

## Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	4
1	Rahmenbedinungen: Die Lage auf dem Hamburger Ausbildungsmarkt	6
2	Einordnung und Gesamtbewertung	9
2.1	Ausbildungsreport des DGB in Hamburg	10
2.2	Die wichtigsten Ergebnisse 2024	10
3	Schwerpunkt: Moderne Ausbildung	14
3.1	Digitalisierung der Ausbildung im Betrieb	16
3.2	Digitalisierung der Ausbildung in der Berufsschule	19
3.3	Lernortkooperation in der Digitalisierung	21
4	Ergebnisse zur Ausbildungsqualität	22
4.1	Fachliche Qualität der Ausbildung	23
4.1.1	Einhalten des Ausbildungsplans	23
4.1.2	Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten	24
4.1.3	Ausbildungsnachweis	25
4.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder*innen	26
4.1.5	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	28
4.1.6	Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	28
4.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	30
4.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	30
4.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	31
4.2.3	Wöchentliche Ausbildungszeit	32
4.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit	33
4.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	34
4.3	Ausbildungsvergütung	35
4.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität	38
4.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	38
4.4.2	Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit	41
4.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	42
4.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	43
4.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	45
4.4.6	Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg	47
5.	Teilzeit-Ausbildung	52
6.	Fazit und Forderungen	56
7.	Anhang	56
7.1	Methodische Hinweise	57
7.2	Struktur der Stichprobe	57
	Impressum	62

#### **Vorwort**

Für die Gewerkschaften und besonders für die Gewerkschaftsjugend Hamburg hat die duale Berufsausbildung in unserer Stadt eine hohe Bedeutung: Eine qualitativ hochwertige betriebliche Ausbildung ist die wichtigste Grundlage junger Menschen für einen guten Start in das Berufsleben. Wir wissen, wer eine Ausbildung abschließen kann, hat später bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt und ist wesentlich seltener von Erwerbslosigkeit, Formen der prekären Beschäftigung oder Niedriglöhnen betroffen. Gleichzeitig meldet die Hamburger Wirtschaft einen erhöhten Fachkräftebedarf und kann auf gut ausgebildete Jugendliche heute wie in Zukunft nicht verzichten.

Vor diesem Hintergrund befragen wir als DGB-Jugend nun schon seit über 10 Jahren regelmäßig die Hamburger Auszubildenden und sind damit die einzige Studie, die ausschließlich den Blick der Jugendlichen auf ihre Ausbildungsbedingungen in den Blick nimmt. Unser Report zeigt die entscheidenden Leerstellen auf, die zur Sicherung der Berufsausbildung in Hamburg angegangen werden müssen: Ausbildungsplatzmangel, schlechte Ausbildungsqualität, insbesondere das Ignorieren gesetzlicher Vorschriften sowie unklare Übernahmeperspektiven müssen endlich der Vergangenheit angehören.

Außerdem muss sich die Berufsausbildung mit ihren Inhalten an die Veränderungen anpassen, die sich aus den Transformationsherausforderungen ergeben. Dass wir davon zum Teil leider noch weit entfernt sind, zeigen auch die diesjährigen Ergebnisse des DGB-Ausbildungsreports. Es ist höchste Zeit für eine Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt.

#### Duale Berufsausbildung: Krise statt Aufbruch?

Die Befragung lief vor dem Hintergrund eines Ausbildungsstellenmarktes, der sich nur langsam von dem historischen Einbruch der Ausbildungszahlen während der Corona-Pandemie erholt. Das kann weder darüber hinwegtäuschen, dass nach wie vor die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nicht das Vor-Corona Niveau erreicht haben noch über die weiterhin sinkende Bereitschaft der Hamburger Betriebe ihre Beteiligung an der Ausbildung deutlich auszubauen: Nur knapp jeder sechste Hamburger Betrieb beteiligt sich überhaupt noch an der Berufsausbildung – Tendenz seit Jahren sinkend.

Der nicht nur in Hamburg, sondern bundesweit sinkenden Zahl an geschlossenen Ausbildungsverträgen sollte durch das von der Bundesregierung auf den Weg gebrachte Gesetz zur Aus- und Weiterbildungsförderung mit einem ersten Einstieg in die Ausbildungsgarantie entgegengewirkt werden. In seiner jetzigen Ausgestaltung ohne solidarische Umlagefinanzierung und den Hürden zur Einführung wird die in diesem Gesetz versprochene Ausbildungsgarantie über außerbetriebliche Ausbildungsplätze zumindest für Hamburg (wie auch für die meisten weiteren Regionen in Deutschland) nicht greifen. Obwohl das vor über 10 Jahren reformierte Übergangssystem in Hamburg erfolgreich dafür gesorgt hat, viele Hamburger Jugendliche in Ausbildung zu vermitteln, bleiben immer noch zu viele junge Menschen ohne Berufsabschluss auf der Strecke. Denn was weder das Gesetz der Bundesregierung noch das Hamburger Übergangssystem nach jetzigem Stand verändern können, ist die insgesamt mangelnde Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung junger Menschen und damit an der Fachkräftesicherung für unsere Stadt.

Das reicht also nicht. Als DGB-Jugend haben wir deutlich gemacht, dass wir die Arbeit der Bundesregierung daran messen werden, ob sie wieder für mehr betriebliche Ausbildungsplätze sorgt. Wirksame Maßnahmen ist sie bisher jedoch schuldig geblieben. Dabei liegen die Lösungen auf der Hand: Ein umlagefinanzierter Zukunftsfonds, der die Ausbildungskosten endlich fairer unter allen Betrieben verteilt und eine moderne Infrastruktur der Ausbildung schafft. Finanzielle Anreize für die Verbundausbildung und für tarifvertraglich vereinbarte Ausgleichsfonds, wie z.B. im Bauhauptgewerbe. So gelingt die Trendwende! Wenn die Bundesregierung ihr Versprechen nicht einlösen kann, muss jetzt das Land nachlegen und endlich die Hamburger Betriebe in die Pflicht nehmen. Die Hamburger Wirtschaft zeigt schon seit Jahren, dass sie ihrer Verantwortung und ihrem Versprechen ausreichend Fachkräfte auszubilden ohne den nötigen politischen Druck nicht gerecht wird.

# Schwerpunkt des Ausbildungsreports 2024: Moderne Ausbildung

Für diesen Ausbildungsreport wurden zwischen September 2022 und Juli 2023 insgesamt 1.053 Auszubildende befragt. Die Ergebnisse stehen somit nur noch teilweise unter dem Eindruck der Einschränkungen während der Corona-Pandemie. Ein besonderes Augenmerk liegt dieses Jahr auf der Digitalisierung: Der diesjährige Schwerpunkt »Moderne Ausbildung« widmet sich diesem Themenfeld u. a. mit Fragen zur technischen Ausstattung in den Berufsschulen und Betrieben.

Der Ausbildungsreport zeigt: Es herrscht weiterhin Nachholbedarf bei der Vorbereitung der Berufsschüler\*innen auf den Umgang mit digitalen Medien und bei der technischen Ausstattung der Berufsschulen. Doch auch die beste Ausstattung hilft nicht, wenn den Lehrkräften die Zeit für Fort- und Weiterbildungen fehlt. Auch die Betriebe sind gefragt: Sie müssen ihren Auszubildenden alle nötigen technischen Geräte für eine digitale Ausbildung zur Verfügung stellen. Leider sehen wir auch hier Lücken, die dringend geschlossen werden müssen.

Darüber hinaus ist die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung, die in den letzten Erhebungen stetig angestiegen war, zum ersten Mal wieder gefallen und liegt nun unterhalb des Niveaus von 2016. Dagegen ist der Anteil der Auszubildenden, die angaben regelmäßig ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen, erneut angestiegen, während weitere problematische Ausbildungsbedingungen fortbestehen.

## Aufbruch jetzt: Moderne und gute Ausbildung für alle!

Nach wie vor ist es wichtig, die Ausbildungsbedingungen und die Qualität der Ausbildung zu verbessern – auch weil es darum geht, Digitalisierung, Dekarbonisierung und den demografischen Wandel zu meistern. Denn Fachkräfte fallen nicht vom Himmel. Die Arbeitgeber\*innen müssen wieder mehr ausbilden. Und der Staat muss dort gute Rahmenbedingungen schaffen, wo der Markt versagt. Das Ziel müssen gute Ausbildungsbedingungen mit modernster Ausstattung für alle sein

Eine qualitativ hochwertige Ausbildung bindet die Fachkräfte von morgen – es wird höchste Zeit, dass die Hamburger Betriebe sich das zu Eigen machen.

Wir laden Sie ein sich auf den folgenden Seiten und auch weitergehend mit den Lebens- und Arbeitsbedingungen der Auszubildenden in Hamburg auseinanderzusetzen. Auszubildende verdienen eine gute Ausbildungsqualität und eine gute Vorbereitung auf unsere wandelnde Arbeitswelt. Lassen Sie uns über den vorliegenden Report ins Gespräch kommen und diskutieren.



**Tanja Chawla**Vorsitzende
DGB Hamburg



Wiebke Oetken Bezirksjugendsekretärin DGB Nord

Vorwort 5



Nach dem bundesweiten Einbruch abgeschlossener Ausbildungsverträge durch die Corona-Pandemie hat sich 2021 eine leichte Erholung abgezeichnet. Diese ist nun wieder ins Stocken geraten, wobei sich die seit Jahren zu beobachtende Mismatch-Problematik weiter verschärft hat. So ist die bundesweite Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Vergleich zum Vorjahr um 0,4 Prozent von 473.064 auf 475.143 gestiegen. Damit verbleibt die Zahl der Neuabschlüsse aber weiterhin um 49.900 Neuabschlüsse bzw. 9,5 Prozent deutlich unter dem Niveau von 2019 vor Ausbruch der Corona-Pandemie.

Mit Blick auf die abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Hamburg hat auch hier in 2023 eine erste Erholung nach der Corona-Pandemie stattgefunden: Nachdem im Ausbildungsjahr 2019/20 mit minus 13,5 Prozent der größte Einbruch der Ausbildungszahlen in Hamburg mindestens seit Beginn der 90er Jahre registriert werden musste, und auch im letzten Jahr (2022) ein weiteres Minus verzeichnet wurde (nur noch 11.193 Verträge wurden unterzeichnet: -3,2 Prozent zum Vorjahr; -17 Prozent im Vergleich zu vor Corona), steigt die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2023 mit 11.918 Ausbildungsverträgen zum ersten Mal wieder an.

Betrachtet man die längerfristige Entwicklung der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in Hamburg, so zeigt sich, dass der Rückgang durch die Corona-Pandemie zwar beschleunigt, aber nicht ausgelöst wurde. Vielmehr hat sich hier ein Trend fortgesetzt, der bereits seit mehr als einem Jahrzehnt beobachtet werden kann und dessen wahres Ausmaß erst in der Betrachtung der langfristigen Veränderungen sichtbar wird. Vergleicht man die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge aus 2022 mit der des Jahres 2008, so ist hier ein Rückgang um fast 25 Prozent bzw. über 3.500 Verträge im jeweiligen Jahr festzustellen. Ähnliches spiegelt auch die Ausbildungsbetriebsquote der Hamburger Betriebe wider. Hamburg zeigt seit Jahren eine sinkende Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung und bleibt auch weiterhin Schlusslicht bei den westdeutschen Bundesländern mit einer Ausbildungsbetriebsquote von 15,5 im Jahr 2021 (zum Vergleich: die bundesweite liegt bei 19,1 und die westdeutsche (ohne Berlin) bei 20,2). Die Ausbildungsquote<sup>1</sup> zeichnet ein ähnliches Bild.<sup>2</sup>

In Hamburg zeichnet sich neben einem Rückgang an angebotenen Stellen von Seiten der Betriebe ebenfalls ein Rückgang der Bewerber\*innen ab – wenigstens mit Blick auf die bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemel-

deten Ausbildungsstellen und Bewerber\*innen. Die Schulabgangszahlen aus den allgemeinbildenden Schulen sind mit rund 17.300 weitgehend stabil geblieben, nur gut 16 Prozent dieser Jugendlichen sind bei der BA als Bewerber\*innen registriert. Der Ausbildungsreport des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung zeigt aber deutlich, dass der Rückgang der registrierten Bewerber\*innen nicht mit einem Rückgang Ausbildungsinteressierter bzw. einem Rückgang von Ausbildungsanfänger\*innen gleichzusetzen ist. Durch das Hamburger Übergangsmanagement kann nachgewiesen werden, dass im Ausbildungsjahr 2022 26,6 Prozent aller Schulabgänger\*innen (und der Anteil ist steigend) direkt eine betriebliche Ausbildung begonnen haben.<sup>3</sup>

Trotz dieser Entwicklung und der vermeintlich für Ausbildungsplatzsuchende so günstige Situation bleibt in Hamburg eine steigende Zahl an gemeldeten Ausbildungsstellen unbesetzt (über 1.000), aber genauso zählt die Statistik der BA über 3.600 nicht vermittelte ausbildungsinteressierte Jugendliche sowie insgesamt eine gleichbleibend niedrige Einmündungsquote von 42,3 Prozent im Berichtsjahr 2022/23. Das bedeutet, dass weniger als die Hälfte der ausbildungsinteressierten Jugendlichen ihre Ausbildungspläne auch tatsächlich realisieren konnten.

Die beschriebene Situation zeigt sich auch in der Angebots-Nachfrage-Relation: In Hamburg kommen statistisch im Jahr 2022 auf 100 Personen, die Ausbildungsplätze nachfragen, 97,5 Angebote. Das ist eine deutliche bessere Ausgangslage für die Bewerbenden als noch vor 4 Jahren (ANR = 89,7), aber dennoch immer noch weit von einer Ausbildungsgarantie entfernt, wie die DGB-Jugend sie fordert. Ferner ist sie auch weit von einer Berufswahlfreiheit entfernt, wie sie nach einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts herrschen würde, sobald 112,5 Plätze auf 100 Bewerbende kommen.<sup>4</sup>

#### Hamburg als attraktive Stadt für Auszubildende?

Hamburgs Betriebe vermissen zur Besetzung ihrer ausgeschriebenen Plätze insbesondere auch Bewerbungen aus den umliegenden Bundesländern, die seit der Corona-Pandemie wohl stark gesunken sind (2023 rund 1.000 weniger als noch 2019). Der Fakt, dass aber unverändert ein Großteil der ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Hamburg trotz der gesamten geringen Bewerber\*innenzahl keinen Ausbildungsvertrag abschließen konnten, lässt zum einen vermuten, dass hier weiter eine vermeintliche Bestenauslese stattfindet und zum anderen die Bewerber\*innenstatistik der BA deutlich unterzeichnet ist.

