

Studie

NRW DGB
jugend

Schwerpunkt:
Moderne
Ausbildung

Ausbildungs- report NRW 2023

www.dgbjugendnrw.de

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	4
1	Einordnung und Gesamtbewertung	6
1.1	Die wichtigsten Ergebnisse 2023	7
1.2	Lage auf dem Ausbildungsmarkt	11
2	Schwerpunkt: Moderne Ausbildung	14
2.1	Digitalisierung der Ausbildung im Betrieb	16
2.2	Digitalisierung der Ausbildung in der Berufsschule	17
2.3	Lernortkooperation in der Digitalisierung	20
3	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	22
3.1	Fachliche Qualität der Ausbildung	23
3.1.1	Einhalten des Ausbildungsplans	24
3.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	25
3.1.3	Ausbildungsnachweis	26
3.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder*innen	27
3.1.5	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	28
3.1.6	Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	28
3.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	30
3.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	31
3.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	33
3.2.3	Wöchentliche Ausbildungszeit	34
3.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit	35
3.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	36
3.3	Ausbildungsvergütung	37
3.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität	39
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	40
3.4.2	Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit	44
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	45
3.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	46
3.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	48
3.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	50
4	Fazit und Forderungen	52
5	Auswertungsverfahren und Methodik	56
6	Anhang	59
	Impressum	62

Vorwort

Seit Jahren setzt sich die DGB-Jugend 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. Zwar konnten zum zweiten Mal in Folge mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen werden als im Vorjahr, das sind aber immer noch 10.000 Verträge weniger als vor der Corona-Pandemie. Insgesamt verbleibt mehr als jeder fünfte junge Mensch zwischen 20 und 34 Jahren in NRW dauerhaft ohne Berufsabschluss.

Junge Menschen sind von der Misere auf dem Ausbildungsmarkt doppelt betroffen: Einerseits leidet ihre persönliche Entwicklung, wenn sie keine Berufsausbildung erhalten. Andererseits trifft es die junge Generation besonders, wenn wichtige gesellschaftliche Zukunftsaufgaben durch den Fachkräftemangel ungelöst bleiben.

Ein zentrales Problem ist nach wie vor die fehlende Ausbildungsbereitschaft vieler Unternehmen. Nicht einmal jeder fünfte Betrieb in NRW bildet überhaupt aus – ein historischer Tiefstand. In vielen Regionen gibt es daher immer noch Engpässe bei den Ausbildungsplätzen, oft fehlt es an einem auswahlfähigen Angebot.

Aber nicht nur die Quantität, auch die Qualität der Ausbildung ist entscheidend, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Eine gute Betreuung im Betrieb und im Berufskolleg, eine attraktive Ausbildungsvergütung und klare Übernahmepektiven sind entscheidend, damit junge Menschen sich für einen Ausbildungsplatz entscheiden und der Einstieg ins Berufsleben gelingt.

Schwerpunkt des Ausbildungsreports 2023:

Moderne Ausbildung

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 2022 und Mai 2023 haben insgesamt 2.731 Auszubildende aus den 25 häufigsten Ausbildungsberufen an der Befragung für den Ausbildungsreport 2023 teilgenommen. Die gute Nachricht ist: Die Mehrheit der NRW-Betriebe bietet gute Ausbildungsbedingungen, sieben von zehn Azubis sind mit ihrer Ausbildung insgesamt zufrieden. Das kann allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Bewertungen je nach Ausbildungsberuf sehr unterschiedlich ausfallen und es zum Teil erhebliche Mängel gibt. Insgesamt deutlich weniger zufrieden sind die Auszubildenden mit der fachlichen Qualität des Unterrichts am Berufskolleg, hier vergeben nur 55 Prozent der Befragten die Note »sehr gut« oder »gut«.

Ein besonderes Augenmerk liegt beim diesjährigen Ausbildungsreport auf der Digitalisierung. Unter der Überschrift »Moderne Ausbildung« widmet sich der Report u. a. Fragen zur technischen Ausstattung in den Berufskollegs und Betrieben. Denn klar ist: Berufsausbildung muss mit den Veränderungen der Arbeitswelt mitgehen, wenn sie erfolgreich sein will. Die Befragung macht deutlich, dass weiterhin großer Nachholbedarf am Berufskolleg bei der technischen Ausstattung besteht. Und nur gut ein Drittel der Auszubildenden bewertet die Vorbereitung im Unterreicht auf den Umgang mit digitalen Medien als »sehr gut« oder »gut«. Doch nicht nur die Berufskollegs, auch die Betriebe sind gefragt: Sie müssen ihren Auszubildenden alle nötigen technischen Geräte für eine digitale Ausbildung zur Verfügung stellen. Leider sehen wir auch hier Lücken, die dringend geschlossen werden müssen. Weniger als die Hälfte der Befragten sieht sich durch ihre Ausbildung im Betrieb »sehr gut« oder »gut« auf die Anforderungen der Digitalisierung in ihrem künftigen Beruf vorbereitet.

Aufbruch jetzt:

Moderne und gute Ausbildung für alle!

Klar ist: Um die duale Berufsausbildung zu verbessern, müssen die Unternehmen ran. Über den Fachkräftemangel klagen und gleichzeitig gar nicht oder mehr schlecht als recht auszubilden, sollte keine Option sein. Der Staat muss dort gute Rahmenbedingungen schaffen, wo der Markt versagt. Die Bundesregierung hat darauf reagiert und mit dem Gesetz zur Aus- und Weiterbildungsförderung einen ersten Einstieg in die Ausbildungsgarantie bereitet – ein großer Erfolg für die Gewerkschaftsjugend. Sie hat den Druck aufrechterhalten und während des Gesetzgebungsprozesses weitere Verbesserungen für junge Menschen erkämpft. Jetzt gilt es, das Gesetz vor Ort mit Leben zu füllen, damit tatsächlich eine Verbesserung der Situation gelingt.

Auch die Landesregierung hat mit ihrem Vorstoß, die Bildungsgänge am Berufskolleg praxisnäher zu gestalten, richtige Weichen gestellt. Gleiches gilt für die Einrichtung von 133 Stellen für Ausbildungslotsen. Doch bei der Größe der Herausforderungen reichen diese Maßnahmen nicht aus. Trotz Fachkräftemangels befinden sich in NRW rund 44.000 junge Menschen im sogenannten Übergangssystem an den Berufskollegs. Häufig endet hier der Berufseinstieg, bevor er überhaupt begonnen hat. Das Übergangssystem muss daher so umgestaltet werden, dass es endlich hält, was es verspricht: einen systematischen Übergang in die Berufsausbildung. Damit alle Jugendlichen eine faire Chance bekommen, brauchen wir deutlich mehr betriebliche Ausbildungsplätze in NRW. Die Vorschläge dazu liegen schon lange auf dem Tisch: Eine umfassende Ausbildungsgarantie muss ebenso her, wie ein umlagefinanzierter Zukunftsfonds, der die Ausbildungskosten fairer unter allen Betrieben verteilt.

Bund und Länder müssen zudem schnellstmöglich den im Koalitionsvertrag vorgesehenen »Pakt für berufliche Schulen« auf den Weg bringen und in Ausbildungskonzepte, Gebäude, Ausstattung und Lehrkräfte investieren. Betriebe müssen ihren Auszubildenden alle technischen Geräte (z. B. Tablets, Laptops etc.) zur Verfügung stellen, die sie für eine moderne Ausbildung benötigen. Und schlussendlich sollten Lehr-, Ausbildungs- und Prüfungspersonal ausreichend bezahlte Freistellungen für regelmäßige Fort- und Weiterbildungen erhalten, um eine moderne Ausbildung von Anfang bis Ende zu gewährleisten.

Wir sind uns sicher: Wenn alle an einem Strang ziehen und unsere Vorschläge umgesetzt werden, kann die Trendwende auf dem NRW-Ausbildungsmarkt gelingen!



Anja Weber
Vorsitzende DGB NRW



Andreas Jansen
Abteilungsleiter Jugend
und Demokratie NRW



1. Einordnung und Gesamtbewertung

1.1

Die wichtigsten Ergebnisse 2023

Die Gesamtbewertung
nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen

★★★★★

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

Berufe mit mittleren Bewertungen

★★★

KFZ-Mechatroniker*in
Kaufmann*frau für Büromanagement
Gärtner*in
Anlagenmechaniker*in
Medizinische*r Fachangestellte*r
Fachlagerist*in
Koch/Köchin
Maler*in und Lackierer*in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

★

Fachkraft für Lagerlogistik
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r
Verkäufer*in
Tischler*in
Hotelfachmann*frau
Friseur*in

Branche und Beruf

Für den vorliegenden Report wurden insgesamt 2.731 Auszubildende aus Nordrhein-Westfalen aus 23 der laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 25 bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufe des Jahres 2021 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 2022 – die angehenden Fachinformatiker*innen, Industriemechaniker*innen, Industriekaufleute, Elektroniker*innen für Betriebstechnik, Bankkaufleute und Mechatroniker*innen zu finden. Neu hinzugekommen sind die Kaufleute für Groß- und Außenhandelsmanagement, die 2022 noch im Mittelfeld platziert waren, und die Elektroniker*innen, die den größten Sprung aus dem letzten Drittel auf die vorderen Plätze machten.

Für den Ausbildungsreport 2023 wurden erstmals auch angehende Gärtner*innen befragt. Dieser Ausbildungsberuf landete im Mittelfeld der befragten Berufe.

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 2022 Einzelhandelskaufleute, Zahnmedizinische Fachangestellte, Verkäufer*innen, Hotelfachleute und Friseur*innen. Aus dem Mittelfeld abgestiegen sind die Fachkräfte für Lagerlogistik und die Tischler*innen. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass hier die bereits in der Vergangenheit identifizierten strukturellen Schwächen in der Ausbildung weiterhin bestehen bzw. sich in Folge der Corona-Pandemie weiter verfestigt haben.

Schwerpunktthema: Moderne Ausbildung

Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt beeinflusst in zunehmenden Maße auch die berufliche Ausbildung. Zum einen verändern sich Berufsbilder und Tätigkeitsprofile in zahlreichen Ausbildungsberufen, zum anderen bietet die Digitalisierung weitreichende Chancen zur methodischen Weiterentwicklung der Ausbildung, beispielsweise durch die Nutzung von Lernplattformen und -programmen zur Intensivierung interaktiven, webbasierten Lernens.

Um diese Chancen nutzen zu können, bedarf es der Schaffung struktureller, personeller und fachlicher Voraussetzungen zur gezielten Vermittlung digitaler Kompetenzen in Ausbildungsbetrieben wie Berufsschulen.

Aus Sicht der Auszubildenden besteht hier noch ein erheblicher Nachholbedarf. So sieht sich weniger als die Hälfte (44 Prozent) der befragten Auszubildenden durch ihre Ausbildung im Betrieb »(sehr) gut« auf die Anforderungen der Digitalisierung in ihrem künftigen Beruf vorbereitet. Vier von zehn Befragten (41 Prozent) geben darüber hinaus an, dass sie vom Ausbildungsbetrieb »selten« oder »nie« die benötigten technischen Geräte für eine digitale Ausbildung zur Verfügung gestellt bekommen.

Noch kritischer als im Ausbildungsbetrieb wird der Stand der Digitalisierung in der Berufsschule eingeschätzt. Nur gut ein Drittel (35 Prozent) der Auszubildenden bewertet die Vorbereitung auf den Umgang mit digitalen Medien als »sehr gut« (8 Prozent) oder »gut« (27 Prozent). Auch bei der digitalen Ausstattung der Berufs-

¹ zur Stichprobe und Methode siehe Kapitel 5

schulen zeigt sich erheblicher Nachholbedarf: Zusammen mehr als ein Drittel der Befragten bewertet sie nur mit »ausreichend« (21 Prozent) oder sogar »mangelhaft« (15 Prozent).

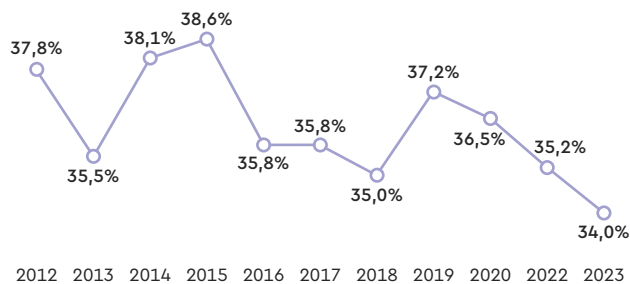
Auch die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb beim Thema Digitalisierung wird kritisiert – und das, obwohl die Digitalisierung insbesondere auch im Bereich der Lernortkooperation weitreichende Gestaltungsspielräume eröffnet. Bislang scheinen diese jedoch noch kaum genutzt zu werden. Lediglich 30 Prozent bewerten die Zusammenarbeit zwischen den beiden Lernorten als »(sehr) gut«.

Für die Auszubildenden stellt eine gute Vorbereitung auf die Anforderungen des digitalen Wandels ein wichtiges Kriterium bei der Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung in Betrieb und Berufsschule dar. Auszubildende, die sich hier gut vorbereitet sehen, sind deutlich zufriedener mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung und mit ihrer Ausbildung insgesamt als diejenigen Auszubildenden, die den Eindruck haben, nicht hinreichend auf die Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet zu werden.

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für etwa ein Drittel der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen seit Jahren zum Ausbildungsalltag. 34 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden – ein hoher Anteil, der allerdings in den letzten Jahren kontinuierlich zurückgegangen ist (→ Kapitel 3.2.1).

Entwicklung Überstunden



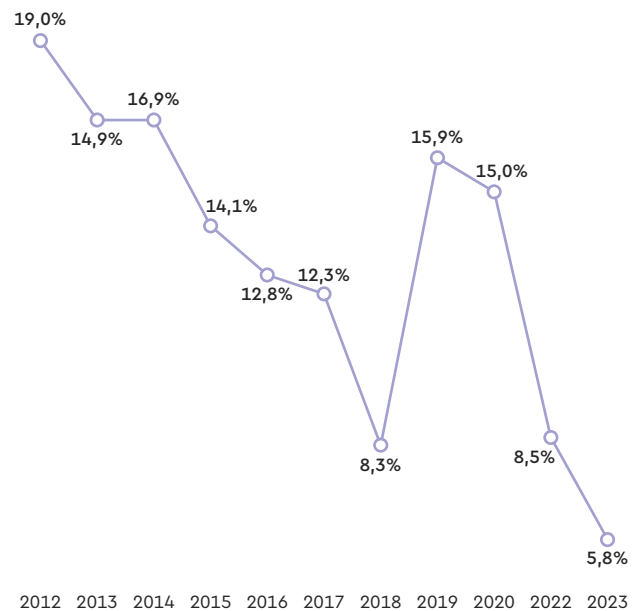
Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Auch wenn der Anteil der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren, die angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten, im Vergleich zu 2022 von knapp 9 Prozent auf rund 6 Prozent gesunken ist, gestaltet sich die Situation nach wie vor nicht zufriedenstellend.

Außerdem entspricht es keinesfalls dem Jugendar-

beitsschutzgesetz, wenn immer noch fast jede*r vierte minderjährige Auszubildende regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird (rund 23 Prozent). Und nur 32 Prozent davon erhalten dafür einen Freizeitausgleich. (→ Kapitel 3.2.5).

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

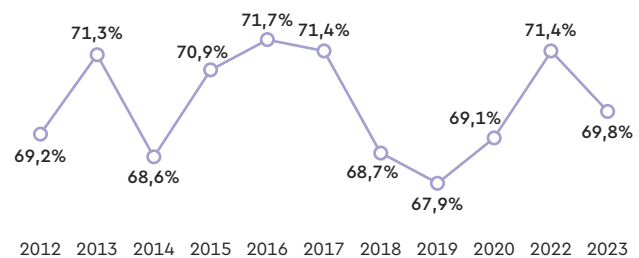


Ausbildungszufriedenheit

Sieben von zehn der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen (70 Prozent) sind mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit ist gegenüber 2022 wieder leicht zurückgegangen.

Die diesjährigen Befragungsergebnisse bestätigen die Erkenntnis der vergangenen Jahre, dass es einen direkten Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und den erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt. Entsprechend groß fallen daher auch die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen aus (→ Kapitel 3.4.1).

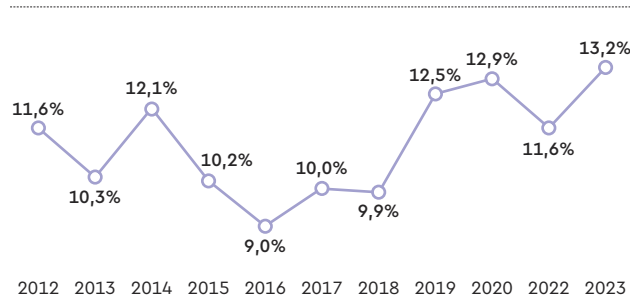
Entwicklung der Ausbildungszufriedenheit



Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Gut 13 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 wieder gestiegen und hat im Vergleich zu den Ausbildungsreporten der vergangenen Jahre einen neuen Höchststand erreicht. Gegenüber den zurückliegenden Jahren ist hier tendenziell eine Verschlechterung festzustellen (→ Kapitel 3.1.2).

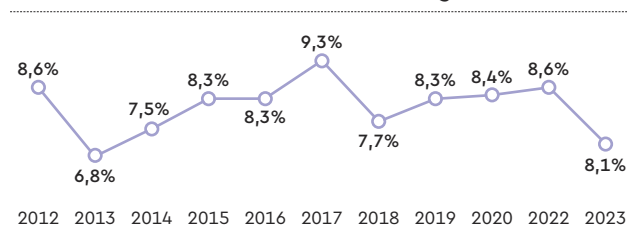
Entwicklung der Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten



Fachliche Anleitung

Der größte Teil der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen hat eine*n Ausbilder*in (92 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass 8 Prozent kein*e Ausbilder*in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Trotz wiederholter Hinweise auf dieses Problem hat sich dieser Anteil in den letzten Jahren praktisch nicht geändert. Hinzu kommt, dass bei 9 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder*in diese*r nur »selten« bis »nie« präsent ist (→ Kapitel 3.1.4).

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



Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten – ähnlich wie in den Vorjahren – rund 30 Prozent der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen ihren Wunschberuf erlernen. Weitere 42 Prozent erlernen zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen. Knapp drei von zehn Befragten machen jedoch eine

Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (20 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (8 Prozent).

Weibliche Auszubildende können dabei offensichtlich seltener ihre Ausbildungswünsche realisieren. Über ein Drittel (36 Prozent) der jungen Männer kommt in ihrem Wunschberuf unter, gegenüber nur 21 Prozent der jungen Frauen. Entsprechend häufiger ist für die Frauen ihr aktueller Ausbildungsberuf eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten (28 Prozent gegenüber 16 Prozent bei den männlichen Auszubildenden).²

Die Auszubildenden in den von ihnen »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (58 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (80 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, sind sogar nur 26 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 (56 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur gut ein Drittel (knapp 38 Prozent) hatten bisher eine Zu-

² Für den Ausbildungsreport 2023 wurde auch die Geschlechtsangabe »divers« abgefragt. Aufgrund der geringen Zahl an Nennungen sind die Ergebnisse hier jedoch nicht repräsentativ und werden im Bericht daher nicht mit aufgeführt.



