

Studie



Schwerpunkt:
Berufs-
orientierung

Ausbildungsreport Baden-Württemberg 2022

bw-jugend.dgb.de

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	5
1	Einordnung und Gesamtbewertung	6
1.1	Die wichtigsten Ergebnisse 2022	7
2	Schwerpunkt: Zugang zu Ausbildung und Berufsorientierung	10
2.1	Wichtige Berufswahlkriterien	12
2.2	Berufsorientierung an der allgemeinbildenden Schule	14
2.3	Inanspruchnahme und Bewertung der Berufsberatung der Agentur für Arbeit	17
3	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	20
3.1	Fachliche Qualität der Ausbildung	21
3.1.1	Einhalten des Ausbildungsplans	21
3.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	22
3.1.3	Ausbildungsnachweis	23
3.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder*innen	24
3.1.5	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	25
3.1.6	Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	27
3.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	29
3.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	29
3.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	30
3.2.3	Wöchentliche Ausbildungszeit	31
3.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit	32
3.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	33
3.3	Ausbildungsvergütung	35
3.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität	37
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	37
3.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	40
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	42
3.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	43
3.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	44
3.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	47
4	Fazit und Forderungen	47
5	Auswertungsverfahren und Methodik	52
6	Anhang	54
	Impressum	58



Vorwort

Liebe Leser*innen,

Fachkräfte stellen die Grundversorgung unserer Gesellschaft sicher. Die Pandemie hat überdeutlich gezeigt, wer die wesentlichen Aufgaben in unserer Gesellschaft erledigt: das sind Verkäufer*innen, Fachinformatiker*innen, Lehrkräfte, Pflegepersonal – die Liste ist nicht vollständig. Niemand wird als Fachkraft geboren, Menschen müssen im Laufe ihres Berufswegs zur Fachkraft ausgebildet werden. Als ersten Schritt auf dem Weg zur Fachkraft steht eine qualitativ hochwertige duale Ausbildung, um die Grundlagen für persönliche Karrierewege und die nötigen Kompetenzen für eine funktionierende Gesellschaft zu schaffen. Es braucht eine qualitativ hochwertige duale Ausbildung, um die Grundlagen für persönliche Karrierewege und die nötigen Kompetenzen für eine funktionierende Gesellschaft zu schaffen.

Noch nie sind so viele Ausbildungsplätze unbesetzt geblieben wie gegenwärtig. Rein statistisch gesehen haben Ausbildungsinteressierte hervorragende Chancen, ihren Wunschberuf zu erlernen. Also alles bestens? Ganz sicher nicht. Nach wie vor bleiben jedoch viele Jugendliche ohne Ausbildungsplatz. Selbst Fachleute wissen nicht, wohin sie »verschwinden«. Hauptschulabsolvent*innen sind viele Berufswege verschlossen, weil sie erst gar nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. In den Großstädten fehlt bezahlbarer Wohnraum, auf dem Land die passende Busverbindung zum Betrieb oder zur beruflichen Schule. Für zugewanderte Jugendliche oder junge Erwachsene sind die sprachlichen Hürden vielfach aus eigener Anstrengung nicht überwindbar.

Die Landesregierung hat verschiedene Lösungsansätze in die Wege geleitet, wie z.B. die großangelegte Imagekampagne *The Länd*, mit der Fachkräfte ins Ländle gelockt werden sollen.

Sogenannte Praktikumswochen sollen Schüler*innen ermöglichen, ins Arbeitsleben hineinzuschnuppern. Dies geschieht bisher allerdings in Eigenverantwortung und überwiegend in der Ferienzeit.

Aber reichen diese Bemühungen? Müssen sich nicht auch die Strukturen verbessern: mit einer Ausbildungsgarantie, die ein handfestes Versprechen auf einen guten Start ins Berufsleben ist?

Unser Ausbildungsreport zeigt: Jugendliche entscheiden nach eigenem Interesse, welchen Beruf sie erlernen wollen. Hierfür braucht es aber Zugänge. Die berufliche Orientierung ist eines der wichtigsten Instrumente, um jungen Menschen das Recht auf eine freie Berufswahl zu ermöglichen.

Noch interessanter wird es, wenn man sich die einzelnen Branchen anschaut. In der Metall- und Elektroindustrie mangelt es an Ausbildungsplätzen, in diesen Branchen zeigt unsere Studie auch eine sehr hohe Zufriedenheit der Auszubildenden. In den Bereichen Pflege, Gastgewerbe oder Handel mangelt es an Bewerbenden. In diesen Ausbildungsberufen sind die Azubis – kaum überraschend – am wenigsten zufrieden. Es braucht also branchenangepasste Konzepte, um einerseits die Probleme des Fachkräftemangels zu lösen, und andererseits auch eine Garantie für junge Menschen zu etablieren, ihre Ausbildung auch in Branchen mit einer hohen Nachfrage zu beginnen. Hierfür sind höhere Investitionen in die berufliche Orientierung, niederschwellige Beratungsangebote und verbindlich einzuhaltende Qualitätsstandards in der Ausbildung nötig.

Denn die Azubis von heute sind die Fachkräfte von morgen.



Kai Burmeister
Vorsitzender des DGB
Baden-Württemberg



Leonie Knoll
Bezirksjugend-
sekretärin DGB
Baden-Württemberg



1. Einordnung und Gesamtbewertung

1.1

Die wichtigsten Ergebnisse 2022

Schwerpunktthema: Zugang zu Ausbildung und Berufsorientierung

Für junge Menschen spielt das Interesse am Beruf die mit Abstand wichtigste Rolle bei der Berufswahl. Sieben von zehn (70 Prozent) der in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden nannten dieses Kriterium als entscheidend für ihre Berufswahl.

Die Vorbereitung auf die Berufswahl im Rahmen der schulischen Berufsorientierung und durch die Berufsberatung der Agentur für Arbeit wird von den Auszubildenden jedoch kritisch bewertet. Lediglich gut ein Drittel der Auszubildenden (34 Prozent) sind der Auffassung, dass ihnen die Angebote der Berufsorientierung in der allgemeinbildenden Schule (sehr) dabei geholfen haben, ihre Berufswahlentscheidung zu treffen. Nur ein Viertel (25 Prozent) gab an, in diesem Prozess die Berufsberatung der Agentur für Arbeit in Anspruch genommen zu haben.

Gleichzeitig liefern die Ergebnisse aber auch Hinweise darauf, dass eine qualitativ hochwertige und praxisorientierte schulische Berufsorientierung einen wichtigen Beitrag zur Wahl des passenden Ausbildungsberufs leisten kann. Insbesondere betriebliche Praktika können hier eine zentrale Rolle spielen und jungen Menschen zu konkreten Einblicken und Erfahrungen in den unterschiedlichen Berufsfeldern verhelfen.

Auch die Weiterentwicklung der Berufsberatung zu einer »lebensbegleitenden Berufsberatung vor dem Erwerbsleben« ist als richtiger Schritt hin zu einem ganzheitlichen und stärker an der Lebenswelt der jungen Menschen orientierten Beratungsangebot anzusehen.

Insgesamt bedarf es im Bereich des Übergangs von der Schule in den Beruf einer verstärkten Kooperation der unterschiedlichen Akteure und einer systematischen Zusammenarbeit mit Betrieben und Kammern, um perspektivisch die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt in den Griff zu bekommen. Eine zentrale Rolle bei der Koordination und Weiterentwicklung der Angebote im Übergang könnten die Jugendberufsagenturen vor Ort einnehmen.

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehörten auch während der Pandemie für fast die Hälfte der in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden zum Ausbildungsalltag. 46 Prozent der Befragten leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Dieser Anteil ist viel zu hoch und hat sich im Vergleich zum letzten Regionalreport von 2019 kaum verändert (→ Kapitel 3.2.1).

Jugendarbeitsschutz

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Im Vergleich zum letzten Regionalreport von 2019 ist der Anteil der minderjährigen Auszubildenden, die regelmäßig mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten müssen, um zwei Prozentpunkte auf 7 Prozent gesunken. In Bezug auf Überstunden gestaltet sich die Situation nach wie vor nicht zufriedenstellend. So entspricht es nicht den gesetzlichen Intentionen, dass mehr als jede*r dritte minderjährige Auszubildende regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird (35 Prozent). Und nur die Hälfte davon erhält dafür einen Freizeitausgleich (→ Kapitel 3.2.5).

Ausbildungszufriedenheit

Über sieben von zehn in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden (71 Prozent) sind mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Trotz der Einschränkungen der Corona-Pandemie konnten die Ergebnisse des letzten Reports vor der Pandemie damit gehalten werden. Die diesjährigen Befragungsergebnisse bestätigen die Erkenntnis der vergangenen Jahre, dass es einen direkten Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und den erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt. Dabei gibt es deutliche Unterschiede zwischen den untersuchten Ausbildungsberufen (→ Kapitel 3.4.1).

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Bei der diesjährigen Befragung gaben fast 16 Prozent der in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden an, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen. Alarmierend ist, dass dieser Anteil gegenüber 2019 um fast fünf Prozentpunkte angestiegen ist (→ Kapitel 3.1.2).

Fachliche Anleitung

Der größte Teil der Befragten hat eine*n Ausbilder*in (90 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass immerhin 10 Prozent kein*e Ausbilder*in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Gegenüber der letzten Befragung im Jahr 2019 hat sich daran praktisch nichts geändert. Hinzu kommt, dass bei gut 9 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder*in diese*r nur »selten« bis »nie« präsent ist (→ Kapitel 3.1.4).

Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise konnten 37 Prozent der in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden ihren Wunschberuf erlernen und weitere 34 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen. Drei von zehn machen jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (22 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf sogar als »Notlösung« (8 Prozent).

Weibliche Auszubildende können dabei offensichtlich seltener ihre Ausbildungswünsche realisieren. Mehr als ein Drittel von ihnen (36 Prozent), und damit deutlich mehr als von den männlichen Auszubildenden (25 Prozent), gaben an, bei ihrem Ausbildungsberuf handele es sich um eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten oder eine »Notlösung«.

Von den Auszubildenden, die einen von ihnen eigentlich nicht geplanten Beruf erlernen, ist ein deutlich geringerer Anteil zufrieden mit ihrer Ausbildung (51 Prozent) als von den Auszubildenden in ihren Wunschberufen (80 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, sind sogar nur 36 Prozent mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs besonders hoch (→ 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 fast zwei Drittel der in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden (64 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur 31 Prozent hatten bisher eine Zusage erhalten, und 5 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten die meisten (71 Prozent) eine unbefristete Zusage, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten mehr als ein Drittel (37 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird (→ Kapitel 3.4.3).

Qualität der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie der Ausbildungsbetrieb. Zwei Drittel der in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden (66 Prozent) bewerten die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. Gegenüber dem letzten Regionalreport hat sich diese Bewertung damit immerhin deutlich verbessert (2019: 57 Prozent), was angesichts der pandemiebedingten Einschränkungen so nicht unbedingt zu erwarten war. Trotzdem stehen die Berufsschulen hier vor großen Herausforderungen, wie insbesondere auch die 2021 veröffentlichte Corona-Ausbildungsstudie der DGB-Jugend deutlich gemacht hat¹. (→ Kapitel 3.1.6)

¹ vgl. DGB-Jugend 2021: Corona-Ausbildungsstudie





2. Schwerpunkt: Zugang zu Ausbildung und Berufsorientierung

Seit vielen Jahren bestätigen die Ergebnisse der Auszubildendenbefragung des DGB, dass die Zufriedenheit mit der Ausbildung und damit auch der Verbleib im Ausbildungsberuf nach dem Ende der Ausbildung in hohem Maße von der Wahl des richtigen Ausbildungsberufs abhängen.

Mehr als ein Viertel der für den Regionalreport 2022 in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden hat jedoch angegeben, die Ausbildung in einem von Ihnen nicht geplanten Beruf zu absolvieren bzw. ihren Ausbildungsberuf sogar als Notlösung zu empfinden. Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, wenn im Bundesmittel noch immer etwa ein Viertel aller Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst werden.

Darüber hinaus gelingt es – trotz des durchaus vorhandenen Ausbildungsplatzangebots – bei weitem nicht allen ausbildungsinteressierten jungen Menschen überhaupt einen Zugang zu Ausbildung zu erhalten. Dies führt zu Passungsproblemen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. So ist die Ausbildungsplatznachfrage 2021 bundesweit weiter gesunken, während das Ausbildungsangebot wieder leicht angestiegen ist.

Diese Entwicklung geht mit starken strukturellen Veränderungen sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite des Ausbildungsmarktes einher. Im Zuge der digitalen und grünen Transformation verändern sich viele Ausbildungsberufe und damit auch die Anforderungen an Auszubildende. Insbesondere für junge Menschen mit ungünstigen Ausgangsvoraussetzungen wird es unter diesen Bedingungen immer schwieriger, einen geeigneten Ausbildungsberuf zu finden.

Parallel dazu hält bei den Schüler*innen der bundesweite Trend zur Höherqualifizierung an. Das Gros der Bewerber*innen (40 Prozent) verfügte 2021 über einen Realschulabschluss, lediglich 28 Prozent über einen Hauptschulabschluss. Dazu passt auch der Befund, dass 41 Prozent der Bewerber*innen zuvor eine berufsbildende Schule besucht haben und weniger als die Hälfte (47 Prozent) direkt nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz war. Damit verlagert sich die konkrete Berufswahlentscheidung häufig von den allgemeinbildenden in die berufsbildenden Schulen.

In der Folge ist in Deutschland der Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss zwischen 2010 und 2022 von 33 Prozent auf 24 Prozent zurückgegangen, während der Anteil studienberechtigter Auszubildender von 21 Prozent auf 29 Prozent gestiegen ist.

Vor diesem Hintergrund und den sich daraus ergebenden Herausforderungen liegt der thematische Schwerpunkt des Regionalreports zur Qualität der Ausbildung in Baden-Württemberg 2022 auf dem Thema »berufliche Orientierung und Berufswahl«. Die Auszubildenden wurden in diesem Zusammenhang sowohl zu für sie wichtigen Berufswahlkriterien befragt, als auch dazu, wie hilfreich aus ihrer Sicht die Angebote der Berufsorientierung an den Schulen sowie die Unterstützungsangebote der Berufsberatung der Agentur für Arbeit für sie waren.

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse dargestellt.

2.1

Wichtige Berufswahlkriterien

Im Rahmen der Befragung wurden die Auszubildenden gebeten, aus einer Liste mit insgesamt 14 vorgeschlagenen Kriterien bis zu drei auszuwählen, die ihnen bei der Wahl ihres Ausbildungsberufes am wichtigsten waren.

Die Ergebnisse zeigen, dass für sieben von zehn der befragten Auszubildenden (70 Prozent) dabei das »Interesse am Beruf« eine zentrale Rolle spielt. An zweiter Stelle folgt mit 38 Prozent die »örtliche Nähe zum Wohnort«. Dies deutet darauf hin, dass die räumliche Mobilität der Auszubildenden nicht besonders ausgeprägt ist, was insbesondere mit Blick auf die bestehenden regionalen Marktungleichgewichte auf dem Ausbildungsmarkt von Relevanz ist. Weitere häufig genannte Berufswahlkriterien sind »gute Aufstiegsmöglichkeiten nach der Ausbildung« (36 Prozent) sowie »ein gutes Arbeitsklima im Ausbildungsbetrieb« (34 Prozent).

Fast jede*r vierte Auszubildende (24 Prozent) gab an, »gute Erfahrungen aus dem Praktikum« seien maßgeblich für die Wahl des Ausbildungsberufes gewesen. Dies verdeutlicht, dass Praktika, wenn sie sorgfältig vorbereitet und die Praktikumsberufe bewusst gewählt werden, eine gute Basis für eine qualifizierte Berufswahlentscheidung bieten. Dementsprechend gaben Auszubildende, die »gute Erfahrungen aus dem Praktikum« als wichtiges Kriterium benannt haben auch deutlich häufiger (44 Prozent) an, die Ausbildung in ihrem Wunschberuf zu absolvieren, als Auszubildende, bei denen ein Praktikum keinen entscheidenden Einfluss auf die Berufswahl hatte (35 Prozent).