#### Lösungsquote in Hamburg auf stabil hohem Niveau

Ein weiteres Problem des Hamburger Ausbildungsmarktes zeigt sich bei der auf hohem Niveau stagnierenden Lö-

Die Ausbildungsbetriebsquote misst den Anteil der Betriebe mit Auszubildenden an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten einschließl. der Ausbildungsbetriebe. Die Ausbildungsquote bezeichnet den Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließl. Auszubildender.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> vgl. BIBB (2023): Tabellen zum Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023 im Internet, Datenreport / Aktuelle Ausgabe (bibb.de)
5 //-5

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> vgl. HIBB (2023): Ausbildungsreport Hamburg 2023, S. 27.

 $<sup>^{\</sup>rm 4}~$  vgl. BIBB (2023): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023, S. 18.

sungsquote. Im Jahr 2021 wurden fast 28 Prozent und damit mehr als jeder vierte Ausbildungsvertrag vom Betrieb oder vom Auszubildende vorzeitig gelöst. Damit liegt die Hamburger Lösungsquote seit Jahren über dem bundesweiten Schnitt von 26,7 Prozent. Das bedeutet einerseits für die Betriebe, dass angehende Fachkräfte nicht gewonnen werden konnten und andererseits für den\*die Jugendliche\*n, dass ein neuer Ausbildungsplatz gesucht werden muss und damit statistisch zwei Ausbildungsplatzangebote in Anspruch genommen werden oder ein\*e statistisch als versorgt geltende Jugendliche\*r eigentlich keine Ausbildung abschließt.

Damit ist fraglich, ob das Hamburger Ausbildungsplatzangebot der BA, insbesondere im Vergleich zu den Hamburger Ausbildungsinteressierten, nicht deutlich zu hoch eingeschätzt wird.

Insgesamt kommt das gut koordinierte Hamburger Übergangssystem und auch die – aus unterschiedlichen Gründen – sinkende Bereitschaft der Jugendlichen aus dem Hamburger Umland, sich auf ein Hamburger Ausbildungsplatz zu bewerben, den Hamburger Ausbildungsinteressierten zugute. Dennoch fehlt, das zeigt insbesondere die trotz erhöhtem Fachkräftebedarf weiter sinkende Ausbildungsbetriebsquote, weiterhin die Bereitschaft von einem Großteil der Hamburger Unternehmen mehr Investitionen in die Ausbildung von Jugendlichen und damit angehenden Fachkräften zu stecken. Es muss schließlich auch die große Gruppe der ausbildungsinteressierten jungen Menschen in den Blick genommen werden, denen es bislang noch nicht gelingt ihre Berufswünsche zu realisieren.



# Ausbildungsreport des DGB in Hamburg

Für den vorliegenden Regionalreport für Hamburg, dem DGB-Ausbildungsreport, wurden im Schuljahr 2022/23 insgesamt 1.053 Hamburger Auszubildende aus 27 Ausbildungsberufen befragt, die eine duale Ausbildung (Betrieb und Berufsschule) machen. Um ein möglichst umfassendes Bild über die Qualität der dualen Ausbildung und die Zufriedenheit der Auszubildenden in ihrer Ausbildung zu zeichnen, wurden bei der Auswahl Berufe aus den Bereichen Handwerk, Verwaltung, Dienstleistung und Medizin sowie kaufmännische Berufe berücksichtigt.

Mehr als die Hälfte (666 Befragte) kamen dabei aus zwölf der, laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 25 bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2021. Darüber hinaus wurden Auszubildende aus 15 weiteren Berufen befragt. Es wurden männliche, weibliche und diverse Auszubildende aller Ausbildungsjahre und Betriebsgrößen befragt. Auch wenn die Berufe der Befragten nicht mit ihrem tatsächlichen Anteil unter den Hamburger\*innen in Ausbildung übereinstimmt, so geben die Ergebnisse von über 1.000 Befragten ein sehr gutes Meinungsbild der jungen Menschen wieder, die in Hamburg eine duale Ausbildung machen (Daten zur Struktur der Stichprobe, → Kapitel 7).

Schwerpunkthema des diesjährigen Ausbildungsreports sind Fragen zur »Modernen Ausbildung«. Das Thema Digitalisierung erfasst in zunehmendem Maße auch die berufliche Ausbildung (

Kapitel 3).

Wie bereits in vergangenen Jahren umfasst die Befragung zur Hamburger Ausbildungsqualität außerdem Fragen zu den folgenden vier Schwerpunktthemen (→ Kapitel 4):

- → Fachliche Qualität der Ausbildung
- → Ausbildungszeiten und Überstunden
- → Ausbildungsvergütung
- → Persönliche Beurteilungen der Ausbildung

# 2.2 Die wichtigsten Ergebnisse 2024

#### Schwerpunktthema: Moderne Ausbildung

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

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

Aus Sicht der Auszubildenden besteht hier noch ein erheblicher Nachholbedarf. So sieht sich deutlich weniger als die Hälfte (42 Prozent) der befragten Auszubildenden durch ihre Ausbildung im Betrieb »sehr gut« oder »gut« auf die Anforderungen der Digitalisierung in ihrem künftigen Beruf vorbereitet. 37 Prozent geben darüber hinaus an, dass sie vom Ausbildungsbetrieb »selten« oder »nie« die benötigten technischen Geräte für eine digitale Ausbildung zur Verfügung gestellt bekommen.

Ähnlich kritisch wird der Stand der Digitalisierung in der Berufsschule eingeschätzt. Nur vier von zehn (40 Prozent) der Auszubildenden bewerten die Vorbereitung auf den Umgang mit digitalen Medien als »sehr gut« (9 Prozent) oder »gut« (31 Prozent). Gut ein Viertel der Befragten sieht auch bei der digitalen Ausstattung der Berufsschulen Nachholbedarf: 17 Prozent bewerten sie nur als »ausreichend«, 8 Prozent sogar als »mangelhaft«.

Die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb beim Thema Digitalisierung wird ebenfalls kritisch bewertet – und dass, obwohl die Digitalisierung insbesondere auch im Bereich der Lernortkooperation weitreichende Gestaltungsspielräume eröffnet. Bislang jedoch scheinen diese noch kaum genutzt zu werden: Lediglich 32 Prozent der befragten Auszubildenden aus Hamburg bewerten die Zusammenarbeit zwischen den beiden Lernorten als »sehr gut« oder »gut«.

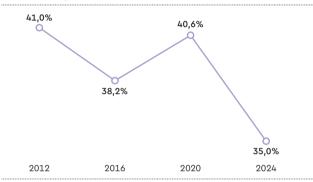
Für die Auszubildenden stellt eine gute Vorbereitung auf die Anforderungen des digitalen Wandels ein wichtiges Kriterium bei der Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung in Betrieb und Berufsschule dar. Auszubildende, die sich hier gut vorbereitet sehen, sind deutlich zufriedener mit der fachlichen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

#### Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

#### Überstunden

Regelmäßige Überstunden gehören für etwa ein Drittel der befragten Auszubildenden aus Hamburg seit Jahren zum Ausbildungsalltag. Mehr als ein Drittel (rund 35 Prozent) der Befragten leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Im Vergleich zu 2016 und 2020 ist dieser Anteil zwar um 3 bzw. 6 Prozentpunkte zurückgegangen, der Anteil ist aber immer noch viel zu hoch (→ Kapitel 4.2.1).

#### Entwicklung der Überstunden

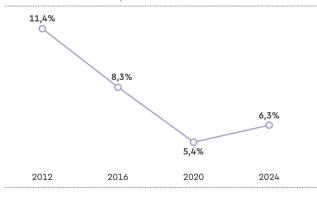


#### **Jugendarbeitsschutz**

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Trotz einer entsprechenden Regelung gestaltet sich die Situation nach wie vor nicht zufriedenstellend: Gut 6 Prozent (2016: 8 Prozent, 2020: 5 Prozent) der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren aus Hamburg gaben an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten.

Außerdem entspricht es keinesfalls dem Jugendarbeitsschutzgesetz, wenn immer noch mehr als jede\*r vierte minderjährige Auszubildende regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird (26 Prozent). Und nur 52 Prozent davon erhalten dafür einen Freizeitausgleich (→ Kapitel 4.2.5).

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

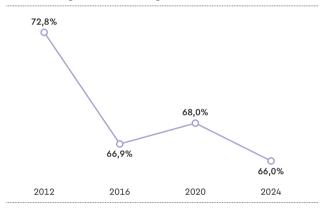


#### Ausbildungszufriedenheit

Zwei Drittel der befragten Auszubildenden aus Hamburg (66 Prozent) sind mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit ist gegenüber 2016 und 2020 leicht zurückgegangen (2016: 67 Prozent, 2020: 68 Prozent). Dies bedeutet zugleich, dass mittlerweile über ein Drittel der Auszubildenden unter Ausbildungsbedingungen lernen, die sie nicht zufriedenstellen.

Die diesjährigen Befragungsergebnisse bestätigen die Erkenntnis der vergangenen Jahre, dass es einen direkten Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und den erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt. Entsprechend groß fallen daher auch die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen aus  $(\rightarrow$  Kapitel 4.4.1).

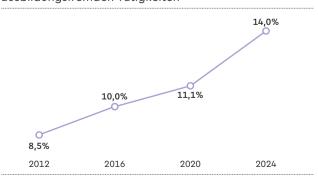
#### Entwicklung der Ausbildungszufriedenheit



#### Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Der Anteil der befragten Auszubildenden aus Hamburg, die angaben, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen, lag bei 14 Prozent. Im Vergleich zu den letzten Ausbildungsbefragungen 2020 (11 Prozent) und 2016 (10 Prozent) ist damit eine kontinuierliche Verschlechterung der Situation zu beobachten ( $\rightarrow$  Kapitel 4.1.2).

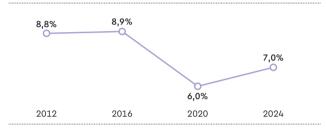
# Entwicklung der Häufigkeit von ausbildungsfremden Tätigkeiten



#### Fachliche Anleitung

Der größte Teil der befragten Auszubildenden in Hamburg hat eine\*n Ausbilder\*in (93 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass 7 Prozent kein\*e Ausbilder\*in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Trotz wiederholter Hinweise auf dieses Problem hat sich dieser Anteil in den letzten Jahren nur geringfügig verringert. Hinzu kommt, dass bei 14 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder\*in diese\*r nur »selten« bis »nie« präsent ist (→ Kapitel 4.1.4).

Entwicklung des Anteils der Auszubildenden, die kein\*e Ausbilder\*in an ihrer Ausbildungsstelle haben

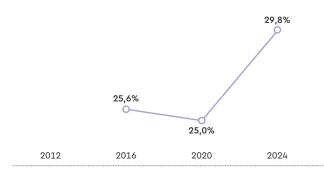


#### Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise können rund 30 Prozent der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden aus Hamburg ihren Wunschberuf erlernen. Weitere rund 39 Prozent erlernen zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen. Gut drei von zehn Befragten machen jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (23 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (9 Prozent).

Die Auszubildenden in den von ihnen nicht geplanten Berufen sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (54 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (81 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, sind sogar nur 26 Prozent mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs deutlich höher ( $\rightarrow$  Kapitel 4.4.5).

#### Entwicklung der Auszubildenden im Wunschberuf

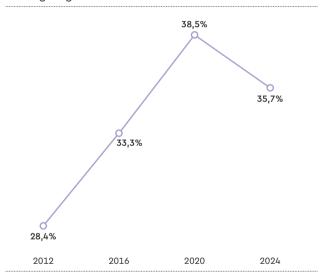


#### Übernahme nach der Ausbildung

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 (rund 57 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Hamburg zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur gut ein Drittel (knapp 36 Prozent) hatten bisher eine Zusage erhalten, und rund 8 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten zwei Drittel (67 Prozent) eine unbefristete Zusage, die anderen hatten unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten drei von zehn (30 Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird (→ Kapitel 4.4.3).

# Entwicklung der Auszubildenden mit zugesagter Übernahme

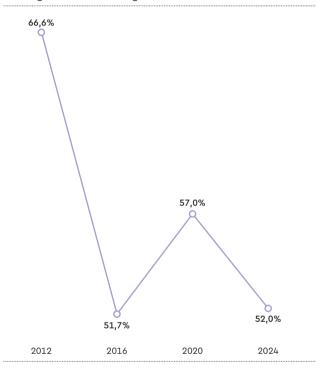


#### Qualität der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie der Ausbildungsbetrieb. Lediglich rund 52 Prozent der befragten Auszubildenden aus Hamburg bewerten die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. Dieser Anteil ist gegenüber dem letzten Report von 2020 (57 Prozent) wieder auf den Stand von 2016 gesunken (→ Kapitel 4.1.6).

Mit Blick auf die Ergebnisse des diesjährigen thematischen Schwerpunkts ist diese Entwicklung wenig verwunderlich. Insbesondere in den Berufsschulen werden noch immer erhebliche Defizite im Bereich der Digitalisierung gesehen, die sich negativ auf die Bewertung der fachlichen Qualität auswirken ( $\rightarrow$  Kapitel 3).

Entwicklung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts (Anteil der »guten« und »sehr guten« Bewertungen)





Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt spiegelt sich zunehmend auch in der Berufsausbildung wider. Dies betrifft sowohl die Inhalte der Ausbildung als auch deren methodische Gestaltung. Auf der inhaltlichen Ebene geht die Digitalisierung der Ausbildung mit einer Veränderung von Berufsbildern und Tätigkeitsprofilen einher, sowie der Entstehung neuer Berufe. Einem Bericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zufolge<sup>5</sup> hat sich allein zwischen 2016 und 2019 die etwa 8.000 Tätigkeiten umfassende Liste zur Beschreibung der Tätigkeitsprofile um 200 neue Tätigkeiten erweitert. Zudem sind etwa 30 Berufe, wie beispielsweise die Ausbildung zum\*zur Kaufmann\*frau E-Commerce, neu entstanden, zumeist in einem direkten Zusammenhang zur Digitalisierung.

Gleichzeitig verändert sich im Zuge der Digitalisierung auch die methodische Gestaltung der Ausbildung. Neben der gezielten Verwendung von digitalen Arbeitsmitteln, Lernprogrammen oder Lernvideos als Lernmedien bieten Wissensplattformen oder Online-Foren einen leichten Zugang zu Wissen. Mit Lernplattformen und Videokonferenz-Tools stehen zudem technische Lösungen zur Intensivierung interaktiven, webbasierten Lernens zur Verfügung, die auch die Möglichkeit einer räumlich flexibleren Gestaltung der Berufsausbildung bieten.<sup>7</sup>

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

Auch die Rolle der Ausbilder\*innen und die didaktische Gestaltung der Ausbildung verändern sich in diesem Prozess: »Je digitaler ein Unternehmen seine Ausbildung gestaltet, desto eher verstehen sich Ausbilderinnen und Ausbilder als Lernprozessbegleiter und desto häufiger wird der Lernprozess projektbasiert gestaltet«.8

Laut einer Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) sehen sich die Unternehmen selbst beim Thema Digitalisierung weitgehend gut aufgestellt. Auf Grundlage der Ergebnisse einer Unternehmensbefragung aus dem Jahr 2021 sieht das IW einen Anteil von 38,5 Prozent der Unternehmen als »Ausbildungsunternehmen 4.0« an, die eine Vorreiterrolle bei der Vorbereitung von Auszubildenden auf die digitale Arbeitswelt einnehmen. Weitere 41 Prozent werden als »Second Mover« bezeichnet, die bereits einige digitale Maßnahmen umsetzen. Und lediglich jedes fünfte Unternehmen wird zu den digitalen Nachzüglern gezählt (20,4 Prozent).

