#KÖNNENLERNEN

Ausbildung macht mehr aus uns

Ausbildung 2025

Die Perspektive der Auszubildenden

IHK Siegen

Heft Nr. 150 der Schriftenreihe der IHK Siegen

Oktober 2025

Verfasserin: Sabine Bechheim

INHALTSVERZEICHNIS

Inhalt 3

Vorwort 4

Fragestellung und Inhalt der Umfrage 5

Ausbildung und Betrieb 6

Ausbildung und Berufsschule 11

Räumliche Entfernung 13

Der Weg in die Ausbildung 14

Weitere Themen 17

Fazit 18

Für Betriebe:
Fünf Schritte zu besserer Ausbildung 19

VORWORT

Seit einigen Jahren, spätestens seit der Corona-Pandemie, zeichnet sich ab, dass die Unternehmen im IHK-Bezirk Siegen immer größere Schwierigkeiten haben, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Wenn auch diese Probleme im Moment überdeckt werden durch konjunkturelle Schwierigkeiten, so wird dennoch deutlich, dass die Berufsausbildung bei jungen Leuten weiter an Boden verliert und sich nur schwer gegenüber anderen Wegen in den Beruf behaupten kann. Einst war sie das Aushängeschild Deutschlands, das für eine im Vergleich der Industriestaaten immens geringere Jugendarbeitslosigkeit sorgte. Berufsausbildung war der Standardweg – danach erst folgten ein Studium oder auch ein Direkteinstieg. Inzwischen ist gerade der letztgenannte Weg wieder stärker en vogue. Es ist ein sehr besorgniserregender, ist es doch nachgewiesen, dass die Berufseinsteiger/-innen, die ohne Ausbildung oder Studium starten, langfristig die größten Probleme auf dem Arbeitsmarkt bekommen.[1] Gleichzeitig sind die Unternehmen nicht immer zufrieden mit den Auszubildenden, die sie eingestellt haben.[2] Hinzu kommt, dass in den letzten zehn Jahren die Anzahl der Vertragslösungen deutlich angestiegen ist. Von allen Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr beendeten 2024 etwas über 21 % ihren Vertrag vorzeitig. Zehn Jahre zuvor waren es noch gut 14 %. Diese Statistik sagt noch nichts über die Gründe aus – sie werden jedoch vermutlich nicht nur bei den Betrieben liegen.

Deshalb haben wir untersucht, welche Stärken das System der Berufsausbildung in Betrieb und Schule aus Sicht der Auszubildenden selbst hat und wo Verbesserungspotenzial liegt. Im April und Mai 2025 wurden alle Auszubildenden angeschrieben, die bei der IHK Siegen registriert sind. Insgesamt wurden mehr 4.800 Auszubildende angefragt, 821 haben – teils sehr ausführlich – geantwortet. Wir wollten mehr darüber erfahren, wie die jungen Leute ihren Ausbildungsplatz gefunden haben, wie zufrieden sie mit ihrer Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule sind und ob es Schwierigkeiten gibt, die ihren Lernerfolg fraglich machen.

Die Region leidet seit Ende der 2010er Jahre unter einem eklatanten Bewerbermangel für die Ausbildung – und ein Ende dieser Situation ist nicht in Sicht. Gleichzeitig geben die Antworten Hoffnung: Diejenigen, die die Ausbildung gerade „von innen" erleben, fühlen sich dort gut aufgehoben. Diese Botschaft verstärkt nach außen zu tragen, motiviert hoffentlich gerade diejenigen, die noch unsicher über ihre berufliche Zukunft sind. Vielleicht lassen sie sich so für eine Ausbildung begeistern.

Alles in allem kann man sagen: Das Modell Ausbildung kommt bei denjenigen, die mittendrin stecken, gut an. Der weit überwiegende Teil ist zufrieden und nur wenige Auszubildende berichten von nachhaltigen Problemen. Die Befragung offenbart viel über die Lern- und Arbeitsbedingungen der Auszubildenden und auch über ihre Ziele, Motivation und Interessen. Aus den Ergebnissen lässt sich ableiten, was Betriebe und Berufsschulen unternehmen können, um die Ausbildung noch attraktiver zu gestalten, und was helfen kann, die Berufsorientierung zu stärken.

Insbesondere diese Botschaft möchten wir in Richtung Schülerinnen und Schüler sowie Eltern senden: Beschäftigt Euch ernsthaft mit der Berufsausbildung und schreibt sie nicht von vornherein ab! Gerade dann, wenn Euch eine praxisnahe und menschliche Begleitung des Berufseinstiegs wichtig ist, ist die Ausbildung die erste Wahl, denn genau hier kann sie ihre Stärken entfalten. In der Ausbildung ist man nicht nur eine Nummer oder eine Person von vielen im überfüllten Hörsaal, sondern der Mensch, den dieser Betrieb sorgfältig ausgewählt hat, um ihn zum Erfolg des Ausbildungsabschlusses zu führen.

Sabine Bechheim
Leiterin Geschäftsbereich I
Berufliche Bildung und Gründung

[1] Vgl. Ausbildungsperspektiven 2025. Eine repräsentative Befragung von jungen Menschen. Hg. von der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh Juli 2025. Download: www.bertelsmann-stiftung.de: "Jede:r fünfte Schüler:in hat hingegen vor, (zunächst) ohne formale Qualifikation zu arbeiten. Unter den Schüler:innen mit niedrigem Schulbildungsniveau ist es sogar jede:r Vierte." (S. 5)
[2] Vgl. Ausbildung 2024. Die betriebliche Perspektive. Schriftenreihe der IHK Siegen, Heft Nr. 147. Hg. von der IHK Siegen, Juni 2024. Download: www.ihk-siegen.de, Seiten-ID: 1489

FRAGESTELLUNG UND INHALT DER UMFRAGE

Seit Jahren beklagen Unternehmen die mangelnde Vorbereitung der neuen Auszubildenden auf ihre Ausbildung durch die Schule. Viele junge Leute bringen aus Sicht der Ausbilderinnen und Ausbilder Defizite mit, sei es in Fachdisziplinen wie Mathematik und Deutsch, sei es in den sozialen und personalen Kompetenzen. Dennoch absolviert der größte Teil der Jugendlichen, die die Probezeit in der Ausbildung überstehen, die Ausbildung mit einem erfolgreichen Abschluss. Das System der dualen Ausbildung in Betrieb und Berufsschule funktioniert also immer noch hervorragend.

Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf ist ebenfalls seit etlichen Jahren für die allermeisten Absolventen keine große Hürde mehr: Der Zugang in Arbeitslosigkeit nach vorangegangener Berufsausbildung hat sich in den Jahren 2012 bis 2022 um 44 % (!) reduziert.

Doch wie genau empfinden eigentlich die Auszubildenden selbst ihre Ausbildung? Die IHK Siegen hat zwischen April und Mai 2025 4.819 Auszubildende aus 1.080 Ausbildungsbetrieben angeschrieben und anonym befragt, um mehr darüber zu erfahren. Im Zentrum stand die Beurteilung der Ausbildung an den beiden Orten Betrieb und Berufskolleg, das Zusammenspiel zwischen Ausbilder/-innen bzw. Lehrkräften und Azubis sowie das jeweilige Lernangebot.

Der Rücklauf war beachtlich: Immerhin 821 Auszubildende beantworteten die 47 Fragen teilweise sehr ausführlich. Daraus lassen sich tiefe Erkenntnisse darüber ableiten, was bei der Berufsorientierung gut läuft und was sich verbessern lässt, wie die Ausbildung im Betrieb beurteilt wird und welche Stärken und Potenziale in der Berufsschule gesehen werden. Der Fragenkatalog wurde im Vorfeld mit den Mitgliedern des Berufsbildungsausschusses der IHK Siegen abgestimmt, so dass Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeber, der Gewerkschaften und der Berufskollegs involviert waren.

AUSBILDUNG UND BETRIEB

Beurteilung durch die Auszubildenden

Insgesamt haben 427 Auszubildende aus gewerblich-technischen Berufen geantwortet, 388 befinden sich in einer kaufmännischen Ausbildung. Von sechs Antworten fehlt die Berufsangabe. Die meisten Auszubildenden sind zufrieden mit der Wahl ihres Ausbildungsberufs, 81 % der befragten Auszubildenden beurteilen die Wahl ihres Berufs mit „sehr gut" oder „gut". Fünf machten keine Angaben und nur zehn Auszubildende beurteilten die Wahl des Berufs mit „mangelhaft" oder „ungenügend". Dabei fällt auf: Wer seine Ausbildung schlechter als „ausreichend" beurteilt, ist auch sonst unzufrieden mit der Ausbildung, sei es mit dem Betrieb oder mit der Berufsschule. Sechs der zehn Auszubildenden haben bereits über einen Ausbildungsabbruch nachgedacht. Die Gründe liegen dabei vor allem im Umgang zwischen den Ausbilder/-innen und den Jugendlichen und in der mangelnden Lernmöglichkeit für die Auszubildenden.

