

# Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum  
Öffentlichen Fachgespräch des Ausschusses für Bildung, Forschung und  
Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages am 6. Juli 2022

## Lage der Auszubildenden auf dem Ausbildungsmarkt

04.07.2022

Deutscher Gewerkschaftsbund  
DGB Bundesvorstand  
Abteilung Bildungspolitik und  
Bildungsarbeit

**Jan Krüger**  
Abteilungsleiter

jan.krueger@dgb.de

Telefon: 030 24060-297  
Telefax: 030 24060-410

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin



### **Auswirkungen der Corona-Krise auf den Ausbildungsmarkt**

Die Corona-Krise hat den Ausbildungsmarkt schwer getroffen. Trotz der leichten Steigerung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2021 um 1,2 Prozent, besteht weiterhin die Gefahr eines Substanzverlustes in der beruflichen Bildung. Auch während der konjunktur-starken Jahre nach der Finanzkrise ist es nicht gelungen, den damaligen Verlust wieder auf-zuholen. Dieser hätte schwerwiegende negative Konsequenzen für die Lebenschancen einer großen Zahl junger Menschen und für die Sicherung des Fachkräftebedarfs in den Unter-nehmen. Eine Wiederholung dieses Musters muss mit allen Mitteln verhindert werden.

Besonders dramatisch ist der Rückgang der Ausbildungsbewerber\*innen, die von der Bundes-agentur für Arbeit (BA) erfasst werden. Im Jahr 2021 führten Arbeitsagenturen und Jobcenter 433.500 junge Menschen als Bewerber\*innen (2020: 472.900, 2019: 511.800). Hier spie-geln sich die Einschränkungen in der Erreichbarkeit und in den Beratungsangeboten durch die Corona-Pandemie wider, durch die junge Menschen nicht erreicht werden konnten. Der Verbleib dieser Gruppe kann auch im Berufsbildungsbericht nicht vollständig aufgeklärt werden. Deshalb braucht es dringend weitere Untersuchungen. Es besteht die Gefahr, dass eine große Zahl dieser jungen Menschen dauerhaft ohne berufliche oder hochschulische Ausbildung bleibt.

Für eine abschließende Bewertung der Auswirkungen der Corona-Einschränkungen im Hin-blick auf die Vertragslösungsquote und die Erfolgsquote bei Abschlussprüfungen, die den vorliegenden Daten nach mit den Vorjahreswerten vergleichbar sind, ist es noch zu früh, denn der Berichtszeitraum bildet noch nicht die Situation im Jahr 2021 ab. Viele Auszubil-dende werden einen bedeutenden Teil ihrer Ausbildung nur unter Corona-Bedingungen kennengerlernt haben. Angebote wie Prüfungsvorbereitungen werden deshalb noch eine längere Zeit notwendig bleiben.

### **Ausbildungslosigkeit bleibt ein strukturelles Problem**

Im Jahr 2021 ist die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze auf 63.200 gestiegen. Diese Zahl muss aber im Verhältnis zu den 67.800 jungen Menschen betrachtet werden, die als unversorgte Bewerber\*innen und als Bewerber\*innen, die ihren Vermittlungswunsch auf-rechterhalten haben, in der Statistik der BA geführt werden. Hinzu kommen außerdem 20.400 junge Menschen, für die kein Vermittlungsauftrag mehr besteht, die sich aber arbeitssuchend gemeldet haben.

Auch im Jahr 2021 sind 228.100 junge Menschen in die Maßnahmen des Übergangs-bereichs eingemündet, welche zu keinem Ausbildungsabschluss führen. Insgesamt sind im letzten Jahr nur 66,9 Prozent der erfassten ausbildungsinteressierten jungen Menschen auch tatsächlich in eine betriebliche Ausbildung eingemündet.

Hierin zeigt sich das Potenzial für die berufliche Bildung, dass nach wie vor nur unzu-reichend genutzt wird. Für Wirtschaft und Betriebe bedeutet das eine vertane Chance zur Bekämpfung des Fachkräftemangels. Für die jungen Menschen bedeutet es einen



verzögerten Start ins Erwerbsleben oder schlimmstenfalls die Aussicht auf ein Erwerbsleben mit prekären Beschäftigungsverhältnissen. Die Folge dieser Ausbildungslosigkeit zeigt sich in der seit Jahren steigenden Zahl von jungen Menschen zwischen 20 und 34 Jahren, die ohne Berufsabschluss bleiben. Sie hat 2021 einen neuen Höchststand von 2,33 Mio. erreicht.

Das Verhältnis von offenen Ausbildungsstellen zu nicht eingemündeten Ausbildungsinteressierten zeigt, dass auf dem Ausbildungsmarkt nach wie vor ein Angebotsproblem vorherrscht. Die vielfach beklagten Passungsprobleme dürfen darüber nicht hinwegtäuschen.

