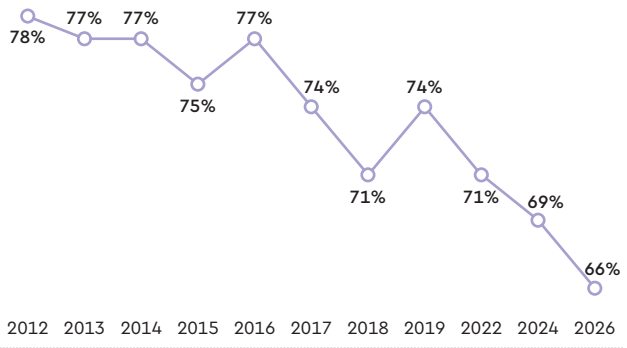


Schwerpunkt: Mentale Gesundheit

Ausbildungsreport 2026 der DGB-Jugend Berlin-Brandenburg

Kurzzusammenfassung
Nur noch rund zwei Drittel der Auszubildenden geben an, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden zu sein. Damit erreicht die Zufriedenheit den niedrigsten Stand seit Beginn der Erhebung. Besonders alarmierend sind die Rückmeldungen zur psychischen Belastung: 61 Prozent der Auszubildenden fühlen sich psychisch belastet. Dabei spielen sowohl betriebliche als auch private Faktoren eine Rolle.

»Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt (sehr) zufrieden.« (2012 bis 2026)



Ausbildungsqualität:
Gute Betreuung macht den Unterschied
66 Prozent der Auszubildenden sind mit ihrer Ausbildung zufrieden oder sehr zufrieden. Das ist der niedrigste Wert seit Beginn der Erhebung. Ein wichtiger Faktor für gute Ausbildungsqualität ist die fachliche Betreuung im Betrieb. 14 Prozent der Befragten geben an, dass ihre Ausbilder*innen selten oder nie ansprechbar sind. Acht Prozent haben nach eigenen Angaben keine*n Ausbilder*in.

Auch bei der Ausbildungsplanung gibt es Nachholbedarf: 35 Prozent haben keinen betrieblichen Ausbildungsplan erhalten. Dabei ist er eine wichtige Grundlage für eine strukturierte und qualitativ hochwertige Ausbildung.

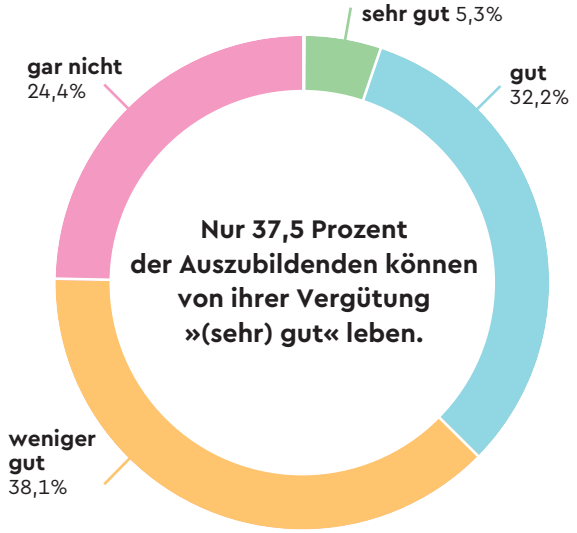
Berufsschulen:
Qualität verbessern, Lernorte stärken
Knapp die Hälfte der Auszubildenden (51 Prozent) bewertet die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als gut oder sehr gut. Damit bleibt die Berufsschule aus Sicht vieler Auszubildender hinter den Erwartungen zurück.

Ausbildungsbedingungen:
Nachholbedarf bei Konditionen und Perspektiven
28 Prozent der Befragten leisten regelmäßig Überstunden. Knapp 12 Prozent müssen häufig oder immer Tätigkeiten erledigen, die nichts mit ihrer Ausbildung zu tun haben.

Auch die finanzielle Situation ist für viele sehr angespannt: Rund 63 Prozent geben an, von ihrer Ausbildungsvergütung weniger gut oder gar nicht selbstständig leben zu können. Gerade angesichts steigender Wohn- und Lebenshaltungskosten erschwert das jungen Menschen ein eigenständiges Leben.

Unsicher ist für viele auch die Zeit nach der Ausbildung: 61 Prozent wissen noch nicht, ob sie von ihrem Betrieb übernommen werden. Rund 26 Prozent aller Befragten haben eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Von meiner Ausbildungsvergütung
kann ich selbständig leben



Mitbestimmung:
Interessenvertretung stärkt Auszubildende
Auszubildende, die eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) haben, bewerten ihre Ausbildung positiver. In Betrieben mit JAV geben 46 Prozent an, durch keine der abgefragten Arbeitsanforderungen oder -bedingungen stark belastet zu sein. Ohne JAV liegt dieser Anteil bei 35 Prozent.

Wo sowohl eine JAV als auch ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden sind, würden 70 Prozent der Auszubildenden ihren Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen. In Betrieben ohne Interessenvertretung sind es nur 49 Prozent.

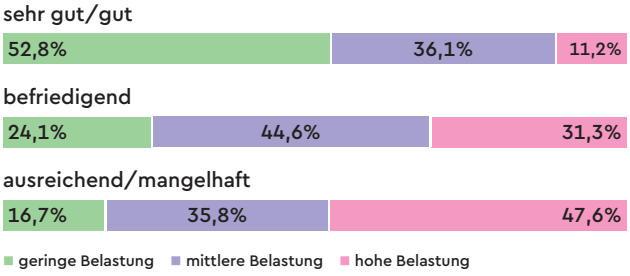
Schwerpunkt: Mentale Gesundheit

Mentale Gesundheit:
Viele Auszubildende fühlen sich belastet
61 Prozent der befragten Auszubildenden geben an, psychisch belastet zu sein. Als belastend erleben sie sowohl betriebliche Bedingungen – etwa Personalmangel, Leistungs- und Zeitdruck oder hohe Verantwortung – als auch private Faktoren wie finanzielle Sorgen und schwierige Wohnsituationen.

83 Prozent der stark betrieblich belasteten Auszubildenden fühlen sich am Ende des Ausbildungstags häufig oder immer erschöpft. Bei den gering betrieblich Belasteten sind es 42 Prozent. 47 Prozent der stark betrieblich Belasteten denken häufig oder immer daran, ihre Ausbildung abzubrechen. Bei denjenigen ohne starke betriebliche Belastungen sind es acht Prozent.

Unterstüzung:
Ansprechpersonen machen den Unterschied
36 Prozent der psychisch belasteten Auszubildenden geben an, mit niemandem im Betrieb, in der Berufsschule oder im Gesundheitswesen über ihre Belastungen sprechen zu können. Gute Betreuung, verlässliche Ansprechpersonen und faire Arbeitsbedingungen sind deshalb nicht nur für die fachliche Qualität entscheidend, sondern auch für die Gesundheit und den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung.

Subjektiv empfundene Belastung durch Arbeitsanforderungen und -bedingungen in Abhängigkeit von der Bewertung der fachlichen Ausbildungsqualität



Zur Studie:
Für den Ausbildungsreport 2026 wurden von Mai 2025 bis April 2026 insgesamt 1.114 Auszubildende in dualer Ausbildung in Berlin und Brandenburg befragt.

Impressum: DGB Bezirk Berlin-Brandenburg, Keithstraße 1, 10787 Berlin | V.i.S.d.P.: Elena Peckhaus | Foto: Igor Emmerich/iStock

Studie



Schwerpunkt: Mentale Gesundheit

Ausbildungsreport Berlin-Brandenburg 2026

bb-jugend.dgb.de

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	4
1	**Einordnung und Gesamtbewertung**	**6**
1.1	Die wichtigsten Ergebnisse 2026	7
1.2	Lage auf dem Ausbildungsmarkt	9
2	**Schwerpunkt: Mentale Gesundheit von Auszubildenden**	**12**
2.1	Belastungen am Ausbildungsplatz	14
2.2	Belastungen im Privatleben	18
2.3	Unterstützung bei der Bewältigung psychischer Belastungen	19
2.4	Einordnung der Ergebnisse	20
3	**Ergebnisse zur Ausbildungsqualität**	**22**
3.1	Fachliche Qualität der Ausbildung	23
3.1.1	Einhalten des Ausbildungsplans	23
3.1.2	Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten	24
3.1.3	Ausbildungsnachweis	25
3.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder*innen	26
3.1.5	Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	28
3.1.6	Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	29
3.2	Ausbildungszeiten und Überstunden	32
3.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	32
3.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	33
3.2.3	Wöchentliche Ausbildungszeit	35
3.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit	36
3.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	37
3.3	Ausbildungsvergütung	38
3.4	Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität	41
3.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	41
3.4.2	Zufriedenheit durch Interessenvertretung	45
3.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	47
3.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	50
3.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	51
3.4.6	Ausbildungsabbruch	54
4	**Fazit und Forderungen**	**56**
5	**Literaturverzeichnis**	**59**
6	**Auswertungsverfahren und Methodik**	**61**
7	**Anhang**	**63**
	Impressum	66

Vorwort

In Berlin und Brandenburg stehen Auszubildende vor vielen Herausforderungen. Sie sind besonders stark von steigenden Kosten in den Bereichen Wohnen, Mobilität und Lebenshaltung betroffen. Dazu kommen Themen wie Einsamkeit, zahlreiche globale Krisen und Konflikte sowie die zunehmenden Auswirkungen des Klimawandels – all das bereitet vielen jungen Menschen große Sorgen. In Kombination mit wenig Wirtschaftswachstum, sinkender Tarifbindung, vorgesehenen Sozialkürzungen sowie raschen Transformationsprozessen in der Arbeitswelt führt das zu einer großen Verunsicherung und steigender mentaler Belastung junger Arbeitnehmer*innen und Auszubildenden.

Der diesjährige Ausbildungsreport der DGB-Jugend Berlin-Brandenburg legt deshalb nach zehn Jahren erneut den Fokus auf das Thema mentale Gesundheit. Wie in den letzten Jahren werden zudem wieder die Sicht der Befragten auf ihre Ausbildungsbedingungen und Ausbildungsqualität untersucht.

Ausbildungsmarkt unter Druck: Berlin geht mit der Ausbildungsumlage einen ersten Schritt

Eine duale Berufsausbildung mit guten Ausbildungsbedingungen, fairen Löhnen, ausreichend Urlaub und guter Anleitung stellt auch in unsicheren Zeiten einen wichtigen Anker dar. Ein positives Signal ist, dass laut BIBB-Datenreport 2026[1] in Deutschland das Interesse an einer Berufsausbildung im Vergleich zum Vorjahr gestiegen ist. Dem steht jedoch eine stagnierend niedrige Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in unserem Bezirk gegenüber. In Berlin bilden lediglich 10,8 Prozent der Betriebe aus, während der Anteil in Brandenburg bei 15,3 Prozent liegt. Damit liegen die Ausbildungsbetriebsquoten in beiden Bundesländern deutlich unter dem Bundesdurchschnitt

[1] Vgl. BIBB (2026b): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2026 – Vorversion, S. 174.



von 8,7 Prozent.[2] Die Folgen zeigen sich deutlich: Ende August 2026 sind in Berlin 8.415 und in Brandenburg 3.972 Ausbildungssuchende ohne Ausbildungsplatz geblieben.[3] Um jungen Menschen einen guten Start ins (Berufs-)Leben zu bieten und um den Fachkräftebedarf zu sichern, müssen die Zahl der Ausbildungsbetriebe erhöht und die Rahmenbedingungen der Ausbildung verbessert werden.

Der 2026 in Berlin eingeführte Ausbildungsförderungsfonds ist hierfür ein erster Schritt. Wir sehen aber noch Verbesserungsbedarf, um qualitativ hochwertige Ausbildungsplätze in Berlin zu sichern und auszubauen. Der DGB und die DGB-Jugend Berlin-Brandenburg setzen sich deshalb weiterhin für eine echte Ausbildungsumlage in Berlin ein, um Investitionen in die Ausbildung solidarisch zu verteilen. Umlagesysteme in Branchen wie dem Bauhauptgewerbe zeigen, dass dies funktionieren kann.

Schwerpunkt des Ausbildungsreports 2026: Mentale Gesundheit

Für den Ausbildungsreport 2026 wurden im Schuljahr 2025/26 in Berlin und Brandenburg insgesamt 1.114 Auszubildende befragt. Die Mehrheit der Befragten bewertet ihre Ausbildung zwar positiv: 66 Prozent gaben an, »zufrieden« oder »sehr zufrieden« zu sein, eine positive Bilanz. Vergleicht man diese Zahl jedoch mit den vergangenen Jahren, stellt man fest, dass 66 Prozent ein neuer Tiefstand ist. Die Ausbildungszufriedenheit ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken. Die Ausbildungsqualität muss deshalb durch kompetente Anleitung, moderne Ausstattung und qualitativ hochwertigen Unterricht abgesichert werden.

Auch weitere Bereiche zeigen akuten Handlungsbedarf: Fast drei von zehn Befragten (28 Prozent) leisten regelmäßig Überstunden. Knapp 12 Prozent müssen immer oder häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten erledigen. Zudem bleibt die finanzielle Situation angespannt: Fast zwei Drittel der Auszubildenden (rund 63 Prozent) gaben an, von ihrer Ausbildungsvergütung »weniger gut« oder »gar nicht« selbstständig leben zu können.

Mentale Gesundheit stärken: Gute Ausbildungsbedingungen schaffen

Zehn Jahre nach dem letzten Schwerpunkt zu psychischer Belastung kommt der diesjährige Ausbildungsreport zu dem alarmierenden Ergebnis, dass 61 Prozent der befragten Auszubildenden sich psychisch belastet fühlen. Erschöpfung, der Gang zur Ausbildung trotz Krankheit und Abbruchgedanken gehören für viele der Befragten zum Ausbildungsalltag. Besonders kritisch ist, dass knapp 36 Prozent der Auszubildenden mit psychischen Belastungen angeben, niemanden zu haben, mit dem sie darüber sprechen können.

Mentale Gesundheit darf nicht allein als individuelles Problem verstanden werden. Auszubildende brauchen Unterstützung, wenn sie psychisch belastet sind. Entscheidend ist auch, die Bedingungen zu verbessern, unter denen Belastungen entstehen, denn schlechte Rahmenbedingungen in der Ausbildung hängen eng mit psychischer Belastung zusammen. Sie entsteht dort, wo Zeit für Erholung fehlt, Pendelwege zu lang sind, Arbeitszeiten ausufern und die Vergütung nicht zum Leben reicht. Stattdessen braucht es qualifiziertes Ausbildungspersonal, planbare Arbeitszeiten, eine angemessene Vergütung, bezahlbaren Wohnraum und sichere berufliche Perspektiven.

Mit dem Ausbildungsreport machen wir die Erfahrungen der Auszubildenden sichtbar. Ihre Antworten zeigen, wo Ausbildung gelingt und wo sich die Bedingungen dringend ändern müssen. Wir sehen diese Ergebnisse als Auftrag an Betriebe, Berufsschulen und Politik, die Perspektiven junger Menschen ernst zu nehmen und gemeinsam Verbesserungen durchzusetzen. Auszubildende müssen wissen, an wen sie sich bei psychischen Belastungen wenden können. Dafür braucht es qualifizierte Ansprechpersonen, niedrigschwellige Unterstützungsangebote, gut ausgestattete Berufsschulen und ausreichende Ressourcen für Ausbilder*innen und Lehrkräfte.

Gute Ausbildung braucht gute Bedingungen. Und gute Bedingungen sind eine Voraussetzung für mentale Gesundheit.

Wir fordern deshalb:

- → **Fort- und Weiterbildungen zu mentaler Gesundheit** für Ausbildungspersonal und Berufsschullehrkräfte sicherzustellen.
- → **Arbeits- und Ausbildungszeiten verbindlich zu erfassen** – um Überstunden sichtbar zu machen, Verstöße gegen Arbeitszeitregelungen zu verhindern.
- → **Azubiwohnheime mit sozialpädagogischer Begleitung aufzubauen und Azubiwerke zu gründen** – um bezahlbaren und mitbestimmten Wohnraum zu schaffen sowie Beratungsangebote für Azubis zu sichern.

Elena Peckhaus
Bezirksjugendsekretärin

Nele Techen
stellvertretende Vorsitzende des DGB Berlin-Brandenburg

[2] Vgl. BIBB (2026b): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2026 – Vorversion, Tabelle A7.1–7, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten nach Bundesländern.

[3] Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg (2026a): Arbeitsmarktbericht August 2026. Verfügbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/datei/arbeitsmarktbericht_august_2026_ba282260.pdf (zuletzt abgerufen am 10.09.2026).



1 Einordnung und Gesamtbewertung

1.1
Die wichtigsten Ergebnisse 2026

Schwerpunkt: Mentale Gesundheit von Auszubildenden
Bereits im bezirklichen Ausbildungsreport 2016 der DGB-Jugend Berlin-Brandenburg gaben über die Hälfte (53,8 Prozent) der Befragten an, dass sie sich sehr stark belastenden Ausbildungsbedingungen ausgesetzt sehen.[4] Zehn Jahre später stellen mental belastende Ausbildungsbedingungen weiterhin keine Ausnahme dar: 58,4 Prozent der befragten Auszubildenden geben an, dass sie sich in ihrer Ausbildung psychisch belastet fühlen. Eine zentrale Rolle spielen dabei Belastungen durch Personalmangel, Leistungs-, Zeit- sowie Verantwortungsdruck (⟶ Kapitel 2.1).

Ebenfalls mehr als die Hälfte der Auszubildenden (knapp 55 Prozent) berichtet von belastenden Bedingungen im Privatleben. Am meisten Sorgen bereiten den Auszubildenden hier ihre finanzielle Situation sowie ihre aktuelle Wohnsituation – beides Faktoren, die ebenfalls in einem direkten Zusammenhang zu den Ausbildungsbedingungen stehen[5] (⟶ Kapitel 2.2). Insgesamt geben 61 Prozent der Auszubildenden an privat und/oder am Arbeitsplatz psychisch belastet zu sein.

Angesichts des Ausmaßes psychischer Belastungen unter Auszubildenden ist es alarmierend, dass mehr als ein Drittel (fast 36 Prozent) der betroffenen Auszubildenden angibt, niemanden zu haben, mit dem sie über ihre Belastungen sprechen können. Weniger als vier von zehn Befragten (39 Prozent) finden im betrieblichen Umfeld Unterstützung, in den Schulen sind es sogar nur knapp 27 Prozent (⟶ Kapitel 2.3).

Überstunden
In unserem letzten Report von 2024 gaben 27 Prozent der befragten Auszubildenden an, dass Überstunden zu ihrem Ausbildungsalltag gehören.[6] In unserer neuesten Umfrage gaben nun 28 Prozent der Befragten an, regelmäßig Überstunden zu leisten (⟶ Kapitel 3.2.1).

Jugendarbeitsschutz
Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Mit 6,5 Prozent liegt der Anteil der minderjährigen Auszubildenden, die regelmäßig mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten müssen, alarmierend hoch. Viel zu hoch, mit knapp 21 Prozent, ist auch der Anteil der minderjährigen Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten. Das entspricht keinesfalls dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

Weniger als die Hälfte der minderjährigen Auszubildenden erhält für geleistete Überstunden einen Freizeitausgleich (45 Prozent). Und gut ein Drittel (34 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden konnte keine Angaben dazu machen, ob – und wenn ja, in welcher Form – Überstunden in ihrem Ausbildungsbetrieb ausgeglichen werden (⟶ Kapitel 3.2.5).

Ausbildungszufriedenheit
Insgesamt sind zwei Drittel (66 Prozent) der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (15 Prozent) oder »zufrieden« (rund 51 Prozent). Ein Viertel (25 Prozent) gab an, mit der Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein, fast 9 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« oder »sehr unzufrieden«. Mit 66 Prozent erreicht die Zufriedenheit der Auszubildenden einen neuen Tiefststand – in der letzten Erhebung 2024 fiel die Zufriedenheit der Auszubildenden in Berlin und Brandenburg erstmals unter 70 Prozent.[7] Damit folgt Berlin-Brandenburg dem traurigen bundesweiten Trend und liegt nur knapp über dem Bundesdurchschnitt von 65,7 Prozent.[8]

Die diesjährigen Befragungsergebnisse zeigen, dass es einen direkten Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und den erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt. Dabei gibt es deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen (⟶ Kapitel 3.4.1).

Ausbildungsfremde Tätigkeiten
In Berlin und Brandenburg liegt der Anteil der Auszubildenden, die angaben, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen, bei rund 12 Prozent. Nur ein Viertel (knapp 26 Prozent) gab an, nie für solche Tätigkeiten eingesetzt zu werden (⟶ Kapitel 3.1.2).

Fachliche Anleitung durch Ausbilder*innen
Der größte Teil (92 Prozent) der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden gab an, eine*n Ausbilder*in zu haben. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass 8 Prozent kein*e Ausbilder*in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht. Hinzu kommt, dass bei rund 14 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder*innen diese »selten« bis »nie« präsent sind. Eine mangelnde Präsenz von Ausbilder*innen wirkt sich negativ auf die Bewertung der fachlichen Qualität sowie die Gesamtzufriedenheit der Auszubildenden aus.

---

[4] DGB-Jugend Berlin-Brandenburg (2016): Bezirklicher Ausbildungsreport 2016. Verfügbar unter: https://bb-jugend.dgb.de/ausbildung/ausbildungsreport/ausbildungsreporte-berlin-brandenburg/++co++8dff66b8-a03a-11ef-8e3b-bdcd197a597b

[5] DGB-Jugend (2025): Ausbildungsreport 2025. Verfügbar unter: https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Studien/ausbildungsreport2025_mid.pdf

[6] DGB-Jugend Berlin-Brandenburg (2024): Ausbildungsreport 2024. Verfügbar unter: https://bb-jugend.dgb.de/ausbildung/ausbildungsreport/ausbildungsreporte-berlin-brandenburg/++co++5abafd9c-ff50-11ef-bef9-2f8a8ef5e721

[7] DGB-Jugend Berlin-Brandenburg (2024): Ausbildungsreport 2024. Verfügbar unter: https://bb-jugend.dgb.de/ausbildung/ausbildungsreport/ausbildungsreporte-berlin-brandenburg/++co++5abafd9c-ff50-11ef-bef9-2f8a8ef5e721

[8] DGB-Jugend (2026): Ausbildungsreport 2026. Verfügbar unter: https://jugend.dgb.de/materialien/++co++1e807daa-9006-11f1-9d61-6b17d3c15a63

Um als hilfreiche Lernprozessbegleiter*innen wahrgenommen zu werden, müssen Ausbilder*innen nicht nur fachlich kompetent, sondern für die Auszubildenden in ihrem Alltag auch verfügbar und ansprechbar sein, auf deren individuelle Lernbedürfnisse eingehen können und im Konfliktfall die Möglichkeit haben, diesen konstruktiv zu lösen (⟶ Kapitel 3.1.4).

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausbildung
In der Befragung zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausbildung. Wo diese sichtbar sind, wird in den entsprechenden Kapiteln darauf hingewiesen. Die – um die berufsstrukturellen Einflüsse bereinigten – Ergebnisse legen nahe, dass die bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender insbesondere auf struktureller Ebene zu finden sind. So herrschen insbesondere in weiblich konnotierten Berufen und Branchen schlechtere Ausbildungsbedingungen. Hier zeigt sich eine deutliche strukturelle Benachteiligung: Obwohl diese Berufe nicht unbedingt zu ihren Wunschberufen zählen, landen Frauen noch immer überdurchschnittlich häufig in diesen Ausbildungsberufen – auch weil Betriebe die Auswahl ihrer Auszubildenden häufig noch nach überholten Rollenbildern treffen. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in dem schwindenden Interesse junger Frauen an einer dualen Ausbildung wider. Davon unberührt kann es auch zu individuellen Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Geschlechts während der Ausbildung kommen.

Wahl des Ausbildungsberufs
Die Wahl des passenden Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Immerhin konnte ein Drittel (33 Prozent) der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden ihren Wunschberuf erlernen und weitere 35 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen. Ein Drittel der Befragten absolviert eine Ausbildung, die nicht ihrer ursprünglichen Berufswahl entspricht: Rund 22 Prozent hatten den Beruf ursprünglich nicht geplant, weitere 10 Prozent betrachten ihn als »Notlösung«.

Weibliche und diverse Auszubildende können dabei seltener ihre Ausbildungswünsche realisieren. Weibliche Auszubildende geben gegenüber ihren männlichen Kollegen 30 Prozent (divers: 25 Prozent) häufiger an, dass es sich bei ihrem Ausbildungsberuf um eine Notlösung oder eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten, handle.

Auszubildende, die nicht ihre Wunschberufe lernen, sind deutlich seltener (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung (59 Prozent) als Auszubildende, die einen präferierten Beruf erlernen (76 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichneten, sind sogar nur knapp 30 Prozent mit der Ausbildung (sehr) zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs deutlich höher (⟶ Kapitel 3.4.5).

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. 61 Prozent der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur knapp ein Drittel (32 Prozent) hatte zum Zeitpunkt der Befragung bereits eine Zusage, und rund 7 Prozent wussten bereits, dass sie nicht übernommen werden.

Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhielten 81 Prozent eine unbefristete Zusage. Die übrigen hatten befristete Angebote, größtenteils für ein Jahr. Berücksichtigt man den hohen Anteil an Auszubildenden, denen überhaupt (noch) kein Übernahmeangebot vorlag, wird deutlich, dass insgesamt lediglich etwa 26 Prozent aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorlag, hatten 53 Prozent zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird (⟶ Kapitel 3.4.3).

Qualität der Berufsschule
Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie der Ausbildungsbetrieb. Nur gut die Hälfte (51 Prozent) der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden bewertet die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts jedoch als »sehr gut« oder »gut« (⟶ Kapitel 3.1.6).

