

Regionalreport
Nordrhein-Westfalen

NRW **DGB**
jugend

THEMEN-
SCHWERPUNKT:
Fachliche Anleitung
durch Ausbilder*innen
und methodische
Gestaltung der
Ausbildung

Ausbildungs- report 2024

dgbjugendnrw.de

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	4
1	Einordnung und Gesamtbewertung	6
1.1	Die wichtigsten Ergebnisse 2024	7
1.2	Lage auf dem Ausbildungsmarkt	10
2	Schwerpunkt: Fachliche Anleitung durch Ausbilder*innen und methodische Gestaltung der Ausbildung	14
2.1	Fachliche Anleitung und Betreuung durch den*die Ausbilder*in	16
2.2	Methodische Gestaltung der Ausbildung	22
2.3	Einordnung der Ergebnisse	23
3	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	24
3.1	Fachliche Qualität der Ausbildung	25
3.1.1	Einhalten des Ausbildungsplans	26
3.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	27
3.1.3	Ausbildungsnachweis	28
3.1.4	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	29
3.1.5	Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	30
3.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	33
3.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	34
3.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	36
3.2.3	Wöchentliche Ausbildungszeit	37
3.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit	38
3.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	39
3.3	Ausbildungsvergütung	40
3.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität	42
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	42
3.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	46
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	47
3.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	48
3.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	50
3.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	52
4	Fazit und Forderungen	54
5	Auswertungsverfahren und Methodik	58
6	Anhang	60
	Impressum	63

Vorwort

Seit Jahren setzt sich die DGB-Jugend in Nordrhein-Westfalen dafür ein, die duale Berufsausbildung zu stärken. In Zeiten des Fachkräftemangels ist diese Forderung wichtiger denn je! Herausforderungen wie der Klimawandel, die Transformation oder die alternde Gesellschaft lassen sich nur bewältigen, wenn mehr junge Menschen erfolgreich ausgebildet werden.

Leider steht eine Trendwende auf dem NRW-Ausbildungsmarkt immer noch aus. Während viele Betriebe händeringend nach Auszubildenden suchen und Stellen unbesetzt bleiben, gehen gleichzeitig tausende Jugendliche jedes Jahr leer aus. Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge stagniert 2024 auf dem Vorjahresniveau, im Vergleich zu 2019 wurden in NRW 10.000 Ausbildungsverträge weniger unterschrieben. Das zeigt, dass der nordrhein-westfälische Ausbildungsmarkt die Corona-Pandemie noch immer nicht überwunden hat. Einen anderen traurigen Höchststand gibt es auch bei den Ausbildungsabbrüchen: Zuletzt haben 29,7 Prozent der Auszubildenden ihre Ausbildung vorzeitig abgebrochen.

Insgesamt verbleibt mehr als jeder fünfte junge Mensch zwischen 20 und 34 Jahren in NRW dauerhaft ohne Berufsabschluss – Tendenz steigend. Das ist nicht nur für die jungen Frauen und Männer selbst, sondern auch mit Blick auf den Fachkräftemangel dramatisch. Ein zentrales Problem bleibt die fehlende Ausbildungsbereitschaft vieler Unternehmen. Es ist ein Armutszeugnis, wenn Unternehmen über fehlende Fachkräfte klagen und gerade einmal jeder fünfte Betrieb in NRW überhaupt ausbildet.

Für junge Menschen, die 2024 bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz leer ausgehen, können erstmals die Regelungen der von uns erkämpften Ausbildungsgarantie greifen. Sie können durch die Arbeitsagenturen u.a. mit außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen gefördert werden und einen gleichwertigen Berufsabschluss erwerben. Wir werden genau beobachten, ob und wie diese neuen Regelungen zugunsten der jungen Menschen genutzt werden. DGB und DGB-Jugend machen allerdings klar: Die beschlossenen Maßnahmen werden nicht ausreichen, um die genannten Probleme auf dem Ausbildungsmarkt zu lösen. Deshalb plädieren wir weiterhin für eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie in Form eines „Zukunftsfonds“, mit der die Ausbildungskosten endlich fairer unter allen Betrieben verteilt und eine moderne Infrastruktur der Ausbildung geschaffen werden kann. Mit Spannung blicken wir auf Bremen, wo dieses Jahr der erste landesweite Ausbildungsfonds starten soll.

Darüber hinaus wissen wir, dass der Azubimangel in einigen Branchen und Unternehmen hausgemacht ist. Die Betriebe müssen ihre Bemühungen verstärken, junge Menschen in Ausbildung zu bringen und sich von der

Bestenauslese verabschieden. In einigen Branchen sind es die schlechten Ausbildungsbedingungen, die junge Menschen von einer Bewerbung abhalten. Hier müssen Unternehmen eine Schippe drauflegen und durch angemessene Entlohnung, geregelte Arbeitszeiten und eine gute Betreuung die Attraktivität des Ausbildungsberufes steigern.

Auch in 2024 – Mitbestimmung und Tarifbindung stärkt die Ausbildungszufriedenheit

Um mehr über die Qualität der Ausbildung in NRW zu erfahren, hat die DGB-Jugend erneut junge Menschen aus Nordrhein-Westfalen nach ihren Erfahrungen in der Ausbildung befragt. Zwischen September 2023 und Mai 2024 haben insgesamt 2.075 Auszubildende aus den 25 häufigsten Ausbildungsberufen an der Befragung für den Ausbildungsreport 2024 teilgenommen. Die gute Nachricht ist: Die Mehrheit der NRW-Betriebe bietet gute Ausbildungsbedingungen, sieben von zehn Azubis sind mit ihrer Ausbildung insgesamt zufrieden. Dieses Ergebnis kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es in einigen Berufen nach wie vor erhebliche Mängel in der Ausbildung gibt. Deutlich angestiegen ist die Zahl der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden leisten und immer bzw. häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten erledigen zu müssen. Vor diesem Hintergrund wundert es nicht, dass die Gesamtzufriedenheit der Azubis mit ihrer Ausbildung in den letzten beiden Jahren gesunken ist.

Unsere Befragung zeigt immer wieder, dass mit dem Vorhandensein eines Tarifvertrages, eines Betriebsrates oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Zufriedenheit mit der Ausbildung steigt. Sind alle drei Faktoren in einem Betrieb vorhanden, sind die Azubis sogar signifikant zufriedener als in anderen Unternehmen. Hier zeigt sich wieder: Wer gute Ausbildung will, braucht Vorfahrt für Tarifvertrag und Mitbestimmung.

Schwerpunkt des Ausbildungsreports 2024: Ausbilder*innen

Unser Schwerpunktthema ist in diesem Jahr die Betreuung der Auszubildenden während ihrer Ausbildung im Betrieb. Wie steht es um das Engagement der Ausbilder*innen und wie werden die Ausbildungsmethoden bewertet? Die Ergebnisse zeugen von einer grundsätzlich positiven Grundstimmung. Der Großteil der Auszubildenden fühlt sich korrekt behandelt, ist zufrieden damit, wie Arbeitsvorgänge erklärt werden und schätzt den Umgang der Ausbilder*innen mit Konflikten im Arbeitsalltag. Verbesserungspotenzial zeigt sich hingegen in der Feedback- und Motivationskultur: Oft fehlt es an regelmäßigen persönlichen Rückmeldungen. Nur etwas

über die Hälfte der Azubis fühlt sich immer oder häufig durch die Ausbilder*innen motiviert.

Ausbilder*innen:

Mehr Zeit und Recht auf Weiterbildung

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

Die DGB-Jugend fordert deshalb:

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

Der vorliegende Ausbildungsreport bietet interessante Zahlen, Daten und Fakten rund um die Ausbildung in NRW und macht Perspektiven auf, wie die duale Ausbildung fit für die Zukunft gemacht werden kann.

Eine interessante Lektüre wünschen



Andreas Jansen
Vorsitzender
DGB Jugend NRW



Anja Weber
Vorsitzende
DGB NRW



1. Einordnung und Gesamtbewertung

1.1 Die wichtigsten Ergebnisse 2024

Gesamtbewertung
nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen ★★★★★

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

Berufe mit mittleren Bewertungen ★★★

Fachkraft für Lagerlogistik
Kaufmann*frau für Groß- & Außenhandelsmanagement
Kaufmann*frau für Büromanagement
Elektroniker*in
Tischler*in
Koch/Köchin
KFZ-Mechatroniker*in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen ★

Verkäufer*in
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Medizinische*r Fachangestellte*r
Hotelfachmann*frau
Maler*in und Lackierer*in
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r
Anlagenmechaniker*in
Friseur*in

Branche und Beruf

Für den vorliegenden Report wurden insgesamt 2.075 Auszubildende aus Nordrhein-Westfalen aus 23 der laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 25 bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufe des Jahres 2022 befragt.¹

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

In der Spitzengruppe der am besten bewerteten Ausbildungsberufe in Nordrhein-Westfalen sind – wie bereits im letzten Regionalreport von 2023 – die angehenden Bankkaufleute, Industriemechaniker*innen, Mechatroniker*innen, Industriekaufleute, Elektroniker*innen für Be-

triebstechnik und Fachinformatiker*innen zu finden. Neu hinzugekommen sind die Steuerfachangestellten (2023 nicht in der Stichprobe) und die Gärtner*innen, die 2023 noch im Mittelfeld platziert waren.

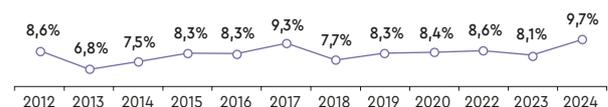
Wie in der Spitzengruppe so ist auch am unteren Ende der Skala die Verteilung der Berufe in Nordrhein-Westfalen seit vielen Jahren weitgehend konstant. Am unteren Ende der Skala rangieren wie schon im Report von 2023 Verkäufer*innen, Einzelhandelskaufleute, Hotelfachleute, Zahnmedizinische Fachangestellte und Friseur*innen. Aus dem Mittelfeld abgestiegen sind die Medizinischen Fachangestellten, Maler*innen und Lackierer*innen sowie die Anlagenmechaniker*innen. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass hier die bereits in der Vergangenheit identifizierten strukturellen Schwächen und ungünstigen Rahmenbedingungen in der Ausbildung weiterhin bestehen.

Schwerpunktthema: Fachliche Anleitung durch Ausbilder*innen und methodische Gestaltung der Ausbildung

Wie bereits in den zurückliegenden Jahren hat der größte Teil der Auszubildenden eine*n Ausbilder*in (gut 90 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass knapp 10 Prozent kein*e Ausbilder*in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Nachdem der Anteil der Auszubildenden ohne Ausbilder in den letzten Jahren leicht rückläufig war, ist er 2024 auf seinen vorläufigen Höchstwert von 9,7 gestiegen. Bei weiteren rund 11 Prozent der Auszubildenden mit einem*einer Ausbilder*in ist diese*r »selten« bis »nie« präsent. Eine mangelnde Präsenz von Ausbilder*innen wirkt sich negativ auf die Bewertung der fachlichen Qualität 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 2).

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

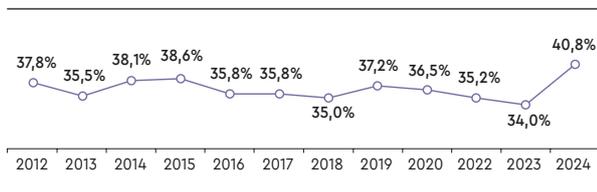


¹ zur Stichprobe und Methode siehe Kapitel 5

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für etwa vier von zehn der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen seit Jahren zum Ausbildungsalltag. 41 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Nachdem dieser Anteil in den letzten Befragungen kontinuierlich auf zuletzt 34 Prozent zurückgegangen war, ist dies nun ein alarmierender Anstieg um fast sieben Prozentpunkte auf einen neuen Höchstwert. (→ 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. Ein Alarmzeichen ist, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen 9 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten – drei Prozentpunkte mehr als im Vorjahr.

Außerdem entspricht es keinesfalls dem Jugendarbeitsschutzgesetz, wenn immer noch drei von zehn minderjährigen Auszubildenden regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden. Und nur 42 Prozent davon erhalten dafür einen Freizeitausgleich. (→ Kapitel 3.2.5).

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

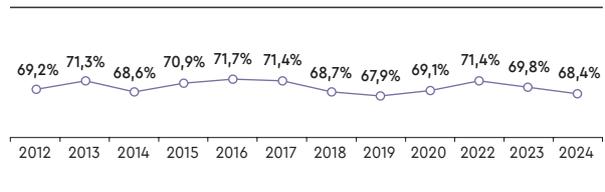


Ausbildungszufriedenheit

Gut 68 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen sind mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit ist gegenüber 2023 zwar erneut leicht zurückgegangen, zeigt aber 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. Entsprechend groß fallen daher auch die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen aus (→ Kapitel 3.4.1).

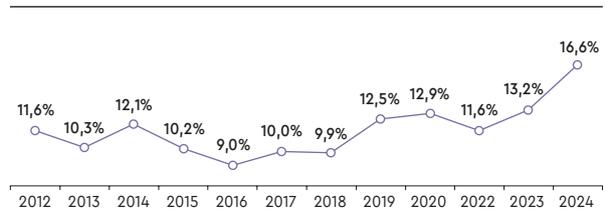
Entwicklung der Ausbildungszufriedenheit



Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Fast 17 Prozent der Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen gaben an, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen. Ihr Anteil ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen und hat im Vergleich zu den Ausbildungsberufen der vergangenen Jahre einen neuen Höchststand erreicht. Gegenüber den zurückliegenden Jahren ist hier tendenziell eine besorgniserregende Verschlechterung festzustellen (→ Kapitel 3.1.2).

Entwicklung der Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten



Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten – ähnlich wie in den Vorjahren – knapp sieben von zehn der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen entweder ihren Wunschberuf erlernen (26 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren für sie interessanten Berufen (43 Prozent). Drei von zehn Befragten machen jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (22 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (rund 9 Prozent).

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

Weibliche Auszubildende können dabei offensichtlich seltener ihre Ausbildungswünsche realisieren. Drei von zehn (30 Prozent) der jungen Männer kommen 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 (29 Prozent gegenüber 18 Prozent bei den männlichen Auszubildenden).²

Die Auszubildenden in den von ihnen »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (52 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (84 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, sind sogar nur 31 Prozent mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs deutlich höher (→ Kapitel 3.4.5).

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Insgesamt fallen die um berufsstrukturelle Einflüsse bereinigten Unterschiede im Antwortverhalten männlicher und weiblicher Auszubildender gering aus. Grundsätzlich bestätigt sich damit, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückzuführen sind, als vielmehr auf die starken Qualitätsunterschiede in der Ausbildung in unterschiedlichen Branchen und Ausbildungsberufen sowie auf das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten insbesondere junger Frauen. Sie ergreifen – oftmals mangels Alternative – eine Ausbildung in einem der tendenziell schlechter bewerteten Berufe, obwohl dieser nicht unbedingt zu ihrem Wunschberuf zählt – auch weil Betriebe ihre Auswahl häufig noch nach tradierten 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. So wussten über die Hälfte (52 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur gut vier von zehn (knapp 43 Prozent) hatten bisher eine Zusage erhalten, und gut 5 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

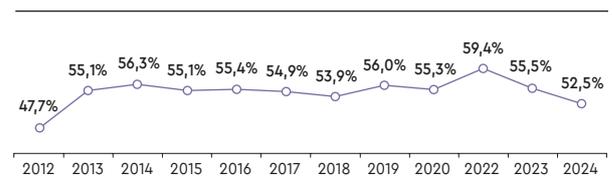
Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten sieben von zehn (72 Prozent) eine unbefristete Zusage, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten vier von zehn (42 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete 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. Lediglich rund 53 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen bewerten allerdings die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. Dieser Anteil ist damit nach einem Zwischenhoch im Jahr 2022 um gut 3 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr deutlich gefallen und liegt damit sogar leicht unterhalb dem Niveau der Vorjahre.

Damit bleibt die Zufriedenheit mit der Berufsschule deutlich hinter der mit dem Ausbildungsbetrieb zurück. Mit Blick auf die Ergebnisse des letztjährigen thematischen Schwerpunkts ist diese Entwicklung wenig verwunderlich. So hat der Ausbildungsreport 2023 in den Berufsschulen erhebliche Defizite im Bereich der Digitalisierung identifiziert, die sich negativ auf die Bewertung der fachlichen Qualität auswirken (→ Kapitel 3.1.5).