1.2

Lage auf dem Ausbildungsmarkt

sage erhalten, und 6 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

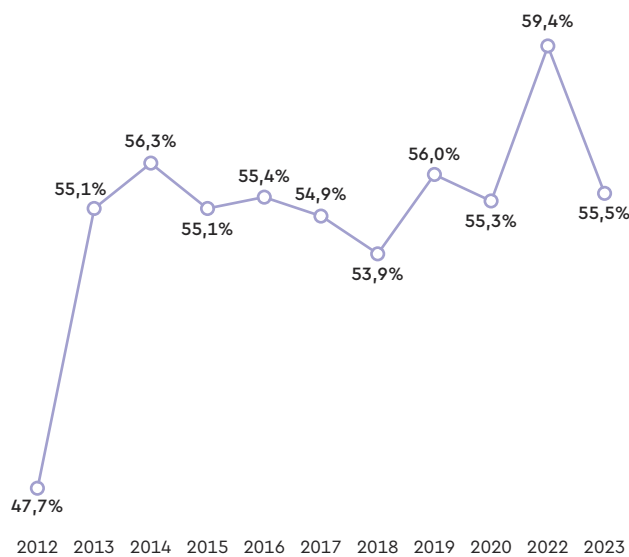
Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten sieben von zehn (72 Prozent) eine unbefristete Zusage, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten vier von zehn (41 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird (→ Kapitel 3.4.3).

Qualität des Berufskollegs

Der Lernort Berufskolleg spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie der Ausbildungsbetrieb. Lediglich rund 56 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 fast 4 Prozentpunkte deutlich gefallen und erreicht damit wieder das Niveau der Vorjahre (→ Kapitel 3.1.6).

Mit Blick auf die Ergebnisse des diesjährigen thematischen Schwerpunkts ist diese Entwicklung wenig verwunderlich. Insbesondere in den Berufskolleg werden noch immer erhebliche Defizite im Bereich der Digitalisierung gesehen, die sich negativ auf die Bewertung der fachlichen Qualität auswirken (→ Kapitel 2).

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



Alle Entwicklungen am Ausbildungsmarkt sehen wir in NRW wie unter einem Brennglas. Regionale Trends und Herausforderungen der beruflichen Bildung im Bund finden sich auch in NRW in unterschiedlichster Ausprägung wieder. Im Jahr 2022 kommt der Ausbildungsmarkt nach der Corona-Pandemie nur sehr langsam voran. Der Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage sowie die enormen regionalen Disparitäten haben sich verschärft. Die endgültigen Zahlen für 2023 lagen zum Zeitpunkt der Drucklegung noch nicht vor. Es ist davon auszugehen, dass sich eine leichte Entspannung fortsetzt. Im vergangenen Jahr ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Vergleich zum Vorjahr um 1,4 Prozent von 107.265 auf 108.759 gestiegen. Damit verbleibt die Zahl der Neuabschlüsse aber weiterhin um 9.801 Neuabschlüsse bzw. 8,3 Prozent deutlich unter dem Niveau von 2019 vor Ausbruch der Corona-Pandemie.

Betrachtet man die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge über einen Zeitraum von zehn Jahren, so zeigt sich, dass der Rückgang, auch unabhängig von Corona eine längerfristige Entwicklung darstellt. Vergleicht man die letzte aktuelle Zahl mit der des Jahres 2013, so wurden bei den Kammern fast 12.000 Ausbildungsverträge weniger registriert. Das ist ein Rückgang um 10 Prozent.

Auch zeigt sich die Veränderung am Ausbildungsmarkt an der Zahl derjenigen, die eine Ausbildung nachfragen. Vor der Pandemie hatten sich bis Ende September 128.508 Personen bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet. Damit lag die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber im letzten Berichtsjahr im Vergleich zum Vor-Covid-Jahr 2018/2019 um 23.222 junge Menschen oder 18,1 Prozent niedriger. Diese Entwicklung ist überproportional im Vergleich zur demographischen Entwicklung. Während der Anteil der Schulabgänger*innen nahezu auf gleichem Niveau verharrte, die Zahl Studienanfänger*innen ebenfalls rückläufig war, bleibt die ungeklärte Frage des Verbleibs der Jugendlichen. Es droht somit ein Anstieg bei den Jugendlichen die dauerhaft ohne jede berufliche Qualifikation verbleiben. Ein großer Teil findet sich in schulischen Warteschleifen am Berufskolleg wieder. Das waren im Schuljahr 2022/23 fast 44.000 Jugendliche. Das sind die Bildungsgänge der dualisierten Ausbildungsvorbereitung und der Berufsfachschulen I und II. Laut der integrierten Ausbildungsberichterstattung kommt, je nach Bildungsgang, nur jeder zehnte Jugendliche anschließend unmittelbar in einer Berufsausbildung an.

In diesen Zahlen sind die Geflüchteten in den internationalen Förderklassen noch gar nicht mitgerechnet. Sie dürfen als Potential für eine Ausbildung aber nicht unberücksichtigt bleiben.

Einen Silberstreif am Horizont gibt es dennoch. Die Veränderungen beim Ausbildungsplatzangebot, das heißt bei den gemeldeten Stellen liegt bei plus 4 %. Im Ausbildungsjahr 2022 wurden in NRW insgesamt 114.640 Stellen registriert. Das sind 4.540 Ausbildungsplätze mehr als

im Vorjahr. Damit liegt das Angebot zwar immer noch unter dem Wert des Jahres 2019, in der längerfristigen Betrachtung zeigt sich jedoch, dass die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen weitgehend konstant geblieben ist. Das heißt, der Rückgang ist hier, anders als bei der Ausbildungsnachfrage, vorrangig auf die Corona-Pandemie zurückzuführen.

Kritisch sehen wir, dass die Ausbildungsbetriebsquote bei lediglich 21,8 Prozent liegt – d. h. etwas mehr als jeder fünfte Betrieb beteiligt sich an der beruflichen Ausbildung. Es kann davon ausgegangen werden, dass das tatsächliche Ausbildungspotenzial der Betriebe höher liegt, als dies im dokumentierten Ausbildungsplatzangebot zum Ausdruck kommt. Hierfür spricht auch die Tatsache, dass die niedrige Ausbildungsbetriebsquote insbesondere bei Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten zumindest teilweise auf Stellenbesetzungsprobleme zurückgeführt werden kann. Das bedeutet: Betriebe würden gerne ausbilden, es gelingt ihnen jedoch aus unterschiedlichen Gründen nicht, die angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Gleichzeitig sinkt kontinuierlich der Anteil der Betriebe, die überhaupt ausbildungsberechtigt sind. Er lag deutschlandweit 2022 bei lediglich 52 Prozent. Auch hier sind es insbesondere die Kleinstbetriebe betroffen, von denen lediglich noch 43 Prozent ausbildungsberechtigt sind. Aber auch von den Betrieben zwischen 10 und 49 Beschäftigten verfügen nur zwei Drittel über eine Ausbildungsberechtigung.

Es bedarf daher auch gezielter Anstrengungen, um die Ausbildungsfähigkeit der Betriebe zu erhöhen und sie in die Lage zu versetzen, die dringend benötigten Fachkräfte selbst auszubilden. Ggfs. müssen zusätzliche überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen (ÜLU) angeboten werden.

Bundesweiter Reformbedarf

Diese Situation ist mit Blick auf den bereits bestehenden und sich voraussichtlich weiter verschärfenden Fachkräftemangel in vielen Berufen äußerst bedenklich. Hier ist ein struktureller Reformbedarf innerhalb des dualen Ausbildungssystems notwendig.

So gelingt es seit vielen Jahren nicht, dass – ungeachtet der vielfältigen Alternativen – grundsätzlich noch immer vorhandene Ausbildungsinteresse vieler junger Menschen zu nutzen, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Nach wie vor liegt die Zahl institutionell erfasster Ausbildungsinteressierter bundesweit mit 698.859 deutlich über der Zahl angebotener Ausbildungsstellen. Und trotz der Vielzahl unbesetzter Ausbildungsstellen ist es mehr als 60.000 jungen Menschen bzw. 11,3 Prozent aller Bewerber*innen nicht gelungen, einen Ausbildungsvertrag abzuschließen, von denen über 60 Prozent mindestens über einen mittleren Abschluss und 30 Prozent über einen Hauptschulabschluss verfügen.

Mit Blick auf den anhaltenden Trend zur Höherqualifizierung könnten sich diese Probleme in den nächsten Jah-

ren noch weiter zuspitzen. So handelte es sich bereits 2022 bei der Mehrheit der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen (55,5 Prozent) um solche, für die lediglich mindestens ein Hauptschulabschluss erwartet wurde. Gleichzeitig ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Handwerk im Vergleich zum Vorjahr um 2,2 Prozent zurückgegangen, während insgesamt ein leichter Anstieg um 0,4 Prozent verzeichnet werden konnte. Seit 2001 ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Handwerk um 29,3 Prozent zurückgegangen, deutlich mehr als bei den Ausbildungsverträgen insgesamt (-22,6 Prozent).

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 zum einen, 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.

Neben regionalen und berufsspezifischen Marktungleichgewichten lassen sich für die beschriebenen Passungsprobleme eine Reihe weiterer Ursachen identifizieren, die auf strukturelle Schwächen des dualen Ausbildungssystems zurückzuführen sind. So hat beispielsweise der Ausbildungsreport 2022 mit seinem Schwerpunkt »Zugang zu Ausbildung und Berufsorientierung« die häufig geringe Wirksamkeit schulischer Berufsorientierungsangebote und eine niedrige Inanspruchnahme der Berufsberatung der Agentur für Arbeit verdeutlichen können.

Diese Befunde spiegeln sich auch in der Ausbildungstatistik wider. Trotz der vermeintlich für Ausbildungssuchende so günstigen Situation auf dem Ausbildungsmarkt konnte auch 2022 weniger als die Hälfte (47 Prozent) der Bewerber*innen, die bei den Arbeitsagenturen registriert waren, eine Ausbildungsstelle antreten. Von den insgesamt 475.143 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen sind somit lediglich knapp 42 Prozent (198.684) unter Einbeziehung der Agenturen für Arbeit zu Stande gekommen.

Vor dem Hintergrund der hier skizzierten Befunde stellt den Einschätzungen des BIBB zufolge eine der zentralen Herausforderungen zur Sicherung der künftigen Fachkräfte dar, Jugendliche für eine Ausbildung zu gewinnen. Dabei gelte es, insbesondere auch die große Gruppe der ausbildungsinteressierten jungen Menschen in den Blick zu nehmen, denen es bislang noch nicht gelingt, ihre Berufswünsche zu realisieren.

Neben der Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung insgesamt sowie einer höheren Kompromissbereitschaft auf Seiten der Ausbildungsbetriebe stellt sich somit auch die Frage nach einer qualitativ hochwertigen Berufsorientierung und einer an den individuellen Bedarfen der jungen Menschen orientierten Berufsberatung und Übergangsbegleitung.

Die Gewerkschaftsjugend NRW fordert:

Ausbildung für alle: Mit dem Gesetz zur Aus- und Weiterbildungsförderung hat die Bundesregierung einen ersten Einstieg in die Ausbildungsgarantie bereitet. Jetzt muss sichergestellt werden, dass kein junger Mensch durch die regionale Begrenzung des gesetzlichen Anspruchs auf einen außerbetrieblichen Ausbildungsplatz durch das neu gespannte Auffangnetz fällt. Darüber hinaus müssen nachträglich Maßnahmen ergriffen werden, die wieder für mehr betriebliche Ausbildungsplätze sorgen, z. B. durch eine gestärkte Verbundausbildung, finanzielle Anreize für tarifvertraglich vereinbarte Ausgleichsfonds und zu guter Letzt durch eine solidarische Umlagefinanzierung der Ausbildungskosten durch einen »Zukunftsfonds NRW«, wie sie im Bundesland Bremen beschlossen wurde.

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. Zu einer echten Berufsorientierung gehört, dass man die Talente und Wünsche der Schüler*innen in den Mittelpunkt stellt und nicht, je nach Schulform, nur einseitig in eine Richtung orientiert wird.

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. Junge Menschen mit hoher Bildungsbenachteiligung müssen nicht nur vermittelt, sondern auch begleitet werden. Dazu müssen gute Initiativen in NRW, wie die Ausbildungscoaches, durch flächendeckende pädagogische Programme ergänzt werden.

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: 130 Euro mehr für Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr.

Mobilität ermöglichen: Auszubildende sind auf ausreichende Mobilitätsangebote und bezahlbaren Wohnraum angewiesen. Grundsätzlich sollten Menschen, die in Ausbildung oder Studium sind, einen kostenfreien, flächendeckenden und gut getakteten öffentlichen Personennahverkehr. Außerdem muss sichergestellt werden, dass von dem begrüßenswerten Förderprogramm Junges Wohnen Azubi- und Studi-Wohnheime gleichermaßen profitieren. Der Ausbildungswunsch, darf nicht an unbezahlbaren Wohnraum scheitern. NRW braucht eine eigene Wohnrauminitiative für Auszubildende und Studierende unter Einbeziehung der Sozialpartner.

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

Mehr Mitbestimmung in der Ausbildung: Wir fordern, die im Betriebsverfassungsgesetz geregelte Mitbestimmung sowie die Mitbestimmung in den Berufsschulen auszubauen. Konkret sollen die Betriebsräte/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!

Vorfahrt für Tarifvertrag und Mitbestimmung. Wieder einmal zeigt sich, dass die Ausbildungsbedingungen in Betrieben mit Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertreter und Tarifvertrag wesentlich besser sind. Wir brauchen in NRW ein wirksames Tariftreuegesetz und bundesweite Initiativen um in allen Betrieben wo die gesetzliche Grundlage besteht Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertreter zu wählen.

A woman with glasses and dark hair is leaning over a workbench in a laboratory or workshop. She is looking at a robotic arm that is positioned over a small black box. The robotic arm is black and white, with a white gripper at the end. The background is filled with shelves containing various small components or parts. The lighting is warm and focused on the woman and the robotic arm.

2. Schwerpunkt: Moderne Ausbildung

Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt spiegelt sich zunehmend auch in der Berufsausbildung wider. Dies betrifft sowohl die Inhalte der Ausbildung als auch deren methodische Gestaltung. Auf der inhaltlichen Ebene geht die Digitalisierung der Ausbildung einher mit einer Veränderung von Berufsbildern und Tätigkeitsprofilen, sowie der Entstehung neuer Berufe. Einem Bericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zufolge³ hat sich allein zwischen 2016 und 2019 die etwa 8.000 Tätigkeiten umfassende Liste zur Beschreibung der Tätigkeitsprofile um 200 neue Tätigkeiten erweitert⁴. Zudem sind etwa 30 Berufe wie beispielsweise die Ausbildung zum*zur Kaufmann*frau E-Commerce neu entstanden, zu meist in einem direkten Zusammenhang zur Digitalisierung.

Gleichzeitig verändert sich im Zuge der Digitalisierung auch die methodische Gestaltung der Ausbildung. Neben der gezielten Verwendung von digitalen Arbeitsmitteln, Lernprogrammen oder Lernvideos als Lernmedien, bieten Wissensplattformen oder Online-Foren einen leichten Zugang zu Wissen. Mit Lernplattformen und Videokonferenz-Tools stehen zudem technische Lösungen zur Intensivierung interaktiven, webbasierten Lernens zur Verfügung, die auch die Möglichkeit einer räumlich flexibleren Gestaltung der Berufsausbildung bieten⁵.

Mit dieser Entwicklung verändern sich auch die Anforderungen an die Kompetenzen sowohl der Auszubildenden als auch des Berufsausbildungspersonals. Auszubildende müssen dazu in der Lage sein, berufs-/fachspezifische Software anzuwenden und digitale Anlagen zu bedienen, digitale Medien für den eigenen Lernprozess zu nutzen und Informationen zu recherchieren sowie die Seriosität von Quellen zu beurteilen. Darüber hinaus beeinflussen digitale Tools zur Zusammenarbeit im Team die Strukturen, Prozesse und auch die Kultur der Kooperation. Hierzu bedarf es spezifischer Kompetenzen, ebenso wie zu angemessener Kommunikation mit Kolleg*innen, Kund*innen und Geschäftspartner*innen.

Auch die Rolle der Ausbilder*innen und die didaktische Gestaltung der Ausbildung verändern sich in diesem Prozess: »Je digitaler ein Unternehmen seine Ausbildung gestaltet, desto eher verstehen sich Ausbilderinnen und Ausbilder als Lernprozessbegleiter und desto häufiger wird der Lernprozess projektbasiert gestaltet«⁶.

Laut einer Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) sehen sich die Unternehmen selbst beim Thema Digitalisierung weitgehend gut aufgestellt. Auf Grundlage der Ergebnisse einer Unternehmensbefragung aus

dem Jahr 2021 sieht das IW einen Anteil von 38,5 Prozent der Unternehmen als »Ausbildungsunternehmen 4.0« an, die eine Vorreiterrolle bei der Vorbereitung von Auszubildenden auf die digitale Arbeitswelt einnehmen. Weitere 41 Prozent werden als »Second Mover« bezeichnet, die bereits einige digitale Maßnahmen umsetzen. Und lediglich jedes fünfte Unternehmen wird zu den digitalen Nachzügler*innen gezählt (20,4 Prozent)⁷.

Auch das Berufsbildungspersonal im Betrieb wie in der Berufsschule sieht sich weitgehend gut gerüstet für die Herausforderungen des digitalen Wandels⁸. So setzen sich bereits fast zwei Drittel der Ausbilder*innen (63,6 Prozent) und mehr als drei Viertel der Berufsschullehrkräfte (79,6 Prozent) »sehr intensiv« oder »intensiv« mit der Digitalisierung der beruflichen Ausbildung auseinander⁹ und vermitteln die relevanten digitalen Kompetenzen.

Wie aber schätzen die Auszubildenden den digitalen Wandel in der Ausbildung ein? Dieser Frage widmet sich der Schwerpunkt des vorliegenden Ausbildungsreports. Die Auszubildenden wurden dazu zu ihrer Einschätzung der aktuellen Situation in Betrieb und Berufsschule befragt. Dabei zeigt sich, dass die Auszubildenden den bislang erreichten Stand bei der Anpassung der Ausbildung an die Herausforderungen des digitalen Wandels deutlich kritischer bewerten als die Unternehmen und das Berufsbildungspersonal.

Der DGB NRW hat 2022 mit dem Debattenbeitrag »Die Rolle des Berufskollegs im nordrhein-westfälischen Bildungssystems« bereits grundsätzliche Forderungen aufgestellt, die über die Themen des diesjährigen Ausbildungsreports hinausgehen.

³ Dengler, Katharina; Matthes, Britta 2021: Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden, IAB Kurzbericht Nr. 13/2021.

⁴ vgl. a.a.O., S. 4

⁵ vgl. u.a. Risius, Paula 2021: Ausbilden im digitalen Wandel – Eine Bestandsaufnahme aus Sicht des Ausbildungspersonals.

⁶ Risius Paula; Seyda, Susanne 2020: Ausbildungsunternehmen 4.0 – Digitalisierung der Ausbildung, S. 21.

⁷ vgl. Risius, Paula 2022: Erfolgsfaktoren für mehr Digitalisierung in der Ausbildung, S. 3

⁸ vgl. Risius, Paula 2021: Ausbilden im digitalen Wandel – Eine Bestandsaufnahme aus Sicht des Berufsbildungspersonals.