1.2
Lage auf dem Ausbildungsmarkt

Für junge Menschen ist es schwieriger geworden, einen Ausbildungsplatz in Berlin oder Brandenburg zu finden. Die Zahl der unversorgten Bewerber*innen, also der Menschen, die bislang keine berufliche Ausbildungsperspektive gefunden haben, ist in beiden Bundesländern auf den höchsten Stand der vergangenen 15 Jahre gestiegen. Die negative Tendenz auf dem Ausbildungsmarkt wird durch die derzeitige konjunkturelle Schwäche zusätzlich verstärkt.[9]

Die Lage auf dem Berliner Ausbildungsmarkt ist so angespannt wie in keinem anderen deutschen Bundesland. Auf 100 Ausbildungsplatzsuchende kommen nur rund 78 angebotene Ausbildungsplätze. Ende August 2026 blieben im Land Berlin 8.415 Bewerber*innen (+7,6 Prozent zum Vorjahr) ohne Ausbildungsplatz, während 3.999 betriebliche Ausbildungsstellen (-14,3 Prozent zum Vorjahr) unbesetzt waren. Diese Situation wird auch dadurch verschärft, dass sich die absolute Zahl der in Berlin gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen um 2,6 Prozent auf 13.511 reduziert hat. Für Jugendliche in Berlin ist es derzeit so schwer wie lange nicht, einen Ausbildungsplatz zu finden.[10]

Die Perspektiven für Menschen auf Ausbildungsplatzsuche erweisen sich in Brandenburg als etwas robuster. Erfreulich ist, dass dort, entgegen dem Bundestrend, die Zahl der bei Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldeten Ausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2025/2026 leicht gestiegen ist. Wenngleich diese Entwicklung grundsätzlich positiv zu bewerten ist, ändert sie nichts an dem Umstand, dass zahlreiche junge Menschen keinen passenden Ausbildungsplatz in Brandenburg gefunden haben. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Zahl der unversorgten Bewerber*innen um 9,7 Prozent auf 3.972 (Stand Ende August 2026). Die Zahl der offenen betrieblichen Ausbildungsstellen sank im gleichen Zeitraum um 12,7 Prozent auf 3.497.[11]

Der bundesweite Vergleich verdeutlicht die regionalen Unterschiede: Während in Berlin 5,9 Prozent der betrieblichen Ausbildungsstellen unbesetzt blieben, waren es in Brandenburg 15,1 Prozent. Der Bundesdurchschnitt lag bei 10,6 Prozent. In Berlin fällt damit insbesondere das Missverhältnis zwischen der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen und dem verfügbaren Angebot ins Gewicht. In Brandenburg treffen dagegen eine vergleichsweise hohe Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen und weiterhin unversorgte Bewerber*innen aufeinander. Es kommt nicht allein darauf an, wie viele Ausbildungsplätze angeboten werden, sondern auch darauf, ob Angebot und Nachfrage hinsichtlich Berufswunsch, Region und Voraussetzungen zusammenpassen.

Die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Arbeitsagenturen und Jobcentern kann dazu beitragen, Jugendliche und Betriebe zusammenzubringen. Persönliche Vermittlung und Nachvermittlungsangebote sind wichtig, reichen allein jedoch nicht aus, um die strukturellen Probleme auf dem Ausbildungsmarkt zu lösen. Gerade angesichts der hohen Zahl unversorgter Bewerber*innen muss es darum gehen, mehr jungen Menschen tatsächlich den Zugang zu einer Ausbildung zu ermöglichen. Die angespannte wirtschaftliche Situation darf nicht zulasten der jungen Menschen gehen. Die duale Ausbildung muss gesichert und ihr Angebot sowie ihre Qualität müssen gestärkt werden.

In Berlin braucht es daher insgesamt deutlich mehr betriebliche Ausbildungsangebote, damit mehr junge Menschen einen passenden Ausbildungsplatz finden können. Hier dürfen sich die Betriebe der Hauptstadt nicht auf dem Zuzug von gut ausgebildeten Fachkräften ausruhen, sondern müssen selbst mehr ausbilden und jungen Menschen gute Ausbildungsmöglichkeiten bieten. Die Einführung des Ausbildungsförderungsfonds in Berlin setzt hier erste richtige Impulse.

In Brandenburg gilt es, die Besetzung vorhandener Ausbildungsstellen zu verbessern und zugleich sicherzustellen, dass junge Menschen trotz offener Stellen nicht ohne Ausbildungsperspektive bleiben. Dafür sind eine frühzeitige und qualifizierte Berufsorientierung, eine bessere Begleitung im Bewerbungs- und Vermittlungsprozess sowie attraktive und verlässliche Ausbildungsbedingungen notwendig. Insbesondere das Wohn- und ÖPNV-Angebot für Auszubildende muss verbessert werden, um die Pendelzeit zwischen Wohnort, Ausbildungsbetrieb und Berufsschule zu verringern und einen Wohnortswechsel leistbar zu machen. Ziel muss sein, mehr jungen Menschen den Einstieg in eine qualifizierte Berufsausbildung zu ermöglichen und zugleich den Fachkräftebedarf der Region langfristig zu sichern.

---

[9] Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg (2026a): Arbeitsmarktbericht August 2026. Verfügbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/datei/arbeitsmarktbericht_august_2026_ba282260.pdf (zuletzt abgerufen am 10.09.2026).

[10] Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg (2026c): Berlin/Brandenburg: Schwache Konjunktur belastet Ausbildungsmarkt. Pressemitteilung vom 30.10.2026. Verfügbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-bb/presse/2026–22-berlinbrandenburg-schwache-konjunktur-belastet-ausbildungsmarkt (zuletzt abgerufen am 30.10.2026).

[11] BIBB (2026c): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2025.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

▸ Ausbildung für alle – Ausbildungsumlage jetzt!
Betriebe müssen endlich mehr gute Ausbildungsplätze anbieten, um jungen Menschen einen fairen Start in das Berufsleben zu ermöglichen und die Fachkräfte von morgen auszubilden. Wir fordern deshalb den Ausbildungsförderungsfonds in Berlin nachzuschärfen, sodass dieser für alle Unternehmen greift und moderne Ausbildungsinfrastruktur in allen Branchen voranbringt. Auch in Brandenburg machen wir uns dafür stark, die finanzielle Verantwortung endlich fairer unter allen Betrieben zu verteilen und eine Umlage einzuführen. Hierdurch würden Anreize für die Betriebe geschaffen werden, sich wieder stärker an der Berufsausbildung zu beteiligen.

Gewerkschaft wirkt:
Berliner Ausbildungsförderungsfonds eingeführt
In Berlin sind wir hier auf einem guten Weg: Das Abgeordnetenhaus hat 2026 ein Ausbildungsförderfondsgesetz beschlossen.[12] Ein erster Schritt in die richtige Richtung, der aus unserer Sicht weiterverfolgt werden muss. Wir setzen uns für Nachschärfungen ein, denn das Gesetz ermöglicht in seiner jetzigen Form zu viele Ausnahmen. Momentan müssen beispielsweise nur Betriebe ab zehn Beschäftigten in den Fonds einzahlen. Auch wird die Ausbildung in den Betrieben nur bei zusätzlichen Ausbildungsplätzen unterstützt, die noch dazu über einer bestimmten Mindestausbildungsquote liegen müssen. Wir fordern hier Nachbesserung für eine wirklich solidarische Ausbildungsplatzumlage, die sowohl die Ausbildungsqualität erhöht als auch neue Ausbildungsplätze schafft.

▸ Wohnraum schaffen – Azubiwerke gründen:
Bund, Länder und Kommunen sind gefragt, die nötigen Rahmenbedingungen und Strukturen zu schaffen, damit mehr Azubi-Wohnheime gebaut werden können. Auch hier ist Berlin auf einem guten Weg: Die Gründung eines Azubiwerks ist geplant und muss nun zügig realisiert werden. Auszubildende müssen die Möglichkeit der Mitbestimmung in ihren Wohnheimen erhalten. Außerdem soll ein Azubiwerk neben Wohnraum auch Beratungsangebote zu Wohnen, Finanzen und psychosozialen Themen bieten.
Auch das Land Brandenburg muss sich auf den Weg machen, die Möglichkeiten eines Azubiwerks zur Verbesserung der Ausbildungssituation zu prüfen und ausbildungs- und berufsschulnahe Wohnungen für Azubis zu schaffen.

Erstes kommunales Azubi-Wohnheim in Berlin eröffnet
2026 wurde in Berlin das erste kommunale Azubi-Wohnheim eröffnet – eine gute Nachricht.[13] Der Bedarf der Auszubildenden an adäquatem Wohnraum übersteigt jedoch noch deutlich das Angebot. Hier bedarf es in den nächsten Jahren eines schnellen und deutlichen Ausbaus der Kapazitäten. Eine angemessene Anzahl an Wohnheimplätzen muss dabei auch minderjährigen Auszubildenden offenstehen.

▸ Mindestausbildungsvergütung erhöhen:
Die steigenden Lebenshaltungskosten belasten Auszubildende besonders stark. Gerade niedrige Ausbildungsvergütungen müssen deshalb dringend angehoben werden. Wir fordern eine Erhöhung der Mindestausbildungsvergütung (MiAV) auf mindestens 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung über alle Branchen hinweg. Konkret heißt das: Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr sollten aktuell mindestens 894 Euro, statt wie derzeit 724 Euro, erhalten.

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

▸ Mobilität ermöglichen:
Auszubildende in Berlin und Brandenburg sind auf einen gut ausgebauten ÖPNV mit verlässlicher und regelmäßiger Taktung angewiesen. Neben hohen Wohn- und Lebenshaltungskosten stellen steigende ÖPNV- und Spritpreise für viele Auszubildende eine starke finanzielle Belastung dar. Wir sprechen uns daher für einen kostenlosen ÖPNV aus. Die Azubi-Tickets in Berlin und Brandenburg sind dabei ein wichtiger Schritt – deren Inanspruchnahme durch Auszubildende darf jedoch nicht vom Wohlwollen des Arbeitgebers abhängen.

▸ Berufsschulen modernisieren und besser ausstatten:
Wir fordern deutlich mehr finanzielle Mittel für die Berufsschulen in Berlin und Brandenburg, um die Lernbedingungen nachhaltig zu verbessern. Dazu gehören eine moderne materielle und digitale Ausstattung, ausreichend qualifiziertes, multiprofessionelles Personal sowie die dringend notwendige Sanierung von Schulgebäuden und Sanitäranlagen. Gleichzeitig müssen regelmäßige Fort- und Weiterbildungen der Lehrkräfte ermöglicht werden. Nur mit ausreichend Personal und einer zeitgemäßen Lernumgebung können Lehrkräfte individuell auf die Be-

[12] Land Berlin (2026b): Gesetz zur Errichtung eines Ausbildungsförderungsfonds im Land Berlin (Ausbildungsförderungsfondsgesetz Berlin – AusbFFG BE) vom 1. April 2026. Verfügbar unter: https://gesetze.berlin.de/perma?d=jlr-NNLBE000047CANN00000000002 (Zugriff am: 05.10.2026).

[13] Land Berlin (2026a): Erstes kommunales Wohnheim für Azubis. Verfügbar unter: https://www.berlin.de/aktuelles/10492927-958090-erstes-kommunales-wohnheim-fuer-azubis.html (Zugriff am 05.10.2026).

dürfnisse der Auszubildenden eingehen, theoretische Defizite aus der betrieblichen Ausbildung ausgleichen und eine hochwertige Ausbildung für alle sicherstellen.

▶ **Mehr Mitbestimmung in der Ausbildung:**
Wir fordern, die im Betriebsverfassungsgesetz geregelte Mitbestimmung sowie die Mitbestimmung in den Berufsschulen auszubauen. Konkret sollen die Betriebsräte bzw. Jugend- und Auszubildendenvertretungen volle Mitbestimmungsrechte in allen Angelegenheiten erhalten, die Berufsausbildung und Fortbildung betreffen. Wir wollen mitbestimmen, wie viele Auszubildende nach welchen Kriterien eingestellt und übernommen werden!

▶ **Ghosting bei der Ausbildungsplatzsuche beenden:**
Unsere Umfragen zur Ausbildungsplatzsuche[14] [15] zeigen, dass Ghosting von Arbeitgeberseite bei der Suche nach einer Ausbildung ein massives Problem darstellt. Mehr als die Hälfte der Bewerber*innen gibt an, dass sie auf Bewerbungen gar keine Antwort erhalten haben. Hier fordern wir mehr Respekt von Arbeitgebern in Form von verbindlichen und zeitnahen Rückmeldungen ein. Ghosting beim Bewerbungsprozess muss zu einem Randphänomen werden.

▶ **Faire Chancen im Betrieb von Anfang an:**
Alle Auszubildenden müssen unabhängig von Herkunft, Behinderung, Geschlecht, Religion oder sexueller Identität die gleichen Chancen auf eine gute Ausbildung haben. Dazu gehören etwa der Abbau von Zugangsbarrieren, die Unterbindung ausbeuterischer Anwerbepraktiken gegenüber Auszubildenden aus Drittstaaten, regelmäßige Fort- und Weiterbildungsangebote im Betrieb sowie die konsequente Einhaltung des AGG. Unternehmen müssen Verantwortung für ein diskriminierungsfreies Ausbildungsumfeld übernehmen, in dem alle Auszubildenden ihre Fähigkeiten entfalten und ihre Ausbildung erfolgreich abschließen können.

▶ **Orientierung im Übergang zur Ausbildung verbessern:**
Auszubildende brauchen einfach auffindbare und zugängliche Beratungsstellen für die Ausbildungsplatzsuche. Das unübersichtliche Angebot an Maßnahmen zwischen Schule und Ausbildung, welche nicht in eine vollqualifizierende Berufsausbildung münden, gilt es zu modernisieren.[16] [17] Dafür braucht es flächendeckende und sichtbare Jugendberufsagenturen sowie eine ehrliche Auswertung der Einführung des 11. Pflichtschuljahres in Berlin.

▶ **Eine bessere schulische Berufsorientierung:**
Junge Menschen sollten sich bereits in allgemeinbildenden Schulen frühzeitig und interessenbezogen beruflich orientieren können. Berufsorientierung ist im Lehrplan zu verankern. Auch sind ausreichend qualifiziertes Personal und einheitliche länderübergreifende Qualitätsstandards notwendig. Sie muss zwingend geschlechtersensibel erfolgen und bestehende Rollenstereotype aufbrechen.

---

[14] DGB Berlin-Brandenburg (2025): Mismatch, Ghosting, Absagen: Jugendliche erleben Frust bei Ausbildungssuche. Pressemitteilung. Verfügbar unter: https://berlin-brandenburg.dgb.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/mismatch-ghosting-absagen-jugendliche-erleben-frust-bei-ausbildungssuche/ (zuletzt abgerufen am 28.10.2026).

[15] DGB Berlin-Brandenburg (2026): Fehlende Ausbildungsplätze, kein bezahlbarer Wohnraum, mangelhafte Kommunikation: DGB-Jugendumfrage zeigt Hürden bei der Ausbildungssuche. Pressemitteilung. Verfügbar unter: https://berlin-brandenburg.dgb.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/fehlende-ausbildungsplaetze-kein-bezahlbarer-wohnraum-mangelhafte-kommunikation-dgb-jugendumfrage-zeigt-huerden-bei-der-ausbildungssuche/

[16] DGB Berlin-Brandenburg (2025): Mismatch, Ghosting, Absagen: Jugendliche erleben Frust bei Ausbildungssuche. Pressemitteilung. Verfügbar unter: https://berlin-brandenburg.dgb.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/mismatch-ghosting-absagen-jugendliche-erleben-frust-bei-ausbildungssuche/ (zuletzt abgerufen am 28.10.2026).

[17] DGB Berlin-Brandenburg (2026): Fehlende Ausbildungsplätze, kein bezahlbarer Wohnraum, mangelhafte Kommunikation: DGB-Jugendumfrage zeigt Hürden bei der Ausbildungssuche. Pressemitteilung. Verfügbar unter: https://berlin-brandenburg.dgb.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/fehlende-ausbildungsplaetze-kein-bezahlbarer-wohnraum-mangelhafte-kommunikation-dgb-jugendumfrage-zeigt-huerden-bei-der-ausbildungssuche/



2
Schwerpunkt: Mentale Gesundheit

Bereits der Ausbildungsreport 2016 mit dem Schwerpunktthema »Psychische Belastung in der Ausbildung« hat deutlich gemacht, dass psychische und körperliche Belastungen für Auszubildende von großer Bedeutung sind. Diese Belastungen können verschiedene Ursachen haben: Die Gestaltung der Ausbildungszeiten und die Lage der Schichten, schlechte Pausensituationen, Belastungen durch ständige Erreichbarkeit sowie Probleme bei der Freistellung für die Berufsschule sind hier Einflussfaktoren. Der Ausbildungsreport 2018 mit dem Schwerpunkt »Arbeitszeit in der Ausbildung« hat einen Teil dieser Faktoren näher beleuchtet und bestätigt die Ergebnisse.

Leistungs- und Zeitdruck sowie allgemeine Über- oder Unterforderung der Auszubildenden spielen dabei eine wichtige Rolle. Mögliche Konflikte mit Ausbilder*innen und eine mangelnde Vermittlung von Fachwissen tun ihr Übriges. Auch die Notwendigkeit, einen Nebenjob annehmen zu müssen, weil die Ausbildungsvergütung nicht reicht, eine an Schulnoten gekoppelte Übernahme nach der Ausbildung sowie die ganz allgemein gestiegenen Leistungs- und Flexibilitätsanforderungen an Auszubildende wirken sich negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus.

Mit der COVID-19-Pandemie und ihren Folgen haben viele dieser Belastungsfaktoren noch einmal an Bedeutung gewonnen – zugleich sind neue hinzugekommen. So zeigt die Corona-Ausbildungsstudie der DGB-Jugend aus dem Jahr 2021[18], dass mehr als 70 Prozent der Befragten die Auswirkungen der Pandemie als starke oder sehr starke Belastung für ihr Leben empfanden. Mehr als die Hälfte der Befragten gab damals an, dass die Auswirkungen auf die Ausbildung sie sehr stark (20,1 Prozent) oder stark (34,8 Prozent) belastet haben.

Aktuelle Studien belegen, dass es um die psychische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen auch Jahre nach der Corona-Pandemie noch deutlich schlechter steht als vor der Pandemie. So zeigt etwa die jüngste COPSY-Studie (COrona und PSYche) des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf (UKE), dass noch immer etwa 5 Prozent mehr Kinder und Jugendliche über eine schlechtere psychische Gesundheit verfügen als vor der Pandemie. 22 Prozent der jungen Menschen empfinden ihre Lebensqualität als anhaltend beeinträchtigt, 23 Prozent leiden weiterhin unter psychischen Auffälligkeiten und 25 Prozent berichten von Angstsymptomen[19].

Die COPSY-Studie zeigt auch, dass aktuelle gesellschaftliche Diskussionen und Krisen einen spürbaren Einfluss auf Kinder und Jugendliche haben. Während die Folgen der Pandemie kaum noch eine Rolle spielen, setzen sie sich nun intensiv mit Themen wie Kriegen (70 Prozent), Terrorismus (62 Prozent), wirtschaftlicher Unsicherheit (57 Prozent) und der Klimakrise (49 Prozent) auseinander und erleben diese Entwicklungen als belastend.

Vor dem hier skizzierten Hintergrund widmet sich der Schwerpunkt des vorliegenden Ausbildungsreports nach 2016 nun erneut dem Thema psychische Gesundheit. Zusätzlich zu den Belastungen am Ausbildungsplatz wurden dabei erstmals auch Belastungsfaktoren im Privatleben der Auszubildenden mit in den Blick genommen. Darüber hinaus wurde angesichts der vielfältigen beruflichen, privaten und gesellschaftlichen Belastungsfaktoren auch die Frage gestellt, ob und, wenn ja, durch wen die Auszubildenden bei der Bewältigung der von ihnen als belastend empfundenen Situationen unterstützt werden.

[18] Deutscher Gewerkschaftsbund (2021): Corona-Ausbildungsstudie. Verfügbar unter: https://jugend.dgb.de/++co++3af8ed1c-e9c1-11ed-8e96-001a4a16011a

[19] Kaman, A. et al. (2026): Current global crises and youth mental health in Germany: The role of media use, coping and resources. European Child & Adolescent Psychiatry.

2.1
Belastungen am Ausbildungsplatz

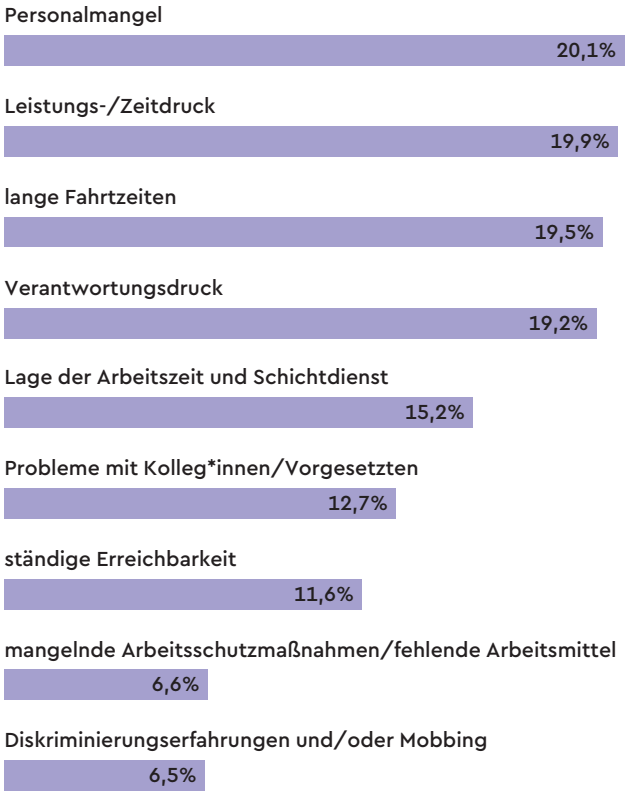
Mit Blick auf die Arbeitsbedingungen bzw. -anforderungen wurden die Auszubildenden in Berlin und Brandenburg für insgesamt neun Bereiche um ihre Einschätzung gebeten, inwiefern sie die Situation dort als belastend empfinden. Neben Aspekten wie Leistungs- bzw. Zeitdruck oder der Lage der Arbeitszeiten, die bereits 2016 im bundesweiten und bezirklichen Ausbildungsreport erfragt wurden, sind mit den Themen Personalmangel, Verantwortungsdruck und Diskriminierungserfahrungen/Mobbing drei weitere Bereiche in die Befragung aufgenommen worden.

Wie die folgende Abbildung verdeutlicht, erweisen sich insbesondere der Personalmangel, Leistungs- und/oder Zeitdruck und der auf den Auszubildenden lastende Verantwortungsdruck als zentrale Belastungsfaktoren in der Ausbildung. Jeder*r fünfte Auszubildende (19 bzw. 20 Prozent) empfindet die Bedingungen in diesen Bereichen als »stark« oder sogar »sehr stark« belastend. Dies ist insofern wenig verwunderlich, als die drei genannten Faktoren sich gegenseitig bedingen. Fehlendes Personal in Unternehmen erhöht den Leistungs- und Zeitdruck auf die Auszubildenden, denen zugleich eine Verantwortung übertragen wird, der sie sich häufig (noch) nicht gewachsen sehen. Lange Fahrzeiten gehören ebenfalls für ein Fünftel der Befragten zu den zentralen Belastungsfaktoren.

Darüber hinaus stellen auch die Lage der Arbeitszeiten und Schichtdienst (15 Prozent) und Probleme mit Kolleg*innen und Vorgesetzten (knapp 13 Prozent) für viele Auszubildende eine erhebliche Belastung dar. Gut jede*r Neunte empfindet zudem eine (gefühlte) ständige Erreichbarkeit als (sehr) starke Belastung (knapp 12 Prozent).

Insgesamt fühlt sich deutlich mehr als die Hälfte (58 Prozent) der Auszubildenden in mindestens einem der neun genannten Bereiche (sehr) stark belastet. Knapp vier von zehn der Befragten (38 Prozent) gaben an, sich in einem oder zwei Bereichen (sehr) stark belastet zu fühlen. Bei 20 Prozent der Auszubildenden trifft dies für drei und mehr Bereiche zu.

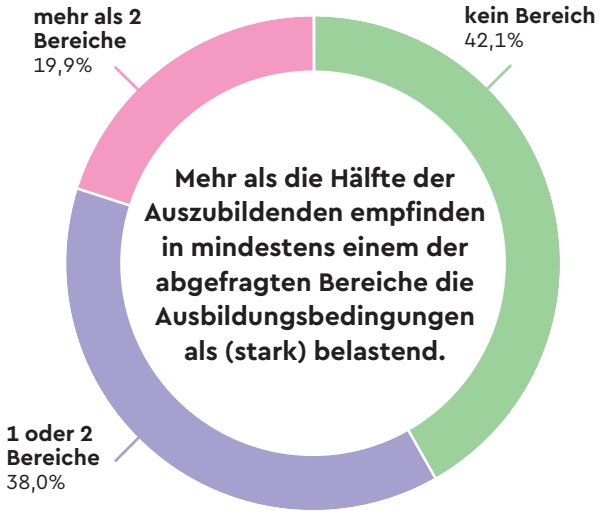
Belastung durch Arbeitsanforderungen und -bedingungen



Leistungs- und/oder Zeitdruck, Personalmangel, lange Fahrzeiten und Verantwortungsdruck sind die größten Belastungsfaktoren für die Auszubildenden.