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



1.2

Lage auf dem Ausbildungsmarkt in Nordrhein-Westfalen³

Nachdem zwei Jahre in Folge die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Nordrhein-Westfalen wieder gesteigert werden konnten, stagnieren die Zahlen für 2024 mit einem leichten Minus von 0,3 Prozent auf dem Niveau von 2023 mit aktuell 108.759 abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Bundesweit lässt sich hingegen eine Fortführung des positiven Trends beobachten mit einem bundesweiten Anstieg von 3 Prozent auf insgesamt 489.183 Ausbildungsverträgen. Hier lässt sich erkennen, dass Betriebe in NRW besonders von aktuellen wirtschaftlichen Unsicherheiten betroffen sind und sich dies auch auf dem Ausbildungsmarkt niederschlägt. Eine aktivierende Standortpolitik ist ein wichtiger Baustein auch zur Stärkung des hiesigen Ausbildungsmarktes.

Gleichzeitig lässt sich ebenfalls festhalten, dass der Verlust an dualen Ausbildungsplätzen während der Corona-Pandemie bei weitem noch nicht ausgeglichen ist. Wurden vor der Pandemie noch 118.560 Ausbildungsverträge abgeschlossen sind es im Ausbildungsjahr 2023/2024 über 10.000 Verträge weniger, was einem Minus von 8,6% gegenüber 2019 bedeutet. Dieser erhebliche Verlust an Ausbildungsplätzen über die Pandemie hinweg, lässt sich nicht allein durch die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie erklären. Vielmehr lässt sich eine Mischung aus Bestenauslese, Reduzierung von Ausbildungsplätzen in größeren Unternehmen als eine allgemeine Reduzierung der Ausbildungsbereitschaft beobachten. In allen Branchen lässt sich dieser Rückgang beobachten, mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes in NRW. Mit einem Anstieg von 5,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr ist dieser Bereich der einzige mit einer positiven Entwicklung. Bundesweit liegen die abgeschlossenen Ausbildungsverträge gegenüber 2019 mit einem Minus von 6,8 Prozent unter dem Wert von NRW. Nachdem Nordrhein-Westfalen viele Jahre Vorbild war in den Punkten Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen als auch der angebotene Ausbildungsplätze, nähert es sich dem Durchschnitt an. Dieser Trend muss umgekehrt werden, denn NRW braucht das vorhandene Fachkräftepotential, um die gewaltigen Herausforderungen der Transformation zu bewältigen.

Seit 5 Jahren ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen rückläufig mit dem Ergebnis, dass im Ausbildungsjahr 2023/ 2024 nur 35,2 Prozent der abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Frauen vereinbart wurden. Dies entspricht einem Minus von 1,8 Prozent gegenüber dem Vorjahr und sogar mi-

nus 10,9 Prozent gegenüber dem Jahr 2019. In Nordrhein-Westfalen scheinen Frauen strukturell daran gehindert zu werden eine duale Berufsausbildung zu beginnen.

In etwa gleichem Maße wie die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sind das Ausbildungsplatzangebot sowie die Ausbildungsnachfrage auf etwas demselben Niveau geblieben. Auf der Angebotsseite ist lediglich ein Anstieg um 0,8 Prozent bzw. 1.020 Stellen auf 119.922 gemeldete Ausbildungsstellen zu verzeichnen, die Nachfrage ist um 0,6 Prozent gestiegen.

In der langfristigen Entwicklung seit 2009 zeigt sich, dass die bundesweite Nachfrage nach Ausbildung deutlich stärker (- 15,3 Prozent) gesunken ist als das Ausbildungsplatzangebot (- 3,3 Prozent). Dementsprechend hat sich die Angebots-Nachfragerelation in den zurückliegenden Jahren deutlich zu Gunsten der Ausbildungssuchenden verschoben. Lag diese 2009 bundesweit bei 89,1 ist seither ein kontinuierlicher Anstieg auf zuletzt 101,8 im Jahr 2023 zu verzeichnen. In Nordrhein-Westfalen ist diese Angebots-Nachfrage Relation leider hinter der bundesweiten Entwicklung zurückgeblieben und liegt mit 94,8 ganze 7 Punkte hinter der bundesweiten Entwicklung. Somit liegen beide Werte, sowohl bundesweit als auch im Land NRW, weiterhin unterhalb dessen, was das Bundesverfassungsgericht im Jahr 1980 als auswahlfähiges Angebot festgelegt hat: Demnach kann von einem solchen nur gesprochen werden, wenn durchschnittlich 112,5 Angebote auf 100 Nachfragende kommen.⁴ Hiervon sind fast alle Regionen in Deutschland weit entfernt.

Trotz dieser grundsätzlich langsam günstiger werdenden Rahmenbedingungen für Ausbildungssuchende ist 2023 die Zahl erfolgloser Ausbildungsnachfragender erstmals seit 2020 wieder gestiegen, um 6,4 Prozent auf 18.165. Dies bedeutet, dass insgesamt 10,9 Prozent aller Ausbildungsstellenbewerber*innen zum Ende des Ausbildungsjahres noch auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle waren.

Dementsprechend ist auch die Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen im Jahr 2023 erneut spürbar gestiegen, um 1.383 bzw. 12 Prozent auf 11.527 Stellen. Das bedeutet, dass 15% aller unbesetzten Ausbildungsstellen Deutschlands sich bei uns in Nordrhein-Westfalen befinden. Damit blieben in NRW 9,8 Prozent aller gemeldeten Ausbildungsstellen unbesetzt.

Gleichzeitig beteiligen sich immer weniger Betriebe überhaupt noch an der Ausbildung: Die Ausbildungsbe-

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. IT NRW (2024): Statistiken zum Ausbildungsmarkt NRW. Bundesagentur für Arbeit (2024): Statistiken zum Ausbildungsmarkt.

⁴ Vgl. Bundesverfassungsgericht, Entscheidung vom 10. Dezember 1980, Az.: 2 BvG 3/77.

triebsquote ist mit lediglich noch 21,2 Prozent auf einen erneuten historischen Tiefstand gesunken und nähert sich somit dem Bundesschnitt von 19% an.

Insgesamt war 2022 nur gut die Hälfte aller Betriebe (52 Prozent) ausbildungsberechtigt, was verdeutlicht, dass es gezielter Anstrengungen bedarf, um die Ausbildungsfähigkeit der Betriebe zu erhöhen und sie in die Lage zu versetzen, die dringend benötigten Fachkräfte selbst auszubilden – ggf. auch im Rahmen überbetrieblicher Ausbildungsverbände.

Bundesweite Trends zur Attraktivität der dualen Berufsausbildung

Die seit Jahren bestehenden Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt haben sich somit 2023 weiter verschärft. Hierbei zeigt sich erneut, dass es sich bei einem Großteil der erfolglosen Bewerber*innen um Ausbildungsplatzsuchende mit mittleren oder hohen Schulabschlüssen handelte. So verfügten 36,5 Prozent der betroffenen jungen Menschen über einen mittleren Abschluss, 13 Prozent über die Fachhochschulreife und 11,6 Prozent über das Abitur. Demgegenüber lag der Anteil erfolgloser Bewerber*innen mit Hauptschulabschluss bei lediglich 29,9 Prozent.

Auf der anderen Seite entfiel das Gros der unbesetzten Ausbildungsstellen auf Ausbildungen, für die lediglich ein Hauptschulabschluss erwartet wurde (56,8 Prozent). Davon betroffen ist in besonderem Maße das Handwerk sowie der Einzelhandel. So blieb im Jahr 2023 beispielweise bei den Klempner*innen (46,1 Prozent) und den Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk (45,3 Prozent) fast jede zweite Ausbildungsstelle unbesetzt.

Diese Zahlen verdeutlichen das große Imageproblem der sogenannten »Hauptschülerberufe«, die den jungen Menschen aus ihrer Sicht nicht die gewünschte gesellschaftliche Anerkennung einbringen. Es gilt daher zu erhöhen, die Attraktivität dieser Ausbildungsberufe zu erhöhen. Zum anderen müssen Zugangswege und Unterstützungsangebote für junge Menschen mit schlechteren individuellen Ausgangsvoraussetzungen geschaffen werden. Förderinstrumente wie die »Berufseinstiegsbegleitung« oder die »Assistierte Ausbildung/AsA flex«, bieten hier bereits gute Anknüpfungspunkte, die es jedoch noch effektiver zu nutzen gilt. Dazu bedarf es insbesondere auch einer noch intensiveren lokalen Kooperation zwischen den Akteur*innen im Übergangsbereich,

den allgemein- und berufsbildenden Schulen, sowie den Betrieben und Kammern.

Geschieht dies nicht, ist zu befürchten, dass auch weiterhin viele junge Menschen, die sich für eine Berufsausbildung interessieren, letztlich doch keine Ausbildung aufnehmen. So mündete der Ausbildungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit zufolge auch 2023 bundesweit weniger als die Hälfte der gemeldeten Bewerber*innen in eine Berufsausbildungsstelle ein (47,5 Prozent). Insgesamt nahmen lediglich gut zwei Drittel (68,9 Prozent) der institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten eine Ausbildung auf.

Vor dem Hintergrund der hier skizzierten Befunde bleibt auch den Einschätzungen des BIBB zufolge die Gewinnung von Jugendlichen für eine duale Berufsausbildung eine der zentralen Herausforderungen zur künftigen Fachkräftesicherung. Daneben sei es wichtig zu fragen, „wie ausbildungsinteressierte Jugendliche unter Berücksichtigung ihrer Berufswünsche erfolgreich bei ihrer Suche nach einem Ausbildungsplatz sein können und wie Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage effizienter zusammengebracht werden können“.⁵

Die Zahlen verdeutlichen aber auch, dass es auf Seiten der Betriebe noch stärkerer Anstrengungen bedarf, um für junge Menschen attraktiv zu sein und im Wettbewerb um künftige Fachkräfte bestehen zu können. Eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung ist dafür eine der zentralen Voraussetzungen.

⁵ Vgl. BIBB (2023): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2023, S.28.

Die Gewerkschaftsjugend NRW fordert:

► **Ausbildung für alle:**

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

► **Eine bessere schulische Berufsorientierung:**

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

► **Ein systematisches Übergangsmanagement:**

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

► **Mindestausbildungsvergütung erhöhen:**

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

► **Mobilität und Wohnraum**

auch in der Ausbildung ermöglichen:

Auszubildende sind auf ausreichende Mobilitätsangebote und bezahlbaren Wohnraum angewiesen. Wir brauchen deutliche Vergünstigungen auf das 49-Euro-Ticket für Auszubildende anstatt Verweise auf ein Job Ticket, welches nicht allen Azubis in NRW zur Verfügung steht. Außerdem sind Bund, Land und Kommunen gefragt, die nötigen Rahmenbedingungen und Strukturen zu schaffen, um mehr günstigen Wohnraum für Auszubildene zu schaffen, z.B. durch mehr Azubi-Wohnheime. Eine landeseigene Wohnungsbaugesellschaft kann hier konkrete Abhilfe schaffen und mit einer strukturellen Planung von Azubi-Wohnraum kommunale Doppelplanungen verhindern und schnell konkrete Verbesserungen der aktuellen Situation vorantreiben.

► **Mehr Mitbestimmung in der Ausbildung:**

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





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

Einleitung

Bereits seit vielen Jahren verdeutlicht der DGB-Ausbildungsreport den zentralen Stellenwert, den die fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder*innen für eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung hat.⁶

Wie nicht zuletzt der Ausbildungsreport 2023 gezeigt hat, verändern sich durch die vielfältigen Transformationsprozesse der Arbeitswelt, insbesondere deren fortschreitende Digitalisierung, 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 zunehmend 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.⁷

Dementsprechend gelangten Forschende der Universität Rostock zu der Einschätzung, dass „fundiertes Wissen allein bei den Ausbildern nicht ausreicht, um professionell Nachwuchskräfte ausbilden zu können“⁸. Vielmehr werde dem Bildungspersonal eine ‚neue Rolle‘ zugesprochen, indem Ausbilder*innen oftmals auch als Mentor*innen, Coach und vor allem als Lernprozessbegleiter*innen verstanden werden.⁹

Diese Einschätzungen werden durch die Ergebnisse einer Studie zur Situation der betrieblichen Ausbilder*innen bestätigt, die 2021 an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg im Auftrag der IG Metall erstellt wurde¹⁰. So erlebe das Ausbildungspersonal im Zuge einer sich wandelnden Arbeitswelt zunehmende Anforderungen an ihre Ausbildungstätigkeit sowie das berufliche Ausbildungssystem, die sie als herausfordernd wahrnehmen: „Dabei stechen vor allem die pädagogischen Anforderungen hervor: Insgesamt 86 Prozent der Befragten sehen hier gestiegene Anforderungen. Allerdings sind auch bei den anderen Anforderungskategorien steigende Anforderungen erkennbar: Bei Anforderungen inhaltlich-fachlicher Art stimmen 75 Prozent zu, bei den didaktisch-methodischen Anforderungen stimmen 80 Prozent zu und bei den organisatorisch-administrativen sind es sogar 83 Prozent.“¹¹

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

⁶ vgl. hierzu z.B.: DGB-Jugend 2023: DGB-Ausbildungsreport 2023, S. 32–33

⁷ vgl. French, Martin/Dietrich Andreas (Hrsg.) (2017): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben, S. 24

⁸ a.a.O., S. 24

⁹ vgl. a.a.O.

¹⁰ Pfeiffer, Sabine (Hrsg.) (2022): Ausbildungspersonal im Fokus – Studie zur Situation der betrieblichen Ausbilder*innen 2021

a.a.O., S. 6

2.1

Fachliche Anleitung und Betreuung durch die Ausbilder*innen

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 einigen Betrieben in der Praxis hiervon abgewichen.

Präsenz der Ausbilder*innen

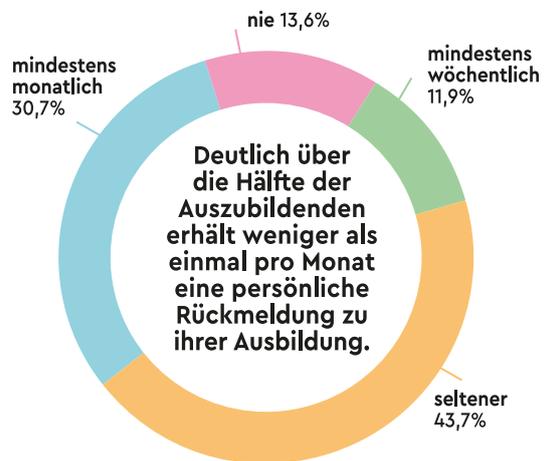
Der überwiegende Teil der Befragten gibt an, formal zugeordnete Ausbilder*innen zu haben (90 Prozent), doch sind sie bei rund 11 Prozent dieser Auszubildenden »selten« bis »nie« präsent. Zwei Drittel (67 Prozent) der Auszubildenden, die Teile ihrer Ausbildung mobil bzw. im Homeoffice absolvieren (8 Prozent der befragten Auszubildenden), gaben an, dass ihre Ausbilder*innen ihnen auch dort »immer« oder »häufig« zur Verfügung stehen, bei 13 Prozent war dies »selten« oder »nie« der Fall.

Die Unterschiede zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe, haben sich dabei im Vergleich zum Vorjahr verringert. Am häufigsten wird die fehlende Präsenz von Ausbilder*innen in mittleren Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten (11,4 Prozent) sowie in Großbetrieben (11,3 Prozent) bemängelt. In kleineren Betrieben bis 20 Mitarbeiter*innen berichteten 9,5 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder*innen.

Sind die Ausbilder*innen nicht ansprechbar, sind die Auszubildenden auf Unterstützung hilfsbereiter (aber evtl. fachlich nicht geeigneter) Kolleg*innen angewiesen. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende sich das Wissen selbst aneignen müssen – ohne die Möglichkeit, nachfragen zu können. Dabei wird häufig an ihre Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit appelliert, obwohl die Vorgesetzten meist selbst wissen, dass dies in einem Lernverhältnis wie dem der Berufsausbildung an vielen Stellen schlicht nicht möglich ist. Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: Mit 78 Prozent ist der Großteil der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, mit den Erklärungen zufrieden gewesen; wohingegen dies nur für 21 Prozent der Auszubildenden zutraf, deren Ausbilder*innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind.

