

Studie

DGB
Jugend



Schwerpunkt:
Berufs-
orientierung

Ausbildungsreport Sachsen 2022

<https://sachsen-jugend.dgb.de/>

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	5
1	Einordnung und Gesamtbewertung	6
1.1	Die wichtigsten Ergebnisse 2022	7
1.2	Lage auf dem Ausbildungsmarkt	9
2	Schwerpunkt: Zugang zu Ausbildung und Berufsorientierung	10
2.1	Wichtige Berufswahlkriterien	12
2.2	Berufsorientierung an der allgemeinbildenden Schule	13
2.3	Inanspruchnahme und Bewertung der Berufsberatung der Agentur für Arbeit	16
3	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	18
3.1	Fachliche Qualität der Ausbildung	19
3.1.1	Einhalten des Ausbildungsplans	19
3.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	20
3.1.3	Ausbildungsnachweis	21
3.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder*innen	22
3.1.5	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	23
3.1.6	Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	24
3.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	25
3.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	25
3.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	26
3.2.3	Wöchentliche Ausbildungszeit	27
3.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit	28
3.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	29
3.3	Ausbildungsvergütung	30
3.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität	33
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	33
3.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	36
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	37
3.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	39
3.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	41
3.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	43
4	Fazit und Forderungen	45
5	Auswertungsverfahren und Methodik	48
6	Anhang	50
	Impressum	54



»Die duale Berufsausbildung muss daher attraktiver werden und die Qualität der Ausbildung muss deutlich gesteigert werden. Die Maßnahmen dafür liegen auf dem Tisch. Sie heißen Tarifbindung und betriebliche Mitbestimmung.«

Vincent Drews, Bezirksjugendsekretär

Vorwort

Die Corona-Pandemie der vergangenen drei Jahre war eine der größten Herausforderungen, denen die duale Berufsausbildung in Sachsen je gegenüberstand. Kontaktbeschränkungen, Schließungen von Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen sowie diverse weitere Maßnahmen für den Gesundheitsschutz haben Auszubildende von heute auf morgen in eine völlig veränderte Situation gebracht. Positiv betrachtet wurde der überfälligen Digitalisierung Vorschub geleistet. Auf der anderen Seite haben Distanzunterricht und Kurzarbeit auch dafür gesorgt, dass die Ausbildung deutlich erschwert wurde. Wichtige Inhalte der Ausbildung konnten nicht oder nur teilweise vermittelt werden und die Zeit für die notwendige Praxis wurde verknappt. Dabei ist im Rückblick zu kritisieren, dass in Sachsen Ausbildungsbetriebe staatlich gefördert wurden, die ihre Auszubildenden in Kurzarbeit geschickt haben. Für eine gute und qualitativ hochwertige Ausbildung wäre das Gegenteil – eine Förderung für Ausbildungsbetriebe, die die Ausbildung aufrechterhalten – angebracht gewesen. Denn die Auszubildenden haben keine Möglichkeit, die fehlende Zeit im Betrieb nachzuholen.

Schwerpunkt: Berufsorientierung – Sachsen hat noch viel zu tun

Im vorliegenden Ausbildungsreport liegt der Schwerpunkt auf der Berufsorientierung. Sie spielt eine zentrale Rolle bei der Suche nach dem richtigen Ausbildungsplatz, der wiederum einen hohen Einfluss auf die Zufriedenheit von Auszubildenden und ihren Verbleib im Beruf nach der Ausbildung hat. Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass es in Sachsen dringenden Handlungsbedarf gibt. Die Zahl der jungen Menschen, die Angebote wie die Berufsberatung der Agentur für Arbeit genutzt haben, können nicht zufrieden stellen und zeigen klar die Notwendigkeit eines Angebotsausbaus auf. Aber auch der Nutzen der bestehenden Angebote wird oft nicht positiv bewertet. Daher stellt sich die Frage, ob die aktuellen Instrumente die richtigen sind oder ob es nicht andere Ansätze bräuchte. Fakt ist, das Ziel, die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge zu steigern, kann nur mit einer Offensive in der Berufsorientierung gelingen.

Fachkräfte gewinnen – Attraktivität und Qualität der Ausbildung müssen steigen

Der enorme Bedarf an zukünftigen Fachkräften in Sachsen ist unbestritten. Dass ausreichend junge Menschen erfolgreich eine Ausbildung abschließen und im Anschluss in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten, ist dabei die tragende Säule für viele Branchen. Mit dem Status quo wird dies nicht gelingen. Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist seit Jahren rückläufig und inzwischen beginnen jedes Jahr mehr junge Menschen in Sachsen ein Studium als eine Ausbildung. Die duale Berufsausbildung muss daher attraktiver werden und die Qualität der Ausbildung muss deutlich gesteigert werden. Die Maßnahmen dafür liegen auf dem Tisch. Sie heißen Tarifbindung und betriebliche Mitbestimmung. Seit vielen Jahren zeigen die Ausbildungsreporte der DGB-Jugend, dass Auszubildende in Betrieben mit Tarifvertrag und Jugend- und Auszubildendenvertretung zufriedener mit ihrer Ausbildung sind, seltener wechseln oder abbrechen und im Anschluss häufiger in ihrem gewählten Ausbildungsberuf arbeiten. Will man den Fachkräftebedarf in Sachsen zukünftig decken, muss dafür gesorgt werden, dass Tarifbindung und Mitbestimmungsquote endlich deutlich steigen. Damit steigt die Qualität der Ausbildung und die duale Berufsausbildung wird wieder attraktiver für junge Menschen in Sachsen.

Vincent Drews

Bezirksjugendsekretär



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. Fast zwei Drittel (66 Prozent) der in Sachsen 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 drei von zehn Auszubildenden (30 Prozent) sind der Auffassung, dass ihnen die Angebote der Berufsorientierung in der allgemeinbildenden Schule (sehr) dabei geholfen haben, ihre Berufswahlentscheidung zu treffen. Weniger als ein Drittel (32 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 können die Jugendberufsagenturen vor Ort einnehmen.

Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehörten auch während der Pandemie für fast drei von zehn in Sachsen befragten Auszubildenden zum Ausbildungsalltag. Über 29 Prozent der Befragten leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Trotz eines erfreulichen Rückgangs gegenüber den Vorjahren ist dieser Anteil immer noch viel zu hoch (→ 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 2020 ist der Anteil der minderjährigen Auszubildenden, die regelmäßig mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten müssen, um einen Prozentpunkt auf 3 Prozent gesunken. In Bezug auf Überstunden gestaltet sich die Situation nach wie vor nicht zufriedenstellend. So entspricht es nicht den gesetzlichen Intentionen, dass fast jede*r vierte minderjährige Auszubildende regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird (23 Prozent). Und weniger als die Hälfte (43 Prozent) davon erhält dafür einen Freizeitausgleich (→ Kapitel 3.2.5).

Ausbildungszufriedenheit

Drei Viertel der in Sachsen befragten Auszubildenden (75 Prozent) sind mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Trotz der Einschränkungen der Coronapandemie konnten die Ergebnisse der letzten Reporte vor der Pandemie damit nahezu 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 12 Prozent der in Sachsen befragten Auszubildenden an, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen. Alarmierend ist, dass dieser Anteil gegenüber 2020 um mehr als vier Prozentpunkte angestiegen ist (→ Kapitel 3.1.2).

Fachliche Anleitung

Der größte Teil der Befragten hat eine*n Ausbilder*in (93 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass immerhin 7 Prozent kein*e Ausbilder*in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Gegenüber der letzten Befragung im Jahr 2020 hat sich daran nichts geändert. Hinzu kommt, dass bei fast 12 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. 22 Prozent der in Sachsen befragten Auszubildenden konnten ihren Wunschberuf erlernen und weitere 51 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen. Über ein Viertel der Befragten machen jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (21 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (6 Prozent).

Von den Auszubildenden, die einen von ihnen eigentlich nicht geplanten Beruf erlernen, ist ein deutlich geringerer Anteil zufrieden mit ihrer Ausbildung (50 Prozent) als von den Auszubildenden in ihren Wunschberufen (89 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, sind sogar nur 31 Prozent mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs deutlich höher (→ Kapitel 3.4.5).

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Insgesamt fallen die um berufsstrukturelle Einflüsse bereinigten Unterschiede im Antwortverhalten männlicher und weiblicher Auszubildender gering aus. Grundsätzlich bestätigt sich damit, dass die zweifellos bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insgesamt weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückzuführen sind als vielmehr auf die starken Qualitätsunterschiede in der Ausbildung in unterschiedlichen Branchen und Ausbildungsberufen sowie auf das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten insbesondere junger Frauen. Sie ergreifen – oftmals mangels Alternative – eine Ausbildung in einem der tendenziell schlechter bewerteten Berufe, obwohl dieser nicht unbedingt zu ihrem Wunschberuf zählt – auch weil Betriebe ihre Auswahl häufig noch nach tradierten Rollenbildern treffen. In der Folge zeigen junge Frauen ein immer geringeres Interesse an einer dualen Ausbildung.

Übernahme nach der Ausbildung

Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Für viele junge Menschen gestaltet sich der Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis jedoch schwierig. So wussten über die Hälfte der in Sachsen befragten Auszubildenden (54 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur 38 Prozent hatten bisher eine Zusage erhalten, und gut 8 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten die meisten (91 Prozent) eine unbefristete Zusage, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten fast Hälfte (46 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. Kaum mehr als die Hälfte der in Sachsen befragten Auszubildenden (55 Prozent) bewerten allerdings die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. Gegenüber dem letzten Regionalreport hat sich diese Bewertung wieder deutlich verschlechtert (2020: 66 Prozent) (→ Kapitel 3.1.6).

Insgesamt hat sich damit über die letzten Jahre bei der Bewertung der Qualität der Berufsschulen nicht viel verändert (2015: 55 Prozent). Die Berufsschulen stehen hier vor großen Herausforderungen, wie insbesondere auch die 2021 veröffentlichte Corona-Ausbildungsstudie der DGB-Jugend deutlich gemacht hat¹.

¹ Vgl. DGB-Jugend 2021: Corona-Ausbildungsstudie

1.2

Lage auf dem Ausbildungsmarkt

Während die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Ausbildungsmarkt in Deutschland langsam verkleinern, verschärfen sich die Besetzungsprobleme auf dem sächsischen Ausbildungsmarkt: Die Anzahl der Bewerberinnen ist im Vergleich zum Vorjahr, dem Ausbildungsjahr 2021/2022, um 0,6 Prozent mit 19.218 Personen gesunken. Wird das Ausbildungsjahr 2019/2020 betrachtet, ist sogar ein Rückgang von 5,7 Prozent zu verzeichnen. Die Zahl der Bewerber*innen ist somit weniger drastisch gesunken als zur Hochphase der Pandemie. Im Vergleich zu anderen Bundesländern stehen im Freistaat zumindest rechnerisch gesehen, drei Ausbildungsplätze pro unversorgte Bewerber*in zur Verfügung. Der Mangel an Bewerber*innen zeigt sich auch in den nicht besetzten Stellen: Im Ausbildungsjahr 2020/2021 konnten 47 Prozent der Betriebe in Sachsen mindestens eine Ausbildungsstelle nicht besetzen. Somit stieg im Vergleich zum vorangegangenen Ausbildungsjahr die Schwierigkeiten Ausbildungsstellen zu besetzen um drei Prozentpunkte an. Die Besetzungsschwierigkeiten lagen in Ostdeutschland insgesamt mit 50 Prozent deutlich über denen in Westdeutschland (42 Prozent). Vor allem kleine Betriebe haben Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen.

Die Anzahl der Ausbildungsplätze ist indes um 7,6 Prozent über alle Ausbildungsformen im Vergleich zum Vorjahr gestiegen ist. Somit ist dieser Anstieg von 2019/2020 (nicht 20) mit 7,7 Prozent zum Ausbildungsjahr 2021/2022 gut vergleichbar. Die Befürchtung, Ausbildungsplätze könnten im Zuge der Coronapandemie wegfallen, hat sich nicht bewahrheitet. Dies kann beispielsweise auf das Bundesprogramm »Ausbildungsplätze sichern« zurückgeführt werden, durch welches von der Pandemie betroffene Betriebe unterstützt wurden. Die während der Pandemie reduzierte Nachfrage nach Fachkräften ist nun wieder angestiegen. Begründet wird das steigende Angebot an Ausbildungsplätzen mit dem Fachkräftemangel und den vermehrten Abgängen innerhalb der Belegschaften aufgrund des Renteneintritts.