Vergleichsweise selten gaben die Auszubildenden an, ihren Ausbildungsberuf aufgrund des »Wunschs der Eltern oder der Familie« oder des »Rufs des Berufes in der Öffentlichkeit« (jeweils rund 5 Prozent) gewählt zu haben. Trotzdem sollte die Bedeutung dieser Kriterien nicht unterschätzt werden, da beide Faktoren durchaus auch indirekt Berufswahlentscheidungen beeinflussen können, ohne dass dies den jungen Menschen immer bewusst ist. So hat beispielsweise die 18. Shell Jugendstudie² die große Bedeutung der Eltern für junge Menschen auch im und nach dem Ablösungsprozess vom Elternhaus deutlich gemacht. Auch die Sinus-Jugendstudie 2020³ gelangt zu der Einschätzung, dass die Familie beim Thema »Berufsorientierung« eine zentrale Rolle spielt.

Bei der Wahl meines Ausbildungsberufs waren für mich folgende Kriterien von Bedeutung:

Interesse am Beruf

70,4%

örtliche Nähe zum Wohnort

38,1%

gute Aufstiegsmöglichkeiten nach der Ausbildung

36,2%

gutes Arbeitsklima im Ausbildungsbetrieb

34,1%

gute Erfahrungen aus Praktikum

24,1%

Höhe des Gehalts nach dem Abschluss der Ausbildung

20,9%

Höhe der Ausbildungsvergütung

20,8%

Aussicht auf Übernahme nach der Ausbildung

19,1%

Krisensicherheit des Berufs

18,5%

Ausbildungsbedingungen und -zeiten

12,3%

Familienangehörige oder Bekannte arbeiten bereits im Betrieb

7,1%

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

6,5%

»Ruf« des Berufs in der Öffentlichkeit

5,1%

Wunsch der Eltern bzw. der Familie

4,6%

Basis: n=403 Antwortende. Mehrfachnennungen waren möglich.

² vgl. Shell Deutschland Holding (Hrsg.): Jugend 2019. Eine Generation meldet sich zu Wort.

³ vgl. Calmbach u. a. 2020: Wie ticken Jugendliche? 2020

Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Berufswahlkriterien sind insofern festzustellen, als für männliche Auszubildende das »Interesse am Beruf« eine noch stärkere Bedeutung hat (76 Prozent) als für weibliche (60 Prozent), ebenso wie die »guten Erfahrungen aus dem Praktikum« (27 Prozent gegenüber 18 Prozent). Junge Frauen messen im Vergleich zu jungen Männern den »guten Aufstiegsmöglichkeiten nach der Ausbildung« (49 Prozent gegenüber 31 Prozent) sowie einem »guten Arbeitsklima« (41 Prozent gegenüber 31 Prozent) eine höhere Bedeutung bei. Auch die »Höhe des Gehalts nach dem Abschluss der Ausbildung«, die »Höhe der Ausbildungsvergütung« und die »Aussicht auf Übernahme nach der Ausbildung« sind für Frauen mit jeweils rund 30 Prozent etwa doppelt so wichtig wie für die Männer.

Auch das Alter der Auszubildenden hat einen Einfluss auf die Bedeutung einzelner Berufswahlkriterien. Während beispielsweise für rund 31 Prozent der minderjährigen Auszubildenden die »guten Erfahrungen aus dem Praktikum« eine große Rolle spielen, liegt dieser Anteil bei den 22 bis 25-Jährigen nur bei 13 Prozent. Gleichzeitig hat für die Älteren erwartungsgemäß die »Vereinbarkeit von Familie und Beruf« deutlich häufiger eine zentrale Bedeutung.

Ebenfalls deutliche Unterschiede lassen sich bezüglich einzelner Kriterien mit Blick auf die Ausgangsqualifikation der Auszubildenden feststellen. Während das »Interesse am Beruf« für alle Auszubildenden unabhängig von ihrem Schulabschluss eine große Rolle spielt, gewinnen die »Krisensicherheit des Berufs« sowie »Aussicht auf Übernahme nach der Ausbildung« mit steigender Ausgangsqualifikation an Bedeutung.

Die Bedeutung der Praktika für die Berufswahl hingegen lässt mit steigender Ausgangsqualifikation nach. Während 39 Prozent der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss »gute Erfahrungen aus dem Praktikum« als ein zentrales Kriterium bei der Berufswahl angaben, spielte dieser Aspekt nur für 24 Prozent mit mittlerem Abschluss und knapp 14 Prozent der studienberechtigten Auszubildenden eine wichtige Rolle. Dies verdeutlicht, dass in Bildungsgängen, die zu einem Hauptschul- bzw. Berufsreifeabschluss führen, der intensiven und individuellen Vor- und Nachbereitung von Praktika sowie der Praktikumsbegleitung eine besonders große Beachtung zukommen muss.

Aus der Stichprobe in Baden-Württemberg lassen sich keine belastbaren Aussagen zu Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die dargestellten Befunde ableiten. Die Ergebnisse der bundesweit durchgeführten Auszubildendenbefragung legen jedoch nahe, dass die Corona-Pandemie keinen entscheidenden Einfluss auf die Relevanz einzelner Kriterien für die Wahl des Ausbildungsberufs gehabt hat. So wurden bundesweit zwischen Auszubildenden, die bereits vor der Pandemie ihre Ausbildung begonnen hatten und solchen, die während der Pandemie eingestiegen sind, in diesem Bereich keine signifikanten Unterschiede festgestellt.

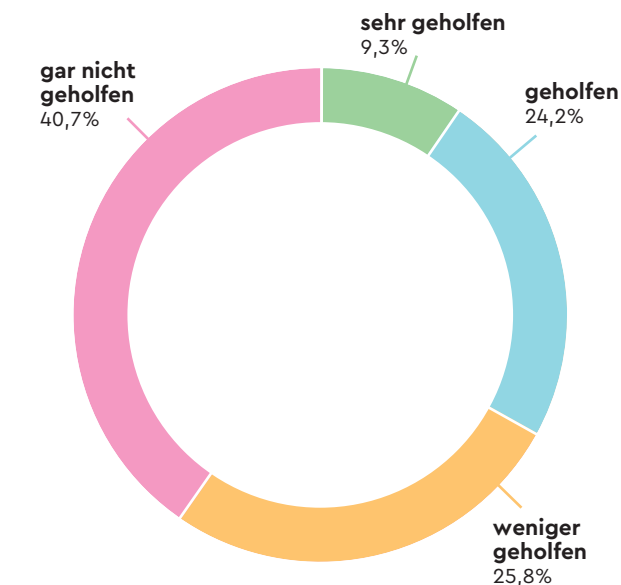
2.2

Berufsorientierung an der allgemeinbildenden Schule

Lediglich gut ein Drittel (34 Prozent) der in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden ist der Auffassung, dass ihnen die Angebote der Berufsorientierung in der allgemeinbildenden Schule (sehr) geholfen haben, über ein Viertel (26 Prozent) gab an, die Angebote hätten weniger geholfen und mehr als vier von zehn (41 Prozent) waren sogar der Meinung, die schulische Berufsorientierung habe ihnen bei der Berufswahlentscheidung gar nicht geholfen.

Mit Blick auf die dargestellten Herausforderungen und die große Bedeutung, die einer qualitativ hochwertigen Berufsorientierung eigentlich zukommen müsste, sind die dargestellten Befunde ernüchternd, auch vor dem Hintergrund, dass bundesweit kein Einfluss der Corona-Pandemie auf das Antwortverhalten festzustellen ist. Insgesamt beurteilen Auszubildende, die bereits vor den pandemiebedingten Einschränkungen die Angebote der Berufsorientierung an der Schule wahrgenommen haben, diese ebenso negativ wie die Ausbildungsanfänger*innen der Jahre 2020 und 2021. Es muss daher davon ausgegangen werden, dass strukturelle Gründe ausschlaggebend sind für die schlechten Bewertungen und nicht die temporären Einschränkungen während der Pandemie.

Die Angebote der Berufsorientierung in der allgemeinbildenden Schule haben mir geholfen, meine Berufswahlentscheidung zu treffen:



Basis: n=433 Antwortende

In Bildungsgängen, die zum Abitur bzw. Fachabitur führen, scheint der Berufsorientierung ein geringerer Stellenwert beigemessen zu werden als bei den Absolventen anderer Schulformen. So gaben lediglich knapp 23 Prozent der studienberechtigten Auszubildenden an, die Angebote der Berufsorientierung hätten ihnen bei der Berufswahlentscheidung (sehr) geholfen, gegenüber 36 bis 45 Prozent der Auszubildenden mit niedrigerem oder ohne Abschluss.

Bewertung der schulischen Berufsorientierung nach Schulabschluss

keinen Abschluss



Hauptschulabschluss (Berufsreife)



Realschulabschluss (Mittlere Reife)



Abitur/Fachabitur (Fachhochschul- oder Hochschulreife)



schulische Berufsorientierung hat bei Berufswahlentscheidung geholfen:
 ■ (sehr) geholfen ■ weniger / gar nicht geholfen

Basis: n=430 Antwortende

In den Bildungsgängen der Sekundarstufe II wird eine substanzielle Berufsorientierung offenbar häufig nicht für nötig gehalten, da die Absolvent*innen ohnehin die Aufnahme eines Studiums anstreben. Vergewagt man sich jedoch, dass bundesweit inzwischen fast jede*r dritte Auszubildende (2020: 29 Prozent⁴) über eine Studienberechtigung verfügt, so wird deutlich, dass eine solche Einschätzung in keiner Weise der Realität entspricht.

In den Bildungsgängen, die zu einem Hauptschulabschluss führen, ist die Situation ebenfalls unzufriedenstellend. Für diese Schüler*innen stellt es – stärker als in anderen Bildungsgängen – eine Herausforderung dar, einen ihren Interessen entsprechenden und dabei für sie auch erreichbaren Ausbildungsberuf zu finden. Erschwerend kommt hinzu, dass viele dieser jungen Menschen nicht auf die nötige Unterstützung durch ihr Elternhaus zurückgreifen können, weder in finanzieller Hinsicht noch mit Blick auf berufliche oder gesellschaftliche Kontakte, die einen Berufseinstieg erleichtern könnten. Es ist vor diesem Hintergrund von zentraler Bedeutung, den jungen Menschen bereits frühzeitig Zugänge zu unterschiedlichen Berufsfeldern zu eröffnen und ihnen die Möglichkeit zu geben, sich in diesen zu erproben.

⁴ vgl. Berufsbildungsbericht 2022, S.59

Wie die Ausbildungsstatistik verdeutlicht, stellen Ausbildungssuchende mit mittlerem Abschluss seit mehreren Jahren die größte Gruppe unter den unversorgten Bewerber*innen. Offenbar führt ein mittlerer Schulabschluss nicht unbedingt zu einer reibungslosen Integration in Ausbildung, insbesondere dann nicht, wenn damit auch die Ansprüche an den künftigen Ausbildungsberuf steigen. Die Ergebnisse der Auszubildendenbefragung bestätigen diese Befunde: Der Schulabschluss der befragten Auszubildenden hat nur einen vergleichsweise geringen Einfluss darauf, ob diese eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren.

Hieraus ergeben sich zwei wichtige Herausforderungen für die schulische Berufsorientierung: Zum einen muss den jungen Menschen vermittelt werden, dass ein mittlerer Abschluss nicht zwangsläufig den Zugang zum Wunschberuf eröffnet. Zum anderen sollte die Berufsorientierung dazu motivieren, sich auch auf Berufe einzulassen, die von den jungen Menschen und ihrem Umfeld bislang als wenig attraktiv bewertet wurden.

Generell gilt, dass im Rahmen der schulischen Berufsorientierung auch der psychischen Gesundheit junger Menschen große Beachtung geschenkt werden muss. So haben in Deutschland bereits vor der Corona Pandemie rund 18 bis 20 Prozent der Kinder und Jugendlichen psychische Auffälligkeiten gezeigt. Solche Störungen kommen bei Schülerinnen und Schülern von Haupt-, Real- oder Gesamtschulen deutlich häufiger vor als bei Gymnasialschülerinnen und Gymnasialschülern (25 Prozent zu 15 Prozent).⁵

Zahlreiche Studien belegen zudem, dass die psychischen Belastungen und die damit einhergehenden gesundheitlichen Probleme im Zuge der Pandemie deutlich angestiegen sind.⁶ Negative Auswirkungen auf die berufliche Integration der betroffenen jungen Menschen können vor allem dann eintreten, wenn psychische Störungen nicht als solche erkannt und behandelt werden und Symptome leichtfertig beispielsweise als fehlende Motivation oder geringes Durchhaltevermögen der Schüler*innen gedeutet werden. Die enge und systematische Einbindung der Schulsozialarbeit in die schulische Berufsorientierung ist daher zentral für die frühzeitige Erkennung von Problemen im persönlichen Bereich sowie im sozialen Umfeld der jungen Menschen und eine angemessene Reaktion darauf.

Eine qualitativ hochwertige schulische Berufsorientierung kann einen wichtigen Beitrag zur Wahl des passenden Ausbildungsberufs leisten: So absolvieren von den in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden, die dieses Angebot als hilfreich bewerten, 42 Prozent eine Ausbildung in einem Wunschberuf. Von den Auszubildenden, denen die Berufsorientierung in der Schule wenig oder

gar nicht geholfen hat, erlernen jedoch lediglich rund 36 Prozent ihren Wunschberuf.

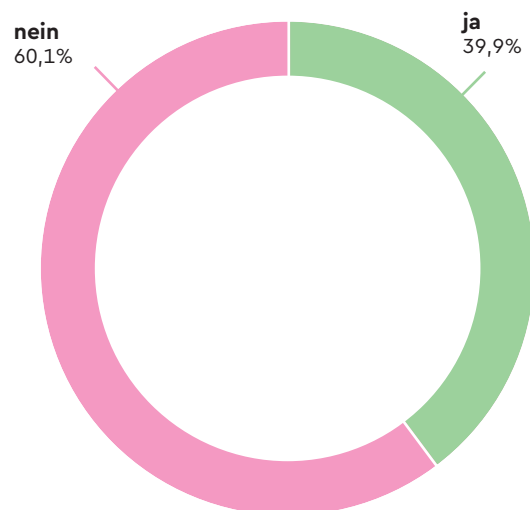
Eine gute schulische Berufsorientierung erhöht die Wahrscheinlichkeit, in Kontakt mit Ausbildungsbetrieben zu kommen und von diesen übernommen zu werden: Von den Auszubildenden, die die schulische Berufsorientierung als hilfreich empfunden haben, gaben 47 Prozent an, ihren jetzigen Ausbildungsbetrieb bereits während der Schulzeit kennengelernt zu haben. Bei Auszubildenden, die sich negativ über ihre Erfahrungen mit der Berufsorientierung äußern, liegt dieser Anteil nur bei knapp 36 Prozent.

Insgesamt haben vier von zehn der Auszubildenden (40 Prozent) den jetzigen Ausbildungsbetrieb bereits während der Schulzeit kennengelernt. Erwartungsgemäß ist dieser Anteil bei jüngeren Auszubildenden deutlich höher als bei älteren. So gaben 61 Prozent der minderjährigen Auszubildenden an, ihren Ausbildungsbetrieb bereits während der Schulzeit kennengelernt zu haben, aber lediglich 28 Prozent der 22 bis 25-Jährigen und 40 Prozent der über 25-Jährigen.

Ebenfalls deutliche Abweichungen lassen sich bezüglich der schulischen Ausgangsqualifikationen feststellen. Während fast die Hälfte (49 Prozent) der Auszubildenden mit Hauptschul- und mittlerem Abschluss die Ausbildung in einem Betrieb absolvieren, den sie bereits während der Schulzeit kennengelernt haben, trifft dies nur für gut ein Viertel (26 Prozent) der studienberechtigten Auszubildenden zu.