Insgesamt eher unbefriedigend gestaltet sich die Situation beim Thema Feedback. So gaben lediglich knapp 12 Prozent der Auszubildenden an, »mindestens wöchentlich« eine persönliche Rückmeldung zur Ausbildung durch ihre Ausbilder*innen zu erhalten. Bei weiteren rund 31 Prozent erfolgt dies »mindestens monatlich«. Mehr als die Hälfte der Befragten jedoch erhalten eine entsprechende Rückmeldung »seltener« (44 Prozent) oder sogar »nie« (14 Prozent).

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



Basis: n=1.828 Antwortende

Auch die Häufigkeit der persönlichen Rückmeldungen hängt dabei von der generellen Präsenz der Ausbilder*innen am Ausbildungsplatz ab. Von den Auszubildenden, die angaben, ihre Ausbilder*innen stünden »selten« oder »nie« zur Verfügung, erhielten 86 Prozent entweder »nie« (38,5 Prozent) oder weniger als einmal monatlich (47,5 Prozent) eine persönliche Rückmeldung zu ihrer Ausbildung durch diese.

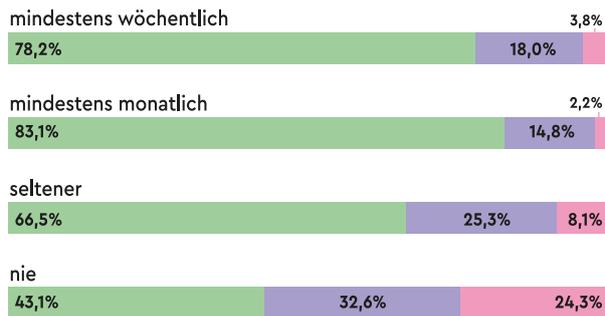
Ein Blick auf die Betriebsgröße zeigt, dass in kleineren Betrieben einerseits mehr Auszubildende wöchentliche Rückmeldungen erhalten, als in größerem Unternehmen (16 Prozent in Betrieben mit bis 20 Beschäftigten, 11 Prozent in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten). Andererseits gab dort aber auch ein höherer Anteil der Auszubildenden an, »nie« ein persönliches Feedback zur Ausbildung zu erhalten (15 Prozent in Betrieben mit bis 20 Beschäftigten, 7 Prozent in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten).

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

Eine regelmäßige persönliche Rückmeldung, mindestens einmal pro Monat, wirkt sich positiv auf die Einschätzung der fachlichen Qualität der Ausbildung insgesamt aus. So beurteilen etwa 80 Prozent der Auszubildenden, bei denen dies der Fall ist, die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut«. Unter den Auszubildenden, die seltener eine persönliche Rückmeldung erhalten, waren lediglich zwei Drittel dieser Meinung und von jenen Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nie eine persönliche Rückmeldung erhalten, äußerte sich weniger als die Hälfte (43 Prozent) zufrieden mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung.

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

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



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

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

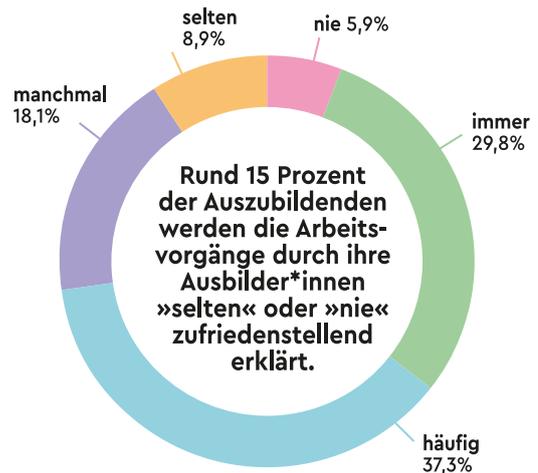
Basis: n=1.786 Antwortende

Fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen

Von den Auszubildenden, denen Ausbilder*innen zur Verfügung stehen, gaben insgesamt zwei Drittel (67 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen haben rund 15 Prozent den Eindruck, dass ihnen die Arbeitsvorgänge eher »selten« bzw. »nie« zu ihrer Zufriedenheit erklärt werden.

Im Vergleich zum Vorjahr ist dabei der Anteil der Auszubildenden, denen Arbeitsvorgänge »immer« zufriedenstellend erklärt werden, von rund 39 Prozent auf knapp 30 Prozent deutlich gesunken.

Fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen



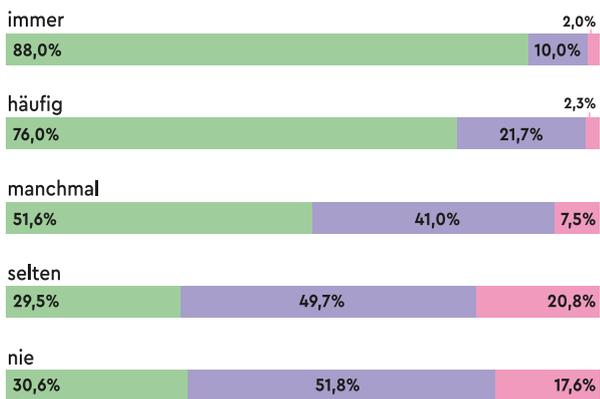
Basis: n=1.825 Antwortende auf die Frage »Mein*e Ausbilder*in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit«

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

Diese Einschätzung wird durch die Ergebnisse des Ausbildungsreports eindrücklich bestätigt. So bewerten rund 93 Prozent der Auszubildenden, die sich immer gut betreut fühlen, die fachliche Qualität der Ausbildung als »sehr gut« oder »gut«. 88 Prozent von ihnen sind mit ihrer Ausbildung insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Werden den Auszubildenden Arbeitsvorgänge durch ihre Ausbilder*innen hingegen »selten« oder »nie« zufriedenstellend erklärt, sinken die entsprechenden Anteile auf 36 Prozent (fachliche Qualität) bzw. 31 Prozent (Zufriedenheit).

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

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



Zufriedenheit mit der Ausbildung insgesamt
 ■ (sehr) zufrieden ■ teilweise zufrieden ■ eher/sehr unzufrieden

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

Basis: n=1.782 Antwortende

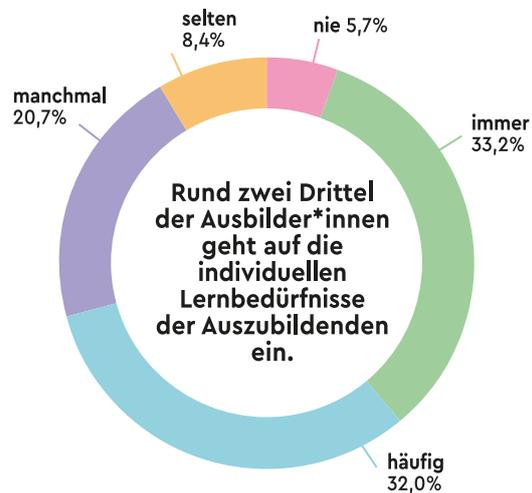
Ausbilder*innen als Lernprozessbegleiter

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

Eine wesentliche Voraussetzung dafür besteht darin, dass Ausbilder*innen dazu in der Lage sind, auf individuelle Lernbedürfnisse einzugehen. Beispielsweise mit Blick auf das Lerntempo, eine verständliche Sprache, oder das Eingehen auf Nachfragen.

Knapp zwei Drittel der befragten Auszubildenden sind in dieser Hinsicht mit ihren Ausbilder*innen zufrieden, die »immer« (33 Prozent) oder »häufig« (32 Prozent) auf ihre individuellen Lernbedürfnisse eingehen. Bei knapp 21 Prozent der Befragten ist die »manchmal« und bei 8 Prozent »selten« der Fall. Rund 6 Prozent haben den Eindruck, dass ihre Ausbilder*innen »nie« auf ihre individuellen Lernbedürfnisse eingehen. Geschlechtsspezifische Unterschiede konnten in dieser Einschätzung nicht identifiziert werden.

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



Basis: n=1.811 Antwortende

Die Zustimmung lässt dabei im Laufe der Ausbildung nach. Während von den Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr noch 70 Prozent angaben, dass ihre Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« auf ihre persönlichen Lernbedürfnisse eingehen, sinkt dieser Wert bei den Auszubildenden im zweiten auf 64 Prozent und im dritten Ausbildungsjahr auf 60 Prozent.

Nur wenn ein*e Ausbilder*in am Ausbildungsplatz zur Verfügung steht, kann er*sie auch auf die persönlichen Lernbedürfnisse der Auszubildenden eingehen. Dementsprechend gaben 75 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« präsent sind an, dass diese »immer« oder »häufig« auf ihre persönlichen Lernbedürfnisse eingingen. Sind Ausbilder*innen »selten« oder »nie« verfügbar, liegt dieser Anteil bei lediglich rund 28 Prozent.

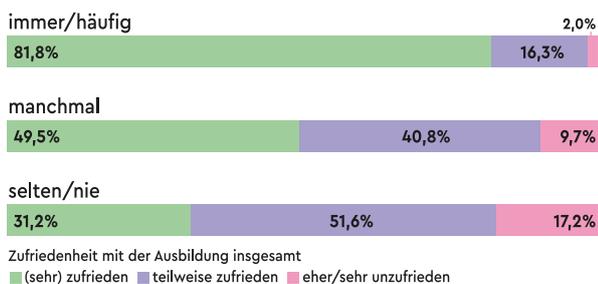
Dass Ausbilder*innen auf die persönlichen Lernbedürfnisse eingehen, gehört für die Auszubildenden zu einer korrekten Behandlung. So fühlen sich rund 92 Prozent der Auszubildenden, deren individuelle Lernbedürfnisse »immer« oder »häufig« berücksichtigt werden, von ihren Ausbilder*innen korrekt behandelt, jedoch lediglich rund 37 Prozent derer, bei denen dies »selten« oder »nie« der Fall ist.

Ähnlich gestaltet sich die Situation mit Blick auf die Beurteilung der fachlichen Qualität der Ausbildung sowie die Gesamtzufriedenheit der Auszubildenden. Werden individuelle Lernbedürfnisse nicht angemessen berücksichtigt, sind lediglich 31 Prozent (sehr) zufrieden, ist dies der Fall, liegt die Zufriedenheit mit der Ausbildung bei rund 82 Prozent.



Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit von der Berücksichtigung individueller Lernbedürfnisse

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



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

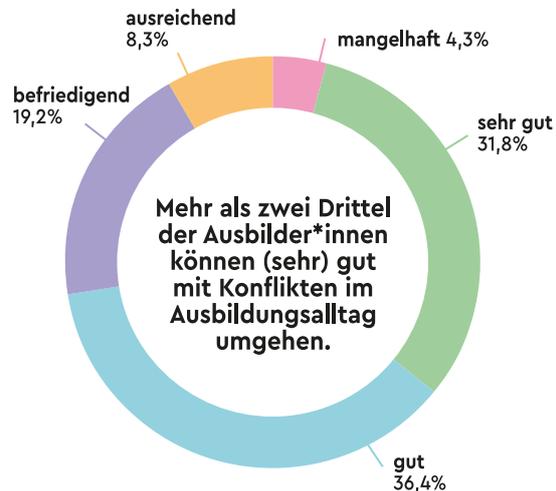
Basis: n=1.771 Antwortende

Die vorliegenden Ergebnisse deuten zudem darauf hin, dass eine an den individuellen Lernbedürfnissen orientierte Ausbildung die psychische und körperliche Belastung von Auszubildenden deutlich reduzieren kann. So haben von den Auszubildenden, deren individuelle Lernbedürfnisse »immer« oder »häufig« berücksichtigt werden, lediglich knapp 21 Prozent »immer« oder »häufig« Probleme, sich in ihrer Freizeit zu erholen, gegenüber 59 Prozent jener Auszubildender, bei denen dies »selten« oder »nie« der Fall ist.

Eine weitere zentrale Kompetenz von Ausbilder*innen liegt in einem kompetenten Umgang mit Konflikten in der Ausbildung. So weist der Berufsbildungsbericht 2024 erneut darauf hin, dass Konflikte mit Ausbilder*innen eine der zentralen Ursachen für vorzeitige Vertragslösungen darstellten.¹²

68 Prozent der Befragten attestieren ihren Ausbilder*innen, dass diese »sehr gut« (32 Prozent) oder »gut« (36 Prozent) mit Konflikten im Ausbildungsalltag umgehen können. Auch hier können keine signifikanten Unterschiede im Antwortverhalten zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden festgestellt werden.

Meine*e Ausbilder*in kann mit Konflikten im Ausbildungsalltag umgehen



Basis: n=1.822 Antwortende

Ein kompetenter Umgang mit Konflikten durch die Ausbilder*innen, scheint ebenfalls dazu beitragen zu können, die Belastung durch die Ausbildung zu reduzieren. So fühlten sich von den Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »sehr gut« oder »gut« mit Konflikten umgehen können, 82 Prozent weder über- noch unterfordert, gegenüber nur 62 Prozent jener Auszubildender, deren Ausbilder*innen hier Defizite aufweisen.

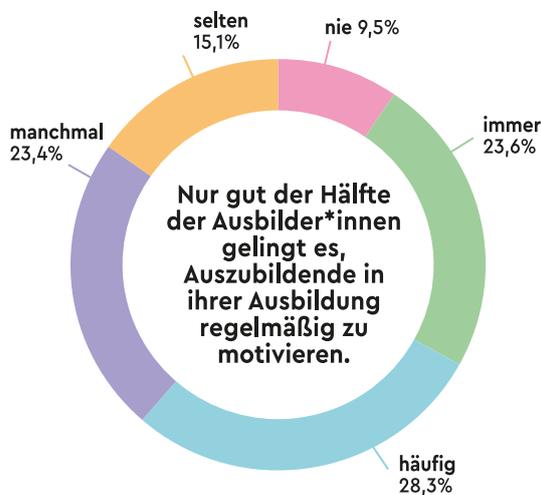
Die vorliegenden Ergebnisse deuten darauf hin, dass Ausbilder*innen in größeren Betrieben häufig sowohl besser mit Konflikten im Ausbildungsalltag umgehen können, als auch stärker auf die individuellen Lernbedürfnisse der Auszubildenden eingehen. So gaben in Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten 65 Prozent der Auszubildenden an, ihre Ausbilder*innen gingen »sehr gut« oder »gut« mit Konflikten um, in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten lag dieser Anteil bei 76 Prozent. 74 Prozent der Auszubildenden in Großbetrieben haben das Gefühl, dass ihre Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« auf ihre individuellen Lernbedürfnisse eingehen, gegenüber 60 Prozent in Kleinbetrieben mit bis zu 20 Beschäftigten.

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, den Spaß und das Interesse an der Ausbildung zu wecken und aufrecht zu erhalten. Den Ausbilder*innen kommt auch hier eine zentrale Bedeutung zu. Sowohl in der Gestaltung des persönlichen Umgangs mit den Auszubildenden, als auch über die Strukturierung und Organisation des Ausbildungsprozesses, können diese Einfluss auf die Motivation der Auszubildenden nehmen.

¹² Vgl. BMBF (2024): Berufsbildungsbericht 2024, S. 102.

In der Praxis scheint dies in unterschiedlichem Maße zu gelingen. So fühlt sich nur gut die Hälfte (52 Prozent) der Auszubildenden »immer« (24 Prozent) oder »häufig« (28 Prozent) durch ihre Ausbilder*innen motiviert, knapp ein Viertel (23 Prozent) »manchmal«. Jede*r vierte Auszubildende (rund 25 Prozent) hingegen hat dieses Gefühl »selten« oder »nie«.

Mein*e Ausbilder*in motiviert mich mit meiner Ausbildung



Basis: n=1.830 Antwortende

Dabei müssen die Ausbilder*innen keine besonderen Anstrengungen unternehmen, um Auszubildende in ihrer Ausbildung zu motivieren. Wie die vorliegenden Ergebnisse zeigen, reicht es oftmals bereits aus, für die Auszubildenden da zu sein, auf ihre Lernbedürfnisse einzugehen und ihnen regelmäßig persönliche Rückmeldungen zu geben. So fühlten sich von den Auszubildenden, die mindestens wöchentlich eine persönliche Rückmeldung zu ihrer Ausbildung erhielten, rund 74 Prozent »immer« oder »häufig« von ihren Ausbilder*innen motiviert. Hingegen aber nur 18 Prozent derer, die »nie« ein Feedback erhalten. Von den Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« auf ihre Lernbedürfnisse eingehen, fühlten sich 70 Prozent motiviert, ist dies »selten« oder »nie« der Fall, lediglich rund 9 Prozent.