Im Zuge dessen stieg im Jahr 2021 auch die Ausbildungsbeteiligung sächsischer Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, auf 55 Prozent. Sachsen hat somit hinsichtlich der ausbildungsberechtigten und ausbildenden Betriebe zu westdeutschen Bundesländern aufgeschossen und damit einen Höchststand in Sachsen erreicht. Der Anteil an den sächsischen Betrieben, die ausbilden dürfen, bleibt zugleich unverändert. Dennoch gaben 22 Prozent der Betriebe an, generell nicht auszubilden. Festzuhalten ist somit, dass die Besetzungsprobleme auf dem sächsischen Arbeitsmarkt weiter steigen.

Neben der Diskrepanz von Angebot und Nachfrage sank die Übernahmequote nach einer erfolgreich absolvierten Ausbildung in Sachsen weiter: Im Jahr 2019 wurden noch 80 Prozent übernommen, während im Ausbildungsjahr 2020/21 nur noch 75 Prozent der Auszubildenden auf eine Übernahme hoffen konnten. Dieser Wert

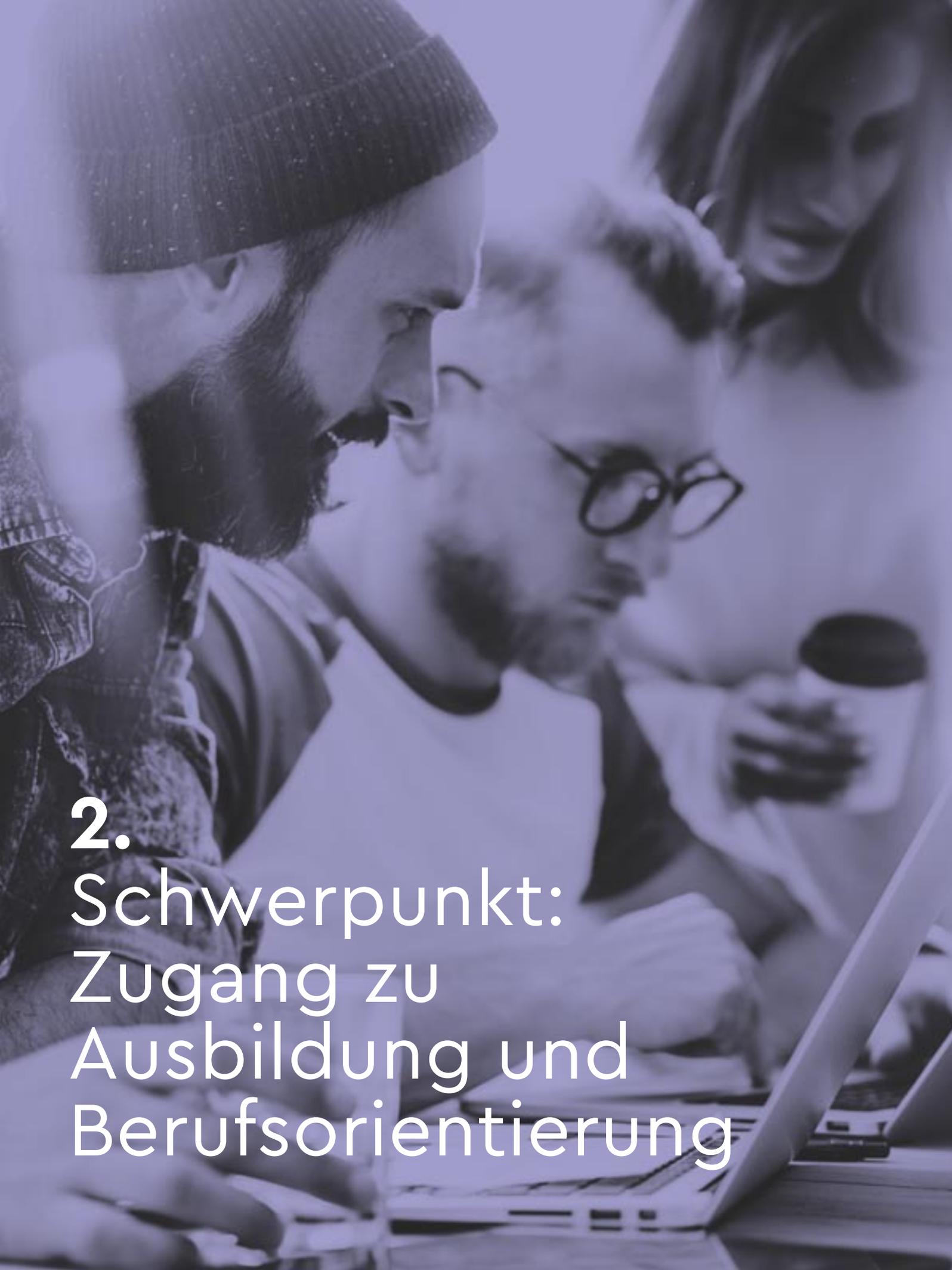
liegt zwischen dem von Ostdeutschland mit 76 Prozent und Westdeutschland mit 73 Prozent. Außerdem deutet sich ein Geschlechtereffekt ab: Während 79 Prozent der männlichen Auszubildenden übernommen wurden, waren es von den weiblichen Auszubildenden nur 68 Prozent. Die Übernahmequote hängt dabei insgesamt stark von der jeweiligen Branche ab.

Trotz der vielen freien Ausbildungsplätze sind noch circa 760 Bewerber*innen in Sachsen ohne Ausbildungsplatz (Stand September 2022). Das mag verschiedene Gründe haben: Zum einen gibt es branchenspezifisch große Unterschiede in der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Traditionellerweise ist beispielsweise die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen als gering einzustufen. Die Ausbildungsberichte der Vergangenheit haben vor allem in diesen Berufen eine schlechte Ausbildungsqualität gezeigt. Weiter sind im Ausbildungsjahr 2021/2022 ca. 440 Bewerber*innen in Fördermaßnahmen aufgenommen worden.

Zum anderen bedarf es einer guten Berufsberatung, um jungen Menschen ihre Perspektiven aufzuzeigen. Diese hat während der Hochphase der Corona-Pandemie nur eingeschränkt stattfinden können. Eine systematische Berufsorientierung kann dabei helfen, dass junge Menschen einen Ausbildungsplatz und Betriebe eine*n Auszubildende*n finden.

Vor diesem Hintergrund behandelt der vorliegende Ausbildungsreport die Berufsorientierung und den Zugang zu Ausbildung.²

² Quellen für die Statistiken:
Bundesagentur für Arbeit Statistik (2021): Der Ausbildungsmarkt. Land Sachsen. Berichtsjahr 2021/2022.
Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (2021): IAB-Betriebspanel Sachsen. Ergebnisse der 26. Welle 2021.
DGB Jugend Sachsen (2020): Ausbildungsreport 2020.



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 Sachsen 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 Sachsen 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

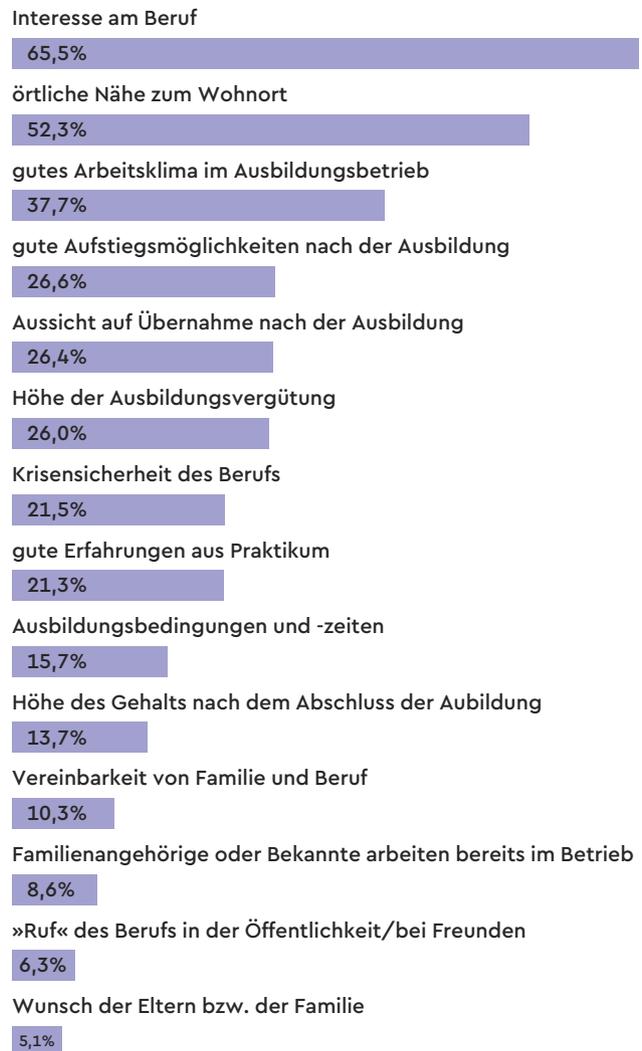
Im Rahmen der Befragung wurden die Auszubildenden gebeten, aus einer Liste mit insgesamt 14 vorgeschlagenen Kriterien bis zu drei auszuwählen, die ihnen bei der Wahl ihres Ausbildungsberufes am wichtigsten waren.

Die Ergebnisse zeigen, dass für fast zwei Drittel der befragten Auszubildenden (66 Prozent) dabei das »Interesse am Beruf« eine zentrale Rolle spielt. An zweiter Stelle folgt mit 52 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 »ein gutes Arbeitsklima im Ausbildungsbetrieb« (38 Prozent) sowie »gute Aufstiegsmöglichkeiten nach der Ausbildung« (27 Prozent), die »Aussicht auf Übernahme nach der Ausbildung« und die »Höhe der Ausbildungsvergütung« (je 26 Prozent).

Mehr als jede*r fünfte Auszubildende (21 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 (39 Prozent) an, die Ausbildung in ihrem Wunschberuf zu absolvieren, als Auszubildende, bei denen ein Praktikum keinen entscheidenden Einfluss auf die Berufswahl hatte (18 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« (5 bzw. 6 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 Jugendstudie³ die große Bedeutung der Eltern für junge Menschen auch im und nach dem Ablösungsprozess vom Elternhaus deutlich gemacht. Auch die Sinus-Jugendstudie 2020⁴ 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:



Basis: n=569 Antwortende. Mehrfachnennungen waren möglich.

Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Berufswahlkriterien sind insofern festzustellen, als für männliche Auszubildende das »Interesse am Beruf« eine stärkere Bedeutung hat (70 Prozent) als für weibliche (58 Prozent), ebenso wie die »Krisensicherheit des Berufs« (23 Prozent gegenüber 18 Prozent) und die »Ausbildungsbedingungen und -zeiten« (17 Prozent gegenüber 12 Prozent). Junge Frauen messen im Vergleich zu jungen Männern einem »guten Arbeitsklima« (43 Prozent gegenüber 35 Prozent) sowie den »guten Aufstiegsmöglichkeiten nach der Ausbildung« (31 Prozent gegenüber 25 Prozent) eine höhere Bedeutung bei.

³ Vgl. Shell Deutschland Holding (Hrsg.): Jugend 2019. Eine Generation meldet sich zu Wort.

⁴ Vgl. Calmbach u. a. 2020: Wie ticken Jugendliche? 2020.

2.2 Berufsorientierung an der allgemeinbildenden Schule

Auch das Alter der Auszubildenden hat einen Einfluss auf die Bedeutung einzelner Berufswahlkriterien. Während beispielsweise für rund 25 Prozent der minderjährigen Auszubildenden die »guten Erfahrungen aus dem Praktikum« eine große Rolle spielt, liegt dieser Anteil bei den 22 bis 25-Jährigen nur bei 17 Prozent. Gleichzeitig hat für diese erwartungsgemäß die »Krisensicherheit des Berufs« sowie die »Vereinbarkeit von Familie und Beruf« deutlich häufiger eine zentrale Bedeutung.