Unabhängig von der Ausgangsqualifikation gaben männliche Auszubildende (43 Prozent) deutlich häufiger

Meinen jetzigen Ausbildungsbetrieb habe ich bereits während meiner Schulzeit kennengelernt:



Basis: n=442 Antwortende

⁵ vgl. Paulus, Peter 2022: Psychische Gesundheit von Schulkindern in Zeiten der Corona-Pandemie, in DGUV Forum 1-2/2022, S.32ff

⁶ Vgl. a.a.O., S.34

an als weibliche (35 Prozent), ihren Ausbildungsbetrieb bereits während der Schulzeit kennengelernt zu haben.

Diese Ergebnisse bestätigen die zentrale Bedeutung, die Praktika bei der Berufswahlentscheidung haben können. So waren für mehr als ein Drittel (36 Prozent) der Auszubildenden, die ihren Ausbildungsbetrieb bereits während der Schulzeit kennengelernt haben, »gute Erfahrungen aus dem Praktikum« entscheidend bei der Wahl ihres Ausbildungsberufs gewesen, gegenüber lediglich 16 Prozent derer, die ihren Ausbildungsbetrieb erst später kennengelernt haben. Sie sind zudem erheblich häufiger in ihrem Wunschberuf tätig (45 Prozent) als Auszubildende, bei denen der Kontakt zum Ausbildungsbetrieb erst nach der Schulzeit zustande gekommen ist (33 Prozent).

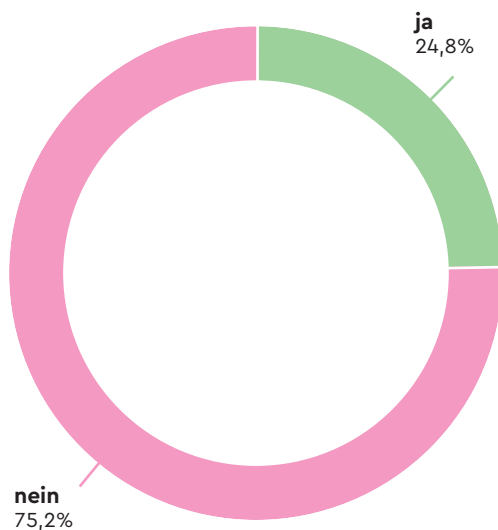
Insgesamt belegen diese Befunde sehr eindeutig das Potenzial einer qualitativ hochwertigen und praxisbezogenen schulischen Berufsorientierung mit Blick auf eine qualifizierte und damit auch nachhaltige Berufswahlentscheidung junger Menschen. Sie verdeutlichen aber auch, dass dieses Potenzial bisher noch viel zu selten genutzt wird. In allen Schulformen gilt es daher, mit jeweils unterschiedlichen Schwerpunkten die Ausgestaltung der berufsorientierenden Angebote zu überdenken und an die bestehenden Bedarfe und Rahmenbedingungen anzupassen. Insbesondere ist hier auf eine noch engere und systematische Einbindung von Betrieben zu achten. Der hohe Anteil an Auszubildenden, die inzwischen aus einer berufsbildenden Schule in eine Ausbildung einmünden, verdeutlicht zudem, dass sich diese Angebote nicht auf die allgemeinbildenden Schulen beschränken dürfen, sondern insbesondere die vollzeitschulischen Bildungsgänge an den berufsbildenden Schulen viel stärker in den Blick genommen werden müssen, als dies derzeit der Fall ist.

2.3

Inanspruchnahme und Bewertung der Berufsberatung der Agentur für Arbeit

Rund 25 Prozent der befragten Auszubildenden gaben an, bei ihrer Berufswahlentscheidung die Berufsberatung der Agentur für Arbeit in Anspruch genommen zu haben. Erstaunlich ist, dass in Baden-Württemberg dieser Anteil während der Pandemie sogar noch zugenommen hat, obwohl die Berufsberater*innen weder während der Lockdown-Phasen in den Schulen präsent sein konnten noch ihre Beratung außerhalb der Schulen wie gewohnt in Präsenzform anbieten konnten.

Bei meiner Berufswahlentscheidung habe ich mich von der Berufsberatung der Agentur für Arbeit beraten lassen

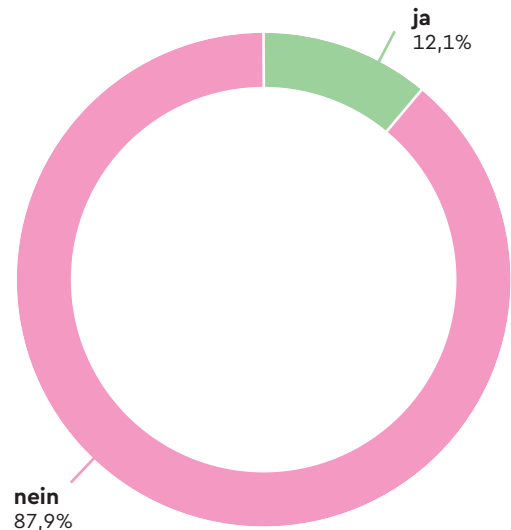


Basis: n=444 Antwortende

Bei weiblichen Auszubildenden liegt die Inanspruchnahme der Berufsberatung mit 28 Prozent etwas höher als bei männlichen (23 Prozent). Keinen großen Einfluss scheinen hingegen die Vorqualifikation und das Alter der Auszubildenden zu haben.

12 Prozent der Befragten gaben an, dass ihr jetziger Ausbildungsplatz durch die Agentur für Arbeit vermittelt worden sei. Diese Quote hängt vom Schulabschluss ab: So haben von den Auszubildenden mit Hauptschul- bzw. Berufsreifeabschluss 22 Prozent diesen durch die Agentur für Arbeit vermittelt bekommen. Von den Auszubildenden mit mittlerer Reife und den studienberechtigten Auszubildenden hingegen gaben nur 11 bzw. 8 Prozent an, durch die Agentur für Arbeit zum jetzigen Ausbildungsplatz gekommen zu sein.

Mein jetziger Ausbildungsplatz wurde mir durch die Agentur für Arbeit vermittelt

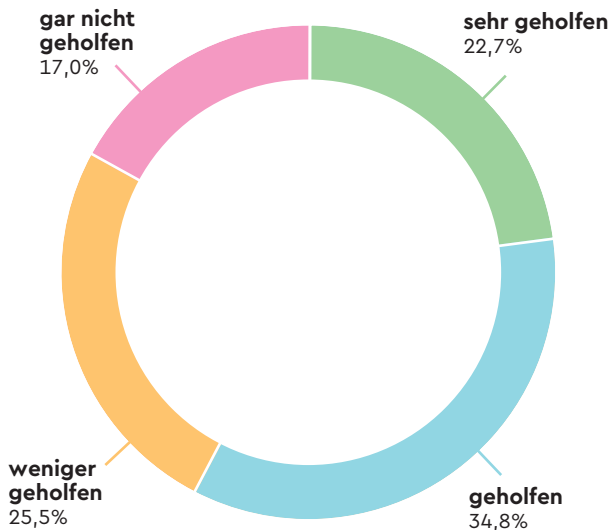


Basis: n=427 Antwortende

Während das Alter kaum einen Einfluss auf die Vermittlungsquote der Agentur für Arbeit hat, fällt auf, dass in Baden-Württemberg weibliche Auszubildende öfter durch die Bundesagentur vermittelt wurden als männliche (13 Prozent gegenüber 10 Prozent). Auch lag die Vermittlungsquote der Agentur für Arbeit bei den Auszubildenden, die während der Corona-Pandemie ihre Ausbildung begonnen haben, mit 14 Prozent mehr als doppelt so hoch wie bei denjenigen, die vor der Pandemie mit der Ausbildung angefangen haben (6 Prozent).

Die insgesamt geringe Beratungsquote ist bedauerlich, da die Auszubildenden, die die Berufsberatung in Anspruch genommen haben, damit mehrheitlich zufrieden sind. Auf die Frage, ob Berufsberatung ihnen geholfen habe, ihre Berufswahlentscheidung zu konkretisieren, gaben rund 23 Prozent der Befragten an, die Beratung habe ihnen sehr geholfen, weitere 35 Prozent waren der Auffassung, die Berufsberatung habe geholfen. Knapp 26 Prozent der Auszubildenden, die Kontakt zur Berufsberatung hatten, erachten die Unterstützung als weniger hilfreich und 17 Prozent als gar nicht hilfreich.

Die Berufsberatung hat mir geholfen,
meine Berufswahlentscheidung zu konkretisieren



Basis: n=113 Antwortende, die sich von der Berufsberatung der Agentur für Arbeit haben beraten lassen.

Die geringe Inanspruchnahme der Berufsberatung ist darüber hinaus auch deshalb kritisch zu sehen, als die Agenturen für Arbeit über die Beratung hinaus vielfältige Möglichkeiten haben, um Übergangsprozesse zu unterstützen. Von der »Berufseinstiegsbegleitung (BerEb)« bereits an Schulen über »Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)« bis hin zur »Assistierte Ausbildung flexibel (AsAflex)« für junge Menschen, die ohne Unterstützung eine Berufsausbildung nicht aufnehmen oder fortsetzen können bzw. voraussichtlich Schwierigkeiten haben werden, die Berufsausbildung abzuschließen, stehen vor Ort vielfältige Instrumente zur Verfügung, um dem individuellen Bedarf der jungen Menschen entsprechende Hilfen anbieten zu können. Leider sind diese vielfältigen Instrumente in der Praxis oft sehr unübersichtlich und münden zum Teil nicht in der Aufnahme einer vollqualifizierenden Berufsausbildung.

Vor dem Hintergrund der vorliegenden Befunde ist es daher erfreulich, dass die Bundesagentur für Arbeit ihr Beratungsangebot mit der flächendeckenden Einführung der »Lebensbegleitenden Berufsberatung vor dem Erwerbsleben« weiterentwickelt und an die sich verändernden gesellschaftlichen wie ausbildungs- und arbeitsmark-bezogenen Rahmenbedingungen angepasst hat. Auch wenn diese ab 2019 bundesweit umgesetzten Reformen ihre Wirkungen wegen der Corona-Pandemie bislang noch nicht vollständig entfalten konnten, sind die vorge-

nommenen konzeptionellen Anpassungen⁷ als Schritte in die richtige Richtung anzusehen, um jungen Menschen den Zugang zu den Angeboten zu erleichtern und diese insgesamt stärker an deren Lebenswelt auszurichten.

So sollen Berufsorientierungsveranstaltungen früher ansetzen als bisher und das Angebot insgesamt an allen Schulformen deutlich ausgeweitet werden, etwa auch in Bildungsgängen, die zu einer Studienberechtigung führen. Als ein zentrales Element ist der Ausbau der Präsenz an Schulen anzusehen, so dass Beratungsgespräche und Sprechzeiten überwiegend an den Schulen stattfinden können. Die zunehmende Verankerung und Sichtbarkeit der Berufsberater*innen im Schulalltag kann entscheidend dazu beitragen, Vertrauen aufzubauen und den Schüler*innen einen niedrigschwelligen Zugang zu den Unterstützungsleistungen zu ermöglichen. Da Probleme junger Menschen beim Übergang von der Schule in Ausbildung häufig mit familiären und persönlichen Problemen einhergehen bzw. dort ihre Ursachen haben, ist es zudem wichtig, dass die Zusammenarbeit mit externen Partner*innen einen deutlichen Fokus als Bestandteil der Arbeit der Berufsberater*innen erhält.

Insbesondere der letzte Punkt macht deutlich, dass eine bedarfsgerechte Übergangsbegleitung in Ausbildung das systematische Zusammenwirken vieler Akteure nötig macht. Weder die Schulen noch die Berufsberatung allein können hier alle relevanten Aspekte abdecken. Vielmehr müssen die institutionen- und rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit weiter gestärkt und die inzwischen vielerorts bereits vorhandenen Jugendberufsagenturen noch stärker eingebunden werden und eine koordinierende Rolle übernehmen. In Jugendberufsagenturen arbeiten die Sozialleistungsträger aus den Rechtskreisen SGB II, SGB III und SGB VIII sowie teilweise bereits auch Schulen, Schulverwaltungen und andere Akteure gemeinsam an dem Ziel, junge Menschen bei ihrem Übergang von der Schule in den Beruf zu begleiten und zu unterstützen. Wenn diese Zusammenarbeit funktioniert, bieten Jugendberufsagenturen strukturelle und fachliche Voraussetzungen, um einerseits junge Menschen ganzheitlich beim Einstieg ins Erwerbsleben zu unterstützen und andererseits Betrieben bei der Bewältigung ihrer Nachwuchssorgen zu helfen.

⁷ Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2018: Weisung 201810016 vom 26.10.2018 – Lebensbegleitende Berufsberatung – Fachliche Umsetzung der Beratung vor dem Erwerbsleben.





3. Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

3.1 Fachliche Qualität der Ausbildung

Um die Qualität der Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden zu messen, sind Fragen zur Bewertung der Ausbildung aus den folgenden vier Themenbereichen gestellt worden:

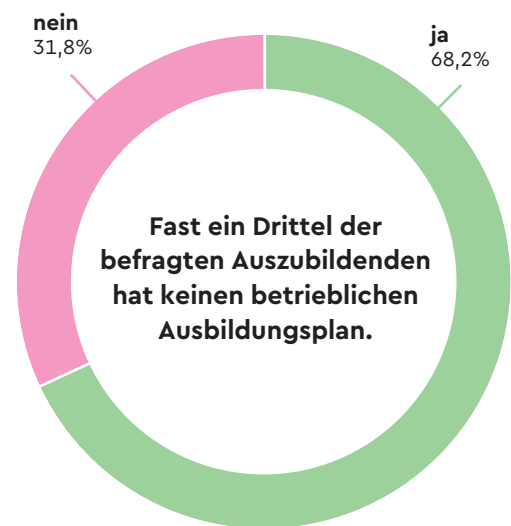
- Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb
- Ausbildungszeiten und Überstunden
- Ausbildungsvergütung
- Persönliche Beurteilung der Ausbildung.

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 Arbeitsvertrag beigelegt und dem Auszubildenden ausgehändigt werden (§ 11 BBiG).

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans



Basis: n=440 Antwortende

Branchenunterschiede

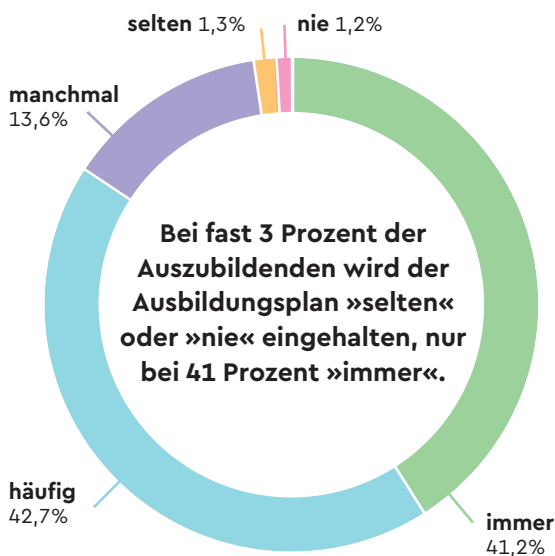
Fast einem Drittel der in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden (32 Prozent) liegt nach eigenen Angaben kein betrieblicher Ausbildungsplan vor – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden gesetzlich vorgeschrieben ist. Sie haben somit keine Möglichkeit zu überprüfen, ob ihnen alle Inhalte vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungsziels notwendig sind. Dabei gibt es dabei große Unterschiede zwischen den untersuchten Ausbildungsberufen. Während zum Beispiel zwischen 86 und 92 Prozent der Industriekaufleute, Industriemechaniker*innen und Kaufleute für Büromanagementangaben, einen Ausbildungsplan erhalten zu haben, konnten nur knapp die Hälfte der befragten KFZ-Mechatroniker*innen oder Hotelfachleute diese Frage bejahen.