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass Auszubildende keine überzogenen Ansprüche an ihre Ausbilder*innen haben, sondern lediglich erwarten, dass diese ihre Rolle als Lernprozessbegleiter ernst nehmen und auch erfüllen können.

Diese Einschätzung spiegelt sich auch in den Erwartungen wider, die Auszubildende an ihre Ausbilder*innen haben. Besonders wichtig ist ihnen eine hohe Fachkompetenz (73 Prozent), gefolgt von Kommunikationskompetenz (72 Prozent) und Verantwortungsbewusstsein (67 Prozent).

Digitale Kompetenzen (27 Prozent) sowie moderne Arbeitsweisen (44 Prozent) sind hingegen nur für einen kleineren Teil der Auszubildenden Kompetenzen, die sie bei ihren Ausbilder*innen als wichtig erachten.

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



Basis: n=1.834 Antwortende, Mehrfachnennungen waren möglich

Die Gewerkschaftsjugend NRW fordert:

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

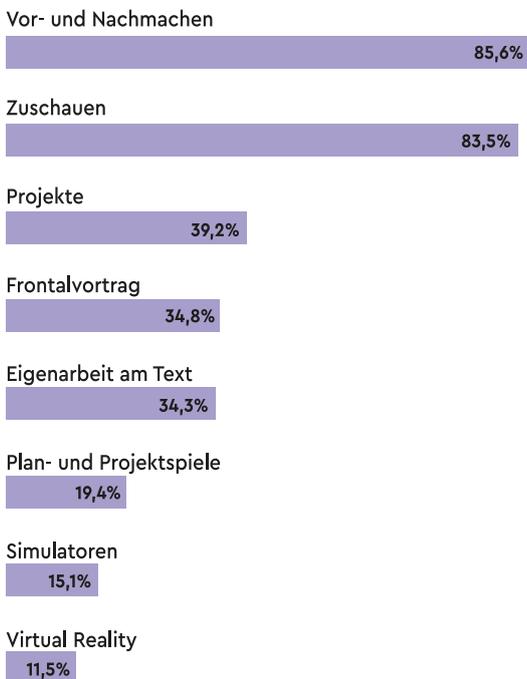
Die rechtlichen Grundlagen müssen hier Schritt halten: Gute Qualität in der Ausbildung benötigt gut qualifiziertes Ausbildungspersonal. Die Ausbildung der Ausbilder*innen muss deshalb nach einem einheitlichen berufspädagogischen Standard erfolgen. Methodisch-didaktische, arbeitspädagogische und soziale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

2.2 Methodische Gestaltung der Ausbildung

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

In der Praxis der Ausbildung bildet sich diese Vielfalt bislang nur bedingt ab. Die im Ausbildungsalltag mit Abstand am häufigsten eingesetzten Methoden sind das »Vor- und Nachmachen«, mit dem rund 86 Prozent der Befragten ausgebildet werden, sowie das »Zuschauen«, das bei rund 84 Prozent Bestandteil der Ausbildung ist. 39 Prozent der Auszubildenden gaben an, dass im Rahmen ihrer Ausbildung »Projekte« zum Einsatz kommen und für jeweils ein Drittel gehören »Eigenarbeit am Text« (35 Prozent) und »Frontalvorträge« (34 Prozent) zu ihrem Ausbildungsalltag. Demgegenüber spielen Methoden wie »Plan- und Projektspiele« (19 Prozent), »Simulatoren« (15 Prozent) und »Virtual Reality« (11 Prozent), für viele Befragte (noch) keine Rolle in ihrer Ausbildung.

In meiner Ausbildung werde ich im Betrieb mit folgenden Methoden ausgebildet



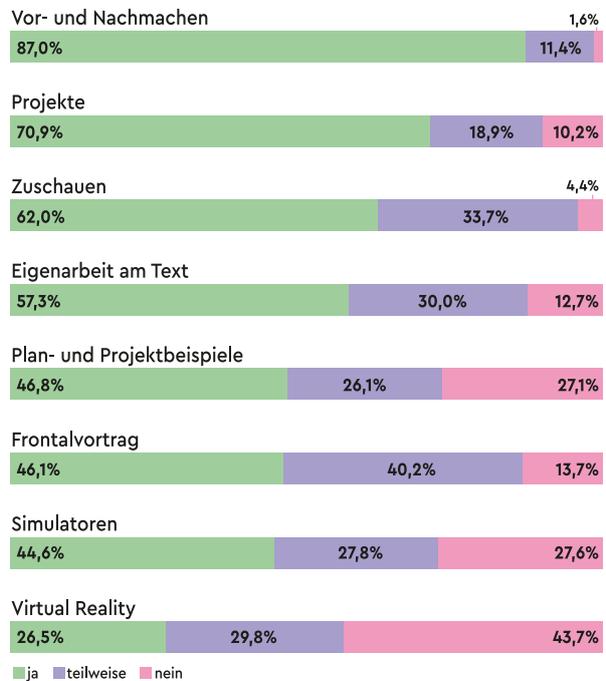
Basis: n=1.869 Antwortende, Mehrfachnennungen waren möglich

Die verschiedenen Methoden werden von den Auszubildenden als unterschiedlich hilfreich erachtet. Am besten bewertet wird diesbezüglich das »Vor- und Nachmachen«, das von 87 Prozent der Auszubildenden, die mit dieser

Methode ausgebildet werden, als »hilfreich« angesehen wird. Sieben von zehn der Befragten (71 Prozent) erachten »Projekte« als »hilfreich«. Dies kann als Hinweis darauf gedeutet werden, dass dieser Methode durchaus ein größerer Stellenwert in vielen Ausbildungen eingeräumt werden sollte. Auch das »Zuschauen« sowie die »Eigenarbeit am Text« werden von einem Großteil der Auszubildenden als »hilfreich« (62 bzw. 57 Prozent) oder zumindest »teilweise hilfreich« (34 bzw. 30 Prozent) empfunden.

Kritischer sehen die Auszubildenden »Frontalvorträge«, die von weniger als der Hälfte (46 Prozent) als »hilfreich« angesehen werden, während jede*r siebte Auszubildende (rund 14 Prozent) darin keinen Nutzen sieht. Noch negativer fällt das Urteil bezüglich des Einsatzes von »Plan- und Projektspielen« sowie von »Simulatoren« aus, die jeweils von gut einem Viertel der Befragten als nicht hilfreich bezeichnet wurden. Am schlechtesten schneidet bei den Auszubildenden der Einsatz von »Virtual Reality« ab. Von den rund 12 Prozent der Auszubildenden, die mit dieser Methode ausgebildet werden, konnte nur etwa ein Viertel (rund 27 Prozent) darin einen Nutzen erkennen, während rund 44 Prozent »Virtual Reality« als grundsätzlich nicht hilfreich empfinden. Dies deutet darauf hin, dass »Virtual Reality« nur in ganz spezifischen Anwendungskontexten eine sinnvolle Ergänzung der Ausbildung darzustellen scheint.

Ich finde diese Methode hilfreich



Basis: n=190 bis 1.519 Antwortende (jeweils nur Auszubildende, die mit der betreffenden Methode ausgebildet werden)

2.3 Einordnung der Ergebnisse

Neben den Methoden, die in der Ausbildung zum Einsatz kommen, ergeben sich im Zuge der digitalen Transformation auch neue Optionen hinsichtlich der räumlichen Verortung der Ausbildung. Dies betrifft zum einen die Möglichkeit zu mobiler Ausbildung. Von den befragten Auszubildenden haben 8 Prozent zumindest Teile ihrer Ausbildung mobil oder im Homeoffice absolviert. Am höchsten ist dieser Anteil bei den angehenden Fachinformatiker*innen (33 Prozent), gefolgt von den Bankkaufleuten (22 Prozent) und Kaufleuten für Büromanagement (17 Prozent). Erwartungsgemäß kaum eine Rolle spielt die mobile Ausbildung im Bereich des Handwerks und Einzelhandels, des Hotel- und Gaststättengewerbes, sowie bei den medizinischen und zahnmedizinischen Fachangestellten.

Neben der mobilen Ausbildung besteht grundsätzlich die Möglichkeit, dass Teile der Ausbildungsinhalte außerhalb des jeweiligen Ausbildungsbetriebs bzw. der beruflichen Schule vermittelt werden. Diese Optionen werden offenbar auch genutzt. So gaben rund 17 Prozent der Befragten an, Teile ihrer Ausbildung an anderen Standorten ihres Unternehmens zu absolvieren, 16 Prozent nannten diesbezüglich überbetriebliche Ausbildungswerkstätten und 6 Prozent wechseln temporär den Betrieb.

Der Einsatz an unterschiedlichen Unternehmensstandorten spielt dabei insbesondere bei den Bankkaufleuten eine große Rolle. Für 65 Prozent von ihnen ist dies Bestandteil der Ausbildung. Überbetriebliche Ausbildungswerkstätten hingegen haben vor allem im Bereich des Handwerks eine stärkere Bedeutung. In den betreffenden Ausbildungsberufen gab teilweise bis mehr als ein Drittel der Befragten an, Teile der Ausbildung in überbetrieblichen Ausbildungswerkstätten zu absolvieren. Bei den Gärtner*innen waren es sogar über 60 Prozent.

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

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

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

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

Wenn in dem vorliegenden Bericht auf bestehende Defizite bei der fachlichen Anleitung und Betreuung verwiesen wird, ist dies daher auch nicht als generelle Kritik an das Ausbildungspersonal zu verstehen, welches, häufig unter ungünstigen Rahmenbedingungen und hohen Belastungen, in der Regel Tag für Tag ihr Bestes gibt, um den vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden.

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



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:

- 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 Mechatroniker*innen bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb am besten. Sie lagen im letzten Ausbildungsreport 2023 noch im mittleren Drittel, ebenso wie die Bankkaufleute und Gärtner*innen, die in diesem Jahr auch im vorderen Drittel zu finden sind. Den größten Sprung machten die Tischler*innen, die beim letzten Mal noch im unteren Drittel zu finden waren.

Im Schlussdrittel mit den schlechteren Bewertungen befinden sich meist Berufe, die auch schon im Vorjahr auf den hinteren Plätzen landeten. Einige Berufe wurden jedoch beim letzten Report deutlich besser bewertet, wie beispielsweise Zahnmedizinische Fachangestellte und insbesondere die Anlagenmechaniker*innen.

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen ★★★★★

Mechatroniker*in
Bankkaufmann*frau
Industriemechaniker*in
Gärtner*in
Tischler*in
Steuerfachangestellte*r

Berufe mit mittleren Bewertungen ★★★

Industriekaufmann*frau
Fachinformatiker*in
Elektroniker*in für Betriebstechnik
Verkäufer*in
Elektroniker*in
Kaufmann*frau für Büromanagement
KFZ-Mechatroniker*in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen ★

Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r
Medizinische*r Fachangestellte*r
Koch/Köchin
Fachkraft für Lagerlogistik
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Kaufmann*frau für Groß- & Außenhandelsmanagement
Hotelfachmann*frau
Friseur*in
Maler*in und Lackierer*in
Anlagenmechaniker*in

¹³ 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

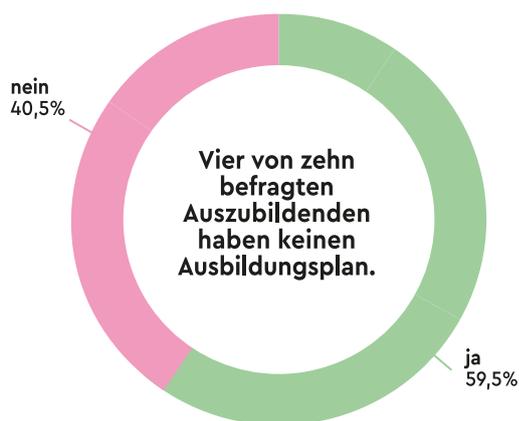
Für jeden Ausbildungsberuf gibt es nach § 5 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan, der die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung beschreibt. Dieser muss vom Ausbildungsbetrieb in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt werden, in dem geregelt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

Branchenunterschiede

Etwa vier von zehn befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen (rund 41 Prozent) liegt kein betrieblicher Ausbildungsplan vor – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden gesetzlich vorgeschrieben ist. Sie haben somit keine Möglichkeit zu überprüfen, ob ihnen alle Inhalte vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungsziels notwendig sind.

Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den untersuchten Ausbildungsberufen. Während alle befragten Bankkaufleute sowie rund 80 Prozent der Hotelfachleute, Industriekaufleute, Steuerfachangestellten, Gärtner*innen und Mechatroniker*innen angaben, einen Ausbildungsplan erhalten zu haben, konnten nur zwischen 15 und 44 Prozent der befragten Tischler*innen, Zahnmedizinischen Fachangestellten, KFZ-Mechatroniker*innen, Maler*innen und Lackierer*innen sowie der Anlagenmechaniker*innen diese Frage bejahen.

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans

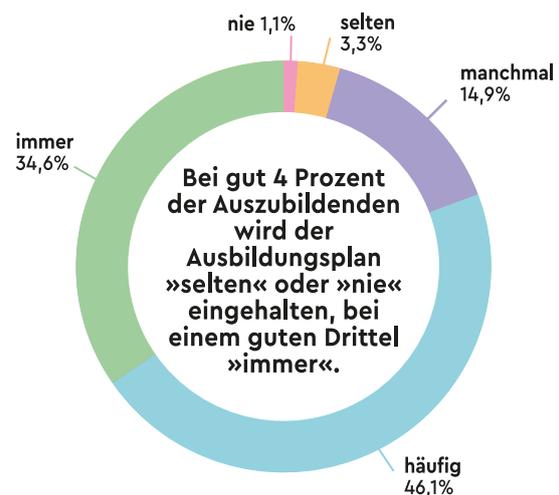


Basis: n=1.987 Antwortende

Einhalten des Ausbildungsplans

Rund 58 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen kennen ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. Von diesen gab nur gut ein Drittel (rund 35 Prozent) an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Es wurden bewusst nur Auszubildende berücksichtigt, die den Ausbildungsplan kennen, da nur sie tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne auch eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder gar keinen zusammen mit dem Ausbildungsvertrag erhalten haben, noch seltener eingehalten wird und diese Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.

Einhalten des Ausbildungsplans



Basis: n=661 Antwortende, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen

Die Gewerkschaftsjugend NRW fordert:

Eine qualitative hochwertige Ausbildung kann nur stattfinden, wenn die vorgesehenen Ausbildungsinhalte eingehalten werden. Auszubildende können die Inhalte jedoch nur kontrollieren, wenn ihnen ein auf den Betrieb abgestimmter Ausbildungsplan 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

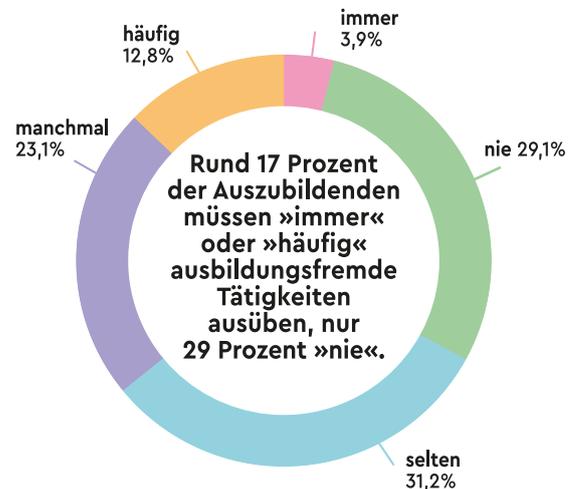
Bei ausbildungsfremden Tätigkeiten müssen Auszubildende Aufgaben ausführen, die nicht dem gültigen Ausbildungsplan entsprechen. Bei diesen Arbeiten handelt es sich häufig um gering qualifizierte Aufgaben oder um Routinetätigkeiten, die immer wieder ausgeführt werden und nicht mehr dem Lernerfolg dienen. 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

Nur knapp drei von zehn (29 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die ihren Ausbildungsplan (sehr) gut kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, gaben an, nie für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Dabei regeln das Berufsbildungsgesetz und die dazugehörigen Ausbildungsrahmenpläne eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten der Auszubildenden gehören. In Teilen der Ausbildungsbetriebe werden die Regelungen missachtet: Knapp 17 Prozent der Auszubildenden gaben an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein.

Hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen: Während beispielsweise knapp ein Drittel der befragten Zahnmedizinischen Fachangestellten und Elektroniker*innen angaben, »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, kam dies bei den Fachinformatiker*innen nur selten (7 Prozent) und bei keinem der befragten Bankkaufleute vor.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten



Basis: n=660 antwortende Auszubildende, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen

Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich in Nordrhein-Westfalen, anders als im Vorjahr, wieder ein erkennbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße. So lag der Anteil derer, die »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind, in Klein- und Mittelbetrieben bei durchschnittlich rund 19 Prozent, in Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten jedoch nur bei knapp 13 Prozent. Entsprechend werden dort zwei Drittel (66 Prozent) »selten« oder »nie« mit Tätigkeiten beschäftigt, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören, gegenüber 58 Prozent bei den Klein- und Mittelbetrieben.

Die Gewerkschaftsjugend NRW fordert:

Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen, z. B. durch ständige ausbildungsfremde Tätigkeiten, sind keine Kavaliersdelikte. Sie wirken sich negativ auf die Qualität der Ausbildung aus. Daher sind regelmäßige 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

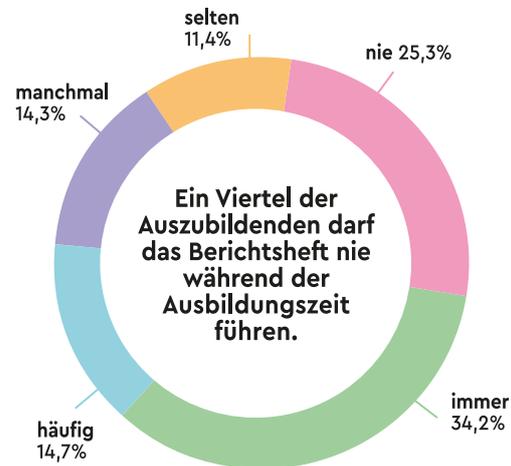
Das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) wird in den Ausbildungsordnungen der meisten Ausbildungsberufe als verpflichtend vorgeschrieben und ist Zulassungsvoraussetzung für die Teilnahme an der Abschlussprüfung. In das Berichtsheft werden alle Tätigkeiten, die Auszubildende im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

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

Führen des Berichtshefts

Arbeitgeber müssen den Auszubildenden laut Berufsbildungsgesetz (BBiG) in ihrer Ausbildungszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung gab ein Viertel (25 Prozent) der Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 11 Prozent machen dies nur »selten«.

Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit



Basis: n=1.997 Antwortende auf die Frage: »Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit«

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während bei den befragten Fachinformatiker*innen, Mechatroniker*innen, Kaufleuten für Büromanagement, Industriemechaniker*innen und Industriekaufleuten und nur wenige (unter 10 Prozent) den Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind dies beispielsweise bei den Köchen und Köchinnen, Medizinischen Fachangestellten, Anlagenmechaniker*innen und Gärtner*innen zwischen 43 und 63 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 NRW fordert:

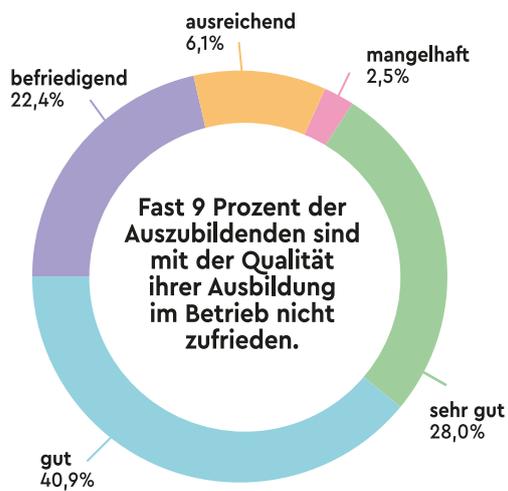
Als zentrales Dokument zur Überprüfung der fachlichen Qualität der Ausbildung und des aktuellen Lernstandes der Auszubildenden muss das Berichtsheft im Betrieb und während der Ausbildungszeit geführt werden. Nur so können Lernprozesse gemeinsam reflektieren werden. Dies gilt auch und insbesondere für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

3.1.4

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Knapp sieben von zehn der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen (69 Prozent) bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb mit »gut« oder »sehr gut«. Immerhin fast 9 Prozent der Befragten bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb hingegen als »ausreichend« oder »mangelhaft«. Hier ist keine signifikante Veränderung gegenüber dem letztjährigen Report zu beobachten.

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb



Basis: n=2.008 Antwortende

Betriebsgröße

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

3.1.5

Fachliche Qualität der Ausbildung im Berufskolleg

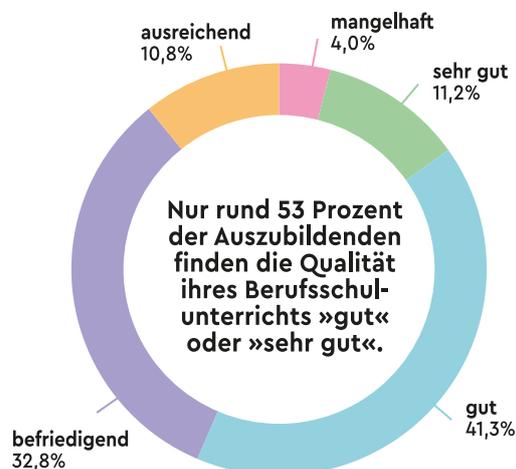
Bedeutung des Berufskollegs

Das Berufskolleg spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine zentrale Rolle. Neben dem Betrieb ist es der zweite eigenständige Lernort für die Auszubildenden. In ihm vertiefen Auszubildende das im Betrieb erlangte praktische Wissen, es vermittelt eine berufliche Grund- und Fachbildung. Darüber hinaus wird in dem Berufskolleg auch ein Schwerpunkt auf allgemeine Bildung gelegt. Ein guter Unterricht am Berufskolleg 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 das Berufskolleg den Auszubildenden die Möglichkeit, ihren Wissensstand mit Kolleg*innen aus verschiedenen Betrieben abzugleichen. Lehrer*innen fungieren im Fall von Defiziten oder anderen Problemen im Ausbildungsalltag oftmals als Vermittler*innen zwischen Auszubildendem und Betrieb. Damit leisten sie eine immens wichtige und allzu oft ehrenamtliche Arbeit, durch die Ausbildungsabbrüche vermieden werden können. Um eine bundesweit einheitliche Auswertung zu ermöglichen, wird in den Fragebögen in allen Bundesländern der Terminus Berufsschule verwendet. Dieser ist auch in NRW ein geläufiger Begriff, weswegen er zu einer Vergleichbarkeit beiträgt, ohne die Ergebnisse zu verfälschen.

Beurteilung der Qualität des Unterrichts am Berufskolleg

Die knappe Mehrheit der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen (rund 53 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts im Berufskolleg als »gut« oder »sehr gut«. Beim letztjährigen Report waren es noch 56 Prozent. Knapp 33 Prozent bezeichnen die Unterrichtsqualität als »befriedigend«, und immerhin fast 15 Prozent bewerten sie – wie im Vorjahr – nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«. Nach einer zwischenzeitlichen Verbesserung vor zwei Jahren ist die Bewertung damit deutlich unter das Niveau der Vorjahre gesunken.

Fachliche Qualität der Berufsschule



Basis: n=2.003 Antwortende

Ansätze zur Verbesserung

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

Wie jedoch bereits die Ausbildungsrepte 2012 und 2017 sowie zuletzt der Ausbildungsreport 2023 verdeutlicht haben, beeinflussen eine Vielzahl von Faktoren die Bewertung der fachlichen Qualität des Unterrichts am Berufskolleg. Von großer Bedeutung sind dabei die infrastrukturellen Rahmenbedingungen an den einzelnen Schulen. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufskollegs 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 Medienkompetenz verlangen eine entsprechende Infrastruktur an den Berufskollegs. 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.¹⁴ Wie die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2023 zeigten, haben sich diese Werte nach der Pandemie sogar noch verschlechtert.¹⁵

¹⁴ Vgl. DGB-Jugend (2021): Corona-Ausbildungsstudie 2021.

¹⁵ Vgl. DGB-Jugend (2023): Ausbildungsreport 2023.

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

Der Einsatz digitaler Medien und Technologien im Kontext von Lernen und Unterricht ist für die Lehrkräfte zum Teil mit erheblichen technischen und zeitlichen Belastungen verbunden. Gründe sind zum Beispiel Ausstattungs- und Wartungsprobleme, die Einarbeitung in neue Unterrichtstechnologien, das Erschließen von digitalen Bildungsmedien oder auch die Verlagerung von Verantwortlichkeiten im Zuge der digitalen Dokumentation von Leistungen. Deshalb ist eine erhebliche Verbesserung der personellen Ausstattung an beruflichen Schulen notwendig, um die vorhandenen Lehrkräfte zu entlasten und eine Arbeitsteilung zu ermöglichen. Der Beruf „Lehrer*in am Berufskolleg“ 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 pädagogische Personal sowie für Sprachlehrer*innen, die an beruflichen Schulen eingesetzt werden.

Schließlich darf bei der methodischen und inhaltlichen Gestaltung des Unterrichts – neben der Einbindung der Ausbildungsbetriebe – auch die Partizipation der Auszubildenden selbst nicht vergessen werden. Eine adäquate Beteiligung von Schüler*innen bei Fragen der Unterrichtsplanung und -gestaltung erhöht deren Motivation und kann dazu beitragen, die Qualität des Unterrichts am Berufskolleg zu verbessern und an den Bedürfnissen der Schüler*innen auszurichten.¹⁶

Vor dem Hintergrund von Haushaltszwängen und Schuldenbremsen sowie ausbleibenden substanziellen Verbesserungen (z. B. in Mitbestimmung, Ausstattung, Klassengrößen, etc.) in den Berufskollegs 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 NRW fordert:

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

¹⁶ Vgl. DGB-Jugend (2017): Ausbildungsreport 2017, S. 13.



3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung des Themas »Ausbildungszeiten und Überstunden« fließen die folgenden Aspekte¹⁷ ein:

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

Im Vergleich zum letzten Ausbildungsreport 2023 haben sich in diesem Bereich kaum tiefgreifende Veränderungen im Ranking der untersuchten Ausbildungsberufe ergeben. Die Berufe im Spitzendrittel liegen relativ dicht beieinander und waren auch im letzten Report im ersten Drittel oder meist im vorderen Mittelfeld zu finden. Den größten Sprung machten die Industriemechaniker*innen vom mittleren Drittel an die diesjährige Spitze. Die Berufe im letzten Drittel mit den schlechtesten Bewertungen belegten auch schon 2023 die hinteren Plätze. Neu hinzugekommen sind die Tischler*innen, die im Vorjahr noch im Mittelfeld lagen.

Ausbildungszeiten und Überstunden
nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen ★★★★★

Industriemechaniker*in
Elektroniker*in für Betriebstechnik
Mechatroniker*in
Industriekaufmann*frau
Bankkaufmann*frau
Fachinformatiker*in
Kaufmann*frau für Groß- & Außenhandelsmanagement

Berufe mit mittleren Bewertungen ★★★

Fachkraft für Lagerlogistik
Maler*in und Lackierer*in
Elektroniker*in
Steuerfachangestellte*r
KFZ-Mechatroniker*in
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Kaufmann*frau für Büromanagement
Medizinische*r Fachangestellte*r
Gärtner*in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen ★

Verkäufer*in
Tischler*in
Hotelfachmann*frau
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r
Anlagenmechaniker*in
Koch/Köchin
Friseur*in

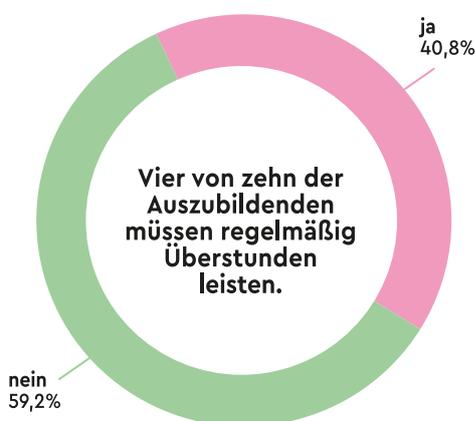
¹⁷ Fragen bzw. Aspekte mit weniger als 10 Nennungen innerhalb eines Berufs wurden aus der Mittelwertbildung für diesen Beruf ausgeschlossen

3.2.1

Regelmäßigkeit von Überstunden

Vier von zehn (rund 41 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Nachdem dieser Anteil in den letzten Befragungen kontinuierlich auf zuletzt 34 Prozent zurückgegangen war, ist dies nun ein alarmierender Anstieg um fast sieben Prozentpunkte auf einen neuen Höchstwert.

Regelmäßigkeit von Überstunden



Basis: n=2.036 Antwortende

Branchenunterschiede

Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Die überwiegende Mehrheit der angehenden Gärtner*innen (72 Prozent) und der Anlagenmechaniker*innen (59 Prozent) gaben an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen – ein deutlicher Hinweis auf eine gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen. Nach wie vor sind Auszubildende aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe besonders stark von Überstunden betroffen. So gaben 57 Prozent der angehenden Köchinnen und Köche und 44 Prozent der Hotelfachleute an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Demgegenüber gaben lediglich 15 bzw. 16 Prozent der Industriemechaniker*innen und Elektroniker*innen für Betriebstechnik an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

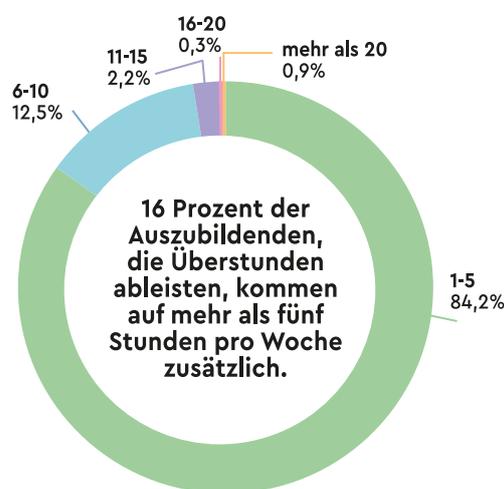
Ausmaß der Überstunden

Gerade für junge Menschen, die neu ins Berufsleben eintreten, ist es häufig schwierig, sich gegen das Ableisten von Überstunden zu wehren. Insbesondere zu Beginn der Ausbildung, aber auch zum Ende der Ausbildung – wenn die unbefristete Übernahme unsicher ist – wollen sie ei-

nen guten Eindruck hinterlassen und sehen sich nicht in der Verhandlungsposition, regelmäßige Überstunden abzulehnen oder nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen.

Der Großteil (84 Prozent) der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, leistet bis zu fünf Überstunden pro Woche, die übrigen 16 Prozent jedoch zum Teil noch deutlich mehr – kaum eine Änderung gegenüber der letztjährigen Befragung.

Überstunden pro Woche



Basis: n=696 Antwortende, die Überstunden machen müssen

Durchschnittliche Anzahl Überstunden

Unter den Befragten, die angeben, Überstunden ableisten zu müssen, liegt die Zahl der durchschnittlich erbrachten Überstunden bei 4 Stunden – und damit genauso hoch wie im Vorjahr. Dabei liegen beispielsweise angehende Köche und Köchinnen sowie Hotelfachleute mit durchschnittlich 7,2 bzw. 5,6 Stunden am oberen Ende der Skala. Mit durchschnittlich 2,6 bzw. 2,3 Stunden gehören die befragten Kaufleute im Groß- und Außenhandelsmanagement und Industriekaufleute zu den Berufen mit den wenigsten Überstunden.