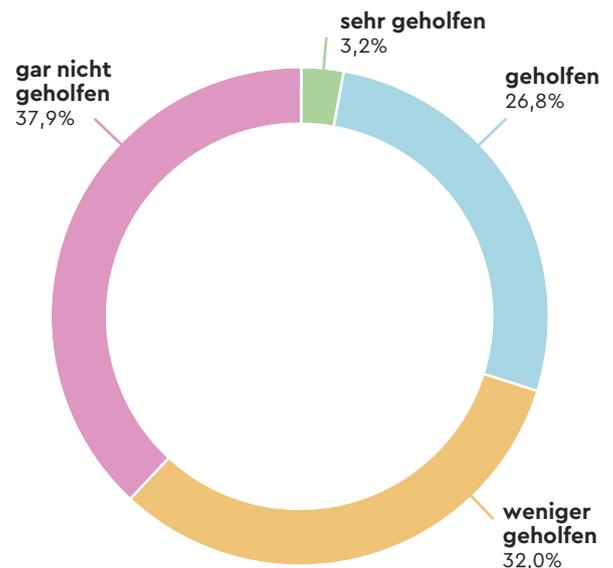
Ebenfalls deutliche Unterschiede lassen sich bezüglich einzelner Kriterien mit Blick auf die Ausgangsqualifikation der Auszubildenden feststellen. Während das »Interesse am Beruf« für alle Auszubildenden unabhängig von ihrem Schulabschluss eine große Rolle spielt, gewinnen die »Krisensicherheit des Berufs«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

Die Bedeutung der Praktika für die Berufswahl hingegen lässt mit steigender Ausgangsqualifikation nach. Während 34 Prozent der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss »gute Erfahrungen aus dem Praktikum« als ein zentrales Kriterium bei der Berufswahl angaben, spielte dieser Aspekt nur für 21 Prozent mit mittlerem Abschluss und knapp 11 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.

Wie die Ergebnisse der bundesweit durchgeführten Befragung gezeigt haben, scheint die Corona-Pandemie nur einen geringen Einfluss auf die Relevanz der Kriterien für die Wahl des Ausbildungsberufs gehabt zu haben.

Lediglich knapp drei von zehn Auszubildenden (30 Prozent) sind der Auffassung, dass ihnen die Angebote der Berufsorientierung in der allgemeinbildenden Schule (sehr) geholfen haben. Weitere 32 Prozent gaben an, die Angebote hätten weniger geholfen und rund 38 Prozent waren sogar der Meinung, die schulische Berufsorientierung habe ihnen bei der Berufswahlentscheidung gar nicht geholfen.

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



Basis: n=572 Antwortende

Mit Blick auf die dargestellten Herausforderungen und die große Bedeutung, die einer qualitativ hochwertigen Berufsorientierung eigentlich zukommen müsste, sind diese Befunde ernüchternd. Die Ergebnisse der bundesweiten Befragung lassen den Schluss zu, dass strukturelle Gründe ausschlaggebend sind für die schlechten Bewertungen und nicht die temporären Einschränkungen während der Pandemie.

In Bildungsgängen, die zum Abitur bzw. Fachabitur führen, scheint der Berufsorientierung ein geringerer Stellenwert beigemessen zu werden als bei den Absolvent*innen anderer Schulformen. So gaben lediglich gut 16 Prozent der studienberechtigten Auszubildenden an, die Angebote der Berufsorientierung hätten ihnen bei der Berufswahlentscheidung (sehr) geholfen, gegenüber 30 bis 44 Prozent der Auszubildenden mit niedrigerem oder ohne Abschluss.

In den Bildungsgängen der Sekundarstufe II wird eine substanzielle Berufsorientierung offenbar häufig nicht für

Bewertung der schulischen Berufsorientierung nach Schulabschluss

keinen Abschluss



Hauptschulabschluss (Berufreife)



Realschulabschluss (Mittlere Reife)



Abitur/Fachabitur (Fachhochschul- oder Hochschulreife)



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

Basis: n=392 Antwortende

notwendig gehalten, da die Absolvent*innen ohnehin die Aufnahme eines Studiums anstrebten. Vergegenwärtigt man sich jedoch, dass bundesweit inzwischen fast jede*r dritte Auszubildende (2020: 29 Prozent⁵) 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.

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.

⁵ Vgl. Berufsbildungsbericht 2022, S.59.

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 Schüler*innen von Haupt-, Real- oder Gesamtschulen deutlich häufiger vor als bei Gymnasialschüler*innen (25 Prozent zu 15 Prozent).⁶

Zahlreiche Studien belegen zudem, dass die psychischen Belastungen und die damit einhergehenden gesundheitlichen Probleme im Zuge der Pandemie deutlich angestiegen sind.⁷ 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.

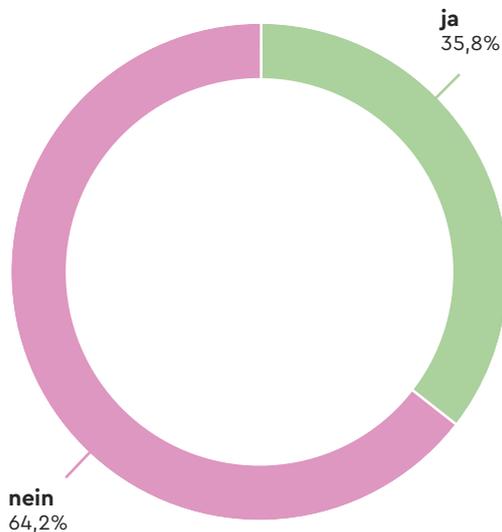
Eine qualitativ hochwertige schulische Berufsorientierung kann einen wichtigen Beitrag zur Wahl des passenden Ausbildungsberufs leisten: So absolvieren von den in Sachsen befragten Auszubildenden, die dieses Angebot als hilfreich bewerten, 26 Prozent eine Ausbildung in einem Wunschberuf. Von den Auszubildenden, denen die Berufsorientierung in der Schule wenig oder gar nicht geholfen hat, erlernen jedoch lediglich rund 20 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 rund 42 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 33 Prozent.

⁶ Vgl. Paulus, Peter 2022: Psychische Gesundheit von Schulkindern in Zeiten der Corona-Pandemie, in DGUV Forum 1-2/2022, S.32ff.

⁷ Vgl. a.a.O., S.34.

Meinen jetzigen Ausbildungsbetrieb habe ich bereits während meiner Schulzeit kennengelernt:



Basis: n=577 Antwortende

Insgesamt haben mehr als ein Drittel Auszubildenden (36 Prozent) den jetzigen Ausbildungsbetrieb bereits während der Schulzeit kennengelernt. Erwartungsgemäß ist dieser Anteil bei jüngeren Auszubildenden deutlich höher als bei älteren. So gab gut die Hälfte (54 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden an, ihren Ausbildungsbetrieb bereits während der Schulzeit kennengelernt zu haben, aber lediglich 10 Prozent der 22 bis 25-Jährigen und 18 Prozent der über 25-Jährigen.

Ebenfalls deutliche Abweichungen lassen sich bezüglich der schulischen Ausgangsqualifikationen feststellen. Während 42 bzw. 40 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 19 Prozent der studienberechtigten Auszubildenden zu.

Unabhängig von der Ausgangsqualifikation gaben männliche Auszubildende (42 Prozent) fast doppelt so oft an als weibliche (23 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 (35 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 13 Prozent derer, die ihren Ausbildungsbetrieb erst später kennengelernt haben. Sie sind zudem erheblich häufiger in ihrem Wunschberuf tätig (37 Prozent) als Auszubildende, bei denen der Kontakt zum Ausbildungsbetrieb nicht

schon während der Schulzeit zustande gekommen ist (14 Prozent).

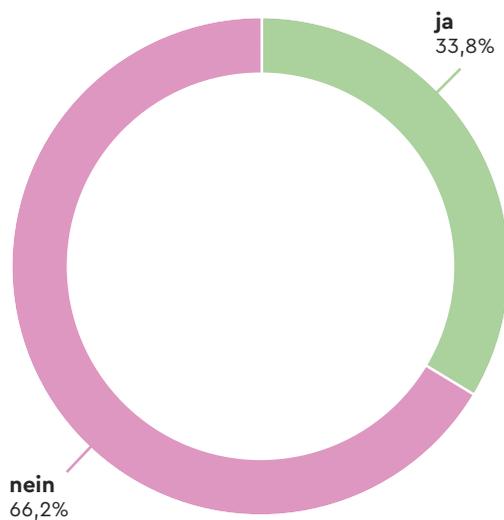
Insgesamt belegen diese Befunde sehr eindeutig das Potenzial einer qualitativ hochwertigen und praxisbezogenen schulischen Berufsorientierung mit Blick auf eine qualifizierte und damit auch nachhaltige Berufswahlentscheidung junger Menschen. Sie verdeutlichen aber auch, dass dieses Potenzial bisher noch 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

34 Prozent der befragten Auszubildenden gaben an, bei ihrer Berufswahlentscheidung die Berufsberatung der Agentur für Arbeit in Anspruch genommen zu haben. Wenig verwunderlich ist, dass viele Auszubildende, die während der Corona-Pandemie ihre Ausbildung begonnen haben, dies ohne die Inanspruchnahme der Berufsberatung der Agentur für Arbeit getan haben. So konnten die Berufsberater*innen weder während der Lockdown-Phasen in den Schulen präsent sein noch ihre Beratung außerhalb der Schulen wie gewohnt in Präsenzform anbieten.

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



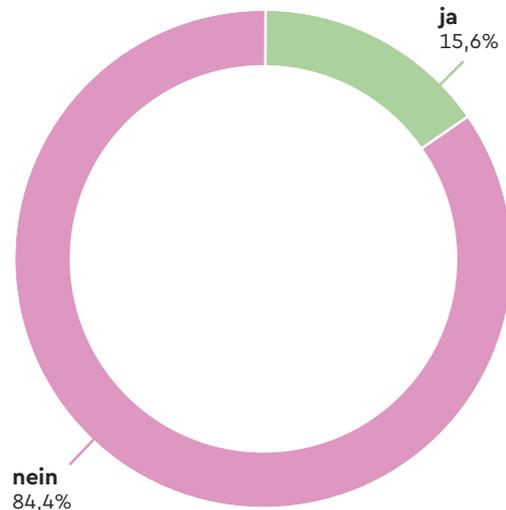
Basis: n=574 Antwortende

Bei weiblichen Auszubildenden liegt die Inanspruchnahme der Berufsberatung mit 43 Prozent deutlich höher als bei männlichen (30 Prozent). Keinen großen Einfluss haben hingegen die Vorqualifikation und das Alter der Auszubildenden.

Rund 16 Prozent der Befragten gaben an, dass ihr jetziger Ausbildungsplatz durch die Agentur für Arbeit vermittelt worden sei. Diese Quote hängt vom Schulabschluss ab: So hat von den Auszubildenden mit Hauptschul- bzw. Berufsreifeabschluss ein Viertel (25 Prozent) diesen durch die Agentur für Arbeit vermittelt bekommen. Bei Auszubildenden mit mittlerer Reife lag dieser Anteil bei 12 Prozent. Von den Auszubildenden mit mittlerer Reife und den studienberechtigten Auszubildenden hingegen gaben nur 12 bzw. 13 Prozent an, durch die Agentur für Arbeit zum jetzigen Ausbildungsplatz gekommen zu sein.