3.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Einhalten des Ausbildungsplans

Gut zwei Drittel der in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden kennen ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. Nur 41 Prozent davon gaben 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=210 Antwortende, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen

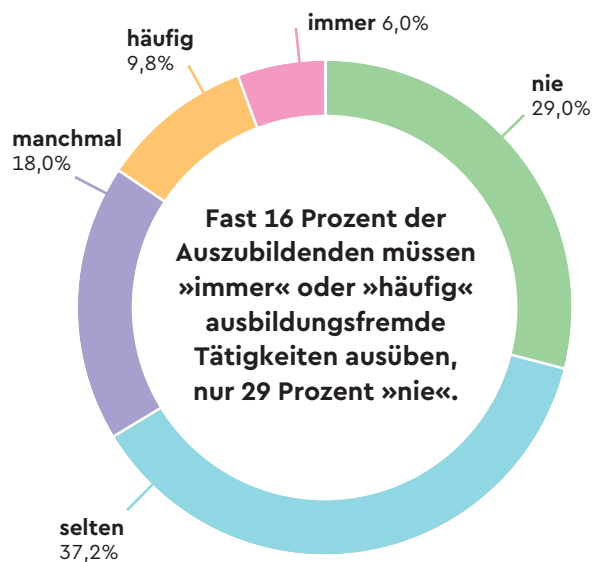
Die Gewerkschaftsjugend fordert

Eine qualitativ gute Ausbildung kann nur stattfinden, wenn die Ausbildungsinhalte eingehalten werden. Auszubildende können die Inhalte nur kontrollieren, wenn ihnen ein auf den Betrieb abgestimmter Ausbildungsplan vorliegt und dem Ausbildungsvertrag beiliegt. Daher bedarf es eines gesonderten rechtlichen Anspruchs auf einen betrieblichen Ausbildungsplan und einer gesetzlichen Konkretisierung im § 11 Berufsbildungsgesetz (BBiG). In § 5 BBiG soll darüber hinaus festgelegt werden, dass Abweichungen vom Ausbildungsplan nicht gestattet sind.

Gesetzliche Grundlage

»Ausbildungsfremde Tätigkeiten« sind Tätigkeiten, 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 Putzarbeiten anstehen oder die Auszubildenden drei Jahre lang in einer einzigen Abteilung eingesetzt werden. Ausbildungsfremde Tätigkeiten und ausbildungsfremde Routinarbeiten sind nach dem § 14 Berufsbildungsgesetz verboten. Die fehlenden Ausbildungsinhalte werden dann häufig mit Überstunden »aufgeholt«, in der Freizeit angeeignet oder im schlimmsten Fall überhaupt nicht vermittelt. Diese Wissenslücken fallen spätestens in der Prüfung auf oder werden im späteren Berufsleben mit allen Konsequenzen aufgedeckt.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten



Basis: n=208 Antwortende, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen

3.1.3 Ausbildungsnachweis

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Nur 29 Prozent der in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden, 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: Fast 16 Prozent der Auszubildenden gaben an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein. Die Betriebsgröße spielt dabei in Baden-Württemberg kaum eine Rolle.

Die Gewerkschaftsjugend 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.

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. Seit Oktober 2017 ermöglicht der erweiterte § 13 des BBiG 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, da der Abgleich der eigenen Dokumentation mit dem betrieblichen Ausbildungsplan schnell verdeutlicht, 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.

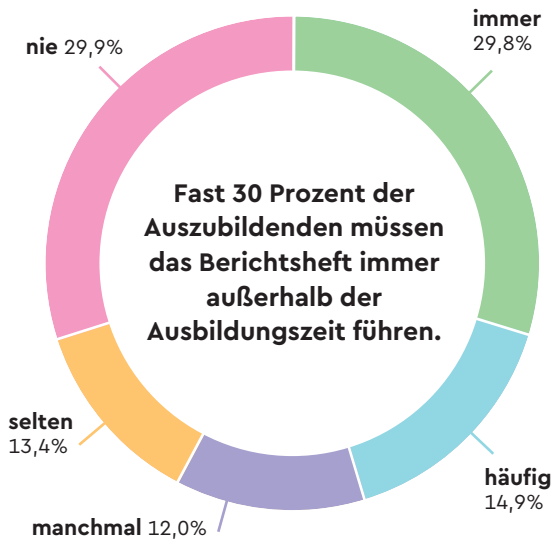
Führen des Berichtshefts

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 rund 30 Prozent der in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, und mehr als 13 Prozent machen dies nur »selten«.

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während bei den befragten Fachinformatiker*innen, Industriekaufleuten und Industriemechaniker*innen nur wenige (bis zu 5 Prozent) den Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind dies beispielsweise bei den KFZ-Mechatroniker*innen, Hotelfachleuten und Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk mit 51 bis 53 Prozent mehr als die Hälfte.

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.

Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)
führe ich während der Ausbildungszeit



Basis: n=445 Antwortende

Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

3.1.4

Fachliche Anleitung und Betreuung durch den*die Ausbilder*in

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 in Baden-Württemberg Befragten gab zwar an, formal ihnen zugeteilte Ausbilder*innen zu haben (90 Prozent), doch sind sie bei gut 9 Prozent dieser Auszubildenden »selten« bis »nie« präsent. Aus Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten berichteten nur 2 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder*innen. Häufiger kommt dies hingegen in Kleinbetrieben mit bis zu 20 Beschäftigten (10 Prozent) und Mittelbetrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten (12 Prozent) vor.

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 ohne die Möglichkeit nachfragen zu können das Wissen selbst aneignen müssen. 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: 84 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, im Gegensatz zu nur 15 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind.

Betreuung durch Ausbilder*innen

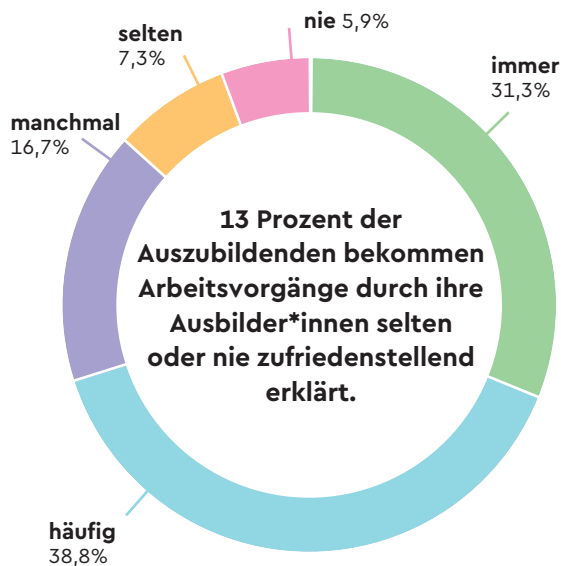
Von den Auszubildenden in Baden-Württemberg, denen Ausbilder*innen zur Verfügung stehen, gaben sieben von zehn (70 Prozent) an, dass sie die Arbeitsvorgänge »immer« oder »häufig« zu ihrer Zufriedenheit erklärt bekommen. Dagegen haben 13 Prozent den Eindruck, eher »selten« bzw. »nie« eine gute Betreuung zu bekommen. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung.

Etwa jede*r vierte Auszubildende in Deutschland löst den Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf.⁸ Eine zentrale Rolle spielen dabei Konflikte mit Ausbilder*innen und eine mangelnde Ausbildungsqualität.⁹ Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen alleingelassen und

⁸ vgl. Berufsbildungsbericht 2022 (Vorabversion), S. 89: Im Jahr 2020 wurden bundesweit 137.784 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Quote von 25,1 Prozent.

⁹ vgl. Berufsbildungsbericht 2022, (Vorabversion), S. 90

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



Basis: n=395 Antwortende

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

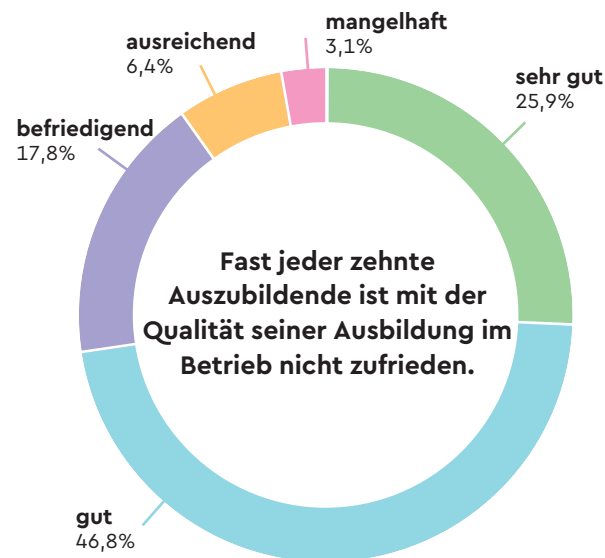
Die Rolle der Ausbilder*innen hat sich in den letzten Jahren verändert. Kompetenzveränderungen im Zuge der Digitalisierung verlangen einen Paradigmenwechsel im Schul- und Ausbildungsverständnis.

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 Weiterqualifizierungsverpflichtung müssen in die Ausbildungseignungsverordnung (AEVO) verpflichtend aufgenommen werden, um eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten.

3.1.5 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Fast drei Viertel der in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden (rund 73 Prozent) bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb mit »gut« oder »sehr gut«. Immerhin rund 10 Prozent der Befragten bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb hingegen nur als »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb



Basis: n=447 Antwortende

Betriebsgröße

Die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität der Ausbildung eine gewisse Rolle. So beurteilen 27 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut«. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es hingegen 34 Prozent, während in Betrieben mit 21 – 500 Beschäftigten lediglich knapp ein Viertel der Auszubildenden sehr zufrieden mit der fachlichen Qualität ihrer Ausbildung war (24 Prozent). Dies deutet darauf hin, dass sich die professionellen Ausbildungsstrukturen in Großbetrieben positiv auf die Beurteilung der fachlichen Qualität der Ausbildung auswirken. Aber auch der persönliche Kontakt in kleinen Betrieben scheint hierauf einen gewissen positiven Einfluss zu haben.



3.1.6

Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

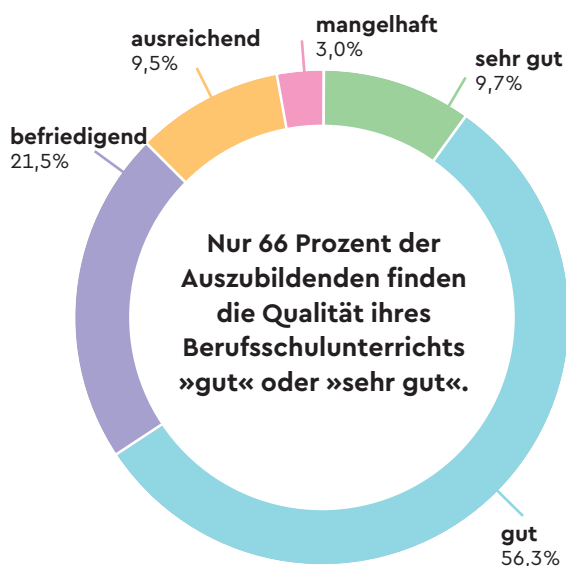
Bedeutung der Berufsschule

Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine zentrale Rolle. Neben dem Betrieb ist sie der zweite eigenständige Lernort für die Auszubildenden. Sie vertieft das im Betrieb erlangte praktische Wissen, vermittelt eine berufliche Grund- und Fachbildung und legt darüber hinaus einen Schwerpunkt auf allgemeine Bildung. Ein guter Berufsschulunterricht 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 die Berufsschule 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, mit der Ausbildungsabbrüche vermieden werden können.

Beurteilung der Qualität des Berufsschulunterrichts

Zwei Drittel der in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden (66 Prozent) betrachten die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Gegenüber 2019 hat sich diese Bewertung um 9 Prozentpunkte verbessert, was angesichts pandemiebedingter Einschränkungen im Schulalltag so nicht unbedingt zu erwarten gewesen wäre. Mehr als ein Fünftel (22 Prozent) bezeichnet die Unterrichtsqualität allerdings nur

Fachliche Qualität der Berufsschule



Basis: n=444 Antwortende

als »befriedigend« –fast 13 Prozent bewerten sie sogar nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Ansätze zur Verbesserung

Trotz dieser erfreulichen Verbesserung gegenüber 2019 blieb die Zufriedenheit der Auszubildenden in Baden-Württemberg mit der Qualität des Berufsschulunterrichts bisher in allen Regionalreporten deutlich hinter der Zufriedenheit mit dem Ausbildungsbetrieb zurück. Häufig wird seitens der Arbeitgeberverbände die Schuld bei den Lehrer*innen gesucht oder die Qualität der Lehrerbildung an den Universitäten in Frage gestellt.

Wie jedoch bereits die bundesweite Befragung des DGB von 2012 und der Regionalreport für Baden-Württemberg von 2017 gezeigt haben, haben für die Auszubildenden deutlich mehr Faktoren Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts. So sind die infrastrukturellen Rahmenbedingungen an den einzelnen Schulen von großer Bedeutung. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen 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 Berufsschulen.

Hier hat die im letzten Jahr veröffentlichte Corona-Ausbildungsstudie der DGB-Jugend erneut einen großen Nachholbedarf identifiziert: Weniger als die Hälfte der befragten Auszubildenden beurteilte dort die digitale Ausstattung an ihrer Berufsschule als »sehr gut« oder »gut«, weniger als ein Drittel war der Ansicht, dass sich die digitale Ausstattung seit Beginn der Corona-Pandemie verbessert hat¹⁰.

Eine gute Ausstattung allein sichert jedoch noch keinen qualitativ hochwertigen Berufsschulunterricht. Hierzu bedarf es in jedem Fall auch einer engen Kooperation und Abstimmung mit den ausbildenden Betrieben, damit das theoretische Wissen eine Relevanz für die berufliche Praxis gewinnen 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 Bildungsmedien 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 Be-

¹⁰ vgl. DGB-Jugend 2021: Corona-Ausbildungsstudie 2021

ruf der Berufsschullehrer*innen muss zudem aufgewertet werden. Mehr Sicherheit, gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit, den Abbau von Befristungen sowie prekärer Arbeitsverhältnisse an beruflichen Schulen 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 Berufsschulunterrichts zu verbessern und an den Bedürfnissen der Schüler*innen auszurichten.

Nachdem die Befragungen der Auszubildenden durch den DGB 2012 und 2017 in keinem der genannten Bereiche substantielle Verbesserungen gezeigt haben,¹¹ ist es wenig verwunderlich, dass auch 2021/2022 die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule 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. Benötigt wird jedoch allem voran mehr Personal sowie eine ausreichende Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten. Hier hinkt man den aktuellen Entwicklungen hinterher. Fehlende digitale Ausstattung und zu wenig Personal rächt sich besonders in Situationen wie der derzeitigen Krise aufgrund der Corona-Pandemie.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Rahmenbedingungen, unter denen in den Berufsschulen gelehrt und gelernt wird, müssen nachhaltig verbessert werden. Die Berufsschulen müssen deutlich mehr finanzielle Unterstützung bekommen als bisher, um ihrer Aufgabe in angemessener Form nachkommen zu können. Dazu gehört in erster Linie eine bessere materielle und personelle Ausstattung. 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.

¹¹ Siehe: DGB-Jugend: Ausbildungsreport 2012 und DGB-Jugend Baden-Württemberg: Regionalreport Baden-Württemberg 2017, mit den Schwerpunkten »Lernbedingungen an den Berufsschulen« und »Qualität der Berufsschule«.