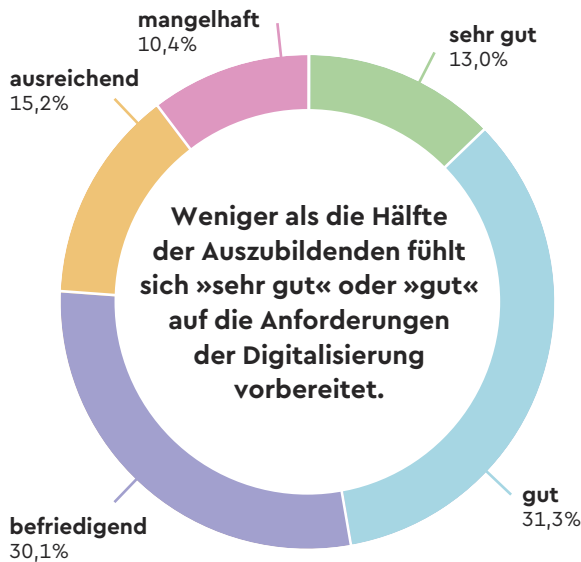
⁹ vgl. a.a.O., S. 6

2.1

Digitalisierung der Ausbildung im Betrieb

Insgesamt sieht sich weniger als die Hälfte der Befragten (44 Prozent) durch ihre Ausbildung im Betrieb »sehr gut« (13 Prozent) oder »gut« (31 Prozent) auf die Anforderungen der Digitalisierung in ihrem künftigen Beruf vorbereitet. Ein Viertel (25 Prozent) bezeichnet die Vorbereitung als lediglich »ausreichend« (15 Prozent) oder sogar »mangelhaft« (10 Prozent).

Wie gut fühlst du dich durch deine Ausbildung im Betrieb auf die Anforderungen der Digitalisierung in deinem künftigen Beruf vorbereitet?



Basis: n=2.643 Antwortende

Zwischen den Ausbildungsberufen variiert diese Einschätzung zum Teil erheblich. Während sich drei Viertel der angehenden Fachinformatiker*innen (76 Prozent) und jeweils über 60 Prozent der Kaufleute für Büromanagement und Industriekaufleute »sehr gut« oder »gut« auf die Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet sehen, liegen diese Anteile beispielsweise bei den Gärtner*innen (18 Prozent), Tischler*innen (21 Prozent) sowie den Köchinnen und Köchen (29 Prozent) deutlich geringer.

Die Verteilung der Berufe deutet darauf hin, dass eine Sensibilisierung für die Anforderungen des digitalen Wandels insbesondere in Ausbildungsberufen besteht, die besonders stark und unmittelbar von inhaltlichen Veränderungen der Tätigkeitsprofile betroffen sind. Der digitale Wandel beschränkt sich jedoch nicht nur auf inhaltliche Aspekte, sondern er verändert die Ausgestaltung der beruflichen Ausbildung auch in methodischer und didaktischer Hinsicht.

Die Vermittlung digitaler Kompetenzen muss daher in allen Ausbildungsberufen einen zentralen Stellenwert einnehmen und darf sich nicht auf kaufmännische und tech-

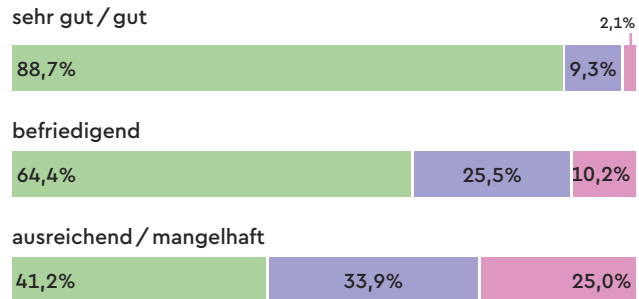
nische Berufe beschränken, in denen diese vermeintlich in besonderer Weise benötigt werden.

Das zeigt sich auch in den Antworten der befragten Auszubildenden: Für sie stellt eine gute Vorbereitung auf die Anforderungen des digitalen Wandels ein wichtiges Kriterium bei der Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung in Betrieb und Berufsschule dar.

Rund 89 Prozent der Auszubildenden, die sich durch ihre Ausbildung im Betrieb sehr gut oder gut auf die Anforderungen des digitalen Wandels vorbereitet sehen, bezeichnen die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb als (sehr) gut. Dieser Anteil liegt bei den »ausreichend« bzw. »mangelhaft« Vorbereiteten lediglich bei 41 Prozent. Umgekehrt bewerten nur 2 Prozent der (sehr) gut auf den digitalen Wandel vorbereiteten Auszubildenden die fachliche Qualität als ausreichend oder mangelhaft, jedoch ein Viertel (25 Prozent) derer, die auch die digitale Vorbereitung als »ausreichend« oder »mangelhaft« wahrnehmen.

Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb in Abhängigkeit von der Vorbereitung auf die Anforderungen der Digitalisierung

Wie gut fühlst du dich durch deine Ausbildung im Betrieb auf die Anforderungen der Digitalisierung in deinem künftigen Beruf vorbereitet?



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

Eine gute Vorbereitung auf die Anforderungen der Digitalisierung gehört zu einer qualitativ hochwertigen fachlichen Ausbildung im Betrieb.

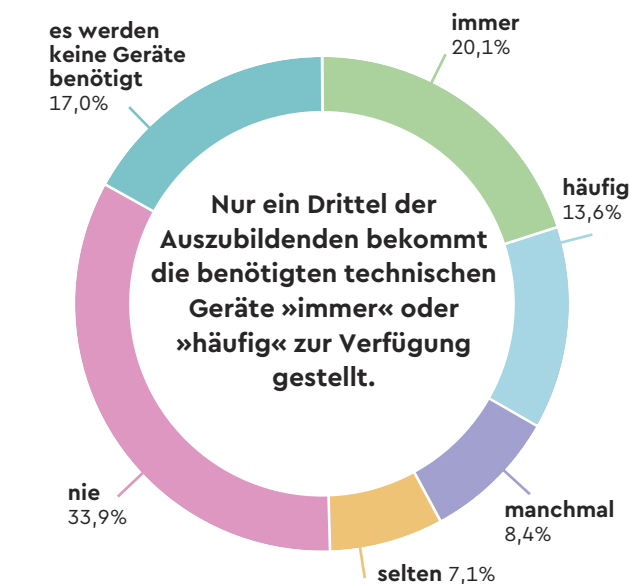
Basis: n=2.630 Antwortende

Auch bei der digitalen Ausstattung für die Auszubildenden wird deutlich, dass Reichweite des digitalen Wandels einem Großteil der Ausbildungsbetriebe nicht bewusst zu sein scheint. So ist es noch immer alles andere als selbstverständlich, dass die Auszubildenden die nötigen technischen Geräte für eine digitale Ausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb erhalten. Lediglich bei einem Drittel der Befragten ist dies »immer« (20 Prozent) oder »häufig« (14 Prozent) der Fall, ebenso viele (34 Prozent)

2.2 Digitalisierung der Ausbildung in der Berufsschule

hingegen gaben an, nie Geräte gestellt zu bekommen. Berücksichtigt man, dass lediglich 17 Prozent der befragten Auszubildenden angaben, keine Geräte zu benötigen, deutet dies auf deutliche Defizite bei der Versorgung von Auszubildenden mit technischen Geräten hin, die zur digitalen Teilhabe und zur Modernisierung von Ausbildungsabläufen zwingend benötigt werden.

Bekommst du von deinem Ausbildungsbetrieb die nötigen technischen Geräte für eine digitale Ausbildung zur Verfügung gestellt?



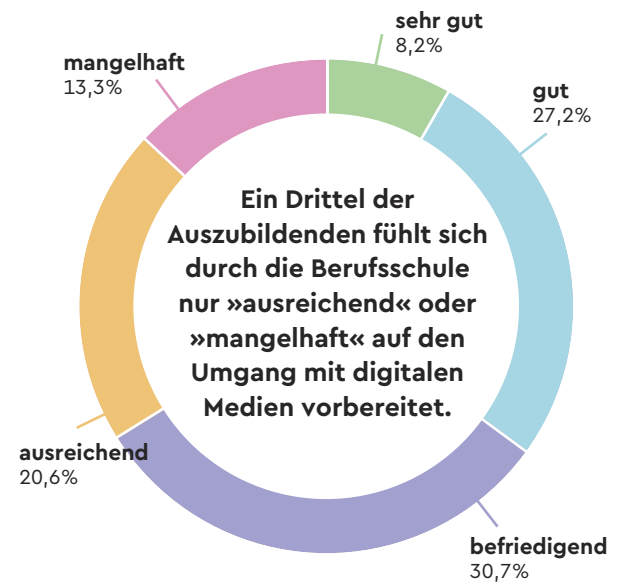
Basis: n=2.660 Antwortende

Vergleicht man diese Ergebnisse mit denen der Corona-Ausbildungsstudie der DGB-Jugend aus dem Jahr 2021, entsteht zudem der Eindruck, als sähen viele Betriebe nach dem Ende der Corona-Pandemie keine Notwendigkeit mehr, ihre Auszubildenden mit technischen Geräten wie Laptop oder Headset zu versorgen. So hatten seinerzeit noch gut zwei Drittel (67,3 Prozent) der befragten Auszubildenden angegeben, (fast) alle Geräte zur Verfügung gestellt bekommen zu haben, die sie benötigten, um ihre Ausbildung von zu Hause fortführen zu können¹⁰.

Diese Entwicklung ist insofern sehr bedenklich, als sie auf ein Abflauen des durch die Corona-Pandemie ausgelösten Digitalisierungsschubes hindeutet. Um die sich aus der Digitalisierung ergebenden Chancen für die Berufsausbildung nutzen zu können, ist es jedoch von zentraler Bedeutung, diese Dynamik aufrecht zu halten und nicht wieder in alte Muster zurückzufallen.

Noch kritischer als im Ausbildungsbetrieb wird der Stand der Digitalisierung in den Berufskollegs eingeschätzt. Nur gut ein Drittel (35 Prozent) der Auszubildenden bewertet die Vorbereitung auf den Umgang mit digitalen Medien als »sehr gut« (8 Prozent) oder »gut« (27 Prozent). Fast ebenso hoch liegt mit 34 Prozent der Anteil der Auszubildenden, die die Vorbereitung durch die Berufsschule nur als »ausreichend« (21 Prozent) oder »mangelhaft« (13 Prozent) bezeichnen. Berufskollegs wurden im Fragebogen als Berufsschule bezeichnet, um eine einheitliche Abfrage im ganzen Bundesgebiet zu ermöglichen und diese Bezeichnung übergreifend bekannt ist.

Wie gut wirst du an deiner Berufsschule auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet?



Basis: n=2.679 Antwortende

Noch stärker ist dieser Zusammenhang bei der Zufriedenheit mit der fachlichen Qualität der Berufsschule ausgeprägt. 80 Prozent der Auszubildenden, die sich durch die Berufsschule »sehr gut« oder »gut« auf den Umgang mit digitalen Medien vorbereitet sehen, bewerten die Unterrichtsqualität mit »sehr gut« oder »gut«. Von den Auszubildenden, die sich diesbezüglich nur »ausreichend« oder »mangelhaft« vorbereitet sehen, ist es gerade einmal ein Drittel (33 Prozent).

Der im vorliegenden Bericht dokumentierte deutliche Rückgang der Zufriedenheit mit der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts (vgl. Kapitel 3.1.6) dürfte vor diesem Hintergrund nicht zuletzt auch auf die Defizite bei der Vermittlung digitaler Kompetenzen zurückzuführen sein.

¹⁰ DGB-Jugend 2021: Corona-Ausbildungsstudie – Sonderstudie zu den Auswirkungen der Corona-Krise auf die duale Berufsausbildung, S. 23f



Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts in Abhängigkeit von der Vorbereitung auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien

Wie gut wirst du an deiner Berufsschule auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet?

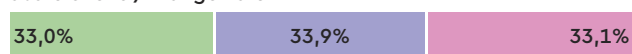
sehr gut / gut



befriedigend



ausreichend / mangelhaft



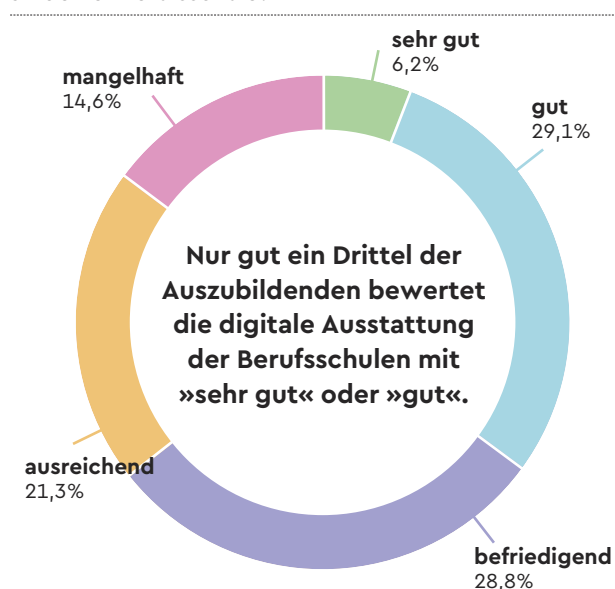
Fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts

sehr gut / gut befriedigend ausreichend / mangelhaft

Die Defizite beim Thema Digitalisierung korrelieren mit einer geringen Zufriedenheit vieler Auszubildender mit der fachlichen Qualität der Berufsschule.

Basis: n=2.670 Antwortende

Wie beurteilst du die digitale Ausstattung an deiner Berufsschule?



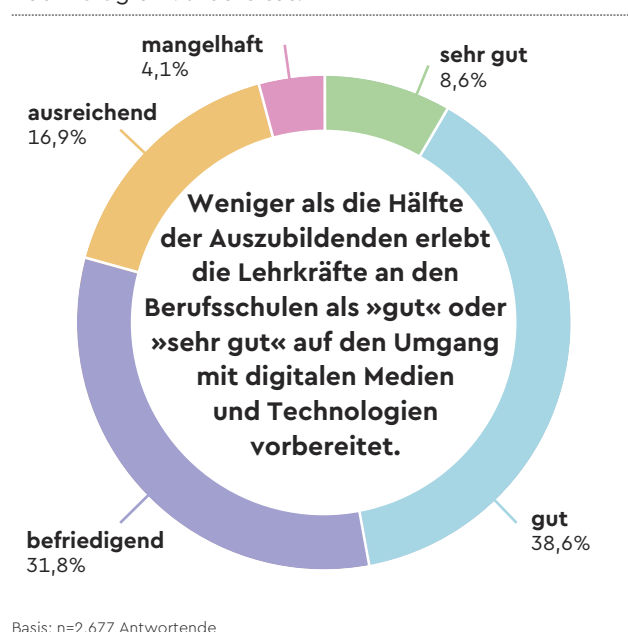
Basis: n=2.672 Antwortende

Auch bei der digitalen Ausstattung der Berufsschulen gibt es Nachholbedarf: Nur ein Drittel der Befragten (35 Prozent) bewertet sie als »sehr gut« (6 Prozent) oder »gut« (29 Prozent). Demgegenüber stehen 36 Prozent, die ihre Berufsschule nur als »ausreichend« (21 Prozent) oder sogar »mangelhaft« (15 Prozent) ausgestattet bezeichnen.

Etwas positiver fällt die Einschätzung aus, wenn es um die Vorbereitung der Lehrkräfte auf den Umgang mit digitalen Medien geht. Sie wird von immerhin 47 Prozent der Auszubildenden als »sehr gut« (9 Prozent) oder »gut« (39 Prozent) bezeichnet. Allerdings nimmt auch hier gut ein Fünftel (21 Prozent) der Auszubildenden die Lehrkräfte als nur »ausreichend« (17 Prozent) oder »mangelhaft« (4 Prozent) auf den Umgang mit digitalen Medien vorbereitet wahr.

Die Selbstwahrnehmung der Lehrkräfte fällt hier deutlich positiver aus. Im Zuge einer bundesweiten Befragung durch das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) sahen sich 16,9 Prozent der Berufsschullehrkräfte als »sehr sicher« und weitere 56,5 Prozent als »eher sicher« beim Einsatz digitaler Lernmedien an.¹¹

Wie gut sind die Lehrkräfte an deiner Berufsschule auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet?



Basis: n=2.677 Antwortende

¹¹ Risius Paula; Seyda, Susanne; Meinhard, David 2021: Alles im (digitalen) Wandel – Chancen und Herausforderungen der Ausbildung 4.0, S. 11.

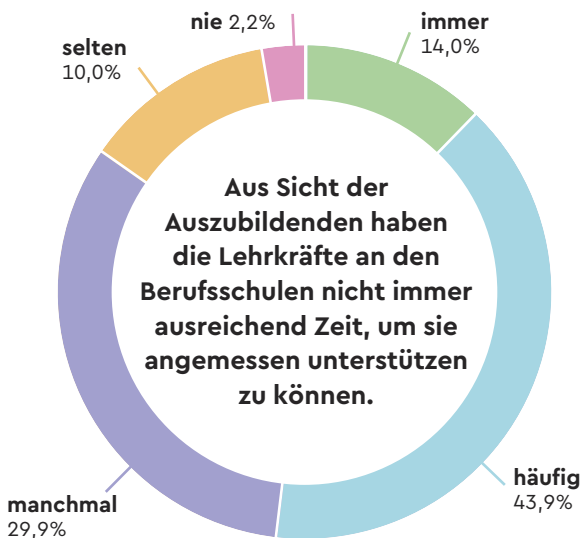
2.3 Lernortkooperation in der Digitalisierung

Mehr als die Hälfte (58 Prozent) der Auszubildenden hat den Eindruck, dass die Lehrkräfte an ihrer Berufsschule »immer« oder »häufig« ausreichend Zeit haben um sie zu unterstützen. Drei von zehn der Befragten gaben an, dass dies »manchmal« der Fall sei (30 Prozent) und 12 Prozent sehen dies »selten« oder »nie« als gegeben an.

Auch hier lohnt sich ein Vergleich zur Selbsteinschätzung der Lehrkräfte, von denen 89,1 Prozent der Auffassung sind, dass die eigenen zeitlichen Belastungen im Zuge der Digitalisierung der beruflichen Ausbildung an Berufsschulen gestiegen sind.¹²

Eine qualitativ hochwertige digitale Ausbildung an den Berufsschulen bedarf daher nicht nur einer zeitgemäßen Infrastruktur an den Schulen, sondern auch ausreichende zeitliche Ressourcen bei den Lehrkräften, damit diese die mit der Digitalisierung einhergehenden Herausforderungen professionell bewältigen können.