Während das Alter kaum einen Einfluss auf die Vermittlungsquote der Agentur für Arbeit hat, fällt auf, dass in Sachsen weibliche Auszubildende deutlich öfter durch

Mein jetziger Ausbildungsplatz wurde mir durch die Agentur für Arbeit vermittelt



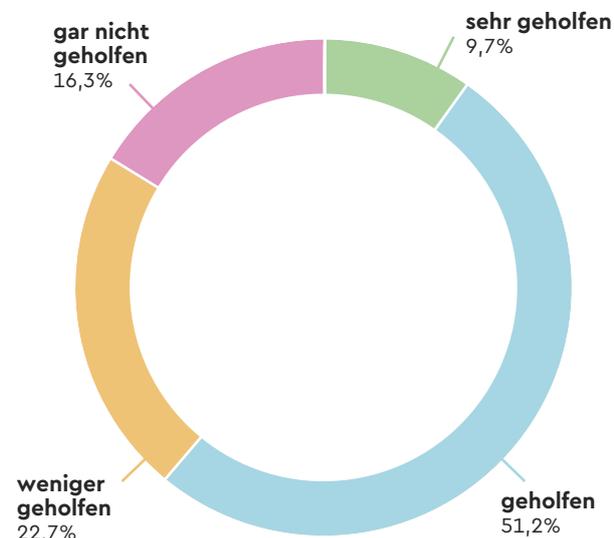
Basis: n=568 Antwortende

die Bundesagentur vermittelt wurden als männliche (21 Prozent gegenüber 14 Prozent).

Die 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 10 Prozent der Befragten an, die Beratung habe ihnen sehr geholfen, weitere 51 Prozent waren der Auffassung, die Berufsberatung habe geholfen. Knapp 23 Prozent der Auszubildenden, die Kontakt zur Berufsberatung hatten, erachten die Unterstützung als weniger hilfreich und 16 Prozent als gar nicht hilfreich.

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 (AsA flex)« 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.

Die Berufsberatung hat mir geholfen,
meine Berufswahlentscheidung zu konkretisieren



Basis: n=190 Antwortende, die sich von der Berufsberatung der Agentur für Arbeit haben beraten lassen.

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 arbeitsmarktbezogenen 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 vorgenommenen konzeptionellen Anpassungen⁸ 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 niedrighwelligen 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 notwendig 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*innen aus den Rechtskreisen SGB II, SGB III und SGB VIII sowie teilweise bereits auch Schulen, Schulverwaltungen und andere Akteur*innen 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.

⁸ 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:

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

3.1.1 Einhalten des Ausbildungsplans

Gesetzliche Regelung

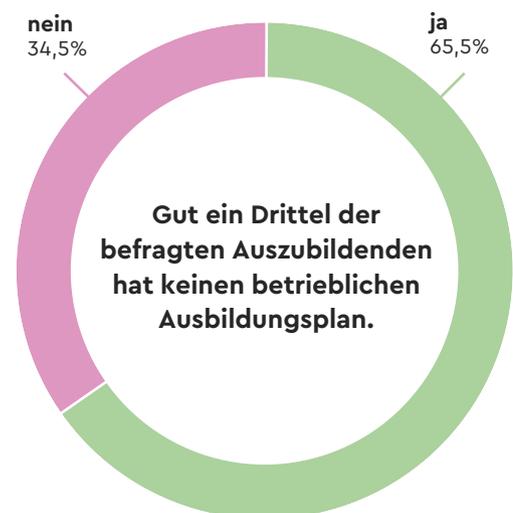
Für jeden Ausbildungsberuf gibt es nach § 5 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan, der die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung beschreibt. Dieser muss vom Ausbildungsbetrieb in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt werden, in dem geregelt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

Branchenunterschiede

Gut einem Drittel der in Sachsen befragten Auszubildenden (35 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 große Unterschiede zwischen den untersuchten Ausbildungsberufen. Während zum Beispiel jeweils über 80 Prozent der Kaufleute im E-Commerce, der Immobilienkaufleute und Werkzeugmechaniker*innen angeben, einen Ausbildungsplan erhalten zu haben, konnten nur rund die Hälfte der befragten KFZ-Mechatroniker*innen und Verkäufer*innen diese Frage bejahen.

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans



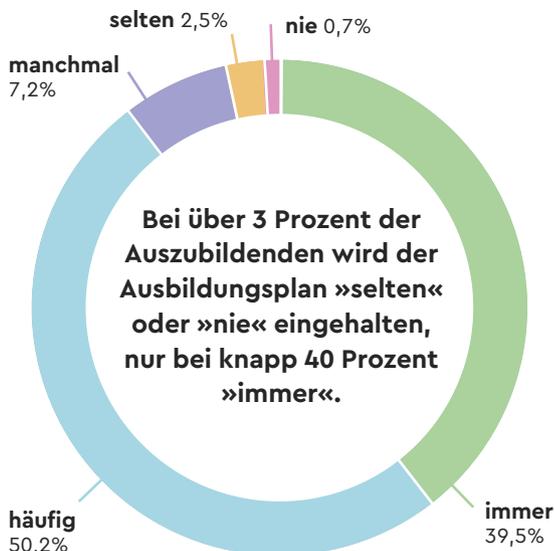
Basis: n=573 Antwortende

3.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

Einhalten des Ausbildungsplans

Rund die Hälfte der in Sachsen befragten Auszubildenden kennt ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. Nur 40 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=221 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.

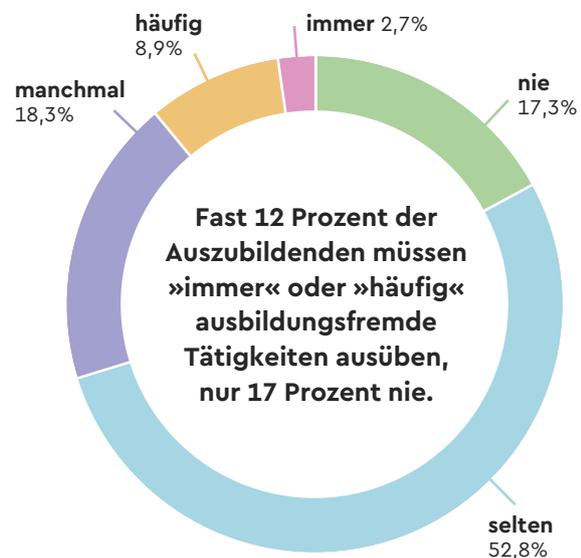
Gesetzliche Grundlage

»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 Privatdienste für die Vorgesetzten erledigt werden, 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.

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Nur 17 Prozent der in Sachsen 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 12 Prozent der Auszubildenden gaben an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten



Basis: n=220 Antwortende, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen

3.1.3 Ausbildungsnachweis

Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich in Sachsen ein Zusammenhang zur Betriebsgröße. So lag der Anteil derer, die »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind, in Kleinbetrieben mit bis zu 20 Beschäftigten bei 20 Prozent, in Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten bei nur rund 6 Prozent. Entsprechend werden dort 91 Prozent »selten« oder »nie« mit Tätigkeiten beschäftigt, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören, gegenüber nur 65 Prozent bei den Kleinbetrieben.

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

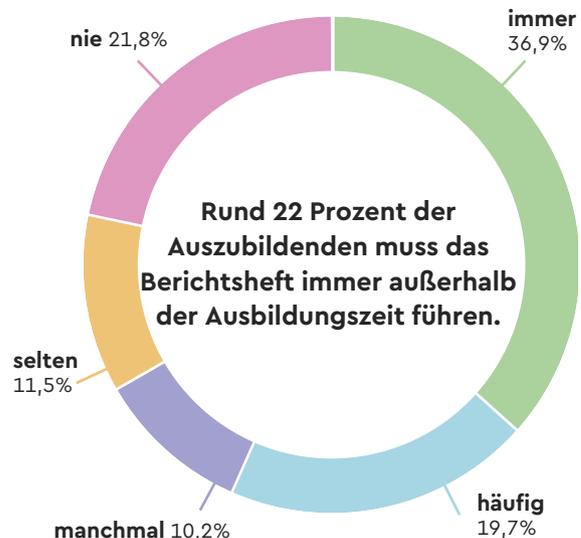
Das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) wird in den Ausbildungsordnungen der meisten Ausbildungsberufe als verpflichtend vorgeschrieben und ist Zulassungsvoraussetzung für die Teilnahme an der Abschlussprüfung. In das Berichtsheft werden alle Tätigkeiten, die Auszubildende im 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

Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)
führe ich während der Ausbildungszeit



Basis: n=579 Antwortende

3.1.4

Fachliche Anleitung und Betreuung durch den*die Ausbilder*in

Regelung gaben rund 22 Prozent der in Sachsen befragten Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere gut 11 Prozent machen dies nur »selten«.

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während bei den befragten Industriekaufleuten, Industriemechaniker*innen, Mechatroniker*innen, Werkstoffprüfer*innen und Zerspanungsmechaniker*innen nur wenige (unter 5 Prozent) den Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind dies beispielsweise bei den Köch*innen ein Drittel (33 Prozent) und bei den KFZ-Mechatroniker*innen, Restaurant- und Hotelfachleuten sowie den Verkäufer*innen mit 46 bis 50 Prozent rund 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.

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 reflektieren werden. Dies gilt auch und gerade für digitale Ausbildungsnachweise.

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 Sachsen Befragten gab zwar an, formal ihnen zugeteilte Ausbilder*innen zu haben (93 Prozent), doch sind sie bei knapp 12 Prozent dieser Auszubildenden »selten« bis »nie« präsent. Am häufigsten kommt dies in Kleinbetrieben mit bis zu 20 Beschäftigten vor (durchschnittlich rund 15 Prozent). Aus Mittelbetrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten und Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten berichteten 10 bzw. knapp 13 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder*innen.

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

Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: 86 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, im Gegensatz zu 22 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind.

Betreuung durch Ausbilder*innen

Von den Auszubildenden in Sachsen, 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 fast 16 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.

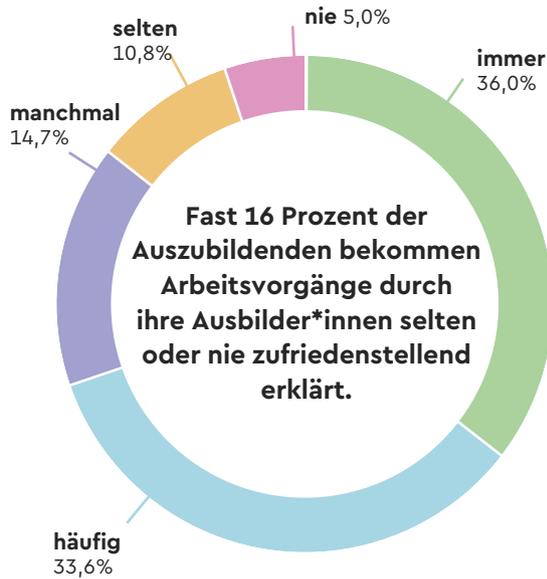
Etwa jede*r vierte Auszubildende in Deutschland löst den Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf.⁹ Eine zentrale Rolle spielen dabei Konflikte mit Ausbilder*innen und eine mangelnde Ausbildungsqualität.¹⁰ Werden Ausbildungsinhalte schlecht ver-

⁹ Vgl. Berufsbildungsbericht 2022 (Vorabversion), S. 89: Im Jahr 2020 wurden bundesweit 137.784 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies entspricht einer Quote von 25,1 Prozent.

¹⁰ Vgl. Berufsbildungsbericht 2022, (Vorabversion), S. 90.

3.1.5 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Betreuung durch Ausbilder*innen



Basis: n=531 Antwortende

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

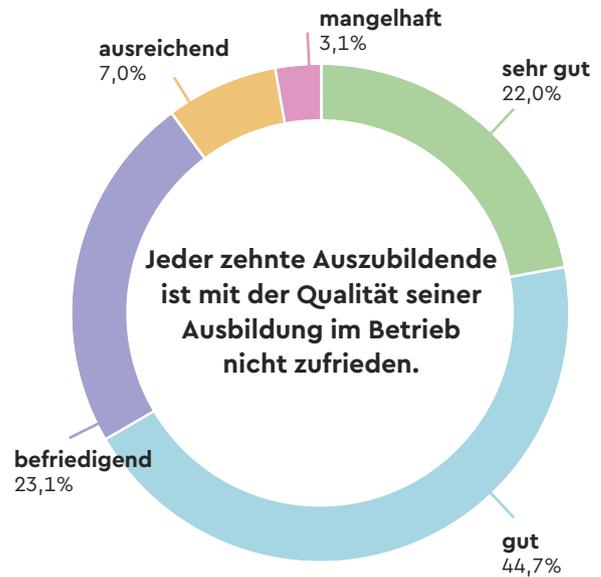
Die Gewerkschaftsjugend fordert

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 Ausbildungsseignungsverordnung (AEVO) verpflichtend aufgenommen werden, um eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten.