3.2

Ausbildungszeiten und Überstunden

Zur Bewertung des Themas »Ausbildungszeiten und Überstunden« wurden die Auszubildenden zu folgenden Aspekten befragt:

- Regelmäßig zu leistende Überstunden
- Vergütung bzw. Freizeitausgleich der Überstunden
- Wöchentliche Ausbildungszeit
- Nacharbeiten der Zeiten des Berufsschulunterrichts
- Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

3.2.1

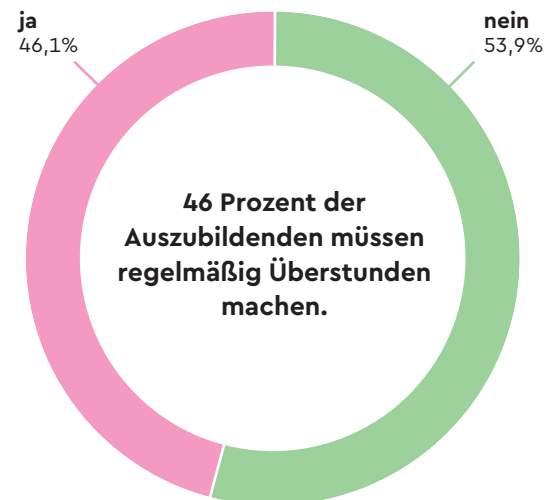
Regelmäßigkeit von Überstunden

46 Prozent der in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Dieser Anteil ist viel zu hoch und hat sich im Vergleich zum letzten Regionalreport von 2019 (47 Prozent) kaum verändert.

Branchenunterschiede

Es gibt deutliche Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. So gaben beispielsweise 58 Prozent der Hotelfachleute und 54 Prozent der Elektroniker an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen – ein deutlicher Hinweis auf eine gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen. Dass diese Werte selbst während der Corona-Pandemie noch immer so hoch ausgefallen sind, lässt befürchten, dass sich die Situation mit dem Ende der pandemiebedingten Restriktionen im Hotel- und Gaststättengewerbe deutlich zuspitzen wird. Es dürfte zu einer noch gravierenderen Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen kommen. Demgegenüber gaben lediglich 32 Prozent der angehenden Industriemechaniker an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

Regelmäßigkeit von Überstunden



Basis: n=442 Antwortende

3.2.2

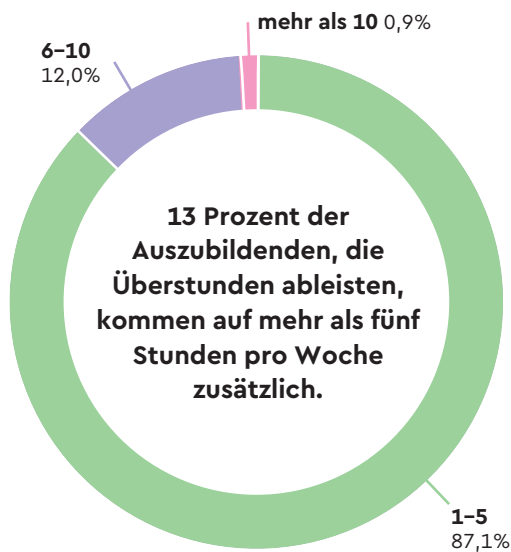
Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

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 abzulehnen oder nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen.

Der Großteil (87 Prozent) der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, leistet bis zu fünf Überstunden pro Woche, weitere 12 Prozent zwischen 6 und 10 Überstunden.

Überstunden pro Woche



Basis: n=191 Antwortende, die Überstunden machen müssen

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

Zwei Drittel (67 Prozent) der in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden gaben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (16 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (51 Prozent). 15 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 in Baden-Württemberg beispielsweise nur gut ein Drittel der angehenden KFZ-Mechatroniker*innen und etwa die Hälfte der Köche und Köchinnen und Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise 90 Prozent der Industriekaufleute ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

3.2.3

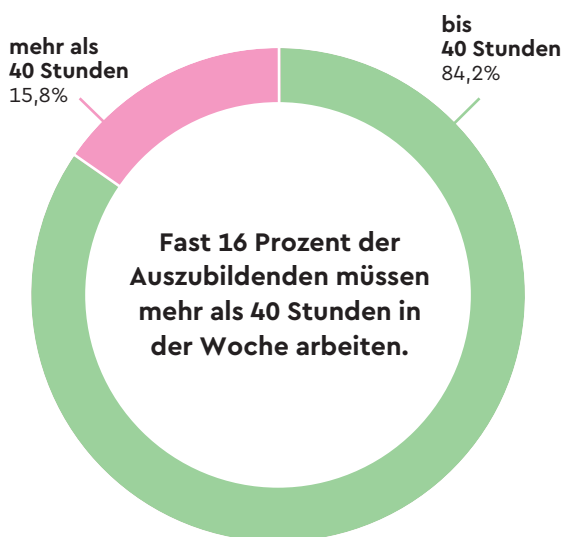
Wöchentliche Ausbildungszeit

Die teilweise hohe Anzahl von Überstunden hat Auswirkungen auf die wöchentliche Ausbildungszeit. Der Großteil der in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (84 Prozent). Knapp 16 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für zwei 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 Realität gehen jedoch in vielen Betrieben weit auseinander.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit



Basis: n=428 Antwortende

Wöchentliche Arbeitstage

Anlass zu Kritik gibt auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. So gaben insgesamt knapp 7 Prozent der in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden an, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Dabei lassen sich erhebliche Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen feststellen. So haben zwischen 8 und 13 Prozent der angehenden Einzelhandelskaufleute, Köche und Köchinnen, Hotelfachleute und Verkäufer*innen und sogar mehr als ein Drittel (37 Prozent) der Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk 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 an Zeit zum Lernen für die Berufsschule sowie für Freund*innen und Familie. Aber auch für das gesellschaftlich so wichtige kontinuierliche freiwillige Engagement in Vereinen und Verbänden – da hilft auch kein soziales Pflichtjahr nach dem Schulabschluss.

Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten, das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten gerade in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich¹². Auszubildende sind von überlangen Arbeitstagen, unregelmäßiger Schichtarbeit und ständiger Erreichbarkeit auch außerhalb der Ausbildungszeit betroffen, wie die Ergebnisse des Bundes-Ausbildungsreports 2018 aufzeigen konnten. Dass die Lage der Ausbildungszeit sowie Schichtdienste und unzulängliche Regelungen bezüglich der Pausenzeiten Auswirkungen auf die Situation der Auszubildenden haben, wurde im Bundes-Ausbildungsreport 2016 ausführlich dargestellt.

Die Gewerkschaftsjugend 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.

¹² vgl. Berufsbildungsbericht 2022, S. 91: Die bundesweit höchste Vertragslösungsquote wies im Jahr 2020 der Beruf Friseur/-in auf (44,8 %). Auch die Lösungsquoten in Berufen des Hotel- und Gastgewerbes fielen überdurchschnittlich hoch aus.

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. Die neuen Regelungen bringen Positives bei der Anrechnung von Berufsschulzeiten.

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

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

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

Befragungsergebnisse

Trotz der angepassten gesetzlichen Regelungen gaben noch immer rund 6 Prozent der in Baden-Württemberg Befragten an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei fast 10 Prozent ist dies zumindest »manchmal« oder »selten« der Fall. Davon betroffen sind in besonderem Maße die Berufe im Einzelhandel und Gastgewerbe. Fast ein Drittel der angehenden Einzelhändlerkaufleute sowie ein Viertel der Hotelfachleute und Köche und Köchinnen müssen die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest manchmal nacharbeiten.

Die Gewerkschaftsjugend 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 der Berufsschule 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 Schutzmantel des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JARbschG).

Bei der Arbeitszeit wird für minderjährige Auszubildende eine maximale Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich und acht Stunden täglich geregelt. 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 2019 von 9 auf knapp 7 Prozent gesunken ist, gestaltet sich die Situation nach wie vor nicht zufriedenstellend. So entspricht es nicht den gesetzlichen Intentionen, wenn immer noch mehr als jede*r dritte minderjährige Auszubildende regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird (35 Prozent), und nur die Hälfte (50 Prozent) davon einen Freizeitausgleich für die Überstunden erhält.

Die Fünf-Tage-Woche scheint ebenfalls noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein: Immerhin rund 3 Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden gaben an, entgegen der gesetzli-

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

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

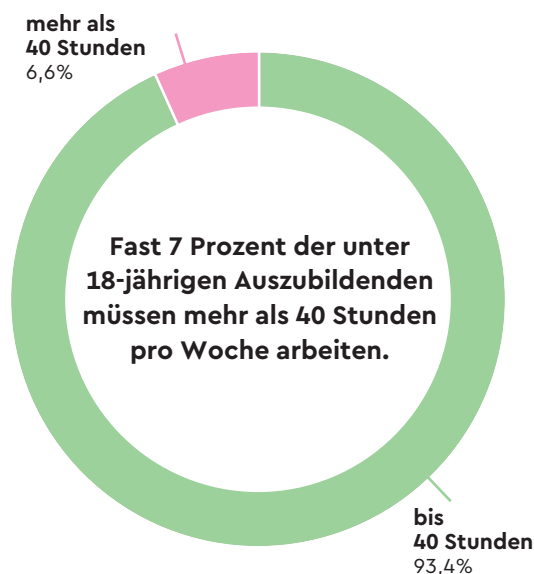
Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden oft missachtet: So müssen nach eigenen Angaben rund 17 Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden¹³ die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die weiterhin fortbestehenden Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz (JARbschG) zeigen: 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 Ausbildereignung 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 19,9 Jahren¹⁴ – ist eine Ausweitung des Geltungsbereichs des JARbschG auf alle Auszubildenden notwendig. Das Gesetz soll zu einem allgemeinen Ausbildungsschutzgesetz ausgebaut werden. Zum besseren Schutz der jungen Menschen sind 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=78 antwortende minderjährige Auszubildende

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

¹⁴ vgl. BIBB: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022 – Vorversion, S. 157



3.3

Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung

Seit dem 1. Januar 2020 gilt ein neues Berufsbildungsgesetz (BBiG). Mit ihm wurde die 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.

Die MiAV gilt nur für neu abgeschlossene Ausbildungsverträge ab diesem Jahr. Ältere Verträge, die vor 2020 abgeschlossen wurden, sind von der Regelung nicht erfasst. Damit fallen die in diesem Regionalreport dargestellten Vergütungen noch nicht alle unter die MiAV.

Auszubildende, die ihren Vertrag nach dem 1. Januar 2020 geschlossen haben, haben nach § 17 Berufsbildungsgesetz (BBiG) den gesetzlich abgesicherten 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 DGB-Jugend 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.

Für Ausbildungsverträge, die noch vor dem 1. Januar 2020 geschlossen wurden, gilt: Auszubildende haben nach § 17 BBiG einen gesetzlich abgesicherten Anspruch auf eine »angemessene Vergütung«. Eine genaue Höhe ist nicht festgelegt.

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.¹⁵ Zum großen Nachteil der Auszubildenden geht der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in den letzten Jahren immer stärker zurück, wie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung ermittelt hat.¹⁶

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 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 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 2021 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 2,5 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 987 Euro. In den alten Bundesländern stieg die tariflich geregelte Ausbildungsvergütung ebenfalls um 2,5 Prozent auf durchschnittlich 989 Euro im Monat.¹⁷

¹⁵ Die Mindestausbildungsvergütung gilt für Verträge, die ab dem 1. Januar 2020 abgeschlossen wurden. Die Befragten im Ausbildungsreport 2022 sind von dieser Regelung noch nicht alle erfasst.

¹⁶ vgl. WSI: Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. April 2022.

¹⁷ vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2021: S.5 ff.

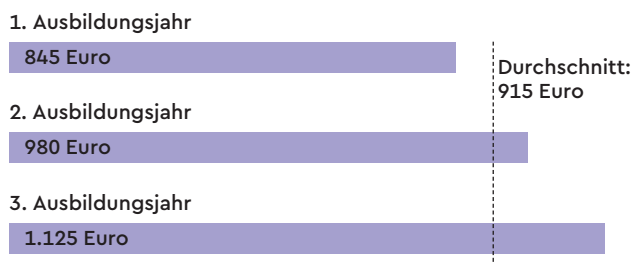
Tarifliche Unterschiede zwischen Berufen und Branchen

Für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder sind bundesweit erhebliche Unterschiede in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. Beispielsweise verdienen im Bundesschnitt angehende Bankkaufleute (1.138 Euro), Anlagenmechaniker*innen (1.105 Euro) und Kaufleute für Büromanagement (1.094 Euro) durchschnittlich fast doppelt so viel wie angehende Friseur*innen (650 Euro).¹⁸

Vergütung der befragten Auszubildenden

Die tatsächlich gezahlte Vergütung kann von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen, wie die Angaben der für den Ausbildungsreport in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden zeigen. Sie verdienen im Gesamtdurchschnitt (1. bis 3. Ausbildungsjahr, alle Ausbildungsberufe) nur 915 Euro pro Monat und damit – wie auch in den zurückliegenden Jahren – deutlich weniger als der Gesamtdurchschnitt der tariflich geregelten Vergütungen.¹⁹

Ausbildungsvergütung (brutto)
nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)



Im Durchschnitt (über alle betrachteten Berufe und Ausbildungsjahre) haben die in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden 915 Euro im Monat Ausbildungsvergütung erhalten – deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung.

Basis: n=400 Antwortende (ohne 4. Ausbildungsjahr)

Branchenunterschiede

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei erhebliche Unterschiede hinsichtlich der tatsächlich gezahlten Ausbildungsvergütung. So verdienen beispielsweise die in Baden-Württemberg befragten angehenden Kaufleute im Groß- und Außenhandel (1.039 Euro) und Industriekaufleute (952 Euro) im ersten Ausbildungsjahr rund 300 bis 400 Euro mehr als Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk und KFZ-Mechatroniker*innen (661 bzw. 639 Euro).

Mindestausbildungsvergütung

Die vorliegenden Ergebnisse verweisen bereits auf die hohe Bedeutung, die die Einführung der Mindestausbildungsvergütung (MiAV) hat – auch wenn sie im zugrunde liegenden Befragungszeitraum noch nicht ihre vollständige Wirkung entfalten konnte.

Die DGB-Jugend wird ihre Entwicklung auch in den kommenden Jahren kritisch begleiten, denn die Höhe der Mindestausbildungsvergütung bleibt hinter unseren Forderungen zurück: Wir fordern, dass die MiAV mindestens 80 Prozent der branchenübergreifenden durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung für das jeweilige Ausbildungsjahr betragen soll. Konkret würden dadurch vor allem Auszubildende in den Branchen profitieren, in denen niedrige Vergütungen gezahlt werden. Gerade angesichts der hohen Inflation herrscht hier dringender politischer Handlungsbedarf.

Die Höhe der geltenden MiAV kann folgender Tabelle entnommen werden:

Vergütungsstufen bis 2023 (Stand August 2022)

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

¹⁸ vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2021 in Deutschland insgesamt

¹⁹ Aus dem 4. Ausbildungsjahr lagen in der Stichprobe nicht genügend Fälle für eine Durchschnittsberechnung der Vergütung vor (siehe auch Kapitel 5)

3.4

Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität

In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Ausbildung durch die in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden im Vordergrund. Unabhängig von den in den vorherigen Abschnitten beleuchteten objektiven Kriterien stehen hier die Fragen nach der persönlichen Zufriedenheit im Mittelpunkt: Wie zufrieden bist du mit deiner Ausbildung insgesamt? Wie mit der fachlichen Qualität? Fühlst du dich korrekt behandelt? Hast du Probleme, dich in der Freizeit von deiner Ausbildung zu erholen?