Note für die Wahl des Ausbildungsberufs: 1,9

Bei der Beurteilung des Ausbildungsberufs fällt auf, dass die Auszubildenden in den kaufmännischen Berufen etwas zufriedener sind (gut 40 % urteilen mit „sehr gut", etwa 41 % mit „gut") als diejenigen in den gewerblich-technischen Berufen (knapp 35 % sagen „sehr gut", knapp 45 % „gut"). Insgesamt vergaben die Befragten bei der Wahl des Ausbildungsberufs die Note 1,9 .[4]

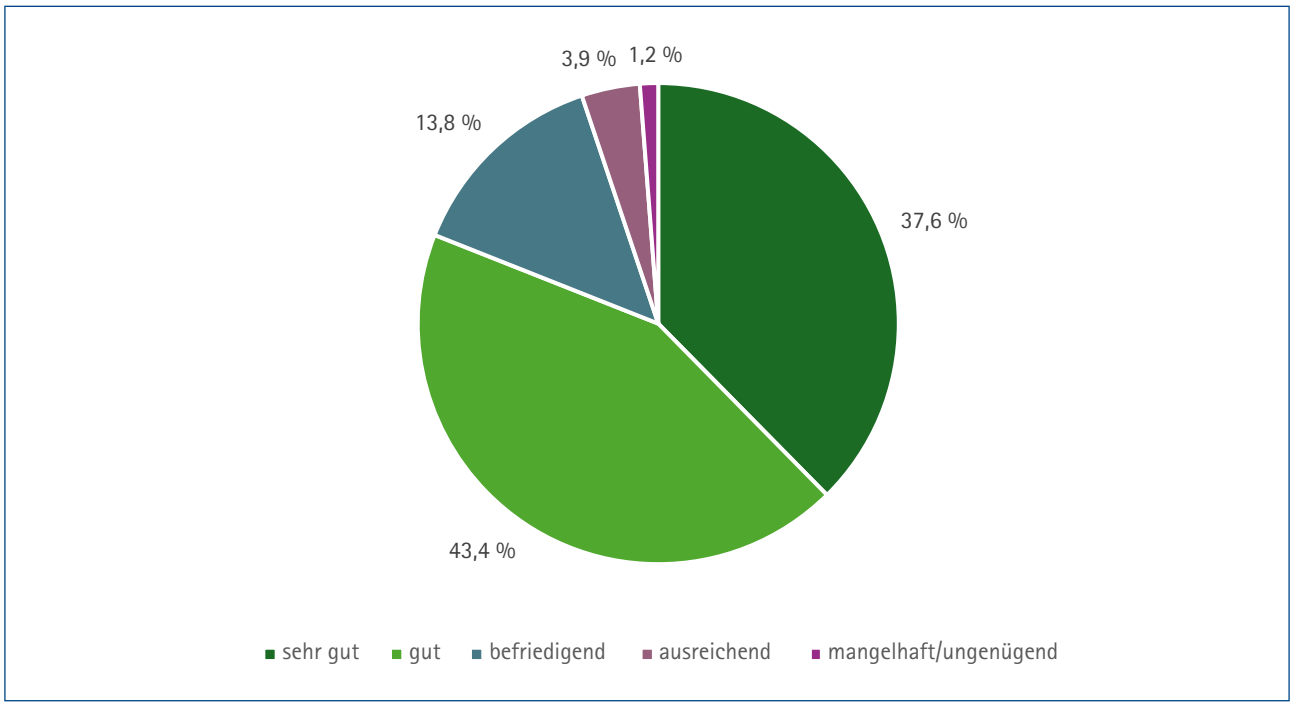


Abbildung 1: Wie beurteilen Sie Ihre Ausbildung in Bezug auf die Wahl Ihres Ausbildungsberufs? n=816 Antworten

Note für den Ausbildungsplatz: 2,1

Geht man eine Ebene tiefer in die Befragung, so fällt das Urteil über den konkreten Ausbildungsplatz etwas schlechter aus, doch immer noch sind die Auszubildenden größtenteils zufrieden. Fast 73 % beurteilen den konkreten Ausbildungsplatz mit „sehr gut" oder „gut", und nur 4,4 % sagen, dieser sei „mangelhaft" oder „ungenügend". Auch in diesem Bereich zeigt sich eine leicht geringere Zufriedenheit unter den Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen im Vergleich zu ihren kaufmännischen Kolle-

[4] Bei den Beurteilungsfragen wurden die Bewertungen gewählt, die die Auszubildenden aus der Schule kennen: von „sehr gut" (1) bis „ungenügend" (6) konnten sie Noten vergeben. Sind in der Auswertung Durchschnittsnoten gebildet worden, so beziehen diese sich auf die Ziffernoten.

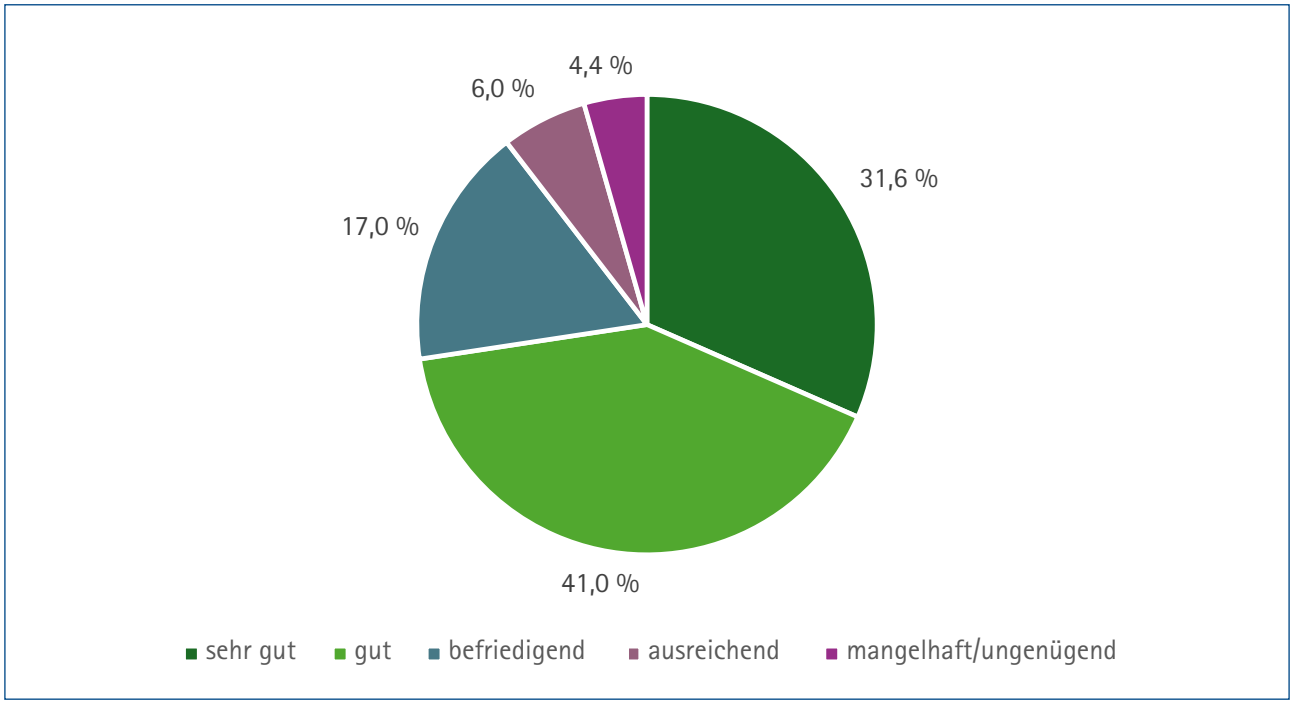
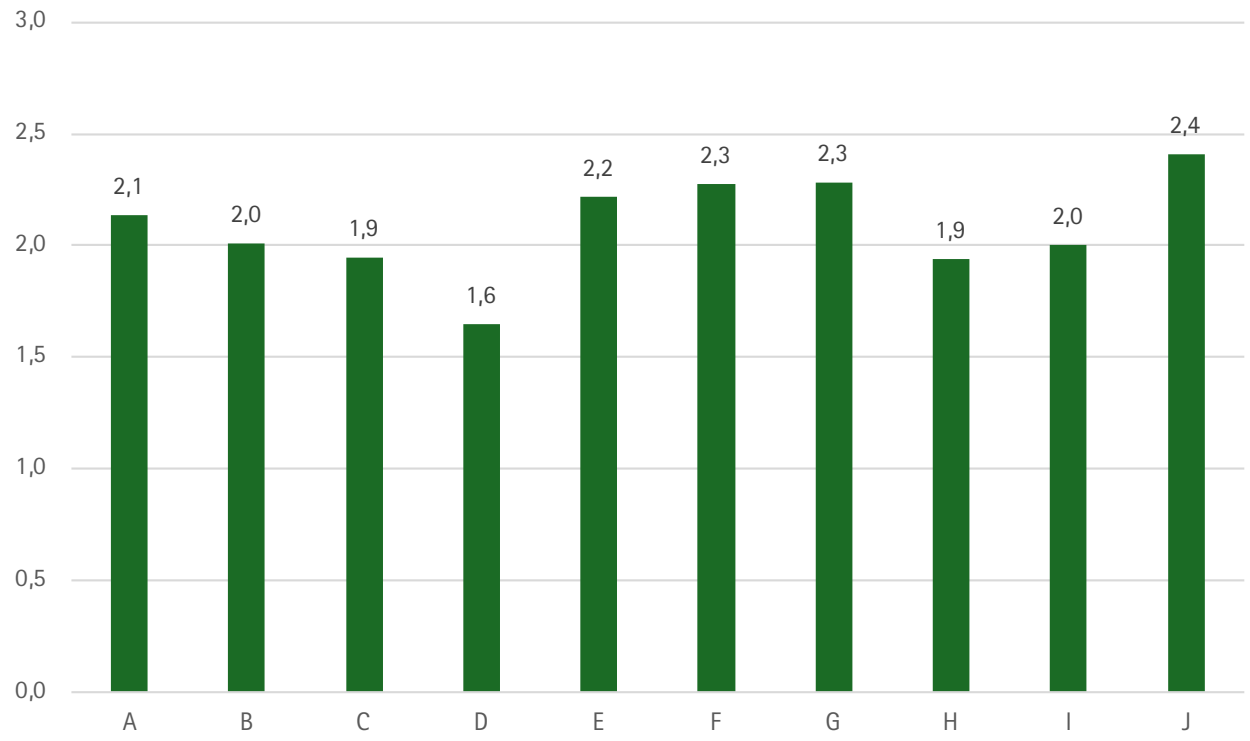


Abbildung 2: Wie beurteilen Sie Ihre Ausbildung in Bezug auf Ihren Ausbildungsplatz insgesamt? n=814

ginnen und Kollegen. Der Unterschied in der Bewertung mit „sehr gut" beträgt jedoch lediglich etwas über vier Prozentpunkte. Im Schnitt beurteilen die Auszubildenden ihren Ausbildungsplatz mit der Note 2,1.

