



# **Statement zum Ausbildungsreport**

(Es gilt das gesprochene Wort)

22. August 2024

**Kristof Becker, DGB-Bundesjugendsekretär**

**Statement zum Ausbildungsreport 2024**

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum mittlerweile achtzehnten Mal hat die DGB-Jugend Auszubildende aus der gesamten Republik gefragt, wie sie die Qualität ihrer Ausbildung in den Betrieben, Dienststellen und Berufsschulen bewerten. Über 10.000 junge Menschen aus den 25 am häufigsten gewählten Ausbildungsberufen haben sich an der repräsentativen Umfrage beteiligt.

Schwerpunkt sind in diesem Jahr die „Ausbilder\*innen und Ausbildungsmethoden“. Die Ausbilder\*innen sind für die Azubis in den Betrieben die wichtigsten Ansprechpartner. Sie sollen die Berufseinsteiger\*innen während der Ausbildung fortlaufend betreuen. Ein engagiertes Ausbildungspersonal gehört zu einer guten Ausbildung einfach dazu. Deshalb haben wir uns das genauer angeschaut.

Und die Ergebnisse können sich sehen lassen: Grundsätzlich sind die Auszubildenden mit ihren Ausbilder\*innen zufrieden. Aber – das ist leider auch ein Ergebnis – nicht alle Ausbilder\*innen haben ausreichend Zeit, um ihre Azubis so intensiv zu betreuen, wie es notwendig wäre.

Dabei sollte es doch angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels im Interesse aller Betriebe sein, die Betreuungsschüssel möglichst klein zu halten. Denn eine gute Betreuung auf Augenhöhe ist eines der besten Mittel für eine erfolgreiche Ausbildung - und gegen vorzeitige Ausbildungsabbrüche.

Das belegen auch die Ergebnisse: Wer von seinen Ausbilder\*innen korrekt behandelt wird, wer Ausbildungsvorgänge immer gut erklärt bekommt und auf wessen individuelle Lernbedürfnisse eingegangen wird, der oder die ist auch mit der Ausbildung insgesamt zufrieden. Bei Auszubildenden, auf die das zutrifft, sind fast 90 Prozent mit ihren Ausbildungsbedingungen zufrieden.

Andererseits: Wenn das Zusammenspiel mit den Ausbilder\*innen nicht stimmt, sackt die Zufriedenheit rapide ab.

Wie die Ausbildungsqualität insgesamt bewertet wird, hängt auch stark davon ab, wie regelmäßig die Auszubildenden persönliche Rückmeldungen ihrer Ausbilder\*innen erhalten: „Was kann ich bereits gut und habe ich in meiner Ausbildung noch Nachholbedarf?“ – nur 45 Prozent der Befragten erhalten zumindest einmal im Monat eine Rückmeldung auf diese Frage. Die Mehrheit erhält „seltener“ oder sogar „nie“ ein Feedback. Dabei wäre gerade das wichtig, damit Auszubildende inhaltliche Lernlücken schließen können.

Klar ist: Auch hier drückt der Schuh bei den Zeitkapazitäten und Betreuungsschlüsseln, die die Betriebe ihren Ausbilder\*innen vorgeben. Dabei würden von kleineren Betreuungsschlüsseln – ich hatte sie schon erwähnt – am Ende alle profitieren:

- Die Betriebe durch besser ausgebildete und zufriedenerere Fachkräfte.
- Die Ausbilder\*innen, weil sie ihre betrieblichen Aufgaben besser mit den individuellen Lernbedürfnissen ihrer Auszubildenden vereinbaren können.
- Die Auszubildenden, die intensiver und individueller betreut werden können.

Für uns folgen daraus drei konkrete Vorschläge, wie betriebliche Ausbilder\*innen gestärkt werden können und wie sie mehr Anerkennung bekommen

- Erstens: Die Qualifizierung der Ausbilderinnen und Ausbilder muss mit dem rasanten Wandel unserer Arbeitswelt Schritt halten. Als die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) im Jahr 2009 zuletzt geändert wurde, war faxen noch an der Tagesordnung und Ausbildungsmethoden, wie die mobile Ausbildung, undenkbar. Eine Anpassung an diesen Wandel ist überfällig!
- Zweitens brauchen wir für das Ausbildungspersonal einen gesetzlichen Anspruch auf regelmäßige Fort- und Weiterbildungen. Die Arbeitgeber sollten verpflichtet werden, ihre Ausbilder\*innen dafür bezahlt freizustellen und sämtliche Kosten zu übernehmen.
- Drittens brauchen Ausbilder\*innen ausreichend Zeit für ihre Azubis. Je kleiner der Betreuungsschlüssel, desto besser.