### **Auswirkungen der Corona-Krise aus Sicht der Auszubildenden**

Die Ausbildungsstudie der DGB-Jugend hat 2021 die Situation aus Sicht der Auszubildenden beleuchtet und ist dabei zu alarmierenden Ergebnissen gekommen.<sup>1</sup>

Fast drei Viertel der befragten Auszubildenden erleben erhebliche Belastungen durch die Corona-Pandemie. Mit Blick auf die duale Berufsausbildung drückt sich die Belastung vor allem in Zukunftsangst aus: Mehr als ein Drittel der Auszubildenden machen sich „große“ oder „sehr große“ Sorgen, ihre Ausbildung nicht erfolgreich abschließen zu können. Der Grund: Coronabedingt wurden Ausbildungsinhalte nur teilweise vermittelt. Die Angst vor dem Scheitern ist dabei in Klein- und Kleinstbetrieben am größten.

Die Corona-Ausbildungsstudie zeigt Qualitätsprobleme in Berufsschulen und Betrieben auf. Fast alle Auszubildenden waren von Home-Schooling bzw. Distanzunterricht betroffen, mit der Qualität des Unterrichts sind mehr als die Hälfte der Befragten unzufrieden. 60 Prozent der Auszubildenden haben zumindest Teile der Ausbildung im Homeoffice absolviert. Dabei standen nur einem Drittel der Befragten „immer“ Ausbilder\*innen zur Verfügung, obwohl die fortlaufende Betreuung im Berufsbildungsgesetz vorgeschrieben ist. Die für die Ausbildung von zu Hause aus notwendigen Materialien und Geräte haben nur 35 Prozent der Befragten von ihren Betrieben zur Verfügung gestellt bekommen, jede\*r Fünfte bekam überhaupt keine Arbeits- und Lernmittel gestellt.

Alarmierend sind die Ergebnisse hinsichtlich der Einhaltung von Ausbildungs-Mindeststandards durch ausbildende Betriebe. Mehr als ein Viertel der Auszubildenden muss „immer“ oder „häufig“ ausbildungsfremde Tätigkeiten erledigen, eine Verdopplung im Vergleich zur Vor-Pandemie-Zeit. Hinzu kommen Kürzungen der Ausbildungsvergütung (bei 24,3 % der Befragten). Jeder bzw. jedem Fünften wurden gar unzulässigerweise die Urlaubstage gekürzt.

---

<sup>1</sup> Corona-Ausbildungsstudie der DGB-Jugend, 2021, online unter [jugend.dgb.de/meldungen/ausbildung/++co++353ab594-04f4-11ec-859d-001a4a16011a](https://jugend.dgb.de/meldungen/ausbildung/++co++353ab594-04f4-11ec-859d-001a4a16011a)



## **Maßnahmen für eine moderne berufliche Ausbildung für alle jungen Menschen**

### **1. Umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie einführen**

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie, die jedem Jugendlichen den Weg zu einem Berufsabschluss öffnet. Diese Garantie muss im SGB III verankert werden und für alle Jugendlichen unter 27 Jahren gelten, die zum 30. September des Jahres noch einen Ausbildungsplatz suchen. Diese Garantie sollte den Einstieg in das erste Ausbildungsjahr eines anerkannten Ausbildungsberufs (Berufsschulen, Bildungseinrichtungen) mit Übergang in betriebliche Ausbildung regeln. Wenn ein Übergang nach dem ersten Ausbildungsjahr nicht gelingt, wird die Ausbildung bis zum Berufsabschluss garantiert. Die betriebliche Ausbildung hat dabei Vorrang. Die Finanzierung soll bedarfsbezogen durch einen bundesweiten Zukunftsfonds erfolgen, in den die Betriebe einzahlen.

### **2. Systematisches Übergangsmanagement schaffen**

Am Übergang von Schule in die Ausbildung müssen die Anstrengungen intensiviert und systematisiert werden. Vor allem die Corona-Krise macht noch einmal deutlich, dass an diesem Übergang zu viele junge Menschen verloren gehen. Es muss das Ziel sein, junge Menschen individuell zu unterstützen, die Besetzung der betrieblichen Ausbildungsplatzangebote voranzutreiben und niemand an den Schwellen zwischen Schule und Beruf zu verlieren. Dafür braucht es ein systematisches Übergangsmanagement, in das alle Akteure eingebunden werden. Zu einem systematischen Übergang gehört der quantitative und qualitative Ausbau der Jugendberufsagenturen und die Stärkung der Berufsorientierung in allen Schulformen. Außerdem muss der Kriterienkatalog „Ausbildungsreife“, der seit 2005 wesentlich den Übergang regelt, durch das Konzept der Berufswahlkompetenz abgelöst werden. Berufswahlkompetenz stellt die fundierte Wahl eines Berufs in Passung mit eigenen Fähigkeiten bzw. Interessen und bestehenden Anforderungen in den Mittelpunkt. Geschlechtersensible Angebote zur Berufsorientierung sind dabei unabdingbar, um der Segregation am Arbeitsmarkt langfristig entgegen zu wirken und jungen Männern und Frauen die klischeefreie Berufswahl zu erleichtern.