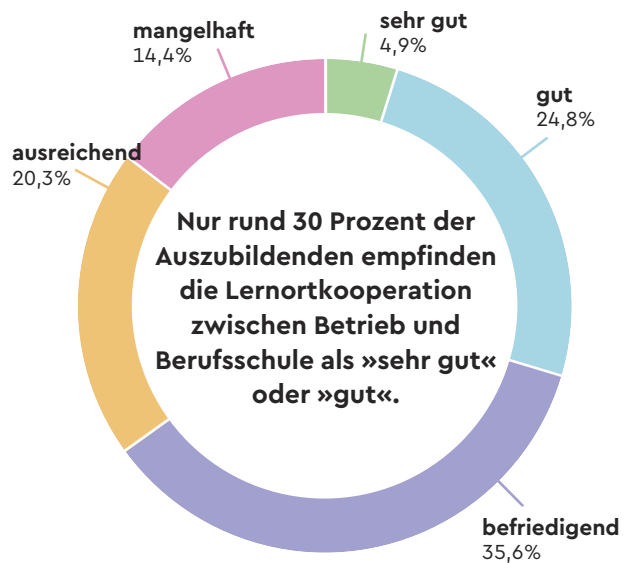
Die Lehrkräfte an meiner Berufsschule haben ausreichend Zeit, um mich zu unterstützen



Basis: n=2.665 Antwortende

Als stark ausbaufähig erachten die Auszubildenden die Lernortkooperation beim Thema Digitalisierung. So bezeichnen diesbezüglich lediglich drei von zehn (30 Prozent) der Befragten die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb als »sehr gut« (5 Prozent) oder »gut« (25 Prozent). Gut ein Drittel (36 Prozent) bewertet diese als »befriedigend«, 20 Prozent als »ausreichend« und 14 Prozent als »mangelhaft«.

Die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb beim Thema Digitalisierung empfinde ich als:



Basis: n=2.639 Antwortende

¹² A.a.O., S. 9

Auch bezüglich dieses Aspekts fällt das Urteil der Auszubildenden kritischer aus als das des Berufsbildungspersonals¹³. Zwar sehen auch Ausbilder*innen und Berufsschullehrkräfte angesichts des fortschreitenden digitalen Wandels einen erhöhten Bedarf an Abstimmung zwischen den Lernorten und gemeinsamen Weiterbildungen zu digitalen Themen und Lernmethoden, insgesamt beurteilt ein Großteil von Ihnen das Funktionieren der Lernortkooperation »sehr gut« oder »eher gut«¹⁴. Trotzdem kommen auch die Autor*innen der IW-Studie zu der Einschätzung, dass »die Tiefe der Lernortkooperation in einigen Fällen noch Potenzial zur intensiveren Zusammenarbeit zu bieten« scheint. Die vorliegende Beurteilung durch die Auszubildenden bestätigt diese Einschätzung eindrucksvoll und verweist darauf, dass die vielfältigen Anknüpfungspunkte, die sich im Zuge des digitalen Wandels ergeben, zum Ausbau und zur Weiterentwicklung der Zusammenarbeit von Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen bislang nur ansatzweise genutzt werden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass viele Betriebe und Berufsschulen aus Sicht der Auszubildenden noch einen erheblichen Nachholbedarf beim Thema Digitalisierung haben. Hierbei gilt es sich bewusst zu machen, dass Digitalisierung nicht nur jene Ausbildungsberufe betrifft, deren Berufsbilder und Tätigkeitsprofile sich unmittelbar und tiefgreifend durch den technologischen Wandel verändern. Vielmehr werden digitale Kompetenzen in allen Berufen benötigt und eröffnen gleichzeitig vielfältige Möglichkeiten zur methodischen und didaktischen Gestaltung der Ausbildung, die bisher nur in Ansätzen genutzt werden. Hierzu zählt nicht zuletzt auch die engere Vernetzung der Lernorte Betrieb und Schule.

Wie die vorliegenden Ergebnisse verdeutlichen, spielt das Thema Digitalisierung für viele Auszubildende bei der Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung und somit auch bei der Ausbildungszufriedenheit eine wichtige Rolle und dürfte daher künftig immer stärker auch zu einem Faktor bei der Wahl des Ausbildungsberufes werden.

Insbesondere Ausbildungsbetriebe, die bereits jetzt Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen haben, sollten sich daher intensiv mit den sich aus der Digitalisierung ergebenden Entwicklungsmöglichkeiten beschäftigen, um ihr Attraktivität zu erhöhen und zu verhindern, im Wettbewerb um Fachkräfte noch weiter abgehängt zu werden.

¹³ vgl. Risius, Paula; Meinhard, David 2021: Gemeinsam ans Ziel? Lernortkooperation im digitalen Wandel.

¹⁴ vgl. ders., S. 15



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:¹⁵

- 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 Industriekaufleute bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb am besten und lagen auch schon im letzten Ausbildungsreport 2022 im vorderen Drittel. Es folgen einige weitere Berufe (Industriemechaniker*innen, Fachinformatiker*innen, Elektroniker*innen für Betriebstechnik und Kaufleute für Büromanagement), die auch schon bei der letzten Befragung auf den vorderen Plätzen lagen. Den größten Sprung machten die Elektroniker*innen und Anlagenmechaniker*innen, die beim letzten Mal noch im unteren Drittel zu finden waren.

Im Schlussdrittel mit den schlechteren Bewertungen befinden sich einige Berufe, die beim letzten Report deutlich besser bewertet wurden, wie beispielsweise Friseur*innen, Maler*innen und Lackierer*innen sowie Tischler*innen. Das Schlusslicht bilden die Hotelfachleute – wie auch schon 2022.

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen

★★★★★

Industriekaufmann*frau
Industriemechaniker*in
Elektroniker*in
Fachinformatiker*in
Anlagenmechaniker*in
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r
Elektroniker*in für Betriebstechnik
Kaufmann*frau für Büromanagement
KFZ-Mechatroniker*in

Berufe mit mittleren Bewertungen

★★★

Mechatroniker*in
Medizinische*r Fachangestellte*r
Bankkaufmann*frau
Verkäufer*in
Koch/Köchin
Gärtner*in
Kaufmann*frau für Groß- und Außenhandelsmanagement

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

★

Fachlagerist*in
Friseur*in
Maler*in und Lackierer*in
Fachkraft für Lagerlogistik
Tischler*in
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Hotelfachmann*frau

¹⁵ Fragen bzw. Aspekte mit weniger als 10 Nennungen innerhalb eines Berufs wurden aus der Mittelwertbildung für diesen Beruf ausgeschlossen

3.1.1

Einhalten des Ausbildungsplans

Gesetzliche Regelung

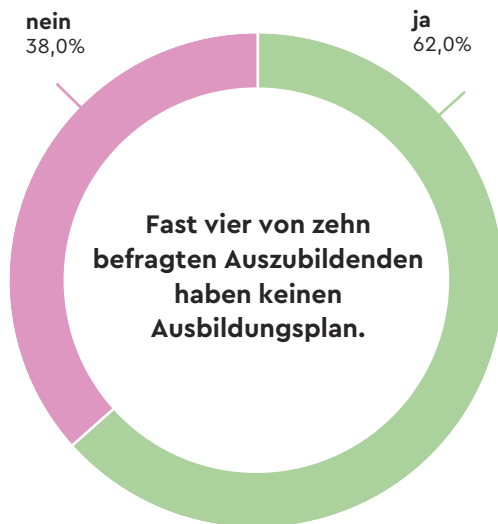
Für jeden Ausbildungsberuf gibt es nach § 5 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan, der die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung beschreibt. Dieser muss vom Ausbildungsbetrieb in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt werden, in dem geregelt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

Branchenunterschiede

Fast vier von zehn befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen (38 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 90 Prozent der angehenden Bankkaufleute und etwa 80 Prozent der Gärtner*innen und Kaufleute im Groß- und Außenhandelsmanagementangaben, einen Ausbildungsplan erhalten zu haben, konnten nur zwischen 34 und 45 Prozent der befragten Tischler*innen, KFZ-Mechatroniker*innen sowie Maler*innen und Lackierer*innen diese Frage bejahen.

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans

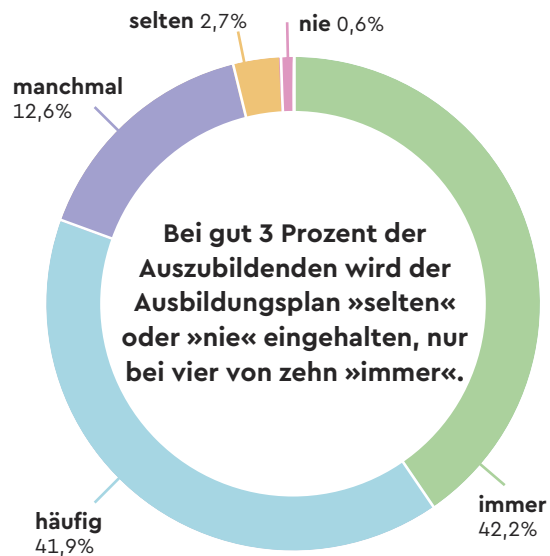


Basis: n=2.661 Antwortende

Einhalten des Ausbildungsplans

64 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen kennen ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. Von diesen gaben nur gut vier von zehn (42 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=1.078 Antwortende, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen

Die Gewerkschaftsjugend NRW fordert

Eine qualitativ gute 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 beigelegt. Daher bedarf es eines gesonderten rechtlichen Anspruchs auf einen betrieblichen Ausbildungsplan und einer gesetzlichen Konkretisierung im § 11 Berufsbildungsgesetz (BBiG). 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 Berufsbildungsgesetz 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 oder machen sich im späteren Berufsleben mit negativen Konsequenzen bemerkbar.

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: 13 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 etwa ein Viertel der befragten Köche und Köchinnen sowie der KFZ-Mechatroniker*innen angaben, »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, kam dies bei den Fachkräften für Lagerlogistik und den Elektroniker*innen für Betriebstechnik nur selten vor (5 Prozent).

Betriebsgröße

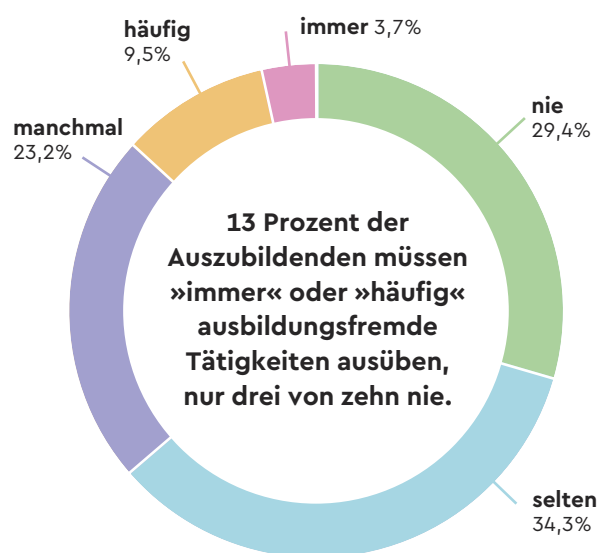
Im Gegensatz zu den Vorjahren ist in Nordrhein-Westfalen in der diesjährigen Befragung praktisch kein Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Anteil der Auszubildenden, die »immer« oder »häufig« zu ausbildungsfremden Tätigkeiten herangezogen zu werden, erkennbar. So gaben von den Auszubildenden aus kleinen und mittleren Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten durchschnittlich 13 Prozent an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen, ebenso viele wie in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten.

Die Gewerkschaftsjugend NRW fordert

Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen sind keine Kavaliersdelikte und 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.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten



Basis: n=1.082 antwortende Auszubildende, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen

3.1.3

Ausbildungsnachweis

Gesetzliche Grundlage

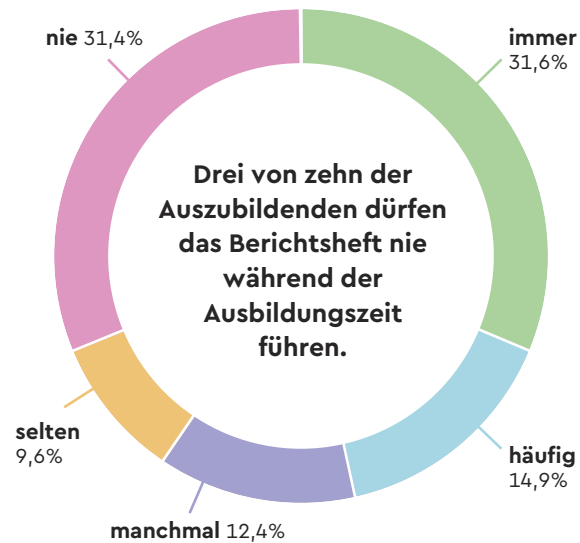
Das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) wird in den Ausbildungsordnungen der meisten Ausbildungsberufe als verpflichtend vorgeschrieben und ist Zulassungsvoraussetzung für die Teilnahme an der Abschlussprüfung. In das Berichtsheft werden alle Tätigkeiten, die Auszubildende im 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 gaben über drei von zehn (31 Prozent) der Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 10 Prozent machen dies nur »selten«.

Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)
führe ich während der Ausbildungszeit



Basis: n=2.698 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, Industriekaufleuten und Kaufleuten im Groß- und Außenhandelsmanagement nur wenige (unter 10 Prozent) den Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind dies beispielsweise bei den Köchen und Köchinnen, Verkäufer*innen, Gärtner*innen, Medizinischen Fachangestellten und Tischler*innen zwischen 48 und 56 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 reflektiert werden. Dies gilt auch und gerade für digitale Ausbildungsnachweise.

3.1.4

Fachliche Anleitung und Betreuung durch 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 der Praxis in vielen Betrieben davon abgewichen.

Präsenz der Ausbilder*innen

Der überwiegende Teil der Befragten aus Nordrhein-Westfalen gibt zwar an, formal ihnen zugeteilte Ausbilder*innen zu haben (92 Prozent), doch sind sie bei 9 Prozent dieser Auszubildenden »selten« bis »nie« präsent. Etwas häufiger kommt dies in mittelgroßen Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten vor (10 Prozent). Aus kleinen Betrieben bis 20 Mitarbeiter*innen und aus Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten berichteten jeweils rund 8 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 vielfach schlicht nicht möglich ist.

Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: 83 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, im Gegensatz zu nur 17 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind.

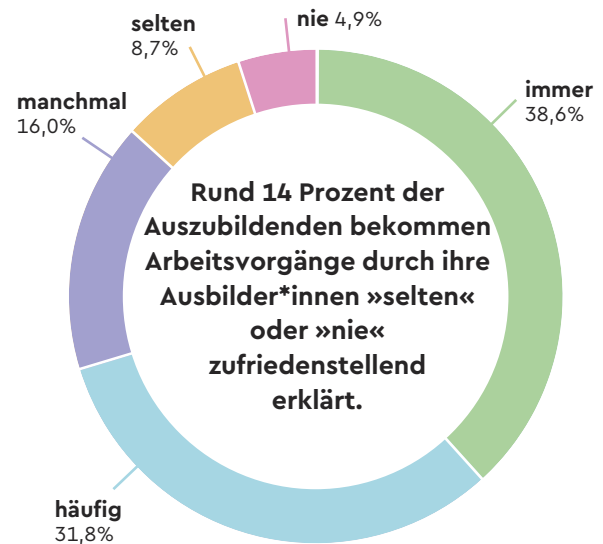
Betreuung durch Ausbilder*innen

Von den Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen, denen Ausbilder*innen zur Verfügung stehen, gaben lediglich 70 Prozent an, dass sie die Arbeitsvorgänge »immer« oder »häufig« zu ihrer Zufriedenheit erklärt bekommen. Dagegen haben 14 Prozent den Eindruck, eher »selten« bzw. »nie« eine gute Betreuung zu bekommen. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung.

Letztlich steigt durch eine schlechte Betreuung durch Ausbilder*innen auch das Risiko eines Ausbildungsabbruchs. So weist der Berufsbildungsbericht 2023 wiederholt darauf hin, dass Konflikte mit Ausbilder*innen und eine mangelnde Ausbildungsqualität¹⁶ zentrale Ursachen für vorzeitige Vertragslösungen darstellen. Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen alleingelassen und bei möglichen Fehlern zu

Unrecht kritisiert. Mit dem Bewusstsein, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen Prüfungsdruck und Angst, nicht gut genug ausgebildet zu sein.

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



Basis: n=2.489 Antwortende

Die Gewerkschaftsjugend NRW fordert

Die Rolle der Ausbilder*innen hat sich in den letzten Jahren verändert. Kompetenzveränderungen im Zuge der Digitalisierung 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 Ausbildungsseignungsverordnung (AEVO) verpflichtend aufgenommen werden, um eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten. Die Betriebe müssen die Aus- und Weiterbildung der Ausbilder*innen durch ausreichende bezahlte Freistellungen gewährleisten.

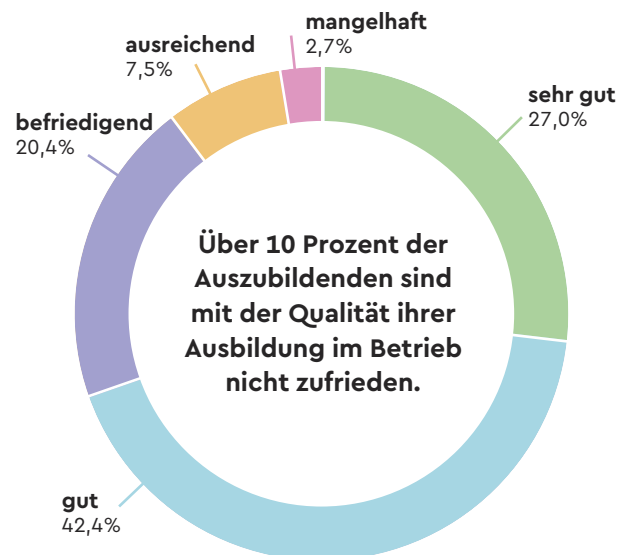
Mehr Zeit brauchen Ausbilderinnen und Ausbilder auch in der Ausübung ihrer Tätigkeit. Es bedarf gesetzlicher Rahmenbedingungen, um dies zu ermöglichen.

¹⁶ vgl. Berufsbildungsbericht 2023, S. 92.

3.1.5 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 gut 10 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=2.688 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 69 Prozent und ist in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten mit rund 80 Prozent am höchsten. Dies deutet darauf hin, dass die professionellen Ausbildungsstrukturen in Großbetrieben sich positiv auf die Beurteilung der fachlichen Qualität der Ausbildung auswirken.

3.1.6 Fachliche Qualität der Ausbildung im Berufskolleg

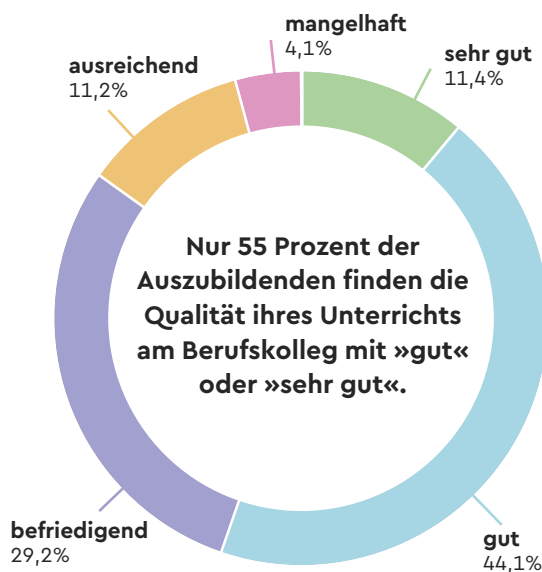
Bedeutung der Berufsschule

Das Berufskolleg spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine zentrale Rolle. Neben dem Betrieb ist es der zweite eigenständige Lernort für die Auszubildenden. Es vertieft das im Betrieb erlangte praktische Wissen, vermittelt eine berufliche Grund- und Fachbildung und legt darüber hinaus einen Schwerpunkt auf allgemeine Bildung. Ein guter Unterricht im Berufskolleg kann dazu beitragen, dass Auszubildende die durch ausbildungsfremde Tätigkeiten oder mangelnde Präsenz von Ausbilder*innen eventuell entgangenen Ausbildungsinhalte über die theoretische Wissensvermittlung wenigstens teilweise kompensieren können. Zudem bietet das Berufskolleg den Auszubildenden die Möglichkeit, ihren Wissensstand mit Kolleg*innen aus verschiedenen Betrieben zu vergleichen. Ebenso werden Lehrer*innen im Fall von Defiziten oder anderen Problemen im Ausbildungsalltag oftmals als Vermittler*innen zwischen Auszubildendem und Betrieb aktiv und leisten damit immens wichtige und allzu oft ehrenamtliche Arbeit, durch die Ausbildungsabbrüche vermieden werden können.