Überstunden nach Betriebsgröße

Ähnlich stark ausgeprägt wie in den Vorjahren ist der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße: So gaben von den Auszubildenden aus kleinen und mittleren Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten rund 43 Prozent an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es jedoch nur knapp 36 Prozent.



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 einen Unterschied zwischen gesetzlicher Regelung und Ausbildungspraxis.

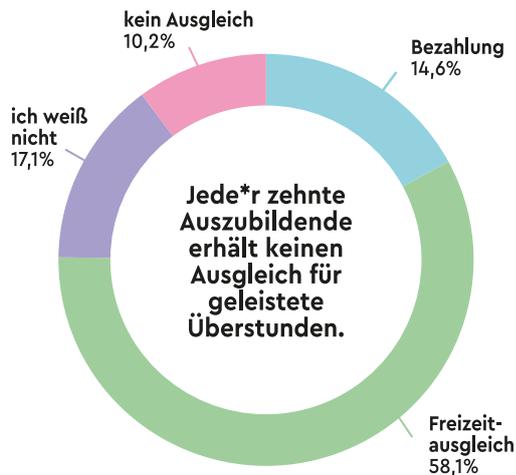
Ausgleich für Überstunden

Fast drei Viertel (rund 73 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen gaben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (rund 15 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (58 Prozent). 10 Prozent der Befragten erhielten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden – obwohl das gesetzlich vorgeschrieben ist.

Branchenunterschiede

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen den Ausgleich von Überstunden. Wenn solche Vereinbarungen nicht vorhanden sind, scheuen es Auszubildende häufig, ihre Vorgesetzten darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende gilt. So gaben beispielsweise nur zwischen 38 und 54 Prozent der Maler*innen und Lackierer*innen, Friseur*innen und Medizinischen Fachangestellten 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 91 Prozent der angehenden Bankkaufleute, Industriekaufleute und Fachkräfte für Lagerlogistik ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

Regelung des Überstundenausgleichs im Betrieb



Basis: n=1.913 Antwortende

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 gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten (2023: 13 Prozent). Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für fast 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 volljährigen Arbeitnehmer*innen bzw. Auszubildenden in § 3 geregelt: „Die werktägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden“. Gesetzlicher Anspruch und gelebte Realität gehen jedoch in vielen Betrieben weit auseinander.

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

Wöchentliche Arbeitstage

Anlass zu Kritik gibt in einigen Ausbildungsberufen nach wie vor die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. Während insgesamt 2 Prozent der befragten Auszubildenden angaben, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten, haben zwischen 6 und 10 Prozent der angehenden Verkäufer*innen, Köche und Köchinnen sowie der Einzelhandelskauffleute keine Fünf-Tage-Woche. Darüber hinaus ist für so manchen Auszubildenden die Freistellung für die Berufsschule ein regelrechter Kampf mit dem Betrieb. Erholungszeiten sind ebenfalls keine Selbstverständlichkeit.

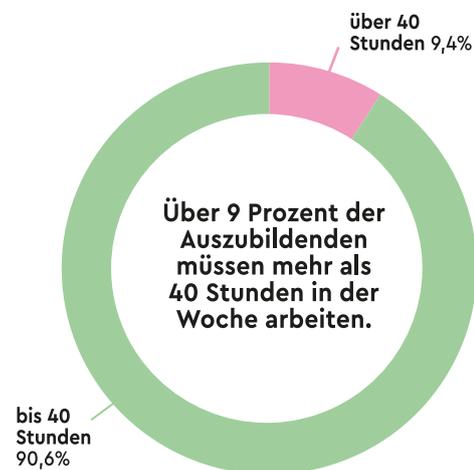
Folgen für die Auszubildenden

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

Arbeitstagen, unregelmäßiger Schichtarbeit und ständiger Erreichbarkeit auch außerhalb der Ausbildungszeit betroffen, wie bereits die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2018 aufzeigen konnten.¹⁸ Dass die Lage der Ausbildungszeit sowie Schichtdienste und unzulängliche Regelungen bezüglich der Pausenzeiten Auswirkungen auf die Situation der Auszubildenden haben, wurde bereits im Ausbildungsreport 2016 ausführlich dargestellt.¹⁹

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

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit



Basis: n=2.001 Antwortende

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.

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

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

²⁰ Vgl. BMBF (2024): Berufsbildungsbericht 2024, S. 103: Die höchsten Vertragslösungsquoten wiesen im Jahr 2022 die Berufe des Hotel- und Gastgewerbes auf. Auch bei den Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk und bei den Friseur*innen lagen die Lösungsquoten über 50 Prozent.

3.2.4

Anrechnung des Unterrichts am Berufskolleg auf die Ausbildungszeit

Gesetzliche Regelung

Zum 1. Januar 2020 wurde das Berufsbildungsgesetz (BBiG) zuletzt novelliert. Die Gewerkschaftsjugend hatte sich dabei vehement für Verbesserungen der Ausbildungsbedingungen eingesetzt. Gemeinsam konnten wir Positives bei der Anrechnung von Schulzeiten am Berufskolleg, sogenannte Berufsschulzeiten, erkämpfen.

Allen Auszubildenden, unabhängig vom Alter, wird eine gesetzlich abgesicherte Anrechnung der Berufsschulzeit auf die Ausbildungszeit gewährt. Damit dürfen nun auch volljährige Auszubildende nach einem langen Tag am Berufskolleg 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 Tag am Berufskolleg 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 Wochen 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 Woche am Berufskolleg 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 Berufskolleg und Betrieb – werden auf die Ausbildungszeit angerechnet, aber nur bis zur gesetzlichen Höchstarbeitszeit.

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

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

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

Trotz der angepassten gesetzlichen Regelungen gaben noch immer 6 Prozent der Befragten an, die Zeiten des Unterrichts am Berufskolleg »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen (2023: 4,7 Prozent). Bei weiteren 14,8 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall (2023: 11,2 Prozent).

Von den angehenden Verkäufer*innen, Hotelfachleuten, Friseur*innen und Köchinnen und Köchen gaben nur zwischen 60 und 64 Prozent an, die Zeiten des Unterrichts am Berufskolleg nicht nacharbeiten zu müssen. Bei den Bankkaufleuten und Gärtner*innen waren dies hingegen 96 Prozent.

Zufrieden ist ein Großteil der befragten Auszubildenden mit den bestehenden Freistellungsregelungen, beispielsweise nach mehr als 5 Stunden Unterricht am Berufskolleg oder vor Abschlussprüfungen. So erachteten insgesamt 88 Prozent von ihnen diese Regelungen als »sehr hilfreich« (37 Prozent) oder »hilfreich« (51 Prozent) für ihren schulischen Lernfortschritt. Für knapp 10 Prozent der Befragten erweisen sich die Freistellungsregelungen als »weniger hilfreich« und 2 Prozent bewerteten diese als »gar nicht hilfreich«. Hier zeigt sich: Die im Zuge der BBiG-Novellierung von 2020 eingeführten Freistellungsregelungen werden von den Auszubildenden sehr positiv bewertet.

Die Gewerkschaftsjugend NRW fordert:

Als Gewerkschaftsjugend kämpfen wir dafür, dass nicht nur ein Tag am Berufskolleg in der Woche voll angerechnet wird, sondern alle Tage. Jeder Tag am Berufskolleg 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 Tagen am Berufskolleg benachteiligt. Von ihnen kann an diesen Tagen verlangt werden, dass sie nach dem Berufskolleg 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).

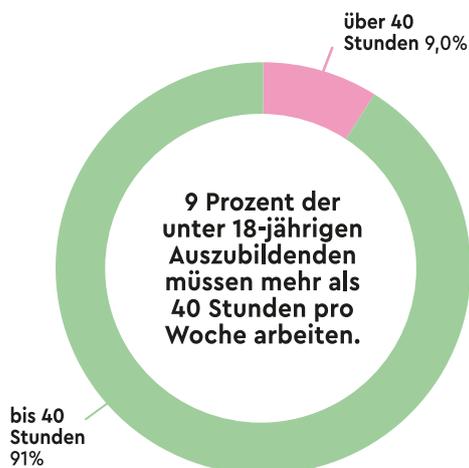
Verstöße gegen das Gesetz

Ein Alarmzeichen ist, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen 9 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten – drei Prozentpunkte mehr als im Vorjahr.

Außerdem entspricht es keinesfalls dem Jugendarbeitsschutzgesetz, wenn immer noch drei von zehn minderjährigen Auszubildenden regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden. Und nur 42 Prozent von diesen erhalten dafür einen Freizeitausgleich.

Die Fünf-Tage-Woche scheint ebenfalls noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein: Immerhin 1,5 Prozent (2023: 1,7 Prozent) der befragten minderjährigen Auszubildenden gaben an, entgegen der gesetzlichen Vorgaben an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit
der unter 18-jährigen Auszubildenden



n=293 antwortende minderjährige Auszubildende

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden immer noch missachtet: So müssen knapp 19 Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden²¹ die Zeiten des Unterrichts am Berufskolleg zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten – deutlich mehr als im Vorjahr (12 Prozent).

Die Gewerkschaftsjugend NRW fordert:

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

Vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden Eintrittsalters in die Ausbildung – mittlerweile liegt es bei durchschnittlich 20 Jahren²² – ist eine Ausweitung des Geltungsbereichs des JARbschG auf alle Auszubildenden notwendig. Das Gesetz soll zu einem allgemeinen Ausbildungsschutzgesetz ausgebaut werden. Zum besseren Schutz der jungen Menschen sind darüber hinaus die bestehenden Öffnungsklauseln und Ausnahmeregelungen im JARbschG zu streichen und die bisher geltenden Höchstgrenzen für die Schichtzeit von Jugendlichen und Auszubildenden zu verkürzen.

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

²² 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 2021 nur noch bei 52 Prozent, wie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung ermittelt hat.²³

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

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. OT Mitgliedschaften sind ein direkter Angriff auf die Sozialpartnerschaft, die insbesondere NRW ausgezeichnet.

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

Mit der Datenbank der Ausbildungsvergütungen hat das BIBB die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus rund 500 wichtigen Tarifbereichen in Deutschland berechnet. Demnach erhöhten sich 2023 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 3,7 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 1.066 Euro. Damit lag der Anstieg der Ausbildungsvergütung unterhalb der Inflationsrate, die zwischen Oktober 2022 und August 2023 durchgängig bei über 6 Prozent lag und sich erst im September auf 4,5 Prozent abschwächte.²⁴

Die Ausbildungsvergütung in Westdeutschland ist im Jahr 2023 erstmals seit 2017 etwas stärker gestiegen als in Ostdeutschland. In den alten Bundesländern stieg die tariflich geregelte Ausbildungsvergütung um 3,8 Prozent auf durchschnittlich 1.068 Euro im Monat. In den neuen Bundesländern gab es ein Plus von 3 Prozent auf 1.042 Euro.

Tarifliche Unterschiede zwischen Berufen und Branchen

Für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder sind bundesweit erhebliche Differenzen in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. Beispielsweise verdienen im Bundesschnitt angehende Bankkaufleute (1.197 Euro) und Elektroniker*innen für Betriebstechnik (1.186 Euro) durchschnittlich fast doppelt so viel wie angehende Friseur*innen (691 Euro).²⁵

²³ Vgl. WSI 2023: Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. April 2023.

²⁴ Vgl. BIBB (2024): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2023: Anstieg erneut unterhalb der Inflationsrate, S. 5 ff.

²⁵ Vgl. BIBB (2024): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2023.

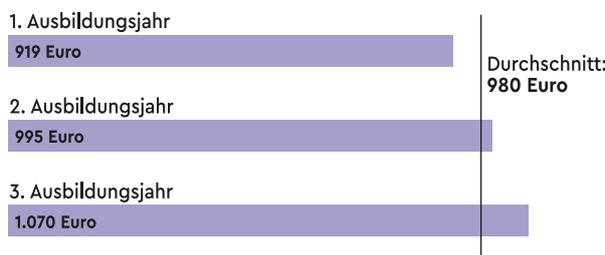
Vergütung der befragten Auszubildenden

Die tatsächlich gezahlte Vergütung kann von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen, wie die Angaben der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden zeigen. Sie verdienen über alle befragten Ausbildungsberufe in Nordrhein-Westfalen im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich 919 Euro, im zweiten 995 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 1.070 Euro pro Monat. Das ist – wie auch in den zurückliegenden Jahren – deutlich weniger als der Gesamtdurchschnitt der tariflich geregelten Vergütungen.

Branchenunterschiede

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. So verdienen beispielsweise die in Nordrhein-Westfalen befragten angehenden Hotelfachleute im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich 1.087 Euro und damit über 470 Euro mehr als die Friseur*innen (615 Euro).

Ausbildungsvergütung (brutto) nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)



Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung der befragten Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen (über alle betrachteten Berufe und Ausbildungsjahre) beträgt 980 Euro im Monat, deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung für Westdeutschland.

Basis: n=1.898 Antwortende (ohne 4. Ausbildungsjahr)

Mindestausbildungsvergütung

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

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

Vergütungsstufen bis 2024

Ausbildungsjahr	2021	2022	2023	2024
1. Ausbildungsjahr	550 Euro	585 Euro	620 Euro	649 Euro
2. Ausbildungsjahr (+ 18%)*	649 Euro	690,30 Euro	731,60 Euro	766 Euro
3. Ausbildungsjahr (+ 35%)*	742,50 Euro	789,75 Euro	837 Euro	879 Euro
4. Ausbildungsjahr (+ 40%)*	770 Euro	819 Euro	868 Euro	909 Euro
	2021	2022	2023	2024

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 Aspekte²⁶ ein:

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

Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität

Berufe mit den besten Bewertungen ★★★★★

Mechatroniker*in
Industrie Kaufmann*frau
Fachinformatiker*in
Elektroniker*in für Betriebstechnik
Tischler*in
Industriemechaniker*in
Bankkaufmann*frau
Gärtner*in

Berufe mit mittleren Bewertungen ★★★

Kaufmann*frau für Büromanagement
Elektroniker*in
Anlagenmechaniker*in
Steuerfachangestellte*r
Kaufmann*frau für Groß- & Außenhandelsmanagement
KFZ-Mechatroniker*in
Fachkraft für Lagerlogistik
Koch/Köchin

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen ★

Maler*in und Lackierer*in
Verkäufer*in
Medizinische*r Fachangestellte*r
Hotelfachmann*frau
Friseur*in
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r

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.