### **3. Qualität in der Ausbildung stärken**

Es braucht eine Initiative für eine breite Qualitätsentwicklung in der beruflichen Bildung. Zu dieser Qualitätsentwicklung gehört eine breite Palette von Maßnahmen, die auf moderne Vermittlung von Ausbildungsinhalten zielen. Dazu sollte an die Diskussionen und die vielfältigen Handlungsempfehlungen der Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ aus der letzten Legislaturperiode angeknüpft werden.

Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften gehören insbesondere die folgenden Punkte zu den vordringlichen Maßnahmen:



a. Pakt für berufsbildende Schulen

Eine Attraktivitätssteigerung der dualen Ausbildung muss außerdem den zweiten Lernort Berufsschule stärken. Eine mangelhafte technische Ausstattung, eine regionale Unterversorgung sowie ein zunehmender Lehrkräftemangel kennzeichnen den Alltag in vielen Berufsschulen, Berufsfachschulen und den sozialpädagogischen Fachschulen. Der im Koalitionsvertrag 2021 angekündigte Pakt für berufliche Schulen muss zusammen mit Schulträgern und Sozialpartnern entwickelt werden, um insbesondere die technische Ausstattung der Schulen zu modernisieren, die Lernortkooperation zu fördern, die regionale Versorgung mit berufsbildenden Schulen zu sichern und gleichzeitig die Rahmenbedingungen für die Sicherung des Lehrkräftenachwuchses zu verbessern und weiterzuentwickeln.

b. Das Ausbildungspersonal stärken

Es ist von besonderer Bedeutung, dass das betriebliche Ausbildungspersonal von den Ausbilder\*innen über Ausbildungsbeauftragte und Ausbildungsleiter\*innen bis hin zu den ausbildenden Fachkräften für die neuen Herausforderungen in der Transformation der Arbeitswelt qualifiziert werden. Die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) muss dringend qualitativ gestärkt werden. Gender- und Diversity-Kompetenz sollte dabei konsequent einbezogen werden, um Ausbilder\*innen für geschlechts-spezifische Unterschiede sowie gesellschaftliche Vielfalt zu sensibilisieren und zu einer geschlechtersensiblen und diskriminierungsfreien Ausbildungspraxis zu befähigen. Auch muss das Ausbildungspersonal den Anspruch und die bezahlte Freistellung bekommen, um sich über die Ausbildereignungsverordnung hinaus kontinuierlich weiterzubilden. Zusätzlich sollte ein verbindlicher Betreuungsschlüssel für das Verhältnis von Ausbilder\*innen zu Auszubildenden eingeführt werden. Gerade für die sozialpädagogischen Ausbildungen ist das Ausbildungspersonal auch für die praktische Ausbildung zu qualifizieren. Entsprechende Rahmenbedingungen sind zu schaffen, damit sie die Auszubildenden in der Praxis gut begleiten können. Für ausbildende Fachkräfte und Ausbilder\*innen sollten Qualifikationsetappen etabliert werden, die stufenweise an die AEVO und die bestehenden Aufstiegsqualifizierungen anknüpfen und zu einem ganzheitlichen Konzept der Berufslaufbahn für Ausbilder\*innen weiterentwickelt werden.

c. Inklusion in der beruflichen Bildung fördern

Es wird ein gezielter Ausbau der Förderung für alle Jugendlichen mit Teilhabeschwierigkeiten in der dualen Berufsausbildung benötigt. Hierzu gehört die Stärkung von Instrumenten wie der Assistierten Ausbildung, ausbildungsbegleitenden Hilfen, der Teilzeitberufsausbildung, einer Bildungswegbegleitung und Coaching, der Verlängerung oder Verkürzung der Ausbildungszeit und geänderten Prüfungsgestaltungen sowie eine Erleichterung der Antragsstellung solcher Unterstützungsmaßnahmen (Entbürokratisierung). Darüber hinaus ist in den Ländern die Sprachförderung und das sozial- und inklusionspädagogische Angebot an beruflichen Schulen zu stärken, um insbesondere auch Geflüchtete und Zugewanderte gezielt zu fördern. Inklusive Bildung erfordert auch neue Konzepte und zusätzliche Ressourcen für pädagogische Professionalität (multiprofessionelle Teamarbeit).