Basis: n = zwischen 1.084 und 1.102 Antwortende, Anteil der Befragten, die bei dem Punkt: »Folgende Bedingungen belasten mich in der Ausbildung« mit »stark« bzw. »sehr stark« geantwortet haben

Anzahl der Bereiche, in denen Arbeitsanforderungen und -bedingungen von den Auszubildenden als (sehr) stark belastend empfunden werden



Basis: n = 1.106 Antwortende

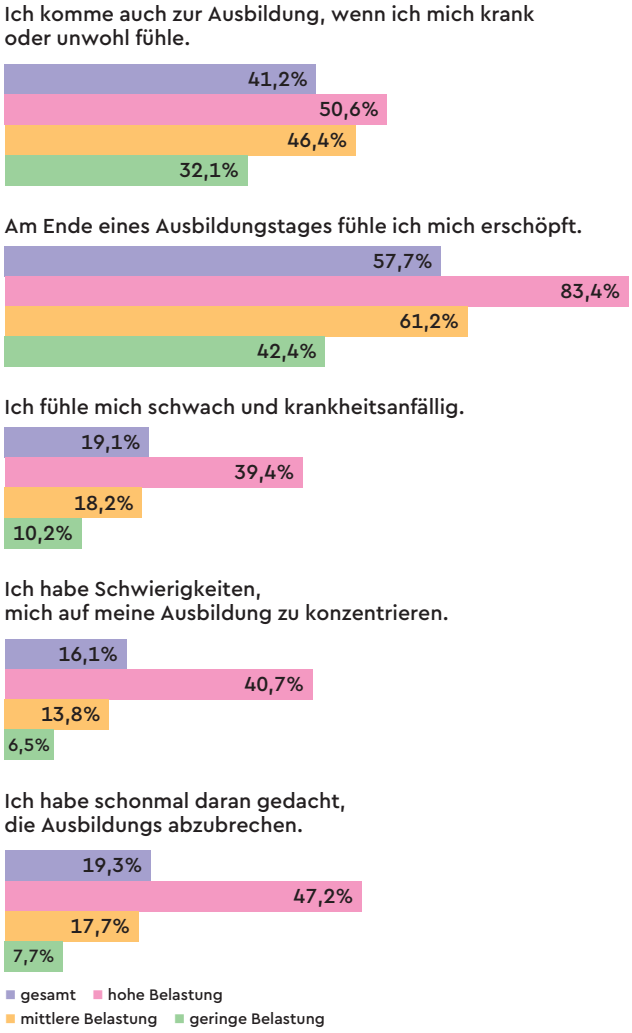
Auswirkungen auf die Gesundheit
Belastende Anforderungen und Bedingungen in der Ausbildung wirken sich unmittelbar auf das Wohlergehen der Auszubildenden aus. So steigt mit der Anzahl der als belastend empfundenen Bedingungen der Anteil der Auszubildenden, die unter körperlichen und psychischen Beschwerden leiden. Während in der Gruppe der Auszubildenden, die über keinerlei schwerwiegende Belastungen durch Arbeitsanforderungen oder -bedingungen klagen, lediglich 10 Prozent angaben, sich »immer« oder »häufig« schwach und krankheitsanfällig zu fühlen, waren es unter den Auszubildenden mit einer gefühlten starken Belastung in mehr als zwei Bereichen 20 Prozent. Auch fühlt sich von diesen ein deutlich größerer Anteil (83 Prozent) am Ende des Ausbildungstages »immer« oder »häufig« erschöpft als unter den gering belasteten Auszubildenden (42 Prozent). Trotzdem kommen fast 51 Prozent der hoch belasteten Auszubildenden auch dann regelmäßig zur Arbeit, wenn sie sich krank oder unwohl fühlen. Das ist ein deutlich höherer Anteil als unter den gering belasteten Auszubildenden (32 Prozent). In der Folge haben hoch belastete Auszubildende deutlich häufiger starke Probleme, sich auf ihre Ausbildung zu konzentrieren (knapp 41 Prozent) als gering belastete (rund 7 Prozent).

Die deutlichen Zusammenhänge zwischen den Belastungen am Ausbildungsplatz und der gesundheitlichen Situation sowie der Leistungsfähigkeit der Auszubildenden zeigten sich bereits in der Erhebung von 2016. Der Bundes-Vergleich mit 2016 macht deutlich, dass sich die Situation hoch belasteter Auszubildender weiter zugespitzt hat. Heute fühlen sich bundesweit 81 Prozent (83 Prozent in Berlin und Brandenburg) von ihnen am Ende eines Ausbildungstages erschöpft, 2016 waren es im Bund noch 62 Prozent und in Berlin-Brandenburg 58 Prozent.

Ausbildungsabbruch
Fast die Hälfte der hoch belasteten Auszubildenden (47 Prozent) in Berlin und Brandenburg denkt »immer« oder »häufig« über einen Ausbildungsabbruch nach. Im Bericht vor 10 Jahren hatten dies nur 20 Prozent der Auszubildenden angegeben. Auszubildende, die sich keinen starken Belastungen ausgesetzt sehen, geben nur zu 8 Prozent an, über einen Ausbildungsabbruch nachzudenken.

Branchenunterschiede
Deutliche Unterschiede in der Belastung lassen sich zwischen den betrachteten Ausbildungsberufen feststellen. Während beispielsweise bei den angehenden Zweiradmechatroniker*innen, Fahrradmonteur*innen und Konditor*innen der Anteil hoch belasteter Auszubildender mit 38 bis 67 Prozent doppelt bis dreimal so hoch lag wie der Durchschnitt aller befragten Ausbildungsberufe (20 Prozent), betraf dies weniger als 6 Prozent der Verwaltungsfachangestellten, Industrieelektriker*innen, Kaufleute für Büromanagement sowie Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker*innen.

Anteil der Auszubildenden, für die die einzelnen Aussagen immer oder häufig zutreffen, in Abhängigkeit von der subjektiv empfundenen Belastung durch Arbeitsanforderungen und -bedingungen



Belastungen am Ausbildungsplatz wirken sich negativ auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Auszubildenden aus.

Basis: n = zwischen 1.088 und 1.091 Antwortende

Interessenvertretung
In Betrieben mit einer Jugend- und Auszubildendenvertretung scheinen sich die Auszubildenden in einem geringeren Maße durch die Arbeitsanforderungen und -bedingungen belastet zu fühlen. So gaben knapp 46 Prozent der Auszubildenden, die eine JAV haben, an, sich durch keine der im Report abgefragten Arbeitsanforderungen oder -bedingungen stark belastet zu fühlen. In Betrieben ohne Interessenvertretung waren es lediglich 35 Prozent.

Da entsprechende Unterschiede bei allen neun betrachteten Belastungsfaktoren festgestellt werden können, liegt die Vermutung nahe, dass in Betrieben, in denen es eine JAV gibt, durchgängig bessere Arbeitsbedingungen vorherrschen und betriebliche Strukturen bei Problemen in der Ausbildung eher in Anspruch genommen werden können.

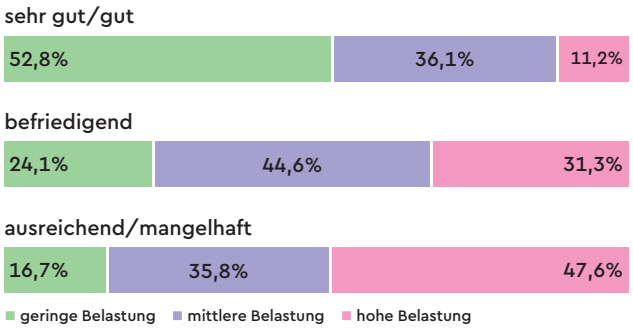
Gute Betreuung durch Ausbilder*innen und hohe fachliche Ausbildungsqualität

Ausbildungsbetriebe haben vielfältige Möglichkeiten, die Belastung ihrer Auszubildenden so gering wie möglich zu halten. Als wesentliche Gestaltungsfaktoren erweisen sich hierbei eine gute Betreuung durch Ausbilder*innen sowie insgesamt die Gewährleistung einer fachlich hochwertigen Ausbildung.

Während sich von den Auszubildenden, denen am Ausbildungsplatz »immer« ein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht, lediglich 12 Prozent hoch belastet fühlen, sind es fast 33 Prozent derjenigen, deren Ausbilder*in »selten« oder »nie« verfügbar ist. In gleicher Weise wirkt es einer hohen Belastung entgegen, wenn Ausbilder*innen Arbeitsvorgänge verständlich erklären und sich insgesamt korrekt gegenüber den Auszubildenden verhalten.

Grundsätzlich ist eine hohe Ausbildungsqualität ein zentraler Schlüssel zur Reduzierung psychischer Belastungen in der Ausbildung. So fühlt sich fast die Hälfte (rund 48 Prozent) der Auszubildenden, die die fachliche Qualität als lediglich »ausreichend« oder »mangelhaft« bewerten, durch die Arbeitsanforderungen oder -bedingungen hoch belastet, während es in der Gruppe derer, die diese als »sehr gut« oder »gut« bewerten, nur jede*r Neunte ist (11 Prozent).

Subjektiv empfundene Belastung durch Arbeitsanforderungen und -bedingungen in Abhängigkeit von der Bewertung der fachlichen Ausbildungsqualität



Eine hohe Ausbildungsqualität korreliert mit geringen psychischen Belastungen.

Basis: n = 1.090 Antwortende

Dies bedeutet nicht, dass das Anforderungsniveau der Ausbildung gesenkt werden muss. Vielmehr gilt es, durch eine durchdachte Arbeitsorganisation und eine den individuellen Bedarfen entsprechende Begleitung sicherzustellen, dass Auszubildende nach für sie stressigen Phasen auch genügend Zeit und Gelegenheit zur Erholung finden. Ebenso wichtig ist, dass sie insgesamt das Gefühl haben, den an sie gestellten Anforderungen gerecht werden zu können.

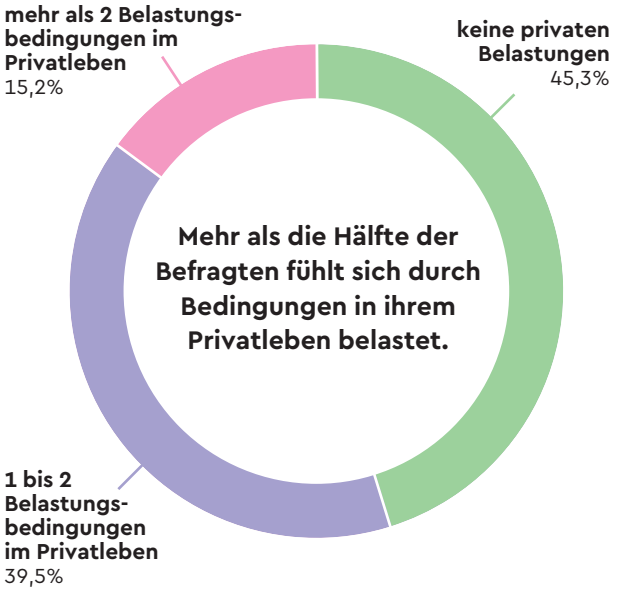
Dies scheint jedoch immer seltener der Fall zu sein (vgl. Kapitel 3.1). Wenn nur zwei Drittel der befragten Auszubildenden (66 Prozent) mit der fachlichen Qualität im Ausbildungsbetrieb zufrieden sind, Ausbildungspläne immer seltener eingehalten werden und Belastungen durch ausbildungsfremde Tätigkeiten steigen, verweist dies auf erhebliche strukturelle Defizite in vielen Ausbildungsbetrieben.



2.2
Belastungen im Privatleben

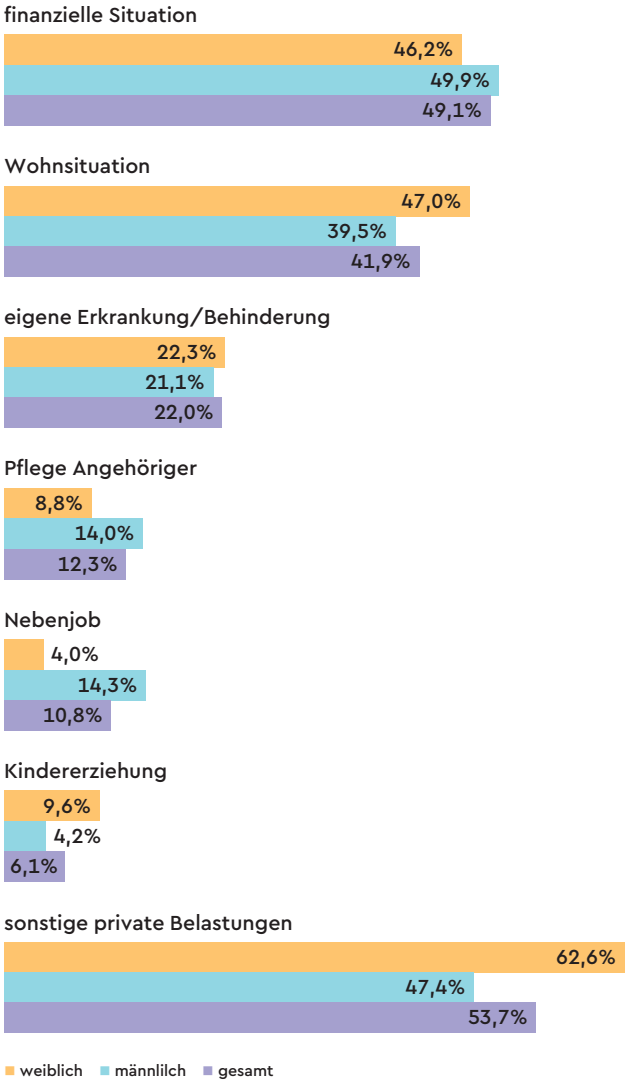
Zusätzlich zu den Belastungen in der Ausbildung sieht sich mehr als die Hälfte der Auszubildenden (knapp 55 Prozent) auch in ihrem Privatleben mit belastenden Bedingungen konfrontiert.

Anzahl der Belastungsbedingungen im Privatleben



Basis: n = 1.104 Antwortende

Belastungsfaktoren im Privatleben



Die finanzielle Situation und die Wohnsituation stellen für viele Auszubildende eine Belastung dar.

Basis: n = 617 Antwortende, Mehrfachantworten waren möglich

Zur Ermittlung der Belastungen im Privatleben wurden sechs unterschiedliche Faktoren sowie zusätzlich die allgemeine Kategorie »sonstige private Belastungen« abgefragt.

Die finanzielle Situation und die Wohnsituation wurden am häufigsten als belastende Faktoren genannt. So gab insgesamt knapp die Hälfte (49 Prozent) der Befragten an, durch ihre finanzielle Situation belastet zu sein, wobei männliche Auszubildende (50 Prozent) hiervon noch einmal etwas stärker betroffen zu sein scheinen als weibliche (46 Prozent). Andersherum ist es bei der Wohnsituation, die für 42 Prozent der Auszubildenden eine Belastung darstellt: Weibliche Auszubildende fühlen sich hier deutlich stärker belastet als männliche (47 gegenüber 40 Prozent). Mehr als jede*r fünfte Auszubildende (22 Prozent) gab darüber hinaus an, sich durch die Folgen einer Erkrankung oder Behinderung belastet zu fühlen.

Auch wenn die Pflege Angehöriger sowie Kindererziehung seltener als Belastungsfaktoren genannt wurden, sollte deren Bedeutung nicht unterschätzt werden, da damit für die Betroffenen (immerhin etwa jede*r achte bis neunte Auszubildende) erhebliche Herausforderungen verbunden sind. In besonderem Maße ist dies dann der Fall, wenn noch weitere Belastungsfaktoren hinzukommen, was keine Seltenheit ist. Mehr als die Hälfte (knapp 54 Prozent) der Auszubildenden, die sich durch Bedingungen in ihrem Privatleben belastet fühlen, gaben an, dass bei ihnen neben den genannten Belastungsfaktoren weitere belastende Bedingungen eine Rolle spielen.

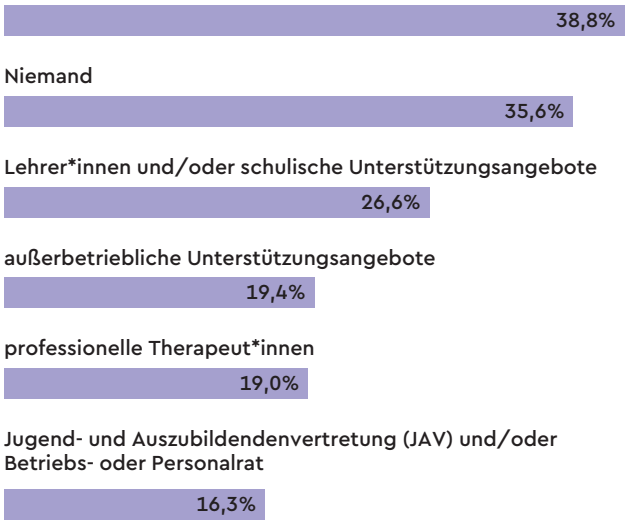
2.3
Unterstützung bei der Bewältigung psychischer Belastungen

Angesichts der vielfältigen Belastungen im beruflichen wie privaten Umfeld ist es wenig verwunderlich, dass weniger als vier von zehn befragten Auszubildenden (39 Prozent) der Meinung waren, keine psychischen Belastungen zu haben. Dies gilt umso mehr, als darüber hinaus auch die gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen und geopolitische Krisen jungen Menschen zunehmend Sorgen machen.

Vor diesem Hintergrund ist es von zentraler Bedeutung, dass die Auszubildenden auch im Kontext ihrer Ausbildung bei der Bewältigung dieser Belastungen unterstützt werden. Wichtig ist hierbei, dass sie Vertrauenspersonen haben, mit denen sie über ihre psychischen Belastungen sprechen können. Leider ist dies nur bei knapp zwei Drittel (64 Prozent) der psychisch belasteten Auszubildenden der Fall. Fast 36 Prozent der Betroffenen hingegen gaben an, niemanden zu haben, mit dem sie über psychische Belastungen sprechen können.

Rund 39 Prozent der Betroffenen gaben an, dass sie sich mit ihren Problemen an Kolleg*innen und/oder betriebliche Unterstützungsangebote wenden können. Knapp 27 Prozent stehen Lehrer*innen und/oder schulische Unterstützungsangebote zur Seite. Jeweils etwa 19 Prozent nutzen außerbetriebliche Unterstützungsangebote oder professionelle Therapeut*innen. Gut 16 Prozent der Betroffenen finden in der JAV, dem Betriebs- oder dem Personalrat Hilfe bei psychischen Belastungen.

Mit wem kannst du über psychische Belastungen sprechen?



Mehr als ein Drittel der psychisch belasteten Auszubildenden haben niemanden, mit dem sie über ihre Belastungen sprechen können.

Basis: n = 622 Antwortende, Mehrfachantworten waren möglich.

Unterstützung durch Kolleg*innen und/oder betriebliche Unterstützungsangebote stehen insbesondere dort zur Verfügung und werden genutzt, wo Auszubildenden generell eine qualitativ hochwertige Ausbildung geboten wird und wo ihnen Ausbilder*innen am Ausbildungsplatz zur Verfügung stehen, die sie korrekt behandeln.

Von den psychisch belasteten Auszubildenden, die mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gaben knapp 49 Prozent an, im Ausbildungsbetrieb über Ansprechpartner*innen zu verfügen, mit denen sie über ihre psychischen Belastungen sprechen können. Unter den (sehr) unzufriedenen waren es lediglich rund 21 Prozent.

Damit Ausbilder*innen als Ansprechpartner*innen bei psychischen Belastungen in Betracht gezogen werden, müssen diese sich als Vertrauenspersonen für die Auszubildenden erweisen. Dies setzt u. a. voraus, dass sich Auszubildende von ihren Ausbilder*innen korrekt behandelt fühlen. Dementsprechend gaben 50 Prozent der Auszubildenden, bei denen dies immer der Fall ist, an, im betrieblichen Kontext Ansprechpersonen zu haben, mit denen sie über psychische Belastungen sprechen können, gegenüber lediglich rund 20 Prozent derer, die sich selten oder nie korrekt behandelt fühlen.

Gerade dort jedoch, wo die Belastungen durch betriebliche Faktoren bzw. Arbeitsanforderungen und -bedingungen besonders hoch sind, fehlt genau dieses Vertrauensverhältnis zu Ausbilder*innen und Kolleg*innen. Dies ist wenig verwunderlich, führt aber dazu, dass Auszubildende, die einen besonders großen Unterstützungsbedarf bei psychischen Belastungen haben, innerhalb ihres Ausbildungsbetriebs nur geringe Chancen auf kollegiale Unterstützung haben. So gaben 48 Prozent der psychisch belasteten jungen Menschen, die sich durch betriebliche Faktoren nur gering belastet fühlen, an, im betrieblichen Umfeld Unterstützung zu erfahren. Demgegenüber waren es bei denjenigen, die die Situation im Ausbildungsbetrieb als hoch belastend erleben, nur 27 Prozent.

Wenig befriedigend gestaltet sich auch die Inanspruchnahme schulischer Unterstützungsangebote, die von kaum mehr als einem Viertel (27 Prozent) der psychisch belasteten Auszubildenden genutzt werden bzw. diesen zur Verfügung stehen. Wenn sechs von zehn Auszubildenden von psychischen Belastungen betroffen sind, müssen die Berufsschulen strukturell in die Lage versetzt werden, adäquate und bedarfsdeckende Unterstützungsangebote zur Verfügung stellen zu können. Dazu gehören auch eine systematische und in den schulischen Konzepten verankerte Einbindung externer Unterstützungsangebote sowie eine sozialräumliche Vernetzung der Schulen.

2.4
Einordnung der Ergebnisse

Die vorliegenden Ergebnisse des diesjährigen Themenschwerpunkts bestätigen die Befunde einschlägiger Studien, wonach junge Menschen in erheblichem Maße unter psychischen Belastungen leiden. Bei Auszubildenden kommen zu den Belastungen durch private und gesellschaftliche Faktoren häufig noch belastende Bedingungen im Ausbildungsbetrieb hinzu. Kommen hier mehrere belastende Bedingungen zusammen, steigert dies in erheblichem Maße auch das Risiko eines Ausbildungsabbruchs.

Bei dem Ausmaß der Belastung durch betriebliche Anforderungen und -bedingungen ist im Bundesvergleich zu 2016 keine spürbare Verbesserung der Rahmenbedingungen festzustellen. Die Belastungen durch gesamtgesellschaftliche Entwicklungen wie die COVID-19-Pandemie, Kriege oder die Klimakrise haben sich in den zurückliegenden 10 Jahren hingegen sogar deutlich verschärft. Hinzu kommen häufig noch private Belastungen wie finanzielle Nöte oder eine angespannte Wohnsituation. In der Summe führt dies zu Belastungskonstellationen, die viele Auszubildende überfordern. Deswegen ist es wenig verwunderlich, dass sich deutlich mehr als die Hälfte von ihnen psychisch belastet fühlt.

Umso wichtiger wäre es für die Auszubildenden, bereits im betrieblichen und schulischen Umfeld auf Ansprechpersonen und Unterstützungsangebote zurück-

Unterstützung von Azubis bei mentaler Belastung

Psychische Erkrankungen sind sehr weit verbreitet. Studien zeigen, dass etwa jede*r zweite Mensch im Lauf des Lebens eine Erkrankung wie Depression, Angststörung oder eine Suchterkrankung (Alkohol, Medikamente, Spielsucht etc.) erlebt.[20] Diese sind für Betroffene oft nicht nur mit viel Leid verbunden, sondern sorgen oft auch für lange Ausfallzeiten und eine Abnahme der Leistungsfähigkeit. Psychische Erkrankungen können tödlich enden – Suizid ist in Deutschland der traurige Spitzenreiter bei Todesursachen von jungen Menschen unter 25 Jahren.[21]

Psychische Erkrankungen treten häufig erstmals in der Jugend auf.[22] Um die Gesundheit junger Menschen zu verbessern und auch einer Chronifizierung von Erkrankungen vorzubeugen, sind niedrigschwellige und zielgruppengerechte Anlaufstellen unverzichtbar. Viele psychische Leiden können mit Hilfe von Psychotherapie und Medikamenten gut behandelt werden. Unsere Umfrageergebnisse zeigen jedoch, dass mit über einem Drittel der psychisch belasteten Befragten erschreckend viele Auszubildende in Berlin und Brandenburg niemanden in Betrieb, Berufsschule oder Gesundheitssystem haben, mit dem sie über ihre psychischen Belastungen sprechen können. Dabei ist die Möglichkeit, niederschwellig psychische Belastungen ansprechen zu können, oft ein wichtiger erster Schritt hin zur Verbesserung der psychischen Gesundheit.

Für Betroffene und Angehörige können erste Anlaufstellen etwa sein:

Vor Ort:
- → eine Hausarztpraxis
- → Sozialarbeiter*innen, Vertrauenslehrkräfte, Seelsorger*innen oder Schulpsycholog*innen an der Berufsschule
- → eine psychosoziale Beratungsstelle – lokale Suche z. B. über Website der Bundeskonferenz für Erziehungsberatung (bke) möglich.

Telefonisch:
- → Telefonseelsorge (rund um die Uhr): 0800 / 11 10 111 oder 116 123
- → Nummer gegen Kummer (montags bis samstags von 14 bis 20 Uhr): 116 111
- → Muslimisches SeelsorgeTelefon: 030 443 509 821

Per Mail oder Chat:
- → Krisenchat: Beratung per SMS oder WhatsApp
- → Jugend-Notmail: Online-Beratung
- → U25 Deutschland: Mailberatung durch Gleichaltrige in Krisen und bei Suizidgedanken

Bei akuten Krisen:
- → Rettungsdienst unter 112 wählen

[20] McGrath J.J. et al. (2023): Age of onset and cumulative risk of mental disorders: a cross-national analysis of population surveys from 29 countries. Lancet Psychiatry. 2023 Sep;10(9):668–681.

[21] Daus, Pamina; Müller, Sina; Fiedler, Georg (2026): Suizide in Deutschland 2025. Verfügbar unter: https://www.naspro.de/dl/Suizidzahlen2025.pdf

[22] Robert Koch-Institut (2026): JEPSY-Studie. Verfügbar unter: https://www.rki.de/DE/Themen/Nichtuebertragbare-Krankheiten/Studien-und-Surveillance/Studien/JEPSY-Studie.html

greifen zu können, die sie bei der Bewältigung ihrer Probleme unterstützen. Wenn jedoch fast 36 Prozent der psychisch belasteten Auszubildenden hierbei vollständig auf sich allein gestellt sind und weder im betrieblichen und schulischen Umfeld noch darüber hinaus Ansprechpartner*innen finden, mit denen sie über ihre Belastungen sprechen können, verweist dies auf erhebliche strukturelle Defizite im Bereich psychosozialer Unterstützungs- und Therapieangebote.

Erschwerend kommt hinzu, dass die aktuellen Befunde des Ausbildungsreports auf sonstige Missstände bei den Ausbildungsbedingungen in vielen Betrieben hindeuten. So ist u. a. das Ausmaß an ausbildungsfremden Tätigkeiten erheblich, und die Zufriedenheit mit der fachlichen Qualität der Ausbildung ist vergleichsweise niedrig.