Beurteilung der Qualität des Unterrichts am Berufskolleg

Die Mehrheit der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen (rund 56 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts im Berufskolleg als »gut« oder »sehr gut«. Beim letztjährigen Report waren es noch gut 59 Prozent. 29 Prozent bezeichnen die Unterrichtsqualität als »befriedigend«, und immerhin 15 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft« (2022: 13 Prozent). Nach einer zwischenzeitlichen Verbes-

Fachliche Qualität des Berufskollegs



Basis: n=2.686 Antwortende

serung im letzten Jahr ist die Bewertung damit wieder auf den Mittelwert der Vorjahre gesunken. Wie die Befunde des diesjährigen thematischen Schwerpunktes »Moderne Ausbildung« zeigen (à Kapitel 2), kann davon ausgegangen werden, dass Defizite beim Thema Digitalisierung und der Lernortkooperation zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule mit zu diesem schlechten Ergebnis beitragen.

Ansätze zur Verbesserung

Seit Jahren bleibt in Nordrhein-Westfalen die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Qualität des Unterrichts am Berufskolleg deutlich hinter der Zufriedenheit mit dem Ausbildungsbetrieb zurück. Häufig wird seitens der Arbeitgeberverbände die Schuld bei den Lehrer*innen gesucht oder die Qualität der Lehrer*innenausbildung an den Universitäten in Frage gestellt.

Wie jedoch bereits der Ausbildungsreport 2012 und zuletzt der Ausbildungsreport 2017 verdeutlicht haben, beeinflussen eine Vielzahl von Faktoren die Bewertung der fachlichen Qualität des Unterrichts am Berufskolleg. Von großer Bedeutung sind die infrastrukturellen Rahmenbedingungen an den einzelnen Schulen. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufskollegs mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und ähnlichem ist unabdingbar, wenn das Lernen im Unterricht erfolgreich unterstützt werden soll. Insbesondere die neuen Anforderungen an die Vermittlung von digitaler und Medienkompetenz verlangt 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 ihrem Berufskolleg als »sehr gut« oder »gut«, weniger als ein Drittel war der Ansicht, dass sich die digitale Ausstattung seit Beginn der Corona-Pandemie verbessert hat¹⁷. Wie die Ergebnisse des diesjährigen Ausbildungsreports zeigen, haben sich diese Werte in den letzten beiden Jahren sogar noch verschlechtert.

Eine gute Ausstattung allein sichert jedoch noch keinen qualitativ hochwertigen Unterricht. 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 kann und so 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, zum Beispiel durch Ausstattungs- und Wartungsprobleme, die Einarbeitung in neue Unterrichtstechnologien, das Erschließen von digitalen Bil-

dungsmedien oder auch die Verlagerung von Verantwortlichkeiten im Zuge der digitalen Dokumentation von Leistungen. Aus diesen Gründen ist eine erhebliche Verbesserung der personellen Ausstattung an beruflichen Schulen notwendig, um die vorhandenen Lehrkräfte zu entlasten und eine Arbeitsteilung zu ermöglichen. Der Beruf der Berufsschullehrer*innen muss zudem aufgewertet werden. Sie brauchen mehr Sicherheit, weniger befristete und prekäre Arbeitsverhältnisse sowie gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit. Das gilt es voranzutreiben – auch für das 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 zu verbessern und an den Bedürfnissen der Schüler*innen auszurichten.¹⁸

Nachdem zwischen den Jahren 2012 und 2017 in keinem der untersuchten Bereiche (Mitbestimmung, Ausstattung, Klassengröße, etc.) substanzielle Verbesserungen festgestellt werden konnten¹⁹, ist es wenig verwunderlich, dass die Zufriedenheit der Auszubildenden mit dem Berufskolleg deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurückbleibt. Vor dem Hintergrund von Haushaltszwängen und Schuldenbremsen wurde massiv im Bildungsbereich gekürzt, und Personalstellen wurden nicht neu besetzt. Ein unhaltbarer Zustand, der dann auch noch auf den Rücken der Lehrer*innen ausgetragen wird.

Auch der als grundsätzlich positiv zu bewertende »Digitalpakt Schule« der Bundesregierung fördert lediglich die digitale Ausstattung und Infrastruktur der Schulen, allerdings ohne dass dies bislang zu einer spürbaren Verbesserung der Situation geführt hat (vgl. Kapitel 2) – auch weil die Mittel, die für die beruflichen Schulen zur Verfügung standen, den massiven Investitionsbedarf nicht einmal annähernd abdecken konnten.

Benötigt wird jedoch nicht nur Technik, sondern auch mehr Personal sowie eine ausreichende Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten. Wie die Ergebnisse zum Schwerpunktthema »Moderne Ausbildung« zeigen, hinkt man hier den aktuellen Entwicklungen leider noch immer hinterher.

¹⁷ vgl. DGB-Jugend 2021: Corona-Ausbildungsstudie 2021

¹⁸ Vgl. DGB-Jugend NRW 2017: Ausbildungsreport Nordrhein-Westfalen 2017, S. 13.

¹⁹ siehe Ausbildungsreporte Nordrhein-Westfalen 2012 und 2017 mit den Schwerpunkten »Lernbedingungen an den Berufsschulen« und »Qualität der Berufsschule«.

3.2

Ausbildungszeiten und Überstunden

Die Gewerkschaftsjugend NRW fordert

Die Rahmenbedingungen, unter denen am Berufskolleg gelehrt und gelernt wird, müssen nachhaltig verbessert werden. Deshalb muss der Pakt für berufliche Schulen, den die Bundesregierung im Koalitionsvertrag zur Stärkung und Modernisierung berufsbildender Schulen angekündigt hat, schnellstmöglich auf den Weg gebracht 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 Berufsschullehrer*innen angemessen auf die Auszubildenden mit ihren jeweiligen Bedürfnissen eingehen, Lerninhalte auf hohem Niveau vermitteln, mögliche bestehende theoretische Defizite der betrieblichen Ausbildung ausgleichen und die Herausforderungen der Digitalisierung im Unterricht meistern.

Indikatoren für das Ranking

In die Bewertung des Themas »Ausbildungszeiten und Überstunden« fließen die folgenden Aspekte²⁰ ein:

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

Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen

Im Vergleich zum letzten Ausbildungsreport 2022 haben sich in diesem Bereich kaum tiefgreifende Veränderungen im Ranking der untersuchten Ausbildungsberufe ergeben. Die Berufe im breiten Spitzendrittel liegen relativ dicht beieinander und waren auch im letzten Report im ersten Drittel oder meist im vorderen Mittelfeld zu finden.

Die Berufe im letzten Drittel mit den schlechtesten Bewertungen haben einen größeren Abstand zum Mittelfeld und belegten auch schon 2022 die hinteren Plätze. In dieser Gruppe neu hinzugekommen sind Gärtner*innen, die bundesweit erstmals unter die 25 häufigsten Ausbildungsberufe fallen.

²⁰ Fragen bzw. Aspekte mit weniger als 10 Nennungen innerhalb eines Berufs wurden aus der Mittelwertbildung für diesen Beruf ausgeschlossen

Ausbildungszeiten und Überstunden nach Ausbildungsberufen

Berufe mit den besten Bewertungen

★★★★★

Fachinformatiker*in
Kaufmann*frau für Groß- und Außenhandelsmanagement
Elektroniker*in für Betriebstechnik
Industriekaufmann*frau
Bankkaufmann*frau
Maler*in und Lackierer*in
Elektroniker*in
KFZ-Mechatroniker*in
Mechatroniker*in

Berufe mit mittleren Bewertungen

★★★

Industriemechaniker*in
Medizinische*r Fachangestellte*r
Fachkraft für Lagerlogistik
Tischler*in
Kaufmann*frau für Büromanagement
Fachlagerist*in

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

★

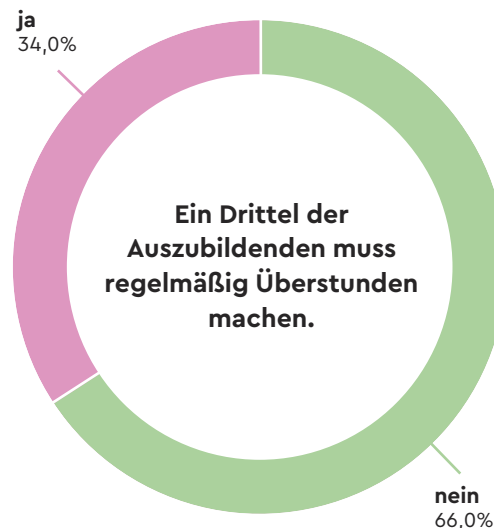
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Anlagenmechaniker*in
Gärtner*in
Hotelfachmann*frau
Friseur*in
Verkäufer*in
Koch/Köchin
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r

3.2.1

Regelmäßigkeit von Überstunden

Ein Drittel (34 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Im Vergleich zu den letzten Befragungen in Nordrhein-Westfalen ist dieser Anteil zwar kontinuierlich zurückgegangen, der Anteil ist aber immer noch viel zu hoch.

Regelmäßigkeit von Überstunden



Basis: n=2.680 Antwortende

Branchenunterschiede

Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Die überwiegende Mehrheit der angehenden Gärtner*innen (72 Prozent) und der Tischler*innen (64 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 54 Prozent der angehenden Köchinnen und Köche und 45 Prozent der Hotelfachleute an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Demgegenüber gaben lediglich 3 Prozent der angehenden Fachlagerist*innen und etwa 20 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 einen guten Eindruck hinterlassen und sehen sich nicht in der Verhandlungsposition, regelmäßige Überstunden ab-



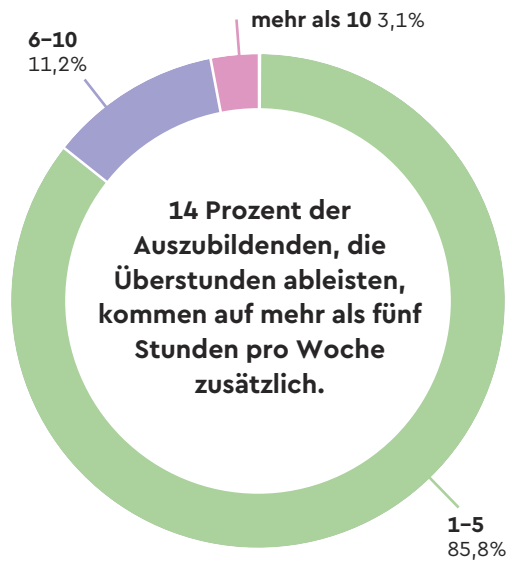
3.2.2

Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

zulehnen oder nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen.

Der Großteil (86 Prozent) der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, leistet bis zu fünf Überstunden pro Woche, die übrigen 14 Prozent jedoch zum Teil noch deutlich mehr. Dies ist nur eine geringfügige Verbesserung gegenüber der letztjährigen Befragung.

Überstunden pro Woche



Basis: n=792 Antwortende, die Überstunden machen müssen

Durchschnittliche Anzahl Überstunden

Unter den Befragten, die angaben, Überstunden ableisten zu müssen, ist die Zahl der durchschnittlich erbrachten Überstunden etwas angestiegen auf 4 Stunden (2022: 3,7). Dabei liegen beispielsweise angehende Verkäufer*innen sowie Köche und Köchinnen mit durchschnittlich 6,1 bzw. 5,4 Stunden am oberen Ende der Skala. Mit durchschnittlich 2,7 bzw. 2,3 Stunden müssen die befragten Medizinischen Fachangestellten und Kaufleute im Groß- und Außenhandelsmanagement die wenigsten Überstunden leisten.

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 36 Prozent an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es jedoch nur knapp 26 Prozent.

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 einen Unterschied zwischen gesetzlicher Regelung und Ausbildungspraxis.

Ausgleich für Überstunden

Gut zwei Drittel (68 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen gaben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (16 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (52 Prozent). 11 Prozent der Befragten erhielten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden, obwohl das gesetzlich vorgeschrieben ist.

Branchenunterschiede

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen den Ausgleich von Überstunden. Wenn solche Vereinbarungen nicht vorhanden sind, scheuen es Auszubildende häufig, ihre Vorgesetzten darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende gilt. So gaben beispielsweise nur zwischen 36 und 55 Prozent der Medizinischen Fachangestellten, Friseur*innen, Zahnmedizinischen Fachangestellten und Verkäufer*innen aus Nordrhein-Westfalen an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise 98 Prozent der angehenden Bankkaufleute und 84 Prozent der Mechatroniker*innen und Fachinformatiker*innen ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

3.2.3

Wöchentliche Ausbildungszeit

Die teilweise hohe Anzahl von Überstunden hat Auswirkungen auf die wöchentliche Ausbildungszeit. Der Großteil der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (87 Prozent). 13 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten (2022: 12 Prozent). Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für 4 Prozent der Befragten zum Alltag. Das ist bei weitem mehr, als die gesetzliche Grundlage zulässt.

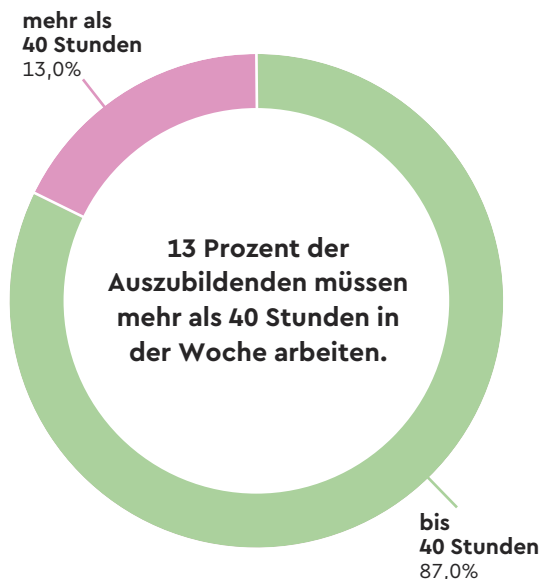
Gesetzliche Regelung

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.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit



Basis: n=2.611 Antwortende

Wöchentliche Arbeitstage

Anlass zu Kritik gibt in einigen Ausbildungsberufen nach wie vor die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. Während insgesamt 3 Prozent der befragten Auszubildenden angaben, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten, haben zwi-

schen 9 und 11 Prozent der angehenden Köche und Köchinnen, Verkäufer*innen, Fachlagerist*innen und Friseur*innen keine Fünf-Tage-Woche. Darüber hinaus ist für so manchen Auszubildenden die Freistellung für die Berufsschule ein regelrechter Kampf mit dem Betrieb. Erholungszeiten sind ebenfalls keine Selbstverständlichkeit.

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.

Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten, das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten gerade in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich²¹. Auszubildende sind von überlangen Arbeitstagen, unregelmäßiger Schichtarbeit und ständiger Erreichbarkeit auch außerhalb der Ausbildungszeit betroffen, wie die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2018 aufgezeigt haben²². Dass die Lage der Ausbildungszeit sowie Schichtdienste und unzulängliche Regelungen bezüglich der Pausenzeiten Auswirkungen auf die Situation der Auszubildenden haben, wurde im Ausbildungsreport 2016 ausführlich dargestellt.²³

Die Gewerkschaftsjugend NRW fordert

Trotz der klaren Festlegungen im Ausbildungsrahmenplan, der die zeitliche Gliederung der Ausbildung regelt, sind Überstunden für viele Auszubildende alltäglich. 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.

²¹ vgl. Berufsbildungsbericht 2023, S. 93: Die höchsten Vertragslösungsquoten wiesen im Jahr 2021 die Berufe des Hotel- und Gastgewerbes auf. Auch bei den Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk und bei den Friseur*innen lagen die Lösungsquoten deutlich über 40 Prozent.

²² vgl. DGB-Jugend NRW 2018: Ausbildungsreport 2018 Nordrhein-Westfalen

²³ vgl. DGB-Jugend NRW 2016: Ausbildungsreport 2016 Nordrhein-Westfalen

3.2.4

Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit

Gesetzliche Regelung

Seit dem 1. Januar 2020 gilt ein neues Berufsbildungsgesetz (BBiG). Die Gewerkschaftsjugend hatte sich hier vehement für Verbesserungen eingesetzt. Und die erkämpften Regelungen bringen Positives bei der Anrechnung von Berufsschulzeiten.

Allen Auszubildenden, unabhängig vom Alter, wird eine gesetzlich abgesicherte Anrechnung der Zeit am Berufskolleg 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 Berufsschultag mehr als fünf Unterrichtsstunden (mindestens je 45 Minuten) hat, wird der Tag mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit angerechnet (§ 15 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 BBiG). Er gilt damit als kompletter Ausbildungstag. Auszubildende können nicht mehr verpflichtet werden, in den Betrieb zurückzukehren.

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

Für allen anderen Tage gilt: Die Zeiten des Unterrichts – mit Pausen, ausfallenden Zwischenstunden sowie der Wegezeit zwischen Berufsschule und Betrieb – werden auf die Ausbildungszeit angerechnet, aber nur bis zur gesetzlichen Höchstarbeitszeit.

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

Dennoch müssen nach der Vorstellung nicht weniger Unternehmen 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.

Als Gewerkschaftsjugend kämpfen wir dafür, dass nicht nur ein Berufsschultag in der Woche voll angerechnet wird, sondern alle Tage.

Trotz der angepassten gesetzlichen Regelungen gaben noch immer rund 6 Prozent der Befragten aus Nordrhein-Westfalen an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 14 Prozent ist dies »manchmal« oder »selten« der Fall. Davon betroffen sind in besonderem Maße angehende Zahnmedizinische Fachangestellte und Friseur*innen. In diesen Ausbildungsberufen können sich nur 57 bzw. 61 Prozent der Auszubildenden sicher sein, die Zeiten des Berufsschulunterrichts nicht nacharbeiten zu müssen.

Die Gewerkschaftsjugend NRW fordert

Jeder Berufsschultag in der Woche soll, unabhängig von seinem Umfang, grundsätzlich als voller Ausbildungstag berücksichtigt werden. Die aktuelle Gesetzlage beschränkt diese Regelung auf nur einen Tag in der Woche. Dadurch werden Auszubildende mit zwei oder mehr Berufsschultagen benachteiligt. Von ihnen kann an diesen Tagen verlangt werden, nach dem Berufskolleg wieder in den Betrieb zurückzukehren.