Zwei Drittel der in Sachsen befragten Auszubildenden (67 Prozent) bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb mit »gut« oder »sehr gut«. Immerhin 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=580 Antwortende

Betriebsgröße

Auch die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität eine gewisse Rolle. So beurteilen 64 Prozent der befragten Auszubildenden aus Kleinbetrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut«. In Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten und bei Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten liegt dieser Anteil bei 68 bzw. 69 Prozent. Dies deutet darauf hin, dass die professionellen Ausbildungsstrukturen in Großbetrieben sich positiv auf die Beurteilung der fachlichen Qualität der Ausbildung auswirken.

3.1.6 Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

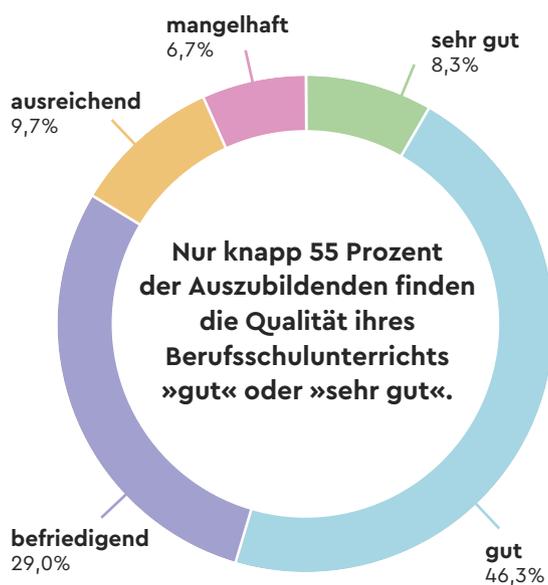
Bedeutung der Berufsschule

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

Nur etwas mehr als die Hälfte der in Sachsen befragten Auszubildenden (knapp 55 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. 29 Prozent bezeichnen die Unterrichtsqualität als »befriedigend«, während mehr als 16 Prozent sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft« bewerten.

Fachliche Qualität der Berufsschule



Basis: n=577 Antwortende

Ansätze zur Verbesserung

Die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Qualität des Berufsschulunterrichts blieb bisher in allen Regionalreporten für Sachsen 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 Ergebnisse der Bundesreporte von 2012 und 2017 zeigten, haben für die Auszubildenden deutlich mehr Faktoren Einfluss auf die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts. Von großer Bedeutung sind dabei die infrastrukturellen Rahmenbedingungen an den einzelnen Schulen. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und ähnlichem ist unabdingbar, 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 hat¹¹.

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 Beruf 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

¹¹ Vgl. DGB-Jugend 2021: Corona-Ausbildungsstudie 2021.

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 in den Bundesreporten von 2012 und 2017 in keinem der genannten Bereiche substantielle Verbesserungen festgestellt werden konnten, 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

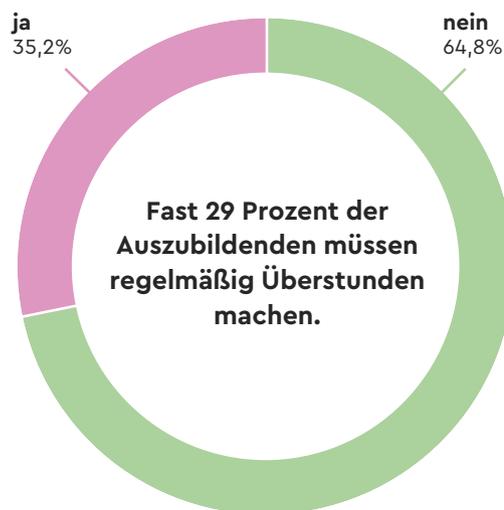
Die Rahmenbedingungen, unter denen in den Berufsschulen gelehrt und gelernt wird, müssen nachhaltig verbessert werden. Die Berufsschulen müssen deutlich mehr finanzielle Unterstützung bekommen als bisher, um ihrer Aufgabe in angemessener Form nachkommen zu können. Dazu gehört in erster Linie eine bessere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

3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

Fast drei von zehn in Sachsen befragten Auszubildenden (rund 29 Prozent) leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Dieser Anteil ist viel zu hoch und im Vergleich zum letzten Regionalreport von 2020 sogar noch angestiegen.

Regelmäßigkeit von Überstunden



Basis: n=583 Antwortende

Branchenunterschiede

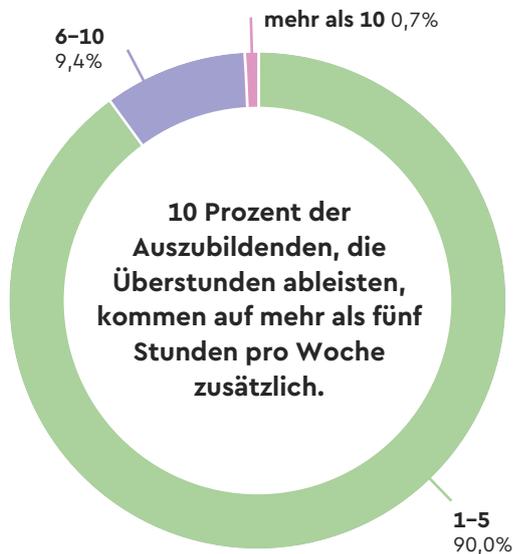
Es gibt große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. So gaben beispielsweise 38 Prozent der Hotelfachleute und sogar 46 Prozent der Immobilienkaufleute an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen – ein deutlicher Hinweis auf eine gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen. Demgegenüber gaben lediglich 6 bzw. 8 Prozent der angehenden Zerspanungs- und Werkzeugmechaniker*innen an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

Ausmaß der Überstunden

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

3.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Überstunden pro Woche



Basis: n=143 Antwortende, die Überstunden machen müssen

Der Großteil (90 Prozent) der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, leistet bis zu fünf Überstunden pro Woche, die übrigen 10 Prozent jedoch zum Teil noch deutlich mehr.

Überstunden nach Betriebsgröße

In Sachsen gibt es einen Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen und der Betriebsgröße: So gaben von den Auszubildenden aus kleinen und mittleren Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten durchschnittlich rund 31 Prozent an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es mit 17 Prozent hingegen deutlich weniger.

Gesetzliche Regelung

Überstunden sollten in der Ausbildung nicht anfallen. Passt 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

Fast zwei Drittel (64 Prozent) der in Sachsen befragten Auszubildenden gaben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (12 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (52 Prozent). Rund 10 Prozent der Befragten erhielten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden, obwohl das gesetzlich vorgeschrieben ist.

Branchenunterschiede

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen den Ausgleich von Überstunden. Wenn solche Vereinbarungen nicht vorhanden sind, scheuen es Auszubildende häufig, ihre Vorgesetzten darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende gilt. So gaben in Sachsen beispielsweise nur ein Viertel der angehenden Hotel- und Restaurantfachleute und etwa 40 Prozent der Köch*innen, Fachlagerist*innen 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 96 Prozent der Kaufleute im E-Commerce und 83 Prozent der Immobilien- sowie Groß- und Außenhandelskaufleute 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 Sachsen befragten Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (94 Prozent). Knapp 6 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für ein 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=557 Antwortende

Wöchentliche Arbeitstage

Teilweise Anlass zu Kritik gibt auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. So gaben insgesamt 4 Prozent der in Sachsen 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 10 Prozent der angehenden Köch*innen und sogar ein Viertel der Restaurant- und Hotelfachleute keine Fünftage-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 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 Prozent). 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.

Trotz der angepassten gesetzlichen Regelungen gab es noch immer fast 3 Prozent der in Sachsen Befragten an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren rund 12 Prozent ist dies »manchmal« oder »selten« der Fall. Davon betroffen sind in besonderem Maße die Berufe im Gastgewerbe. Ein Drittel der angehenden Köche und Köchinnen sowie ein Viertel der Hotelfachleute können sich nicht sicher sein, die Zeiten des Berufsschulunter-

richts nicht nacharbeiten zu müssen, ebenso wie ein Viertel der Verkäufer*innen.

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

Trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen ist es erstaunlich, dass immerhin drei Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angeben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten.

Es entspricht auch nicht den gesetzlichen Intentionen, wenn fast jede*r vierte minderjährige Auszubildende regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird (23 Prozent). Und weniger als die Hälfte (43 Prozent) davon erhält dafür einen Freizeitausgleich.

Die Fünf-Tage-Woche scheint ebenfalls noch immer nicht für alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein: Immerhin gut 3 Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden gaben an, entgegen der gesetzlichen Vorgaben an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit
der unter 18-jährigen Auszubildenden



Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden oft missachtet: So müssen nach eigenen Angaben gut 8 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 Ausbildungsstelle darf im Einzelfall nicht zurückgeschreckt werden. Eine Ausweitung 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.

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 neuen Bundesländern gab es ein Plus von 2,8 Prozent auf durchschnittlich 965 Euro im Monat.¹⁷ Die Ausbildungsvergütung in Ostdeutschland ist im Jahr 2021 geringfügig stärker gestiegen als im Westen und hat damit durchschnittlich 98 Prozent des Westniveaus erreicht.

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 Sachsen befragten Auszubildenden zeigen. Sie verdienen über alle befragten Ausbildungsberufe im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich 773 Euro und im zweiten 838 Euro pro Monat. Das ist – wie auch in den zurückliegenden Jahren – deutlich weniger als der Gesamtdurchschnitt der tariflich geregelten Vergütungen.¹⁹

Branchenunterschiede

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei erhebliche Unterschiede hinsichtlich der tatsächlich gezahlten Ausbildungsvergütung. So verdienen in Sachsen beispielsweise die befragten angehenden Werkzeugmechaniker*innen (873 Euro) im ersten Ausbildungsjahr gut 200 Euro mehr als KFZ-Mechatroniker*innen (668 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 ihre Höhe bleibt hinter unseren Forderungen zurück: Wir fordern, dass die Höhe der 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 3. bzw. 4. Ausbildungsjahr lagen in der Stichprobe nicht genügend Fälle für eine Durchschnittsberechnung der Vergütung vor (siehe auch Kapitel 5).

A person wearing a dark welding mask and protective gear is shown in a factory setting. They are holding a dark, circular object, possibly a welding mask or a piece of equipment, up to their face. The background is a blurred industrial environment with metal structures and lights. The entire image has a purple tint.

3/4

bzw. 75 Prozent der in Sachsen befragten Auszubildenden sind mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden.