Auch das Berufsbildungspersonal im Betrieb wie in der Berufsschule sieht sich weitgehend gut gerüstet für die Herausforderungen des digitalen Wandels. <sup>10</sup> So setzen sich nach eigenen Angaben bereits fast zwei Drittel der Ausbilder\*innen (63,6 Prozent) und mehr als drei Viertel der Berufsschullehrkräfte (79,6 Prozent) »sehr intensiv« oder »intensiv« mit der Digitalisierung der beruflichen Ausbildung auseinander <sup>11</sup> und vermitteln die relevanten digitalen Kompetenzen.

Wie aber schätzen die Auszubildenden den digitalen Wandel in der Ausbildung ein? Dieser Frage widmet sich der Schwerpunkt des vorliegenden Ausbildungsreports. Die Auszubildenden wurden dazu zu ihrer Einschätzung der aktuellen Situation in Betrieb und Berufsschule befragt.

Dabei zeigt sich, dass die Auszubildenden den bislang erreichten Stand bei der Anpassung der Ausbildung an die Herausforderungen des digitalen Wandels deutlich kritischer bewerten als die Unternehmen und das Berufsbildungspersonal.

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

<sup>6</sup> vgl. a.a.O., S.4.

ygl. u.a. Risius, Paula (2021): Ausbilden im digitalen Wandel – Eine Bestandsaufnahme aus Sicht des Ausbildungspersonals. Studie 1/2021 im Rahmen des Projektes Netzwerk Q4.0, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin/Köln.

Risius Paula; Seyda, Susanne 2020: Ausbildungsunternehmen 4.0 – Digitalisierung der Ausbildung. Studie 01/2020 im Rahmen des Projektes Netzwerk Q4.0, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin/Köln, S. 21.

vgl. Risius, Paula, 2022: Erfolgsfaktoren für mehr Digitalisierung in der Ausbildung. Studie 1/2022 im Rahmen des Projektes Netzwerk Q4.0, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin/Köln, S. 3.

vgl. u.a. Risius, Paula (2021): Ausbilden im digitalen Wandel – Eine Bestandsaufnahme aus Sicht des Ausbildungspersonals. Studie 1/2021 im Rahmen des Projektes Netzwerk Q4.0, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin/Köln.

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> vgl. a.a.O., S. 6.

# Digitalisierung der Ausbildung im Betrieb

Insgesamt sieht sich deutlich weniger als die Hälfte der Befragten (42 Prozent) durch ihre Ausbildung im Betrieb »sehr gut« (10 Prozent) oder »gut« (32 Prozent) auf die Anforderungen der Digitalisierung in ihrem künftigen Beruf vorbereitet. Mehr als ein Viertel (rund 27 Prozent) hingegen bezeichnet die Vorbereitung als lediglich »ausreichend« (16 Prozent) oder sogar »mangelhaft« (11 Prozent).

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



Basis: n=1.020 Antwortende

Zwischen den Ausbildungsberufen variiert diese Einschätzung zum Teil erheblich. Während sich zwischen 68 und 78 Prozent der angehenden Mechatroniker\*innen, Rechtsanwaltsfachangestellten, Kaufleute für Büromanagement und Technischen Systemplaner\*innen »sehr gut« oder »gut« auf die Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet sehen, liegen diese Anteile beispielsweise bei den Gärtner\*innen (17 Prozent), sowie den Maschinenund Anlagenführer\*innen, Zahnmedizinischen Fachangestellten und Metallbauer\*innen (je 32 Prozent) deutlich geringer.

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

Die Vermittlung digitaler Kompetenzen muss daher in allen Ausbildungsberufen einen zentralen Stellenwert ein-

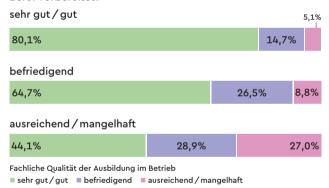
nehmen und darf sich nicht auf kaufmännische und technische Berufe beschränken, in denen diese vermeintlich in besonderer Weise benötigt werden.

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

80 Prozent der Auszubildenden, die sich durch ihre Ausbildung im Betrieb sehr gut oder gut auf die Anforderungen des digitalen Wandels vorbereitet sehen, bezeichnen die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb als (sehr) gut. Dieser Anteil liegt bei den »ausreichend« bzw. »mangelhaft« Vorbereiteten lediglich bei 44 Prozent. Umgekehrt bewerten nur 5 Prozent der (sehr) gut auf den digitalen Wandel vorbereiteten Auszubildenden die fachliche Qualität als »ausreichend« oder »mangelhaft«, jedoch mehr als ein Viertel (27 Prozent) derer, die auch die digitale Vorbereitung als lediglich »ausreichend« oder sogar »mangelhaft« wahrnehmen.

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

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



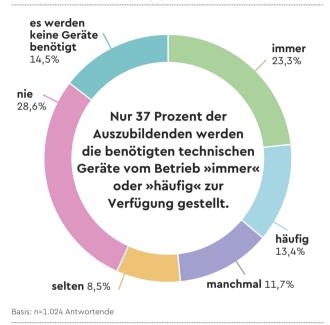
Eine gute Vorbereitung auf die Anforderungen der Digitalisierung gehört zu einer qualitativ hochwertigen fachlichen Ausbildung im Betrieb.

Basis: n=1.015 Antwortende

Auch bei der digitalen Ausstattung für die Auszubildenden wird deutlich, dass einem Großteil der Ausbildungsbetriebe die Reichweite des digitalen Wandels noch nicht bewusst zu sein scheint. So ist es noch immer alles andere als selbstverständlich, dass die Auszubildenden die nötigen technischen Geräte für eine digitale Ausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb gestellt bekommen. Lediglich bei gut einem Drittel der Befragten ist dies »immer« (23 Prozent) oder »häufig« (13 Prozent) der Fall,

rund 29 Prozent hingegen gaben an, nie Geräte gestellt zu bekommen. Berücksichtigt man, dass lediglich rund 15 Prozent der befragten Auszubildenden angaben, keine Geräte zu benötigen, deutet dies auf deutliche Defizite bei der Versorgung von Auszubildenden mit technischen Geräten hin, die zur digitalen Teilhabe und zur Modernisierung von Ausbildungsabläufen zwingend benötigt werden.

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



Vergleicht man diese Ergebnisse mit denen der Corona-Ausbildungsstudie der DGB-Jugend (2021), entsteht zudem der Eindruck, als sähen viele Betriebe nach dem Ende der Corona-Pandemie keine Notwendigkeit mehr, ihre Auszubildenden mit technischen Geräten wie Laptop oder Headset zu versorgen. So hatten 2021 noch gut zwei Drittel (67,3 Prozent) der befragten Auszubildenden angegeben, (fast) alle Geräte zur Verfügung gestellt bekommen zu haben, die sie benötigten, um ihre Ausbildung von zu Hause fortführen zu können.<sup>12</sup>

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

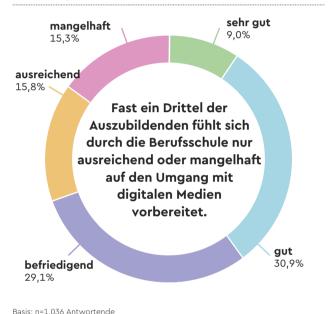
DGB-Jugend (2021): Corona-Ausbildungsstudie. Sonderstudie zu den Auswirkungen der Corona-Krise auf die duale Berufsausbildung, S. 23f.



# Digitalisierung der Ausbildung in der Berufsschule

Ähnlich kritisch wie im Ausbildungsbetrieb wird der Stand der Digitalisierung in der Berufsschule eingeschätzt. Nur vier von zehn Auszubildenden bewerten die Vorbereitung auf den Umgang mit digitalen Medien als »sehr gut« (9 Prozent) oder »gut« (31 Prozent). Gut drei von zehn Auszubildenden bezeichnen hingegen die Vorbereitung durch die Berufsschule nur als »ausreichend« (16 Prozent) oder »mangelhaft« (15 Prozent).

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



Noch stärker ist dieser Zusammenhang bei der Zufriedenheit mit der fachlichen Qualität der Berufsschule ausgeprägt. Rund 73 Prozent der Auszubildenden, die sich durch die Berufsschule »sehr gut« oder »gut« auf den Umgang mit digitalen Medien vorbereitet sehen, bewerten die Unterrichtsqualität mit »sehr gut« oder »gut«. Von den Auszubildenden, die sich diesbezüglich nur »ausreichend« oder »mangelhaft« vorbereitet sehen, ist es gerade einmal gut ein Viertel (rund 27 Prozent).

Der vorliegende Bericht dokumentiert den deutlichen Rückgang der Zufriedenheit mit der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts (vgl. Kapitel 4.1.6). Das dürfte vor diesem Hintergrund nicht zuletzt auch auf die Defizite bei der Vermittlung digitaler Kompetenzen zurückzuführen sein.

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







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

■ sehr gut / gut ■ befriedigend ■ ausreichend / mangelhaft

Basis: n=1.033 Antwortende

# Wie beurteilst du die digitale Ausstattung an deiner Berufsschule?



Bei der digitalen Ausstattung der Berufsschulen gibt es ebenfalls Nachholbedarf: Weniger als die Hälfte der Befragten bewertet sie als »sehr gut« (12 Prozent) oder »gut« (37 Prozent). Dem stehen gut ein Viertel gegenüber, die ihre Berufsschule nur als »ausreichend« (17 Prozent) oder sogar »mangelhaft« (8 Prozent) ausgestattet bezeichnen.

Ähnlich fällt die Einschätzung aus, wenn es um die Vorbereitung der Lehrkräfte auf den Umgang mit digitalen Medien geht. Sie wird von 47 Prozent der Auszubildenden als »sehr gut« (11 Prozent) oder »gut« (37 Prozent) bezeichnet. Allerdings nimmt auch hier fast ein Viertel der Auszubildenden die Lehrkräfte als nur »ausreichend« (16 Prozent) oder »mangelhaft« (7 Prozent) auf den Umgang mit digitalen Medien vorbereitet wahr.

Die Selbstwahrnehmung der Lehrkräfte fällt hier deutlich positiver aus. Im Zuge einer bundesweiten Befragung durch das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) sahen sich 16,9 Prozent der Berufsschullehrkräfte als »sehr sicher« und weitere 56,5 Prozent als »eher sicher« beim Einsatz digitaler Lernmedien an.<sup>13</sup>

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

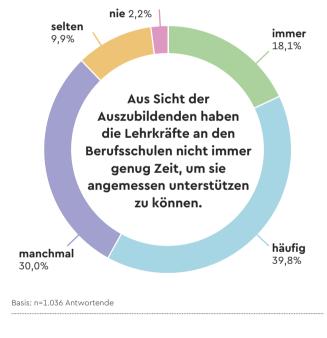


Fast sechs von zehn Auszubildenden (58 Prozent) haben den Eindruck, dass die Lehrkräfte an ihrer Berufsschule »immer« oder »häufig« ausreichend Zeit haben um sie zu unterstützen. Drei von zehn Befragten gaben an, dass dies »manchmal« der Fall sei (30 Prozent), und 12 Prozent sehen dies »selten« oder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

Auch hier lohnt sich ein Vergleich zur Selbsteinschätzung der Lehrkräfte, von denen 89 Prozent der Auffassung sind, dass die eigenen zeitlichen Belastungen im Zuge der Digitalisierung der beruflichen Ausbildung an Berufsschulen gestiegen sind.<sup>14</sup>

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

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



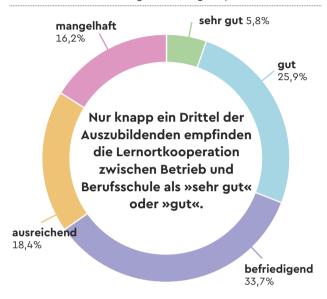
Risius Paula; Seyda, Susanne; Meinhard, David (2021): Alles im (digitalen) Wandel – Chancen und Herausforderungen der Ausbildung 4.0. Studie 03/2021 im Rahmen des Projektes Netzwerk Q4.0, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin/Köln, S. 11.

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> A.a.O., S. 9.

# Lernortkooperation in der Digitalisierung

Als stark ausbaufähig erachten die Auszubildenden die Lernortkooperation beim Thema Digitalisierung. So bezeichnen diesbezüglich lediglich knapp ein Drittel der Befragten die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb als »sehr gut« (6 Prozent) oder »gut« (26 Prozent). Ein Drittel (34 Prozent) bewertet diese als »befriedigend«, 18 Prozent als »ausreichend« und 16 Prozent als »mangelhaft«.

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



Basis: n=1.026 Antwortende

Auch bezüglich dieses Aspekts fällt das Urteil der Auszubildenden kritischer aus als das des Berufsbildungspersonals.15 Zwar sehen auch Ausbilder\*innen und Berufsschullehrkräfte angesichts des fortschreitenden digitalen Wandels einen erhöhten Bedarf an Abstimmung zwischen den Lernorten und gemeinsamen Weiterbildungen zu digitalen Themen und Lernmethoden, insgesamt beurteilt ein Großteil von ihnen das Funktionieren der Lernortkooperation »sehr gut« oder »eher gut«.16 Trotzdem kommen auch die Autor\*innen der IW-Studie zu der Einschätzung, dass »die Tiefe der Lernortkooperation in einigen Fällen noch Potenzial zur intensiveren Zusammenarbeit zu bieten« scheint. Die vorliegende Beurteilung durch die Auszubildenden bestätigt diese Einschätzung eindrücklich und verweist darauf, dass die vielfältigen Anknüpfungspunkte, die sich im Zuge des digitalen Wandels ergeben, zum Ausbau und zur Weiterentwicklung der Zusammenarbeit von Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen bislang nur ansatzweise genutzt werden.

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

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

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

vgl. Risius, Paula; Meinhard, David (2021): Gemeinsam ans Ziel?
Lernortkooperation im digitalen Wandel. Studie 02/2021
im Rahmen des Projektes Netzwerk Q4.0, gefördert durch das
Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin/Köln.

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup> vgl. a.a.O, S. 15.