Bei den Details der Befragung zeigt sich ein differenziertes Bild. Zunächst fällt auf, dass die Auszubildenden für den Umgang untereinander im Schnitt die besten Noten vergeben. Das liegt vermutlich in der Natur der Sache – sie kennen sich mit am besten und „sitzen im selben Boot", teilen Sorgen und Erfolge miteinander. An zweiter Stelle liegt die fachliche Kompetenz des Ausbilders bzw. der Ausbilderin, die durch die Auszubildenden eine hohe Anerkennung erfährt. Die Bewertung liegt gleichauf mit derjenigen zum Umgang der Kolleginnen und Kollegen mit den Auszubildenden. Auch der Umgang zwischen Ausbilder/-in und Auszubildenden wird „gut" bewertet (2,0), ebenso wie die persönlichen Kompetenzen des Ausbilders bzw. der Ausbilderin. Für das Betriebsklima vergeben die Azubis eine 2,1, etwas schlechter werden der Umgang mit Konflikten (2,2), die Kommunikation zwischen Ausbilder/-in und Auszubildenden (2,3) sowie die Erwartungshaltung des Ausbildungsbetriebs an die Auszubildenden (2,3) beurteilt. Die schlechteste Note, aber immer noch ein „gut", erhält das betriebliche Lernangebot. Gerade bei der Beurteilung des letzten Kriteriums fällt auf: Während etwa zwei Drittel den Umfang als „genau richtig" beurteilen, ist es für knapp 3 % zu viel. Entgegen den landläufigen Vorurteilen wünschen sich die unzufriedenen Auszubildenden mehr Möglichkeiten, ihre Kompetenz zu erweitern. Etwas mehr als ein Viertel der Auszubildenden sagt aus, dass im Betrieb ein zu geringes Lernangebot gemacht werde!

Insgesamt wird die betriebliche Ausbildung als „gut" bewertet, wobei es natürlich je nach Ausbildungsbetrieb auch schlechtere Beurteilungen gibt. Das zeigt: Der Lernort Betrieb ist für die Herausforderung Ausbildung gut gerüstet. Die Auszubildenden kommen dort gut an, fühlen sich wertgeschätzt und als Teil des Teams. Fast jede/-r Fünfte zeigt sich allerdings unzufrieden mit dem Lernangebot (Noten ausreichend bis ungenügend); hier gilt es nachzubessern. Das Betriebsklima liegt bei den



A das Betriebsklima?
B den Umgang zwischen Ausbilder/-in und Auszubildenden?
C den Umgang zwischen Kolleg/-innen und Auszubildenden?
D den Umgang der Auszubildenden untereinander?
E den Umgang mit Konflikten durch den/die Ausbilder/-in?
F die Kommunikation zwischen Ausbilder/-in und Auszubildenden?
G die Erwartungshaltung des Ausbildungsbetriebs an die Auszubildenden?
H die fachlichen Kompetenzen Ihres Ausbilders/Ihrer Ausbilderin?
I die persönlichen Kompetenzen Ihres Ausbilders/Ihrer Ausbilderin?
J das Lernangebot im Betrieb?

Abbildung 3: Wie beurteilen Sie Ihre Ausbildung in Bezug auf… (n=816), jeweilige Durchschnittsnote

positiven Noten (sehr gut, gut) auf Platz vier und bei den negativen (mangelhaft und ungenügend) auf Platz fünf der meistgenannten Bewertungen. Diese Spreizung lässt darauf schließen, dass das Kriterium in der Wahrnehmung der Auszubildenden eine große Rolle spielt.

Auch die Erwartungshaltung an die Auszubildenden fällt in der Wahrnehmung der Auszubildenden auseinander. Sie wird von 4,6 % der Auszubildenden mit mangelhaft oder ungenügend beurteilt, aber auch von 68,6 % mit sehr gut oder gut.

Die Bewertung des Ausbildungsplatzes hängt vor allem mit der Einschätzung des Ausbilders bzw. der Ausbilderin zusammen. Wenn dieses Zusammenspiel gut passt, werden andere Probleme als geringer wahrgenommen. Insofern kommt der Rolle des verantwortlichen Ausbildungspersonals eine nicht zu unterschätzende Bedeutung zu.

Positive Aspekte der Ausbildung im Betrieb

56 % der befragten Auszubildenden haben zu ihrer Beurteilung im Freitextfeld eine Begründung geliefert. Dabei ist ihnen am wichtigsten, dass die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen positiv geprägt ist. Über 60 der etwa 460 Antworten beziehen sich auf das gute Betriebsklima. Es wird häufig als „super", „familiär", „freundlich" und „respektvoll" beschrieben. Die Auszubildenden freuen sich über die gute Zusammenarbeit, über kurze Wege und eine angenehme Stimmung. Sie betonen, dass der Teamzusammenhalt hoch ist. [5]

„Bin sehr zufrieden, trotz manchmal stressiger Auftragslage nehmen sich alle immer Zeit, offene Fragen und Probleme zu besprechen."

Zentral für die Ausbildungsqualität ist die Unterstützung durch die Ausbilderinnen und Ausbilder. Die Befragten nennen als besonders positiv, dass Ausbilder/-innen sich Zeit nehmen, verständlich erklären und auf ihre individuellen Fragen eingehen. Besonders gut kommt an, dass Fragen ernst genommen und beantwortet werden. Insbesondere weisen etwa 50 der Antworten darauf hin, dass diese Unterstützung auch bei schulischen Themen, Prüfungen und Projekten eine große Rolle spielt. Der Umgang im Betrieb ist von Offenheit und Respekt geprägt, die Kommunikation verläuft auf Augenhöhe und Fehler gelten als Lernchance. Die Auszubildenden fühlen sich wertgeschätzt – ihre Leistungen werden anerkannt und ihr Engagement gefördert.

„Das Unter- und Miteinander der Kollegen ist toll. Man hat viel Spaß und lernt viel durch die erfahrenen Kollegen."

Neben dem positiven Betriebsklima und der intensiven Betreuung überzeugt die Ausbildung besonders durch die hohe Qualität der Lernmöglichkeiten und die Vielfalt der vermittelten Inhalte. Die Auszubildenden lernen praxisnah und gezielt das, was sie im beruflichen Alltag tatsächlich benötigen. Abwechslungsreiche Aufgaben, regelmäßige interne Schulungen, Werksunterricht sowie externe Seminare und Fortbildungen sorgen für eine fundierte und breit aufgestellte Ausbildung. Sie durchlaufen verschiedene Abteilungen und Tätigkeitsfelder und erhalten so einen umfassenden Einblick in den Betrieb.

„Dass ich sehr viel Verantwortung bekomme."

Viele Auszubildende übernehmen bereits früh Verantwortung. Sie arbeiten selbstständig, betreuen eigene Projekte und bringen sich aktiv in die täglichen Abläufe ein. Dieses Vertrauen in ihre Fähigkeiten stärkt sowohl ihre Motivation als auch ihr Selbstbewusstsein. Insgesamt kommt ein Ausbildungsumfeld, das professionelle Förderung, eigenverantwortliches Lernen und persönliche Entwicklung optimal miteinander verbindet, bei den befragten Jugendlichen gut an.

Negative Aspekte der Ausbildung im Betrieb

Am häufigsten kritisiert wurde bei der Frage nach einer Begründung zu negativen Einschätzungen der Umgang mit den Auszubildenden. Einige Auszubildende berichten, dass sie sich nicht ernst genommen oder nicht respektvoll behandelt fühlen. Andere fühlen sich herablassend behandelt oder sogar schikaniert. Die mangelnde individuelle Förderung sowie ein distanziertes oder sogar desinteressiertes Verhalten seitens einiger Ausbilder/-innen wurden ebenfalls thematisiert.

„Das Gefühl, dass ich in den ersten 2 Jahren „vergessen" worden bin."

Ein weiteres zentrales Thema ist die Ausbildungsorganisation. Hier fallen besonders fehlende oder nicht eingehaltene Ausbildungspläne, die unzureichende Vermittlung prüfungsrelevanter Inhalte sowie das Fehlen betrieblicher Schulungen, Seminare oder von Werksunterricht auf. Auch strukturelle Schwächen – wie eine zu geringe Anzahl an Ausbilderinnen und Ausbildern oder eine schlechte Ausstattung der Ausbildungswerkstätten – wurden mehrfach benannt.