3.4.1

Zufriedenheit mit der Ausbildung

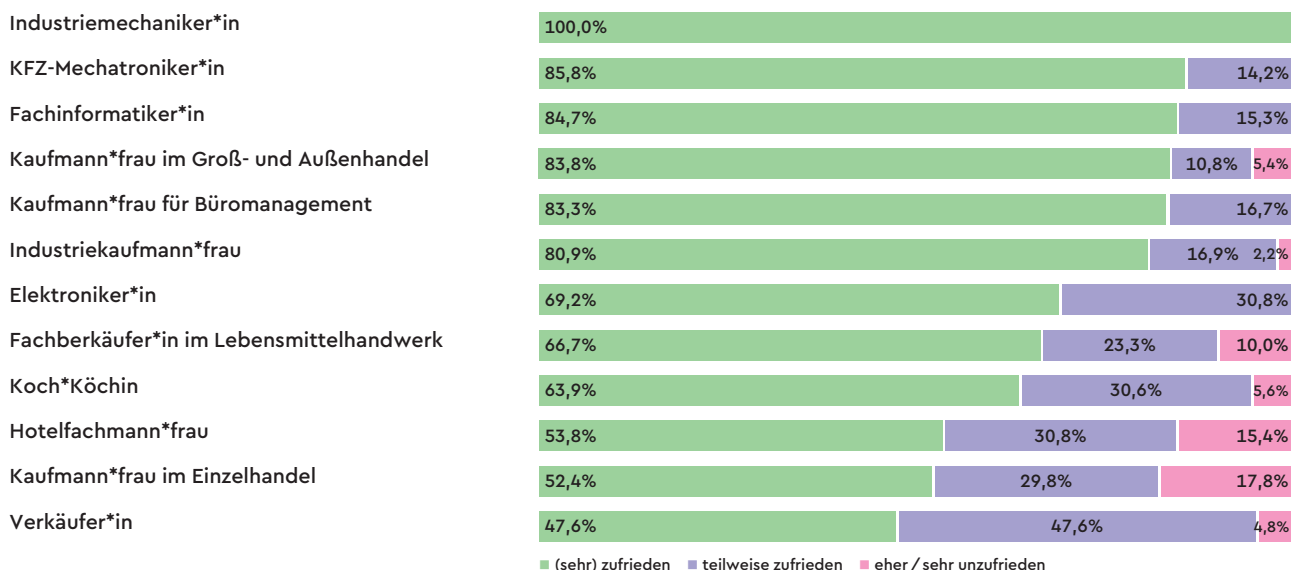
Insgesamt waren 71 Prozent der in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden mit Ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (29 Prozent) oder »zufrieden« (42 Prozent). Seit 2019 ist dieser Anteil der (sehr) zufriedenen Auszubildenden in Baden-Württemberg damit nahezu gleich geblieben, der Anteil der »sehr zufriedenen« Auszubildenden ist trotz der pandemiebedingten Einschränkungen der letzten zwei Jahre allerdings um neun Prozentpunkte gestiegen.

23 Prozent der Auszubildenden gaben an, mit ihrer Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein und 6 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« (4 Prozent) oder »sehr unzufrieden« (2 Prozent). Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

Ausbildungszufriedenheit nach Ausbildungsberufen

Die Ausbildungszufriedenheit variiert zwischen den Ausbildungsberufen erheblich. Während alle befragten Industriemechaniker*innen und rund 85 Prozent der KFZ-Mechatroniker*innen und Fachinformatiker*innen mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, trifft dies nur für etwa die Hälfte der Verkäufer*innen, Einzelhandelskaufleute und Hotelfachfachleute zu. Dabei ist davon auszugehen, dass die Folgen der Corona-Pandemie und die damit verbundene temporäre Schließung vieler Betriebe einen besonders starken Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit gehabt haben dürften.

Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Ausbildungsberufen



Basis: n=442 Antwortende (ohne sonstige Berufe mit weniger als 10 Nennungen)

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 51 Prozent (sehr) zufrieden.

Ausbildungszufriedenheit in Abhängigkeit von der Behandlung durch Ausbilder*innen

Korrekte Behandlung durch Ausbilder*in ...
selten/nie



manchmal



immer/häufig



Mit meiner Ausbildung bin ich

■ (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=391 Antwortende

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Zufriedenheit der Auszubildenden und die Qualität der Ausbildung sind maßgeblich abhängig von der Präsenz und der Betreuung durch die Ausbilder*innen. Aus Sicht der Gewerkschaftsjugend ist eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildereignungsverordnung – AEVO dringend notwendig. Die Ausbildung der Ausbilder*innen muss nach einheitlichen berufspädagogischen Standards erfolgen. Es braucht eine Konkretisierung der persönlichen Eignung, z. B. um methodisch-didaktische, arbeitspädagogische und soziale Komponenten sowie eine Weiterqualifizierungsverpflichtung der Ausbilder*innen.

Um eine ausreichende Betreuung zu gewährleisten, sollte ein*e Ausbilder*in nicht für mehr als acht Auszubildende verantwortlich sein.

Überstunden

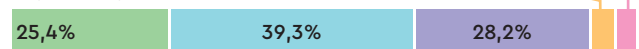
Überstunden wirken sich ebenfalls auf die Ausbildungszufriedenheit aus. Während fast vier Fünftel (78 Prozent) der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, trifft dies nur für knapp 65 Prozent der Auszubildenden 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 insgesamt weniger zufrieden mit ihrer Ausbildung.

Basis: n=430 Antwortende

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 83 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 55 Prozent.

Über- oder Unterforderung

Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 83 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist bei den angehenden Industriemechaniker*innen und Elektroniker*innen mit rund 90 Prozent am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich bei den Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk, KFZ-Mechatroniker*innen, Köchen und Köchinnen sowie Kaufleuten im Einzelhandel (je rund 65 Prozent).

Von den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« mit ihrer Ausbildung sind, fühlen sich nur 31 Prozent weder unter- noch überfordert. Rund 30 Prozent klagen über eine Überforderung und 39 Prozent

über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich die Fachinformatiker (23 Prozent) sowie die KFZ-Mechatroniker*innen und Verkäufer*innen (je rund 18 Prozent). Der höchste Anteil einer Unterforderung findet sich bei den Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk, den Kaufleuten im Einzelhandel und den Köchen und Köchinnen (zwischen 19 und 26 Prozent).

Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb

Insgesamt würden nur etwas mehr als die Hälfte (56 Prozent) der Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen. Rund 14 Prozent würden eine Ausbildung in ihrem Betrieb nicht weiterempfehlen, und weitere 30 Prozent sind sich nicht sicher. Angesichts des Klagens vieler Ausbildungsbetriebe in Richtung eines Bewerber*innenmangels sind diese Werte wenig befriedigend.

Auszubildende, die mit ihrer Ausbildung nicht zufrieden sind, würden die Ausbildung in ihrem Betrieb seltener weiterempfehlen als zufriedene. Guten sieben von zehn (72 Prozent) der Auszubildenden, die mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, würden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen, im krassen Gegensatz zu den (sehr) Unzufriedenen, von denen lediglich 6 Prozent eine Weiterempfehlung aussprechen würden.

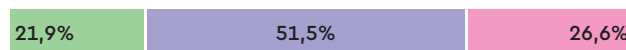
Dass die Betriebe durchaus Einfluss auf diese Entwicklung haben, zeigen die folgenden Ergebnisse: So würden gut sieben von zehn der Auszubildenden, denen am Ausbildungsplatz immer ein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht (72 Prozent) und sogar 82 Prozent derer, denen ihre Ausbilder*innen die Arbeitsvorgänge immer zur vollsten Zufriedenheit erklären, die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen. Das gleiche gilt für 85 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 demografischen Wandels zu einem immer wichtigeren Faktor auch im Hinblick auf eine nachhaltige Fachkräftesicherung.

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

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



teilweise zufrieden



eher / sehr unzufrieden



Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?

ja weiß nicht nein

Nur 6 Prozent der »(sehr) unzufriedenen« Auszubildenden würde eine Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen

Basis: n=438 Antwortende

3.4.2

Zufriedenheit durch Interessenvertretung

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

Von den befragten Auszubildenden, in deren Betrieb es eine betriebliche Interessenvertretung gibt, gaben rund 75 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 58 Prozent. Umgekehrt sind nur 2 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne Interessenvertretung liegt der Anteil bei knapp 12 Prozent und damit deutlich höher. Unterscheidet man bei der Interessenvertretung nochmals zwischen JAVen und Betriebs- bzw. Personalräten, zeigt sich, dass die Zufriedenheit bei Auszubildenden, die auf die Unterstützung einer JAV zurückgreifen können, noch einmal größer ist.

Die Arbeit der Interessenvertretung hat dabei unmittelbar positive Effekte auch für den Ausbildungsbetrieb. Während nur 46 Prozent der Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, können sich dies in Betrieben mit einer JAV und/oder einem Betriebsrat 61 Prozent vorstellen.

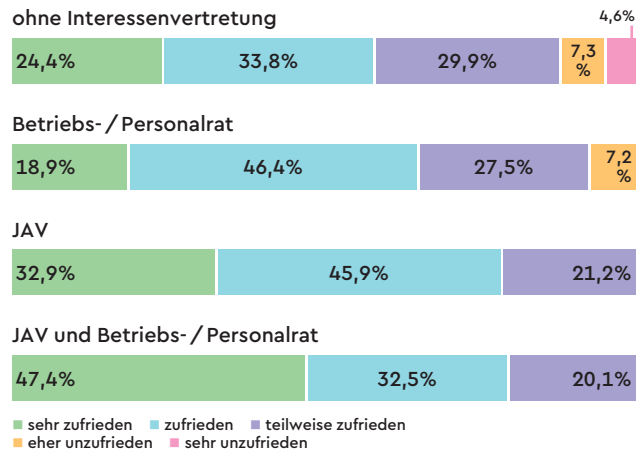
Betriebsgröße

In Mittel- und Großbetrieben sind häufiger betriebliche Interessenvertretungen anzutreffen als in Kleinbetrieben. So gaben 76 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 bei 32 Prozent der Fall, in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten nur noch bei 26 Prozent. In kleinen Betrieben waren es nur 18 Prozent (11 bis 20 Mitarbeiter) bzw. 15 Prozent (5 bis 10 Mitarbeiter).

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Zwischen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und der persönlichen Ausbildungszufriedenheit besteht ebenfalls ein Zusammenhang: Rund 80 Prozent der in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein, im Gegensatz zu 71 Prozent, die nicht Gewerkschaftsmitglied sind.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung



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

Basis: n=408 Antwortende



3.4.3

Zufriedenheit durch Übernahme

Rund 61 Prozent der Befragten gaben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, 17 Prozent wollen jedoch nicht in ihrem aktuellen Ausbildungsbetrieb bleiben. 44 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben. Zum Befragungszeitpunkt waren sich allerdings nur drei von zehn (31 Prozent) sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

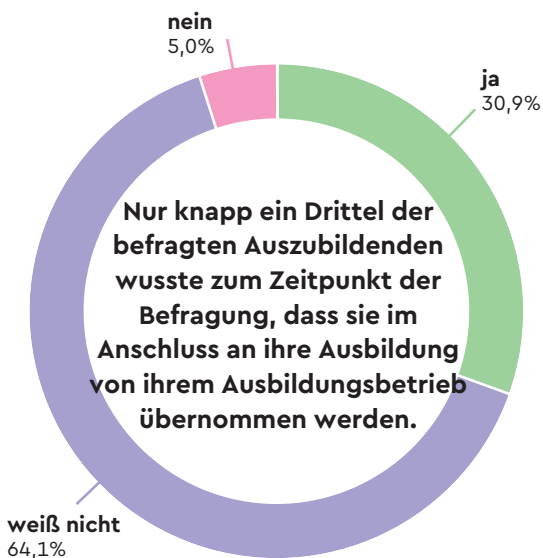
Große Unsicherheit

Fast zwei Drittel (64 Prozent) der in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden 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 5 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Besonders häufig trifft dies beispielsweise für angehende Köche und Köchinnen (22 Prozent) sowie KFZ-Mechatroniker*innen (10 Prozent) zu.

Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So hatten von allen Auszubildenden, die bereits wussten, nicht übernommen zu werden, zum Zeitpunkt der Befragung lediglich gut ein Drittel eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung, entweder einem anderen Betrieb oder in der Leih-/ bzw. Zeitarbeitsbranche. Über ein Drittel (37 Prozent) der betroffenen Auszubildenden hatte jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Übernahme im Anschluss an die Ausbildung



Basis: n=441 Antwortende

Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich ungeachtet des Ausbildungsjahres beispielsweise rund 44 Prozent der in Baden-Württemberg befragten Köche und Köchinnen bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies nur auf 12 Prozent der KFZ-Mechatroniker*innen zu.

(Un)befristete Übernahme

Die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet dennoch für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. Zwar gaben knapp 71 Prozent der Befragten, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt bekommen zu haben. Aber den übrigen 29 Prozent wurde nur ein befristeter Arbeitsvertrag angeboten, zumeist für höchstens ein Jahr.

Berücksichtigt man den hohen Anteil an Auszubildenden, denen überhaupt (noch) kein Übernahmeangebot vorlag, wird deutlich, dass insgesamt lediglich etwas mehr als ein Fünftel (22 Prozent) aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatte.

Ein Zusammenhang besteht zudem zwischen der Aussicht auf Übernahme und der Betriebsgröße. Während in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten 40 Prozent der Befragten angaben, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, lag dieser Anteil in den kleineren Betrieben nur bei rund 30 Prozent.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Sichere Perspektiven nach der Ausbildung sind notwendig. Sie sind für die Attraktivität der dualen Ausbildung entscheidend. Ausbildungsbetriebe sollten alle ausgebildeten Fachkräfte unbefristet weiter beschäftigen. Deshalb sollen alle Auszubildenden im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung einen Anspruch auf eine unbefristete Übernahme erhalten.

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

3.4.4

Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

Die Ergebnisse des Regionalreports 2016 zum Schwerpunktthema »Psychische Belastung in der Ausbildung« haben dessen große Bedeutung für die Auszubildenden gezeigt. Psychische wie körperliche Belastungen können verschiedene Ursachen haben: Sowohl 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.

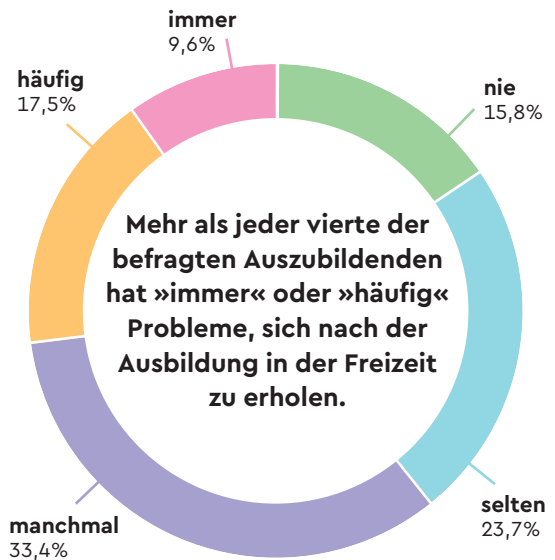
Leistungs- und Zeitdruck sowie allgemeine Über-, aber auch Unterforderung – insbesondere bei jenen, die ohnehin eher unzufrieden mit ihrer Ausbildung sind –, spielen eine wichtige Rolle. Konflikte mit Ausbilder*innen und mangelnde Vermittlung von Fachwissen tun ein Übriges. Weitere Faktoren, die sich 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) belasten.

Erholung in der Freizeit

Mehr als ein Viertel der befragten Auszubildenden in Baden-Württemberg (27 Prozent) hat nach eigenen Angaben »immer« oder »häufig« Probleme, sich in der Freizeit zu erholen. Nur etwa einem Sechstel (16 Prozent) ist dieses Problem nicht bekannt. Seit einigen Jahren gibt es diese extrem hohen Werte. Sie reihen sich in die Befunde diverser Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen ein. Der bundesweite Ausbildungsreport des DGB von 2018 hat eine Arbeitszeitbelastung durch unregelmäßige Schichtarbeit, fehlende 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= 448 Antwortende

Starke Unterschiede nach Branchen

Die psychische Belastung der in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden zeigt starke Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während beispielsweise von den Industriemechaniker*innen nur 10 Prozent »immer« oder »häufig« Probleme haben, sich zu erholen, sind dies bei den Einzelhandelskaufleuten und Verkäufer*innen über die Hälfte (52 bzw. 50 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 56 Prozent über zweieinhalb Mal so hoch. Auch eine Unterforderung stellt eine psychische Belastung dar. Von den betroffenen Auszubildenden haben 34 Prozent immer oder häufig Probleme, sich nach der Ausbildung zu erholen.