#### 4.1

#### Fachliche Qualität der Ausbildung

## 4.1.1

## 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).

Fast drei von zehn der befragten Auszubildenden aus Hamburg 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.

#### Branchenunterschiede

Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den untersuchten Ausbildungsberufen. Während über 90 Prozent der angehenden Kaufleute für Hotelmanagement, Verfahrenstechnologen und Gärtner\*innen angaben, einen Ausbildungsplan erhalten zu haben, konnten nur zwischen 25 und 42 Prozent der befragten Medizinischen Fachangestellten, Metallbauer\*innen, Florist\*innen, Restaurantfachleute und Tiermedizinischen Fachangestellten diese Frage bejahen.

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans

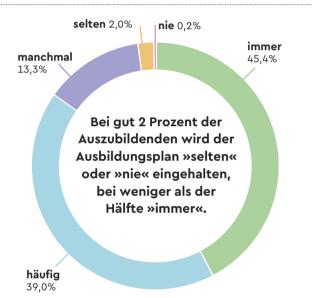


Basis: n=1.034 Antwortende

#### Einhalten des Ausbildungsplans

57 Prozent der befragten Auszubildenden aus Hamburg kennen ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. Von diesen gaben weniger als die Hälfte (45 Prozent) an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Es wurden bewusst nur Auszubildende berücksichtigt, die den Ausbildungsplan kennen, da nur sie tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne auch eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder gar keinen zusammen mit dem Ausbildungsvertrag erhalten haben, noch seltener eingehalten wird und diese Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.

#### Einhalten des Ausbildungsplans



Basis: n=405 Antwortende, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen

#### Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

#### 4.1.2

# Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

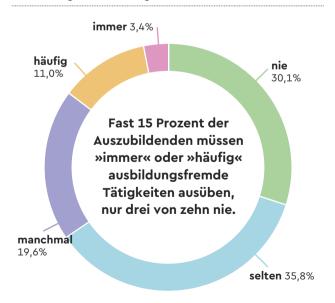
#### Gesetzliche Grundlage

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

#### Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Nur drei von zehn (30 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Hamburg, 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: 14 Prozent der

#### Ausbildungsfremde Tätigkeiten



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

Auszubildenden gaben an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein.

Hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen: Während beispielsweise etwa ein Viertel der befragten Köche und Köchinnen sowie der Fachlagerist\*innen angaben, »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, kam dies bei den Gärtner\*innen und Industriemechaniker\*innen nur selten vor (5 bzw. 8 Prozent).

#### Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich in Hamburg ein deutlicher Zusammenhang zur Betriebsgröße. So nimmt der Anteil derer, die »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind, von 22 Prozent bei den Kleinbetrieben mit unter 20 Beschäftigten bis auf 11 Prozent bei den Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten ab.

#### 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.

#### 4.1.3

## **Ausbildungsnachweis**

#### Gesetzliche Grundlage

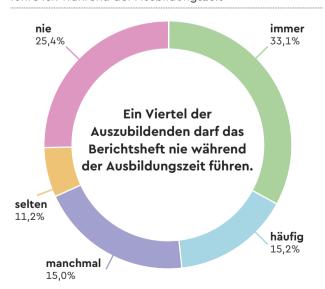
Das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) wird in den Ausbildungsordnungen der meisten Ausbildungsberufe als verpflichtend vorgeschrieben und ist Zulassungsvoraussetzung für die Teilnahme an der Abschlussprüfung. In das Berichtsheft werden alle Tätigkeiten, die Auszubildende im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

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

#### Führen des Berichtshefts

Arbeitgeber müssen den Auszubildenden laut Berufsbildungsgesetz (BBiG) in ihrer Ausbildungszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung gab ein Viertel der Auszubildenden aus Ham-

Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit



Basis: n=1.044 Antwortende auf die Frage: »Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit«

burg an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 11 Prozent machen dies nur »selten«.

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während bei den befragten Technischen Systemplaner\*innen, Kaufleuten für Büromanagement und Verfahrenstechnologen nur wenige (6 Prozent) den Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind dies beispielsweise bei den Hotelfachleuten, Köchinnen und Köchen, Metallbauer\*innen, Kaufleuten für Hotelmanagement und Tiermedizinischen Fachangestellten zwischen 46 und 63 Prozent und bei den Medizinischen Fachangestellten sogar 88 Prozent.

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

#### Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

#### 3.1.4

# Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder\*innen

#### Gesetzliche Grundlage

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

#### Präsenz der Ausbilder\*innen

Der überwiegende Teil der Befragten aus Hamburg gibt zwar an, formal ihnen zugeteilte Ausbilder\*innen zu haben (93 Prozent), doch sind sie bei 14 Prozent dieser Auszubildenden »selten« bis »nie« präsent. Etwas häufiger kommt dies in mittelgroßen Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten vor (16 Prozent). Aus kleinen Betrieben bis 20 Mitarbeiter\*innen und aus Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten berichten jeweils rund 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: 82 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder\*innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, im Gegensatz zu nur 14 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder\*innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind.

#### Betreuung durch Ausbilder\*innen

Von den Auszubildenden in Hamburg, denen Ausbilder\*innen zur Verfügung stehen, gaben weniger als ein Drittel an, dass sie die Arbeitsvorgänge »immer« oder »häufig« zu ihrer Zufriedenheit erklärt bekommen. Dagegen haben 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.

Letztlich steigt durch eine schlechte Betreuung durch Ausbilder\*innen auch das Risiko eines Ausbildungsabbruchs. So weist der Berufsbildungsbericht 2023 wiederholt darauf hin, dass Konflikte mit Ausbilder\*innen und eine mangelnde Ausbildungsqualität<sup>17</sup> zentrale Ursachen für vorzeitige Vertragslösungen darstellen. Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Ju-

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

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



#### 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 Verpflichtung zu regelmäßigen Weiterqualifizierungen müssen in die Ausbildungseignungsverordnung (AEVO) verpflichtend aufgenommen werden, um eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten. Die Betriebe müssen die Aus- und Weiterbildung der Ausbilder\*innen durch ausreichende bezahlte Freistellungen gewährleisten.

ygl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): Berufsbildungsbericht 2023, S. 92.



# 4.1.5 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Fast zwei Drittel der befragten Auszubildenden aus Hamburg bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb mit »gut« (42 Prozent) oder »sehr gut« 24 Prozent). Immerhin 12 Prozent der Befragten bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb hingegen als »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb



#### Betriebsgröße

Die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität eine wichtige Rolle. So beurteilen 60 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleineren Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut«. In Betrieben mit 21 bis 500 Mitarbeitern erhöht sich dieser Anteil leicht auf 62 Prozent und ist in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten mit rund 76 Prozent am höchsten. Dies deutet darauf hin, dass die professionellen Ausbildungsstrukturen in Großbetrieben sich positiv auf die Beurteilung der fachlichen Qualität der Ausbildung auswirken.

# 4.1.6 Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

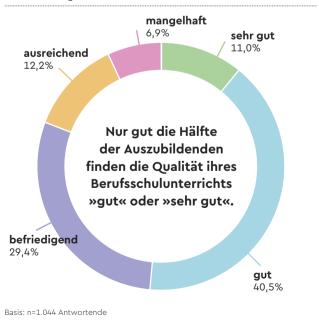
#### Bedeutung der Berufsschule

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, durch die Ausbildungsabbrüche vermieden werden können.

#### Beurteilung der Qualität des Berufsschulunterrichts

Die knappe Mehrheit der befragten Auszubildenden aus Hamburg (52 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. 29 Prozent bezeichnen die Unterrichtsqualität als »befriedigend«, und immerhin 19 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«. Die Befunde des diesjährigen thematischen Schwerpunktes »Moderne Ausbildung« zeigen (s. Kapitel 3), dass davon ausgegan-

Fachliche Qualität der Berufsschule



gen werden kann, dass Defizite beim Thema Digitalisierung und der Lernortkooperation zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule zu diesem schlechten Ergebnis mit beitragen.

#### Ansätze zur Verbesserung

Seit Jahren bleibt in Hamburg die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Qualität des Berufsschulunterrichts deutlich hinter der Zufriedenheit mit dem Ausbildungsbetrieb zurück. Häufig wird seitens der Arbeitgeberverbände die Schuld bei den Lehrer\*innen gesucht oder die Qualität der Lehrer\*innenausbildung an den Universitäten in Frage gestellt.

Wie jedoch bereits die Bundes-Ausbildungsreporte 2012 und 2017 verdeutlicht haben, beeinflussen eine Vielzahl weiterer Faktoren die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts. Von großer Bedeutung sind 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 digitaler Medienkompetenz verlangt eine entsprechende Infrastruktur an den Berufsschulen.

Hier hatte auch die bundesweite Corona-Ausbildungsstudie der DGB-Jugend (2021) einen großen Nachholbedarf identifiziert: Weniger als die Hälfte der befragten Auszubildenden beurteilte dort die digitale Ausstattung an ihrer Berufsschule als »sehr gut« oder »gut«, weniger als ein Drittel war der Ansicht, dass sich die digitale Ausstattung seit Beginn der Corona-Pandemie verbessert hat.¹³ Wie die Ergebnisse des diesjährigen bundesweiten Ausbildungsreports zeigen, haben sich diese Werte in den letzten beiden Jahren sogar noch verschlechtert.

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 Ausstattungsund Wartungsprobleme, die Einarbeitung in neue Unterrichtstechnologien, das Erschließen digitaler Bildungsmedien oder auch der Verlagerung von Verantwortlichkeiten im Zuge der digitalen Dokumentation von Leistungen. Aus diesen Gründen ist eine erhebliche Verbesserung der personellen Ausstattung an beruflichen Schulen notwen-

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.<sup>19</sup>

Nachdem in den Bundes-Ausbildungsreporten von 2012 und 2017 in keinem der genannten Bereiche substanzielle Verbesserungen festgestellt werden konnten, 20 ist es wenig verwunderlich, dass 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 grundsätzlich positiv zu bewertende »Digitalpakt Schule« der Bundesregierung fördert lediglich die digitale Ausstattung und Infrastruktur der Schulen, allerdings ohne, dass dies bislang zu einer spürbaren Verbesserung der Situation geführt hat (s. Kapitel 23) – auch weil die Mittel, die für die beruflichen Schulen zur Verfügung standen, den massiven Investitionsbedarf nicht einmal annähernd abdecken konnten.

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

dig, um die vorhandenen Lehrkräfte zu entlasten und eine Arbeitsteilung zu ermöglichen. Der Beruf der Berufsschullehrer\*innen muss zudem aufgewertet werden. Sie brauchen mehr Sicherheit, weniger befristete und prekäre Arbeitsverhältnisse sowie gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit. Das gilt es voranzutreiben – auch für das pädagogische Personal sowie für Sprachlehrer\*innen, die an beruflichen Schulen eingesetzt werden.

<sup>18</sup> vgl. DGB-Jugend (2021): Corona-Ausbildungsstudie. Sonderstudie zu den Auswirkungen der Corona-Krise auf die duale Berufsausbildung.

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup> vgl. DGB-Ausbildungsreport 2017, S. 13.

<sup>20</sup> S. DGB-Ausbildungsreporte 2012 und 2017 mit den Schwerpunkten »Lernbedingungen an den Berufsschulen« und »Qualität der Berufsschule«.

# 4.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

#### Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Rahmenbedingungen unter denen in den Berufsschulen gelehrt und gelernt wird, müssen nachhaltig verbessert werden. Deshalb muss der Pakt für berufliche Schulen, den die Bundesregierung im Koalitionsvertrag zur Stärkung und Modernisierung berufsbildender Schulen angekündigt hat, schnellstmöglich auf den Weg gebracht werden. Die 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.

# 4.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

Mehr als ein Drittel (35 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Hamburg leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Im Vergleich zum letzten Report 2019 ist dieser Anteil zwar um 6 Prozentpunkte zurückgegangen, der Anteil ist aber immer noch viel zu hoch.

#### Regelmäßigkeit von Überstunden



Basis: n=1.035 Antwortende

#### Branchenunterschiede

Bezüglich der Überstunden gibt es große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. So gab beispielsweise die überwiegende Mehrheit der angehenden Fachkräfte für Veranstaltungstechnik (63 Prozent) und der Köch\*innen (61 Prozent) an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen – ein deutlicher Hinweis auf eine gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen. Demgegenüber gaben lediglich 4 Prozent der angehenden Fachkräfte für Schutz und Sicherheit und 10 bzw. 11 Prozent der Verfahrenstechnologen und Fachlagerist\*innen an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.

#### Ausmaß der Überstunden

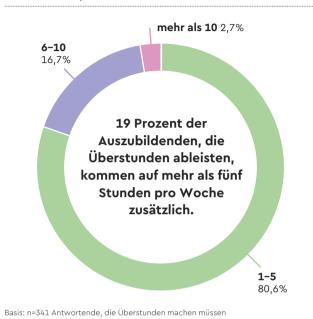
Gerade für junge Menschen, die neu ins Berufsleben eintreten, ist es häufig schwierig, sich gegen das Ableisten von Überstunden zu wehren. Insbesondere zu Beginn der Ausbildung, aber auch zum Ende der Ausbildung – wenn die unbefristete Übernahme unsicher ist – wollen sie einen guten Eindruck hinterlassen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

#### 4.2.2

## Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

Mehr als vier Fünftel (81 Prozent) der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, leistet bis zu fünf Überstunden pro Woche, die übrigen 19 Prozent jedoch zum Teil noch deutlich mehr.

#### Überstunden pro Woche



#### Durchschnittliche Anzahl Überstunden

Der Durchschnittswert bei den betroffenen Befragten in Hamburg liegt bei 4 Stunden pro Woche. Dabei liegen beispielsweise die Köch\*innen mit durchschnittlich 5,8 Stunden am oberen Ende der Skala, während Industriemechaniker\*innen mit 2,5 Stunden unter dem Schnitt liegen.

#### Überstunden nach Betriebsgröße

Zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen und der Betriebsgröße ist ein Zusammenhang erkennbar. So gaben von den Auszubildenden aus kleinen und mittleren Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten 37 Prozent an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es jedoch nur knapp 28 Prozent.

#### Gesetzliche Regelung

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

#### Ausgleich für Überstunden

Sieben von zehn befragten Auszubildenden aus Hamburg gaben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (12 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (58 Prozent). 9 Prozent der Befragten erhielten allerdings keinen 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 sich 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 Hamburg beispielsweise nur zwischen 38 und 56 Prozent der Medizinischen Fachangestellten, Rechtsanwaltsfachangestellten, Fachkräfte für Schutz und Sicherheit, Restaurantfachleute und Kaufleute im Einzelhandel an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen 89 Prozent der angehenden Technischen Systemplaner\*innen und sogar alle befragten Fachkräfte für Veranstaltungstechnik ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

#### 4.2.3

### Wöchentliche Ausbildungszeit

#### Folgen für die Auszubildenden

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

Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten, das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten gerade in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich. <sup>21</sup> Auszubildende sind von überlangen Arbeitstagen, unregelmäßiger Schichtarbeit und ständiger Erreichbarkeit auch außerhalb der Ausbildungszeit betroffen, wie die Ergebnisse des Bundes-Ausbildungsreports der DGB-Jugend 2018 aufgezeigt haben. 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. Die teilweise hohe Anzahl von Überstunden hat Auswirkungen auf die wöchentliche Ausbildungszeit. Der Großteil der befragten Auszubildenden aus Hamburg arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (88 Prozent). 12 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für über 3 Prozent der Befragten zum Alltag. Das ist bei weitem mehr, als die gesetzliche Grundlage zulässt.