Häufig wurde außerdem auf Kommunikationsprobleme hingewiesen. Die interne Abstimmung zwischen Ausbildern, Ausbildungsbeauftragten und Auszubildenden wird vielfach als unzureichend empfunden. Informationen erreichen die Auszubildenden verspätet oder gar

„Zu wenig Wissen, das vermittelt wird, allerdings hohe Ansprüche. Keine festen Ausbilder und keiner fühlt sich zuständig."

[5] Die Zitate in den Kästen stammen aus den Freifeldtexten der Umfrage und wurden nur leicht redaktionell bearbeitet (Rechtschreibung, Kommasetzung).

nicht, was zu Unsicherheit und Frustration führt. Auch widersprüchliche Aussagen – etwa zur Abteilungsrotation oder zur Urlaubsregelung – werden als belastend empfunden. Ebenfalls genannt wurde der Mangel an fachlicher Anleitung und Unterstützung. Auszubildende gaben an, Aufgaben ohne ausreichende Erklärungen zu erhalten oder keine festen Ansprechpartner zu haben. Lernen finde oft im Selbststudium statt, Fehler würden nicht konstruktiv behandelt, sondern zum Teil sogar sanktioniert.

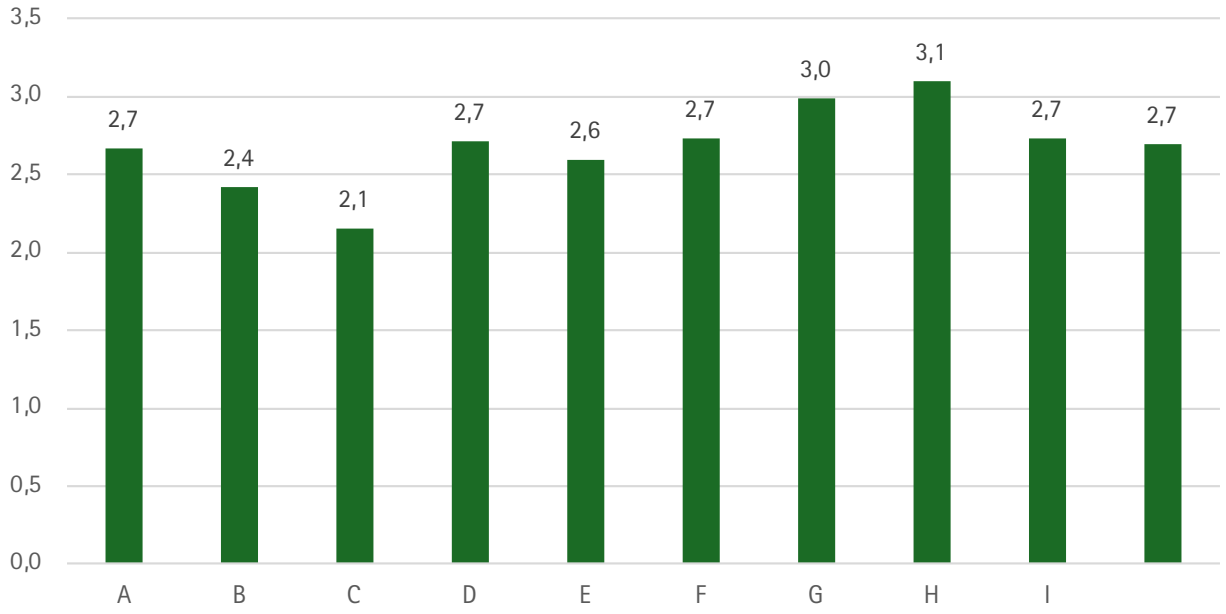
„Wenn ein Ausbilder sich nicht kümmert, kann man in dessen Abteilung nichts lernen."

Darüber hinaus wurde kritisiert, dass hohe Erwartungen bei gleichzeitig geringer Anleitung bestehen. Von den Auszubildenden werde häufig verlangt, Aufgaben schnell und fehlerfrei zu erledigen, ohne dass vorher eine ausreichende Einarbeitung stattgefunden habe.

Ein weiterer Punkt betrifft die Zuweisung ausbildungsfremder oder monotoner Tätigkeiten. Azubis würden zu häufig für Aufgaben wie Putzen, Ablage oder einfache Routinearbeiten eingesetzt, ohne dass ein fachlicher oder prüfungsrelevanter Lerneffekt gegeben sei.

Insbesondere die Hinweise auf organisatorische und inhaltliche Mängel zeigen auf, dass der Ausbildungsberatung durch die IHK eine hohe Bedeutung zukommt. In dieser Hinsicht gilt es auch, die Auszubildenden zu ermutigen, die Schwierigkeiten mit den Ausbildungsberaterinnen und -beratern der Kammer zu besprechen. Für Betriebe gilt es, darauf zu achten, dass sowohl die formalen Aspekte als auch die persönliche und fachliche Eignung des Ausbildungspersonals im Fokus bleiben, damit die Ausbildung erfolgreich umgesetzt werden kann.

AUSBILDUNG UND BERUFSSCHULE



A das Schulklima insgesamt
B den Umgang zwischen Lehrkräften und Auszubildenden?
C den Umgang der Auszubildenden/Schüler/-innen untereinander?
D den Umgang mit Konflikten durch die Lehrkräfte?
E die Kommunikation zwischen Lehrkräften und Auszubildenden?
F die Erwartungshaltung der Lehrkräfte an die Auszubildenden?
G die Qualität des Unterrichts?
H die Praxisnähe des Unterrichts?
I den baulichen Zustand der Schule?
J das Lernangebot des Berufskollegs insgesamt?

Abbildung 4: Wie zufrieden sind Sie bisher in Ihrem Berufskolleg in Bezug auf... n=779-805

In Bezug auf die Berufsschule äußern sich die Auszubildenden etwas kritischer. Die Berufsschulen erreichen in Bezug auf das Schulklima die Durchschnittsnote 2,7. Dabei sind die kaufmännischen Auszubildenden deutlich unzufriedener (2,9) als die gewerblich-technischen (2,4).

Die schlechteste Note – aber immer noch „befriedigend" (3,1) – erhielt die Praxisnähe des Unterrichts. Für die fehlende Praxisnähe des Unterrichts vergaben insgesamt 126 Schülerinnen und Schüler (von 790 Antworten) die Noten „mangelhaft" oder „ungenügend", der höchste Wert in allen Kriterien. Auch die Unterrichtsqualität wurde im Vergleich eher unterdurchschnittlich bewertet, ebenfalls mit „befriedigend" (3,0). Am besten bewerten die Auszubildenden in der Berufsschule, wie auch schon in den Betrieben, den Umgang untereinander (2,1). Mit 2,4 noch „gut" wird der Umgang zwischen den Lehrkräften und den Auszubildenden eingeschätzt. Im Mittelfeld bewegen sich der Umgang mit Konflikten durch die Lehrkräfte, die Erwartungshaltung der Lehrkräfte an die Auszubildenden und der bauliche Zustand der Schule (jeweils 2,7). Auffällig ist die deutlich schlechtere Bewertung der Qualität des Unterrichts durch die Auszubildenden in kaufmännischen Berufen (Durchschnitt 3,4), die mit einer deutlich besseren Bewertung durch die gewerblich-technischen Auszubildenden einher geht (Durchschnitt 2,7). Um jeweils 0,3 Punkte besser als im Durchschnitt bewerteten die gewerblich-technischen Auszubildenden die Kommunikation zwischen Lehrkräften und Auszubildenden, die Qualität des Unterrichts und das Lernangebot des Berufskollegs insgesamt.

In den Freitextfeldern zu den Begründungen der Bewertung zeigt sich auch hier ein differenziertes Bild. Die Auszubildenden antworteten teilweise sehr ausführlich. Zusammenfassend sehen sie die Berufsschule kritischer

als den Betrieb und hinterfragen den Sinn. Gefragt nach den positiven Aspekten zur Berufsschule werden eine hohe Qualität und das Engagement der Lehrkräfte hervorgehoben. Bei den positiv bewertenden Antworten werden die Lehrkräfte als freundlich und hilfsbereit beschrieben sowie als bemüht, den Lernstoff verständlich zu vermitteln. Sie nehmen sich Zeit für individuelle Fragen, unterstützen bei Problemen und gehen auf die Bedürfnisse der Schüler/-innen ein. Auch die Kommunikation zwischen Lehrern und Schülern wird hier als (sehr) gut bewertet. Ebenfalls positiv wahrgenommen werden das Schulklima und die Klassengemeinschaft. Viele berichten von einem angenehmen Miteinander, einer fördernden Atmosphäre und einem respektvollen Umgang untereinander. Der Unterricht selbst wird z. T. als praxisnah, gut strukturiert und lernförderlich beschrieben. Zudem werden Zusatzangebote wie Sprachkurse oder Betreuungsmaßnahmen geschätzt. Auch organisatorische Rahmenbedingungen wie gute Schulzeiten, Möglichkeiten des mobilen Lernens und die Nähe zur Schule werden als vorteilhaft empfunden.

„Manche Lehrer können super erklären."