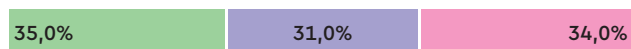
»Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen« in Abhängigkeit von einer gefühlten Über- oder Unterforderung

In meiner Ausbildung fühle ich mich ...

überfordert



unterfordert



weder noch



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

Über die Hälfte der Auszubildenden, die sich in ihrer Ausbildung überfordert fühlen, hat Probleme, sich nach der Ausbildung in der Freizeit zu erholen.

n=440 Antwortende

Schlussfolgerungen

Eine Berufsausbildung darf nicht zu Überlastungssymptomen und Krankheiten führen. Nötig sind qualifizierte und achtsame Ausbilder*innen, das Einhalten und Kontrollieren geltender Regelungen wie 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 dort wohl fühlen und ihre Ausbildung erfolgreich beenden werden.

Zugang in Ausbildung

Bereits der bundesweite Ausbildungsreport 2013 mit dem Scherpunkt-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.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Um gewährleisten zu können, dass jede*r Ausbildungsinteressierte einen Ausbildungsplatz bekommt, braucht es eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie – also einen gesetzlich garantierten Anspruch auf einen Ausbildungsplatz für jede*n Ausbildungsinteressierte*n.

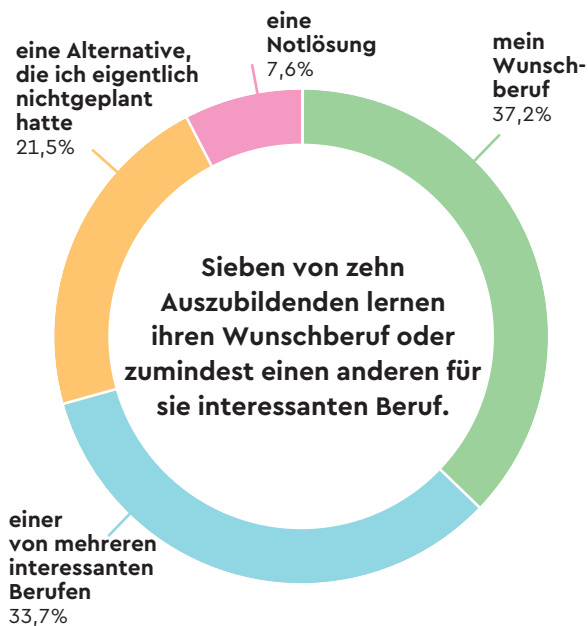
Um unnötige Warteschleifen für junge Menschen, aber auch für Altbewerber*innen zu vermeiden, muss dabei die betriebliche Ausbildung oberste Priorität haben. Nur wo sie nicht möglich ist, sollen außerbetriebliche Ausbildungsstellen eingerichtet werden. Diese sollen aus einer solidarischen Ausbildungsumlage, die alle Unternehmen einbezieht, finanziert werden.

In der Ausgestaltung außerbetrieblicher Ausbildungsstellen muss ein enger betrieblicher Anschluss ebenso gewährleistet sein, wie die Einhaltung klarer Qualitätsstandards und die Geltung der Mindestausbildungsvergütung. Darüber hinaus sollen permanente Vermittlungsbemühungen der Träger erfolgen, die den Übergang in eine betriebliche Ausbildung ermöglichen sollen.

Wunschberuf oder Alternative

Bei allen Ansätzen, den Zugang in die Ausbildung für junge Menschen nachhaltig zu verbessern, müssen ihre Wünsche, Interessen und Begabungen eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Sieben von zehn der Befragten absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (37 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (34 Prozent). Drei von zehn machen jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (22 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (8 Prozent).

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...



Basis: n=449 Antwortende

Geschlechtsspezifische Unterschiede

44 Prozent der befragten jungen Männer kommen dabei im Wunschberuf unter, gegenüber nur 26 Prozent der jungen Frauen. Entsprechend häufiger ist für die Frauen ihr aktueller Ausbildungsberuf eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten (27 Prozent gegenüber 18 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. In der Folge ist der Anteil von Frauen unter den Auszubildenden auch 2021 weiter gesunken und liegt deutschlandweit inzwischen bei nur noch 36,3 Prozent.

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Um das noch immer weit verbreitete geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer zu hinterfragen, aufzubrechen und ihre Berufswahlperspektive zu erweitern, ist eine frühzeitige und interessenbezogene Vorbereitung auf die Lebens- und Arbeitswelt bereits an allen allgemeinbildenden Schulen notwendig. Dazu gehören eine praktische Auseinandersetzung mit verschiedenen Berufsfeldern, unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten, eine kritische Reflexion der bestehenden stereotypen Berufs- und Rollenbilder sowie den 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 sowie Aufstiegs- und die Anschlussqualifikationen der unterschiedlichen Wahlmöglichkeiten in jedem Fall berücksichtigt werden.

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

Berufswahl und Ausbildungserfolg

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass die Auszubildenden bei der Berufswahl flexibel sind. Die Kompromissbereitschaft der jungen Menschen darf aber nicht soweit 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 anzustellen.

Deutlich wird die negative Wirkung durch ein Übermaß an Flexibilität daran, dass lediglich 51 Prozent der in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden, 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 gut ein Drittel (36 Prozent) mit der Ausbildung (sehr) zufrieden, mehr als ein Fünftel (22 Prozent) hingegen (sehr) unzufrieden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zum Berufswunsch

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...
eine Notlösung



eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte



einer von mehreren interessanten Berufen



mein Wunschberuf



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

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

Basis: n=439 Antwortende

Perspektive nach der Ausbildung

Durch die geringe Ausbildungszufriedenheit steigt nicht nur die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs. Viele Auszubildende können sich zudem nicht vorstellen, dauerhaft in einem Beruf zu arbeiten, der nicht ihren Interessen entspricht. 80 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen. 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 43 bzw. 30 Prozent erheblich niedriger.

Dementsprechend stark unterscheiden sich die Antworten auf die Frage, ob die Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden. Während gut zwei Drittel (68 Prozent) der Auszubildenden im Wunschberuf diese Frage bejahten, stimmten nur 41 Prozent der Auszubildenden in einem Alternativberuf, der nicht geplant war und nur 18 Prozent in einer »Notlösung« dem zu.

Schlussfolgerungen

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.

Berufliche Perspektive in Abhängigkeit zum Berufswunsch

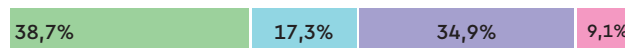
Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...
eine Notlösung



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=441 Antwortende

3.4.6

Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Vertragslösungen

Die hohen Vertragslösungsquoten in der dualen Berufsausbildung sind seit Jahren ein großes Problem, und Besserung ist nicht in Sicht. Zwar ist der befürchtete Anstieg der Vertragslösungen im Zuge der Corona-Pandemie ausgeblieben, noch immer jedoch wird jedes vierte Ausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst. So weist der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2022 bundesweit 137.784 Vertragslösungen aus, was einer Vertragslösungsquote von 25 Prozent entspricht.

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.²⁰

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.

Ausbildungsabbrüche in Baden-Württemberg

Rund 13 Prozent der in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden gaben an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Für knapp sieben von zehn betroffenen Auszubildenden (69 Prozent) war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes verbunden. 31 Prozent haben nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf, aber in einem anderen Betrieb fortgesetzt.

Über alle betrachteten Ausbildungsberufe hinweg lässt sich insgesamt feststellen, dass etwa jede*r elfte im Rahmen des diesjährigen Regionalreports befragte Auszubildende zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Ausbildungsberuf tätig war, in dem die Ausbildung ursprünglich begonnen wurde.

Ausbildungsabbruch aufgrund

der Auswirkungen der Corona-Pandemie

Auch wenn die Ergebnisse der Ausbildungsstatistik bislang keine diesbezüglichen Hinweise geben, sehen rund 12 Prozent der Auszubildenden eine (sehr) große Gefahr, ihre Ausbildung aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie nicht erfolgreich abschließen zu können. Besonders hoch sind diese Anteile in Berufen, die von der Pandemie in besonderem Maße betroffen waren. So hatten beispielsweise 21 Prozent der angehenden Einzelhandelskaufleute und 19 Prozent der Hotelfachleute Bedenken in dieser Hinsicht. Von der Betriebsgröße scheinen diese Bedenken bei den in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden jedoch nicht abzuhängen.

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 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 Ausbildungseignungsverordnung.
- Ein funktionierendes, neutrales, 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.
- Eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie, die jungen Menschen eine (außerbetriebliche) Ausbildung in einem ihrer favorisierten Berufe ermöglicht – auch wenn sie zu Beginn des Ausbildungsjahrs selbst noch keinen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden haben.

²⁰ vgl. Berufsbildungsbericht 2022 (Vorabversion), S. 90:



4. Fazit und Forderungen

Die Pandemie hat eine deutliche Delle auf dem Ausbildungsmarkt hinterlassen: Das historische Tief bei der Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2020 ist bis heute nicht ausgeglichen. Die Zahl der Bewerber*innen geht seit Jahren zurück, trotzdem gingen Zehntausende auch 2021 leer aus, obwohl viele Ausbildungsstellen unbesetzt blieben. Die duale Berufsausbildung erlebt somit einen schleichenden Bedeutungsverlust. Eine zentrale Ursache dafür ist die unzureichende Berufsorientierung – dass zeigen die Ergebnisse des diesjährigen Ausbildungsreports eindeutig. Damit sich das ändert, muss das Ausbildungssystem jetzt schnell und umfassend neugestaltet werden: Erstens muss die Berufsorientierung – auch in den Schulen – früher und systematischer erfolgen. Zweitens brauchen wir ein Recht auf einen Ausbildungsplatz, das individuell einklagbar ist. Und drittens muss die Finanzierung der Berufsausbildung krisensicher gestaltet sein. Alle Unternehmen gehören in die Verantwortung genommen. Nur so lässt sich der Fachkräftebedarf für die Zukunft sichern.

Der Ausbildungsreport 2022 zeigt unmissverständlich, dass es dringenden Handlungsbedarf in der schulischen Berufsorientierung gibt. Für zwei Drittel der Befragten ist sie »weniger« oder »gar nicht« hilfreich. Sie haben signifikant häufiger Ausbildungen begonnen, die sie als »Notlösung« oder »ungeplante Alternative« bezeichnen. Dazu kommt, dass der Stellenwert der Berufsorientierung bei steigender Ausgangsqualifikation der Befragten immer weiter sinkt – obwohl ein deutlicher Trend zur Höherqualifizierung geht. Die berufliche Orientierung an allgemeinbildenden Schulen braucht dringend ein Systemupdate.

Doch nicht nur hier drückt der Schuh: Nur ein Viertel aller in Baden-Württemberg Befragten schaltete die Agentur für Arbeit in der Suche um einen Ausbildungsplatz ein. Rund 43 Prozent fanden die Beratung wenig oder gar nicht hilfreich. Damit ist klar, dass wir eine umfassende Neuorientierung hin zu einem systematischen Übergangsmanagement zwischen Schule und Ausbildung brauchen.

Konkret fordert die DGB-Jugend folgende Verbesserungen:

Niemand darf verloren gehen –

Für eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie!

Es muss Schluss sein mit den zahlreichen Maßnahmen im sogenannten Übergangssystem zwischen Schule und Ausbildung. Für viele Jugendliche, die keinen regulären Ausbildungsplatz finden, kommen diese Maßnahmen oft einem Abstellgleis gleich. DGB und DGB-Jugend fordern deshalb eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie, die allen Jugendlichen den Weg zu einem Berufsabschluss ebnet und dabei die Betriebe nicht aus der Verantwortung entlässt. Die Ausbildungsgarantie besteht dabei erstens aus einem systematischem Übergangsmanagement zwischen Schule und Beruf; zweitens aus einer qualitativen und finanziellen Ausbildungsförderung der Betriebe durch eine solidarische Umlagefinanzierung sowie drittens aus einem Auffangnetz außerbetrieblicher Ausbildung.

Die Garantie muss als Maßnahme der Arbeitsförderung im Sozialgesetzbuch III verankert werden und für alle gelten, die zum 30. September des Jahres noch einen Ausbildungsplatz suchen. Die Finanzierung soll bedarfsbezogen durch einen Ausbildungsfonds erfolgen, in den alle Betriebe einzahlen. Der umlagefinanzierte Ausbildungsfonds sorgt für eine Förderung und Ausbau betrieblicher Ausbildung. Für ihr Ausbildungsengagement erhalten Betriebe einen Ausgleich der Kosten. Betriebe, die sich momentan nicht an Ausbildung beteiligen, werden durch umfangreiche Maßnahmen aus dem Fonds fit für die Ausbildung gemacht. Ebenso sollten passgenaue tarifvertragliche Regelungen zu Umlagefinanzierungen gestärkt und weiter ausgebaut werden.

Die umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie

Drei Ziele:

- ▶ Mehr betriebliche Ausbildungsplätze schaffen.
- ▶ Besserer Übergang von Schule in Beruf (niemand darf verloren gehen).
- ▶ Garantie auf einen Ausbildungsplatz für alle.

Drei Maßnahmen:

- ▶ Solidarische Umlagefinanzierung der Ausbildungskosten durch alle Betriebe mit Kostenausgleich für ausbildende Betriebe.
- ▶ Intensive und ausgeweitete Begleitung aller Jugendlichen vor dem Schulabschluss bis zum Ausbildungsabschluss.
- ▶ Aufbau eines Auffangnetzes außerbetrieblicher Ausbildungsplätze bei Einhaltung aller Qualitätsstandards und intensiven Vermittlungsbemühungen in betriebliche Ausbildungsplätze.

Ausbau der schulischen Berufsorientierung – Vereinheitlichung der Qualitätsstandards

Der Ausbau schulischer Berufsorientierung ist überfällig – darauf verweisen nicht nur die Ergebnisse dieses Ausbildungsreports. Dafür erforderlich ist eine ganzheitliche Orientierung, also eine frühzeitige und interessenbezogene intensive Vorbereitung auf die Lebens-, Berufs- und Arbeitswelt bereits an allgemeinbildenden Schulen. Sie muss verbindlich in die Lehrpläne mit aufgenommen werden. Hierfür müssen dringend mehr Lehrer*innen und Betreuer*innen eingestellt sowie gezielte Fortbildungen durchgeführt werden. Nur so kann eine individuelle Berufsorientierung und -beratung bereits an allgemeinbildenden Schulen und darüber hinaus sichergestellt werden.

Darüber hinaus fordern wir die Entwicklung einheitlicher Qualitätsstandards für die schulische Berufsorientierung, die für alle Schulformen in allen Bundesländern verbindlich sind. Die Kultusministerkonferenz muss hier endlich über Empfehlungen und Zustandsbeschreibungen hinausgehen und die schulische Berufsorientierung fit für die Arbeitswelt der Zukunft zu machen.

Jugendliche unterstützen – Ausbau der Jugendberufsagenturen

Außerdem muss die Berufsberatung sichtbarer und ansprechbarer werden; ihre Beratungsleistungen aufsuchender, systematischer und zielgerichteter. Die DGB-Jugend fordert daher einen flächendeckenden Aufbau der Jugendberufsagenturen als zentrale Anlauf- und Beratungsstellen für alle Ausbildungsinteressierten, wie bereits vielerorts in Deutschland geschehen. Sie müssen dabei mehr als einen Kontaktkanal anbieten und als physische Anlaufstelle in allen Kreisen und kreisfreien Städten präsent sein. Für eine aufsuchende Berufsberatung sind sie dabei auf einen ausgeweiteten Datenaustausch mit den Schulen angewiesen, damit kein Jugendlicher im Übergang von der Schule in die Ausbildung verloren geht!