Für viele Auszubildende ergeben sich zusätzlich hohe Fahrzeiten während ihrer Ausbildung; sowohl für den Weg zwischen Wohnung und Betrieb als auch für den Weg zur Berufsschule.

#### Gesetzliche Regelung

Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt in § 8: »Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.«

Und im Arbeitszeitgesetz wird für alle volljährigen Arbeitnehmer\*innen bzw. Auszubildenden in § 3 geregelt: »Die werktägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden«.

Gesetzlicher Anspruch und gelebte Realität gehen jedoch in vielen Betrieben weit auseinander, so auch in Hamburg.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit



#### Wöchentliche Arbeitstage

Weniger Anlass zur Kritik gibt die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. So gaben nur 3 Prozent der befragten Auszubildenden an, mehr als fünf Tage pro Woche im Betrieb arbeiten zu müssen.

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup> vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): Berufsbildungsbericht 2023, S. 93: Die höchsten Vertragslösungsquoten wiesen im Jahr 2021 die Berufe des Hotel- und Gastgewerbes auf. Auch bei den Fachverkäufer\*innen im Lebensmittelhandwerk und bei den Friseur\*innen lagen die Lösungsquoten deutlich über 40 Prozent.

## Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit

#### Gesetzliche Regelung

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

Allen Auszubildenden, unabhängig vom Alter, wird eine gesetzlich abgesicherte Anrechnung der 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. 2 S. 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. 2 Nr. 3 BBiG). Die Berufsschulwoche gilt in diesem Fall als komplette Arbeitswoche. Auszubildende dürfen dann nicht mehr im Betrieb beschäftigt werden.

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

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 ihre vertraglich festgelegte Arbeitszeit weit überschreiten – 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, unabhängig von der Zahl ihrer Unterrichtsstunden. Trotz der angepassten gesetzlichen Regelungen gaben noch immer rund 4 Prozent der Befragten aus Hamburg an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren knapp 11 Prozent ist dies »manchmal« oder »selten« der Fall. Davon betroffen sind in besonderem Maße angehende Kaufleute im Einzelhandel, Zahnmedizinische Fachangestellte, Hotel- und Restaurantfachleute und Köch\*innen. In diesen Ausbildungsberufen können sich nur zwischen 71 und 75 Prozent der Auszubildenden sicher sein, die Zeiten des Berufsschulunterrichts nicht nacharbeiten zu müssen.

#### Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

#### 4.2.5

## Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

#### Gesetzliche Regelung

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

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

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

#### Verstöße gegen das Gesetz

Es ist erstaunlich, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen dennoch gut 6 Prozent der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Außerdem entspricht es keinesfalls dem Jugendarbeitsschutzgesetz, wenn immer noch über ein Viertel (26 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird. Nur 52 Prozent davon erhalten dafür einen Freizeitausgleich.

Immerhin scheint die 5-Tage-Woche für fast alle Auszubildenden unter 18 Jahren die Regel zu sein, denn nur einer der befragten minderjährigen Auszubildenden aus Hamburg gab an, entgegen der gesetzlichen Vorgaben an mehr als 5 Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden



#### Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden von den Ausbildungsbetrieben in Hamburg teilweise missachtet: So müssen 9 Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden<sup>22</sup> die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten.

#### Die Gewerkschaftsjugend fordert

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

Vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden Eintrittsalters in die Ausbildung – mittlerweile liegt es bundesweit bei durchschnittlich 20 Jahren²³ – 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.

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

 $<sup>^{\</sup>rm 23}\,$  vgl. BIBB 2023: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023, S. 163.

## Ausbildungsvergütung

#### Gesetzliche Regelung

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

Für eine Mindestvergütung in der Berufsausbildung hat die Gewerkschaftsjugend sehr lange gekämpft. Jetzt gibt es endlich die gesetzlich abgesicherte Untergrenze für Ausbildungsvergütungen. Der extremen Ausbeutung von Auszubildenden mit Billigvergütungen kann damit Einhalt geboten werden: Die Mindestvergütung hilft vor allem dort, wo es keine Tarifverträge gibt und die Arbeitgeber sich weigern, Tarifverhandlungen zu führen.

Auszubildende, die ihren Vertrag nach dem 1. Januar 2020 geschlossen haben, haben nach § 17 BBiG den 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 Gewerkschaftsjugend in Gesetzesform gegossen.

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

Nach der aktuellen Rechtsprechung hat die Ausbildungsvergütung drei wesentliche Funktionen: Sie soll während der Ausbildung eine finanzielle Hilfe sein, die Ausbildung qualifizierter Nachwuchsfachkräfte sichern und eine Entlohnung darstellen.

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

#### Rolle von Tarifverträgen

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

Bei nicht-tarifgebundenen Betrieben darf nach derzeitiger Rechtsprechung, die in der Branche und Region geltende tarifliche Ausbildungsvergütung um maximal 20 Prozent unterschritten werden. Zum großen Nachteil der Auszubildenden lag der Anteil der tarifgebundenen Betriebe 2021 nur noch bei 52 Prozent, wie das Wirtschaftsund Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung ermittelt hat.<sup>24</sup>

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 zwingend die Tarifbindung gestärkt werden.

Die sprunghaften Preissteigerungen der letzten Jahre machen es besonders für junge Menschen schwer, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Bei der Frage der Vergütung von Auszubildenden muss unbedingt nachgesteuert werden, um jungen Menschen überhaupt eine Möglichkeit zu bieten, in einer Stadt wie Hamburg leben und damit auch arbeiten zu können.

#### Durchschnittliche tarifliche Vergütung

Mit der Datenbank der Ausbildungsvergütungen hat das BIBB die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus rund 500 wichtigen Tarifbereichen in Deutschland berechnet. Demnach erhöhten sich 2022 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 4,2 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 1.028 Euro. In den alten Bundesländern gab es ein Plus von 4 Prozent auf durchschnittlich 1.029 Euro.<sup>25</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>24</sup> vgl. Lübker, Malte; Schulten, Thorsten (2023): Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. Nr. 96, WSI, Düssendorf.

<sup>&</sup>lt;sup>25</sup> vgl. Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix (2023): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2022: Erstmals im Durchschnitt über 1.000 Euro – Anstieg aber unterhalb der Infaltionsrate. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, S. 5ff.

#### Tarifliche Unterschiede zwischen Berufen und Branchen

Für die einzelnen Branchen bzw. Berufsbilder sind bundesweit erhebliche Unterschiede in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. Beispielsweise verdienen im Bundesschnitt angehende Bankkaufleute (1.201 Euro) und Industriemechaniker\*innen (1.115 Euro) durchschnittlich fast doppelt so viel wie angehende Friseur\*innen (657 Euro).<sup>26</sup>

#### Vergütung der befragten Auszubildenden

Die tatsächlich gezahlte Vergütung kann von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen, wie die Angaben der für den Ausbildungsreport befragten Auszubildenden zeigen. Sie verdienen über alle befragten Ausbildungsberufe in Hamburg im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich 942 Euro, im zweiten 1006 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 1.064 Euro pro Monat. Über alle Befragten sind das im Schnitt 984 Euro, deutlich weniger als der Gesamtdurchschnitt der tariflich geregelten Vergütungen.

#### Branchenunterschiede

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen dabei erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. So verdienen beispielsweise die in Hamburg befragten angehenden Industriemechaniker\*innen im ersten Ausbildungsjahr 1.078 Euro und damit 365 Euro mehr als die Florist\*innen (713 Euro).

Ausbildungsvergütung (brutto) nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)



Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung der befragten Auszubildenden in Hamburg (über alle betrachteten Berufe und Ausbildungsjahre) beträgt 984 Euro im Monat, deutlich weniger als die durchschnittliche tariflich geregelte Ausbildungsvergütung für Westdeutschland.

Basis: n=973 Antwortende (ohne 4. Ausbildungsjahr)

#### Mindestausbildungsvergütung

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

Die DGB-Jugend wird ihre Entwicklung auch in den kommenden Jahren kritisch begleiten. Denn ihre Höhe bleibt hinter unseren Forderungen zurück: Wir fordern, dass die Höhe der MiAV mindestens 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung für das jeweilige Ausbildungsjahr betragen soll – branchenübergreifend und bundesweit. Konkret würden dadurch vor allem Auszubildende in den Branchen profitieren, in denen niedrige Vergütungen gezahlt werden. Für Auszubildende, die 2023 nur mit einem Anspruch auf die Mindestausbildungsvergütung ihre Ausbildung beginnen, würde das brutto etwa 130 Euro mehr bedeuten. Geld, das angesichts der hohen Inflation dringend gebraucht wird.

Die Höhe der für geltenden MiAV kann folgender Tabelle entnommen werden:

Vergütungsstufen bis 2023 (Stand Juni 2023)

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

<sup>\*</sup> Bezogen auf das erste Ausbildungsjahr

<sup>&</sup>lt;sup>26</sup> vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2022 in Deutschland insgesamt.



### 4.4

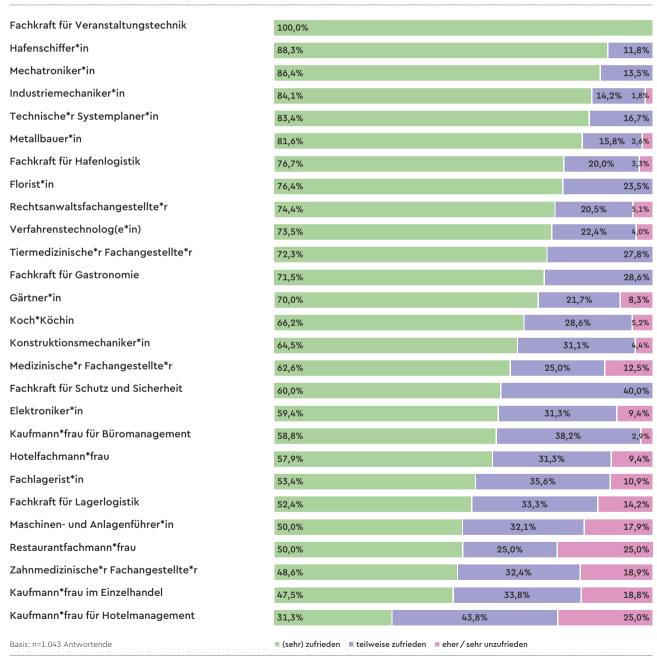
# Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität

In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Ausbildung durch die befragten Auszubildenden aus Hamburg 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?

# 4.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt sind zwei Drittel der befragten Auszubildenden aus Hamburg mit Ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (22 Prozent) oder »zufrieden« (45 Prozent). Gut ein Viertel (26 Prozent) gab an, mit der Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein, rund 8 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« oder »sehr unzufrieden«. Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst.

Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Ausbildungsberufen

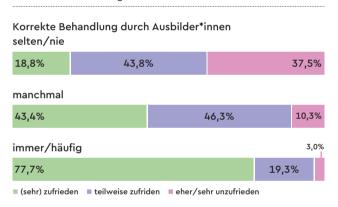


Die Ausbildungszufriedenheit variiert zwischen den Ausbildungsberufen erheblich. Während mehr als 86 Prozent der befragten Mechatroniker\*innen, Hafenschiffer\*innen und Fachkräfte für Veranstaltungstechnik mit Ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, trifft dies nur für weniger als die Hälfte der Kaufleute für Hotelmanagement, Einzelhandelskaufleute und Zahnmedizinischen Fachangestellten zu (zwischen 31 und 49 Prozent).

### 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 rund 78 Prozent mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden. Andererseits waren bei denjenigen, die »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, nur knapp 19 Prozent (sehr) zufrieden.

Ausbildungszufriedenheit in Abhängigkeit von der Behandlung durch Ausbilder\*innen



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

Basis: n=953 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 Verpflichtung zur regelmäßigen Weiterqualifizierung der Ausbilder\*innen. Die Betriebe müssen dies durch ausreichend bezahlte Freistellungen ermöglichen. Um eine ausreichende Betreuung zu gewährleisten, sollte ein\*e Ausbilder\*in nicht für mehr als acht Auszubildende verantwortlich sein.

#### Überstunden

Überstunden wirken sich ebenfalls negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus. Während rund 69 Prozent der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben keine regelmäßigen Überstunden machen müssen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, trifft dies nur für 61 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit zu den Überstunden



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

Basis: n=1.025 Antwortende

### Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Das häufige Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten wirkt sich ebenfalls negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 85 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter den Befragten, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« lediglich bei 57 Prozent.

### Über- oder Unterforderung

Eine mögliche Über- oder Unterforderung durch die Ausbildung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich rund 80 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unternoch überfordert sehen, war in Hamburg bei den angehenden Verfahrenstechnolog\*innen, Mechatroniker\*in-

nen, Industriemechaniker\*innen, Hafenschiffer\*innen und Konstruktionsmechaniker\*innen mit Anteilen zwischen 86 und 89 Prozent am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich bei den Zahnmedizinischen und Medizinischen Fachangestellten, Maschinen- und Anlagenführer\*innen und Hotelfachleuten (zwischen 35 und 55 Prozent).

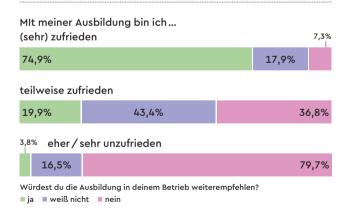
Von den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« mit ihrer Ausbildung sind, fühlen sich nur 37 Prozent weder unter- noch überfordert. 29 Prozent klagen über eine Überforderung und 34 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich Zahnmedizinische und Medizinische Fachangestellte (51 bzw. 33 Prozent) sowie Hotelfachleute (30 Prozent). Der höchste Anteil einer Unterforderung findet sich bei den Fachkräften für Hafenlogistik, Kaufleuten für Hotelmanagement und Maschinen- und Anlagenführer\*innen (zwischen 30 und 32 Prozent).

### Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb

Insgesamt würden nur gut die Hälfte (55 Prozent) der Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen. Gut ein Fünftel (21 Prozent) der Auszubildenden würde eine Ausbildung in ihrem Betrieb nicht weiterempfehlen, und ein Viertel (25 Prozent) ist sich bei dieser Frage nicht sicher. Angesichts des Klagens vieler Ausbildungsbetriebe über einen Bewerber\*innenmangel sind diese Ergebnisse wenig zufriedenstellend.

