

Mentale Gesundheit in der Ausbildung: psychische Belastungen und Unterstützungsangebote aus Sicht von Auszubildenden und Unternehmen

Eine kombinierte Jugend- und Unternehmensbefragung



Impressum

© Bertelsmann Stiftung
Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
September 2026

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256, 33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0
www.bertelsmann-stiftung.de

Autor:innen

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Franziska Arndt | Regina Flake | Philip Herzer | Dirk Werner | unter Mitarbeit von Katja Pöttker

Bertelsmann Stiftung
Fabian Schaffer

Verantwortlich

Dirk Werner, Institut der deutschen Wirtschaft
Fabian Schaffer, Bertelsmann Stiftung

Lektorat

Katja Lange, Hamburg

Grafikdesign

VISIO Studio GbR, Bielefeld

Bildrechte

Titelbild: Netzwerk Q / John M. John

Diese Publikation ist online abrufbar unter: <http://dx.doi.org/10.11586/2026063>

Zitiervorschlag

Bertelsmann Stiftung und Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.):
Mentale Gesundheit in der Ausbildung: psychische Belastungen und Unterstützungsangebote aus Sicht von Auszubildenden und Unternehmen. Eine kombinierte Jugend- und Unternehmensbefragung, Gütersloh und Köln 2026.
Online verfügbar unter: www.chance-ausbildung.de/ausbildung-mentalhealth-2026

Gemeinsame Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) geförderten NETZWERK Q und der Bertelsmann Stiftung (BSt)

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

NETZWERK

Mentale Gesundheit in der Ausbildung: psychische Belastungen und Unterstützungsangebote aus Sicht von Auszubildenden und Unternehmen

Eine kombinierte Jugend- und Unternehmensbefragung

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze: Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen	5
1. Einleitung: Psychische Gesundheit und Auswirkungen auf die Ausbildung	8
1.1 Ausbildung wird anspruchsvoller: zunehmende Heterogenität und Konflikte	9
1.2 Gesundheit und psychische Probleme von jungen Menschen	13
2. Psychische Belastungen und Konflikte in der Ausbildung	17
2.1 Perspektive der Unternehmen: Konflikte und Probleme im Ausbildungsalltag	17
2.2 Heterogene Selbsteinschätzung von Auszubildenden: zwischen Zufriedenheit und Abbruchgedanken	24
2.3 Zwischenfazit: Gegenüberstellung der Einschätzungen	29
3. Lösungsansätze: Nutzung und Bewertung von Hilfsangeboten	31
3.1 Betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung und Prävention	31
3.2 Umgang mit Konflikten und psychischen Problemen in der Ausbildung	39
3.3 Unterstützungsbedarf von Unternehmen	42
4. Fazit und Handlungsempfehlungen	44
4.1 Handlungsempfehlungen für Unternehmen	44
4.2 Handlungsempfehlungen für Akteur:innen in der Berufsbildung	47
4.3 Handlungsempfehlungen für die Politik	47
5. Methodik	49
5.1 IW Personalpanel 2026: Eine repräsentative Befragung von Unternehmen (IW)	49
5.2 Ausbildungsperspektiven 2026: Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen (BSt)	50
Literatur	51
English Summary	54
Tabellarischer Anhang	57
Abbildungsverzeichnis	81
Tabellenverzeichnis	82

Das Wichtigste in Kürze: Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen

Zentrale Ergebnisse

Ausbildungsmarkt und junge Menschen finden nicht ausreichend zusammen

Die Besetzung von Ausbildungsplätzen bleibt für viele Unternehmen schwierig. Lediglich 51,9 Prozent der ausbildungsaktiven Unternehmen konnten im vergangenen Ausbildungsjahr alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Einige ziehen sich infolgedessen aus der Ausbildung zurück, andere leiden unter der aktuell schwachen Konjunktur, sodass 17,2 Prozent ihr Ausbildungsangebot im Vergleich zum Vorjahr reduzierten. Dies betrifft insbesondere kleinere Unternehmen, während umgekehrt 22,9 Prozent der Großunternehmen die Zahl angebotener Ausbildungsplätze sogar erhöht haben.

Gleichzeitig erleben viele junge Menschen die Berufswahl als herausfordernd und zweifeln an ihren Ausbildungschancen. Mehr als die Hälfte (52,4 Prozent) fühlt sich vom Informationsangebot zur Berufswahl überfordert. Trotz anhaltenden Fachkräftemangels und vielen unbesetzten Ausbildungsstellen blicken die jungen Menschen teilweise pessimistisch auf die eigenen Chancen am Ausbildungsmarkt. Mit einem Anteilswert von 37,8 Prozent ist die Sorge, keinen Ausbildungsplatz zu finden, unter Hauptschüler:innen besonders weit verbreitet.