Bei der Frage nach den negativen Aspekten zeigen die Antworten deutlich, dass viele Schüler/-innen mit der Unterrichtsqualität unzufrieden sind. Besonders häufig wird bemängelt, dass der Unterricht unstrukturiert, veraltet oder fachlich unzureichend ist. Viele Inhalte gelten als nicht prüfungsrelevant oder praxisfern, der Stoff wird zu schnell oder auch zu langsam durchgenommen, und Unterrichtsausfälle sind nach Angaben der Schülerinnen und Schüler keine Seltenheit. Zahlreiche Auszubildende berichten, dass sie kaum etwas lernen und Lernlücken entstehen.

„Positiv: Austausch mit Azubis aus anderen Betrieben."

Ein weiterer zentraler Kritikpunkt betrifft die Qualifikation und Motivation der Lehrkräfte. Es wird von unvorbereitetem Unterricht, fehlender pädagogischer Kompetenz und mangelndem Engagement berichtet. Lehrer/-innen sind teilweise abwesend, erklären Inhalte unzureichend oder haben kein Interesse am Lernfortschritt der Azubis. Aus Sicht der Azubis wird die pädagogische Verantwortung, z. B. bei Konflikten, nicht immer ausreichend wahrgenommen. Einige empfinden die Schule als demotivierend oder sogar als Zeitverschwendung, da relevante Lerninhalte meist im Betrieb nachgeholt werden müssen. Viele Schülerinnen und Schüler fühlen sich im Stich gelassen – fachlich wie menschlich.

„Der Unterricht bei manchen Lehrern ist einfach weniger als ausreichend, sowohl von der Menge als auch von der Qualität."

Beim Lernangebot fällt die Bewertung der Berufsschulen im Schnitt etwas schlechter aus als die Betriebe, wobei sie deutlich seltener ein „sehr gut" erreichen, dafür bei „gut" oder „befriedigend" mehr Nennungen erhalten. Im Berufskolleg wird das Lernangebot mehr als doppelt so häufig mit „zu viel" beurteilt wie im Betrieb (7 % vs. 3 % der Nennungen), und dennoch wird laut 29 % der Antworten in der Berufsschule ein zu geringes Lernangebot gemacht. Bei den Betrieben wird dies in 26 % der Befragten angegeben.

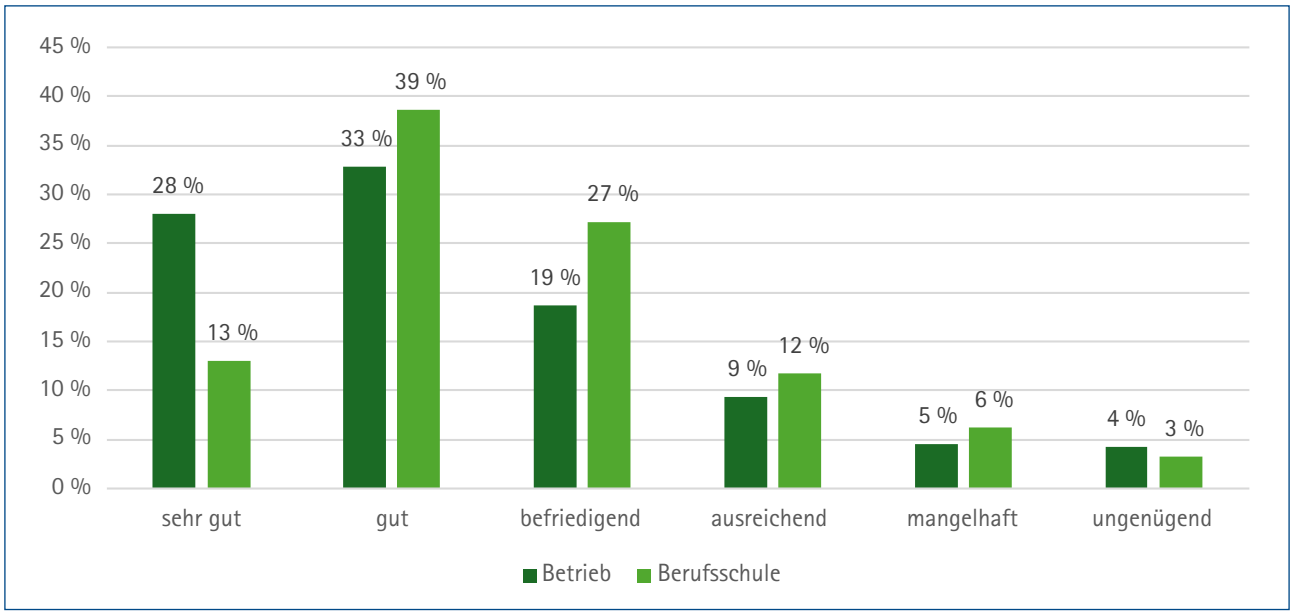


Abbildung 4: Wie zufrieden sind Sie bisher in Ihrem Berufskolleg in Bezug auf... n=779-805

RÄUMLICHE ENTFERNUNG

Die betriebliche Ausbildung spielt sich in den allermeisten Fällen direkt vor der eigenen Haustür ab: 68 % der Befragten geben an, den Ausbildungsplatz in weniger als 30 Minuten erreichen zu können. 22 % brauchen zwischen 30 und 45 Minuten zur Arbeitsstelle, knapp 7 % sind 45-60 Minuten unterwegs. Länger als eine Stunde brauchen nur gut 2 %. Für knapp 54 % der Auszubildenden war die Entfernung zum Ausbildungsort ein wichtiges Entscheidungskriterium, für knapp 27 % spielte insbesondere die Erreichbarkeit mit Bus oder Bahn eine Rolle.

Auch die Erreichbarkeit der Berufsschule ist für die allermeisten Auszubildenden kein großes Problem: 38,4 % erreichen den Unterricht in weniger als 30 Minuten, 29,9 % brauchen zwischen 30 und 45 Minuten. Immerhin 16,2 % benötigen zwischen 45 und 60 Minuten, um zur Schule zu kommen, bei 9,7 % dauert es noch länger. 3 % haben angegeben, länger als eine Stunde unterwegs zu sein und für den Berufsschulunterricht auswärts zu übernachten. Trotz dieser gegenüber dem Lernort Betrieb etwas schlechteren Ausgangssituation war die Entfernung zur Berufsschule nur für jeden fünften Auszubildenden ein Entscheidungsgrund für die Ausbildung.

Was die Studie nicht erheben konnte: wie viele junge Menschen sich aufgrund einer schlechten Erreichbarkeit von Betrieb und/oder Berufsschule gegen eine Ausbildung generell oder einen bestimmten Ausbildungsplatz entschieden haben. Wenn sich etwas mehr als die Hälfte der Auszubildenden davon leiten lässt, wie schnell der Ausbildungsplatz zu erreichen ist, kann man davon ausgehen, dass dies auch auf einen erheblichen Teil der Nicht-Auszubildenden zutrifft. Deshalb ist Mobilität ein Thema, das man bei der Gewinnung von Auszubildenden mitdenken sollte – vom öffentlichen Personennahverkehr über die Einrichtung von Fachklassen im Berufskolleg bis hin zu Dienstfahrzeugen gibt es einige Stellschrauben für die Politik, aber auch für die Unternehmen.

DER WEG IN DIE AUSBILDUNG

Berufsorientierung und Vorbereitung auf die Ausbildung sind seit Jahren ein Thema, das (nicht nur) die Unternehmen bewegt. So bekundeten im vergangenen Jahr 87 % der Ausbildungsbetriebe, dass die Vorkenntnisse in Deutsch schlechter seien als in den vergangenen Jahren, 71,5 % sagten dies zu den Mathematikkenntnissen. Sie bemängelten das Durchhaltevermögen (63 %), die Ernsthaftigkeit, mit der die jungen Leute ihre Ausbildung absolvieren (66,7 %), sowie die Erwartungen an sich selbst in Bezug auf Leistung, Flexibilität, Motivation etc. (58,8 %).[6] Doch wie sieht die Sicht der Auszubildenden auf diesen Prozess aus? Immerhin werden seit über zehn Jahren in Nordrhein-Westfalen die Standards nach „Kein Abschluss ohne Anschluss" („KaoA") umgesetzt. Aber die jungen Menschen, die aktuell in Ausbildung sind, waren in ihrer Schulzeit von den Schulschließungen und anderen Einschränkungen durch die Corona-Pandemie betroffen.

Die Auszubildenden wurden danach gefragt, auf welche Weise sie sich informiert haben und wer sie beraten hat. Zunächst wurden allgemein die Informationskanäle abgefragt. Dabei spielt – wenig überraschend – das Internet inzwischen deutlich die Hauptrolle. Die Schule steht an vierter Stelle hinter den Internetseiten der Unternehmen, allgemeinen Informationsseiten für Berufsstarter und den Jobportalen. Besonders selten wurden die Zeitung bzw. Printmedien genutzt. Im Jahr 2015 hatte die IHK Siegen Abiturienten befragt, wie sie sich über mögliche Studienfächer und Ausbildungsberufe informierten.[7] Gegenüber dieser Umfrage haben sich die Werte zu den digitalen Quellen noch einmal deutlich verstärkt, insbesondere auch, was die sozialen Medien angeht, die für etwa jede fünfte Person sehr wichtig oder wichtig für die Entscheidung waren.