Insgesamt besteht somit auf mehreren Ebenen (betrieblich, schulisch, gesamtgesellschaftlich) erheblicher Handlungsbedarf, sowohl bei der Prävention als auch bei der Bewältigung psychischer Belastungen von Auszubildenden.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Befragung zeigt, dass psychische Belastung unbedingt ernst genommen und Angebote für Auszubildende geschaffen werden müssen. Als Gewerkschaftsjugend fordern wir

- **Sensibilisierung von Anleiter*innen, Betriebsrät*innen/Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Personalverantwortlichen im Betrieb durch Weiterbildung, damit Auszubildende auch vor Ort eine Ansprechperson bei Problemen und Belastung haben.**

- **Die Stärkung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen, die Interessen und strukturelle Probleme von Auszubildenden im Betrieb vertreten und Arbeitsbedingungen aktiv durch Mitbestimmung verbessern können.**

- **Ein Azubiwerk, das Beratungsangebote auch zu psychischer Gesundheit von jungen Menschen bereitstellt, sowie soziale und finanzielle Beratungsangebote bündelt und für Auszubildende zugänglich macht.**

- **Den Ausbau von Unterstützungsnetzwerken an Berufsschulen und die systematische Verankerung von externen Beratungsangeboten.**

- **Den Ausbau niedrigschwelliger Angebote bei den Jugendberufsagenturen für Menschen, die aufgrund psychischer Erkrankungen keine Ausbildung finden, ihre Ausbildung abbrechen mussten oder langzeitarbeitslos sind oder drohen zu werden.**



3 Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

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

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

3.1 Fachliche Qualität der Ausbildung

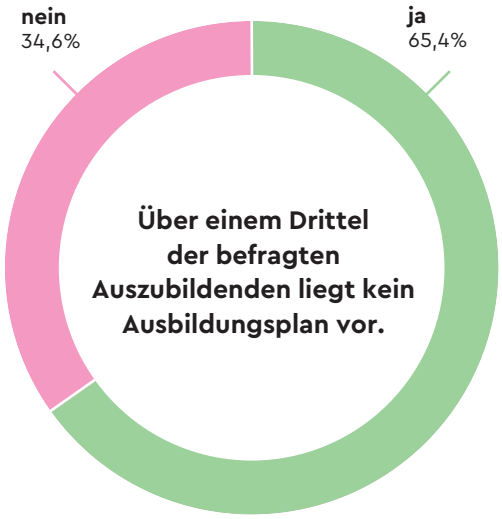
3.1.1 Einhalten des Ausbildungsplans

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

Branchenunterschiede
Mehr als einem Drittel der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden (fast 35 Prozent) liegt kein betrieblicher Ausbildungsplan vor – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden gesetzlich vorgeschrieben ist. Sie haben somit keine Möglichkeit zu überprüfen, ob ihnen alle Inhalte vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungsziels notwendig sind.

Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den untersuchten Ausbildungsberufen. Während mehr als 94 Prozent der befragten Verwaltungsfachangestellten, Pharmakant*innen, Eisenbahner*innen im Betriebsdienst und Biologielaborant*innen angaben, einen Ausbildungsplan erhalten zu haben, konnten nur zwischen 42 und 49 Prozent der befragten Anlagenmechaniker*innen, Tischler*innen, Konditor*innen, Elektroniker*innen und Kfz-Mechatroniker*innen diese Frage bejahen.

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans

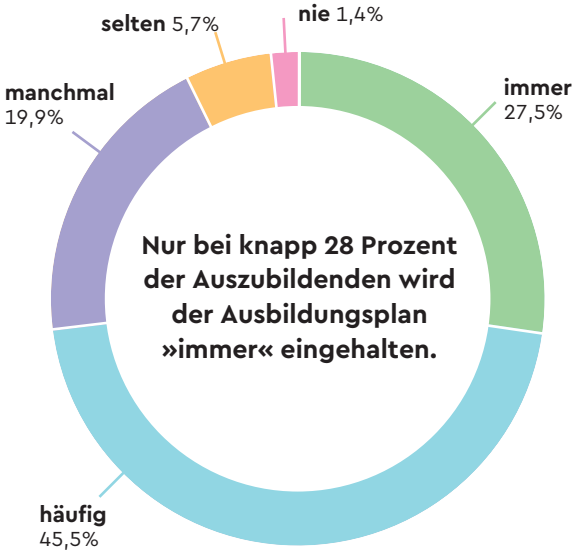


Basis: n = 1.077 Antwortende

Einhalten des Ausbildungsplans
Rund 44 Prozent der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden kennen ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut«. Von diesen gaben nur knapp 28 Prozent an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird.

Es wurden bewusst nur Auszubildende berücksichtigt,

Einhalten des Ausbildungsplans



Basis: n = 354 Antwortende, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen

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.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

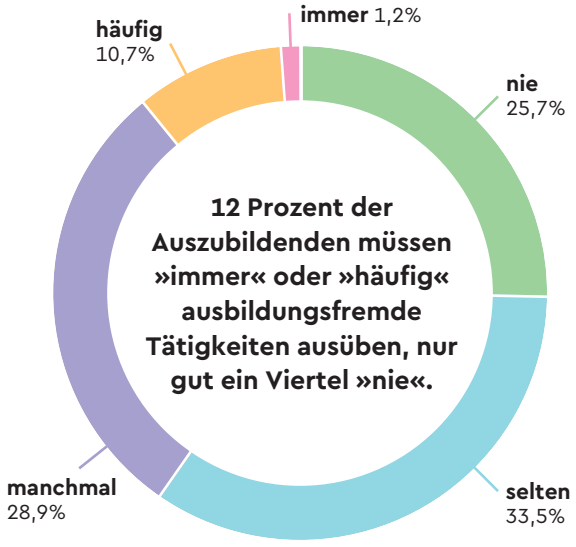
Eine qualitativ hochwertige Ausbildung kann nur stattfinden, wenn die vorgesehenen Ausbildungsinhalte eingehalten werden. Auszubildende können die Inhalte jedoch nur kontrollieren, wenn ihnen ein auf den Betrieb abgestimmter Ausbildungsplan vorliegt und dieser dem Ausbildungsvertrag beigefügt ist. Um die Auszubildenden hierbei zu unterstützen, muss § 11 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) konkretisiert und um einen gesonderten rechtlichen Anspruch auf einen betrieblichen Ausbildungsplan ergänzt werden. In § 5 BBiG sollte darüber hinaus festgelegt werden, dass Abweichungen vom Ausbildungsplan nicht gestattet sind.

3.1.2 Verrichtung ausbildungsfremder 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 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 § 14 BBiG 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 und gefährden den Ausbildungserfolg. Sie können sich aber auch im späteren Berufsleben mit allen möglichen Konsequenzen bemerkbar machen.

Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten
Nur ein Viertel (knapp 26 Prozent) der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan (sehr) gut kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, gab 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:

Ausbildungsfremde Tätigkeiten



Basis: n = 358 antwortende Auszubildende, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen

Rund 12 Prozent der Auszubildenden gaben an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein.

Hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen: Während beispielsweise 15 Prozent der Anlagenmechaniker*innen und sogar 23 Prozent der befragten Kfz-Mechatroniker*innen angaben, »immer« bzw. »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, kam dies bei Technischen Systemplaner*innen, Eisenbahner*innen im Betriebsdienst und Biologielaborant*innen bei keinem der Befragten vor.

Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich in Berlin und Brandenburg ein erkennbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße. So lag der Anteil derer, die »selten« oder »nie« Tätigkeiten ausführen müssen, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören, in Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten bei 65 Prozent, in kleinen und mittleren Betrieben nur bei 58 Prozent.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen, z. B. durch ständiges Ausüben ausbildungsfremder Tätigkeiten, sind keine Kavaliersdelikte. Sie 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 niedrigschwelliges Beschwerdemanagement müssen geprüft und evaluiert werden. Ergänzend zu den Kammern müssen unabhängige Beschwerdestellen, zum Beispiel bei Azubi-Werken, geschaffen werden.

3.1.3 Ausbildungsnachweis

Gesetzliche Grundlage

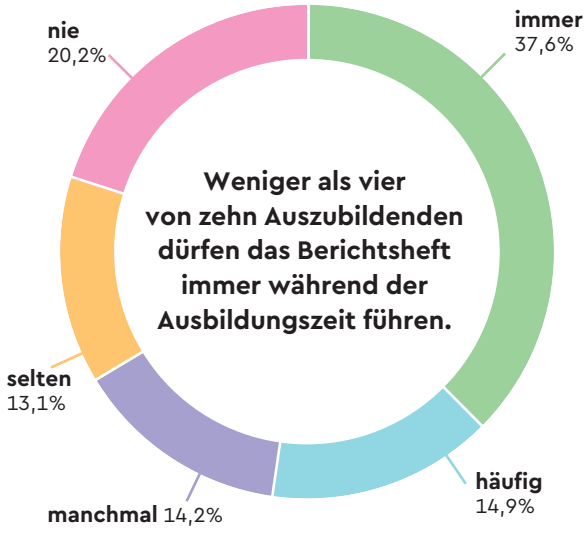
Das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) ist nach § 13 Satz 2 Nr. 7 Berufsbildungsgesetz (BBiG) für Auszubildende als verpflichtend vorgeschrieben. Es ist Zulassungsvoraussetzung für die Teilnahme an der Abschlussprüfung (§ 43 Absatz 1 Nummer 2 BBiG). In das Berichtsheft werden alle Tätigkeiten, die Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildung ausführen, sowie die Berufsschulthemen eingetragen. Die Einträge sind in der Ausbildungszeit am Ausbildungsplatz vorzunehmen und müssen nach § 14 des BBiG regelmäßig vom Ausbildungsbetrieb kontrolliert und unterschrieben werden. Der Ausbildungsbetrieb hat zudem die Pflicht, beim Führen des Ausbildungsnachweises zu unterstützen. Der § 13 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 Möglich-

Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit



Basis: n = 823 Antwortende

keit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung gaben 20 Prozent der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 13 Prozent machen dies nur »selten«.

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen.
Während bei einem Drittel der befragten Berufe nur wenige (unter 6 Prozent) den Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind dies beispielsweise zwischen 35 und 39 Prozent bei den Verkäufer*innen, Kaufleuten im Einzelhandel, Steuerfachangestellten, Metallbauer*innen und Zweiradmechatroniker*innen und sogar 86 Prozent bei den Konditor*innen.

Das Ausfüllen des Berichtshefts im Betrieb ist notwendig, da dort auch Rücksprachen mit Ausbilder*innen 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 reflektiert werden.

3.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder*innen

Durch die vielfältigen Transformationsprozesse der Arbeitswelt, insbesondere deren fortschreitende Digitalisierung, verändern sich die Anforderungen an die methodische und didaktische Gestaltung der Ausbildung sowie an die Kompetenzen und das Rollenverständnis von Ausbilder*innen.

Zugleich wandelt sich die Struktur der Gruppe der Auszubildenden, die zudem deutlich an Heterogenität gewonnen hat. So werden Ausbilder*innen einerseits mit Jugendlichen konfrontiert, die unterschiedliche schulische und sprachliche Voraussetzungen sowie verschiedene Unterstützungsbedarfe mitbringen. Andererseits steigt das Durchschnittsalter ebenso wie der Anteil der Auszubildenden, die über einen höheren Schulabschluss verfügen.

Dadurch verändern und erweitern sich die Anforderungen an Ausbilder*innen, die zunehmend auch als Mentor*innen, Coach*innen und vor allem als Lernprozessbegleiter*innen gefragt sind.[23] [24]

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.

Ansprechbarkeit von Ausbilder*innen
92 Prozent der Befragten gaben an, formal zugeteilte Ausbilder*innen zu haben, doch sind diese bei rund 14 Prozent dieser Auszubildenden »selten« bis »nie« präsent.

Am häufigsten wird die fehlende Präsenz von Ausbilder*innen in mittelgroßen Betrieben mit 21 bis 500 Beschäftigten (16 Prozent) bemängelt. In kleineren Betrieben bis 20 Mitarbeiter*innen berichteten 11 Prozent der Auszubildenden von einer mangelnden Präsenz ihrer Ausbilder*innen. In Großbetrieben äußerten rund 13 Prozent der Befragten, dass ihnen »selten« oder »nie« ein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht.

Sind die Ausbilder*innen nicht ansprechbar, dann 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, an vielen Stellen nicht möglich ist.

[23] French, M.; Diettrich, A. (2017): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben. Qualifizierungskonzepte und Professionalisierungsstrategien.

[24] DGB-Jugend Berlin-Brandenburg (2024): Bezirklicher Ausbildungsreport 2024. Verfügbar unter: https://bb-jugend.dgb.de/ausbildung/ausbildungsreport/ausbildungsreporte-berlin-brandenburg/++co++5abafd9c-ff50-11ef-bef9-2f8a8ef5e721

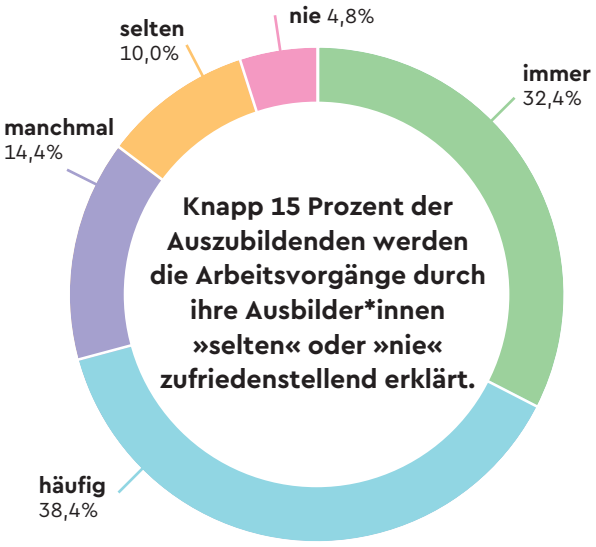
Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: Mit 87 Prozent ist der Großteil der Auszubildenden, deren Ausbilder*innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, mit den Erklärungen zufrieden. Dies trifft jedoch nur für knapp 19 Prozent der Auszubildenden zu, deren Ausbilder*innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind.

Fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen

Von den Auszubildenden, denen Ausbilder*innen zur Verfügung stehen, gaben insgesamt sieben von zehn (knapp 71 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen haben fast 15 Prozent den Eindruck, dass ihnen die Arbeitsvorgänge eher »selten« bzw. »nie« zu ihrer Zufriedenheit erklärt werden.

Nicht immer scheinen die Ausbilder*innen über ausreichend zeitliche Ressourcen zu verfügen, um ihre Auszubildenden zufriedenstellend betreuen zu können. Dabei sind intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung.

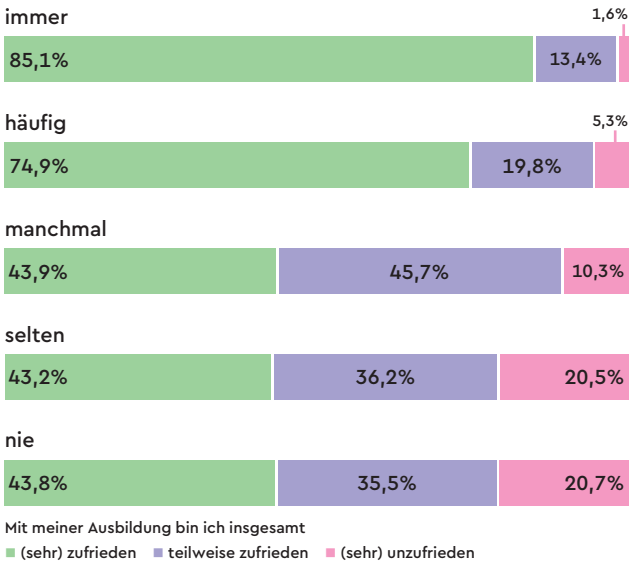
Fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen



Basis: n = 995 Antwortende

Diese Einschätzung wird durch die Ergebnisse des Ausbildungsreports eindrücklich bestätigt: So bewerten 85 Prozent der Auszubildenden, die sich immer gut betreut fühlen, die fachliche Qualität der Ausbildung als »sehr gut« oder »gut«. Knapp 90 Prozent von ihnen sind mit ihrer Ausbildung insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Werden den Auszubildenden Arbeitsvorgänge durch ihre Ausbilder*innen hingegen »selten« oder »nie« zufriedenstellend erklärt, sinken die entsprechenden Anteile auf 31 Prozent (fachliche Qualität) bzw. 21 Prozent (Zufriedenheit).

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit von der Betreuung durch Ausbilder*innen



Die gute fachliche Betreuung durch Ausbilder*innen ist eine zentrale Bedingung für eine hohe Ausbildungszufriedenheit.

Basis: n = 976 Antwortende

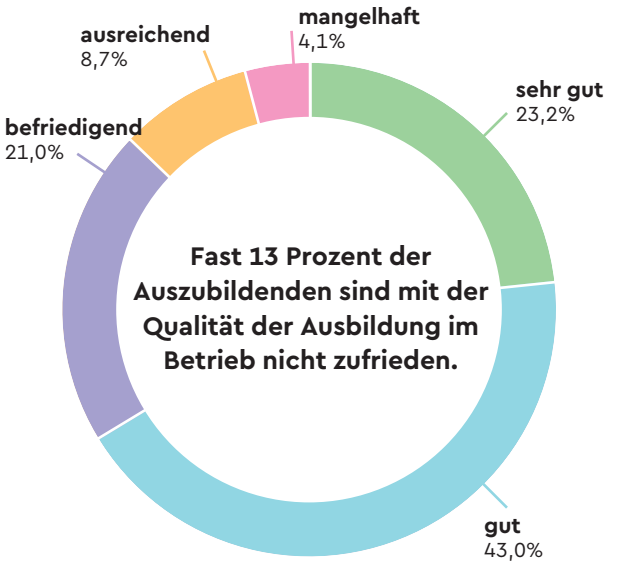
Die Rolle der Ausbilder*innen umfasst heute deutlich mehr als die reine Wissensvermittlung. Als Lernprozessbegleiter*innen sollen sie dazu beitragen, die Auszubildenden spezifisch zu fördern und Lernprozesse individuell zu gestalten, um die Entwicklung der Selbstlernkompetenz zu unterstützen. Eine wesentliche Voraussetzung dafür besteht darin, dass Ausbilder*innen in der Lage sind, auf individuelle Lernbedürfnisse einzugehen und bei Konflikten vermitteln zu können (vgl. auch Ergebnisse des DGB-Ausbildungsreports von 2024).[25]

Die Motivation der Auszubildenden ist ein weiterer wichtiger Faktor für den erfolgreichen Verlauf einer Ausbildung. Um diese zu fördern, sind externe Belohnungs- und Anreizsysteme auf Dauer nur bedingt geeignet. Vielmehr muss es gelingen, Spaß und Interesse an der Ausbildung zu wecken und aufrechtzuerhalten. Den Ausbilder*innen kommt auch hier eine zentrale Bedeutung zu. Sowohl in der Gestaltung des persönlichen Umgangs mit den Auszubildenden als auch über die Strukturierung und Organisation des Ausbildungsprozesses können sie Einfluss auf die Motivation der Auszubildenden nehmen.

3.1.5 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

Nur zwei Drittel der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden (66 Prozent) bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb als »gut« oder »sehr gut«. Fast 13 Prozent der Befragten bewerten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb hingegen nur als »ausreichend« oder sogar »mangelhaft«.

Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb



Basis: n = 1.094 Antwortende

Betriebsgröße

Die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität der Ausbildung eine wichtige Rolle. So beurteilen rund 59 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 Mitarbeiter*innen erhöht sich dieser Anteil auf fast 69 Prozent, und in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ist er mit rund 76 Prozent am höchsten.

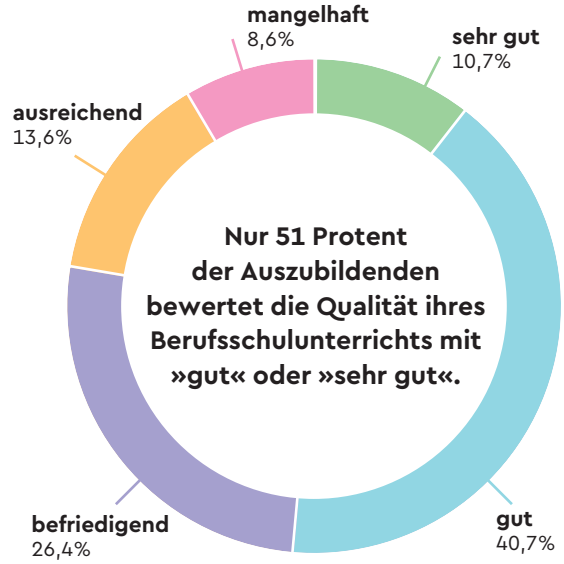
[25] DGB-Jugend (2024): DGB-Ausbildungsreport 2024, Kap. 2: Schwerpunkt: Fachliche Anleitung durch Ausbilder*innen und methodische Gestaltung der Ausbildung.

3.1.6
Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

Bedeutung der Berufsschule
Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine zentrale Rolle. Neben dem Betrieb ist sie der zweite eigenständige Lernort für die Auszubildenden. In der Berufsschule vertiefen Auszubildende das im Betrieb erworbene praktische Wissen. Zugleich vermittelt sie eine berufliche Grund- und Fachbildung. Darüber hinaus wird in der Berufsschule auch ein Schwerpunkt auf allgemeine Bildung gelegt. Ein guter Berufsschulunterricht kann dazu beitragen, dass Auszubildende Inhalte ihrer Ausbildung, die ihnen durch ausbildungsfremde Tätigkeiten oder mangelnde Präsenz von Ausbilder*innen entgangen sind, wenigstens teilweise über die theoretische Wissensvermittlung kompensieren können. Zudem bietet die Berufsschule den Auszubildenden die Möglichkeit, ihren Wissensstand mit Kolleg*innen aus verschiedenen Betrieben abzugleichen. Lehrer*innen fungieren im Fall von Defiziten oder anderen Problemen im Ausbildungsalltag oftmals als Vermittler*innen zwischen Auszubildenden und Betrieb. Damit leisten sie einen immens wichtigen Beitrag zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen, welcher weit über reine Unterrichtsarbeit hinausgeht.

Beurteilung der Qualität des Berufsschulunterrichts
Nur gut die Hälfte der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden (51 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. 26 Prozent bezeichnen die Unterrichtsqualität als »befriedigend«, und immerhin 22 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

Fachliche Qualität der Berufsschule



Basis: n = 1.091 Antwortende

Ansätze zur Verbesserung
Die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule bleibt wie in den vergangenen Jahren deutlich hinter der Zufriedenheit mit der Ausbildung im Betrieb zurück.

Wie die Schwerpunktthemen der Ausbildungsreporte von 2012, 2017 und 2023 verdeutlicht haben, beeinflusst eine Vielzahl von Faktoren die Bewertung der fachlichen Qualität des Berufsschulunterrichts. Von großer Bedeutung sind dabei die infrastrukturellen Rahmenbedingungen an den einzelnen Schulen. Wie im gesamten Bildungssektor besteht auch bei den Berufsschulen ein massiver Investitionsstau, allein in Berlin beträgt der Bedarf fast eine Milliarde Euro. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern, technischen Geräten und Ähnlichem ist unabdingbar, soll das Lernen im Unterricht erfolgreich unterstützt werden.[26] Insbesondere die neuen Anforderungen an die Vermittlung digitaler und medialer Kompetenzen verlangen eine entsprechende Infrastruktur an den Berufsschulen. Hier hatte auch die Corona-Ausbildungsstudie der DGB-Jugend aus dem Jahr 2021 einen großen Nachholbedarf identifiziert: Weniger als die Hälfte der befragten Auszubildenden beurteilte dort die digitale Ausstattung an 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.[27] Wie die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2023 zeigten, haben sich diese Werte nach der Pandemie sogar noch verschlechtert.[28]

Eine gute Ausstattung allein sichert jedoch noch keinen qualitativ hochwertigen Berufsschulunterricht. In jedem Fall bedarf es auch einer engen Kooperation und Abstimmung mit den ausbildenden Betrieben, damit das theoretische Wissen eine Relevanz für die berufliche Praxis gewinnt. Auf diese Weise kann es einerseits zu nachhaltigen Lernprozessen und andererseits zu einem konkreten Wissenstransfer in den betrieblichen Alltag beitragen.

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. Gründe sind zum Beispiel Ausstattungs- und Wartungsprobleme, die Einarbeitung in neue Unterrichtstechnologien, das Erschließen von digitalen Bildungsmedien oder auch die Verlagerung von Verantwortlichkeiten im Zuge der digitalen Dokumentation von

[26] Bielinski, J.; Brandt, A.; Windels, T. (2026): Mit öffentlichen Investitionen für Demokratie, Gerechtigkeit und Wohlstand in Berlin: Zukunft beginnt Heute! Analyse der Investitionsbedarfe und -möglichkeiten in Berlin. Hans-Böckler-Stiftung. Verfügbar unter: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-009411/p_Zukunft_beginnt_heute_2026.pdf

[27] Deutscher Gewerkschaftsbund (2021): Corona-Ausbildungsstudie. Verfügbar unter: https://jugend.dgb.de/++co++3af8ed1c-e9c1-11ed-8e96-001a4a16011a

[28] DGB-Jugend (2023): Ausbildungsreport 2023. Verfügbar unter: https://jugend.dgb.de/ausbildung/ausbildungsreport/++co++b47f4990-312b-11ee-b382-001a4a16011a



Leistungen. Deshalb ist eine erhebliche Verbesserung der personellen Ausstattung an beruflichen Schulen notwendig, um die vorhandenen Lehrkräfte zu entlasten und eine Arbeitsteilung zu ermöglichen.

Zudem muss die Ausbildung von Berufsschullehrkräften an den Hochschulen sowohl quantitativ als auch qualitativ verstärkt werden. Es ist zwar zu begrüßen, dass auch das Land Brandenburg 2024 begonnen hat, eigene Berufsschullehrkräfte auszubilden, allerdings reichen die Kapazitäten nicht aus. Auch muss der Beruf der Berufsschullehrer*innen aufgewertet werden. Sie brauchen mehr Sicherheit, weniger befristete und prekäre Arbeitsverhältnisse sowie gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit. Das gilt es voranzutreiben – auch für das sozialpädagogische Personal sowie für Sprachlehrer*innen, die an beruflichen Schulen eingesetzt werden.