Psychische Belastungen sind ein relevantes Ausbildungsrisiko

Psychische Belastungen betreffen zwar nur eine relative Minderheit der Auszubildenden, aber immerhin 15,0 Prozent berichten von einem besorgniserregend niedrigen Wohlbefinden. Jede:r Fünfte (19,8 Prozent) fühlt sich durch die Ausbildung häufig oder fast immer emotional belastet. Zudem gibt ein Drittel der befragten Azubis an, sich schon einmal wegen psychischer Belastungen krankgemeldet zu

haben. Damit sind psychische Belastungen und Erkrankungen für einen nennenswerten Teil der jungen Menschen auch in der Ausbildung ein Thema.

Besonders deutlich wird der Handlungsbedarf beim Thema Ausbildungsabbruch: Für die Auszubildenden ist eine psychische Belastung der häufigste Grund, über einen Abbruch nachzudenken. Unter den psychisch besonders belasteten Azubis denken gar drei Viertel (73,6 Prozent) über eine vorzeitige Vertragslösung nach.

Wahrnehmung der Unternehmen und Erleben der Auszubildenden divergieren zum Teil

Ein Drittel (32,7 Prozent) der ausbildenden Unternehmen berichtet von einer Zunahme von Konflikten und Problemen in der Ausbildung. Insbesondere die Zahl der Krankmeldungen aufgrund körperlicher, aber auch psychischer Erkrankungen ist ihrer überwiegenden Einschätzung nach gestiegen, wodurch auch die Belastungen infolge von Krankheitsvertretungen und Arbeitsausfällen in der Belegschaft zugenommen haben.

Beinahe jedem fünften Unternehmen (18,5 Prozent) sind psychische Erkrankungen unter ihren Auszubildenden bekannt. Die beeinträchtigte psychische Gesundheit der Auszubildenden wirke sich dabei v. a. auf die Produktivität im Arbeitsalltag aus und erschwere die Gestaltung der Ausbildung bei höherem Aufwand für das Ausbildungspersonal. Auch ein erhöhter Weiterbildungsbedarf im Hinblick auf Mental Health für das Ausbildungspersonal wird von knapp vier von zehn ausbildungsaktiven Unternehmen konstatiert. Dennoch fühlt sich nur eine kleine Minderheit der Unternehmen mit der Lage überfordert.

Viele Unternehmen beschreiben ihren Umgang mit psychisch belasteten Auszubildenden als offen und sensibel zugleich. Dem steht jedoch gegenüber, dass sich ein gutes Drittel (34,5 Prozent) der jungen Menschen nicht traut,

psychische Belastungen und Erkrankungen anzusprechen. Sie befürchten negative Konsequenzen und Stigmatisierung. Vor allem besonders belastete Auszubildende haben häufig Sorgen, sich ihren Ausbildungsverantwortlichen anzuvertrauen.

Unterstützungsangebote sind verbreitet, aber teilweise noch ausbaufähig

Rund sechs von zehn der ausbildungsaktiven Unternehmen (61,3 Prozent) bieten mindestens ein Instrument zur Förderung der psychischen und physischen Gesundheit an. 31 Prozent der Unternehmen nutzen hierfür eine interne Ansprechperson für psychische Probleme oder Erkrankungen, 14 Prozent setzen (zusätzlich) auf externe psychologische Beratungsangebote. Großunternehmen stellen entsprechende Angebote deutlich häufiger bereit als kleine Betriebe.

Die Auszubildenden bewerten insbesondere Trainings zum Umgang mit Stress (74,8 Prozent), interne Ansprechpersonen (67,5 Prozent) sowie externe psychologische Beratungsangebote (64,4 Prozent) und Informationen zu Gesundheitsthemen (64,9 Prozent) als hilfreich. Auch wenn grundsätzlich nur ein relativ kleiner Teil der Azubis die jeweiligen Angebote aktiv in Anspruch nimmt, schätzen die meisten deren Vorhandensein als ein wichtiges Sicherungsnetz.