Auszubildende, die mit ihrer Ausbildung nicht zufrieden sind, würden auch seltener die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen als Zufriedene. Der Anteil der Auszubildenden, die die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden, ist unter denen, die mit ihrer Aus-

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



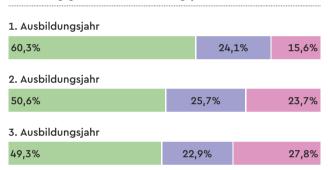
Weniger als 4 Prozent der »(sehr) unzufriedenen« Auszubildenden würde eine Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen

Basis: n=1.039 Antwortende

bildung (sehr) zufrieden sind, mit rund 75 Prozent erheblich höher als unter den (sehr) Unzufriedenen mit weniger als 4 Prozent.

Auffällig ist dabei, dass die Begeisterung vieler Auszubildender im Laufe der Ausbildung offenbar abnimmt. Während im ersten Ausbildungsjahr noch 60 Prozent der Befragten angaben, die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterzuempfehlen, sinkt dieser Anteil im zweiten und dritten Ausbildungsjahr auf 51 bzw. 49 Prozent. Auch wenn eine »Desillusionierung« durch den Arbeitsalltag bis zu einem gewissen Grad nachvollziehbar ist, sollte es die Ausbildungsbetriebe durchaus nachdenklich stimmen, dass zum Ende der Ausbildung nur noch jede\*r zweite Auszubildende die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen würde.

Weiterempfehlen der Ausbildung in Abhängigkeit zum Ausbildungsjahr



Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?

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

Basis: n=1.034 Antwortende

Dass die Betriebe durchaus Einfluss auf die Zufriedenheit ihrer Auszubildenden haben, zeigen die folgenden Zusammenhänge: Drei Viertel (75 Prozent) der Auszubildenden, denen am Ausbildungsplatz immer ein\*e Ausbilder\*in zur Verfügung steht und sogar 80 Prozent derer, denen ihre Ausbilder\*innen die Arbeitsvorgänge immer zur vollsten Zufriedenheit erklären, würden die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen. Das Gleiche gilt für 85 Prozent der Auszubildenden, welche insgesamt die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Betrieb mit sehr gut bewerten. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung wird somit gerade in Zeiten des demografischen Wandels zu einem immer wichtigeren Faktor – auch im Hinblick auf eine nachhaltige Fachkräftesicherung.

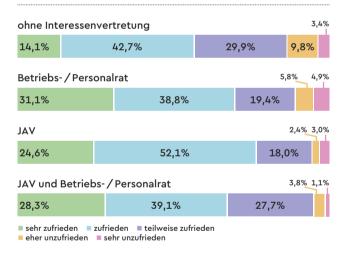
### Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Von den befragten Auszubildenden in Hamburg, in deren Betrieb es eine betriebliche Interessenvertretung gibt, gaben 71 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 57 Prozent. Umgekehrt sind nur 6 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne Interessenvertretung liegt der Anteil bei 13 Prozent – und somit doppelt so hoch.

Unterscheidet man bei der Interessenvertretung nochmals zwischen JAVen und Betriebs- bzw. Personalräten, so zeigt sich, dass die Zufriedenheit bei Auszubildenden, die auf die Unterstützung einer JAV zurückgreifen können, noch einmal größer ist.

Die Arbeit der Interessenvertretung hat dabei unmittelbar positive Effekte auch für den Ausbildungsbetrieb. Während deutlich weniger als die Hälfte (44 Prozent) der Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würde, können sich dies in Betrieben mit einer JAV fast zwei Drittel (63 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=954 Antwortende

### Betriebsgröße

In Mittel- und Großbetrieben sind häufiger betriebliche Interessenvertretungen anzutreffen als in Kleinbetrieben. So gaben 86 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies noch bei 77 Prozent der Fall, in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten nur noch bei 31 Prozent. In kleinen Betrieben mit 11 bis 20 Mitarbeitern und 5 bis 10 Mitarbeitern waren dies nur 10 bzw. 11 Prozent.

### **Vorliegen eines Tarifvertrags**

Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirken sich Tarifverträge aus. Von den Auszubildenden, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (rund 45 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 72 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«, von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag (25 Prozent der befragten Auszubildenden) hingegen nur rund 62 Prozent. 28 Prozent der befragten Auszubildenden konnten keine Aussage dazu treffen, ob für sie ein Tarifvertrag gilt.

### Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

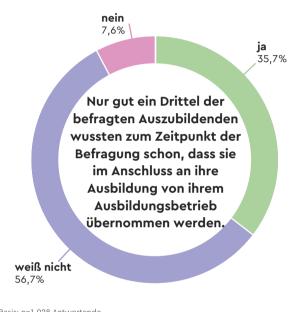
Zwischen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und der persönlichen Ausbildungszufriedenheit besteht ebenfalls ein Zusammenhang: 74 Prozent der befragten Auszubildenden in Hamburg, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein, im Gegensatz zu 64 Prozent, die nicht Gewerkschaftsmitglied sind.

### 4.4.3

### Zufriedenheit durch Übernahme

Rund 61 Prozent der befragten Auszubildenden aus Hamburg gaben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen, 19 Prozent wollen jedoch nicht in ihrem aktuellen Ausbildungsbetrieb bleiben. 41 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben. Zum Befragungszeitpunkt waren sich allerdings erst gut ein Drittel (36 Prozent) sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden

### Übernahme im Anschluss an die Ausbildung



Basis: n=1 028 Antwortende

### **Große Unsicherheit**

Fast 57 Prozent der befragten Auszubildenden aus Hamburg wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Allerdings setzen sich Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinander. Gut möglich also, dass ein Übernahmeanspruch bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für einen nicht bestehenden Übernahmeanspruch gelten.

Für rund 8 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. Besonders häufig trifft dies für angehende Restaurantfachleute (25 Prozent), Maschinenund Anlagenführer\*innen (21 Prozent) sowie Florist\*innen, Gärtner\*innen, Kaufleute für Büromanagement und Köch\*innen (zwischen 18 und 15 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 rund 19 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Weitere knapp 6 Prozent verfügten über eine Perspektive in der Leih-/ bzw. Zeitarbeitsbranche. 30 Prozent der betroffenen Auszubildenden hatten jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

### **Drittes Ausbildungsjahr**

Ein Blick auf die Auszubildenden aus Hamburg, die in ihrem dritten Ausbildungsjahr sind, zeigt, dass 45 Prozent von ihnen auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch über keine Informationen über eine anschließende Weiterbeschäftigung verfügten. Der Anteil der Auszubildenden, die sich bereits über eine Übernahmezusage freuen dürfen, liegt bei 40 Prozent. Knapp 15 Prozent wussten, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden. Diese Situation ist vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftebedarfs völlig unbefriedigend.

### Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich in Hamburg ungeachtet des Ausbildungsjahres mehr als die Hälfte (zwischen 51 und 65 Prozent) der befragten Konstruktionsmechaniker\*innen, Technischen Systemplaner\*innen, Medizinischen Fachangestellten und Hafenschiffer\*innen bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies nur für 11 bis 19 Prozent der Fachkräfte für Veranstaltungstechnik, Fachkräfte für Gastronomie, Florist\*innen, Kaufleute für Hotelmanagement und Verfahrenstechnolog\*innen zu.

### Übernahme und Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. Fast drei Viertel (74 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Hamburg, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung. Nur knapp 5 Prozent gaben an, (sehr) unzufrieden zu sein.

Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerten sich nur 46 Prozent (sehr) zufrieden mit der Ausbildung. Das heißt, dass eine Zukunftsperspektive sowie die Wertschätzung der Person und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung ausdrücken, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung haben.

### 4.4.4

# 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. Nur 67 Prozent der befragten Auszubildenden in Hamburg, die sich bereits sicher waren, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt bekommen. Den übrigen wurde ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten.

Berücksichtigt man den hohen Anteil an Auszubildenden, denen überhaupt (noch) kein Übernahmeangebot vorlag, wird deutlich, dass insgesamt lediglich etwa 24 Prozent aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

Ein Zusammenhang besteht zudem zwischen der Aussicht auf Übernahme und der Betriebsgröße. Während in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten 41 Prozent der Befragten angaben, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, lag dieser Anteil in den kleineren Betrieben nur bei rund 34 Prozent. Allerdings erfolgt in den kleineren Betrieben die Übernahme häufiger unbefristet (76 Prozent) als in Großbetrieben (50 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. Und zwar – falls nicht anders gewünscht – in Vollzeit, in einem der Ausbildung entsprechenden, wohnortsnahen und sozialversicherten Arbeitsverhältnis.

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

Die Ergebnisse des Bundes-Ausbildungsreport 2016 zum Schwerpunktthema »Psychische Belastung in der Ausbildung« haben gezeigt, dass psychische und körperliche Belastungen für Auszubildende von großer Bedeutung sind. Diese Belastungen können verschiedene Ursachen haben: Die Ausbildungszeit bzw. die Lage der Schichtzeiten, schlechte Pausensituationen, Belastungen durch ständige Erreichbarkeit und auch Probleme bei der Freistellung für die Berufsschule sind hier Einflussfaktoren.<sup>27</sup> Der bundesweite Ausbildungsreport 2018 mit dem Schwerpunkt »Arbeitszeit in der Ausbildung« hat einen Teil dieser Faktoren näher beleuchtet und bestätigt die Ergebnisse.<sup>28</sup>

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 ihr Übriges. Weitere Faktoren, die sich negativ auf die Ausbildungszufriedenheit auswirken, sind, neben ganz allgemein gestiegenen Leistungs- und Flexibilitätsanforderungen an die Auszubildenden, z.B. die Notwendigkeit für einen Nebenjob aufgrund unzureichender Ausbildungsvergütung oder steigender Lernstress in der Berufsschule wegen einer an Schulnoten gekoppelte Übernahme nach der Ausbildung.

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

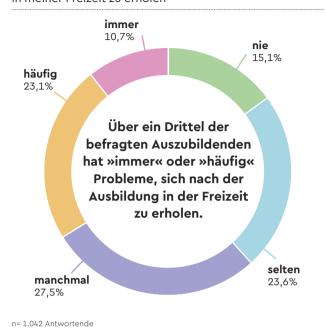
### Erholung in der Freizeit

Über ein Drittel (34 Prozent) der befragten Auszubildenden in Hamburg hat nach eigenen Angaben »immer« oder »häufig« Probleme, sich in der Freizeit zu erholen. Nur 15 Prozent sind diese Probleme nicht bekannt. Das Problem, nicht abschalten zu können, äußert seit einigen Jahren ein immer höherer Anteil der Auszubildenden. Diese Entwicklung reiht sich in die Befunde diverser Befragungen zur Arbeitszeitverdichtung ein. Der Bundes-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.

<sup>&</sup>lt;sup>27</sup> vgl. DGB-Ausbildungsreport 2016.

<sup>&</sup>lt;sup>28</sup> vgl. DGB-Ausbildungsreport 2018.

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



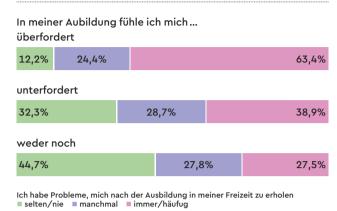
### Starke Unterschiede nach Branchen

Die psychische Belastung der befragten Auszubildenden in Hamburg zeigt starke Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während beispielsweise nur 5 bzw. 9 Prozent der Fachkräfte für Veranstaltungstechnik und Mechatroniker\*innen »immer« oder »häufig« Probleme haben, sich zu erholen, sind dies bei den Tiermedizinischen Fachangestellten, Zahnmedizinischen Fachangestellten, Florist\*innen und Kaufleuten für Hotelmanagement weit mehr als die Hälfte (zwischen 58 und 69 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 übernoch unterfordert fühlen, lediglich rund 28 Prozent angaben, immer oder häufig Probleme zu haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen, liegt dieser Anteil bei Auszubildenden, die sich überfordert fühlen, mit 63 Prozent mehr als doppelt so hoch. Auch eine Unterforderung stellt eine psychische Belastung dar. Von den betroffenen Auszubildenden haben knapp 39 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



Fast zwei Drittel der Auszubildenden, die sich in ihrer Ausbildung überfordert fühlen, haben Probleme, sich nach der Ausbildung in der Freizeit zu erholen.

n=1.025 Antwortende

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

### 4.4.5

### Berufswahl und Zufriedenheit

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

### Zugang zu Ausbildung

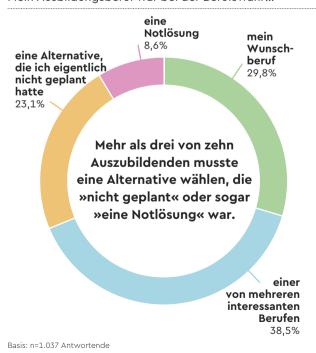
Bereits der Bundes-Ausbildungsreport 2013 mit dem Thema »Zugang zu Ausbildung« zeigte einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der Zufriedenheit mit der Ausbildung.<sup>29</sup>

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 einer gesamtwirtschaftlichen Perspektive.

### **Wunschberuf oder Alternative**

Bei allen Ansätzen, den Zugang in die Ausbildung für junge Menschen nachhaltig zu verbessern, müssen ihre Wünsche, Interessen und Begabungen eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Knapp sieben von zehn der befragten Auszubildenden aus Hamburg absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (30 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl...



<sup>29</sup> vgl. DGB-Ausbildungsreport 2013.

(39 Prozent). Gut drei von zehn Befragten machen jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (23 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (9 Prozent).

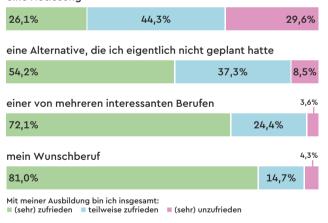
### Berufswahl und Ausbildungserfolg

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

Deutlich wird die negative Wirkung durch ein Übermaß an Flexibilität daran, dass lediglich 54 Prozent der befragten Auszubildenden in Hamburg, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 81 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen sind nur 26 Prozent mit der Ausbildung (sehr) zufrieden, drei von zehn (rund 30 Prozent) hingegen (sehr) unzufrieden.

Zufriedenheit mit der Ausbildung und Berufswunsch

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl... eine Notlösung



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

Basis: n=1.028 Antwortende

#### Perspektive nach der Ausbildung

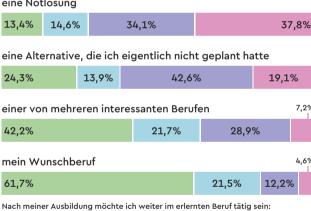
Durch die geringe Ausbildungszufriedenheit steigt nicht nur die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs. Viele Auszubildende können sich zudem nicht vorstellen, dauerhaft in einem Beruf zu arbeiten, der nicht ihren Interessen entspricht.