Die Arbeit dieser Agenturen muss regelmäßig evaluiert und anhand klarer Qualitätskriterien weiterentwickelt werden. Die DGB-Jugend fordert, dass die Jugendberufsagenturen den Ausbildungsinteressierten einen vollqualifizierenden Berufsabschluss ermöglichen – und sie nicht in Maßnahmen wie z. B. die Einstiegsqualifizierung stecken, die diese Zielsetzung nicht erfüllen. Stattdessen sollen ausbildungsbegleitende Unterstützungsinstrumente wie die assistierte Ausbildung (AsA flex) stärker genutzt werden.

Schluss mit Stereotypen – Geschlechtersensible Berufsorientierung als unhintergebarer Standard

Als DGB-Jugend setzen wir uns dafür ein, dass geschlechtergerechte und geschlechtersensible Berufsorientierung selbstverständlich wird. Die Unterteilung in »Frauen- und Männerberufe« muss aufgebrochen, die Berufswahl jenseits von Geschlechterrollen unterstützt werden. Hierfür müssen alle Akteure der Berufsorientierung sensibilisiert werden, um bestehende Rollenstereotypen aufzubrechen und gleiche Chancen bei der Berufswahl unabhängig vom Geschlecht zu ermöglichen. Gesamtgesellschaftlich bedeutet dies auch, dass alle Maßnahmen getroffen werden müssen, um weiblich konnotierte Berufe, etwa in Pflege und Erziehung, deutlich aufzuwerten.

Mobilität sichern – Azubi-Appartements und Azubi-Ticket ausbauen

Wer den Zugang zur Ausbildung verbessern will, muss auch den Zugang zu Mobilitätsangeboten und bezahlbarem Wohnraum sicherstellen. Nur so lassen sich regionale Disparitäten im Ausbildungsmarkt ausgleichen und Chancengerechtigkeit sicherstellen. Die DGB-Jugend fordert deshalb kostenlose Azubi-Tickets und den flächendeckenden (Aus)bau attraktiver und kostengünstiger Azubi-Wohnheime. Sie sollen in Form gemeinnützig getragener Azubi-Appartements entstehen, in denen die Bewohner*innen weitgehende Mitspracherechte haben. Ein Vorbild kann hier das Azubiwerk München sein.

Ausbildung mit Perspektive – Unbefristete Übernahme für alle

Über die Hälfte aller befragten Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr weiß nicht, ob sie übernommen werden. 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, wohnortsnahen und sozialversicherten Arbeitsverhältnis.

Mitbestimmung ausbauen – Gute Ausbildung sichern

Mitbestimmte Unternehmen haben bessere Arbeitsbedingungen und zufriedeneren Auszubildende. Doch finden sich noch immer Lücken und Reformbedarfe in den Gesetzen, die auch die duale Berufsausbildung betreffen. Die DGB-Jugend fordert deshalb, die Mitbestimmung im Betrieb und in den Berufsschulen auszubauen. Jugend- und Auszubildendenvertretungen sollen durch eine Reform des § 60 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes ein volles Mitbestimmungsrecht bei der Anzahl Einstellender, der Auswahlrichtlinien sowie der Übernahme von Auszubildenden erhalten. Gemeinsam mit den Betriebsräten sollen sie im § 87 BetrVG das Recht bekommen, das Angebot betrieblicher Weiterbildung und den Zugang zu betrieblicher Weiterbildung zu gestalten.



5.

Auswertungs- verfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden in Baden-Württemberg 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 in den Schuljahren 2020/2021 und 2021/2022 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 454 Auszubildenden in Baden-Württemberg in die Auswertung aufgenommen. 89 Prozent kamen dabei aus 12 der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufe des Jahres 2019. Zusätzlich wurden 49 Auszubildende aus 5 weiteren Ausbildungsberufen in die Auswertung einbezogen. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Ausbildungsverhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben.

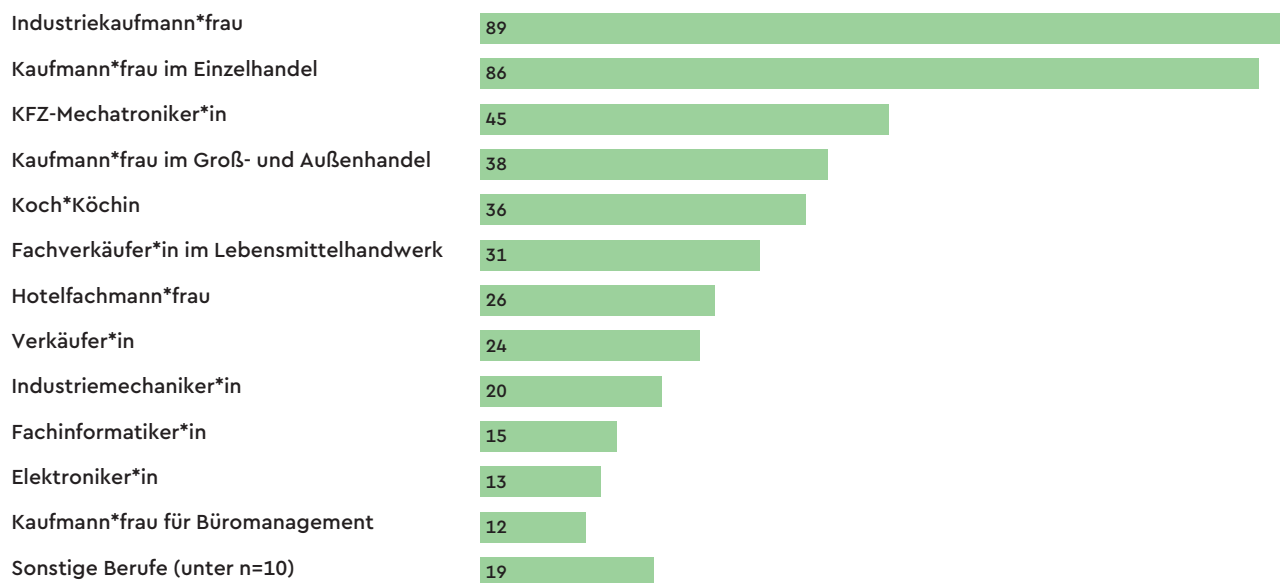
Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung (duales System) befinden, in die Stichprobe einbezogen.

Die Anzahl der befragten in den einzelnen Berufen war in der Stichprobe nicht immer proportional zur Gesamtzahl der Auszubildenden in den jeweiligen Berufen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die Antworten der Befragten aus Ausbildungsberufen mit mehr als zehn Befragten in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an den bundesweiten Ausbildungsneuabschlüssen 2019 gewichtet. Fünf Berufe mit jeweils weniger als zehn Befragten wurden mit dem durchschnittlichen Gewichtungsfaktor der übrigen Berufe gewichtet.

Die folgenden Grafiken zeigen die Struktur der Stichprobe.

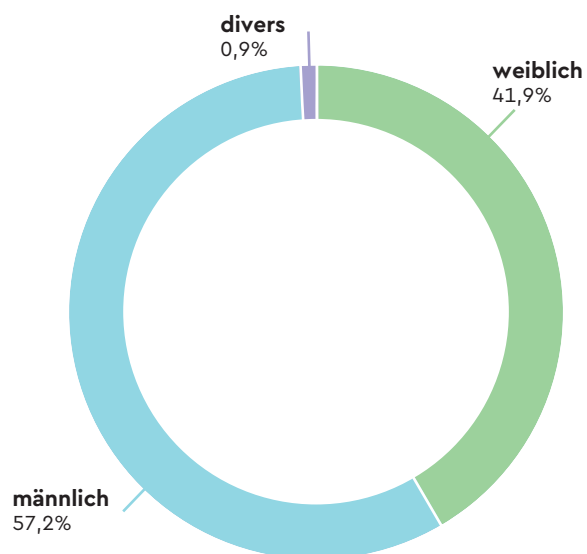
6. Anhang – Struktur der Stichprobe

In Baden-Württemberg befragte Auszubildende nach Ausbildungsberufen



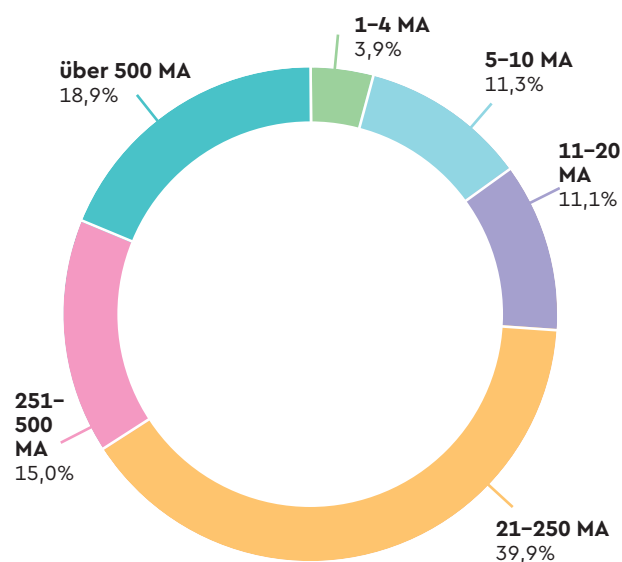
Basis: n=454 Antwortende. Sonstige Berufe (in Klammern: Anzahl Befragte):
Bäcker*in (2), Betonbauer*in (4), Maurer*in (9), Restaurantfachmann*frau (3), Zerspanungsmechaniker*in (1)

Verteilung der in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden nach Geschlecht



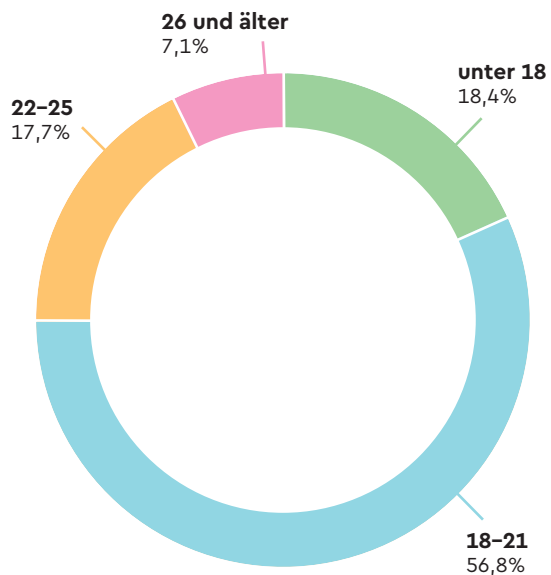
Basis: n=444 Antwortende

Verteilung der in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße



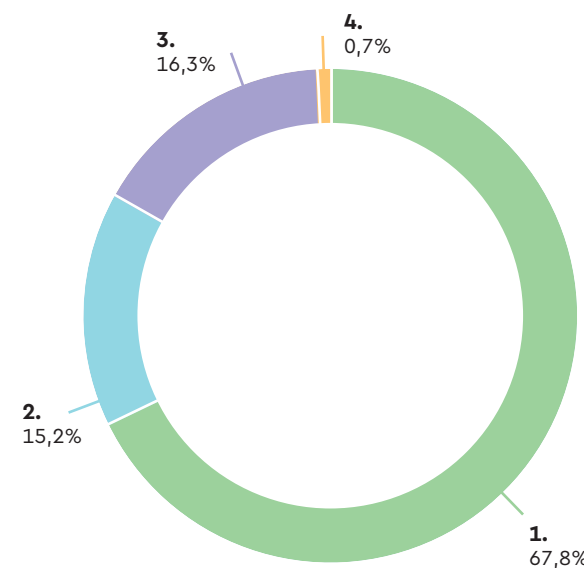
Basis: n=434 Antwortende, MA = Mitarbeiter*innen

Verteilung der in Baden-Württemberg befragten Auszubildenden nach Alter



Basis: n=451 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Hessen nach Ausbildungsjahr



Basis: n=454 Antwortende

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



Fragebogen 2021/2022: 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. Welchen Schulabschluss hattest du bei Verlassen der allgemeinbildenden Schule?

☐ keinen Abschluss
☐ Hauptschulabschluss (Berufreife)
☐ Mittlere Reife/Realschulabschluss (Mittlere Reife)
☐ Abitur/Fachabitur (Fachhochschul- oder Hochschulreife)

33. Bei der Wahl meines Ausbildungsberufes waren für mich folgende Kriterien von Bedeutung. Bitte kreuze die drei Kriterien an, die dir am Wichtigsten waren. (Max. drei Antworten möglich):

☐ Interesse am Beruf
☐ Wunsch der Eltern bzw. der Familie
☐ »Ruf« des Berufes in der Öffentlichkeit/bei Freunden
☐ Örtliche Nähe zum Wohnort
☐ Höhe der Ausbildungsvergütung
☐ Höhe des Gehalts nach dem Abschluss der Ausbildung
☐ Aussicht auf Übernahme nach der Ausbildung
☐ Ausbildungsbedingungen und -zeiten
☐ Vereinbarkeit von Familie und Beruf
☐ Krisensicherheit des Berufs
☐ gute Aufstiegsmöglichkeiten nach der Ausbildung
☐ gutes Arbeitsklima im Ausbildungsbetrieb
☐ gute Erfahrungen aus Praktikum
☐ Familienangehörige oder Bekannte arbeiten bereits im Betrieb

34. Die Angebote der Berufsorientierung in der allgemeinbildenden Schule haben mir geholfen, meine Berufswahlentscheidung zu treffen:

☐ sehr geholfen ☐ geholfen
☐ weniger geholfen ☐ gar nicht geholfen

35. Meinen jetzigen Ausbildungsbetrieb habe ich bereits während meiner Schulzeit kennengelernt (z. B. durch ein Praktikum, durch den Besuch des Betriebs in der Schule oder bei einer Berufswahlmesse):

☐ ja ☐ nein

36. Bei meiner Berufswahlentscheidung habe ich mich von der Berufsberatung der Agentur für Arbeit beraten lassen:

☐ ja ☐ nein

37. Falls Frage 36 JA: Die Berufsberatung hat mir geholfen, meine Berufswahlentscheidung zu konkretisieren:

☐ sehr geholfen ☐ geholfen
☐ weniger geholfen ☐ gar nicht geholfen

38. Falls Frage 36 JA: Die Berufsberatung hat mich über folgende Wege unterstützt:

☐ nur Gruppenveranstaltung
☐ nur über Einzelgespräche
☐ Gruppenveranstaltung und Einzelgespräche

39. Meinen jetzigen Ausbildungsplatz wurde mir durch die Agentur für Arbeit vermittelt: ☐ ja ☐ nein

40. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:

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

41. Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?

☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht.

42. 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

43. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein: ☐ ja ☐ ja, aber nicht im gleichen Betrieb

☐ nein ☐ weiß nicht.

44. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:

☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht.

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

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

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

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

47. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter_innen):

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

48. Bundesland des Ausbildungsbetriebes: _____

49. 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:



www.doktor-azubi.de

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

Impressum

Herausgeber:

DGB-Bezirk Baden-Württemberg
Abteilung Jugend
Willi-Bleicher-Straße 20
70174 Stuttgart

internet: <https://bw-jugend.dgb.de/>
<https://www.facebook.com/dgb.jugend.bw>

V.i.S.d.P.:

Leonie Knoll
Bezirksjugendsekretärin

Redaktion:

Leonie Knoll, Bezirksjugendsekretärin
Annika Bohn, Abteilungsleiterin Bildungspolitik,
berufliche Bildung, Hochschule
Andrea Gregor, Abteilungsleiterin Presse-
und Öffentlichkeitsarbeit

Datenanalyse und Studie:

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

Gestaltung:

Heiko von Schrenk

Druck:

VisitYou Druckerei Stuttgart

Fotonachweis:

Titel: dragana991/iStock
S. 04: SolStock/iStock
S. 06: Pressmaster/Shutterstock
S. 09: Halfpoint/Shutterstock
S. 10: SFIO CRACHO/Shutterstock
S. 19: Monkey Business Images/AdobeStock
S. 20: anon_tae/Shutterstock
S. 26: Halfpoint/Shutterstock
S. 34: Omar Osman/iStock
S. 41: Parilov/Shutterstock
S. 48: Andi Weiland/DGB-Jugend
S. 52: MarioGuti/iStock

Februar 2023

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.