Aufseiten der Unternehmen ist der Wunsch nach flankierenden Unterstützungsmaßnahmen groß. Eine bessere Prävention in der Schule und der Berufsschule wünschen sich 70,6 bzw. 54,3 Prozent der Unternehmen. Aber auch mehr Informationen zu Unterstützungsmöglichkeiten für die Unternehmen selbst wären aus Sicht einer Mehrheit von 54,9 Prozent der ausbildungsaktiven Unternehmen eine wichtige Verbesserung.

Handlungsempfehlungen

Unternehmen sollten vertrauensvolle Gesprächsmöglichkeiten anbieten

Auszubildende sollten wissen, an wen sie sich bei persönlichen Belastungen wenden können, wie vertraulich ein Gespräch behandelt wird und welche weiteren Schritte möglich sind. Zu viele junge Menschen trauen sich nicht,

in ihrer Ausbildung offen über ihre psychischen Belastungen zu sprechen. Dies ist jedoch eine wichtige Voraussetzung für eine frühzeitige Identifizierung von Problemen und eine bedarfsgerechte Unterstützung der Betroffenen durch die Unternehmen. Die Schaffung vertraulicher Gesprächsmöglichkeiten und einer offenen Fehler- und Feedbackkultur sowie ein produktives Konfliktmanagement sind das Fundament, auf dem eine resiliente Ausbildung aufbaut.

Unterstützungsangebote sollten möglichst niedrigschwellig sein und präventiv ansetzen

Der Großteil der Unternehmen bietet bereits Unterstützungsformate für die eigenen Auszubildenden an. Insbesondere bei den Schulungen zum Umgang mit Stress sowie beim Angebot psychologisch geschulter Ansprechpersonen innerhalb oder außerhalb des Unternehmens gibt es allerdings noch Potenzial. Wichtig ist, dass diese Angebote nicht erst als Reaktion auf psychische Belastungen und Erkrankungen im Betrieb geschaffen, sondern bereits präventiv angeboten werden. Unternehmen sollten deshalb klare Zuständigkeiten, Gesprächsleitfäden und Weiterverweisungswege festlegen. Besonders kleine und mittlere Unternehmen benötigen hierfür leicht zugängliche externe Unterstützung.

Ausbildungsbedingungen sollten mit in den Blick genommen werden

Psychische Belastungen können nicht ausschließlich als individuelles Problem der Auszubildenden behandelt werden. Unternehmen sollten daher auch prüfen, wie sie die Rahmenbedingungen bei Arbeitsorganisation, Personalausstattung, Lern- und Leistungsanforderungen, Führungsverhalten und eventuell ungelösten Konflikten im Team bedarfsgerecht anpassen können. Klare Erwartungen, regelmäßiges Feedback, gelebte Vertrauenskultur und ein konstruktiver Umgang mit Fehlern und Konflikten geben Sicherheit und können dazu beitragen, Belastungen frühzeitig zu reduzieren.

Politik, Berufsschulen, Kammern und Sozialpartner sollten den Zugang zu Hilfsangeboten erleichtern

Die Politik sollte geeignete Rahmenbedingungen schaffen und Unternehmen wie junge Menschen bei der erfolgreichen Ausbildungsgestaltung unterstützen. Bestehende

Instrumente zur individuellen Förderung vor und während der Ausbildung sollten bekannter, leichter zugänglich und bedarfsgerechter ausgestaltet werden, damit mehr junge Menschen und ausbildende Unternehmen davon profitieren können. Berufsschulen benötigen mehr und verlässliche Ressourcen in der Schulsozialarbeit. Unternehmen benötigen übersichtliche Informationen darüber, welche Beratungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote verfügbar sind. Besonders kleine und mittlere Unternehmen sollten beim Aufbau von Beratungsangeboten, bei der Qualifizierung ihres Ausbildungspersonals und bei der Gestaltung gesundheitsförderlicher Ausbildungsbedingungen unterstützt werden. Insgesamt sollte nicht nur erfasst werden, ob Angebote existieren, sondern auch, ob sie die Auszubildenden und Ausbildungsbetriebe tatsächlich erreichen und inwiefern sie ihnen bei der Lösung von Problemen sowie der Deckung von Förderbedarfen helfen.

Methodik

Es werden Daten aus der repräsentativen Auszubildendenbefragung der Bertelsmann Stiftung „Ausbildungsperspektiven 2026“ und der 41. Welle des IW-Personalpanels (Frühjahr 2026), einer repräsentativen Befragung des Instituts der deutschen Wirtschaft, gegenübergestellt.