83 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen, nur rund 5 Prozent schlossen dies aus. Bei Auszubildenden in Berufen, für die diese lediglich eine nicht geplante Alternative oder gar eine Notlösung darstellen, liegt der Anteil derjenigen, die auch nach Ende der Ausbildung in dem erlernten Beruf tätig sein möchten, hingegen mit 38 bzw. 28 Prozent erheblich niedriger.

Dementsprechend stark unterscheiden sich die Antworten auf die Frage, ob die Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden. Während gut zwei Drittel (68 Prozent) der Auszubildenden im Wunschberuf diese Frage bejahten, stimmten nur weniger als die Hälfte (43 Prozent) der Auszubildenden in einem Alternativberuf, der nicht geplant war und nur 18 Prozent in einer »Notlösung« dem zu.

Berufliche Perspektive in Abhängigkeit zum Berufswunsch

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ... eine Notlösung



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

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

Basis: n=1.006 Antwortende

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

### 4.4.6

### Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

### Vertragslösungen

Mehr als jede\*r vierte Auszubildende in Deutschland löst seinen\*ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Die hohen Vertragslösungsquoten in der dualen Berufsausbildung sind seit Jahren ein großes Problem und Verbesserung ist nicht in Sicht. So weist der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2023 bundesweit 141.207 Vertragslösungen aus, was einer Vertragslösungsquote von 26,7 Prozent entspricht, 1,6 Prozentpunkte mehr als 2020.<sup>30</sup> Die Hamburger Lösungsquote liegt seit Jahren über dem bundesweiten Schnitt und betrug 2021 fast 28 Prozent.

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

Neuere Studien verweisen zudem auf einen Zusammenhang zwischen Vertragslösungsrisiko und erfolgten Kompromissen bei der Berufswahl sowie zur Ausbildungszufriedenheit: »Das Risiko einer vorzeitigen Beendigung der Berufsausbildung ist umso höher, je weiter der Ausbildungsberuf hinsichtlich der Berufsfachlichkeit von den eigenen Berufsaspirationen abweicht. Zudem korreliert die Entscheidung für oder gegen eine Vertragslösung mit der Wahrnehmung der eigenen Ausbildungssituation. Das Risiko einer Vertragslösung ist erhöht, wenn die Ausbildung keinen Spaß macht, die Erfolgswahrscheinlichkeit gering eingeschätzt wird und die Ausbildung als (körperlich) belastend wahrgenommen wird.«31

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 sowie Lehrer\*innen 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 Hamburg

Rund 19 Prozent der befragten Auszubildenden aus Hamburg gaben an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Für 84 Prozent der betroffenen Auszubildenden war der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes verbunden. Nur 16 Prozent gaben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf, aber in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben.

Über alle betrachteten Ausbildungsberufe hinweg lässt sich insgesamt feststellen, dass gut jede\*r sechste, im Rahmen des diesjährigen Ausbildungsreports befragte Auszubildende aus Hamburg, zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Ausbildungsberuf tätig war, in dem er\*sie ursprünglich eine Ausbildung begonnen hat.

### Die Gewerkschaftsjugend fordert:

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

- ▶ Eine qualitativ hochwertige und moderne Ausbildung, die sich am Ausbildungsrahmenplan orientiert und den individuellen Leistungsstand der Auszubildenden berücksichtigt.
- ▶ Eine Ausweitung der Qualifikationen der Ausbilder\*innen durch eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildereignungsverordnung.
- ▶ Ein funktionierendes, neutrales, und niedrigschwelliges Beschwerdemanagement für die Auszubildenden, das stetig weiterentwickelt wird.
- ▶ Eine konsequente Nutzung neuer Regelungen für Auszubildende und Betriebe zu begleitenden und unterstützenden Angeboten, wie dem Instrument »Assistierte Ausbildung flexibel« (AsA flex).
- ▶ Eine ganzheitliche, umfassende und frei von Rollenstereotypen gestaltete Berufsorientierung sowie Berufswahlvorbereitung im Vorfeld der Ausbildungsaufnahme unter Berücksichtigung der Interessen und Begabungen der jungen Menschen.

<sup>&</sup>lt;sup>30</sup> vgl. Berufsbildungsbericht 2023, S. 92ff.

<sup>&</sup>lt;sup>31</sup> a.a.O., S. 93.



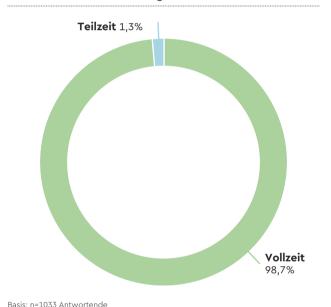
Mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2020, wurden die Hürden für die Aufnahme einer Teilzeitausbildung stark gesenkt. Seither bedarf es allein der Einigung zwischen der auszubildenden Person und dem ausbildenden Unternehmen.

Damit wurde ein Instrument geschaffen, dass es Auszubildenden ermöglicht, Ausbildungszeiten und Verdienstmöglichkeiten flexibler an ihre individuelle Lebenssituation anzupassen.

Um die Wahrnehmung dieser Möglichkeit und die Akzeptanz des Instruments der Teilzeitausbildung zu hinterfragen, hat die DGB-Jugend Hamburg die Auszubildenden zu diesem vergleichsweise neuen Thema befragt.

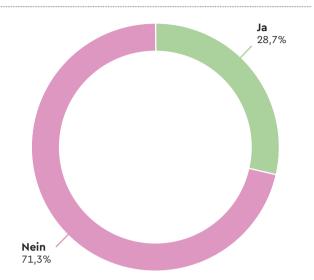
Offenbar ist die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung erst bei einem sehr kleinen Anteil der Auszubildenden »angekommen«: Nur 1,3 Prozent der über Tausend befragten machen ihre Ausbildung in Teilzeit.

Machst du deine Ausbildung in Vollzeit oder in Teilzeit?



Die geringe Wahrnehmung dieses Instruments liegt zu einem guten Teil an dem geringen Bekanntheitsgrad der Möglichkeit, eine Ausbildung auch in Teilzeit zu absolvieren. Die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung ist weniger als drei von zehn (29 Prozent) der befragten Auszubildenden in Hamburg bekannt.

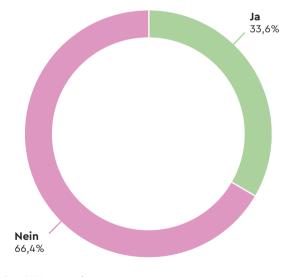
Wenn Vollzeit: Wusstest du, dass man eine Ausbildung auch in Teilzeit absolvieren kann?



Basis: n=1.013 Antwortende

Das heißt aber nicht, dass die Auszubildenden, die derzeit eine Vollzeitausbildung absolvieren, hierauf bestehen würden. Ein Drittel aller Befragten in Hamburg, die derzeit eine Vollzeit-Ausbildung machen, würden ihre Ausbildung gerne in Teilzeit durchführen.

Wenn Vollzeit: Würdest du deine Ausbildung gerne in Teilzeit durchführen?



Basis: n=999 Antwortende

Als Grund, warum sie trotzdem keine Teilzeitausbildung absolvieren, wurde an erster Stelle von der Hälfte der Befragten genannt, dass Ihnen diese Möglichkeit bisher nicht bekannt war. Daneben befürchten über vier von zehn Vollzeit-Auszubildenden, dass die Ausbildungsvergütung einer Teilzeitausbildung zu niedrig sein würde. Über ein Drittel gab an, generell zu wenige Informationen über die Vorteile, Möglichkeiten, Anforderungen und Bedingungen einer Teilzeitausbildung zu haben. Nur 17 Prozent waren sich sicher, dass sie keinen Anspruch auf eine Teilzeitausbildung hätten.

Wenn Vollzeit: Was hindert dich daran?

Kannte die Möglichkeit bisher nicht

50,2%

Zu wenig Vergütung

42,4%

Zu wenig Information

Öffentlichkeitsarbeit.

34,9%

Kein Anspruch

17,2%

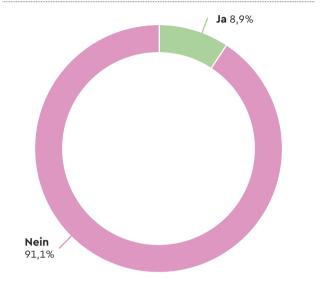
Keine Unterstützung vom Betrieb / Chef

12,1%

Basis: n=1.028 Antwortende. Mehrfachnennungen waren möglich. Die Prozentsumme kann daher größer als 100% sein.

Die mangelnde Information über die Möglichkeit der Teilzeitausbildung belegt auch das Ergebnis der nächsten Frage: Nur knapp 9 Prozent der befragten Auszubildenden in Hamburg kennen Unterstützungsangebote für die Durchführung einer Ausbildung in Teilzeit. Einer großen Mehrheit (91 Prozent) sind diese Angebote nicht bekannt. Hier besteht sicherlich erheblicher Nachholbedarf in der

Kennst du Unterstützungsangebote für die Durchführung einer Ausbildung in Teilzeit?



Basis: n=1.017 Antwortende

### Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Das Modell der Teilzeitausbildung ermöglicht den Zugang zu Ausbildung und Arbeit für einen großen Personenkreis, für den eine Vollzeitausbildung bzw -beschäftigung aus vielfältigen Gründen nicht umsetzbar sind. Besonders Menschen die Zeit für die Erziehung oder Pflege von Angehörigen und Familienmitgliedern aufbringen, können von dieser Möglichkeit stark profitieren. Der aktuelle Ausbildungsreport zeigt besonders zwei Gründe auf, warum sehr wenige junge Menschen eine Ausbildung in Teilzeit absolvieren. Neben fehlenden Informationen bzw. dem Nichtwissen über die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung befürchten knapp die Hälfte der Befragten eine zu geringe Vergütung zu erhalten. Daher muss auf die gesetzliche Stärkung der Teilzeitausbildung vor allem eine verstärkte Vermittlung dieser Möglichkeit folgen, dafür müssen Beratungsstellen gestärkt und die Verzahnung multiprofessioneller Beratungsstrukturen ausgebaut werden.

Außerdem darf auch in einer Teilzeitausbildung die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung nicht unterschritten werden. Die Mindestausbildungsvergütung stellt bereits die unterste Vergütungsgrenze dar und reicht besonders in Städten oft nur knapp zum Leben aus.





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

Der Ausbildungsreport 2024 zeigt sehr deutlich, dass es bei der Digitalisierung der Berufsausbildung erhebliche Nachholbedarfe gibt – sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule. Die berufliche Bildung braucht dringend ein Systemupdate – auch wenn Hamburg im Vergleich zu bundesweiten Zahlen deutlich besser dasteht: Die digitale Ausstattung der Berufsschulen wurde von knapp 25 Prozent der Hamburger Befragten nur mit »ausreichend« oder sogar »mangelhaft« bewerten. Konsequenterweise fühlt sich nicht Mal jede\*r zweite Auszubildende »(sehr) gut« auf den Umgang mit digitalen Medien vorbereitet. Und das endet bei den Betrieben, die sogar über 37 Prozent der Auszubildenden nur »selten« oder sogar »nie« die benötigten technischen Geräte für eine digitale Ausbildung zur Verfügung stellen.

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

Die DGB-Jugend Nord fordert deshalb diese Verbesserungen:

### Versprechen umsetzen – Pakt für Berufliche Schulen starten

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

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

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

### Lernmittelfreiheit ausbauen – Mobile Endgeräte aufnehmen

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

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

### Modern ausbilden – Regelmäßige Fort- und Weiterbildung sicherstellen

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

### Qualität sichern – Keine Schmalspurausbildung

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

### Mitbestimmung ausbauen – Gute Ausbildung sichern

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

### Knapp bei Kasse -

### Erhöhung der (Mindest-)Ausbildungsvergütung jetzt

Steigende Mietpreise und die hohe Inflation haben insbesondere Auszubildende hart getroffen: Mit ihren niedrigen Ausbildungsvergütungen ist ein eigenständiges Leben vielfach unerschwinglich geworden. Die Mindestausbildungsvergütung (MiAV), ein hart erkämpfter Erfolg der Gewerkschaftsjugend, reicht nicht mehr aus. Die Preisexplosionen waren bei Festlegung der Beträge noch nicht absehbar. Wer 2023 eine Ausbildung begonnen hat, erhält im ersten Ausbildungsjahr mindestens 620 Euro. In Hamburg reicht das gerade so für die Miete. Wir fordern deshalb, dass kein Azubi weniger als 80 Prozent der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung erhält, die in Tarifverträgen vereinbart ist – branchenübergreifend und bundesweit. Konkret heißt das: Sie sollten im ersten Ausbildungsjahr aktuell mindestens 744 Euro erhalten!

### Ausbildung mit Perspektive – Unbefristete Übernahme für alle

45 Prozent der befragten Hamburger Auszubildenden wissen selbst im dritten Ausbildungsjahr immer noch nicht, ob sie übernommen werden. Von allen Befragten, die übernommen werden, wird jede\*r Dritte nur befristet angestellt. Dabei brauchen junge Menschen nach ihrer Ausbildung eine berufliche Perspektive und materielle Sicherheit. Die Gewerkschaftsjugend fordert daher, dass alle Auszubildenden nach ihrer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung unbefristet übernommen werden. Und zwar – falls nicht anders gewünscht – in Vollzeit, in einem der Ausbildung entsprechenden, wohnortnahen und sozialversicherten Arbeitsverhältnis.

## Betriebe in die Pflicht nehmen – »Zukunftsfonds Hamburg« einführen

Um die duale Berufsausbildung in Hamburg zukunftsfest zu machen und allen Hamburger Jugendlichen die Möglichkeit auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu eröffnen, braucht es eine massive Steigerung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebot. Mit Unterstützung eines »Zukunftsfonds Hamburg« müssen Arbeitgeberverbände und Kammern mehr betriebliche Ausbildungsstellen akquirieren. Damit erreichen wir eine qualitative und finanzielle Ausbildungsförderung der Betriebe.

Die Finanzierung soll bedarfsbezogen durch einen landesweiten 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.

## Anwerbung von Auszubildenden aus dem Ausland – nachhaltig und sozial gerecht

Deutschland muss dringend das Übereinkommen 181 der internationalen Arbeitsorganisation über private Arbeitsvermittler von 1997 ratifizieren. Dafür muss das deutsche Recht geändert und dem Abkommen angepasst werden. Bisher werden vielfach Kosten und Risiken bei der Anwerbung von Auszubildenden aus dem Ausland (insbesondere beim Einschalten privater Vermittlungsagenturen) auf die Auszubildenden selbst abgeschoben. Um eine nachhaltige und gerechte Einwanderung zu erreichen, müssen diese Zustände dringend unterbunden werden. Es muss das Anliegen aller Sozialpartner sein, für faire Bedingungen für ausländische Auszubildende zu sorgen, Missbräuche zu verhindern und eine echte Willkommenskultur in Arbeitsmarkt und Gesellschaft zu etablieren.