3.2.5

Blickpunkt

Jugendarbeitsschutzgesetz

Gesetzliche Regelung

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

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

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

Verstöße gegen das Gesetz

Auch wenn der Anteil der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren, die angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten, im Vergleich zu 2022 von knapp 9 Prozent auf rund 6 Prozent gesunken ist, gestaltet sich die Situation nach wie vor nicht zufriedenstellend. Außerdem entspricht es keinesfalls dem Jugendarbeitsschutzgesetz, wenn immer noch fast jede*r vierte minderjährige Auszubildende regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird (rund 23 Prozent). Und nur 32 Prozent davon erhalten dafür einen Freizeitausgleich.

Die Fünf-Tage-Woche scheint ebenfalls noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein: Immerhin 1,7 Prozent (2022: 3,5 Prozent) der befragten minderjährigen Auszubildenden gaben an, entgegen

der gesetzlichen Vorgaben an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden immer noch missachtet: So müssen knapp 12 Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden²⁴ die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten – praktisch keine Veränderung zum Vorjahr.

Die Gewerkschaftsjugend NRW fordert

Die hohe Anzahl an Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz (JARbschG) zeigt: Es handelt sich nicht 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 bundesweit bei durchschnittlich 20 Jahren²⁵ – ist eine Ausweitung des Geltungsbereichs des JARbschG auf alle Auszubildenden notwendig. Das Gesetz soll zu einem allgemeinen Ausbildungsschutzgesetz ausgebaut werden. Zum besseren Schutz der jungen Menschen sind darüber hinaus die bestehenden Öffnungsklauseln und Ausnahmeregelungen im JARbschG zu streichen und die bisher geltenden Höchstgrenzen für die Schichtzeit von Jugendlichen und Auszubildenden zu verkürzen.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit
der unter 18-jährigen Auszubildenden



n=268 antwortende minderjährige Auszubildende

²⁴ Anteil der Auszubildenden unter 18 Jahren, die angegeben haben, »immer«, »häufig«, »manchmal« oder »selten« die Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb nacharbeiten zu müssen

²⁵ vgl. BIBB 2023: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023 – Vorversion, S. 163.

3.3

Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung

Mit den Änderungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) wurde zum 1. Januar 2020 auch eine Mindestausbildungsvergütung (MiAV) eingeführt.

Für eine Mindestvergütung in der Berufsausbildung hat die Gewerkschaftsjugend sehr lange gekämpft. Jetzt gibt es endlich die gesetzlich abgesicherte Untergrenze für Ausbildungsvergütungen. Der extremen Ausbeutung von Auszubildenden mit Billigvergütungen kann damit Einhalt geboten werden: Die Mindestvergütung hilft 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 den Anspruch, 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 wurden eine jahrelange Rechtsprechungspraxis des Bundesarbeitsgerichts und eine Forderung der Gewerkschaftsjugend in Gesetzesform gegossen.

Die zweite Haltelinie bilden die im Gesetz genannten Festbeträge (§ 17 Abs. 2 BBiG). Sie gelten in der Einführungsphase bis 2023. Ab dem Jahr 2024 gibt es dann eine automatische, jährliche Steigerung. Sie orientiert sich 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.²⁶

Zudem bieten einige Arbeitgeberverbände seit einigen 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 NRW fordert

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

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

Mit der Datenbank der Ausbildungsvergütungen hat das BIBB die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus rund 500 wichtigen Tarifbereichen in Deutschland berechnet. Demnach erhöhten sich 2022 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 4,2 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 1.028 Euro. In den alten Bundesländern gab es ein Plus von 4 Prozent auf durchschnittlich 1.029 Euro.²⁷

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 (1.201 Euro und Industriemechaniker*innen (1.115 Euro) durchschnittlich rund doppelt so viel wie angehende Friseur*innen (657 Euro).²⁸

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

²⁶ Vgl. WSI 2023: Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. April 2023.

²⁷ vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2022: S. 5 ff.

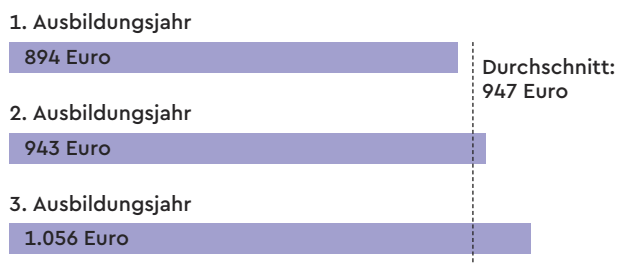
²⁸ vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2022 in Deutschland insgesamt

ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich 894 Euro, im zweiten 943 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 1.056 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 Kaufleute im Groß- und Außenhandelsmanagement im ersten Ausbildungsjahr 1.120 Euro und damit fast 400 Euro mehr als die Maler*innen und Lackierer*innen (733 Euro).

Ausbildungsvergütung (brutto)
nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)



Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung der befragten Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen (über alle betrachteten Berufe und Ausbildungsjahre) beträgt 947 Euro im Monat, deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung für Westdeutschland.

Basis: n=2.485 Antwortende (ohne 4. Ausbildungsjahr)

Mindestausbildungsvergütung

Die vorliegenden Ergebnisse verweisen bereits auf die hohe Bedeutung, die die Einführung der Mindestausbildungsvergütung (MiAV) hat.

Die DGB-Jugend wird ihre Entwicklung auch in den kommenden Jahren kritisch begleiten. Denn ihre Höhe bleibt 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 2023 nur mit einem Anspruch auf die Mindestausbildungsvergütung ihre Ausbildung beginnen, würde das brutto etwa 130 Euro mehr bedeuten. Geld, das angesichts der hohen Inflation dringend gebraucht wird.

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

Vergütungsstufen bis 2023 (Stand Juni 2023)

1. Ausbildungsjahr	515 Euro	550 Euro	585 Euro	620 Euro
2. Ausbildungsjahr (+ 18%)*	607,70 Euro	649 Euro	690,30 Euro	731,60 Euro
3. Ausbildungsjahr (+ 35%)*	695,25 Euro	742,50 Euro	789,75 Euro	837 Euro
4. Ausbildungsjahr (+ 40%)*	721 Euro	770 Euro	819 Euro	868 Euro
	2020	2021	2022	2023
	Jahr des Ausbildungsbeginns			

* Bezogen auf der 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 Aspekte²⁹ ein:

Indikatoren für die persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität

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

Persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität

Berufe mit den besten Bewertungen

★★★★★

Fachinformatiker*in
Industriemechaniker*in
Elektroniker*in für Betriebstechnik
Elektroniker*in
Mechatroniker*in
Industriekaufmann*frau
KFZ-Mechatroniker*in
Fachlagerist*in

Berufe mit mittleren Bewertungen

★★★

Kaufmann*frau für Büromanagement
Anlagenmechaniker*in
Bankkaufmann*frau
Gärtner*in
Maler*in und Lackierer*in
Kaufmann*frau für Groß- und Außenhandelsmanagement
Koch/Köchin
Medizinische*r Fachangestellte*r
Fachkraft für Lagerlogistik

Berufe mit den schlechtesten Bewertungen

★

Tischler*in
Friseur*in
Kaufmann*frau im Einzelhandel
Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r
Verkäufer*in
Hotelfachmann*frau

Persönliche Zufriedenheit durch gute Ausbildungsqualität

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

²⁹ Fragen bzw. Aspekte mit weniger als 10 Nennungen innerhalb eines Berufs wurden aus der Mittelwertbildung für diesen Beruf ausgeschlossen

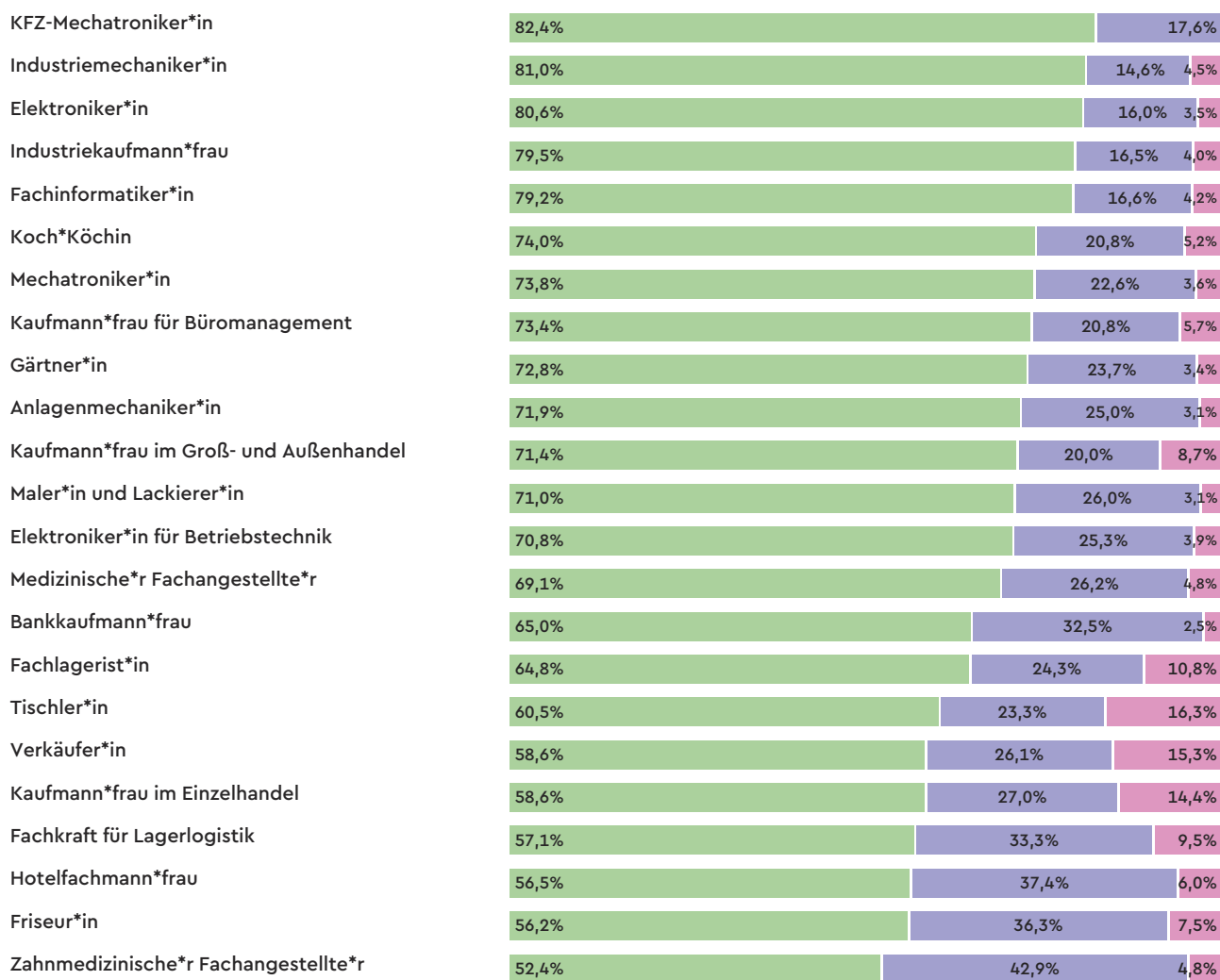
3.4.1

Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt waren 70 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen mit Ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (25 Prozent) oder »zufrieden« (45 Prozent). Die Ausbildungszufriedenheit hat sich damit in den letzten Jahren kaum geändert. Ein Viertel (24 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 Ausbildungszufriedenheit variiert zwischen den Ausbildungsberufen erheblich. Während 81 bis 82 Prozent der befragten Elektroniker*innen, Industriemechaniker*innen und KFZ-Mechatroniker*innen mit Ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, trifft dies nur für rund 57 Prozent der Hotelfachleute, 56 Prozent der Friseur*innen und sogar nur 52 Prozent der Zahnmedizinischen Fachangestellten zu.

Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Ausbildungsberufen



Basis: n=2.679 Antwortende

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



Betreuung durch Ausbilder*innen

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder*innen. Von den befragten Auszubildenden, die angaben, von ihren Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« korrekt behandelt zu werden, waren 81 Prozent mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden. Andererseits waren bei denjenigen, die »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, nur 21 Prozent (sehr) zufrieden.

Ausbildungszufriedenheit in Abhängigkeit von der Behandlung durch Ausbilder*innen

Korrekte Behandlung durch Ausbilder*innen
selten/nie



manchmal



immer/häufig



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

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

Basis: n=2.469 Antwortende

Die Gewerkschaftsjugend NRW fordert

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

Überstunden

Überstunden wirken sich ebenfalls negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus. Während rund 75 Prozent der Auszubildenden, die keine regelmäßigen Überstunden machen müssen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, trifft dies nur für rund 62 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zu den Überstunden

keine regelmäßigen Überstunden



regelmäßige Überstunden



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

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

Basis: n=2.634 Antwortende

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Das häufige Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten wirkt sich ebenfalls negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 86 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter den Befragten, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« lediglich bei 59 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 85 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, war in Nordrhein-Westfalen bei den angehenden Maler*innen und Lackierer*innen, Industriemechaniker*innen, Elektroniker*innen, Mechatroniker*innen und Bankkauffeuten mit Anteilen zwischen 84 und 95 Prozent am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich bei den Zahnmedizinischen Fachangestellten (43 Prozent), Hotelfachleuten (59 Prozent) und Friseur*innen (63 Prozent).

Von den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« mit ihrer Ausbildung sind, fühlen sich

nur 40 Prozent weder unter- noch überfordert. 32 Prozent klagen über eine Überforderung und 28 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich Zahnmedizinische Fachangestellte (38 Prozent) und Hotelfachleute (22 Prozent). Der höchste Anteil einer Unterforderung findet sich bei den Friseur*innen und Gärtner*innen (je 22 Prozent).

Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb

Insgesamt würden nur sechs von zehn (60 Prozent) der Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen. Etwa ein Sechstel (17 Prozent) würden den eigenen Ausbildungsbetrieb nicht weiterempfehlen, und ein knappes Viertel (23 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 80 Prozent erheblich höher als unter den (sehr) Unzufriedenen mit weniger als 3 Prozent.

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

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



teilweise zufrieden



2,6% eher/sehr unzufrieden



Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?

ja weiß nicht nein

Weniger als 3 Prozent der »(sehr) unzufriedenen« Auszubildenden würde eine Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen.

Basis: n=2.675 Antwortende

Auffällig ist dabei, dass die Begeisterung vieler Auszubildender im Laufe der Ausbildung offenbar abnimmt. Während im ersten Ausbildungsjahr noch gut zwei Drittel (69 Prozent) der Befragten angaben, die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterzuempfehlen, sinkt dieser Anteil im zweiten und dritten Ausbildungsjahr auf 57 bzw. 51 Prozent und im vierten sogar auf nur noch 49 Prozent. Auch wenn eine »Desillusionierung« durch den Arbeitsalltag bis zu einem gewissen Grad nachvollziehbar ist, sollte es die Ausbildungsbetriebe durchaus nachdenklich stimmen, dass zum Ende der Ausbildung nur noch jede*r zweite Auszubildende die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen würde.

Weiterempfehlen der Ausbildung in Abhängigkeit zum Ausbildungsjahr

1. Ausbildungsjahr



2. Ausbildungsjahr



3. Ausbildungsjahr



4. Ausbildungsjahr



Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?

ja weiß nicht nein

Nur durchschnittlich die Hälfte der Auszubildenden ab dem dritten Ausbildungsjahr würde die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen.

Basis: n=2.679 Antwortende

Dass die Betriebe durchaus Einfluss auf die Zufriedenheit ihrer Auszubildenden haben, zeigen die folgenden Zusammenhänge: So würden knapp drei Viertel (74 Prozent) der Auszubildenden, denen am Ausbildungsplatz immer ein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht und sogar 81 Prozent derer, denen ihre Ausbilder*innen die Arbeitsvorgänge immer zur vollsten Zufriedenheit erklären, die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen. Das gleiche gilt für 91 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

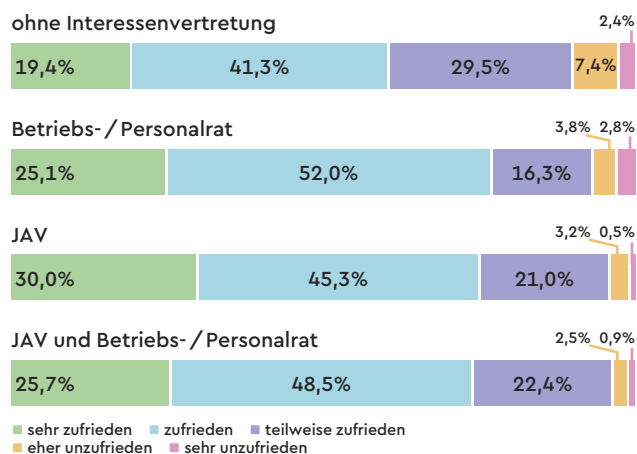
Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Von den befragten Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen, in deren Betrieb es eine betriebliche Interessenvertretung gibt, gaben 76 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 61 Prozent. Umgekehrt sind nur 5 Prozent aller 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 doppelt 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 weniger als die Hälfte (47 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 (74 Prozent) vorstellen.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung



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

Basis: n=2.442 Antwortende

Betriebsgröße

In Mittel- und Großbetrieben sind häufiger betriebliche Interessenvertretungen anzutreffen als in Kleinbetrieben. So gaben 81 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 64 Prozent der Fall, in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten nur noch bei 31 Prozent. In kleinen Betrieben mit 11 bis 20 Mitarbeitern und 5 bis 10 Mitarbeitern waren dies nur je rund 12 Prozent.

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

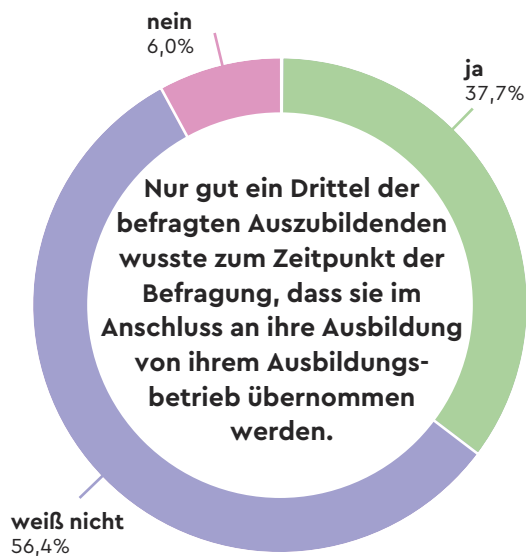
Zwischen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und der persönlichen Ausbildungszufriedenheit besteht ebenfalls ein Zusammenhang: 80 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein, im Gegensatz zu 68 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. 47 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, 18 Prozent wollen jedoch nicht in ihrem aktuellen Ausbildungsbetrieb bleiben. Zum Befragungszeitpunkt waren sich allerdings erst gut ein Drittel (knapp 38 Prozent) sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Übernahme im Anschluss an die Ausbildung



Basis: n=2.663 Antwortende

Große Unsicherheit

56 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Allerdings setzen sich Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinander. 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 6 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 Tischler*innen (19 Prozent), Zahnmedizinische Fachangestellte sowie Köche und Köchinnen (je 15 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 rund 11 Prozent eine Zusa-

ge für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Weitere 3 Prozent verfügten über eine Perspektive in der Leih-/ bzw. Zeitarbeitsbranche. 41 Prozent der betroffenen Auszubildenden hatten jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Drittes Ausbildungsjahr

43 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. Gegenüber 2022 ist dieser Anteil zwar um 4 Prozentpunkte gefallen, er liegt aber immer noch deutlich über dem Niveau des Jahres 2020.