1. Einleitung: Psychische Gesundheit und Auswirkungen auf die Ausbildung

Die wichtige Rolle der psychischen Gesundheit

Psychische Gesundheit ist ein Thema, das in den letzten Jahren zunehmend an öffentlicher Aufmerksamkeit gewonnen hat. Junge Menschen fühlen sich vor allem seit der Corona-Pandemie psychisch zunehmend belastet – ein Eindruck, der sich nicht nur in wissenschaftlichen Studien und öffentlichen Debatten, sondern auch im Bildungswesen widerspiegelt. Das psychische Wohlergehen liegt nicht mehr nur im Interesse des Einzelnen, sondern gewinnt auch im Ausbildungs- und Arbeitskontext an Sichtbarkeit. Angesichts der Bedeutung der Arbeit für das eigene Leben und die individuelle Zufriedenheit ist es wünschenswert, dass die Arbeitsbedingungen dem eigenen Wohlbefinden zuträglich sind, im besten Falle sogar aktiv die Resilienz gegen psychische Belastungen stärken. Auch aus Sicht von Wirtschaft und Unternehmen spielt die psychische Gesundheit eine zunehmende Rolle. Denn psychische Erkrankungen schmälern die Lebens- und damit auch die Arbeitszufriedenheit und gehen häufig mit langen Fehlzeiten einher. Sie führten in Deutschland laut der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) im Jahr 2024 zu einem Ausfall von 38 Mrd. Euro Bruttowertschöpfung ([BAuA, 2025](#)). Im Ausbildungskontext können psychische Erkrankungen das Risiko von Kündigungen oder Ausbildungsabbrüchen erhöhen, was Unternehmen ebenfalls vor große Herausforderungen im Hinblick auf Betriebsklima und nachhaltige Fachkräftesicherung stellt.

Fragestellung und Ziele der Studie

Vor dem Hintergrund des Anstiegs psychischer Belastungen und Erkrankungen unter jungen Menschen untersucht die vorliegende Studie die psychische Gesundheit in der Ausbildung. Dabei wird die Perspektive von Unternehmen mit den Einschätzungen von Auszubildenden verglichen. Die Befragung von Unternehmen fokussierte insbesondere die Wahrnehmung von und den Umgang mit Konflikten und psychischen Erkrankungen in der Ausbildung sowie die bestehenden betrieblichen Angebote zur Unterstützung und Resilienzsteigerung der eigenen Auszubildenden. Die Azubis wurden zu ihrem persönlichen Wohlbefinden in und außerhalb der Ausbildung sowie zur Wahrnehmung und Bewertung der Ausbildungsbedingungen und von Unterstützungsangeboten im Ausbildungsbetrieb befragt. Die Gegenüberstellung beider Perspektiven zeigt Gemeinsamkeiten, Gelingensfaktoren und vorhandene Handlungsmöglichkeiten. Damit lässt sich aufzeigen, wie Ausbildungsstrukturen gestaltet werden können, damit sie die Resilienz junger Menschen stärken und sowohl ihnen als auch den Unternehmen im Hinblick auf eine nachhaltige Fachkräftesicherung zugutekommen.

Ausgangssituation von Unternehmen und jungen Menschen

Das folgende einleitende Kapitel beschreibt die Ausgangssituation von Unternehmen und jungen Menschen am Ausbildungsmarkt. Auf der einen Seite sehen sich Unternehmen mit Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung und einer gleichzeitigen Heterogenisierung des Bewerber:innenpools konfrontiert, was Chancen, aber auch spezifische Herausforderungen mit sich bringt. Auf der anderen Seite stehen junge Menschen, deren psychisches Wohlbefinden durch vielfältige Krisen und Unsicherheiten bedroht ist und die, trotz anhaltenden Fachkräftemangels, häufig an ihren eigenen Erfolgchancen auf dem Ausbildungsmarkt zweifeln und sich mit Schwierigkeiten bei der beruflichen Orientierung konfrontiert sehen.