Dabei spielt Instagram die Hauptrolle, gefolgt von (nicht näher benannten) anderen sozialen Medien. Tik-

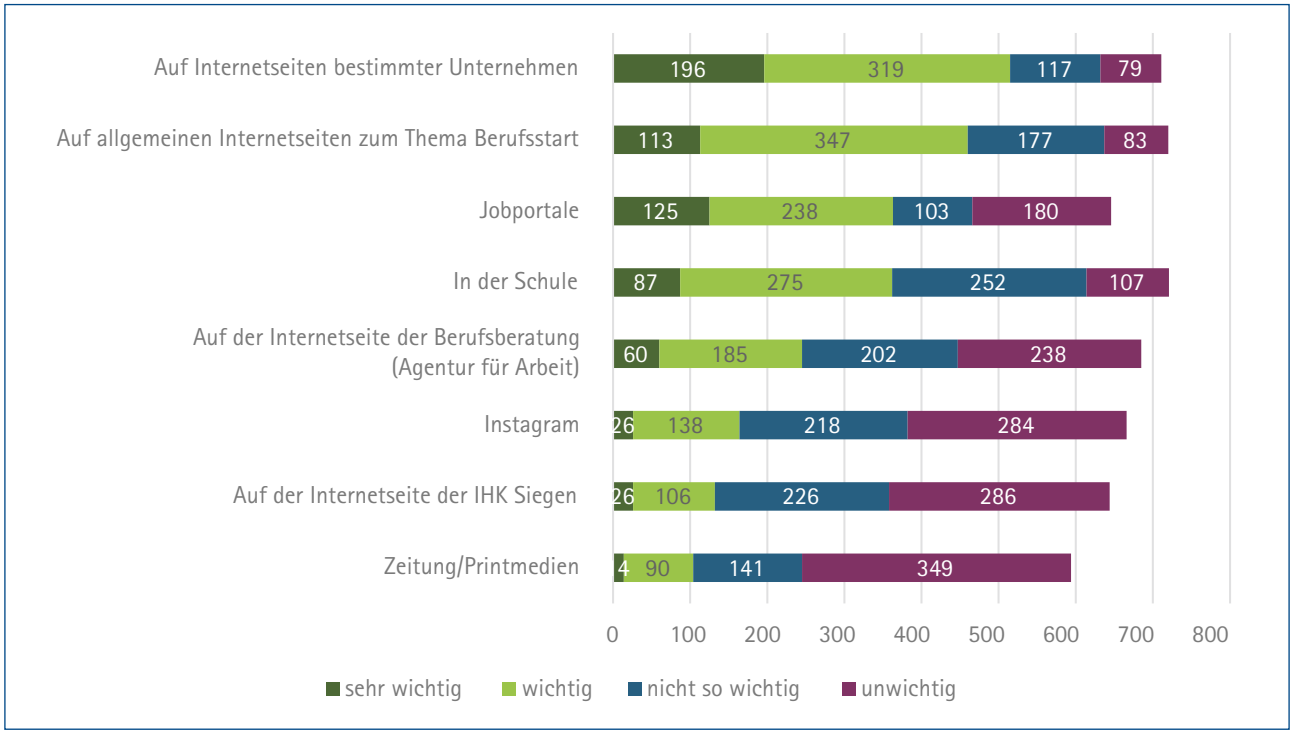


Abbildung 6: Wie haben Sie sich im Vorfeld über die Ausbildungs-/Studienmöglichkeiten informiert? Und wie wichtig war das im Nachhinein für Ihre Entscheidung? (n=594-721)

[6] Vgl. Ausbildung 2024. Die betriebliche Perspektive. Schriftenreihe der IHK Siegen, Heft Nr. 147. Hg. von der IHK Siegen, Juni 2024. Download: www.ihk-siegen.de, Seiten-ID: 1489

[7] Vgl. Wie gehen Abiturienten mit ihrer Berufswahl um? Schriftenreihe der IHK Siegen, Heft. Nr. 119. Hg. von der IHK Siegen, August 2015. Download: www.ihk-siegen.de, Seiten-ID: 1488. Das Umfragedesign unterscheidet sich, so dass ein direkter Vergleich der Werte nicht sinnvoll ist. Insgesamt waren jedoch die Werte für Printmedien z. B. um etwa zehn Prozentpunkte höher

Tok und LinkedIn waren für die Auszubildenden nur selten Informationsquelle in Bezug auf die Ausbildung. Auch die Messen spielen für die Information im Vorfeld eine Rolle: Fast 580-mal wurde eine der Ausbildungsmessen als sehr wichtige oder wichtige Informationsquelle benannt. So fanden ca. 31 % der Auszubildenden mit Ausbildungsbetrieb im Altkreis Siegen den Besuch der Ausbildungsmesse Siegen sehr wichtig oder wichtig, 34 % der Auszubildenden im Kreis Olpe urteilten ebenso für den Besuch einer der beiden Ausbildungsmessen Olpe und Lennestadt.[8] Und immerhin 42 % der Wittgensteiner Auszubildenden gaben dies für die dortige Ausbildungsmesse an.

Die wichtigsten erwachsenen Bezugspersonen sind auch die wichtigsten Beraterinnen und Berater bei der Berufsorientierung. Für fast 84 % derjenigen Auszubildenden, die diese Frage beantwortet haben, sind sie diejenigen, die sie als sehr wichtig oder wichtig für die Entscheidungsfindung bezeichnen. Danach folgen Freunde/Bekannte, die hierbei für 72 % der Antwortenden sehr wichtig oder wichtig waren. Etwa ein Drittel der Antworten ordnet im Nachhinein die Beratung in der Schule oder durch Lehrkräfte als sehr wichtig oder wichtig für die Berufswahl ein, 31 % sagen dies über die Berufsberatung der Agentur für Arbeit. Allerdings: Bei denjenigen, die angegeben haben, dass Eltern und/oder andere erwachsene Bezugspersonen nicht so wichtig oder unwichtig für die Entscheidungsfindung waren, finden sich signifikant höhere Angaben bei der Berufsberatung der Agentur für Arbeit, die anderen Möglichkeiten wurden in diesen Fällen demgegenüber nicht häufiger oder sogar seltener genannt. Etwa jede/-r Fünfte gab an, dass andere Wege der Beratung für sie sehr wichtig oder wichtig waren. Von den 630 Auszubildenden, die die Frage, ob ihnen das Praktikum bei der Berufswahl geholfen habe, beantwortet haben, gaben 78 % an, dass dies der Fall sei.

Es sind also die Erwachsenen, die als wichtigste Ratgeber/-innen Einfluss auf die Berufswahl haben, dabei spielen nach wie vor die Eltern die größte Rolle. Der Einfluss der Schule ist auch nach über zehn Jahren „KaoA" gering, jedenfalls in der Wahrnehmung der Auszubildenden. Praktika als besonders wichtige Instrumente der Berufsorientierung werden größtenteils über die Schule organisiert, ihr jedoch anscheinend nicht unbedingt zugeordnet. Trotz aller Bemühungen: Auch in der aktuellen Unternehmensbefragung, wird den Jugendlichen eine fehlende Berufswahlreife bescheinigt.[9] Es kommt mehr denn je darauf an, die funktionierenden Instrumente in den Fokus zu nehmen. Viele Auszubil-

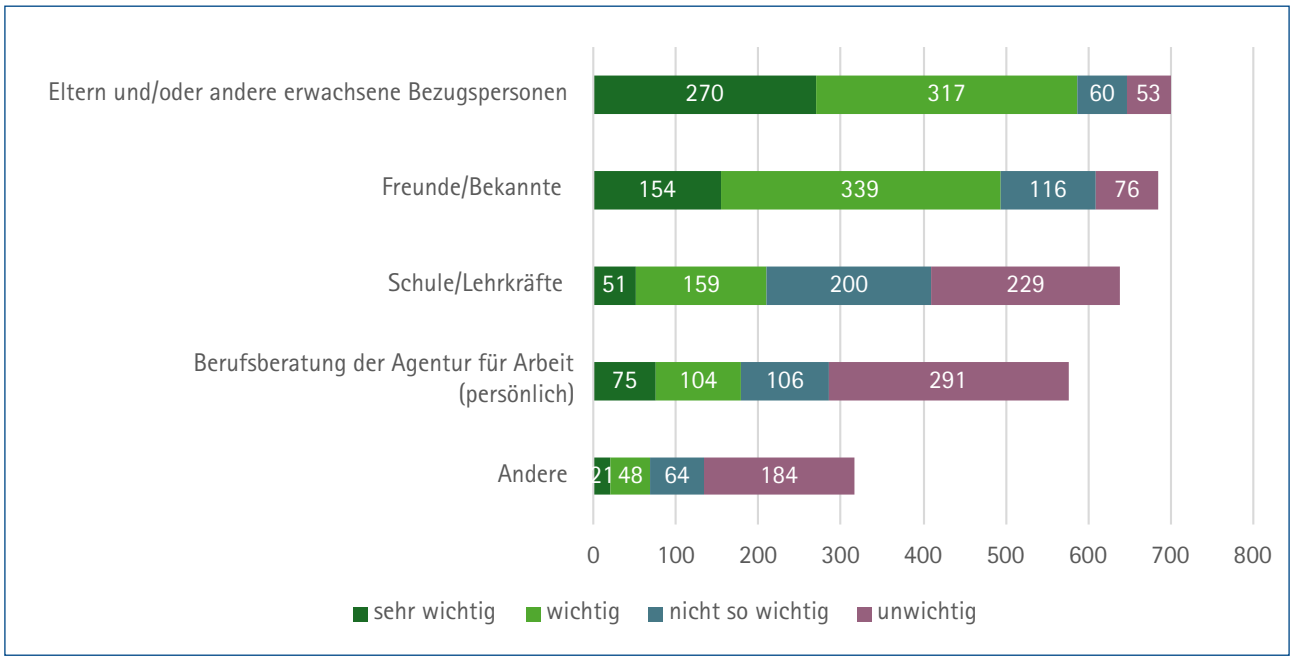


Abbildung 7: Wer hat Sie bei der Berufswahl beraten? Und wie wichtig war das für Sie bei der Entscheidungsfindung? (n=317-700)

[8] Die Ausbildungsmesse Attendorn wurde – da nicht in Verantwortung der IHK Siegen – nicht eigens abgefragt, sondern fiel unter den Punkt „andere Ausbildungs-/Karrieremessen". Etwa 23 % der befragten Auszubildenden aus Attendorn gaben bei diesem Punkt an, dass der Besuch sehr wichtig oder wichtig für die Entscheidung war.