In etwa gleichem Maße ist der Anteil jener Auszubildenden gestiegen, die sich im dritten Ausbildungsjahr bereits über eine Übernahmezusage freuen durften (46 Prozent), (2022: 43 Prozent). Der Anteil derer, die bereits wissen, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden, liegt bei 11 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 über zwei Drittel der befragten Industriemechaniker*innen (68 Prozent) und 57 Prozent der Elektroniker*innen für Betriebstechnik bzw. 54 Prozent der Mechatroniker*innen bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies nur für 22 Prozent der Verkäufer*innen und 23 Prozent der KFZ-Mechatroniker*innen zu.

Übernahme und Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 81 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.

(Un)befristete Übernahme

Die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. Nur 72 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aus-

3.4.4

Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

sicht 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 27 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 52 Prozent der Befragten angaben, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, lag dieser Anteil in den kleineren Betrieben nur bei rund 35 Prozent. Allerdings erfolgt in den kleineren Betrieben die Übernahme häufiger unbefristet (77 Prozent) als in Großbetrieben (59 Prozent).

Die Gewerkschaftsjugend NRW 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. Deshalb sollen alle Auszubildenden im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung einen Anspruch auf eine unbefristete Übernahme erhalten. 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.

Die Ergebnisse des Bundes-Ausbildungsreport 2016 zum Schwerpunktthema »Psychische Belastung in der Ausbildung« haben gezeigt, 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 als auch Probleme bei der Freistellung für die Berufsschule sind hier Einflussfaktoren. Der Ausbildungsreport 2018 mit dem Schwerpunkt »Arbeitszeit in der Ausbildung« hat einen Teil dieser Faktoren näher beleuchtet und bestätigt die Ergebnisse.

Leistungs- und Zeitdruck sowie allgemeine Über-, aber auch Unterforderung – insbesondere bei jenen, die ohnehin eher unzufrieden mit ihrer Ausbildung sind –, spielen eine wichtige Rolle. Konflikte mit Ausbilder*innen und mangelnde Vermittlung von Fachwissen tun ein Übriges. Weitere Faktoren, die sich negativ auf die Ausbildungszufriedenheit auswirken, sind neben ganz allgemein gestiegenen Leistungs- und Flexibilitätsanforderungen an die Auszubildenden z.B. die Notwendigkeit für einen Nebenjob aufgrund unzureichender Ausbildungsvergütung oder steigender Lernstress in der Berufsschule wegen einer an Schulnoten gekoppelte Übernahme nach der Ausbildung.

Mit der Corona-Pandemie und ihren Folgen haben viele dieser Belastungsfaktoren noch einmal an Bedeutung gewonnen, und neue sind hinzugekommen. So zeigt die bundesweite Corona Ausbildungsstudie der DGB-Jugend aus dem Jahr 2021, dass die Auswirkungen der Pandemie für mehr als 70 Prozent der Befragten eine starke oder sehr starke Belastung für ihr Leben darstellen. Mehr als die Hälfte der Befragten gab an, dass die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Ausbildung sie sehr stark (20 Prozent) oder stark (35 Prozent) belastet haben.

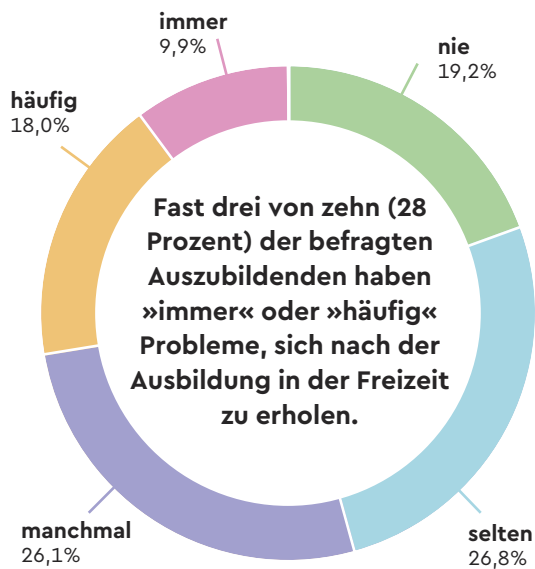
Erholung in der Freizeit

Rund 28 Prozent der befragten Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen gaben an, »immer« oder »häufig« Probleme zu haben, sich in der Freizeit zu erholen. Nur knapp ein Fünftel (19 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.

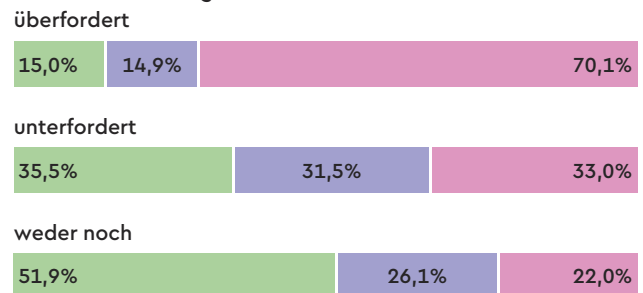
Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen



n= 2.684 Antwortende

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 ...



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

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

n= 2.655 Antwortende

Starke Unterschiede nach Branchen

Die psychische Belastung der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen zeigt starke Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während beispielsweise nur zwischen 13 und 14 Prozent der Mechatroniker*innen, Elektroniker*innen und Industriekaufleute »immer« oder »häufig« Probleme haben, sich zu erholen, sind dies bei den Friseur*innen und den Zahnmedizinischen Fachangestellten knapp die Hälfte (47 bzw. 48 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 22 Prozent angaben, immer oder häufig Probleme zu haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen, liegt dieser Anteil bei Auszubildenden, die sich überfordert fühlen, mit 70 Prozent mehr als drei Mal so hoch. Auch eine Unterforderung stellt eine psychische Belastung dar. Von den betroffenen Auszubildenden haben 33 Prozent immer oder häufig Probleme, sich nach der Ausbildung zu erholen.

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

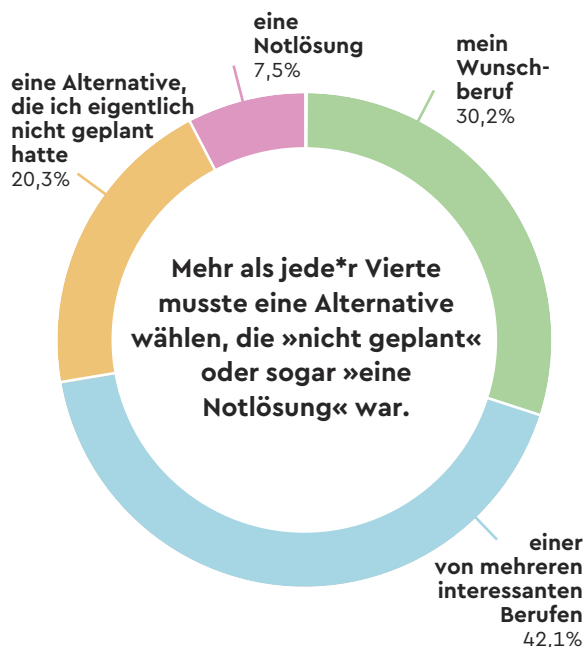
Bereits der Bundes-Ausbildungsreport 2013 mit dem Thema »Zugang zu Ausbildung« zeigte einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der Zufriedenheit mit der Ausbildung.

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: Gut Sieben von zehn der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (30 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (42 Prozent). Knapp drei von zehn Befragten machen jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...



Basis: n=2.709 Antwortende

eigentlich nicht geplant war (20 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (8 Prozent).

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Über ein Drittel (36 Prozent) der jungen Männer kommt in ihrem Wunschberuf unter, gegenüber nur 21 Prozent der jungen Frauen. Entsprechend häufiger ist für die Frauen ihr aktueller Ausbildungsberuf eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten (28 Prozent gegenüber 16 Prozent bei den männlichen Auszubildenden).

Unter diesen Bedingungen ist es wenig verwunderlich, dass die Zahl ausbildungsinteressierter junger Frauen ebenso wie die Anzahl der mit Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge immer weiter zurückgeht. So lag bundesweit der Anteil von Frauen unter den Ausbildungsanfänger*innen auch 2022 bei lediglich 36,5 Prozent³⁰.

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 NRW 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 dringend notwendig.

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.

³⁰ vgl. BIBB 2023: Berufsbildungsbericht 2023, S. 56

Berufswahl und Ausbildungserfolg

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

Deutlich wird die negative Wirkung durch ein Übermaß an Flexibilität daran, dass lediglich 58 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 80 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 26 Prozent mit der Ausbildung (sehr) zufrieden, mehr als ein Viertel (28 Prozent) hingegen (sehr) unzufrieden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung und Berufswunsch

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ... eine Notlösung



eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte



einer von mehreren interessanten Berufen



mein Wunschberuf



Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:

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

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

Basis: n=2.663 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.

83 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, nur rund 4 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 49 bzw. 27 Prozent erheblich niedriger.

Dementsprechend stark unterscheiden sich die Antworten auf die Frage, ob die Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden. Während sieben von zehn (72 Prozent) der Auszubildenden im Wunschberuf diese Frage bejahten, stimmten nur gut die Hälfte (53 Prozent) der Auszubildenden in einem Alternativberuf, der nicht geplant war und nur 23 Prozent in einer »Notlösung« dem zu.

Berufliche Perspektive in Abhängigkeit zum Berufswunsch

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ... eine Notlösung



eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte



einer von mehreren interessanten Berufen



mein Wunschberuf



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

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

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

Basis: n=1.313 Antwortende

3.4.6

Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

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

Vertragslösungen

Mehr als jede*r vierte Auszubildende³¹ in Deutschland löst seinen*ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Die hohen Vertragslösungsquoten in der dualen Berufsausbildung sind seit Jahren ein großes Problem und Verbesserung ist nicht in Sicht. So weist der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2023 bundesweit 141.207 Vertragslösungen aus, was einer Vertragslösungsquote von 26,7 Prozent entspricht, 1,6 Prozentpunkte mehr als 2020.

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.

Neuere Studien 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«

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

³¹ vgl. Berufsbildungsbericht 2023, S. 92ff.

³² a. a. O., S. 93

Ausbildungsabbrüche in Nordrhein-Westfalen

Gut 15 Prozent der befragten Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen gaben an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Diese Quote liegt etwa auf dem Niveau der Vorjahre (14 Prozent).

Für 82 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes verbunden. Nur 18 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 achte 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.

Befürchtungen, die Ausbildung aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie nicht erfolgreich abschließen zu können.

Nach dem Ende der Corona-Pandemie hat sich ist der Anteil der Auszubildenden, die befürchten, ihre Ausbildung pandemiebedingt nicht erfolgreich abschließen zu können, erwartungsgemäß deutlich verringert. Sahen im Jahr 2022 noch 16 Prozent der Auszubildenden eine sehr große oder große Gefahr, ihre Ausbildung aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie nicht erfolgreich abschließen zu können, waren es aktuell lediglich noch knapp 10 Prozent.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Um die Zahl der Vertragslösungen und endgültigen Ausbildungsabbrüche nachhaltig zu senken, ist eine Reihe von Maßnahmen erforderlich. Zentrale Elemente sind dabei:

► Eine qualitativ hochwertige und moderne Ausbildung, die sich am Ausbildungsrahmenplan orientiert und den individuellen Leistungsstand der Auszubildenden berücksichtigt.

► Eine Ausweitung der Qualifikationen der Ausbilder*innen durch eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbilder*inneneignungsverordnung.

► Ein funktionierendes, neutrales, und niedrigschwelliges Beschwerdemanagement für die Auszubildenden, das stetig weiterentwickelt wird.

► Eine konsequente Nutzung neuer Regelungen für Auszubildende und Betriebe zu begleitenden und unterstützenden Angeboten, wie dem neuen Instrument Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex).

► Eine ganzheitliche, umfassende und frei von Rollenstereotype gestaltete Berufsorientierung sowie Berufswahlvorbereitung im Vorfeld der Ausbildungsaufnahme unter Berücksichtigung der Interessen und Begabungen der jungen Menschen.

A person's hand is visible in the upper left corner, holding a piece of paper. The paper features a logo consisting of two overlapping triangles, with the word 'PRESS' above the word 'STREET'. To the right of the logo, the text 'Zukunft - eine
entworfene Raumgeschichte?' is printed in a stylized, slightly curved font.

PRESS
STREET

Zukunft - eine
entworfene Raumgeschichte?

4. Fazit und Forderungen

Die Digitalisierung hat die Berufsausbildung schon jetzt einschneidend verändert. Das zeigen nicht nur die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie. Die tiefgreifenden Veränderungen bergen neben vielen Risiken auch Chancen für eine neu justierte Arbeitswelt im Sinne der Beschäftigten. Als Gewerkschaftsjugend stellen wir uns den Herausforderungen – wir werden die Veränderungen unserer Arbeitswelt aktiv begleiten, gestalten und mitbestimmen. Grundlage hierfür ist immer das Erfolgsmodell der dualen Berufsausbildung, das jedoch in den letzten Jahren einen schleichenden Bedeutungsverlust erlitten hat. Hier braucht es eine entschiedene Trendwende: Mit dem Gesetz zur Förderung der Aus- und Weiterbildung hat die Bundesregierung den Einstieg in die Ausbildungsgarantie geebnet. Doch reichen die beschlossenen Maßnahmen nicht aus: Wir brauchen wieder mehr betriebliche Ausbildungsplätze. Und wir brauchen gute und moderne Rahmenbedingungen der Ausbildung in Betrieb und Berufsschule. Dafür kämpfen wir als Gewerkschaftsjugend – und genau hier müssen Politik und Arbeitgeber*innen liefern!

Der Ausbildungsreport 2023 zeigt sehr deutlich, dass es bei der Digitalisierung der Berufsausbildung erhebliche Nachholbedarfe gibt – sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule. Die berufliche Bildung braucht dringend ein Systemupdate: Das fängt bei der digitalen Ausstattung der Berufsschulen an, die fast 36 Prozent der Befragten nur mit »ausreichend« oder sogar »mangelhaft« bewerten. Konsequenterweise fühlt sich nur jede*r dritte Auszubildende »(sehr) gut« auf den Umgang mit digitalen Medien vorbereitet. Und das endet bei den Betrieben, die ebenfalls fast 40 Prozent der Auszubildenden nur »selten« oder sogar »nie« die benötigten technischen Geräte für eine digitale Ausbildung zur Verfügung stellen.

Angesichts des sich verschärfenden Fachkräftemangels sind diese Ergebnisse ein Armutszeugnis – statt »schwarzer Null« braucht es massive Zukunftsinvestitionen in die Bildungslandschaft. Das ist auch eine Frage der Gerechtigkeit: Hängt der Zugang zu technischen Geräten vom eigenen Geldbeutel ab, kann von »Chancengleichheit« keine Rede sein.

Die DGB-Jugend fordert deshalb diese Verbesserungen:

Versprechen umsetzen –

Pakt für Berufliche Schulen starten

Auszubildende müssen auf die künftige digitale Arbeitswelt vorbereitet sein. Ihnen muss nicht nur notwendiges technisches Verständnis, sondern auch ein selbstbestimmter und souveräner Umgang mit digitalen Medien vermittelt werden. Um berufliche Bildung für diese digitale Zukunft zu rüsten, muss die digitale Infrastruktur an den Berufsschulen ausgebaut und die Medienkompetenz auf allen Ebenen gestärkt werden.

Die Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag versprochen, gemeinsam mit den Ländern einen Pakt für berufliche Schulen aufzulegen, um sie zu stärken und zu modernisieren. Dass dieser Pakt besser heute als morgen starten muss, verdeutlichen die Ergebnisse des Ausbildungsreports. Klar ist: Es muss dringend in Ausbildungskonzepte, Gebäude, Ausstattung und Lehrkräfte der beruflichen Schulen investiert werden.

Wer die Berufsausbildung als Fundament unserer Gesellschaft an Berufskollegs stärken will, muss erstens mehr Lehrkräfte einstellen. Zweitens müssen ihre Arbeitsbedingungen verbessert werden. Drittens gilt es, auch die Arbeitsverhältnisse selbst anzupacken: befristete und prekäre Arbeit müssen weg. Die Lehrkräfte brauchen sichere Jobs. Viertens sind Angebote zur regelmäßigen Fort- und Weiterbildung für die Lehrkräfte wichtig – und natürlich auch eine zeitgemäße Ausstattung. Und fünftens muss die Mitbestimmung der Auszubildenden in den beruflichen Schulen gestärkt werden. Nur so kann gute Ausbildung auf aktuellem technischen und wissenschaftlichen Stand stattfinden.

Lernmittelfreiheit ausbauen –

Mobile Endgeräte aufnehmen

Nach §14, Abs.1, Nr. 3 BBiG müssen Betriebe ihren Auszubildenden die benötigten Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung stellen, wobei insbesondere Werkzeuge, Werkstoffe und Fachliteratur genannt werden. In den letzten Jahren haben auch digitale Endgeräte in vielen Ausbildungsberufen an Bedeutung gewonnen. Der Ausbildungsreport 2023 zeigt jedoch, dass viele Betriebe dem nicht entsprechen. Sie stellen ihren Auszubildenden eben nicht alle benötigten technischen Geräte für eine digitale Ausbildung zur Verfügung. Damit hängt die Befähigung einer modernen Ausbildung oftmals vom eigenen Geldbeutel oder dem der Eltern ab. Das können wir als Gewerkschaftsjugend nicht akzeptieren: Wir fordern, die Lernmittelfreiheit nach BBiG auf digitale Endgeräte und Software auszuweiten. Nur so kann soziale Ungleichheit verringert und eine gute, moderne Ausbildung für alle ermöglicht werden.

Klar ist aber auch: Die Bereitstellung mobiler Endgeräte und Software darf für Auszubildende nicht in einer Entgrenzung der Arbeitszeiten münden. Außerdem dürfen diese nicht zur Dauerkontrolle verwendet werden. Hier sind von den Arbeitgeber*innen entsprechende Schutzmechanismen einzurichten.

Modern ausbilden –

Regelmäßige Fort- und Weiterbildung sicherstellen

Digitalisierung und Transformation haben die berufliche Bildung bereits deutlich verändert und werden auch künftig regelmäßige Anpassungen erfordern. Um weiterhin eine moderne Ausbildung vom Anfang bis zum Ende zu gewährleisten, muss das Lehr-, Ausbildungs- und Prüfungspersonal die Möglichkeit haben, sich regelmäßig – z. B. in der Anwendung digitaler Formate und allgemeiner Medienkompetenz – fort- und weiterzubilden. Lehrkräfte sind hierfür auf eine ausreichende personelle Ausstattung angewiesen, um Qualifizierungsangebote wahrnehmen zu können. Auszubildende und ehrenamtliche Prüfer*innen müssen bezahlte Freistellungen erhalten, um eine Ausbildung und Prüfung auf dem aktuellen Stand der Technik zu gewährleisten. Sämtliche Kosten betrieblicher Weiterbildung sind von den Arbeitgeber*innen zu tragen.