3.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität

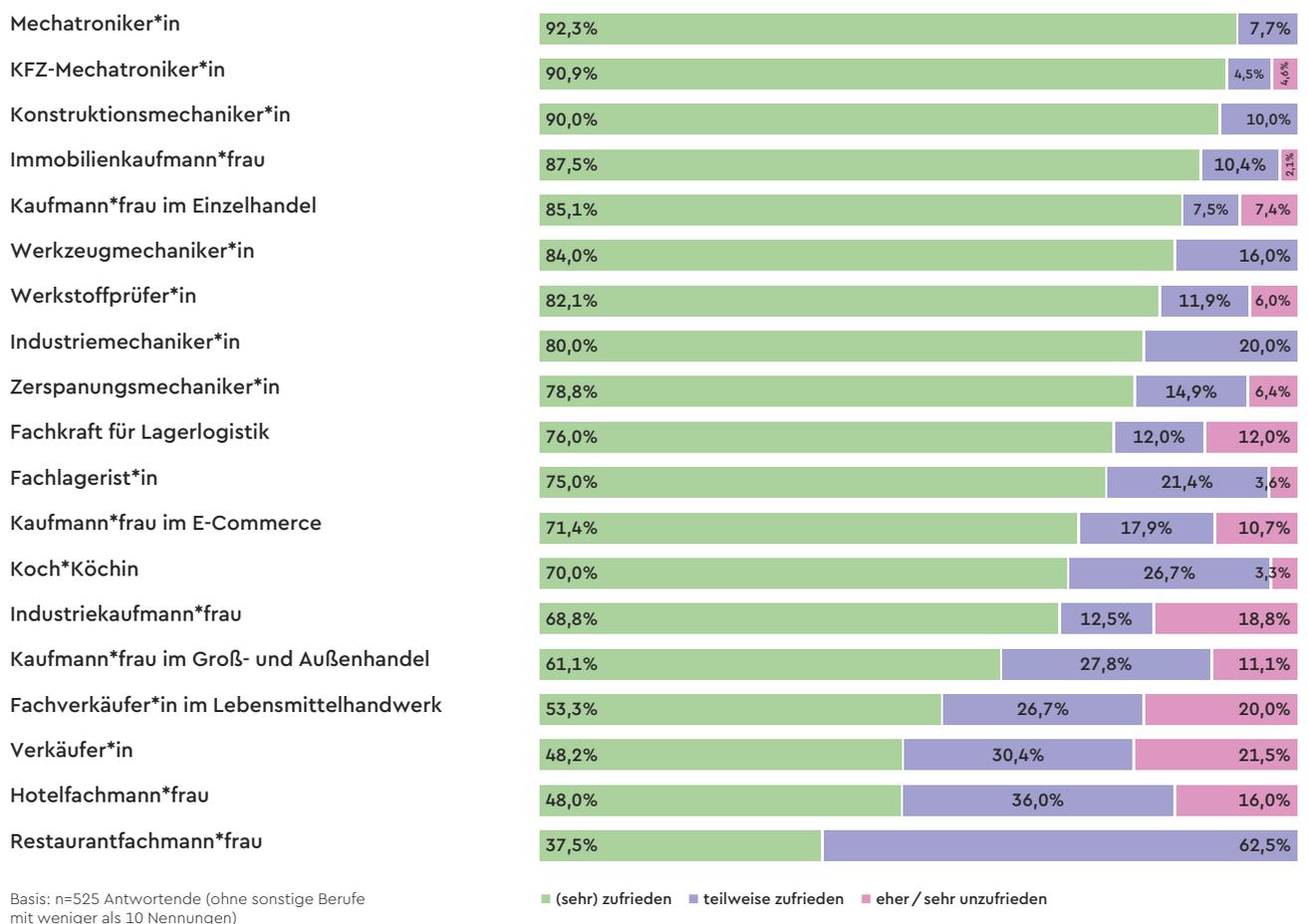
In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Ausbildung durch die in Sachsen befragten Auszubildenden im Vordergrund. Unabhängig von den in den vorherigen Abschnitten beleuchteten objektiven Kriterien stehen hier die Fragen nach der persönlichen Zufriedenheit im Mittelpunkt: Wie zufrieden sind sie mit ihrer Ausbildung insgesamt? Wie mit der fachlichen Qualität? Fühlen sie sich korrekt behandelt? Haben sie Probleme, sich in der Freizeit von ihrer Ausbildung zu erholen?

3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt waren drei Viertel (75 Prozent) der in Sachsen befragten Auszubildenden mit Ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (23 Prozent) oder »zufrieden« (52 Prozent). Ein Sechstel (17 Prozent) gab an, mit der Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein, 7 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« und knapp 2 Prozent »sehr unzufrieden«.

Die Ausbildungszufriedenheit variiert zwischen den Ausbildungsberufen erheblich. Während zwischen 90 und 92 Prozent der Konstruktionsmechaniker*innen, KFZ-Mechatroniker*innen und Mechatroniker*innen mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, trifft dies nur für weniger als die Hälfte der Verkäufer*innen und Restaurant- und Hotelfachleute 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 haben dürften.

Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Ausbildungsberufen



Betreuung durch Ausbilder*innen

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder*innen. Von den befragten Auszubildenden, die angaben, von ihren Ausbilder*innen »immer« oder »häufig« korrekt behandelt zu werden, waren 84 Prozent mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden. Andererseits waren bei denjenigen, die »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, nur 29 Prozent (sehr) zufrieden.

Ausbildungszufriedenheit in Abhängigkeit von der Behandlung durch Ausbilder*innen

Korrekte Behandlung durch Ausbilder*in ...
selte/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=527 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.

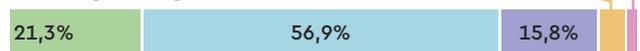
Um eine ausreichende Betreuung zu gewährleisten, sollte ein*e Ausbilder*in nicht für mehr als acht Auszubildende verantwortlich sein.

Überstunden

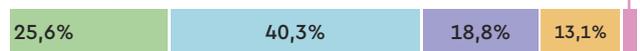
Überstunden wirken sich ebenfalls auf die Ausbildungszufriedenheit aus. Während fast vier Fünftel (78 Prozent) der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, trifft dies nur für knapp 66 Prozent der Auszubildenden 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=569 Antwortende

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 88 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 48 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 89 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist bei den angehenden Werkstoffprüfer*innen und Mechatroniker*innen mit über 90 Prozent am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich bei den Restaurantfachleuten, Köchen und Köchinnen sowie Hotelfachleuten (zwischen 55 und 69 Prozent).

Von den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« mit ihrer Ausbildung sind, fühlen sich nur 50 Prozent weder unter- noch überfordert. 24 Prozent klagen über eine Überforderung und gut 26 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen

sich die Köch*innen (30 Prozent) und die Hotelfachleute (27 Prozent). Der höchste Anteil einer Unterforderung findet sich bei den KFZ-Mechatroniker*innen, Restaurantfachleuten und Industriemechaniker*innen (zwischen 20 und 30 Prozent).

Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb

Insgesamt würden weniger als sechs von zehn (58 Prozent) der Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen. Rund 17 Prozent würden eine Ausbildung in ihrem Betrieb nicht weiterempfehlen und weitere 25 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 auch seltener die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen als zufriedene. Knapp drei Viertel (73 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 keine*r eine Weiterempfehlung aussprechen würde.

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

Keine*r der »(sehr) unzufriedenen« Auszubildenden würde eine Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen.

Basis: n=572 Antwortende

Auffällig ist dabei, dass anscheinend die Begeisterung vieler Auszubildender im Laufe der Ausbildung abnimmt. Während im ersten Ausbildungsjahr noch sechs von zehn der Befragten (60 Prozent) angaben, die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterzuempfehlen, sinkt dieser Anteil im zweiten Ausbildungsjahr auf rund 54 Prozent. Bei der Gruppe der Befragten im dritten Ausbildungsjahr sinkt dieser Anteil sogar auf knapp 38 Prozent. Auch wenn eine

Weiterempfehlen der Ausbildung in Abhängigkeit zum Ausbildungsjahr

1. Ausbildungsjahr



2. Ausbildungsjahr



3. Ausbildungsjahr



Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?

ja ■ weiß nicht ■ nein

Der Anteil der Auszubildenden, die die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, sinkt mit der Ausbildungsdauer.

Basis: n=575 Antwortende

»Desillusionierung« durch den Arbeitsalltag bis zu einem gewissen Grad nachvollziehbar ist, sollte es die Ausbildungsbetriebe durchaus nachdenklich stimmen, dass zum Ende der Ausbildung deutlich weniger als die Hälfte der Auszubildenden die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen würde.

Dass die Betriebe durchaus Einfluss auf diese Entwicklung haben, zeigen die folgenden Ergebnisse: So würden gut drei Viertel der Auszubildenden, denen am Ausbildungsplatz immer ein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht (76 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 91 Prozent der Auszubildenden, welche insgesamt die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Betrieb mit sehr gut bewerten. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung wird somit gerade in Zeiten demografischen Wandels zu einem immer wichtigeren Faktor auch im Hinblick auf eine nachhaltige Fachkräftesicherung.

3.4.2

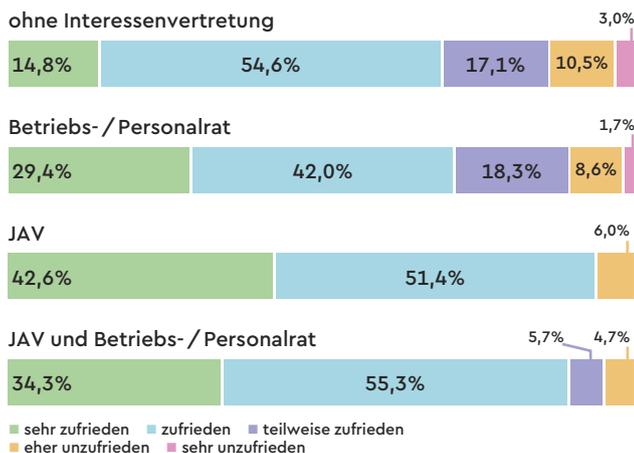
Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Zufriedenheit durch Interessenvertretung

Von den befragten Auszubildenden, in deren Betrieb es eine betriebliche Interessenvertretung gibt, gaben rund 80 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 69 Prozent. Umgekehrt sind nur 8 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 14 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 51 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 62 Prozent vorstellen.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung



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

Basis: n=543 Antwortende

Betriebsgröße

In Mittel- und Großbetrieben sind häufiger betriebliche Interessenvertretungen anzutreffen als in Kleinbetrieben. So gaben 80 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 sogar bei 82 Prozent der Fall, in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten nur noch bei 28 Prozent. In kleinen Betrieben waren dies ebenfalls nur 28 Prozent (11 bis 20 Mitarbeiter) bzw. 26 Prozent (5 bis 10 Mitarbeiter).

Vorliegen eines Tarifvertrags

Tarifverträge wirken sich positiv auf die Ausbildungszufriedenheit aus. Von den Auszubildenden, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (24 Prozent der befragten Auszubildenden), sind acht von zehn (81 Prozent) mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«, von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag (44 Prozent der befragten Auszubildenden²⁰) hingegen nur knapp 72 Prozent.

Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Zwischen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und der persönlichen Ausbildungszufriedenheit besteht ebenfalls ein Zusammenhang: Rund 80 Prozent der in Sachsen befragten Auszubildenden, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein, im Gegensatz zu 74 Prozent, die nicht Gewerkschaftsmitglied sind.

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

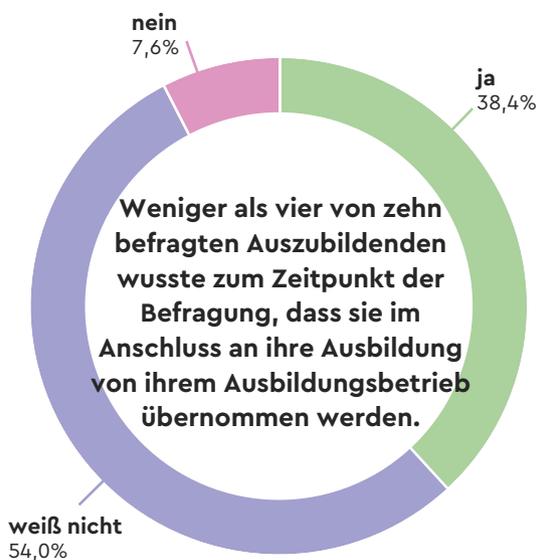
3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

62 Prozent der Befragten gaben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, 18 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 weniger als vier von zehn (38 Prozent) sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Große Unsicherheit

Mehr als die Hälfte (54 Prozent) der in Sachsen befragten Auszubildenden wusste zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen wird. 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 für einen nicht bestehenden Übernahmeanspruch gelten.

Übernahme im Anschluss an die Ausbildung



Basis: n=572 Antwortende

Für fast 8 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 Köch*innen (20 Prozent) sowie Verkäufer*innen und Fachlagerist*innen zu (je 18 Prozent).

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 knapp ein Viertel eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung, entweder in einem anderen Betrieb oder in der Leih- bzw. Zeitarbeitsbranche. Über ein Drittel (36 Prozent) der betroffenen Auszubildenden hatte jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich ungeachtet des Ausbildungsjahres beispielsweise rund 60 Prozent der in Sachsen befragten Zerspanungsmechaniker*innen und Werkstoffprüfer*innen bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies nur für 16 Prozent der Verkäufer*innen und 18 Prozent der Fachlagerist*innen zu.

Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 84 Prozent der in Sachsen befragten Auszubildenden, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerten sich nur 53 Prozent (sehr) zufrieden mit der Ausbildung. Das heißt, dass eine Zukunftsperspektive sowie die Wertschätzung der Person und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung widerspiegelt, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung haben.



1/3

**bzw. 35 Prozent der Auszubildenden
in Sachsen hatten zum Zeitpunkt
der Befragung eine konkrete
Aussicht auf einen unbefristeten
Arbeitsvertrag.**

3.4.4

Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

(Un)befristete Übernahme

Die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet dennoch für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. Zwar gaben knapp 91 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 gut 9 Prozent wurde nur ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten.

Berücksichtigt man den hohen Anteil an Auszubildenden, denen überhaupt (noch) kein Übernahmeangebot vorlag, wird deutlich, dass insgesamt lediglich etwas mehr als ein Drittel (35 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 57 Prozent der Befragten angaben, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, lag dieser Anteil in den kleineren Betrieben nur bei rund 36 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.

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: 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.

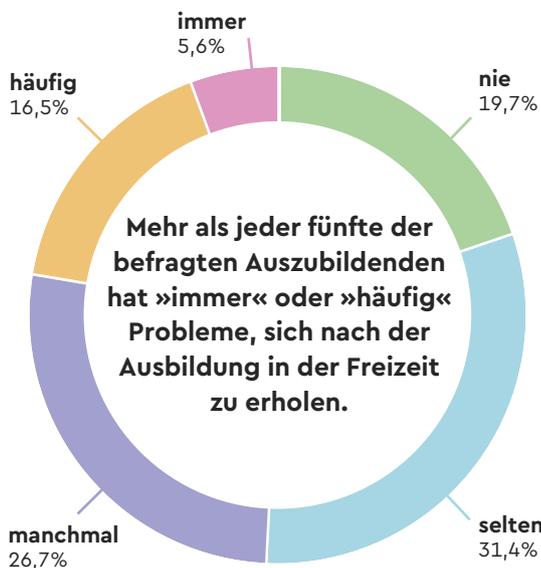
Leistungs- und Zeitdruck sowie allgemeine Über-, aber auch Unterforderung – insbesondere bei jenen, die ohnehin eher unzufrieden mit ihrer Ausbildung sind –, spielen eine wichtige Rolle. Konflikte mit Ausbilder*innen und mangelnde Vermittlung von Fachwissen tun ein Übriges. Weitere Faktoren, die sich 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. Zudem sind Neue 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 Fünftel der befragten Auszubildenden in Sachsen (22 Prozent) hat nach eigenen Angaben »immer« oder »häufig« Probleme, sich in der Freizeit zu erholen. Nur einem guten Viertel (27 Prozent) ist dieses Problem nicht bekannt. Seit einigen Jahren gibt es diese extrem hohen Werte. Sie reißen sich in die Befunde diverser Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen ein. Der Ausbildungsreport 2018 hat eine Arbeitszeitbelastung durch unregelmäßige Schichtarbeit, fehlender Ruhezeit und ständige Erreichbarkeit außerhalb der Ausbildungszeit festgestellt. Dass dies mittlerweile auch zur selbstverständlichen Erfahrung von Auszubildenden wird, ist ein alarmierendes Signal.

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



n= 578 Antwortende

Starke Unterschiede nach Branchen

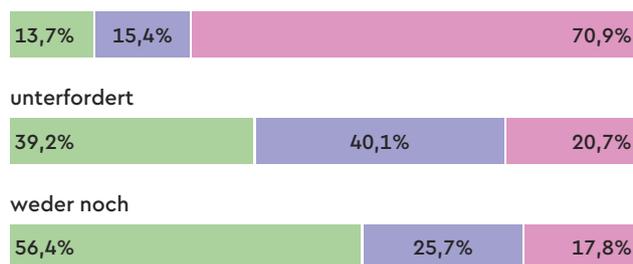
Die psychische Belastung der in Sachsen befragten Auszubildenden zeigt starke Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während beispielsweise von den Immobilienkaufleuten nur 8 Prozent »immer« oder »häufig« Probleme haben, sich zu erholen, sind dies bei den Verkäufer*innen fast die Hälfte (47 Prozent).

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 18 Prozent angaben, immer oder häufig Probleme zu haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen, liegt dieser Anteil bei Auszubildenden, die sich überfordert fühlen, mit rund 71 Prozent über drei Mal so hoch. Auch eine Unterforderung stellt eine psychische Belastung dar. Von den betroffenen Auszubildenden haben 21 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 ...



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

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

n= 575 Antwortende

Schlussfolgerungen

Eine Berufsausbildung darf nicht zu Überlastungssymptomen und Krankheiten führen. Notwendig 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 Bundes-Ausbildungsreport 2013 mit dem Thema »Zugang zu Ausbildung« zeigte einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der Zufriedenheit mit der Ausbildung.

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

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.

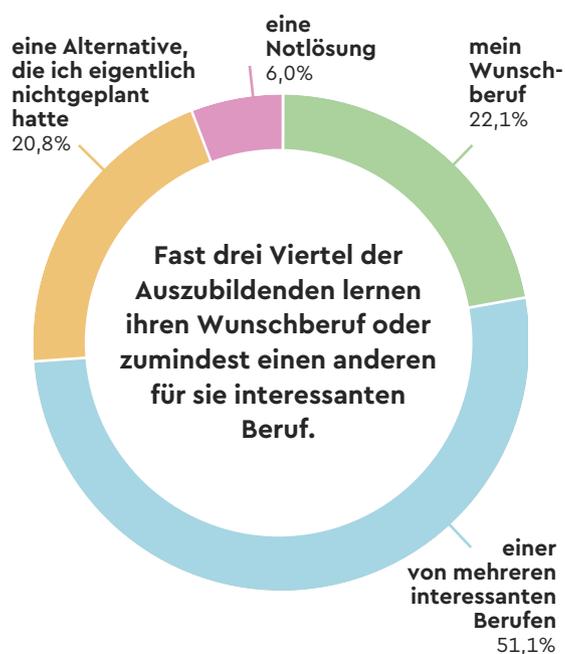
Um unnötige Warteschleifen für junge Menschen, aber auch für Altbewerber*innen zu vermeiden, muss dabei die betriebliche Ausbildung oberste Priorität haben. Nur wo sie nicht möglich ist, sollen außerbetriebliche Ausbildungsstellen eingerichtet werden. Diese sollen aus einer solidarischen Ausbildungsumlage, 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: Fast drei Viertel der Befragten absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (22 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (51 Prozent). Über ein Viertel macht jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (21 Prozent) oder erachtet ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (6 Prozent).

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...



Basis: n=568 Antwortende

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Junge Männer erlernen in Sachsen zu einem etwas höheren Anteil ihren Wunschberuf als junge Frauen (23 Prozent bzw. 21 Prozent). In einem von mehreren interessanten Berufen kamen hingegen ein deutlich größerer Anteil der Männer (55 Prozent) als der Frauen (43 Prozent) unter. Für junge Frauen stellt ihr Ausbildungsberuf entsprechend deutlich häufiger eine Alternative dar, die sie eigentlich nicht geplant hatten (26 Prozent gegenüber 18 Prozent bei den männlichen Auszubildenden) oder sogar eine Notlösung (9 Prozent Frauen gegenüber 5 Prozent Männer) dar.

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

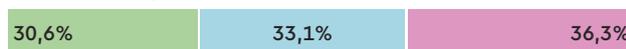
Die Befragungsergebnisse zeigen, dass die Auszubildenden bei der Berufswahl flexibel sind. Die Kompromissbereitschaft der jungen Menschen darf aber nicht so weit führen, sich bei der Berufswahl ausschließlich davon leiten zu lassen, welche Ausbildungsberufe voraussichtlich erreichbar sind oder welche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

Deutlich wird die negative Wirkung durch ein Übermaß an Flexibilität daran, dass lediglich 50 Prozent der in Sachsen befragten Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 89 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äü-

ßern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen sind weniger als ein Drittel (knapp 31 Prozent) mit der Ausbildung (sehr) zufrieden, mehr als ein Drittel (36 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=560 Antwortende

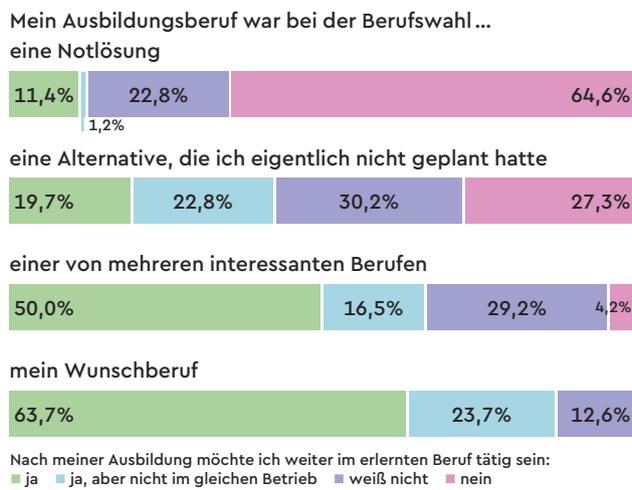
Perspektive nach der Ausbildung

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.

Über 87 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. 13 Prozent erheblich niedriger.

3.4.6 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

Berufliche Perspektive in Abhängigkeit zum Berufswunsch



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

Basis: n=554 Antwortende

Dementsprechend stark unterscheiden sich die Antworten auf die Frage, ob die Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden. Während acht von zehn (81 Prozent) der Auszubildenden im Wunschberuf diese Frage bejahten, stimmten nur gut ein Drittel (35 Prozent) der Auszubildenden in einem Alternativberuf, der nicht geplant war und nur 22 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.

Vertragslösungen

Die hohen Vertragslösungsquoten in der dualen Berufsausbildung sind seit Jahren ein großes Problem und Verbesserung 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.²¹

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 Sachsen

Rund 16 Prozent der in Sachsen befragten Auszubildenden gaben an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Für knapp neun von zehn betroffenen Auszubildenden (89 Prozent) war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes verbunden. Nur 11 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 siebte im Rahmen des diesjährigen Regionalreports befragte Auszubildende zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Ausbildungsberuf tätig war, in dem er bzw. sie ursprünglich eine Ausbildung begonnen hatte.

²¹ Vgl. Berufsbildungsbericht 2022 (Vorabversion), S. 90.

Ausbildungsabbruch aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie

Auch wenn die Ergebnisse der Ausbildungsstatistik bislang keine diesbezüglichen Hinweise geben, sehen über 9 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 haben beispielsweise 20 Prozent der angehenden Köch*innen und 11 Prozent der Verkäufer*innen Bedenken in dieser Hinsicht. Von der Betriebsgröße scheinen diese Bedenken bei den in Sachsen 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, niedrighwelliges 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.



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 – das 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 sieben von zehn 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 Drittel aller in Sachsen Befragten schaltete die Agentur für Arbeit in der Suche um einen Ausbildungsplatz ein. 39 Prozent fanden die Beratung wenig oder gar nicht hilfreich. Damit ist klar, dass wir eine umfassende Neuorientierung hin zu einem systematischen Übergangmanagement 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 Übergangmanagement zwischen Schule und Beruf; zweitens aus einer qualitativen und finanziellen Ausbildungsförderung der Betriebe durch eine solidarische Umlagefinanzierung sowie drit-

tens 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 bundesweiten 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.

Weiter 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 hinausge-

hen und die schulische Berufsorientierung fit für die Arbeitswelt der Zukunft zu machen.