[9] Die Frage „Stellen Sie Mängel bei der Berufswahlkompetenz, grundlegenden mentalen Leistungsfähigkeit und beim arbeits- und Sozialverhalten fest?" wurde von 30 % der Unternehmen bejaht, dabei unterscheiden sich der regionale und der bundesweite Wert nur marginal. Quelle: Ausbildung 2025. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unter¬nehmensbefragung. Hg. von der DIHK. Berlin, Juli 2025. Download: www.dihk.de

dende bemängelten in den Freitextangaben, dass die Berufsorientierung zu wenig individuell abgelaufen sei und/oder dass sie zu sehr in bestimmte Richtungen gedrängt wurden. Infolgedessen fühlten sie sich als Schüler/-innen dem Berufswahlprozess nicht wirklich gewachsen. Insbesondere mehr Praktika in den jeweils vor-/letzten Schulbesuchsjahren könnten die Orientierung verbessern und zu weniger unsicheren Entscheidungen führen.

Bei der Frage, ob zusätzliche Leistungen oder besondere Arbeitszeitmodelle des Arbeitgebers dazu beigetragen haben, sich für den Ausbildungsplatz zu entscheiden, konnten die Auszubildenden max. drei Kriterien angeben.

Am häufigsten wurden die flexiblen Arbeitszeiten genannt, gefolgt von der Bezahlung nach Tarif. Auch die Möglichkeit, Zusatzqualifikationen zu erwerben, spielt eine größere Rolle. Etwa gleich stark wurden planbare Arbeitszeiten, übertarifliche Bezahlung/Sonderzahlungen, interner Unterricht und Feedbackgespräche genannt. Auch die Möglichkeit eines Auslandspraktikums erhielt noch etliche Stimmen. Weniger wichtig erscheinen die betriebliche Altersversorgung, Dienst-Notebook/Tablet, Gesundheitsangebote und Home-Office. Und eher selten nannten die Auszubildenden die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf sowie Dienstfahrzeug oder -Handy. Unter „Sonstiges" wurden ein gutes Betriebsklima und Vielfalt im Job genannt.

Die Auszubildenden wurden gebeten, zu schildern, was ihnen in der Berufsorientierung gefehlt hat. Etwa 170 Freitext-Antworten zeigen, dass das Thema die Auszubildenden bewegt, auch längst, nachdem sie ihre Entscheidung getroffen haben. Dabei sagt die Mehrzahl aus, dass weitere Praxisphasen oder überhaupt ein Praktikum für sie wichtig gewesen wären. Einige konnten aufgrund der Corona-Pandemie nicht oder nicht wie vorgesehen Unternehmensaufenthalte wahrnehmen. Angebote der Schule zur Berufsorientierung werden als zu früh oder unzureichend bezeichnet. Auch Informationen über weniger bekannte Berufe fehlten einigen Auszubildenden. Etliche Auszubildende sagten aus, dass sie am Gymnasium bzw. der Gesamtschule keine oder nicht hinreichende Informationen zur Ausbildung und ihren Chancen erhalten hätten, sondern ausschließlich das Studium im Fokus stand. Auch fehlten vielfach Informationen über Verdienstmöglichkeiten bzw. die erforderlichen finanziellen Rahmenbedingungen. Zudem wurde angemerkt, dass kleine Betriebe nicht ausreichend sichtbar seien. Einigen fehlte eine objektive Beurteilung, wofür sie geeignet sein könnten oder welcher Beruf zu ihnen passt. Insgesamt wurde die Intransparenz bemängelt, mehrfach wurde vorgeschlagen, dies mittels einer App- oder Website-Lösung anzupacken. In Bezug auf die Betriebe wurde angemerkt, dass die betriebliche Realität sich zu häufig von der Außendarstellung abhebe und es gelegentlich auch an Modernität in der Ausbildung mangele.

„Die meisten Schüler haben bis kurz vor ihrem Abitur überhaupt keine Perspektive, was aus ihnen werden soll, und studieren daher irgendeinen Unsinn."

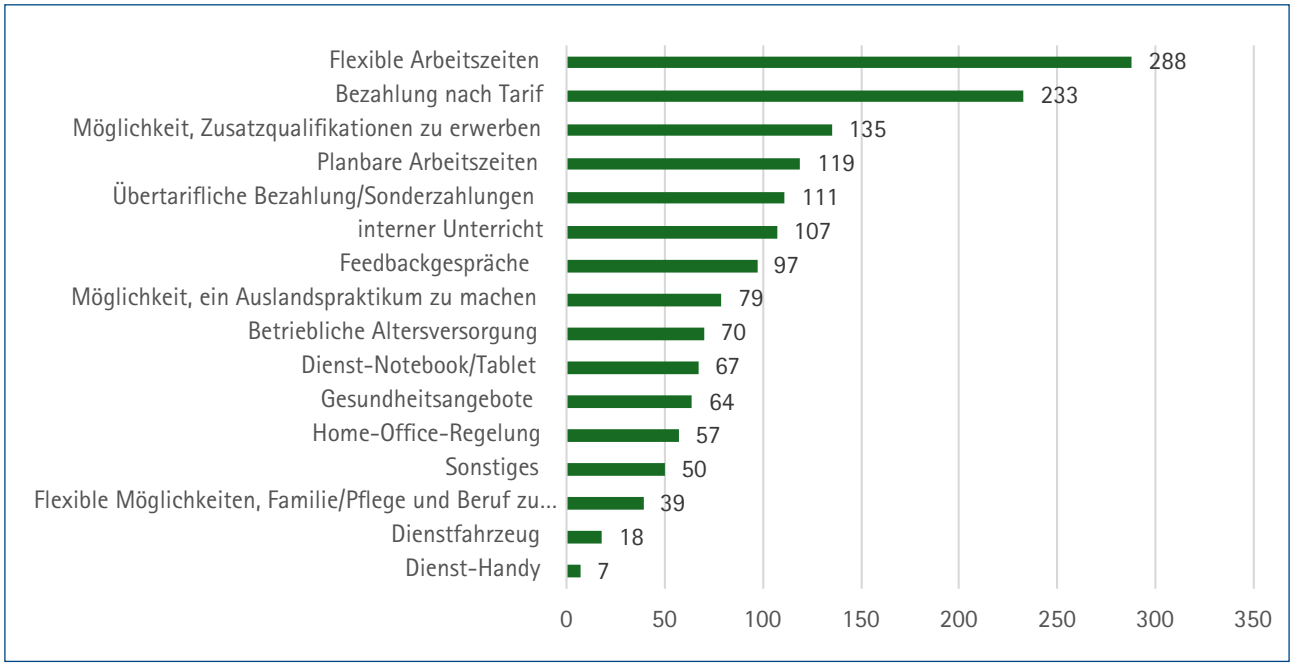


Abbildung 8: Leistungen von Arbeitgebern (bis zu drei Nennungen möglich)

WEITERE THEMEN

Zum Schluss wurden die Auszubildenden befragt, ob sie bereits ernsthaft erwogen hätten, die Ausbildung abzubrechen. Diese Frage wurde von 18 % der Auszubildenden bejaht. Die meistgenannten Gründe für Abbruchgedanken oder Unzufriedenheit in der Ausbildung sind ein schlechtes Betriebsklima und respektloser Umgang, empfundenes Desinteresse oder Inkompetenz der Ausbilder/-innen, Langeweile bzw. fehlende sinnvolle Aufgaben im Betrieb, mentale Probleme oder psychische Belastungen, falsche Berufswahl und Probleme in der Berufsschule. Einige schrieben jedoch auch, dass sie nach längerem Nachdenken, Gesprächen mit den Ausbilderinnen oder Ausbildern sowie auch aufgrund der Begleitung durch das Projekt „Azubis in Krisensituationen" die Ausbildung bewusst fortgesetzt haben.

Zum Abschluss konnten die Auszubildenden weitere Themen benennen. Hier wurden jedoch v.a. die bisher bearbeiteten Themen aufgegriffen, in Einzelfällen gab es konkrete Beschwerden zu Betrieben oder Berufskollegs. Es gab auch den Wunsch nach leichteren oder „gerechteren" Prüfungen durch die IHK. Insgesamt bewerteten die Auszubildenden es positiv, dass sie ihre Sichtweise einbringen durften.