Schließlich darf bei der methodischen und inhaltlichen Gestaltung des Unterrichts – neben der Einbindung der Ausbildungsbetriebe – auch die Partizipation der Auszubildenden selbst nicht vergessen werden. Eine adäquate Beteiligung von Schüler*innen bei Fragen der Unterrichtsplanung und -gestaltung erhöht deren Motivation und kann dazu beitragen, die Qualität des Berufsschulunterrichts zu verbessern und an den Bedürfnissen der Schüler*innen auszurichten.[29]

Vor dem Hintergrund von Haushaltszwängen und Schuldenbremse sowie ausbleibenden substanziellen Verbesserungen (z. B. bei Mitbestimmung, Ausstattung, Klassengrößen etc.) in den Berufsschulen ist es wenig verwunderlich, wenn die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurückbleibt: Zu lange wurde im Bildungsbereich gekürzt und Personalstellen nicht neu besetzt. Ein unhaltbarer Zustand, der dann auch noch auf dem Rücken der Lehrer*innen ausgetragen wird.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Die Rahmenbedingungen, unter denen in den Berufsschulen gelehrt und gelernt wird, müssen nachhaltig verbessert werden. Die Berufsschulen in Berlin und Brandenburg 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. Auch die bestehende Bausubstanz und Sanitäranlagen bedürfen vielerorts dringend einer Sanierung bzw. Modernisierung, um eine angenehme und einladende Lernatmosphäre zu schaffen. 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. Kontinuierliche Fort- und Weiterbildungen der Lehrkräfte sind nötig und müssen durch eine ausreichende Personaldecke an den Berufsschulen ermöglicht werden.

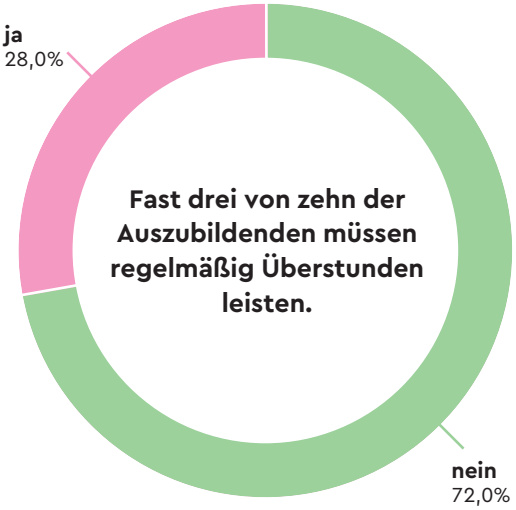
[29] DGB-Jugend Berlin-Brandenburg (2017): Bezirklicher Ausbildungsreport 2017. Verfügbar unter: https://bb-jugend.dgb.de/ausbildung/ausbildungsreport/ausbildungsreporte-berlin-brandenburg/++co++e73c8a00-a038-11ef-949c-1b2e5868b6ed

3.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

3.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

Fast drei von zehn (28 Prozent) der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden.

Regelmäßigkeit von Überstunden

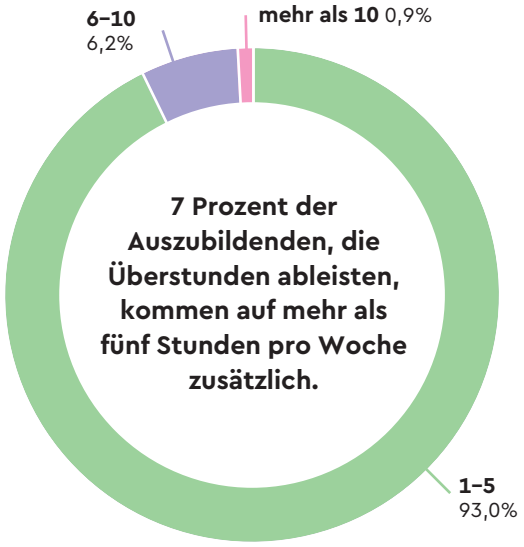


Basis: n = 1.091 Antwortende

Branchenunterschiede
Bei der Forderung nach Überstunden gibt es große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. 71 Prozent der angehenden Verwaltungsfachangestellten gaben an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Bei den Konditor*innen sind es mit 68 Prozent kaum weniger – ein deutlicher Hinweis auf eine gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen. Demgegenüber gaben weniger als 10 Prozent der befragten Konstruktionsmechaniker*innen, Industrieelektriker*innen, Eisenbahner*innen im Betriebsdienst, Medientechnolog*innen Druck und Pharmakant*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. Sie sehen sich nicht in der Verhandlungsposition, regelmäßige Überstunden abzulehnen oder nach einem entsprechenden Ausgleich zu

Überstunden pro Woche



Basis: n = 274 Antwortende, die Überstunden machen müssen

fragen. Der Großteil (93 Prozent) der Auszubildenden, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, leistet bis zu fünf Überstunden pro Woche, die übrigen 7 Prozent jedoch zum Teil noch deutlich mehr.

Durchschnittliche Anzahl der Überstunden
Unter den Befragten, die angaben, Überstunden ableisten zu müssen, liegt die Zahl der durchschnittlich erbrachten Überstunden über alle abgefragten Berufe bei 3 Stunden. Stark betroffen sind zum Beispiel Berufe aus der Hotellerie/Gastronomie: Deutlich über dem Durchschnitt der untersuchten Berufe liegen beispielsweise Köche und Köchinnen mit durchschnittlich 4,5 Überstunden pro Woche sowie die Hotelfachleute mit 3,8. Überstunden fallen jedoch auch in anderen Branchen an: Durchschnittlich 4,4 Überstunden müssen beispielsweise auch Verwaltungsfachangestellte leisten oder 3,7 Stunden die Anlagenmechaniker*innen. Mit durchschnittlich 1,4 Stunden gehören die befragten Bankkaufleute sowie Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker*innen zu den Berufen mit den wenigsten Überstunden.

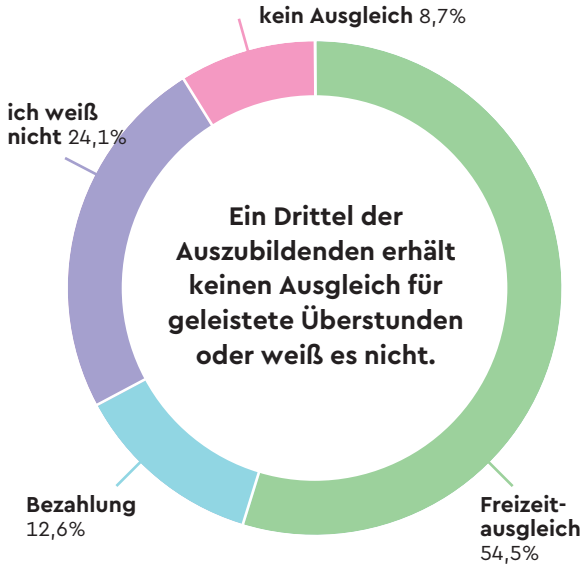
Überstunden nach Betriebsgröße
Zwischen der Betriebsgröße und dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, ist ein Zusammenhang erkennbar: So gaben von den Auszubildenden aus Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten 27 Prozent an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten hingegen lag dieser Anteil bei 35 Prozent.

3.2.2
Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

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 leider eine Diskrepanz zwischen gesetzlicher Regelung und gelebter Ausbildungspraxis.

Ausgleich für Überstunden
Zwei Drittel (67 Prozent) der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden gaben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (knapp 13 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (gut 54 Prozent). Fast 9 Prozent der Befragten erhielten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden – obwohl das gesetzlich vorgeschrieben ist.

Regelung des Überstundenausgleichs im Betrieb



Basis: n = 1.027 Antwortende

Branchenunterschiede
Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen den Ausgleich von Überstunden. Wenn solche Vereinbarungen nicht vorhanden sind, scheuen es Auszubildende häufig, ihre Vorgesetzten darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende vorausgesetzt wird.

Zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen bestehen deutliche Unterschiede bezüglich der Regelung des Überstundenausgleichs. Dies betrifft sowohl die Frage, ob Überstunden eher mit Freizeit ausgeglichen oder bezahlt werden, als auch, ob überhaupt ein Ausgleich geleistet wird.

So gaben beispielsweise nur 30 Prozent der Fahrradmonteur*innen aus Berlin und Brandenburg an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. Nicht viel besser sieht es bei Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker*innen (47 Prozent), Konditor*innen (50 Prozent) und Anlagenmechaniker*innen (55 Prozent) aus. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen alle befragten Verwaltungsfachangestellten ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet. Fast so viele sind es auch bei den angehenden Mikrotechnolog*innen, Medientechnolog*innen Druck und Fachkräften für Veranstaltungstechnik (zwischen 92 und 94 Prozent).



3.2.3
Wöchentliche Ausbildungszeit

Die teilweise hohe Anzahl von Überstunden hat Auswirkungen auf die wöchentliche Ausbildungszeit. Der Großteil der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (gut 92 Prozent). Fast 8 Prozent der Befragten gaben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für fast 2 Prozent der Befragten zum Alltag. Das ist bei weitem mehr als die gesetzliche Grundlage zulässt.

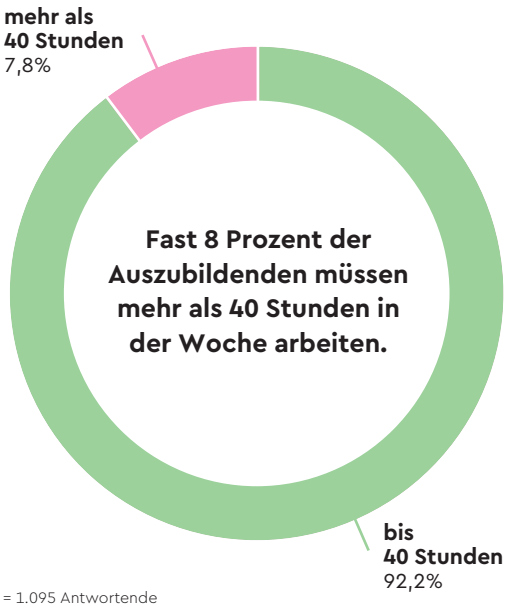
Die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden absolviert den betrieblichen Teil der Ausbildung ausschließlich vor Ort im Ausbildungsbetrieb, weniger als 4 Prozent der Befragten gaben an, Teile ihrer Ausbildung mobil bzw. im Homeoffice zu absolvieren.

Gesetzliche Regelung
§ 8 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) regelt: »Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten«. Und in dem derzeit geltenden Arbeitszeitgesetz ist 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.

Wöchentliche Arbeitstage
Anlass zu Kritik gibt in einigen Ausbildungsberufen die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. Während im Durchschnitt aller befragten Berufe weniger als 5 Prozent der befragten Auszubildenden angaben, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten, haben 27 Prozent der angehenden Konditor*innen keine Fünf-Tage-Woche. Nicht viel besser sieht es bei den Verkäufer*innen (knapp 14 Prozent), Köchinnen und Köchen (rund 13 Prozent) und den Kaufleuten im Einzelhandel (11 Prozent) aus.

Darüber hinaus ist für so manchen Auszubildenden die Freistellung für die Berufsschule ein regelrechter Kampf mit dem Betrieb. Erholungszeiten sind ebenfalls keine Selbstverständlichkeit.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit



Basis: n = 1.095 Antwortende

Folgen für die Auszubildenden
Viele Auszubildende haben Probleme, sich in ihrer knapp bemessenen Freizeit vom beruflichen Alltag zu erholen. Ihnen fehlt es nicht nur an Zeit zum Lernen für die Berufsschule sowie für Freund*innen und Familie, sondern auch an Zeit für das gesellschaftlich so wichtige kontinuierliche freiwillige Engagement in Vereinen und Verbänden. Denn ein Teil der Auszubildenden ist von überlangen Arbeitstagen, unregelmäßiger Schichtarbeit und ständiger Erreichbarkeit auch außerhalb der Ausbildungszeit betroffen, wie bereits die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2018 aufzeigen konnten.[30] Dass die Lage der Ausbildungszeit sowie Schichtdienste und unzulängliche Regelungen bezüglich der Pausenzeiten Auswirkungen auf die Situation der Auszubildenden haben, wurde im Ausbildungsreport 2016 ausführlich dargestellt.[31]

[30] DGB-Jugend Berlin-Brandenburg (2018): Ausbildungsreport 2018. Verfügbar unter: https://bb-jugend.dgb.de/ausbildung/ausbildungsreport/ausbildungsreporte-berlin-brandenburg/++co++d1d9dd1c-a037-11ef-8e3b-bdcd197a597b

[31] DGB-Jugend (2016): Ausbildungsreport 2016. Verfügbar unter: https://www.uebergangschuleberuf.de/wp-content/uploads/2022/01/dgb_jugend_ausbildungsreport_2016.pdf

Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten. Das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich.[32]

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Der Ausbildungsrahmenplan, der die gesamte Ausbildung zeitlich gliedert, sieht grundsätzlich keine Notwendigkeit zu Überstunden vor. Trotzdem zeigt sich, dass Überstunden für viele Auszubildende alltäglich sind. 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.

3.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Ausbildungszeit

Gesetzliche Regelung

Allen Auszubildenden, unabhängig vom Alter, wird im Berufsbildungsgesetz (BBiG) seit 2020 eine gesetzlich abgesicherte Anrechnung der Berufsschulzeit auf die Ausbildungszeit gewährt. Damit dürfen 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.

An einem Tag pro Woche gilt: Wenn der Berufsschultag mehr als 5 Unterrichtsstunden (mindestens je 45 Minuten) hat, wird der Tag mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit angerechnet (§ 15 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 BBiG). Er gilt damit als kompletter Ausbildungstag. Auszubildende können nicht mehr verpflichtet werden, in den Betrieb zurückzukehren.

In Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens 5 Tagen muss die Woche mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit angerechnet werden (§ 15 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 BBiG). Die Berufsschulwoche gilt in diesem Fall als komplette Arbeitswoche. Auszubildende dürfen dann nicht mehr im Betrieb beschäftigt werden. Für 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 (§ 15 Abs. 2 Nr. 1).

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

Dennoch müssen nach der Vorstellung, die in nicht wenigen Unternehmen herrscht, die Berufsschulzeiten von der betrieblichen Ausbildungszeit abgezogen, also »nachgeholt« werden. Ist das der Fall, können Auszubildende weit über ihre vertraglich festgelegte Arbeitszeit hinauskommen – eine große Belastung für die Betroffenen.

Außerdem müssen Auszubildende sowohl für die Teilnahme an der Abschlussprüfung als auch für den unmittelbar davorliegenden Tag von der Arbeit freigestellt werden. Die Freistellung erfolgt mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit (§ 15 Berufsbildungsgesetz).

[32] Vgl. BMBFSFJ (2026): Berufsbildungsbericht 2026, S. 117f: Auch 2024 fielen die Lösungsquoten in Berufen des Hotel- und Gastgewerbes wieder überdurchschnittlich hoch aus. Ebenfalls sehr hohe Vertragslösungsquoten von bis zu 50 Prozent entfielen u.a. auf Friseur*innen, Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk sowie Maler*innen und Lackierer*innen.

Trotz der angepassten gesetzlichen Regelungen gaben über zwei Prozent der Befragten an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen. Bei weiteren 10 Prozent ist dies immerhin »manchmal« oder »selten« der Fall.

Von den angehenden Biologielaborant*innen, Köchinnen und Köchen sowie Steuerfachangestellten gaben nur zwischen 55 und 76 Prozent an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts nicht nacharbeiten zu müssen. Bei der Hälfte der befragten Berufe waren dies hingegen zwischen 90 und 100 Prozent.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Als Gewerkschaftsjugend kämpfen wir dafür, dass nicht nur ein Berufsschultag in der Woche voll angerechnet wird, sondern alle Tage. 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, dass sie nach der Berufsschule wieder in den Betrieb zurückkehren.

3.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

Gesetzliche Regelung

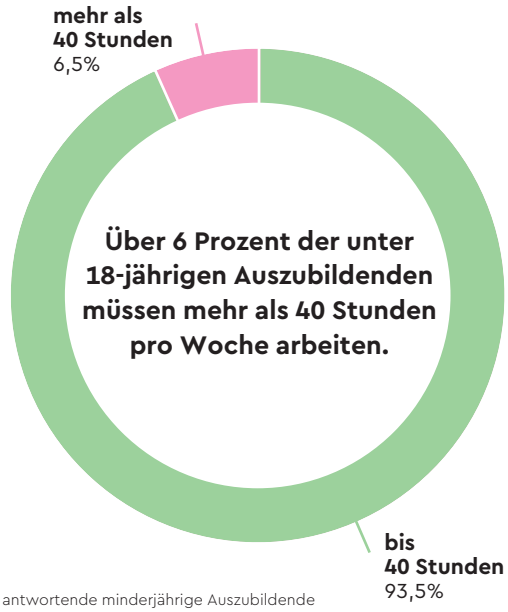
Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, stehen unter dem besonderen Schutz des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Bei der Arbeitszeit ist für minderjährige Auszubildende eine maximale Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich und 8 Stunden täglich festgelegt. Sollten Überstunden 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 5 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

Der Anteil der befragten Auszubildenden unter 18 Jahren, die angaben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten, liegt bei alarmierenden 6,5 Prozent.

Außerdem entspricht es keinesfalls dem Jugendarbeitsschutzgesetz, wenn mehr als ein Fünftel der minderjährigen Auszubildenden (knapp 21 Prozent) regelmäßig zu Überstunden herangezogen wird. Und nur weniger als die Hälfte (45 Prozent) von diesen erhält dafür einen Freizeitausgleich.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden



n = 216 antwortende minderjährige Auszubildende

Nacharbeiten der Berufsschulzeiten
Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden missachtet: So müssen über 8 Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten.[33]

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Bei den Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) handelt es sich keinesfalls nur um Einzelfälle, in einigen Branchen sind sie leider 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. Von Sanktionen bis hin zum Entzug der Ausbildungsberechtigung darf im Einzelfall nicht zurückgeschreckt werden. Eine Aushebelung des ArbSchG in einzelnen Branchen hätte erhebliche Auswirkungen auf die Ausbildungsqualität und die psychische Belastung der Auszubildenden.
Vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden Alters bei Ausbildungsbeginn – mittlerweile liegt es bei durchschnittlich 20 Jahren[34] – 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 die bestehenden Öffnungsklauseln und Ausnahmeregelungen im JArbSchG zu streichen und die bisher geltenden Höchstgrenzen für die Schichtzeit von Jugendlichen und Auszubildenden zu verkürzen.

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

[34] Vgl. BIBB (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024 – Vorversion, S. 172.

3.3 Ausbildungsvergütung

Gesetzliche Regelung
Für eine Mindestausbildungsvergütung (MiAV) in der Berufsausbildung hat die Gewerkschaftsjugend sehr lange gekämpft. Seit dem 1. Januar 2020 gibt es die gesetzlich abgesicherte Untergrenze für Ausbildungsvergütungen. Der Bezahlung besonders niedriger Ausbildungsvergütungen konnte so Einhalt geboten werden: Die Mindestvergütung hilft dabei 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 Anspruch darauf, 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 wurde eine jahrelange Rechtsprechungspraxis des Bundesarbeitsgerichts in Gesetzesform gegossen.

Die zweite Haltelinie bilden die im Gesetz genannten Festbeträge (§ 17 Abs. 2 BBiG). Für die Einführungsphase bis einschließlich 2023 waren sie bereits im Gesetz festgelegt. Seit diesem Jahr werden diese Festbeträge durch das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) jährlich festgelegt. Die Steigerung orientiert sich dabei 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 2025 nur noch bei 20 Prozent, die lediglich knapp die Hälfte aller Beschäftigten (49 Prozent) repräsentieren.[35]

[35] Statistisches Bundesamt (Destatis) (2026): Tarifbindung von Arbeit-

Zudem bieten einige Arbeitgeberverbände seit vielen 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 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.

Durchschnittliche tarifliche Vergütung

Seit dem Jahr 1976 ermittelt das BIBB jährlich die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus rund 500 wichtigen Tarifbereichen in Deutschland. Demnach erhöhten sich 2025 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 6,7 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 1.209 Euro. Der Anstieg ist damit sogar noch stärker ausgefallen als 2024, wo mit einer Zunahme um 6,3 Prozent der seinerzeit höchste Anstieg seit 1992 ermittelt wurde – dem Jahr, in dem erstmals für das gesamte Bundesgebiet Daten erhoben wurden. Bereits im ersten Ausbildungsjahr lag die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung bei 1.117 Euro, im vierten Jahr betrug sie 1.339 Euro.[36]

Tarifliche Unterschiede zwischen Berufen und Branchen

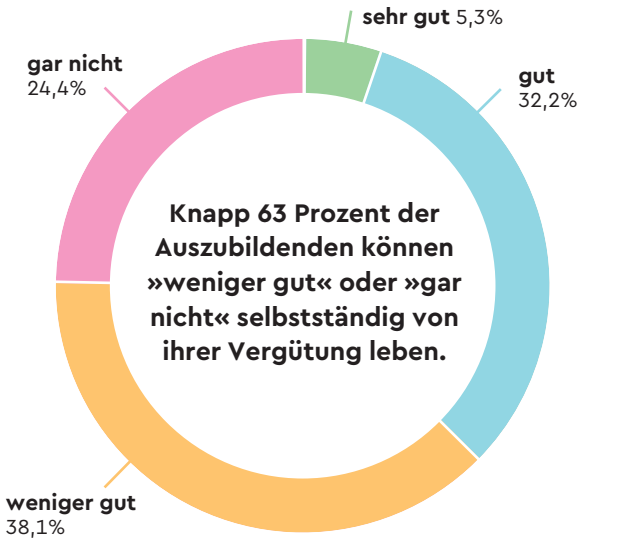
Für die unterschiedlichen Branchen und Berufsbilder sind bundesweit erhebliche Unterschiede bei den tariflich geregelten Ausbildungsvergütungen festzustellen. Mit durchschnittlich 1.463 Euro brutto im Monat lagen Milchtechnolog*innen 2025 an der Spitze aller erfassten dualen Ausbildungsberufe. Auf Platz zwei folgten Kaufleute für Versicherungen und Finanzanlagen mit 1.404 Euro, gefolgt von Bankkaufleuten (1.388 Euro) und Anlagenmechaniker*innen im Bereich Industrie und Handel (1.381 Euro). Am unteren Ende rangierten – wie in der Vergangenheit – Friseur*innen mit durchschnittlich 727 Euro. Aber auch angehende Tischler*innen erhielten mit 981 Euro deutlich weniger als der Durchschnitt aller Auszubildenden in tarifgebundenen Betrieben von 1.209 Euro monatlich.[37]

Vergütung der befragten Auszubildenden

Die tatsächlich gezahlte Vergütung kann von diesen tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen, wie die Angaben der für den Ausbildungsreport in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden zeigen. Sie bekommen über alle abgefragten Ausbildungsberufe und Ausbildungsjahre durchschnittlich 1.022 Euro pro Monat. Das ist deutlich weniger als der Gesamtdurchschnitt der tariflich geregelten Vergütungen.

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass gut ein Drittel (37 Prozent) der befragten Auszubildenden angab, »sehr gut« (5 Prozent) oder »gut« (32 Prozent) von ihrer Ausbildungsvergütung leben zu können. »Weniger gut« kommen 38 Prozent mit der Höhe der Ausbildungsvergütung zurecht und knapp jede*r vierte Auszubildende gab an, von der Ausbildungsvergütung »gar nicht« selbstständig leben zu können (24 Prozent).

Von meiner Ausbildungsvergütung kann ich selbstständig leben



n = 1.099 antwortende Auszubildende

nehmern. https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-5/tarifbindung-arbeitnehmer.html

[36] Schönfeld, G.; Wenzelmann, F. (2026): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2025: Starker Anstieg von deutlich über sechs Prozent im zweiten Jahr in Folge. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

[37] BIBB (2026d): Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2025.



Dementsprechend sind über 60 Prozent der Auszubildenden auf weitere Einkünfte angewiesen. Die größte Bedeutung haben dabei die Unterstützung durch Eltern/Bekannte sowie Kindergeldzahlungen (jeweils 30 Prozent). 7 Prozent der Befragten gaben an, neben ihrer Ausbildung noch einen Nebenjob zu haben. Staatliche Leistungen wie die Berufsbildungsbeihilfe (knapp 4 Prozent) oder andere staatliche Leistungen (knapp 5 Prozent) sind von nachrangiger Bedeutung.

Branchenunterschiede
Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. Im ersten Ausbildungsjahr erhielten beispielsweise die befragten Bankkaufleute durchschnittlich 1.304 Euro und damit über 50 Prozent mehr als die befragten Köchinnen und Köche (850 Euro).

Mindestausbildungsvergütung
Die DGB-Jugend wird die Entwicklung bei der Höhe der Mindestausbildungsvergütung (MiAV) auch in den kommenden Jahren kritisch begleiten, denn sie bleibt weiterhin 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 2026 ihre Ausbildung beginnen und nur den Anspruch auf die Mindestausbildungsvergütung haben, wären das 894 Euro im ersten Ausbildungsjahr – und damit 170 Euro mehr als aktuell gesetzlich vorgesehen. Geld, das angesichts der gestiegenen Lebenshaltungskosten dringend gebraucht wird.