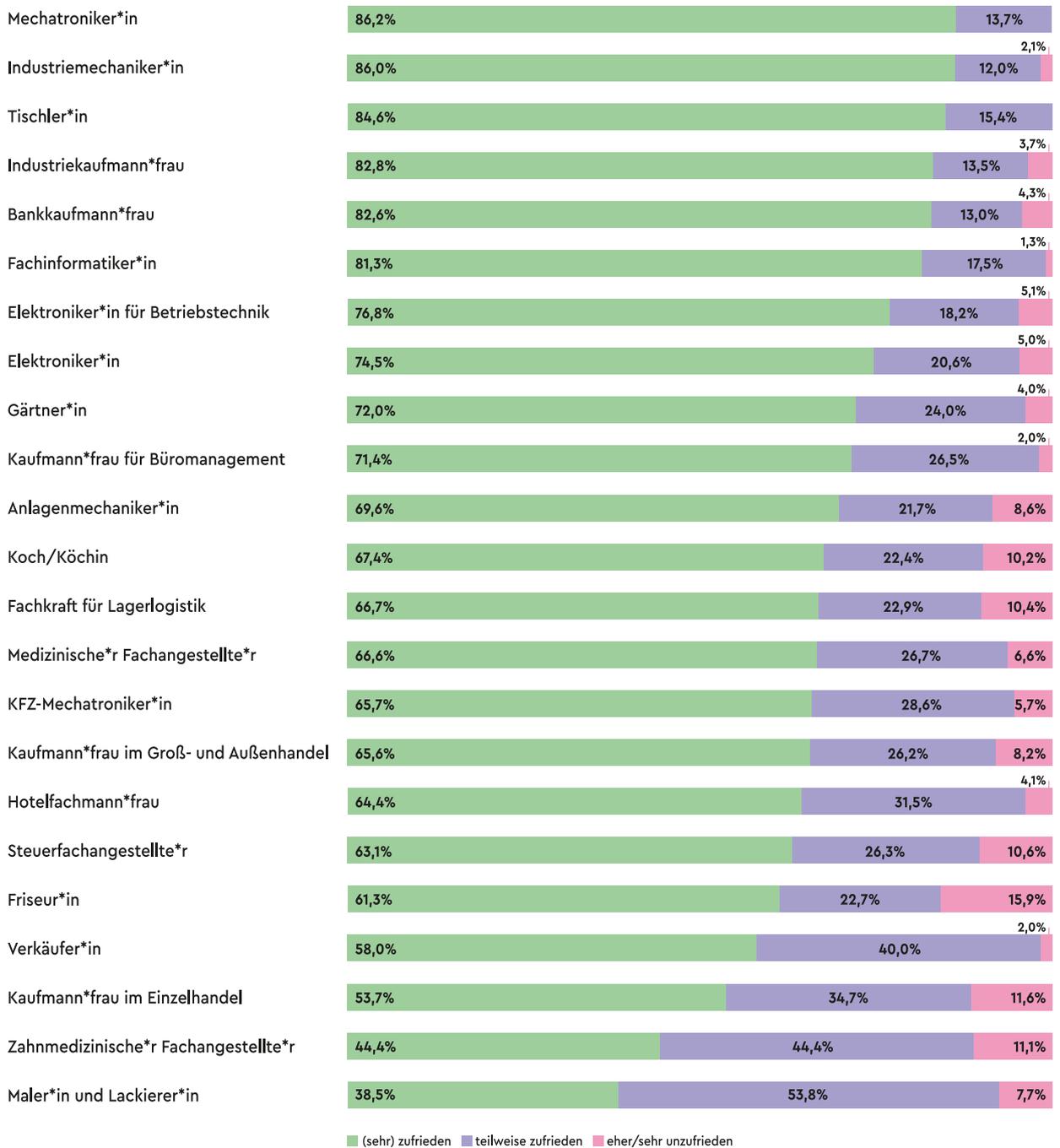
3.4.1

Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt waren 68 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen mit Ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (20 Prozent) oder »zufrieden« (48 Prozent). Die Ausbildungszufriedenheit hat sich damit in den letzten Jahren kaum geändert. Ein Viertel (25 Prozent) gab an, mit der Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein, rund 6 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« oder »sehr unzufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst, die im Folgenden näher beleuchtet werden.

Die Ausbildungszufriedenheit variiert zwischen den Ausbildungsberufen erheblich. Während 85 bzw. 86 Prozent der befragten Tischler*innen, Industriemechaniker*innen und Mechatroniker*innen mit Ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, trifft dies nur für rund 54 Prozent der Einzelhandelskaufleute, 44 Prozent der Zahnmedizinischen Fachangestellten und sogar nur 39 Prozent der Maler*innen und Lackierer*innen zu.

²⁶ 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

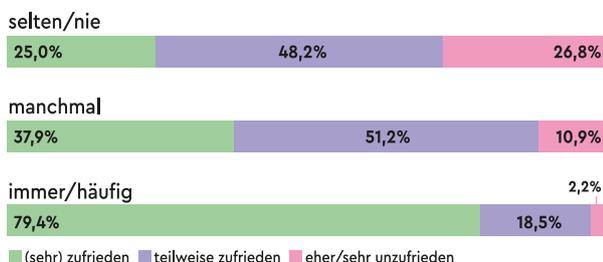
Basis: n=2.006 Antwortende

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 79 Prozent mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden. Andererseits waren bei denjenigen, die »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, nur 25 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=1.798 Antwortende

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

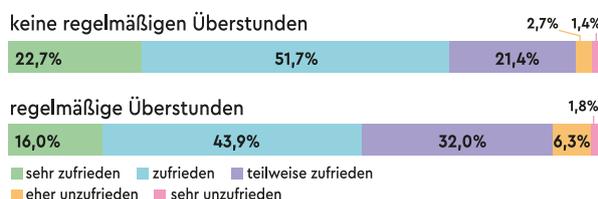
Die Zufriedenheit der Auszubildenden und die Qualität der Ausbildung sind maßgeblich abhängig von der Präsenz und der Betreuung durch die Ausbilder*innen. Aus Sicht der Gewerkschaftsjugend ist eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) dringend notwendig. Die Ausbildung der Ausbilder*innen muss nach einheitlichen berufs-pädagogischen 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 74 Prozent der Auszubildenden, die keine regelmäßigen Überstunden machen müssen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, trifft dies nur für rund 60 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zu den Überstunden



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

Basis: n=1.974 Antwortende

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Das häufige Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten wirkt sich ebenfalls negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus: Rund 91 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 57 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 rund 85 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, war in Nordrhein-Westfalen bei den angehenden Elektroniker*innen für Betriebstechnik, Industriekaufleuten, Tischler*innen und Bankkaufleuten mit Anteilen zwischen 84 und 96 Prozent am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich bei den Friseur*innen (62 Prozent) und Zahnmedizinischen Fachangestellten (65 Prozent).

Von den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« mit ihrer Ausbildung sind, fühlen sich nur 45 Prozent weder unter- noch überfordert. 31 Pro-

zent klagen über eine Überforderung und 24 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich Zahnmedizinische Fachangestellte (26 Prozent) und Friseur*innen (18 Prozent). Der höchste Anteil einer Unterforderung findet sich ebenfalls bei den Friseur*innen (20 Prozent).

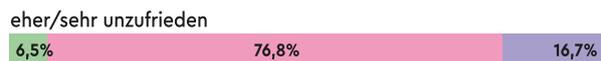
Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb

Insgesamt würden nur knapp sechs von zehn (59 Prozent) der Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen. Weniger als ein Fünftel (rund 19 Prozent) würden den eigenen Ausbildungsbetrieb nicht weiterempfehlen, und ein gut ein weiteres Fünftel (22 Prozent) ist sich bei dieser Frage nicht sicher. Angesichts des Klagens vieler Ausbildungsbetriebe über einen Bewerber*innenmangel sind diese Ergebnisse wenig zufriedenstellend.

Auszubildende, die mit ihrer Ausbildung nicht zufrieden sind, würden auch seltener die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen als zufriedene. Der Anteil der Auszubildenden, die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, ist unter denen, die mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, mit rund 78 Prozent erheblich höher als unter den (sehr) Unzufriedenen mit weniger als 7 Prozent.

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

Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt...



Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?
 ja nein weiß nicht

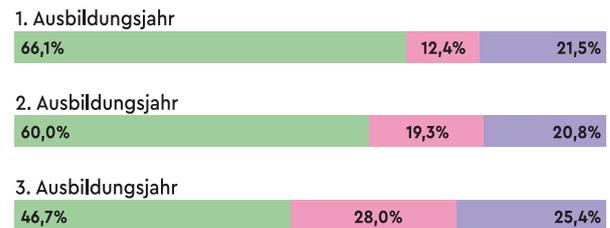
Weniger als 7 Prozent der »(sehr) unzufriedenen« Auszubildenden würde eine Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen.

Basis: n=1.986 Antwortende

Auffällig ist dabei, dass die Begeisterung vieler Auszubildender im Laufe der Ausbildung offenbar abnimmt. Während im ersten Ausbildungsjahr noch zwei Drittel (66 Prozent) der Befragten angaben, die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterzuempfehlen, sinkt dieser Anteil im zweiten und dritten Ausbildungsjahr auf 60 bzw. 47 Prozent. Auch wenn eine »Desillusionierung« durch den Arbeits-

alltag bis zu einem gewissen Grad nachvollziehbar ist, sollte es die Ausbildungsbetriebe durchaus nachdenklich stimmen, dass zum Ende der Ausbildung nur noch weniger als jede*r zweite Auszubildende die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen würde.

Weiterempfehlen der Ausbildung in Abhängigkeit zum 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=1.969 Antwortende (ohne 4. Ausbildungsjahr wegen zu geringer Fallzahl)

Dass die Betriebe durchaus Einfluss auf die Zufriedenheit ihrer Auszubildenden haben, zeigen die folgenden Zusammenhänge: So würden drei Viertel (rund 75 Prozent) der Auszubildenden, denen am Ausbildungsplatz immer ein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht und sogar 86 Prozent derer, denen ihre Ausbilder*innen die Arbeitsvorgänge immer zur vollsten Zufriedenheit erklären, die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen. Das gleiche gilt für rund 92 Prozent der Auszubildenden, welche insgesamt die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Betrieb mit sehr gut bewerten. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung wird somit gerade in Zeiten des demografischen Wandels zu einem immer wichtigeren Faktor auch im Hinblick auf eine nachhaltige Fachkräftesicherung.

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. 39 Prozent der Auszubildenden können sich an eine betriebliche Interessenvertretung wenden, während 35 Prozent mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen. Gut ein Viertel (26 Prozent) der Befragten kann keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

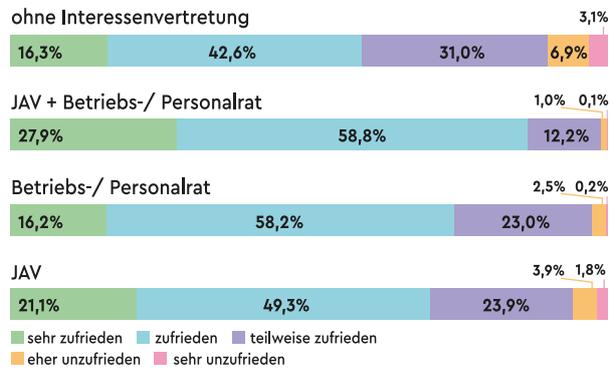
Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Von den befragten Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen, in deren Betrieb es eine betriebliche Interessenvertretung gibt, gaben 78 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 59 Prozent. Umgekehrt sind nur knapp 3 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne Interessenvertretung liegt der Anteil bei 10 Prozent – und somit mehr als dreimal so hoch.

Unterscheidet man bei der Interessenvertretung nochmals 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.

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

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung



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

Basis: n=1.822 Antwortende

Betriebsgröße

In Mittel- und Großbetrieben sind häufiger betriebliche Interessenvertretungen anzutreffen als in Kleinbetrieben. So gaben 83 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 61 Prozent der Fall, in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten nur noch bei 29 Prozent. In kleinen Betrieben mit 11 bis 20 Mitarbeitern und 5 bis 10 Mitarbeitern waren dies nur 18 bzw. 11 Prozent.

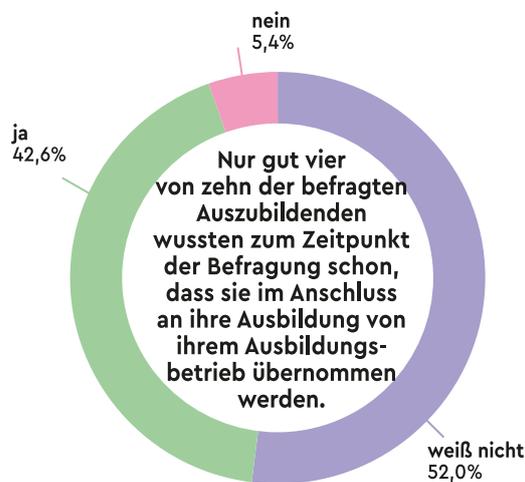
Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Zwischen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und der persönlichen Ausbildungszufriedenheit besteht ebenfalls ein Zusammenhang: Rund 77 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein, im Gegensatz zu rund 67 Prozent, die nicht Gewerkschaftsmitglied sind. Auch das Vorliegen eines Tarifvertrags wirkt sich positiv auf die Ausbildungszufriedenheit aus.

3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

Fast zwei Drittel (65 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen gaben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen. Knapp 48 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, rund 18 Prozent wollen jedoch nicht in ihrem aktuellen Ausbildungsbetrieb bleiben. Zum Befragungszeitpunkt waren sich allerdings erst gut vier von zehn (knapp 43 Prozent) sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Übernahme im Anschluss an die Ausbildung



Basis: n=1.988 Antwortende

Große Unsicherheit

52 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. Gut möglich also, dass ein Übernahmeanspruch bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für einen nicht bestehenden Übernahmeanspruch gelten.

Für über 5 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Besonders häufig trifft dies für angehende Friseur*innen (14 Prozent), Fachkräfte für Lagerlogistik, KFZ-Mechatroniker*innen, Einzelhandelskaufleute sowie Köche und Köchinnen (je 10 Prozent) zu.

Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So hatten von allen Auszubildenden, die bereits wussten, nicht übernommen zu werden, zum Zeitpunkt der Befragung lediglich 14 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Weitere 2 Prozent verfügten über eine Perspektive in der Leih-/ bzw. Zeitarbeitsbranche. 42 Prozent der betroffenen Auszubildenden hatten jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Drittes Ausbildungsjahr

Drei von zehn (rund 31 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen im dritten Ausbildungsjahr wussten auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch nicht, ob sie anschließend weiter beschäftigt werden. Im Vorjahr lag dieser Anteil noch bei 43 Prozent. In etwa gleichem Maße ist der Anteil jener Auszubildenden auf 60 Prozent gestiegen, die sich im dritten Ausbildungsjahr bereits über eine Übernahmezusage freuen durften (2023: 46 Prozent). Der Anteil derer, die bereits wissen, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden, liegt bei 9 Prozent.

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 mindestens sechs von zehn der befragten Steuerfachangestellten, Gärtner*innen und Industriemechaniker*innen bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies nur für 22 Prozent der Verkäufer*innen und 15 Prozent der Maler*innen und Lackierer*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. Nur 4 Prozent gaben an, (sehr) unzufrieden zu sein.

Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerten sich nur 44 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.

3.4.4

Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

(Un)befristete Übernahme

Die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. Nur rund 72 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt bekommen. Den übrigen wurde ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten.

Berücksichtigt man den hohen Anteil an Auszubildenden, denen überhaupt (noch) kein Übernahmeangebot vorlag, wird deutlich, dass insgesamt lediglich etwa 31 Prozent aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

Ein Zusammenhang besteht zudem zwischen der Aussicht auf Übernahme und der Betriebsgröße. Während in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten rund 55 Prozent der Befragten angaben, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, lag dieser Anteil in den kleineren Betrieben nur bei 39 Prozent. Allerdings erfolgt in den kleineren Betrieben die Übernahme häufiger unbefristet (79 Prozent) als in Großbetrieben (54 Prozent).

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

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

Bereits der Bundes-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.²⁷

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.²⁸

Erholung in der Freizeit

32 Prozent der befragten Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen gaben an, »immer« oder »häufig« Probleme zu haben, sich in der Freizeit zu erholen. Nur weniger als einem Fünftel (rund 18 Prozent) sind diese Probleme nicht bekannt.

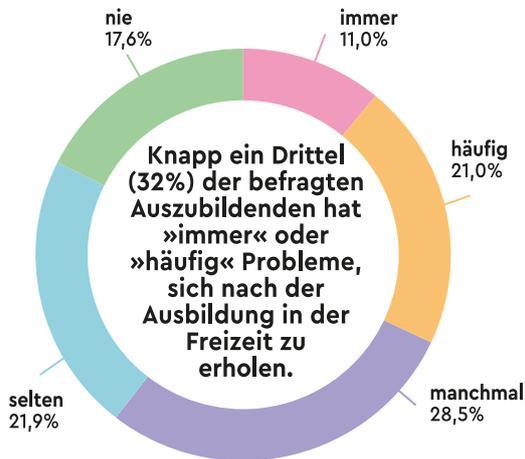
Die seit mehreren Jahren konstant hohen Werte verdeutlichen, dass psychische und körperliche Belastungen nicht erst mit der Corona-Pandemie zu einem Problem für viele Auszubildende geworden sind.

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

²⁷ Vgl. DGB-Jugend 2018: Ausbildungsreport 2018.

²⁸ Vgl. DGB-Jugend (2021): Corona-Ausbildungsstudie, S. 9–10.