Qualität sichern –

Keine Schmalspurausbildung

Eine moderne und umfassende Ausbildung braucht Zeit. Insbesondere dann, wenn sich durch Digitalisierung und Transformation die Ausbildungsberufe und Berufsbilder verändern. Ziel jeder Berufsausbildung muss es sein, junge Menschen mit einer breiten inhaltlich-praktischen Basis auf die Herausforderungen einer komplexen und sich wandelnden Arbeitswelt vorzubereiten. Die hierfür benötigte Zeit ist mit Schmalspurausbildungen, Teilqualifizierungen und einer Modularisierung der Ausbildung nicht vereinbar. Bereits zu Beginn des Berufslebens ist der Weg in gering qualifizierte und somit auch schlechter bezahlte Berufe vorgegeben. Außerdem sind es insbesondere diese einfachen Tätigkeiten, die durch die Digitalisierung bedroht sind. Vor diesem Hintergrund fordert die DGB-Jugend den Erhalt der vollwertigen dualen Ausbildung mit einer Mindestausbildungszeit von drei bzw. dreieinhalb Jahren, um die Ausbildungsqualität zu sichern.

Mitbestimmung ausbauen –

Gute Ausbildung sichern

Die Ergebnisse des Ausbildungsreports zeigen erneut: Mitbestimmte Unternehmen haben bessere Arbeitsbedingungen und zufriedeneren Auszubildende. Im Zuge der Digitalisierung ergeben sich neue Anforderungen an die Mitbestimmung der Beschäftigten: Gewerkschaften muss ein digitales Zugangsrecht in die Betriebe ermöglicht werden, um diejenigen zu erreichen, die sich in mobiler Arbeit/Ausbildung befinden. Außerdem sollte die Einführung und Nutzung von jeder Softwareanwendung der betrieblichen Mitbestimmung unterliegen, um z. B. die Dauerkontrolle von Beschäftigten zu verhindern. Der Betriebs-/Personalrat sollte deshalb das Recht und die Möglichkeit haben, die Einführung technischer Einrichtungen/Softwareanwendungen abzulehnen.

Knapp bei Kasse –

Erhöhung der (Mindest-)Ausbildungsvergütung jetzt

Steigende Mietpreise und die hohe Inflation haben insbesondere Auszubildende hart getroffen: Mit ihren niedrigen Ausbildungsvergütungen ist ein eigenständiges Leben vielfach unerschwinglich geworden. Die Mindestausbildungsvergütung (MiAV), ein hart erkämpfter Erfolg der Gewerkschaftsjugend, reicht nicht mehr aus. Die Preisexplosionen waren bei Festlegung der Beträge noch nicht absehbar. Wer 2023 eine Ausbildung beginnt, erhält im ersten Lehrjahr mindestens 620 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 744 Euro erhalten!

Ausbildung mit Perspektive –

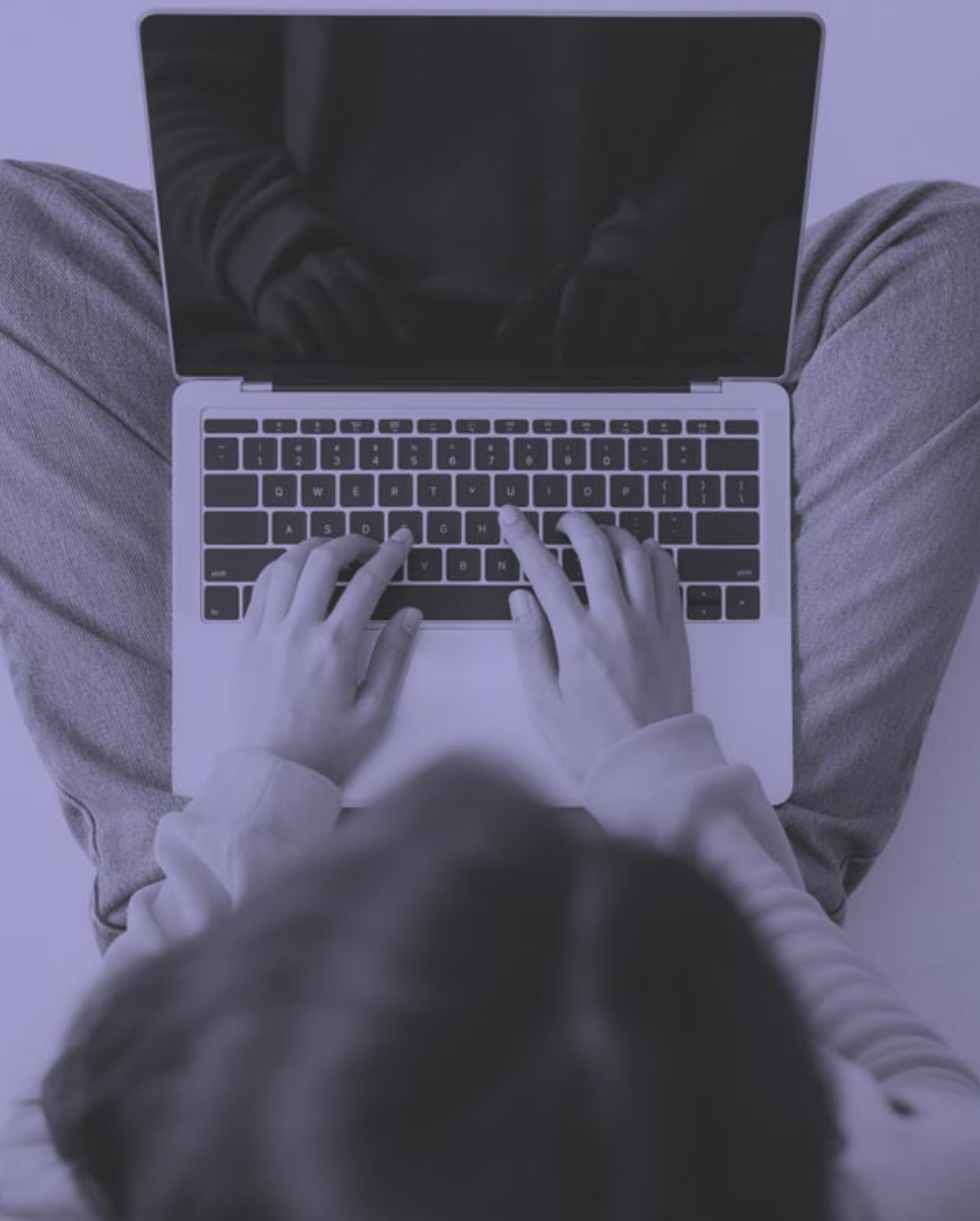
Unbefristete Übernahme für alle

Vier von zehn Auszubildenden wissen selbst im dritten Ausbildungsjahr immer noch nicht, ob sie übernommen werden. Von allen Befragten, die übernommen werden, wird fast jede*r Vierte nur befristet angestellt. Dabei brauchen junge Menschen nach ihrer Ausbildung eine berufliche Perspektive und materielle Sicherheit. Die Gewerkschaftsjugend fordert daher, 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.

NRW muss nachlegen

NRW kann mehr und muss als eines der wirtschaftlichen Zentren und als »kleine Bundesrepublik« vorangehen, um die duale Berufsausbildung zukunftsfest zu machen. Direkte Rahmenbedingungen, in denen unser Bundesland vorangehen kann, sind:

- Berufsorientierung, welche die Talente und Wünsche der jungen Menschen in den Mittelpunkt stellt
- Ausbau von flächendeckenden Ausbildungswohnheimen und beste Mobilitätsvoraussetzungen
- Starke Jugendberufsagenturen, welche mit pädagogischen Programmen nicht nur vermitteln, sondern junge Menschen bis zum erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung begleiten
- Einrichtung einer umlagefinanzierten Ausbildungsgarantie in NRW, durch die Einführung eines »Zukunftsfonds NRW«



A top-down view of a person with long hair pointing at a laptop screen. The laptop displays a bar chart with five bars of increasing height. The person's hand is on the keyboard. The background is a wooden desk with various items like a smartphone, a pen, and some papers. The entire image has a pinkish-purple tint.

5.

Auswertungs- verfahren 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 2022 bis April 2023 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 2.731 Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen in 23 der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufe des Jahres 2021 in die Auswertung aufgenommen³³. 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 2021 gewichtet. 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.

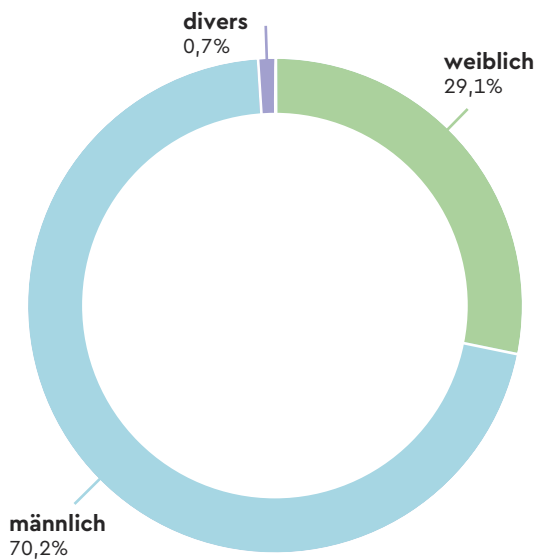
³³ Zwei der bundesweiten Top-25-Berufe (Steuerfachangestellte und Verwaltungsfachangestellte) konnten aufgrund zu niedriger Fallzahlen nicht in die Auswertung einbezogen werden

Wie entsteht die Gesamtbewertung des Ausbildungsreports?



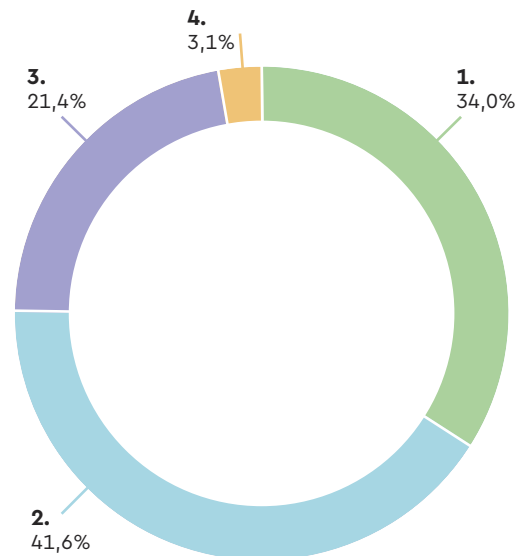
6 Anhang

Verteilung der befragten Auszubildenden aus
Nordrhein-Westfalen nach Geschlecht



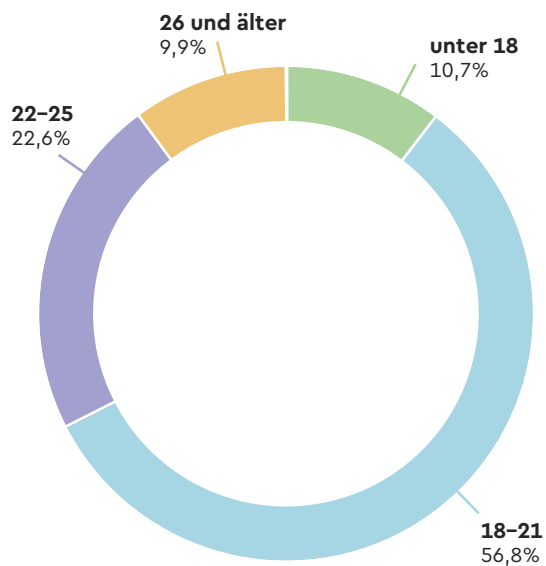
Basis: n=2.672 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus
Nordrhein-Westfalen nach Ausbildungsjahr



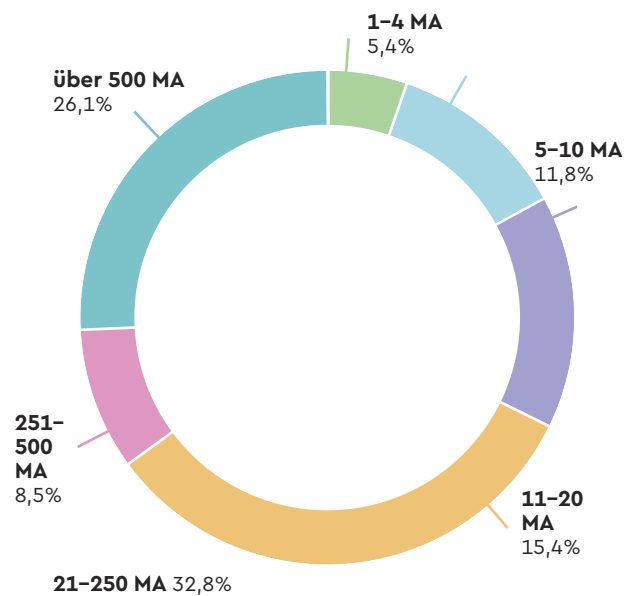
Basis: n=2.727 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus
Nordrhein-Westfalen nach Alter



Basis: n=2.703 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus
Nordrhein-Westfalen nach Betriebsgröße
(Anzahl Mitarbeiter*innen)



Basis: n=2.643 Antwortende, MA = Mitarbeiter*innen

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2022/2023: 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. Dein Name und deine Adresse sind dabei natürlich nicht wichtig, aber wenn du willst, nehmen wir gerne Kontakt mit dir auf, um deine Fragen zu klären und dir bei Problemen zu helfen. Du kannst dafür am Ende des Fragebogens E-Mail-Adresse und/oder Telefonnummer angeben.

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. Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie
8. Ich mache regelmäßig Überstunden: ☐ ja ☐ nein
9. Falls Frage 8 JA: Pro Woche leiste ich durchschnittlich _____ Überstunden.
10. Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese ...
☐ mit Freizeit ausgeglichen ☐ bezahlt
☐ nicht ausgeglichen ☐ weiß nicht
11. Meine Ausbildungsvergütung beträgt **brutto** _____ €. (Dieser Betrag steht im Ausbildungsvertrag, was dir überwiesen wird ist der Netto-Betrag)
12. In meinem Betrieb gibt es eine betriebliche Interessenvertretung:
☐ ja, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
☐ ja, einen Betriebsrat bzw. Personalrat
☐ nein ☐ weiß nicht
13. Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft: ☐ ja ☐ nein
14. Für mich gilt ein Tarifvertrag:
☐ ja ☐ nein ☐ weiß ich nicht.
15. Ich habe in meinem Betrieb eine*n Ausbilder*in:
☐ ja ☐ nein
16. Falls Frage 15 JA: Mein*e Ausbilder*in steht mir am Ausbildungsplatz zur Verfügung:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie
17. Falls Frage 15 JA: Mein*e Ausbilder*in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie
18. Ich werde von meiner*meinem Ausbilder*in meiner Meinung nach korrekt behandelt:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie
19. Ein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung liegt mir vor: ☐ ja ☐ nein
20. Falls Frage 19 JA: Ich kenne den Ausbildungsplan:
☐ sehr gut ☐ gut ☐ etwas ☐ überhaupt nicht
21. Falls Frage 19 JA: Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie
22. Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie
23. Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit (Arbeitszeit):
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie
24. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...
☐ mein Wunschberuf
☐ einer von mehreren interessanten Berufen
☐ eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
☐ eine Notlösung
25. Meinen jetzigen Ausbildungsplatz zu finden war für mich:
☐ sehr leicht ☐ leicht ☐ ging so ☐ schwer ☐ sehr schwer



26. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:

☐ sehr gut ☐ gut ☐ befriedigend ☐ ausreichend ☐ mangelhaft

27. In meiner Ausbildung fühle ich mich:

☐ überfordert ☐ unterfordert ☐ weder noch

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

☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie

29. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:

☐ ja ☐ nein

30. Falls Frage 29 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb

☐ im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
☐ in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen

31. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:

☐ sehr gut ☐ gut ☐ befriedigend ☐ ausreichend ☐ mangelhaft

32. Wie gut wirst du an deiner Berufsschule auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet?

☐ sehr gut ☐ gut ☐ befriedigend ☐ ausreichend ☐ mangelhaft

33. Die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb beim Thema Digitalisierung (Inhalte, Software, Zeitpunkt, ...) empfinde ich als:

☐ sehr gut ☐ gut ☐ befriedigend ☐ ausreichend ☐ mangelhaft

34. Wie beurteilst du die digitale Ausstattung an deiner Berufsschule?

☐ sehr gut ☐ gut ☐ befriedigend ☐ ausreichend ☐ mangelhaft

35. Wie gut sind die Lehrkräfte an deiner Berufsschule auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet?

☐ sehr gut ☐ gut ☐ befriedigend ☐ ausreichend ☐ mangelhaft

36. Die Lehrkräfte an meiner Berufsschule haben ausreichend Zeit mich zu unterstützen.

☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie

37. Bekommst du von deinem Ausbildungsbetrieb die benötigten technische Geräte (z. B. Smartphones, Tablets, Laptops) für eine digitalisierte Ausbildung zur Verfügung gestellt?

☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie

☐ Es werden keine technischen Geräte benötigt

38. Wie gut fühlst du dich durch deine Ausbildung im Betrieb auf die Anforderungen der Digitalisierung in deinem künftigen Beruf vorbereitet?

☐ sehr gut ☐ gut ☐ befriedigend ☐ ausreichend ☐ mangelhaft

39. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:

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

40. Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?

☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht.

41. Aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf meine Ausbildung sehe ich die Gefahr, dass ich meine Ausbildung nicht erfolgreich abschließen kann:

☐ sehr große Gefahr ☐ große Gefahr
☐ geringe Gefahr ☐ gar keine Gefahr

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

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

43. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:

☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht.

44. Falls Frage 43 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?

☐ keine Befristung ☐ Befristung bis zu 6 Monaten
☐ Befristung bis zu 12 Monaten ☐ andere Befristung: _____

45. Falls Frage 43 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

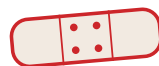
46. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter*innen):

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

47. Bundesland des Ausbildungsbetriebes: _____

48. 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

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

Impressum

Herausgeberin:

DGB-Bezirk Nordrhein-Westfalen
Abteilung Jugend
Friedrich-Ebert-Str. 34–38
40210 Düsseldorf
Internet: www.dgbjugendnrw.de
<https://m.facebook.com/DGBJugendNRW/>

V.i.S.d.P.:

Andreas Jansen
Abteilungsleiter Jugend und Demokratie NRW

Redaktion:

Andreas Jansen

Datenanalyse:

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

**Gestaltung:**

Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

Fotonachweis:

Titel: GaudiLab/Shutterstock
S. 06: Gumpanat Thavankitdumrong/AdobeStock
S. 10: Yuri A/Shutterstock
S. 14: fotografixx/iStock
S. 18: AzmanJaka/iStock
S. 22: Louise Beaumont/iStock
S. 32: Tongpool Piasupun/Shutterstock
S. 41: GaudiLab/Shutterstock
S. 52: Andi Weiland/DGB-Jugend
S. 55: marchmeena29/iStock
S. 56: golero/iStock

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.

August 2023