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

Vergütungsstufen 2023 bis 2026

Jahr des Ausbildungsbeginns	2023	2024	2025	2026
1. Ausbildungsjahr	620 Euro	649 Euro	682 Euro	724 Euro
2. Ausbildungsjahr (+ 18%)*	731,60 Euro	766 Euro	805 Euro	854 Euro
3. Ausbildungsjahr (+ 35%)*	837 Euro	876 Euro	921 Euro	977 Euro
4. Ausbildungsjahr (+ 40%)*	868 Euro	909 Euro	955 Euro	1.014 Euro

* Bezogen auf das erste Ausbildungsjahr

3.4 Persönliche Beurteilungen der Ausbildungsqualität

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

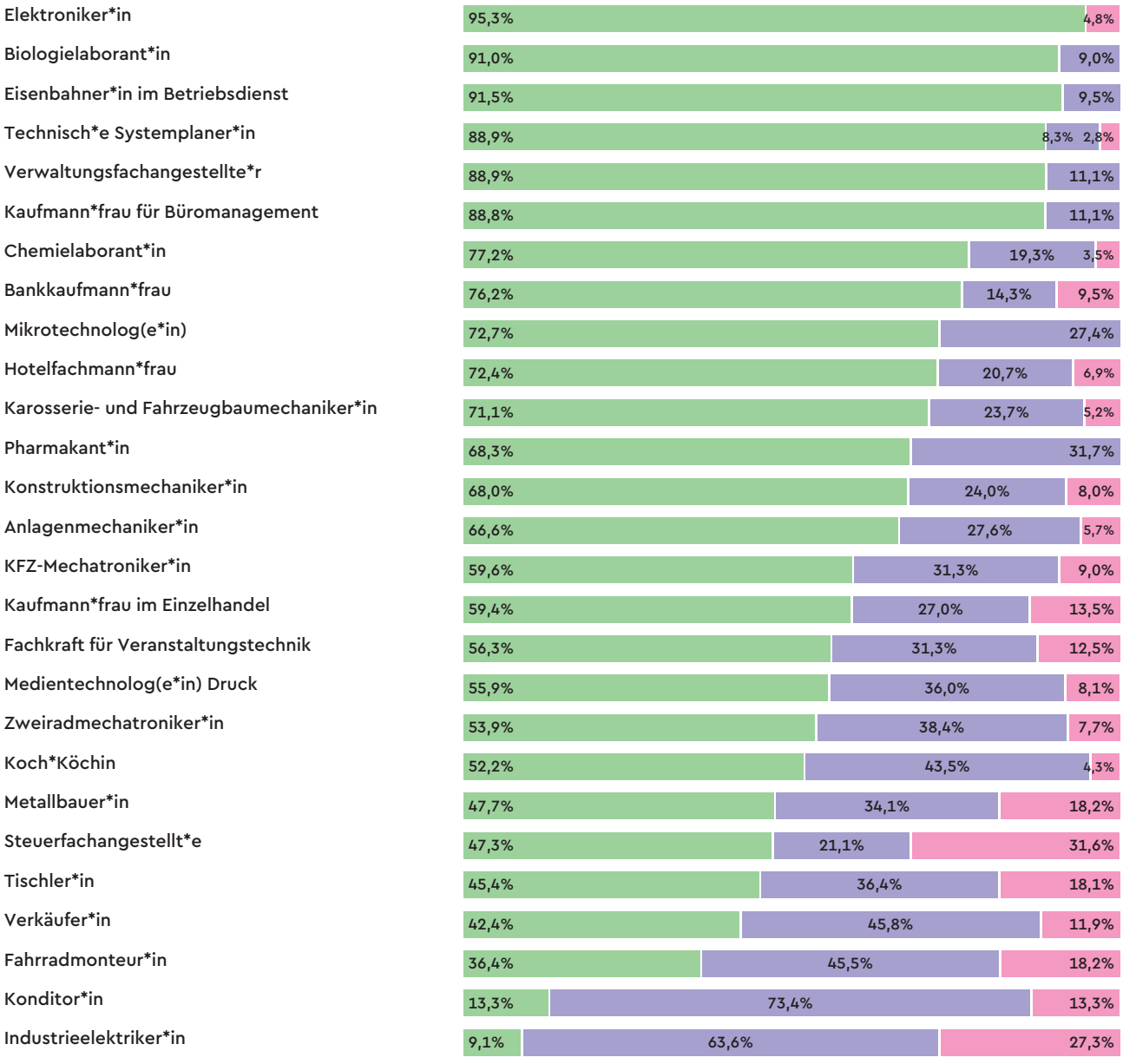
3.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt sind zwei Drittel (66 Prozent) der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (15 Prozent) oder »zufrieden« (rund 51 Prozent). Ein Viertel (25 Prozent) gab an, mit der Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein, fast 9 Prozent äußerten sich »eher unzufrieden« oder »sehr unzufrieden«.

Die Ausbildungszufriedenheit variiert zwischen den Ausbildungsberufen erheblich. Während mehr als 90 Prozent der befragten Eisenbahner*innen im Betriebsdienst, Biologielaborant*innen und Elektroniker*innen mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, trifft dies nur für gut ein Drittel der Fahrradmonteur*innen und sogar nur 13 bzw. 9 Prozent der Konditor*innen und Industrieelektriker*innen zu.

Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen Faktoren maßgeblich beeinflusst, die im Folgenden näher beleuchtet werden.

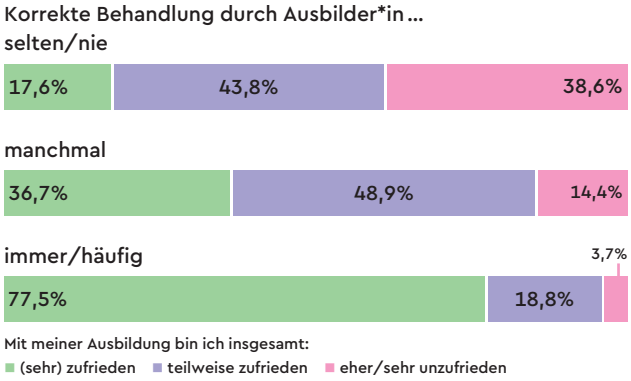
Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Ausbildungsberufen



Basis: n = 1.091 Antwortende

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 knapp 78 Prozent mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden. Andererseits waren bei denjenigen, die »selten« oder »nie« korrekt behandelt wurden, weniger als 18 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.

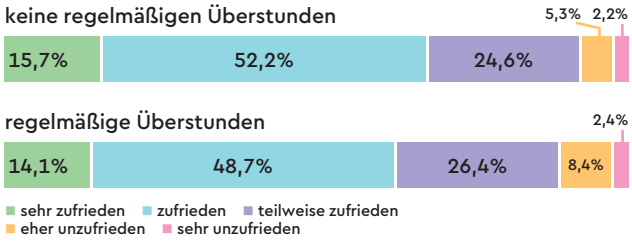
Basis: n = 975 Antwortende

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 enge und hochwertige Betreuung zu gewährleisten, sollten Ausbilder*innen nicht für zu viele Auszubildende gleichzeitig zuständig sein. Als sinnvollen Standard sieht die Gewerkschaftsjugend einen Betreuungsschlüssel von 1:8 an. Dies gilt unter der Voraussetzung, dass es sich um Ausbildungspersonal in Vollzeit handelt.

Überstunden
Überstunden wirken sich ebenfalls negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus. Während zwei Drittel (68 Prozent) der Auszubildenden, die keine regelmäßigen Überstunden machen müssen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, trifft dies nur für knapp 63 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 mit ihrer Ausbildung weniger zufrieden.

Basis: n = 1.072 Antwortende

Ausbildungsfremde Tätigkeiten
Das häufige Verrichten ausbildungsfremder Tätigkeiten wirkt sich ebenfalls negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus: Fast 81 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 knapp 63 Prozent.

Über- oder Unterforderung
Eine mögliche Über- oder Unterforderung während der Ausbildung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 78 Prozent weder unter- noch überfordert. Dieser Anteil ist in Berlin und Brandenburg bei den angehenden Kaufleuten im Einzelhandel, Verwaltungsfachangestellten, Zweiradmechatroniker*innen und Biologielaborant*innen mit Anteilen von über 83 Prozent am höchsten. Die niedrigsten Werte finden sich bei den Industrieelek-

triker*innen, Fahrradmonteur*innen, Mikrotechnolog*innen und Konditor*innen (zwischen 36 und 50 Prozent).

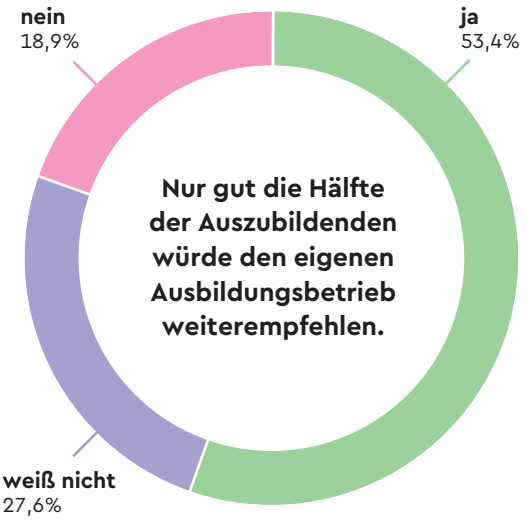
Von den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« mit ihrer Ausbildung sind, fühlen sich nur gut ein Drittel (34 Prozent) weder unter- noch überfordert. 46 Prozent klagen über eine Überforderung und 19 Prozent über eine Unterforderung.

Je nach Ausbildungsberuf fühlen sich zwischen 23 und 43 Prozent der Tischler*innen, Verkäufer*innen und Konditor*innen überfordert. Der Anteil der Auszubildenden, die sich unterfordert fühlen, liegt bei den angehenden Fachkräften für Veranstaltungstechnik, Fahrradmonteur*innen und Industrieelektriker*innen hingegen zwischen 40 und 54 Prozent.

Weiterempfehlung der Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb

Insgesamt würden nur etwas mehr als die Hälfte der Auszubildenden (53 Prozent) eine Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen. Fast ein Fünftel (knapp 19 Prozent) würde den eigenen Ausbildungsbetrieb nicht weiterempfehlen, und rund 28 Prozent sind sich bei diesem Punkt nicht sicher.

Weiterempfehlen der Ausbildung im eigenen Betrieb

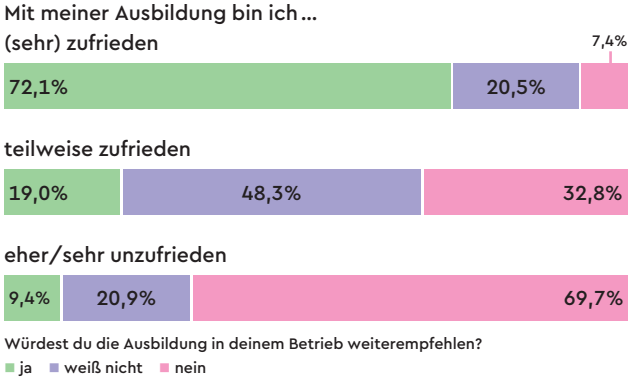


Basis: n = 1.092 Antwortende

Auszubildende, die mit ihrer Ausbildung nicht zufrieden sind, würden zu einem geringeren Anteil 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 Ausbildung (sehr) zufrieden sind, mit 72 Prozent erheblich höher als unter den (sehr) Unzufriedenen mit gerade einmal 9 Prozent.

Angesichts der Klagen vieler Ausbildungsbetriebe über fehlende Bewerber*innen verweisen diese Ergebnisse auf einen erheblichen Handlungsbedarf.

Weiterempfehlen der Ausbildung im Betrieb in Relation zur Zufriedenheit mit der Ausbildung



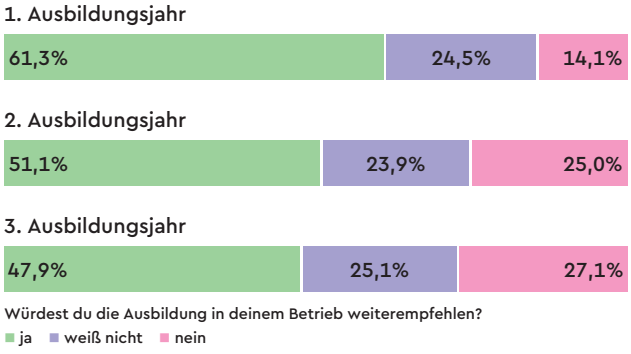
Nur gut 9 Prozent der »(sehr) unzufriedenen« Auszubildenden würden eine Ausbildung im eigenen Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen

Basis: n = 1.087 Antwortende

Auffällig ist, dass die Begeisterung vieler Auszubildender im Laufe der Ausbildung offenbar abnimmt. Während im ersten Ausbildungsjahr noch 61 Prozent der Befragten angaben, die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterzuempfehlen, sinkt dieser Anteil im zweiten und dritten Ausbildungsjahr deutlich auf 51 bzw. 48 Prozent. Auch wenn eine »Desillusionierung« durch den Arbeitsalltag bis zu einem gewissen Grad nachvollziehbar ist, sollte es die Entscheider*innen in den Ausbildungsbetrieben durchaus nachdenklich stimmen, dass zum Ende der Ausbildung noch nicht einmal die Hälfte der Auszubildenden die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen würde.

Dennoch haben die Betriebe Einfluss auf diese Entwicklung: Mehr als zwei Drittel (69 Prozent) der Auszubildenden, denen am Ausbildungsplatz immer ein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht und sogar fast 75 Prozent derer, denen ihre Ausbilder*innen die Arbeitsvorgänge immer zur vollsten Zufriedenheit erklären, würden die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen. Das Gleiche gilt für 83 Prozent der Auszubildenden, die insgesamt die fachliche Qualität der Ausbildung in ihrem Betrieb mit sehr gut bewerten. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist insbesondere in Zeiten des demografischen Wandels ein immer wichtiger werdender Faktor auch im Hinblick auf eine nachhaltige Fachkräftesicherung.

Weiterempfehlen der Ausbildung
in Abhängigkeit vom Ausbildungsjahr



Weniger als die Hälfte der Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr würde die Ausbildung im eigenen Betrieb weiterempfehlen.

Basis: n = 1.088 Antwortende

3.4.2 Zufriedenheit durch Interessenvertretung

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

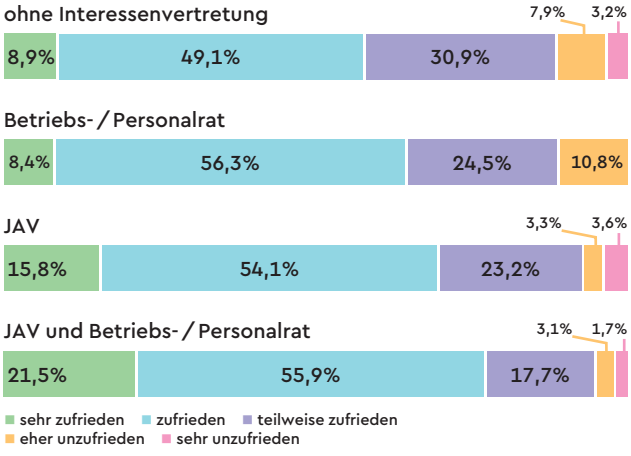
34 Prozent der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden können sich an eine betriebliche Interessenvertretung wenden, während 26 Prozent mit ihren Problemen im Betrieb allein fertig werden müssen. Vier von zehn (knapp 40 Prozent) der Befragten können keine Aussage darüber treffen, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Von den in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden, in deren Betrieb es eine betriebliche Interessenvertretung gibt, gaben sieben von zehn (knapp 71 Prozent) an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung waren dies nur 58 Prozent.

Unterscheidet man bei der Interessenvertretung 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. Am höchsten ist die Zufriedenheit,

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Abhängigkeit von
der Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung



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

Basis: n = 1.020 Antwortende


AUSBILDUNG
FÜR ALLE!
THE
WORKING
TARIFREBELL*IN

wenn den Auszubildenden sowohl eine JAV als auch ein Betriebs- bzw. Personalrat zur Verfügung steht.

Die Arbeit der Interessenvertretung hat dabei unmittelbar positive Effekte auch für den Ausbildungsbetrieb. Während weniger als die Hälfte (49 Prozent) der Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würde, können sich dies in Betrieben mit einer JAV und einem Betriebsrat sieben von zehn (70 Prozent) vorstellen.

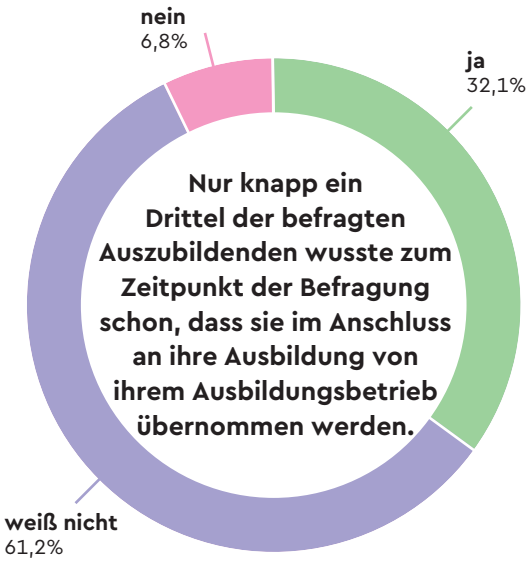
Betriebsgröße
In Mittel- und Großbetrieben sind häufiger betriebliche Interessenvertretungen anzutreffen als in Kleinbetrieben. So gaben 71 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten war dies bei knapp 72 Prozent der Fall, in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten nur noch bei 29 Prozent. In kleinen Betrieben mit 11 bis 20 Mitarbeiter*innen und 5 bis 10 Mitarbeiter*innen waren dies nur 14 bzw. 17 Prozent.

Vorliegen eines Tarifvertrags
Tarifverträge wirken sich ebenfalls positiv auf die Ausbildungszufriedenheit aus. Von den Auszubildenden, die angaben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (32 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 71 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag (knapp 34 Prozent der befragten Auszubildenden) hingegen nur rund 64 Prozent. 34 Prozent der befragten Auszubildenden konnten keine Aussage dazu treffen, ob für sie ein Tarifvertrag gilt.

3.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

Ob Auszubildende eine Perspektive auf Übernahme haben, ist ein zentraler Faktor für ihre Zufriedenheit mit dem Ausbildungsbetrieb und ihre weitere berufliche Planung. Sechs von zehn (61 Prozent) in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden gaben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen. 41 Prozent können sich vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, fast 21 Prozent wollen jedoch nicht in ihrem aktuellen Ausbildungsbetrieb bleiben. Zum Befragungszeitpunkt war sich allerdings erst knapp ein Drittel (32 Prozent) sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Übernahme im Anschluss an die Ausbildung



Basis: n = 1.084 Antwortende

Große Unsicherheit
61 Prozent der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden wussten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Allerdings setzen sich Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinander. Es ist gut möglich, dass eine Übernahme bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für eine nicht bestehende Übernahme gelten.

Für fast 7 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt. 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 25

Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. 53 Prozent der betroffenen Auszubildenden hatten jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

Drittes Ausbildungsjahr
Zwei Drittel der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr (66 Prozent) wussten auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch nicht, ob sie anschließend weiterbeschäftigt werden. Über eine Übernahmezusage können sich 33 Prozent freuen, und der Anteil derer, die bereits wissen, dass sie keine berufliche Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb haben werden, liegt bei einem Prozent.

Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen
Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich in Berlin und Brandenburg ungeachtet des Ausbildungsjahres 72 Prozent der befragten Verwaltungsfachangestellten und Mikrotechnolog*innen, 91 Prozent der Industrieelektriker*innen und sogar alle Eisenbahner*innen im Betriebsdienst bereits sicher sein konnten, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, traf dies nur 12 bis 17 Prozent für Köchinnen und Köche, Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker*innen, Fahrradmonteur*innen und Verkäufer*innen zu.

Übernahme und Ausbildungszufriedenheit
Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 74 Prozent der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung. Nur 6 Prozent gaben an, (sehr) unzufrieden zu sein.

Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußerten sich nur knapp 62 Prozent (sehr) zufrieden mit der Ausbildung und rund 16 Prozent (sehr) unzufrieden. Das heißt, dass eine Zukunftsperspektive sowie die Wertschätzung der Person und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung ausdrücken, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung haben.

(Un)befristete Übernahme
Die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. Von den in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden mit Übernahmeangebot wurde 81 Prozent eine unbefristete Anstellung angeboten. 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 26 Prozent aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten.

Ein deutlicher Zusammenhang besteht zudem zwischen der Aussicht auf Übernahme und der Betriebsgröße. Während in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten fast die Hälfte (48 Prozent) der Befragten angaben, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, lag dieser Anteil in den kleineren Betrieben nur bei 29 Prozent.

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Sichere Perspektiven nach der Ausbildung sind notwendig. Sie sind für die Attraktivität der dualen Ausbildung entscheidend. Ausbildungsbetriebe sollten alle Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung unbefristet weiterbeschäftigen. Wir fordern deshalb, dass alle Auszubildenden im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung einen Anspruch auf eine unbefristete Übernahme erhalten sollten. Und zwar – falls nicht anders gewünscht – in Vollzeit und in einem der Ausbildung entsprechenden, wohnortnahen und sozialversicherungspflichtigen 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.

Berufliche Zukunftsperspektiven
Erstmals wurden die Auszubildenden für den vorliegenden Ausbildungsreport auch um eine Einschätzung ihrer beruflichen Zukunftsperspektiven gebeten. Ungeachtet der häufig unsicheren Übernahmeperspektiven sind die Auszubildenden in dieser Hinsicht grundsätzlich zuversichtlich. 84 Prozent der Befragten schätzen ihre berufliche Zukunftsperspektive als »sehr gut« (20 Prozent) oder »eher gut« (64 Prozent) ein, fast 14 Prozent erachten diese als »eher schlecht« und 2 Prozent als »sehr schlecht«.

Die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen fallen hier verhältnismäßig gering aus, sodass auch die Auszubildenden in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen zu mindestens zwei Drittel (eher) zuversichtlich in ihre berufliche Zukunft blicken.

Einzig jene Auszubildenden, die zum Zeitpunkt der Befragung bereits wussten, dass sie von ihrem Ausbildungsbetrieb nicht übernommen werden, blicken verständlicherweise etwas skeptischer in ihre berufliche Zukunft. Von ihnen sind lediglich 78 Prozent (eher) zuversichtlich, wenn es um ihre berufliche Zukunft geht, gegenüber 86 Prozent der Auszubildenden, die bereits über eine Übernahmezusage verfügen.



3.4.4
Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

Im Rahmen des diesjährigen Schwerpunktthemas (vgl. Kapitel 2) beschäftigte sich der Ausbildungsreport 2026 vertieft mit Aspekten der mentalen Gesundheit. Ergänzend dazu beinhaltet der Ausbildungsreport weitere Fragen zu psychischen Belastungen, die jedes Jahr abgefragt werden. Sie ermöglichen es, diesen Bereich durchgängig im Blick zu behalten und relevante Entwicklungen zeitnah zu identifizieren.

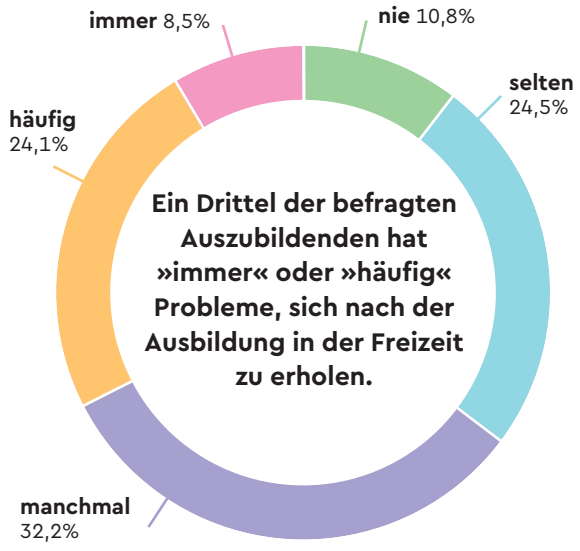
Erholung in der Freizeit

Ein Drittel (knapp 33 Prozent) der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden gab an, »immer« oder »häufig« Probleme zu haben, sich in der Freizeit zu erholen. Nur knapp 11 Prozent sind diese Probleme nicht bekannt.

Die seit mehreren Jahren konstant hohen Werte verdeutlichen, dass psychische und körperliche Belastungen nicht erst mit der COVID-19-Pandemie zu einem Problem für viele Auszubildende geworden sind, jedoch in deren Folge noch einmal an Bedeutung gewonnen haben.

Die vorliegenden Ergebnisse reihen sich in die Befunde diverser Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen ein. Der DGB-Ausbildungsreport 2018 hat eine Arbeitszeitbelastung durch unregelmäßige Schichtarbeit, fehlende Ruhezeit und ständige Erreichbarkeit außerhalb der Ausbildungszeit festgestellt. Die Ergebnisse weisen auf eine Zunahme psychischer Leiden, die durch Arbeit verursacht werden, und eine immer mehr aus den Fugen geratene Work-Life-Balance hin. Dass dies mittlerweile auch zur selbstverständlichen Erfahrung von Auszubildenden wird, ist eine alarmierende Entwicklung.

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



Basis: n = 1.095 Antwortende

Starke Unterschiede nach Branchen

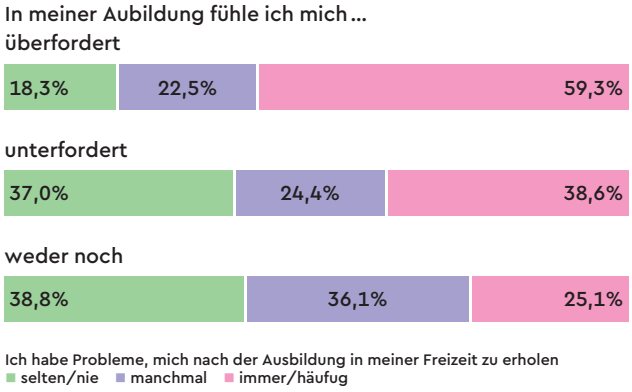
Die psychische Belastung der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden zeigt starke Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. Während beispielsweise nur zwischen 5 und 11 Prozent der Eisenbahner*innen im Betriebsdienst, Elektroniker*innen und Verwaltungsfachangestellten »immer« oder »häufig« Probleme haben, sich zu erholen, sind dies zwischen 54 und 68 Prozent bei den Verkäufer*innen, Konditor*innen und Steuerfachangestellten.

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. Es stellt auch einen erheblichen Stressfaktor dar.

Während von den Auszubildenden in Berlin und Brandenburg, die sich in ihrer Ausbildung weder über- noch unterfordert fühlen, lediglich 25 Prozent angaben, immer oder häufig Probleme zu haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen, liegt dieser Anteil bei Auszubildenden, die sich überfordert fühlen, mit 59 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 sechs von zehn der Auszubildenden, die sich in ihrer Ausbildung überfordert fühlen, haben Probleme, sich nach der Ausbildung in der Freizeit zu erholen.