Jugendliche unterstützen –

Ausbau der Jugendberufsagenturen vorantreiben

Außerdem muss die Berufsberatung sichtbarer und ansprechbarer werden; ihre Beratungsleistungen aufsuchender, systematischer und zielgerichteter. Die DGB-Jugend fordert daher einen flächendeckenden Ausbau der Jugendberufsagenturen als zentrale Anlauf- und Beratungsstellen für alle Ausbildungsinteressierten. Sie müssen 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 unhintergehbare 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. Von allen Befragten, die übernommen werden, wird fast jede*r Fünfte nur befristet angestellt. Dabei brauchen junge Menschen nach ihrer Ausbildung eine berufliche Perspektive und materielle Sicherheit. Die Gewerkschaftsjugend fordert daher, dass alle Auszubildenden nach ihrer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung unbefristet übernommen werden. Und zwar – falls nicht anders gewünscht – in Vollzeit, in einem der Ausbildung entsprechenden, wohnortsnahen und sozialversicherten Arbeitsverhältnis.

Mitbestimmung ausbauen – Gute Ausbildung sichern

Mitbestimmte Unternehmen haben bessere Arbeitsbedingungen und zufriedenerere 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 Sachsen 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 587 Auszubildenden in Sachsen in die Auswertung aufgenommen. 64 Prozent kamen dabei aus 18 der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufe des Jahres 2019. Zusätzlich wurden 210 Auszubildende aus 20 sonstigen Ausbildungsberufen in die Auswertung einbezogen.²² 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.

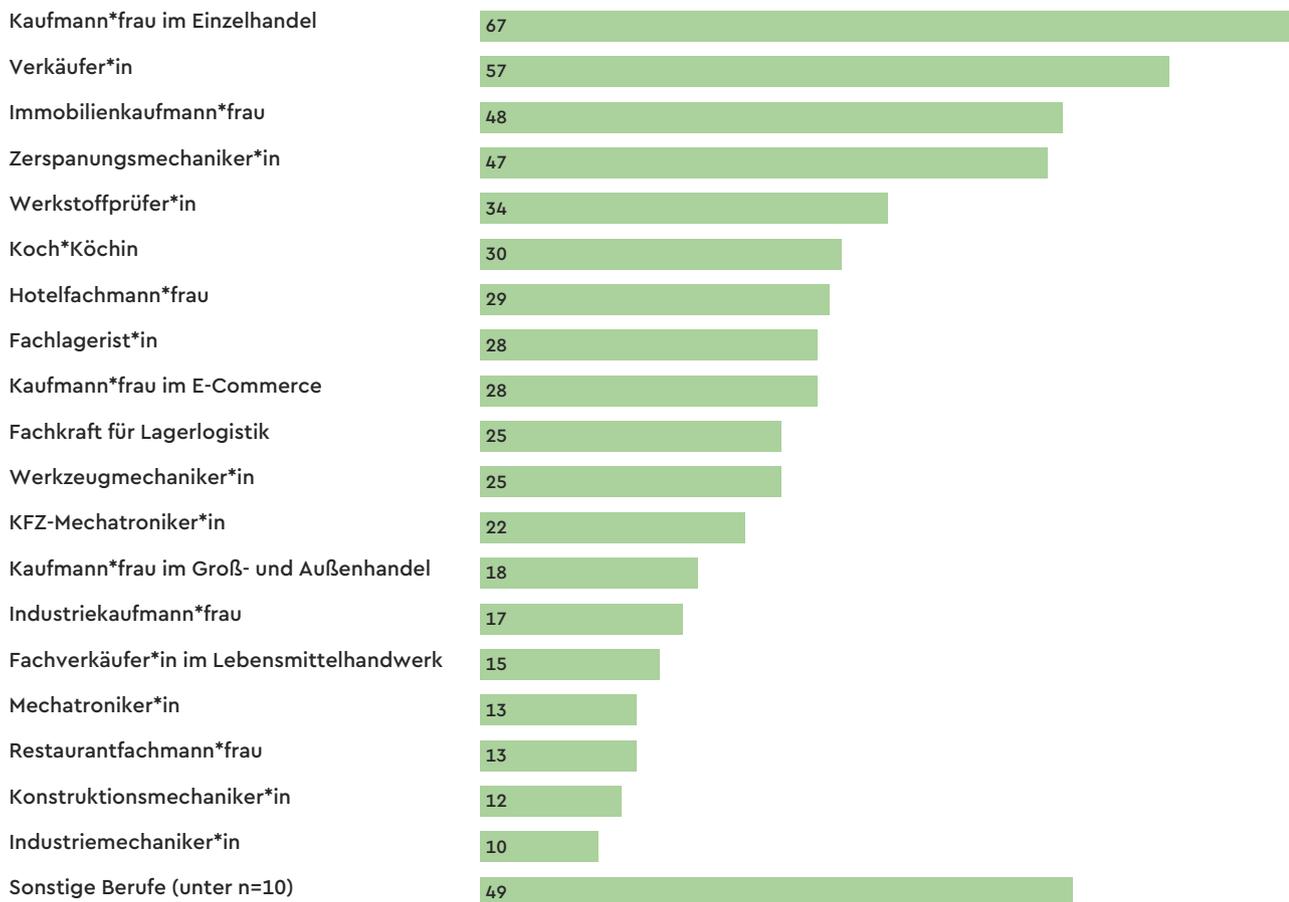
Die Anzahl der Befragten in den einzelnen Berufen war in der Stichprobe nicht immer proportional zur Gesamtzahl der Auszubildenden in den jeweiligen Berufen. Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die Antworten der Befragten aus Ausbildungsberufen mit mehr als zehn Befragten in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an den bundesweiten Ausbildungsneuausschüssen 2019 gewichtet. 19 Berufe mit jeweils weniger als zehn Befragten wurden mit dem durchschnittlichen Gewichtungsfaktor der übrigen Berufe gewichtet.

Die folgenden Grafiken zeigen die Struktur der Stichprobe.

²² Sonstige Berufe (in Klammern: Anzahl Befragte):
Anlagenmechaniker*in (1), Elektroniker*in (3), Fachinformatiker*in (1), Kaufmann*frau für Büromanagement (4), Maler*in und Lackierer*in (2), Tischler*in (3), Metallbauer*in (2), Medientechnologe*technologin Druck (1), Gießereimechaniker*in (2), Veranstaltungskaufmann*frau (1), Fachkraft für Metalltechnik (2), Speditionskaufmann_frau (9), Verfahrenstechnologe*technologin (1), Elektroniker*in Energie- und Gebäudetechnik (7), Land- und Baumaschinenmechatroniker*in (2), Fachkraft für Sicherheit (5), Zweiradmechaniker*in (1), Drucker*in (1).

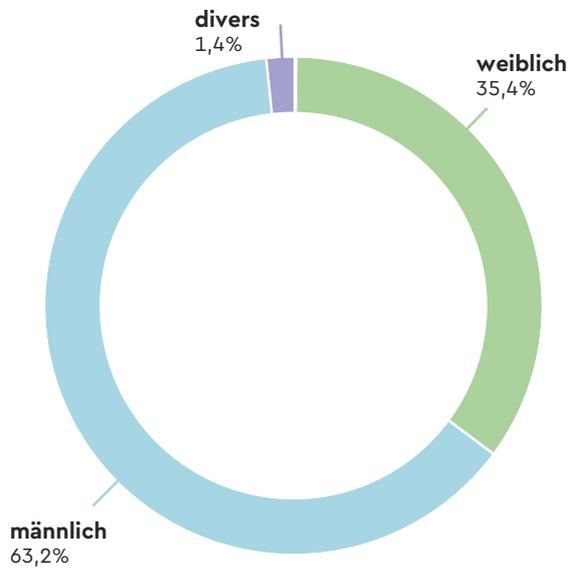
6. Anhänge

In Sachsen befragte Auszubildende nach Ausbildungsberufen



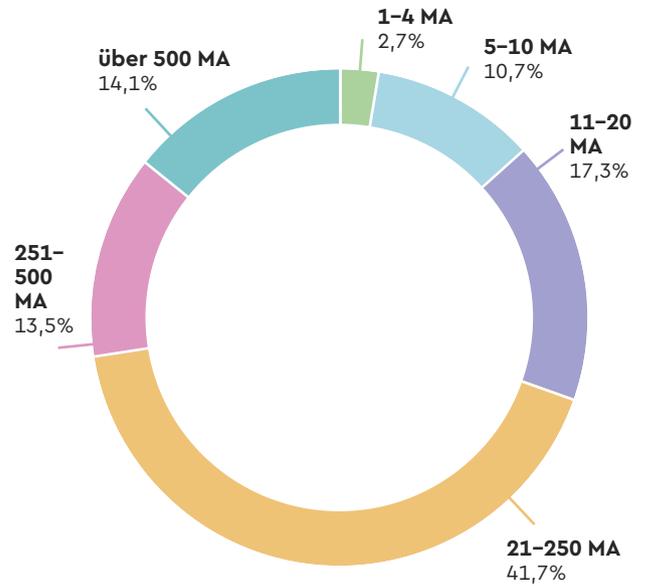
Basis: n=587 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Sachsen nach Geschlecht



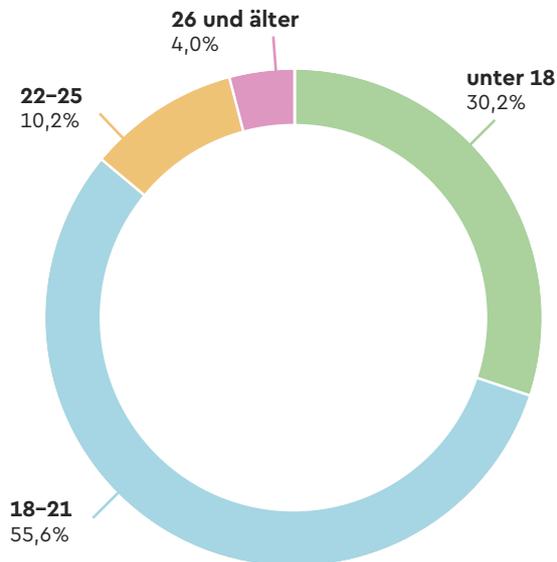
Basis: n=584 Antwortende

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



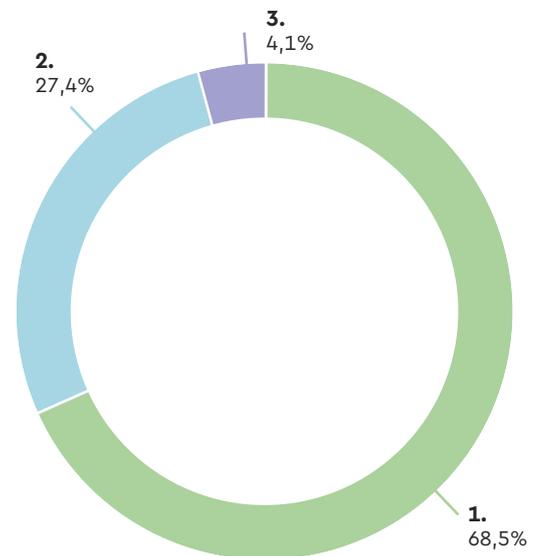
Basis: n=561 Antwortende, MA = Mitarbeiter*innen

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Sachsen nach Alter



Basis: n=579 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Sachsen nach Ausbildungsjahr



Basis: n=587 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 (Berufsreife)
 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

Herausgeberin:

DGB Sachsen, Abteilung Jugend
Schützenplatz 14
01067 Dresden
Internet: <https://sachsen-jugend.dgb.de/ueber-uns>
www.facebook.com/dgbjugend.sachsen
Instagram: [dgb_jugend_sn](https://www.instagram.com/dgb_jugend_sn)

V.i.S.d.P.:

Vincent Drews
Bezirksjugendsekretär

Redaktion:

Vincent Drews, Magdalena Mayer

Datenanalyse:

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

Gestaltung:

Heiko von Schenk

Druck:

DCM.Druck Center Meckenheim GmbH

Fotonachweis:

Titel: Pressmaster/Shutterstock
S. 04: SolStock/iStock
S. 06: Halfpoint/Shutterstock
S. 10: SFIO CRACHO/Shutterstock
S. 18: anon_tae/Shutterstock
S. 32: Parilov/Shutterstock
S. 38: Omar Osman/iStock
S. 45: Andi Weiland/DGB-Jugend
S. 48: MarioGuti/iStock

Dezember 2022

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.