## Kostenloses Azubi-Ticket im HVV-Bereich – für alle Hamburger Azubis

Mobilität ist für unsere Gesellschaft von zentraler Bedeutung. Hamburg braucht einen gut ausgebauten, für alle zugänglichen und zuverlässigen ÖPNV - insbesondere im Hamburger Umland und in den Randlagen der Bezirke -, um einen sinnvollen Individualverkehr beim Ein- und Auspendeln bereitzustellen. Der niedrigschwellige Zugang zum öffentlichen Nahverkehr für Auszubildende und dual Studierende bildet hierbei eine wichtige Basis zur Weiterentwicklung der bestehenden Angebote. Gleichzeitig ist er von elementarer Bedeutung, damit junge Menschen zuverlässig und kostengünstig bzw. kostenlos zu ihren Schul- und Ausbildungsorten gelangen können. Als DGB-Jugend Nord fordern wir aus diesem Grund den Erhalt des Deutschland-Tickets sowie die Einführung eines kostenlosen und schrittweise arbeitgeber\*innenfinanzierten Azubi-Tickets im gesamten HVV-Bereich für explizit alle Auszubildenden, egal ob sie in Hamburg wohnen, arbeiten oder zur Schule gehen.

### Teilzeitausbildung als Teilhabechance

Die Teilzeitausbildung bietet sowohl jungen Menschen als auch Unternehmen ein flexibles Instrument, um Ausbildung bedarfsgerecht an der Lebensrealität der Auszubildenden ausrichten zu können. Aktuell finden nur 0.,4 % der laufenden Ausbildungen in Teilzeit statt, obwohl der Bedarf deutlich höher liegt. Um mehr junge Menschen in gute Arbeit und gute Ausbildung zu bringen, müssen sie zuallererst Kenntnis von ihren Möglichkeiten haben und die passende Unterstützung dafür zu erhalten, um in einem zweiten Schritt die passende und nachhaltigste Option für sich wählen zu können. Außerdem muss die Mindestausbildungsvergütung ohne wenn und aber auch für Ausbildungen in Teilzeit gelten um jungen Menschen ein gutes Leben zu ermöglichen.



# 7.1 Methodische Hinweise

Die Befragung der Auszubildenden aus Hamburg für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend Nord statt, ein Bildungsangebot für Berufsschulen. Sie wurde vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2022 bis Juli 2023 meist klassenweise durchgeführt. Durch die örtliche Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung oder Lage in Hamburg in der Stichprobe zufällig verteilt.

### 7.2 Struktur der Stichprobe

Für den vorliegenden Report wurden im Schuljahr 2022/23 insgesamt 1.053 Auszubildende aus Hamburg aus 27 Ausbildungsberufen befragt, die eine duale Ausbildung (Betrieb und Berufsschule) machen. Um ein möglichst umfassendes Bild über die Qualität der dualen Ausbildung und die Zufriedenheit der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung zu zeichnen, wurden bei der Auswahl Berufe aus den Bereichen Handwerk, Verwaltung, Dienstleistung und Medizin sowie kaufmännische Berufe berücksichtigt.

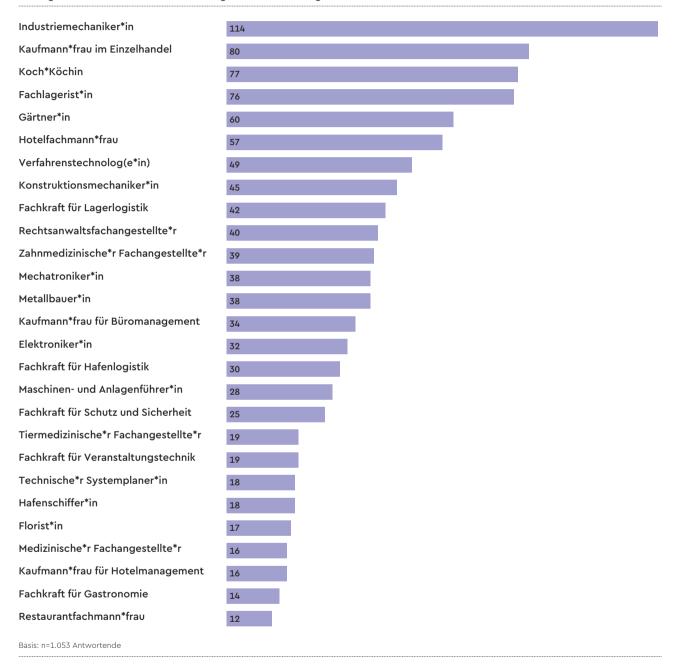
Mehr als die Hälfte (666 Befragte) kamen dabei aus zwölf der laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 25 bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2021. Darüber hinaus wurden Auszubildende aus 15 weiteren Berufen befragt. Es wurden männliche, weibliche und diverse Auszubildende aus allen Ausbildungsjahren und allen Betriebsgrößen befragt. Auch wenn nicht sämtliche Berufe proportional zur jeweiligen Zahl der Auszubildenden berücksichtigt werden konnten, geben die Ergebnisse von über 1.000 Befragten so doch ein sehr gutes Meinungsbild der jungen Menschen wieder, die eine duale Ausbildung in Hamburg machen

Die folgenden Grafiken geben die Struktur der diesjährigen Stichprobe wieder.

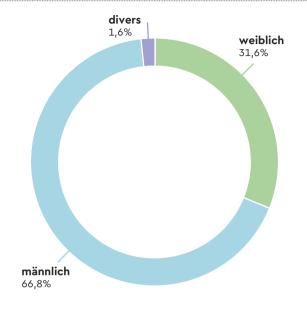
7. Anhang 57

Die im Schuljahr 2022/23 in Hamburg befragten Auszubildenden verteilen sich wie folgt auf die Ausbildungsberufe:

Befragte Auszubildende aus Hamburg nach Ausbildungsberufen

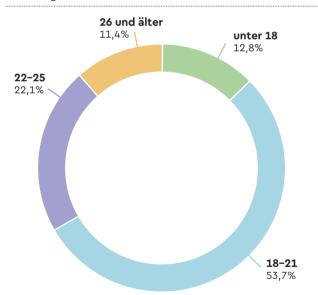


Verteilung der befragten Auszubildenden aus Hamburg nach Geschlecht



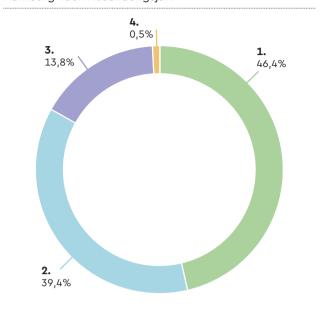
Basis: n=1.019 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Hamburg nach Alter



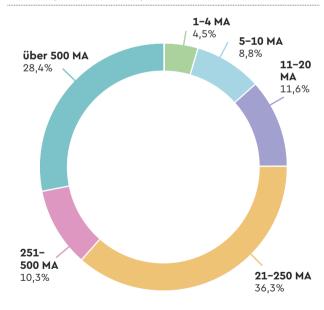
Basis: n=1.046 Antwortende

Verteilung der befragten Auszubildenden aus Hamburg nach Ausbildungsjahr



Basis: n=1.052 Antwortende

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



Basis: n=1.016 Antwortende, MA = Mitarbeiter\*innen

7. Anhang 59

## Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



**Fragebogen 2022/2023:** Um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsalltag aussieht. Du hilfst uns damit, klar zu sagen, in welchen Bereichen etwas geändert werden müsste.

1. Mein A	Mein Ausbildungsberuf:			15. Ich habe in meinem Betrieb eine*n Ausbilder*in: □ ja □ nein					
(Bitte g	(Bitte genaue Berufsbezeichnung angeben)		16	Falle Fran	15 IA: Ma	ein*e Ausbilder	*in ctaht mii	r am	
2. Ich bef □ 1.	inde mich im ☐ 2. ☐ 3. ☐ 4. Au:	sbildungsjahr.	10.			Verfügung:	selten	□ nie	
□ betr □ auß	Ich mache eine  ☐ betriebliche Ausbildung (in einer Firma)  ☐ außerbetriebliche Ausbildung (Ausbildungsvertrag mit Träger, Schule o.ä.)			17. Falls Frage 15 IA: Mein*e Ausbilder*in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit:					
	Jahre alt □ weiblich □ männlich □	divers	18.			manchmal r*meinem Ausb	selten oilder*in me	nie iner Meinung nach	
	oche arbeite ich durchschnittli nlich Stunden.	ch (einschl. Berufsschule)		korrekt be	ehandelt: häufig	□ manchmal	□ selten	□ nie	
□ 3			19.	<ol> <li>Ein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung liegt mir vor: ☐ ja ☐ nein</li> </ol>					
'. Die Zei	Tagen pro Woche im Betrieb.  Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb			20. Falls Frage 19 JA: Ich kenne den Ausbildungsplan:  ☐ sehr gut ☐ gut ☐ etwas ☐ überhaupt nicht					
nachar □ immer	beiten. □ □ häufig manchmal	□ □ selten nie	21.		ne 19 JA: Die ingehalten:		en aus dem .	Ausbildungsplan	
. Ich ma	che regelmäßig Überstunden	: □ ja □ nein		immer	⊔ häufig	manchmal	selten	nie	
	rage 8 JA: Pro Woche leiste ic _ Überstunden.	h durchschnittlich	22.	Ausbildur	ng gehören:		3		
	ich Überstunden geleistet hab Freizeit ausgeglichen	pe, werden diese □ bezahlt		immer	□ häufig	□ manchmal	selten	□ nie	
	nt ausgeglichen	□ weiß nicht	23.			nweis (Berichtsl Arbeitszeit):	heft) führe i	ch während	
(Dieser	Ausbildungsvergütung beträg Betrag steht im Ausbildungs t der Netto-Betrag)			□ immer	□ häufig	□ manchmal	□ selten	□ nie	
2. In meir □ ja, ∈ □ ja, ∈	In meinem Betrieb gibt es eine betriebliche Interessenvertretung:    ja, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)   ja, einen Betriebsrat bzw. Personalrat   nein		24.	Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl      mein Wunschberuf     einer von mehreren interessanten Berufen     eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte     eine Notlösung					
3. Ich bin	Mitglied einer Gewerkschaft:	: □ ja □ nein	25.	Meinen je	etzigen Ausl	oildungsplatz zu □	u finden wai	für mich:	
4. Für mid □ ja	ch gilt ein Tarifvertrag: □ nein □ weiß ich nich	nt		sehr leicht	_	ging so	schwer	sehr schwer	

26.	Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:	40.	Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?  ☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht
	sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft In meiner Ausbildung fühle ich mich:	41.	Aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf meine Ausbildung sehe ich die Gefahr, dass ich meine Ausbildung nicht erfolgreich abschließen kann:
	□ überfordert □ unterfordert □ weder noch		□ sehr große Gefahr □ große Gefahr □ gar keine Gefahr
	Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:  \( \square\) \( \squ	42.	Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein:
9.	Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen: □ ja □ nein	43.	Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen: ☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht
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	44.	Falls Frage 43 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten  Anstellung?  □ keine Befristung  □ Befristung bis zu 12 Monaten  □ andere Befristung:  □ Landere Befristung:
32.	Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:	45.	Falls Frage 43 NEIN: Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:  □ ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive  □ ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb  □ ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit
33.	Die Abstimmung zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb beim Thema Digitalisierung (Inhalte, Software, Zeitpunkt,) empfinde ich als:		□ ich habe eine sonstige Alternative  Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter*innen): □ 1–4 □ 5–10 □ 11–20 □ 21–250 □ 251–500 □ mehr als 500  Bundesland des Ausbildungsbetriebes: □
	Wie beurteilst du die digitale Ausstattung an deiner Berufsschule?  □ □ □ □  sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft	48.	Datum:  Machst du deine Ausbildung in Vollzeit oder in Teilzeit?
	Wie gut sind die Lehrkräfte an deiner Berufsschule auf den Umgang mit digitalen Medien und Technologien vorbereitet?		□ Vollzeit □ Teilzeit  Wenn Vollzeit: Wusstest du, dass man eine Ausbildung auch in Teilzeit absolvieren kann? □ ja □ nein
	Die Lehrkräfte an meiner Berufsschule haben ausreichend Zeit mich zu unterstützen.	51.	Wenn Vollzeit: Würdest du deine Ausbildung gerne in Teilzeit durchführen?
37.	Bekommst du von deinem Ausbildungsbetrieb die benötigten technischen Geräte (z. B. Smartphones, Tablets, Laptops) für eine digitalisierte Ausbildung zur Verfügung gestellt?	52.	Wenn Vollzeit: Was hindert dich daran? (bitte alles Zutreffende ankreuzen)  zu wenig Vergütung  kein Anspruch  keine Unterstützung vom Betrieb / Chef  zu wenig Information  kannte die Möglichkeit bisher nicht
	Wie gut fühlst du dich durch deine Ausbildung im Betrieb auf die Anforderungen der Digitalisierung in deinem künftigen Beruf vorbereitet?  □ □ □ □ □ sehr gut gut befriedigend ausreichend mangelhaft	53.	Kennst du Unterstützungsangebote für die Durchführung einer Ausbildung in Teilzeit?  □ ja □ nein
	Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	(	jugend.dgb.de/dr-azub

6. Anhang 61

### **Impressum**

### Herausgeberin:

DGB-Jugend Hamburg Besenbinderhof 60 20097 Hamburg



https://nord-jugend.dgb.de/



@dgbjugend\_nord/

### V.i.S.d.P.:

Wiebke Oetken Bezirksjugendsekretärin

### **Redaktion:**

Steffen Marquardt, Wiebke Oetken

### Lektorat:

Anna Aurich, Leonie Bahle & Jana Reimann

### Datenanalyse:

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

### **Gestaltung:**

Heiko von Schrenk / schrenkwerk.de

#### Druck:

Drucktechnik Altona

### Fotonachweis:

Titel: fotografixx/iStock S. 06: Yuri A/Shutterstock

S. 09: Gumpanat Thavankitdumrong/AdobeStock

S. 14: fotografixx/iStock

S. 18: GaudiLab/Shutterstock

S. 22: Louise Beaumont/iStock

S. 27: Qualitystockarts/AdobeStock

S. 37: Capricorn Studio/Shutterstock

S. 48: GaudiLab/Shutterstock

S. 51: Tongpool Piasupun/Shutterstock

S. 52: Andi Weiland/DGB-Jugend

S. 56: golero/iStock

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

Gefördert aus Mitteln der Freien und Hansestadt Hamburg - Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration



Januar 2024