Basis: n = 1.074 Antwortende

Besonders ausgeprägt sind die Probleme bei Auszubildenden mit niedrigeren Schulabschlüssen. Während sich von den Auszubildenden mit (Fach-)Hochschulreife nur knapp 9 Prozent in ihrer Ausbildung überfordert fühlten, sind es von den Auszubildenden mit einem mittleren Schulabschluss 13 Prozent und bei Auszubildenden mit Hauptschulabschluss 28 Prozent. Korrespondierend dazu gaben 37 Prozent der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss an, »immer« oder »häufig« Probleme zu haben, sich in ihrer Freizeit zu erholen, gegenüber 26 Prozent der Auszubildenden mit (Fach-)Abitur. Zu diesen Befunden passt auch, dass Auszubildende mit Hauptschulabschluss fast dreimal so häufig angegeben haben, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben (16 Prozent), wie (Fach-)Abiturient*innen (knapp 6 Prozent).

Eine Berufsausbildung darf nicht zu Überlastungssymptomen und Krankheiten führen. Nötig sind qualifizierte und achtsame Ausbilder*innen, das Einhalten und Kontrollieren geltender Regelungen (z. B. Gesetze und Tarifverträge) sowie eine verlässliche Orientierung an Ausbildungsplänen, die Überstunden vermeiden sollen. Darüber hinaus wäre insbesondere vor dem Hintergrund der immer weiter steigenden psychischen Belastungen die flächendeckende Einrichtung psychosozialer Angebote für Auszubildende zu begrüßen. Insbesondere Auszubildende mit niedrigen Schulabschlüssen müssen zudem intensiv unterstützt werden, um den an sie gestellten Anforderungen insbesondere auch im schulischen Teil der Berufsausbildung gerecht werden zu können.

3.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit

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

Zugang zu Ausbildung

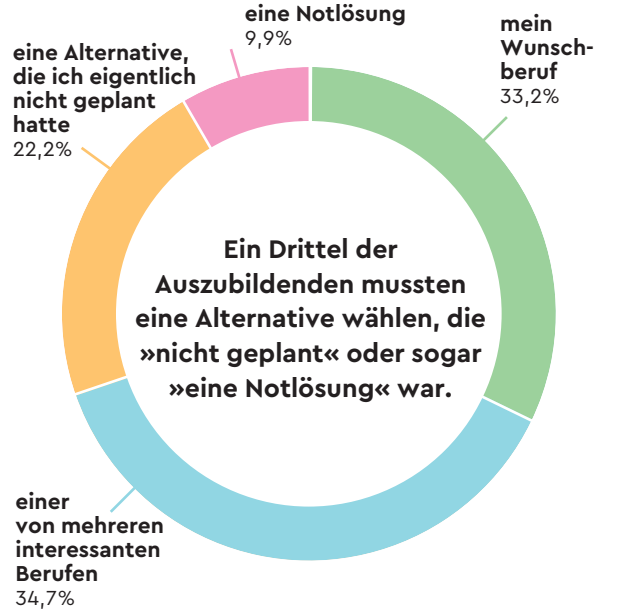
Der bundesweite Ausbildungsreport 2013 mit dem Schwerpunktthema »Zugang zu Ausbildung« zeigte einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der Zufriedenheit mit der Ausbildung.[38]

Es ist eine zentrale gesellschaftliche Herausforderung, sowohl eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten als auch den Zugang für alle interessierten Jugendlichen zu einer solchen – im Sinne der jungen Menschen ebenso wie aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive.

Wunschberuf oder Alternative

Bei allen Ansätzen, den Zugang in die Ausbildung für junge Menschen nachhaltig zu verbessern, müssen ihre Wünsche, Interessen und Begabungen eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Gut zwei Drittel der in Berlin und

Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl …



Basis: n = 1.084 Antwortende

[38] DGB-Jugend Berlin-Brandenburg (2013): Ausbildungsreport 2013. Verfügbar unter: https://bb-jugend.dgb.de/ausbildung/ausbildungsreport/ausbildungsreporte-berlin-brandenburg/++co++4209d3f2-a0de-11ef-949c-1b2e5868b6ed

Brandenburg befragten Auszubildenden absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (33 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (knapp 35 Prozent). Ein Drittel der Befragten absolviert eine Ausbildung, die nicht ihrer ursprünglichen Berufswahl entspricht: Rund 22 Prozent hatten den Beruf ursprünglich nicht geplant, weitere 10 Prozent betrachten ihn als »Notlösung«.

Geschlechtsspezifische Unterschiede

71 Prozent der jungen Männer kommen in ihrem Wunschberuf oder in einem von mehreren interessanten Berufen unter, gegenüber nur 61 Prozent der jungen Frauen. Entsprechend häufiger ist für die Frauen ihr aktueller Ausbildungsberuf eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten (26 Prozent gegenüber 20 Prozent bei den männlichen Auszubildenden).

Unter diesen Bedingungen ist es wenig verwunderlich, dass bundesweit der Frauenanteil in der dualen Berufsausbildung in den zurückliegenden Jahren immer weiter zurückgegangen ist. Zwar blieb die Zahl der mit Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2024 mit 176.853 gegenüber dem Vorjahr nahezu konstant (2023: 176.535), und ihr Anteil an allen Neuabschlüssen stieg leicht um 0,2 Prozentpunkte auf 36,3 Prozent. Dennoch sind Frauen in der dualen Berufsausbildung weiterhin deutlich unterrepräsentiert.

Zudem konzentrieren sich Frauen auf weniger Ausbildungsberufe. Während sich 72,6 Prozent aller Ausbildungsanfängerinnen auf nur 25 Berufe verteilen, lag dieser Anteil bei den männlichen Auszubildenden lediglich bei 62,4 Prozent.[39]

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

Die Gewerkschaftsjugend fordert

Um das noch immer weit verbreitete geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer zu hinterfragen, aufzubrechen und ihre Berufswahlperspektive zu erweitern, ist eine frühzeitige und interessenbezogene Vorbereitung auf die Lebens- und Arbeitswelt bereits an allen allgemeinbildenden Schulen notwendig. Dazu gehören eine praktische Auseinandersetzung mit verschiedenen Berufsfeldern, unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten, eine kritische Reflexion der bestehenden stereotypen Berufs- und Rollenbilder sowie die damit verbundenen Aufstiegsmöglichkeiten. Gendersensible Fort- und Weiterbildungen für Berufsberater*innen und -vermittler*innen sind hier erforderlich.

Mit der Berufswahl werden häufig wichtige Weichen für eine eigenständige Existenzsicherung gestellt. Daher müssen bei der Berufsorientierung auch Fragen wie Einkommen und (spätere) Ausbildungszeiten sowie Aufstiegs- und Anschlussqualifikationen der unterschiedlichen Wahlmöglichkeiten in jedem Fall geschlechtssensibel berücksichtigt werden.

Unternehmen müssen junge Frauen bereits vor der Bewerbung gezielt ansprechen, ihre Bewerbungen fair und unabhängig von Geschlechterstereotypen bewerten und die notwendigen Strukturen für Gleichberechtigung im Betrieb schaffen.

Eine Benachteiligung aufgrund einer Möglichkeit auf Schwangerschaft oder einer späteren Familiengründung darf keinen Platz im Bewerbungs- und Arbeitsalltag haben. Gleichzeitig müssen Betriebe eine familienfreundliche Arbeitskultur fördern, in der auch Väter selbstverständlich Eltern- und Erziehungszeiten in Anspruch nehmen können. Unternehmen sind gefragt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Beschäftigten zu verbessern. Eine gleichberechtigte Ansprache und familienfreundliche Arbeitsbedingungen tragen dazu bei, mehr junge Menschen für eine Ausbildung zu gewinnen und Fachkräfte langfristig zu sichern.

Auch ein respektvoller und diskriminierungsfreier Umgang mit queeren Auszubildenden und Beschäftigten sollte in jedem Betrieb selbstverständlich sein. Vielfalt und Gleichberechtigung dürfen nicht vom Engagement einzelner Mitarbeitenden abhängen, sondern müssen überall zum Standard werden. Unternehmen müssen die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) einhalten und ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem queere Beschäftigte und Auszubildende sicher arbeiten können.

Berufswahl und Ausbildungserfolg

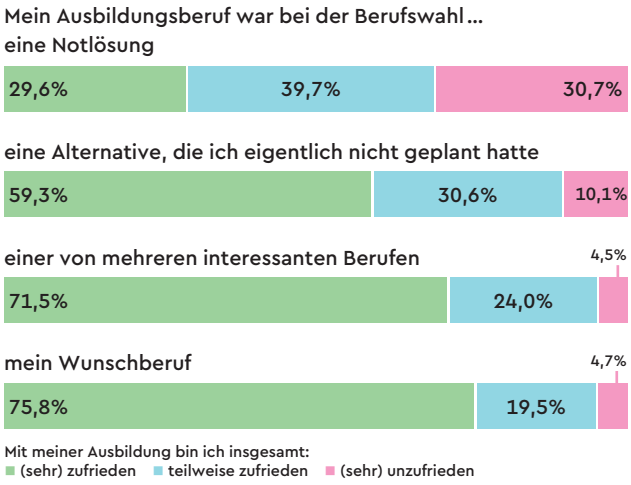
Die Ergebnisse zur Berufswahl zeigen, dass die Auszubildenden flexibel sind. Die Kompromissbereitschaft der jungen Menschen darf aber nicht so weit führen, sich bei der Berufswahl ausschließlich davon leiten zu lassen, welche Ausbildungsberufe voraussichtlich »erreichbar« sind oder welche Berufe »vom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

Die negative Wirkung eines Übermaßes an Flexibilität zeigt sich deutlich daran, dass nur 59 Prozent der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative

[39] Vgl. BIBB (2026a): Berufsbildungsbericht 2026 (Entwurfsfassung), S. 71 ff.

darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber knapp 76 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren. Noch eindeutiger äußern sich Auszubildende, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen sind weniger als ein Drittel (knapp 30 Prozent) mit der Ausbildung (sehr) zufrieden, während fast 31 Prozent (sehr) unzufrieden sind.

Zufriedenheit mit der Ausbildung und Berufswunsch



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

Basis: n = 1.078 Antwortende

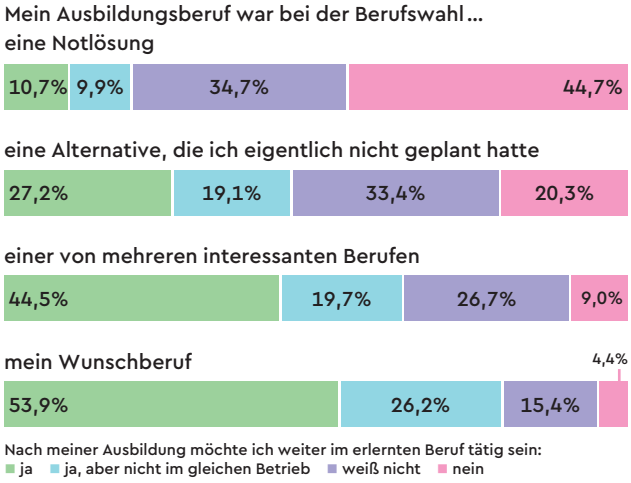
Perspektive nach der Ausbildung

Je geringer die Ausbildungszufriedenheit ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs. Viele Auszubildende können sich zudem nicht vorstellen, dauerhaft in einem Beruf zu arbeiten, der nicht ihren Interessen entspricht.

So möchte nur gut ein Fünftel (knapp 21 Prozent) der Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« empfinden, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf tätig sein. Gleichzeitig waren sich zum Zeitpunkt der Befragung bereits rund 45 Prozent sicher, den erlernten Beruf nicht weiter ausüben zu wollen. Ganz anders verhält es sich, wenn es sich bei der Ausbildung um den Wunschberuf oder einen von mehreren interessanten Berufen handelt. Hier möchten lediglich 4 bzw. 9 Prozent der Auszubildenden diesen Beruf nicht weiter ausüben. Bei den Auszubildenden in ihrem Wunschberuf waren sich bereits 80 Prozent sicher, im erlernten Beruf bleiben zu wollen.

Dementsprechend stark unterscheiden sich die Antworten auf die Frage, ob die Auszubildenden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen würden. Während fast zwei Drittel (63 Prozent) der Auszubildenden im Wunschberuf diese Frage bejahten, stimmten nur weniger als die Hälfte (49 Prozent) der Auszubildenden in einem Alternativberuf, der nicht geplant war und nur 23 Prozent in einer »Notlösung« dem zu.

Berufliche Perspektive in Abhängigkeit zum Berufswunsch



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

Basis: n = 1.080 Antwortende

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch aus betriebs- und 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 unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren. Dies sollte zwingend auch beim Zugang in außerbetriebliche Ausbildungsplätze im Rahmen der Ausbildungsgarantie beachtet werden.

3.4.6
Ausbildungsabbruch

Vertragslösungen
Fast 30 Prozent aller Auszubildenden in Deutschland lösen ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Die hohen Vertragslösungsquoten in der dualen Berufsausbildung sind seit Jahren ein großes Problem. Und Besserung ist nicht in Sicht: So weist der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung für 2024 bundesweit 159.024 Vertragslösungen aus und somit erneut mehr als im Vorjahr (157.974). Die Vertragslösungsquote blieb unverändert bei 29,7 Prozent.[40]

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. Vonseiten 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.[41]

Analysen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) verweisen zudem auf einen Zusammenhang zwischen dem Vertragslösungsrisiko und Kompromissen bei der Berufswahl sowie der 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.«*[42]

In einer Studie zur vorzeitigen Vertragslösung in der dualen Berufsausbildung aus dem Jahr 2023 schlägt das BIBB eine Reihe von Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Reduktion von Vertragslösungen vor.[43] Neben der Notwendigkeit einer pädagogisch begleiteten Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung wird hier u. a. explizit auf vielfältige Möglichkeiten zur Erhöhung der Ausbildungsqualität verwiesen.

Eine vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses ist daher selten eine spontane Entscheidung. Häufig gehen ihr längere Belastungen, Konflikte oder eine bereits zu Beginn nicht passende Ausbildungsberufswahl voraus. Bevor Auszubildende diesen Schritt gehen, suchen viele zunächst das Gespräch mit Vorgesetzten, wenden sich an Betriebs- bzw. Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen und ziehen Gewerkschaften oder die zuständigen Stellen – in der Regel die Kammern mit ihren Ausbildungsberater*innen – als Vermittlungsinstanzen hinzu. Wenn diese Unterstützungs- und Klärungsversuche jedoch ins Leere laufen, die Ausbildungsqualität weiterhin nicht stimmt und kein tragfähiges Unterstützungssystem greift, bleibt für einige Auszubildende am Ende nur die vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses.

Durch frühzeitige Interventionen können Auszubildende bei Problemen mit der Ausbildungsqualität unterstützt und Abbrüche vermieden werden. Sinnvoll wäre hier eine neutrale Anlaufstelle. Außerdem sollten ausbildungsbegleitende Hilfen der Arbeitsagenturen wie z. B. die Assistierte Ausbildung (AsA flex) deutlich häufiger genutzt werden. Hierfür müssten Ausbilder*innen und Auszubildende noch stärker als bisher über die zusätzlichen Fördermöglichkeiten aufgeklärt werden.

Auch bei einer qualitativ hochwertigen Berufsberatung lassen sich Ausbildungsabbrüche nicht immer vermeiden. Wenn sich erst im Ausbildungsalltag zeigt, dass ein Beruf oder die Bedingungen im Betrieb nicht zu den Vorstellungen und Bedürfnissen der Auszubildenden passen, braucht es klare Ansprechstrukturen, die einen Ausbildungs- oder Betriebswechsel begleiten. Wir fordern deshalb den Ausbau niedrigschwelliger Beratungsangebote, beispielsweise auch durch Azubiwerke. Sie sollen Auszubildende dabei unterstützen, passende Alternativen zu finden und auch nach einem Abbruch ihren Weg zu einem erfolgreichen Berufsabschluss fortzusetzen.

Ausbildungsabbrüche in Berlin und Brandenburg
Knapp 14 Prozent der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden gaben an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Für rund 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 etwa jede*r achte im Rahmen des diesjährigen Ausbildungsreports in Berlin und Brandenburg befragte Auszubildende zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Ausbildungsberuf tätig war, in dem er bzw. sie ursprünglich eine Ausbildung begonnen hatte.

---

[40] Vgl. BIBB (2025a): Berufsbildungsbericht 2025 (Entwurfsfassung), S. 117.

[41] a. a. O., S. 118

[42] a. a. O., S. 119

[43] Uhly, A.; Neises, F. (2023): Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung: Aktuelle empirische Befunde der Berufsbildungsstatistik und Maßnahmen – Ein Überblick. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Verfügbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_informationsbeitrag_vertragsloesungen-befunde-massnahmen-ueberblick.pdf



4
Fazit und Forderungen



Mentale Gesundheit stärken – gute Ausbildung sichern

Eine gute Berufsausbildung eröffnet jungen Menschen Perspektiven: Sie schafft die Grundlage für ein selbstbestimmtes Erwerbsleben, gesellschaftliche Teilhabe und langfristige soziale Sicherheit. Damit dies gelingt, müssen die Rahmenbedingungen stimmen. Der Ausbildungsreport 2026 verdeutlicht, dass viele Auszubildende unter Bedingungen lernen und arbeiten, die sie psychisch belasten. Mentale Gesundheit ist damit ein zentraler Bestandteil guter Ausbildungsqualität.

Ein Vergleich mit den Ergebnissen des Ausbildungsreports von 2016 zeigt, dass die psychischen Belastungen durch betriebliche Anforderungen weiterhin ein relevantes Problem darstellen. Eine deutliche Verbesserung der Ausbildungsbedingungen ist bislang nicht erkennbar. Gleichzeitig stehen junge Menschen vor vielfältigen gesellschaftlichen Herausforderungen: Die Nachwirkungen der COVID-19-Pandemie, steigende Lebenshaltungskosten, Wohnraummangel, soziale Unsicherheiten sowie die Auswirkungen internationaler Konflikte und der Klimakrise können bestehende Belastungen verstärken. Diese Entwicklungen treffen junge Menschen in einer prägenden Lebensphase, in der sie oft wichtige berufliche und persönliche Weichen für die Zukunft stellen.

Mentale Gesundheit darf deshalb nicht losgelöst von den Lebens- und Ausbildungsbedingungen betrachtet werden. Gerade bei Auszubildenden hängt sie eng mit den Anforderungen im Betrieb und in der Berufsschule sowie mit der finanziellen und sozialen Situation zusammen. Wer die mentale Gesundheit junger Menschen stärken will, muss deshalb auch die Ausbildungsbedingungen verbessern. Dazu gehören ausreichend gute Ausbildungsplätze, verlässliche berufliche Perspektiven, bezahlbarer Wohnraum und zugängliche Unterstützungsangebote.

Psychische Belastungen gehören für viele junge Menschen zur Lebens- und Ausbildungsrealität, werden bei der Gestaltung der Ausbildung jedoch noch nicht ausreichend berücksichtigt. Deshalb braucht es niedrigschwellige und vertrauliche Anlaufstellen, sozialpädagogische Begleitung – beispielsweise in Azubi-Wohnheimen – sowie qualifizierte Ansprechpersonen in Betrieben und Berufsschulen. Mentale Gesundheit ist kein Zusatzthema, sondern ein wesentlicher Bestandteil guter Ausbildungsqualität und muss bei der Gestaltung der Ausbildung mitgedacht werden.

Die DGB-Jugend fordert diese konkreten Verbesserungen:

Ansprechpersonen qualifizieren – Unterstützung verlässlich ausbauen

Auszubildende brauchen verlässliche Ansprechpersonen bei psychischen Belastungen. 36 Prozent der in Berlin und Brandenburg Befragten gaben jedoch an, mit niemandem über ihre psychischen Belastungen sprechen zu können. Schulische Unterstützungsangebote erreichen bislang nur rund ein Viertel von ihnen.

Ausbilder*innen und Berufsschullehrer*innen müssen Warnsignale früh erkennen, angemessen reagieren und an geeignete Angebote vermitteln können. Mentale Gesundheit muss daher verbindlich in ihrer Qualifizierung und Weiterbildung verankert werden.

Ausbilder*innen müssen sich regelmäßig weiterqualifizieren können; Betriebe haben dafür bezahlte Freistellungen zu ermöglichen.

Lehrkräfte müssen für den Umgang mit psychischen Belastungen von Auszubildenden verpflichtend fortgebildet werden. Berufsschulen brauchen niedrigschwellige, vertrauliche und gut erreichbare psychologische Beratungsstellen. Externe Unterstützungsangebote sollen sie verbindlich in ihre Konzepte einbinden.

Mentale Gesundheit fest in Ausbildung und betrieblichem Gesundheitsschutz verankern

Mentale Gesundheit kann nicht länger als nachrangiges Thema behandelt werden, sondern muss fester Bestandteil betrieblicher Verantwortung sein. Psychische Belastungen sind im Ausbildungsalltag weiterhin eng mit Arbeitsanforderungen und Ausbildungsbedingungen verbunden: Leistungs- und Zeitdruck, Personalmangel, Verantwortungsdruck, fehlende Planbarkeit und ständige Erreichbarkeit belasten viele Auszubildende.

Besonders deutlich wird der Handlungsbedarf in Berlin und Brandenburg beim Blick auf die Gruppe der hoch belasteten Auszubildenden (20 Prozent): Von ihnen fühlen sich 83 Prozent am Ende eines Ausbildungstages erschöpft. Auch der Anteil derjenigen, die immer oder häufig über einen Ausbildungsabbruch nachdenken, ist in dieser Gruppe mit 47 Prozent viel zu hoch.

Die DGB-Jugend fordert deshalb, psychische Belastungen in der Ausbildung konsequent im betrieblichen Arbeitsschutz zu berücksichtigen. Arbeitgeber müssen ihrer gesetzlichen Pflicht nach § 5 Arbeitsschutzgesetz nachkommen und mithilfe von Gefährdungsbeurteilungen systematisch erfassen, wo psychische Gesundheitsrisiken bestehen. Daraus müssen konkrete Schutzmaßnahmen folgen: planbare Arbeitszeiten, eine digitale Zeiterfassung, begrenzte Überstunden, Schutz vor ständiger Erreichbarkeit und eine Arbeitsorganisation, die Leistungs-, Zeit- und Verantwortungsdruck reduziert.

Azubi-Wohnheime ausbauen – Wohnen bezahlbar machen

Ausbildung darf nicht daran scheitern, dass junge Menschen sich Wohnen und Mobilität nicht leisten können. Die Hälfte der Befragten gibt an, durch ihre finanzielle Situation belastet zu sein, mehr als ein Drittel durch ihre Wohnsituation. Gleichzeitig wird von Auszubildenden Mobilität erwartet, wenn Ausbildungsplatz, Berufsschule und Wohnort weit auseinanderliegen oder ein Umzug für eine passende Ausbildung notwendig wird. Steigende

Mieten, hohe Fahrtkosten und Ausbildungsvergütungen, die nicht oder gerade so zum eigenständigen Leben reichen, machen diese Mobilität jedoch für viele zu einer großen Hürde.

Als DGB-Jugend Berlin-Brandenburg fordern wir daher, in Berlin und Brandenburg flächendeckend bezahlbare und mitbestimmte Azubi-Wohnheime aufzubauen. Zudem muss Auszubildenden durch vergünstigte Azubi-Tickets bundesweite Mobilität ermöglicht werden. Langfristig fordert die DGB-Jugend einen kostenfreien und deutlich ausgebauten ÖPNV.

Ausbildungsplätze schaffen –
Ausbildungsgarantie umlagefinanziert erweitern

Fehlende Perspektiven auf dem Ausbildungsmarkt können junge Menschen psychisch belasten. Wer keinen passenden Ausbildungsplatz findet oder nicht weiß, ob der Einstieg in eine Ausbildung gelingt, erlebt den Übergang ins Berufsleben häufig als unsicher. Deshalb fordern wir eine wirksame Ausbildungsgarantie, die jungen Menschen verlässliche Perspektiven eröffnet und ausreichend gute Ausbildungsplätze schafft. Dafür braucht es eine solidarische Umlagefinanzierung, die alle Betriebe angemessen an den Kosten der Ausbildung beteiligt und ausbildende Unternehmen entlastet.

In Berlin wurde 2026 mit dem Ausbildungsförderungsfondsgesetz eine Grundlage für eine Ausbildungsplatzumlage geschaffen. Als DGB-Jugend Berlin-Brandenburg fordern wir, den Fonds so nachzuschärfen, dass sich alle Unternehmen solidarisch an der Finanzierung beteiligen und die Förderung den Ausbau zusätzlicher Ausbildungsplätze sowie die Verbesserung der Ausbildungsqualität unterstützt. Die derzeitigen Ausnahmen, etwa für kleinere Betriebe, müssen dafür überprüft und begrenzt werden.

Auch Brandenburg muss eine solidarische Ausbildungsplatzumlage einführen, um die Verantwortung für die Ausbildung fairer auf alle Betriebe zu verteilen. Eine solche Umlage schafft nicht nur Anreize, mehr Ausbildungsplätze bereitzustellen, sondern auch in die Ausbildungsqualität zu investieren. Denn nur wenn ausreichend gute und passende Ausbildungsplätze vorhanden sind, erhalten junge Menschen eine echte Chance auf einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben.

Passungsprobleme abbauen –
Berufsorientierung und Begleitung stärken

Um Passungsprobleme zu lösen, braucht es neben mehr Ausbildungsplätzen vor allem frühzeitige Orientierungsmöglichkeiten für junge Menschen. Sie sollten die Chance erhalten, unterschiedliche Berufsfelder kennenzulernen, praktische Erfahrungen zu sammeln und ihre Berufswahl mit professioneller Begleitung reflektiert zu treffen. Auch die Betriebe stehen in der Verantwortung, ihre Eignungskriterien zu überprüfen und jungen Menschen mit schwierigeren Ausgangsbedingungen eine Chance zu geben. Förderinstrumente wie die Berufseinstiegsbegleitung oder die Assistierte Ausbildung/AsA flex müssen dafür stärker genutzt werden.