Mit den genannten Punkten ließe sich die Zufriedenheit der Auszubildenden noch weiter steigern. Schon heute sind 7 von 10 Auszubildenden mit ihrer Ausbildung zufrieden oder sehr zufrieden. Das zeigt uns: Trotz zurückgehender Zahl der Ausbildungsverträge ist und bleibt die duale Berufsausbildung ein Erfolgsmodell!

Da spreche ich auch für mich: Die Entscheidung für eine Berufsausbildung, war eine der besten Entscheidungen meines Lebens. Ich will sie jedem jungen Menschen ans Herz legen, der gerade vor der Wahl steht.

Doch lassen Sie mich auch das betonen: Es läuft nicht in allen Betrieben rund. Mehr als ein Drittel der befragten Auszubildenden gab an,

regelmäßig Überstunden leisten zu müssen – ein deutlicher Anstieg um 2,4 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Wer Überstunden machen muss, erhält dafür oftmals weder eine zusätzliche Vergütung noch einen Freizeitausgleich. Dabei ist das schlicht illegal!

Traurige Spitzenreiter sind mal wieder Köchinnen und Köche, von denen mehr als die Hälfte regelmäßig Überstunden machen muss. Schon in der Ausbildung leisten sie im Durchschnitt 6,1 Überstunden pro Woche. Angesichts dieser Zahlen verwundert es nicht, dass zuletzt mehr als die Hälfte aller Ausbildungsverträge in diesem Beruf vorzeitig gelöst wurden.

Einen Negativrekord gibt es außerdem bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten: Mittlerweile geben über 15 Prozent der Auszubildenden an, „immer“ oder „häufig“ Tätigkeiten übernehmen zu müssen, die eindeutig nicht zur Ausbildung gehören. Seit 2022 ist dieser Wert um mehr als 4 Prozentpunkte gestiegen. Traurige Spitzenreiter sind Maler\*innen und Lackierer\*innen – fast 37 Prozent von ihnen müssen ständig ausbildungsfremde Tätigkeiten übernehmen. Danach kommen die Friseur\*innen mit fast 30 Prozent.

Für die Azubis heißt das ganz einfach, dass ihnen Zeit für die eigentlichen Ausbildungsinhalte fehlt. Letztlich gefährdet dies den erfolgreichen Ausbildungsabschluss. Das wissen wir auch aus Erfahrungsberichten, die bei unserem Beratungsportal „Dr. Azubi“ eingehen.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten schaffen Unsicherheit bei den Auszubildenden. Unsicherheit entsteht aber auch, wenn die Auszubildenden nicht wissen, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden.

Wir freuen uns, dass sich die Lage hier gegenüber dem Negativrekord im Jahr 2022 sehr deutlich verbessert hat. Damals wusste fast die Hälfte der Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr nicht, ob sie übernommen werden. Heute haben immerhin 56 Prozent eine Zusage auf Übernahme. Natürlich sind wir nicht zufrieden damit, dass ein Drittel noch immer in der Luft hängt und eben keine Klarheit hat, ob er oder sie übernommen wird.

Die Übernahmechancen hängen dabei stark vom jeweiligen Ausbildungsberuf ab: Besonders Hotelfachleute und Verkäufer\*innen bleiben viel zu lange im Unklaren. Auch hier verwundert es nicht, dass es ausgerechnet Arbeitgeber in den Branchen sind, die Krokodilstränen weinen, weil sie ihre Ausbildungsstellen nicht besetzen können.

Angesichts der skizzierten Probleme sagen wir allen jungen Menschen, die eine Ausbildung machen wollen: Achtet bei der Wahl eures Ausbildungsbetriebs ganz genau darauf, was euch angeboten wird.

Bei der Wahl des Ausbildungsplatzes empfehlen wir auf zwei Dinge zu achten:

Wird in der Ausbildungsannonce ein Tarifvertrag erwähnt und steht dieser auch im Ausbildungsvertrag, ist das ein gutes Zeichen. Tarifverträge sichern bessere Bezahlung, weniger Arbeitsstunden und mehr Urlaub als gesetzlich vorgeschrieben und oft regeln sie auch eine Übernahme, etwa in der Metall- und Elektroindustrie oder im öffentlichen Dienst. Sind im Bewerbungsgespräch auch noch ein Betriebs- oder Personalrat dabei und wachen über ein faires Verfahren, dann werden sie auch während der Ausbildung dafür sorgen, dass Gesetze und Vorschriften eingehalten werden. Da sagen wir: Zugreifen, Ausbildungsvertrag unterschreiben und eine der besten Entscheidungen im Leben treffen.

Das waren die zentralen Ergebnisse unseres neuen Ausbildungsreports.

Glück auf und danke für ihre Aufmerksamkeit!