FAZIT

Die Befragung zeigt ein vielschichtiges Bild der aktuellen Ausbildungssituation. Während die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden ihre Ausbildung insgesamt positiv bewertet, wird auch deutlich, an welchen Stellen Betriebe und Berufskollegs nachjustieren können, um den Erwartungen und Bedürfnissen der jungen Menschen besser gerecht zu werden.

Eine gelungene Ausbildung lebt nicht nur von Fachwissen, sondern vor allem von respektvollem Miteinander, einer klaren Struktur und echten Lernchancen. Auszubildende wollen gefördert, ernst genommen und eingebunden werden. Engagierte Ausbilder/-innen machen bereits vieles richtig – aber dort, wo Betriebsklima, Kommunikation, Organisation und Lernangebote nicht stimmen, drohen Frust und im schlimmsten Fall Ausbildungsabbrüche.

Es lohnt sich also für Betriebe, in ihre Ausbildungsqualität zu investieren – mit klaren Ausbildungsplänen, geschulten Ausbilder/-innen, transparenter Kommunikation und vor allem mit einer Kultur der Offenheit, in der Auszubildende nicht nur mitarbeiten, sondern mitlernen und mitgestalten können.

Bei den Berufsschulen wünschen sich die Auszubildenden mehr Praxisnähe des Unterrichts und generell eine höhere Unterrichtsqualität. Unterrichtsausfälle, wenig strukturierte Stoffvermittlung und fehlende Relevanz der Inhalte für die Praxis oder Abschlussprüfung machen es schwer, motiviert zu bleiben. Und doch schätzen viele Auszubildende das hohe Engagement ihrer Lehrkräfte, die sich Zeit nehmen, verständlich erklären und bei schulischen oder persönlichen Problemen unterstützen.

Eine erfolgreiche duale Ausbildung gelingt nur im Zusammenspiel von Betrieb und Berufsschule. Umso mehr ist die Zusammenarbeit zwischen den Partnern im dualen System gefordert. Dazu gehören auch Rahmenbedingungen, die dieses ermöglichen – von der personellen Ausstattung über die lernförderliche Infrastruktur bis hin zu einer unterstützenden Kommunikation. Ein praxisnaher Berufsschulunterricht erfordert eine enge Abstimmung der Lehrpläne mit betrieblichen Anforderungen sowie regelmäßige Kooperationen zwischen Schulen und Ausbildungsbetrieben. Einheitliche Qualitätsstandards, gezielte Fortbildungen für Lehrkräfte in Fach- und Pädagogikkompetenzen sowie der Ausbau von Teamarbeit und Mentoring sichern die Unterrichtsqualität nachhaltig. Ein positives Schulklima mit vertrauensvoller Kommunikation, aktiver Gemeinschaftsförderung und professioneller Konfliktlösung stärkt Motivation und Lernerfolg.

Die Umfrage zeigt jedoch auch, dass nach über zehn Jahren „Kein Abschluss ohne Anschluss" in NRW die berufliche Orientierung nach wie vor deutliche Defizite aufweist. Das beklagen Betriebe schon lange, die Auszubildenden sagen es auch selbst. Hier muss unbedingt nachgesteuert und noch mehr Praxis für die Schülerinnen und Schüler ermöglicht werden. Die Schülerinnen und Schüler benötigen einen Fahrplan für den Übergang von der Schule in den Beruf, der an allen Schulformen und Schulen konsequent umgesetzt wird. Sie brauchen feste Ansprechpartner/-innen, die sie auf dem Weg begleiten. StuBOs (Studien- und Berufswahlkoordinatoren), Berater/-innen der Agentur für Arbeit, Berater/-innen aus Projekten wie Ausbildungswege NRW, Klassenlehrer/-innen etc. – je nach Schule und Jahrgang sind immer wieder neue Personen zuständig, was zur Orientierungslosigkeit der Jugendlichen beiträgt.

Insbesondere muss das Instrument der Betriebspraktika ausgeweitet, um die notwendige Praxiserfahrung zu vermitteln. Auch weitere Praxismöglichkeiten sollten verbindlich integriert werden: Ausbildungsbotschafter/-innen, die von ihrem Weg erzählen, Berufspraktiker/-innen, die einzelne Unterrichtsstunden zu wirtschaftsnahen Themen übernehmen, und dergleichen mehr. Dazu kommt die Notwendigkeit, den Schülerinnen und Schülern an der Schwelle zum Beruf lebenspraktische Wirtschaftskenntnisse mit auf den Weg zu geben: Informationen zu Verdienstmöglichkeiten, Lebensunterhaltskosten, Steuern, Versicherungen, Finanzen etc. brauchen die jungen Leuten zum Berufsstart.

FÜR BETRIEBE: FÜNF SCHRITTE ZU BESSERER AUSBILDUNG

1. Ausbildungsqualität systematisch stärken

- Erstellen Sie Ausbildungspläne, kommunizieren Sie diese innerhalb des Unternehmens und mit den Auszubildenden. Das strukturierte Vorgehen hilft, Unsicherheit zu vermeiden. Bei Fragen nehmen Sie Kontakt zur Ausbildungsberatung der IHK Siegen auf.
- Prüfungsrelevante Inhalte systematisch vermitteln: Nutzen Sie interne Schulungen, Werksunterricht und externe Qualifizierungen, um Ihre Auszubildenden gezielt auf die Prüfungen vorzubereiten.
- Fachliche und persönliche Begleitung sicherstellen: Auszubildende brauchen Ansprechpartner/-innen und Erklärungen – darf nicht im ausschließlichen Selbststudium enden.
- Das Gütesiegel Ausbildung bietet Unternehmen die Chance, die Ausbildung objektiv und einheitlich bewerten und zertifizieren zu lassen. Es kann und soll von den teilnehmenden Unternehmen als Qualitätsmerkmal im Bereich Azubi-Marketing und -Gewinnung eingesetzt werden.

2. Ausbilder/-innen gezielt weiterqualifizieren

- Ausbilder/-innen müssen nicht nur fachlich fit sein, sondern brauchen vor allem soziale/personale Kompetenzen, um mit den Auszubildenden eine Beziehung aufbauen zu können, die durch die gesamte Ausbildung trägt. Ausbilderinnen und Ausbilder, die kommunizieren können, empathisch und motiviert sind, gestalten die Ausbildung positiv.
- Konstruktive Fehlerkultur etablieren: Fehler sollten als Lernchance behandelt, nicht sanktioniert werden.
- Feedback- und Entwicklungsgespräche regelmäßig führen: Die Auszubildenden brauchen individuelle Betreuung statt Gleichgültigkeit oder Überforderung.

3. Betriebliches Lernumfeld verbessern

- Lernangebote ausbauen: Vielfältige, praxisnahe Aufgaben und wechselnde Stationen erhöhen Motivation und Lernerfolg.
- Fachlich anspruchsvolle Tätigkeiten ermöglichen: Auszubildende brauchen Lerngelegenheiten, die sie inhaltlich und/oder persönlich weiterbringen. Ihre Aufgaben sollten praxisnah und nah am zukünftigen Aufgabenfeld sein. Gleichzeitig brauchen sie Ansprechpersonen, die ihnen bei Schwierigkeiten helfen.
- Früh Verantwortung übertragen: Eigene Projekte und selbstständiges Arbeiten fördern Selbstbewusstsein und Engagement der Auszubildenden.

4. Kommunikation im Betrieb optimieren – gutes Betriebsklima fördern

- Abstimmungsprozesse verbessern: Zwischen Ausbilder/-innen, Ausbildungsbeauftragten und Auszubildenden muss der Informationsfluss stimmen, damit keine Lücken entstehen und alle wissen, was zu tun ist.
- Klare Kommunikation von Erwartungen: Was wird bis wann wie erwartet? Widersprüchliche Aussagen vermeiden, damit Orientierung entsteht.
- Respektvollen Umgang sicherstellen: Kein Platz für Herablassung oder Schikane – Auszubildende sind Teil des Teams.
- Gute Teamkultur fördern: Kollegialität, Offenheit, kurze Wege – das schafft ein „familiäres" Betriebsklima. Und das wiederum trägt dazu bei, dass Auszubildende sich wohl fühlen und ihren Weg in den Beruf als den richtigen empfinden.
- Wertschätzung ausdrücken: „Nicht geschimpft ist genug gelobt" reicht nicht – Jugendliche sind darauf angewiesen, dass ihre Leistungen gesehen und anerkannt werden, damit sie sich gut entwickeln können.

5. Organisation und Erreichbarkeit berücksichtigen

- Erreichbarkeit mitdenken: Die Ausbildungsstelle sollte gut erreichbar sein – auch mit dem ÖPNV. Falls das nicht möglich ist, braucht es Alternativen: Mitfahrgelegenheiten, angepasste Arbeitszeiten o. ä.
- Flexible Arbeitszeiten oder Fahrtkostenzuschüsse helfen, falls der Weg zur Arbeit oder dem Berufskolleg sehr lang ist.

IHK Siegen

Industrie- und Handelskammer Siegen
Koblenzer Straße 121
57072 Siegen
Tel.: 0271 3302-0
Fax: 0271 3302-400
si@siegen.ihk.de
www.ihk-siegen.de

Geschäftsstelle Olpe
In der Trift 11
57462 Olpe
Tel.: 02761 9445-0
Fax: 02761 9445-40
oe@siegen.ihk.de