Damit Übergänge besser gelingen, braucht es vor Ort eine verbindliche Zusammenarbeit von Schulen, Betrieben, Kammern und Akteur*innen im Übergangsbereich. Jugendberufsagenturen sollen dabei eine zentrale Rolle übernehmen.

Ausbildung mit Perspektive –
unbefristete Übernahme für alle

Junge Menschen brauchen nach ihrer Ausbildung Sicherheit und eine verlässliche berufliche Perspektive. Der Ausbildungsreport zeigt jedoch: Zwei Drittel der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr wussten auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch nicht, ob sie anschließend weiterbeschäftigt werden. Von denjenigen mit Übernahmezusage werden 19 Prozent nur befristet angestellt.

Deshalb braucht es die unbefristete Übernahme aller Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss – sofern nicht anders gewünscht in Vollzeit, wohnortnah, sozialversichert und entsprechend der Ausbildung. Betriebe müssen dafür gute Ausbildungsqualität, verlässliche Betreuung und ausreichend Anleitung sicherstellen.

Mitbestimmung ausbauen –
Gute Ausbildung sichern

Mitbestimmung stärkt die Ausbildungsqualität und verbessert die Situation von Auszubildenden im Betrieb. In Betrieben mit Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) geben 46 Prozent der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden an, durch keine der abgefragten Arbeitsanforderungen oder -bedingungen stark belastet zu sein; ohne Interessenvertretung sind es nur 35 Prozent. Auszubildende, die sich bei Problemen an eine betriebliche Interessenvertretung wenden können, bewerten ihre Ausbildung positiver als jene, denen eine JAV fehlt.

Die DGB-Jugend fordert deshalb, die Mitbestimmungsrechte von Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Betriebs- und Personalräten zu stärken. Dazu gehören die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, die unbefristete Übernahme von Jugend- und Auszubildendenvertretungen, die Aufnahme dual Studierender in § 78a BetrVG und klare Mitbestimmung bei mobiler Ausbildung. Gute Mitbestimmung schafft Ansprechpersonen, macht Probleme sichtbar und verbessert Ausbildungsbedingungen verbindlich.

5 Literaturverzeichnis

Bielinski, Juliane; Brandt, Arno; Windels, Torsten (2026): Mit öffentlichen Investitionen für Demokratie, Gerechtigkeit und Wohlstand in Berlin: Zukunft beginnt Heute! Analyse der Investitionsbedarfe und -möglichkeiten in Berlin. Hans-Böckler-Stiftung. Verfügbar unter: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-009411/p_Zukunft_beginnt_heute_2026.pdf

Bundesagentur für Arbeit (2025): Der Ausbildungsmarkt – Berichtsjahr 2024/2025. September 2025.

Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg (2026a): Arbeitsmarktbericht August 2026. Verfügbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/datei/arbeitsmarktbericht_august_2026_ba282260.pdf (zuletzt abgerufen am 10.09.2026).

Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg (2026b): Berlin/Brandenburg: Schwacher Arbeitsmarkt schlägt auf Ausbildungsmarkt durch. Pressemitteilung. Verfügbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-bb/presse/2026-17-berlin-brandenburg-schwacher-arbeitsmarkt-schlagt-auf-ausbildungsmarkt-durch (zuletzt abgerufen am 21.08.2026).

Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg (2026c): Berlin/Brandenburg: Schwache Konjunktur belastet Ausbildungsmarkt. Pressemitteilung vom 30.10.2026. Verfügbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-bb/presse/2026-22-berlin-brandenburg-schwache-konjunktur-belastet-ausbildungsmarkt (zuletzt abgerufen am 30.10.2026).

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2023): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Verfügbar unter: https://www.bibb.de/de/92158.php

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Verfügbar unter: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19931

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2025a): Berufsbildungsbericht 2025. Entwurfsfassung.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2025b): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Verfügbar unter: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20621

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2026a): Berufsbildungsbericht 2026. Entwurfsfassung.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2026b): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2026. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Vorversion. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Verfügbar unter: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/21037

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2026c): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2025.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2026d): Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2025. Verfügbar unter: https://www.bibb.de/de/12209.php

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2026): Berufsbildungsbericht 2026. Verfügbar unter: https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/service/publikationen/berufsbildungsbericht-2026-285646

Daus, Pamina; Müller, Sina; Fiedler, Georg (2026): Suizide in Deutschland 2025. Nationales Suizidpräventionsprogramm (NaSPro). Verfügbar unter: https://www.naspro.de/dl/Suizidzahlen2025.pdf

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2021): Corona-Ausbildungsstudie. Verfügbar unter: https://jugend.dgb.de/++co++3af8ed1c-e9c1-11ed-8e96-001a4a16011a

DGB-Jugend (2016): Ausbildungsreport 2016. Berlin. Verfügbar unter: https://www.uebergangschule beruf.de/wp-content/uploads/2022/01/dgb_jugend_ausbildungsreport_2016.pdf

DGB-Jugend (2023): Ausbildungsreport 2023. Verfügbar unter: https://jugend.dgb.de/ausbildung/ausbildungsreport/++co++b47f4990-312b-11ee-b382-001a4a16011a

DGB-Jugend (2024): DGB-Ausbildungsreport 2024. Verfügbar unter: https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Studien/DGB-Jugend-Ausbildungsreport_2024.pdf

DGB-Jugend (2025): Ausbildungsreport 2025. Verfügbar unter: https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Studien/ausbildungsreport2025_mid.pdf

DGB-Jugend (2026): Ausbildungsreport 2026. Verfügbar unter: https://jugend.dgb.de/materialien/++co++1e807daa-9006-11f1-9d61-6b17d3c15a63

DGB-Jugend Berlin-Brandenburg (2013): Ausbildungsreport 2013. Verfügbar unter: https://bb-jugend.dgb.de/ausbildung/ausbildungsreport/ausbildungsreporte-berlin-brandenburg/++co++4209d3f2-a0de-11ef-949c-1b2e5868b6ed

DGB-Jugend Berlin-Brandenburg (2016): Bezirklicher Ausbildungsreport 2016. Verfügbar unter: https://bb-jugend.dgb.de/ausbildung/ausbildungsreport/ausbildungsreporte-berlin-brandenburg/++co++8dff66b8-a03a-11ef-8e3b-bdcd197a597b

DGB-Jugend Berlin-Brandenburg (2017): Bezirklicher Ausbildungsreport 2017. Verfügbar unter: https://bb-jugend.dgb.de/ausbildung/ausbildungsreport/ausbildungsreporte-berlin-brandenburg/++co++e73c8a00-a038-11ef-949c-1b2e5868b6ed

DGB-Jugend Berlin-Brandenburg (2018): Ausbildungsreport 2018. Verfügbar unter: https://bb-jugend.dgb.de/ausbildung/ausbildungsreport/ausbildungsreporte-berlin-brandenburg/++co++d1d9dd1c-a037-11ef-8e3b-bdcd197a597b

DGB-Jugend Berlin-Brandenburg (2024): Ausbildungsreport 2024. Verfügbar unter: https://bb-jugend.dgb.de/ausbildung/ausbildungsreport/ausbildungsreporte-berlin-brandenburg/++co++5abafd9c-ff50-11ef-bef9-2f8a8ef5e721

DGB Berlin-Brandenburg (2025): Mismatch, Ghosting, Absagen – Jugendliche erleben Frust bei Ausbildungssuche. Pressemitteilung. Verfügbar unter: https://berlin-brandenburg.dgb.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/mismatch-ghosting-absagen-jugendliche-erleben-frust-bei-ausbildungssuche/

DGB Berlin-Brandenburg (2026): Fehlende Ausbildungsplätze, kein bezahlbarer Wohnraum, mangelhafte Kommunikation: DGB-Jugendumfrage zeigt Hürden bei der Ausbildungssuche. Pressemitteilung vom 26. August 2026. Verfügbar unter: https://berlin-brandenburg.dgb.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/fehlende-ausbildungsplaetze-kein-bezahlbarer-wohnraum-mangelhafte-kommunikation-dgb-jugendumfrage-zeigt-huerden-bei-der-ausbildungssuche/

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2025): Ausbildung 2025: Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Verfügbar unter: https://www.dihk.de/resource/blob/134924/bdb84058e435cc14ccadc376629753c4/fachkraefte-dihk-ausbildungsumfrage-2025-data.pdf

French, Martin; Diettrich, Andreas (Hrsg.) (2017): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben. Qualifizierungskonzepte und Professionalisierungsstrategien. Rostock: Universität Rostock, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Gründungspädagogik. Verfügbar unter: https://www.juf.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/Alle_WSF/IBWL/WiPaed/2017_Berufsbildungspersonal_in_Bildungsdienstleistern_und_Betrieben_FRENCH_DIETTRICH.pdf

Kaman, Anne; Devine, Janine; Erhart, Michael; Napp, Ann-Kathrin; Reiss, Franziska; Freitag, Christine M.; Zoellner, Fionna; Ravens-Sieberer, Ulrike (2026): Current global crises and youth mental health in Germany: The role of media use, coping and resources. European Child & Adolescent Psychiatry, 35, S. 3213–3226. https://doi.org/10.1007/s00787-026-03092-6

Land Berlin (2026a): Erstes kommunales Wohnheim für Azubis. Verfügbar unter: https://www.berlin.de/aktuelles/10492927-958090-erstes-kommunales-wohnheim-fuer-azubis.html

Land Berlin (2026b): Gesetz zur Errichtung eines Ausbildungsförderungsfonds im Land Berlin (Ausbildungsförderungsfondsgesetz Berlin – AusbFFG BE) vom 1. April 2026. Verfügbar unter: https://gesetze.berlin.de/perma?d=jlr-NNLBE000047CANN00000000002

McGrath, J. J. et al. (2023): Age of onset and cumulative risk of mental disorders: A cross-national analysis of population surveys from 29 countries. The Lancet Psychiatry, 10(9), S. 668–681.

Robert Koch-Institut (RKI) (2026): Studie zur psychischen Gesundheit von jungen Erwachsenen in Deutschland (JEPSY-Studie). Verfügbar unter: https://www.rki.de/DE/Themen/Nichtuebertragbare-Krankheiten/Studien-und-Surveillance/Studien/JEPSY-Studie.html

Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix (2026): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2025: Starker Anstieg von deutlich über sechs Prozent im zweiten Jahr in Folge. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Verfügbar unter: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20846

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2026): Tarifbindung von Arbeitnehmern. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-5/tarifbindung-arbeitnehmer.html

Uhly, Alexandra; Neises, Frank (2023): Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung: Aktuelle empirische Befunde der Berufsbildungsstatistik und Maßnahmen – Ein Überblick. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Verfügbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_informationsbeitrag_vertragsloesungen-befunde-massnahmen-ueberblick.pdf



6 Auswertungs-verfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden in Berlin und Brandenburg für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote für Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens von Mai 2025 bis April 2026 meist klassenweise durchgeführt. Die breite regionale Streuung der Erhebung sowie zufällige Auswahl der Berufsschulklassen lieferten Daten, die in maßgeblichen Aspekten wie Alter, Betriebsgröße, Ausbildungsberuf sowie Tarifbindung eine hohe Varianz aufweisen.

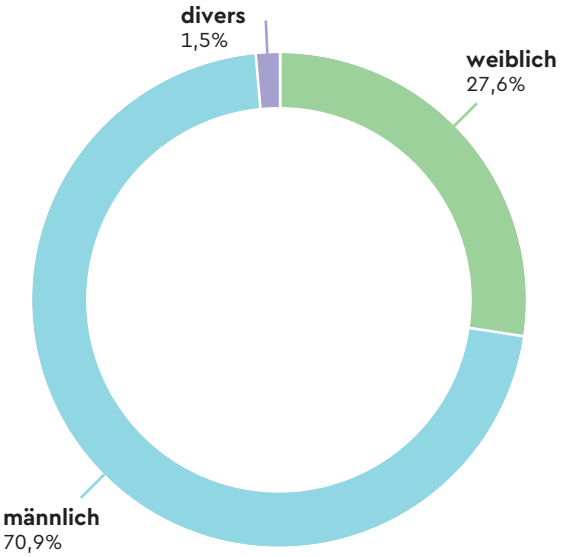
Insgesamt wurden die Angaben von 1.114 Auszubildenden in Berlin und Brandenburg in die Auswertung aufgenommen. 59 Prozent (658 Befragte) kamen dabei aus 12 der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bundesweit meistfrequentierten Ausbildungsberufe des Jahres 2024. Zusätzlich wurden 456 Auszubildende aus 15 sonstigen Ausbildungsberufen mit jeweils wenigstens zehn Befragten in die Auswertung einbezogen. Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Ausbildungsverhältnisse geändert haben, werden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben.

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

Um Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe auszugleichen, wurden die Angaben nach dem jeweiligen Anteil der Berufe an den Ausbildungsneuabschlüssen 2024 gewichtet. Die im Bericht dargestellten Zusammenhänge beschreiben beobachtete statistische Beziehungen innerhalb der Stichprobe.

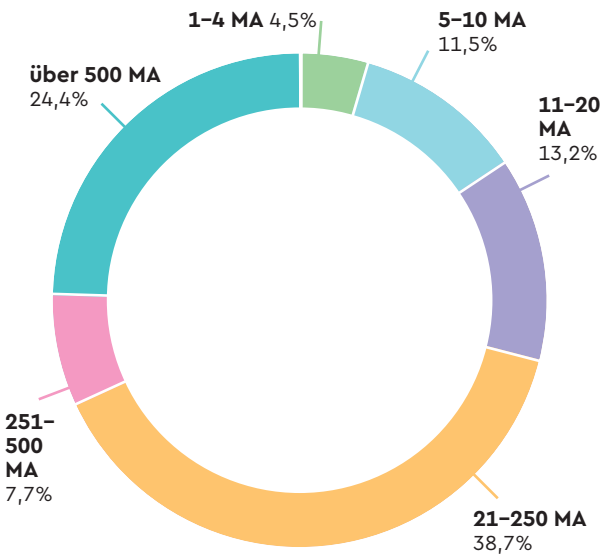
7
Anhänge:
Struktur der Stichprobe

Verteilung der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden nach Geschlecht



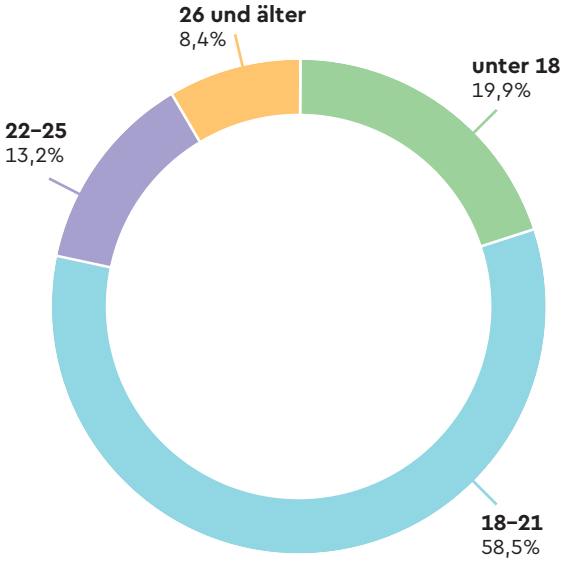
Basis: n = 1.101 Antwortende

Verteilung der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße



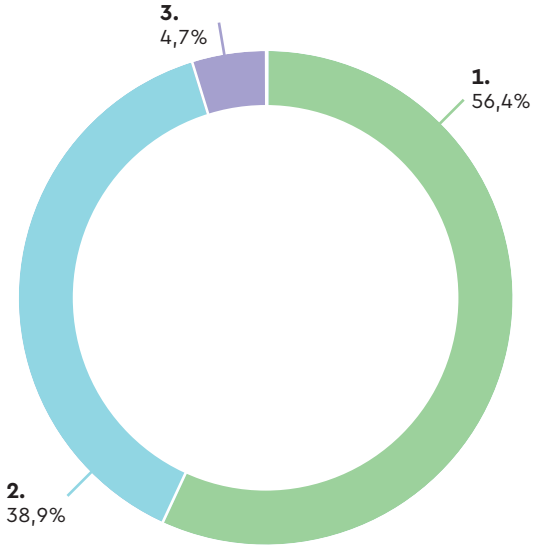
Basis: n = 1.078 Antwortende, MA = Mitarbeiter*innen

Verteilung der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden nach Alter



Basis: n = 1.100 Antwortende

Verteilung der in Berlin und Brandenburg befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr



Basis: n = 1.110 Antwortende

Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit

Fragebogen 2025/2026: 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 Ausbildungsberuf:
   _____
   (Bitte genaue Berufsbezeichnung angeben)

2. Ich befinde mich im
   ☐ 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐ 4. Ausbildungsjahr.

3. Ich mache eine
   ☐ betriebliche Ausbildung (in einer Firma)
   ☐ außerbetriebliche Ausbildung (Ausbildungsvertrag mit Träger, Schule o.ä.)

4. Ich bin _____ Jahre alt
   und ☐ weiblich ☐ männlich ☐ divers

5. Mein höchster Schulabschluss ist:
   ☐ kein Schulabschluss
   ☐ Hauptschulabschluss (Berufsreife)
   ☐ Realschulabschluss (Mittlere Reife)
   ☐ Abitur/Fachabitur (Fachhochschul- oder Hochschulreife)

6. Ich habe vor Beginn meiner Ausbildung ein Studium abgebrochen:
   ☐ ja ☐ nein

7. Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (einschl. Berufsschule) tatsächlich _____ Stunden.

8. Ich arbeite an
   ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7
   Tagen pro Woche im Betrieb.

9. Ich habe im letzten Jahr Teile meiner Ausbildung mobil / im Homeoffice absolviert:
   ☐ ja ☐ nein

10. Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten:
    ☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie

11. Ich mache regelmäßig Überstunden: ☐ ja ☐ nein

12. *Falls Frage 11 JA:* Pro Woche leiste ich durchschnittlich _____ Überstunden.

13. Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese …
    ☐ mit Freizeit ausgeglichen ☐ bezahlt
    ☐ nicht ausgeglichen ☐ weiß nicht

14. Meine Ausbildungsvergütung beträgt **brutto** _____ €.
    (Dieser Betrag steht im Ausbildungsvertrag, was dir überwiesen wird ist der Netto-Betrag)

15. Von meiner Ausbildungsvergütung kann ich selbstständig leben:
    ☐ sehr gut ☐ gut ☐ weniger gut ☐ gar nicht

16. Neben meiner Ausbildungsvergütung habe ich weitere Einkünfte (Mehrfachnennungen möglich):
    ☐ finanzielle Unterstützung von Eltern/Bekannten
    ☐ Einkommen aus einem Nebenjob
    ☐ Kindergeld ☐ Berufsausbildungsbeihilfe
    ☐ andere staatliche Leistungen ☐ Sonstiges
    ☐ Ich habe keine weiteren Einkünfte

17. In meinem Betrieb gibt es eine betriebliche Interessenvertretung:
    ☐ ja, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
    ☐ ja, einen Betriebsrat bzw. Personalrat
    ☐ nein ☐ weiß nicht

18. Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft:
    ☐ ja ☐ nein

19. Für mich gilt ein Tarifvertrag:
    ☐ ja ☐ nein ☐ weiß ich nicht.

20. Ich habe in meinem Betrieb eine*n Ausbilder*in:
    ☐ ja ☐ nein

21. *Falls Frage 20 JA:* Mein*e Ausbilder*in steht mir am Ausbildungsplatz zur Verfügung:
    ☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie

22. *Falls Frage 20 JA:* Mein*e Ausbilder*in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit:
    ☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie

23. *Falls Frage 20 JA:* Ich werde von meiner*meinem Ausbilder*in meiner Meinung nach korrekt behandelt:
    ☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie

24. Folgende Bedingungen im Betrieb belasten mich in meiner Ausbildung: (bitte jeweils ankreuzen, wie stark die Belastung ist)

	sehr gering	gering	zum Teil	stark	sehr stark
a) lange Fahrtzeiten	☐	☐	☐	☐	☐
b) Lage der Arbeitszeit / Schichtarbeit	☐	☐	☐	☐	☐
c) ständige Erreichbarkeit	☐	☐	☐	☐	☐
d) mangelnde Arbeitsschutzmaßnahmen	☐	☐	☐	☐	☐
e) Probleme mit Kolleg*innen und Vorgesetzten	☐	☐	☐	☐	☐
f) Leistungsdruck und / oder Zeitdruck	☐	☐	☐	☐	☐
g) Diskriminierungserfahrungen und / oder Mobbing	☐	☐	☐	☐	☐
h) Personalmangel	☐	☐	☐	☐	☐
i) Verantwortungsdruck	☐	☐	☐	☐	☐

25. Folgende Bedingungen in meinem Privatleben belasten mich in meiner Ausbildung:

a) Pflege Angehöriger	☐ ja	☐ nein
b) Kindererziehung	☐ ja	☐ nein
c) eigene Erkrankung oder Behinderung	☐ ja	☐ nein
d) Wohnsituation	☐ ja	☐ nein
e) Nebenjob	☐ ja	☐ nein
f) meine finanzielle Nöte Situation	☐ ja	☐ nein
g) sonstige private Belastungen	☐ ja	☐ nein

26. Wie häufig treffen folgende Aussagen auf dich zu:

	immer	häufig	manchmal	selten	nie
a) Ich komme auch zur Ausbildung, wenn ich mich krank oder unwohl fühle	☐	☐	☐	☐	☐
b) Am Ende eines Ausbildungstages fühle ich mich erschöpft	☐	☐	☐	☐	☐
c) Ich fühle mich schwach und krankheitsanfällig	☐	☐	☐	☐	☐
d) Ich habe Schwierigkeiten, mich auf meine Ausbildung zu konzentrieren	☐	☐	☐	☐	☐
e) Ich habe schon mal daran gedacht, die Ausbildung abzubrechen	☐	☐	☐	☐	☐

27. Mit wem kannst du über psychische Belastungen sprechen? (Mehrfachnennungen möglich)
☐ Lehrer*innen und/oder schulische Unterstützungsangebote
☐ Kolleg*innen und/oder betriebliche Unterstützungsangebote
☐ Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und/oder Betrieb- oder Personalrat
☐ außerbetriebliche Unterstützungsangebote
☐ professionelle Therapeut*innen
☐ niemand
☐ Ich habe keine psychischen Belastungen

28. Ein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung liegt mir vor: ☐ ja ☐ nein

29. *Falls Frage 28 JA:* Ich kenne den Ausbildungsplan:
☐ sehr gut ☐ gut ☐ etwas ☐ überhaupt nicht

30. *Falls Frage 28 JA:* Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie

31. Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie

32. Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit (Arbeitszeit):
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie

33. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl …
☐ mein Wunschberuf
☐ einer von mehreren interessanten Berufen
☐ eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte
☐ eine Notlösung

34. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:
☐ sehr gut ☐ gut ☐ befriedigend ☐ ausreichend ☐ mangelhaft

35. In meiner Ausbildung fühle ich mich:
☐ überfordert ☐ unterfordert ☐ weder noch

36. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:
☐ immer ☐ häufig ☐ manchmal ☐ selten ☐ nie

37. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:
☐ ja ☐ nein

38. *Falls Frage 37 JA:* Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb
☐ im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt
☐ in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen

39. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:
☐ sehr gut ☐ gut ☐ befriedigend ☐ ausreichend ☐ mangelhaft

40. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:
☐ sehr zufrieden ☐ zufrieden ☐ teilweise zufrieden ☐ unzufrieden ☐ sehr unzufrieden

41. Wir schätzt du deine berufliche Zukunftsperspektive ein?
☐ sehr gut ☐ eher gut ☐ eher schlecht ☐ sehr schlecht

42. Würdest du die Ausbildung in deinem Betrieb weiterempfehlen?
☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht

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

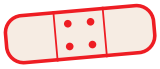
44. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:
☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht

45. *Falls Frage 44 JA:* Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?
☐ keine Befristung ☐ Befristung bis zu 6 Monaten ☐ Befristung bis zu 12 Monaten ☐ Befristung mehr als 12 Mon.

46. *Falls Frage 44 NEIN:* Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:
☐ ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive
☐ ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb
☐ ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit
☐ ich habe eine sonstige Alternative

47. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter*innen):
☐ 1–4 ☐ 5–10 ☐ 11–20
☐ 21–250 ☐ 251–500 ☐ mehr als 500

48. Bundesland des Ausbildungsbetriebes: _____



jugend.dgb.de/dr-azubi

DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik, Keithstraße 1, 10787 Berlin

Impressum

Ausbildungsreport 2026 –
Regionalreport Berlin und Brandenburg
November 2026

V.i.S.d.P.:
Elena Peckhaus
Bezirksjugendsekretärin

Herausgeberin:
DGB-Jugend Berlin-Brandenburg
Keithstraße 1
10787 Berlin
Internet: https://bb-jugend.dgb.de

Redaktion:
Jonas Pauthner, Elena Peckhaus

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

Layout und Satz:
Heiko von Schrenk (schrenkwerk.de)

Druck:
MediaService GmbH Druck und Kommunikation

Fotonachweis:
Titelfoto: Igor Emmerich/Adobe Stock
S. 04: A. Koegelenberg/peopleimages/Adobe Stock
S. 06: MiguelAngel/Adobe Stock
S. 12: Siphosethu Fanti/peopleimages/Adobe Stock
S. 17: Robert Kneschke/Adobe Stock
S. 22: zerogami/Adobe Stock
S. 30: Mediteraneo/Adobe Stock
S. 34: BullRun/Adobe Stock
S. 40: VAKSMANV/Adobe Stock
S. 46: Andi Weiland
S. 49: _KUBE_/Adobe Stock
S. 55: DDRockstar/Adobe Stock
S. 56: Kay Herschelmann
S. 61: Tierney/Adobe Stock

Der Regionalreport kann über die DGB-Jugend Berlin-Brandenburg bestellt werden.
Bitte schreiben Sie an: Inken Kowalewski (inken.kowalewski@dgb.de)

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.


DGB
jugend
junge
GEW
IGBCE
Jugend
Jugend!
JUNGE
GRUPPE
NGG
JUNGE
junge
EVG
JUGEND
ver.di
JUGEND