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



n= 2.000 Antwortende

Starke Unterschiede nach Branchen

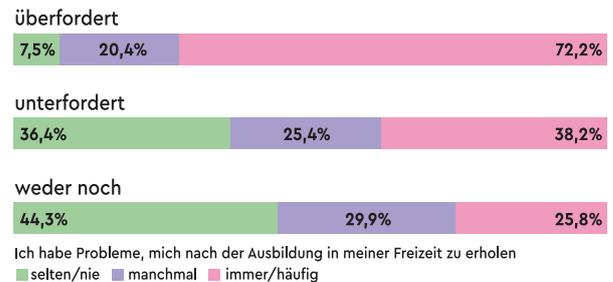
Die psychische Belastung der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen zeigt starke Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während beispielsweise nur weniger als 10 Prozent der Mechatroniker*innen und Tischler*innen »immer« oder »häufig« Probleme haben, sich zu erholen, sind dies mindestens die Hälfte bei den Medizinischen und den Zahnmedizinischen Fachangestellten (je 50 Prozent) und bei den Einzelhandelskaufleuten (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, sondern stellt auch einen erheblichen Stressfaktor dar. Während von den Auszubildenden, die sich in ihrer Ausbildung weder über- noch unterfordert fühlen, lediglich knapp 26 Prozent angaben, immer oder häufig Probleme zu haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen, liegt dieser Anteil bei Auszubildenden, die sich überfordert fühlen, mit gut 72 Prozent fast drei Mal so hoch. Auch eine Unterforderung stellt eine psychische Belastung dar. Von den betroffenen Auszubildenden haben 38 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...



Über sieben von zehn der Auszubildenden, die sich in ihrer Ausbildung überfordert fühlen, haben Probleme, sich nach der Ausbildung in der Freizeit zu erholen.

n= 1.985 Antwortende

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

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

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

Wunschberuf oder Alternative

Bei allen Ansätzen, den Zugang in die Ausbildung für junge Menschen nachhaltig zu verbessern, müssen ihre Wünsche, Interessen und Begabungen eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Knapp sieben von zehn der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (26 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (43 Prozent). Drei von zehn Befragten machen jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (22 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (rund 9 Prozent).

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...



Basis: n=2.001 Antwortende

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Drei von zehn (30 Prozent) der jungen Männer kommen in ihrem Wunschberuf unter, gegenüber nur rund 21 Prozent der jungen Frauen. Entsprechend häufiger ist für die Frauen ihr aktueller Ausbildungsberuf eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten (29 Prozent gegenüber 18 Prozent bei den männlichen Auszubildenden).

Unter diesen Bedingungen ist es wenig verwunderlich, dass der Frauenanteil in der dualen Berufsausbildung immer weiter zurückgeht. Auch wenn die Zahl der mit Frauen geschlossenen Ausbildungsverträge bundesweit 2023 im Vergleich zum Vorjahr leicht von 173.306 auf 176.535 gestiegen ist, lag der Anteil von Frauen unter den Ausbildungsanfänger*innen 2023 mit 36,1 Prozent erneut unter dem des Vorjahres (36,5 Prozent).²⁹

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 wieder zu erhöhen.

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. Hierfür sind gendersensible Fort- und Weiterbildungen der Berufsberater*innen und Vermittler*innen erforderlich.

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

Ein Umdenken seitens der Betriebe bei ihrem Einstellungsverhalten ist dringend erforderlich: Sie müssen junge Frauen bereits im Vorfeld der Bewerbungen verstärkt ansprechen, ihre Bewerbungen anschließend stärker berücksichtigen und die erforderlichen Strukturen im Betrieb schaffen.

²⁹ vgl. BIBB (2024): Berufsbildungsbericht 2024, S. 56 ff

Berufswahl und Ausbildungserfolg

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

Deutlich wird die negative Wirkung durch ein Übermaß an Flexibilität daran, dass lediglich knapp 52 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber rund 84 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen sind nur knapp 31 Prozent mit der Ausbildung (sehr) zufrieden, mehr als ein Fünftel (21 Prozent) hingegen (sehr) unzufrieden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung und Berufswunsch

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...



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

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

Basis: n=1.980 Antwortende

Perspektive nach der Ausbildung

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

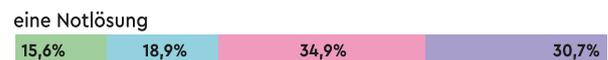
80 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, nur 3 Prozent schlossen dies aus. Bei

Auszubildenden in Berufen, für die diese lediglich eine nicht geplante Alternative oder gar eine Notlösung darstellen, liegt der Anteil derjenigen, die auch nach Ende der Ausbildung in dem erlernten Beruf tätig sein möchten, hingegen mit 52 bzw. 35 Prozent erheblich niedriger.

Dementsprechend stark unterscheiden sich die Antworten auf die Frage, ob die Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden. Während drei Viertel (76 Prozent) der Auszubildenden im Wunschberuf diese Frage bejahten, stimmten weniger als die Hälfte (47 Prozent) der Auszubildenden in einem Alternativberuf, der nicht geplant war und nur 28 Prozent in einer »Notlösung« dem zu.

Berufliche Perspektive in Abhängigkeit vom Berufswunsch

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...



Mit 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=1.973 Antwortende

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

3.4.6 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Vertragslösungen

Fast 30 Prozent aller Auszubildenden in NRW lösen ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Die hohen Vertragslösungsquoten in der dualen Berufsausbildung sind seit Jahren ein großes Problem, und Besserung ist nicht in Sicht – im Gegenteil. So weist der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung für 2022 bundesweit 155.325 Vertragslösungen aus, etwa 10 Prozent mehr als 2021 (141.207). Dementsprechend ist auch die Vertragslösungsquote deutlich gestiegen, um 2,8 Prozentpunkte auf 29,5 Prozent.³⁰ Die aktuelle Vertragslösungsquote für NRW liegt mit 29,7% nur knapp darüber.

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.³¹

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.“³²

In einer aktuellen Studie zur vorzeitigen Vertragslösung in der dualen Berufsausbildung schlägt das BIBB eine Reihe von Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Reduktion von Vertragslösungen vor.³³ 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, Ge-

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

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

Ausbildungsabbrüche in Nordrhein-Westfalen

Gut 17 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen gaben an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Diese Quote liegt etwas über dem Niveau des Vorjahres (14 Prozent).

Für rund 85 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes verbunden. Nur 15 Prozent gaben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf, aber in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben.

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

³⁰ Vgl. BIBB (2024): Berufsbildungsbericht 2024, S.101 ff.

³¹ a. a. O., S. 102.

³² a. a. O., S. 103.

³³ Vgl. BIBB (2023): Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung, S.15 ff.

**ARBEITS-
KÄMPFER*IN**

gefördert aus Mitteln des Kinder- und Jugendstaats



4. Fazit und Forderungen

4.

Fazit und Forderungen

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

Der Ausbildungsreport 2024 zeigt, mit welchem Eifer sich Ausbilder*innen um ihre Auszubildenden kümmern: Mehr als drei Viertel der Azubis geben an, sich „immer“ oder „häufig“ korrekt behandelt zu fühlen. Nur bei 8,6 Prozent ist das „selten“ oder „nie“ der Fall. Dennoch zeigt sich auch, dass das Ausbildungspersonal mehr Zeit erhalten muss, um eine enge Betreuung sicherstellen zu können. Weniger als die Hälfte der Befragten gibt an, „mindestens monatlich“ eine persönliche Rückmeldung der Ausbilder*innen zu ihrem Lernstand zu erhalten. Jede*r Achte erhält sogar „nie“ ein persönliches Feedback. Dabei sind regelmäßige Feedbacks auf Augenhöhe für den Ausbildungserfolg wichtig: Sie zeigen den Auszubildenden, welche Ausbildungsinhalte sie bereits gut erlernt haben – und auch, wo und vor allem wie sie noch besser werden können.

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

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

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

Die DGB-Jugend fordert deshalb konkrete Verbesserungen:

Ausbilder*innen stärken – Ausbildereignungsverordnung (AEVO) novellieren

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

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

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

Modern ausbilden – Regelmäßige Fort- und Weiterbildung sicherstellen

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

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

Gute Ausbildungsqualität sichern – enge Betreuung ermöglichen

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

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

Ausbilder*innen entlasten – ausbildungsbegleitende Hilfsangebote ausbauen

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

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

Ausbildung ermöglichen – Mindestausbildungsvergütung sofort erhöhen

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

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

Mitbestimmung ausbauen – Gute Ausbildung sichern

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

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

Ausbildung mit Perspektive – Unbefristete Übernahme für alle

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

Wozu eigentlich
Gewerkschaften?
Weil sie dir den Arsch retten!

Fachkräfte
ausbilden
oder Profite
abdrücken!



Fachkräfte
ausbilden
oder Profite
abdrücken!

Wozu eigentlich
Gewerkschaften?

Weil sie dir den Arsch retten!



GEWERKSCHAFTSJUGEND IN BEWEGUNG

GEWERKSCHAFTSJUGEND IN BEWEGUNG

GEWERKSCHAFTSJUGEND IN BEWEGUNG





5.

Auswertungs- verfahren und Methodik

5. Auswertungsverfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend statt, dies sind Bildungsangebote für Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen. Sie wurde vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2023 bis April 2024 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 2.075 Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen in 23 der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufe des Jahres 2022 in die Auswertung aufgenommen³⁴. 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 2022 ge-

wichtet. Aufgrund 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?

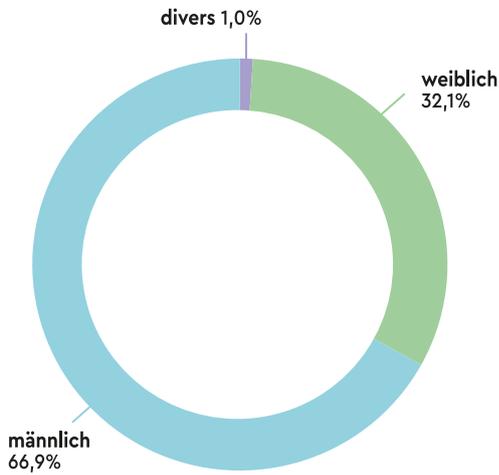


³⁴ Zwei der bundesweiten Top-25-Berufe (Fachlagerist*innen und Verwaltungsfachangestellte) konnten aufgrund zu niedriger Fallzahlen nicht in die Auswertung einbezogen werden

6. Anhang

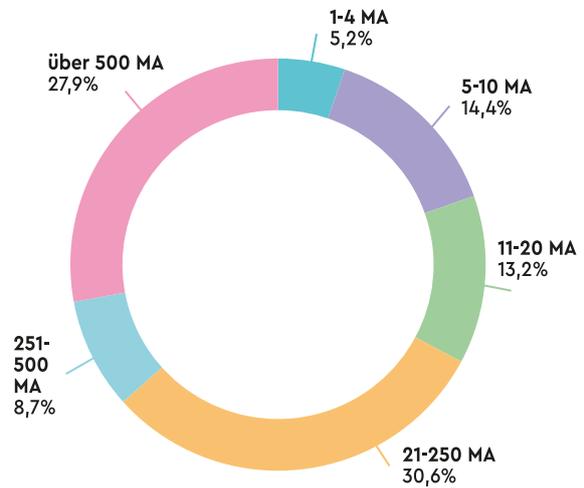
Struktur der Stichprobe

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen nach Geschlecht



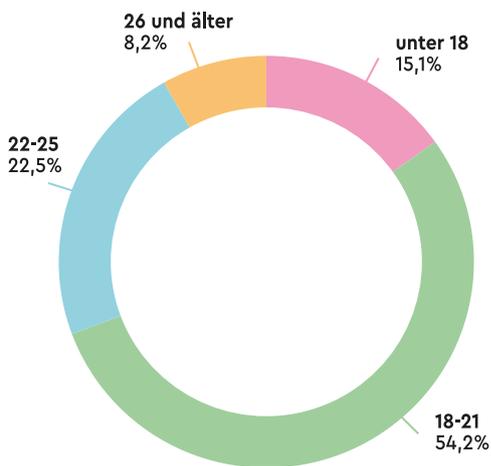
Basis: n=2.029 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen nach Betriebsgröße



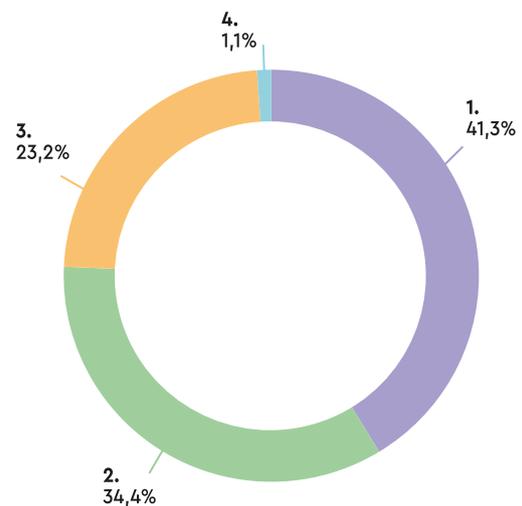
Basis: n=1.987 Antwortende, MA = Mitarbeiter*innen

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen nach Alter



Basis: n=2.049 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen nach Ausbildungsjahr



Basis: n=2.072 Antwortende

6. Anhang Fragebogen

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



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

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

6. Anhang Fragebogen

28. a) In meiner Ausbildung werde ich im Betrieb mit folgenden Methoden ausgebildet (Mehrfachnennungen möglich):
- Frontalvortrag
 - Zuschauen
 - Vor- und Nachmachen
 - Plan- und Rollenspiele
 - Projekte
 - Eigenarbeit am Text
 - Simulatoren
 - Virtual Reality
- b) Ich finde diese Methode hilfreich:
- ja teilweise nein
 - ja teilweise nein
29. Teile meiner Ausbildungsinhalte werden außerhalb meines Betriebs oder meiner beruflichen Schule vermittelt (Mehrfachnennungen möglich):
- ja, an anderen Standorten des Unternehmens
 - ja, in anderen Betrieben
 - ja, in überbetrieblichen Ausbildungswerkstätten
 - nein weiß nicht
30. Ein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung liegt mir vor: ja nein
31. Falls Frage 30 JA: Ich kenne den Ausbildungsplan:
- sehr gut gut etwas überhaupt nicht
32. Falls Frage 30 JA: Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten:
- immer häufig manchmal selten nie
33. Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören:
- immer häufig manchmal selten nie
34. Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit (Arbeitszeit):
- immer häufig manchmal selten nie
35. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...
- mein Wunschberuf
 - einer von mehreren interessanten Berufen
 - eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
 - eine Notlösung
36. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
- sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
37. In meiner Ausbildung fühle ich mich:
- überfordert unterfordert weder noch
38. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
- immer häufig manchmal selten nie

39. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
- ja nein
40. Falls Frage 39 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb
- im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
 - in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen
41. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
- sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft
42. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
- sehr zufrieden zufrieden teilweise zufrieden unzufrieden sehr unzufrieden
43. Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?
- ja nein weiß nicht.
44. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein: ja ja, aber nicht im gleichen Betrieb nein weiß nicht.
45. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
- ja nein weiß nicht.
46. Falls Frage 45 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
- keine Befristung Befristung bis zu 6 Monaten
 - Befristung bis zu 12 Monaten andere Befristung: _____
47. Falls Frage 45 NEIN: Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:
- ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive
 - ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb
 - ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit
 - ich habe eine sonstige Alternative
48. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter*innen):
- 1–4 5–10 11–20
 - 21–250 251–500 mehr als 500
49. Bundesland des Ausbildungsbetriebes: _____
50. Datum: _____

Hast du Probleme in der Ausbildung oder möchtest du gerne mehr über deine Rechte in der Ausbildung und Gewerkschaften erfahren? Gerne nehmen wir Kontakt mit dir auf. Wenn du das willst, nenne uns bitte deine E-Mail-Adresse und/oder deine Telefonnummer:



jugend.dgb.de/dr-azubi

Impressum

Herausgeberin:

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

V.i.S.d.P.:

Andreas Jansen
Abteilungsleiter Jugend und Demokratie DGB NRW

Redaktion:

Andreas Jansen
Abteilungsleiter Jugend und Demokratie DGB NRW

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: freepik
S. 05: SarahLentz / Pressefoto DGB
S. 06: Phynart Studio/iStock
S. 13: Shutter.B/Shutterstock
S. 14: SolStock/iStock
S. 19: jacoblund/iStock
S. 24: NDABCREATIVITY/Adobe
S. 32: Studio Romantic/Shutterstock
S. 35: Dubo_Shutterstock
S. 53: Frederick Hintermayr
S. 54: Matthias Schröder
S. 57: Frederick Hintermayr
S. 58: fizkes/iStock

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



November 2024

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://www.instagram.com/dgb_jugend_nrw)



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



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