1.1 Ausbildung wird anspruchsvoller: zunehmende Heterogenität und Konflikte

Betriebliche Probleme bei der Stellenbesetzung

Die Besetzung von Ausbildungsplätzen bleibt für viele Unternehmen trotz der schwierigen Konjunktur- und Arbeitsmarktlage eine große Herausforderung. Eine Auswertung des IW-Personalpanels 2026, Welle 41, zeigt, dass mehr als jedes vierte Unternehmen, das aktuell ausbildet oder dies in den letzten fünf Jahren getan hat (ausbildungsaktive Unternehmen), im vergangenen Jahr lediglich einen Teil (16,8 Prozent) oder gar keinen der angebotenen Ausbildungsplätze (10,6 Prozent) besetzen konnte. Nur gut die Hälfte der Unternehmen (51,9 Prozent) fand für alle angebotenen Ausbildungsplätze geeignete Bewerber:innen. Allerdings gab jedes fünfte ausbildungsaktive Unternehmen an, im Befragungszeitraum keine Ausbildungsplätze angeboten oder keine vakante Stelle gehabt zu haben (20,5 Prozent).

Zwar zeigt sich die Ausbildung stabil, da in drei Viertel der Unternehmen das Ausbildungsplatzangebot gegenüber dem Vorjahr gleich geblieben ist, allerdings leiden viele Unternehmen unter der aktuell schwachen Konjunktur und reduzieren ihre Ausbildungsangebote, sodass jedes sechste Unternehmen (17,2 Prozent) weniger Ausbildungsplätze angeboten hat. Für kleine Unternehmen sind die Herausforderungen besonders groß, denn sie konnten ihre Ausbildungsplätze seltener vollständig besetzen als Großunternehmen (22,7 Prozent vs. 53,4 Prozent). Zudem haben ausbildungsaktive Großbetriebe ihr Ausbildungsplatzangebot im Vergleich zum Vorjahr dreimal so häufig erhöht wie Kleinbetriebe (22,9 Prozent vs. 6,9 Prozent).

Diese Zahlen machen deutlich: Zum einen ist der Ausbildungsmarkt längst kein Anbietermarkt mehr, in dem Unternehmen aus einer Vielzahl qualifizierter Bewerber:innen auswählen können. Vielmehr sind es die Betriebe, die zunehmend um Auszubildende werben müssen. Zum anderen zeichnet sich eine tendenzielle Verlagerung der Ausbildungstätigkeit von kleinen und mittleren hin zu größeren Betrieben ab ([BMBFSFJ, 2026](#)). Kleine und mittlere Unternehmen haben mit größeren Besetzungsschwierigkeiten zu kämpfen und reagieren zum Teil auch notgedrungen mit dem Abbau ihres Ausbildungsangebots.

Transformation erfordert neues Lernen

Gleichzeitig steigen die inhaltlichen Anforderungen an die Ausbildung. Digitalisierung, Künstliche Intelligenz und der Umbau hin zu einer nachhaltigeren Wirtschaftsweise verändern die beruflichen Tätigkeiten und auch die Gestaltung der Ausbildung in teilweise rasanter Geschwindigkeit. Neue Kompetenzen sind gefragt – von der Bedienung digitaler Werkzeuge über das Verständnis datengestützter und nachhaltiger Prozesse bis hin zu Schlüsselqualifikationen und „Future Skills“. Hierzu zählen beispielsweise technologische und digitale Fertigkeiten und Know-how sowie überfachliche Kompetenzen wie Kundenorientierung und Resilienz ([AgenturQ, 2024](#)). Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen stehen damit vor der Aufgabe, neben dem fachlichen Wissen für Branche und Beruf sowie Kompetenzen für zentrale Geschäftsprozesse zunehmend Lernbereitschaft, Anpassungsfähigkeit und Problemlösefähigkeit sowie digitale Grundkompetenz als erweiterte Medienkompetenz zu fördern. Die Ausbildung muss sich also nicht nur quantitativ behaupten, sondern auch qualitativ weiterentwickeln.

Steigende Heterogenität der Auszubildenden

Hinzu kommt, dass die Gruppe der Ausbildungsinteressierten und Auszubildenden immer heterogener wird. Ältere Bewerber:innen über 20 Jahre, Menschen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte sowie Jugendliche und junge Erwachsene in unterschiedlichen Lebenslagen bringen vielfältige Erfahrungen, aber auch unterschiedliche Lernvoraussetzungen mit. Unabhängig davon lässt sich seit Jahren eine besorgniserregende Entwicklung rückläufiger schulischer Kompetenzen beobachten ([Stanat et al., 2025](#)). Auch aus Unterneh-

menssicht bestätigt sich dieser Befund: Rund vier von zehn Betrieben stellen häufige Defizite in Deutsch und Mathematik fest und mehr als die Hälfte bemängelt Defizite beim Arbeits- und Sozialverhalten –, allen voran bei der Belastbarkeit ([DIHK, 2026](#)). Diese Defizite können den Einstieg in die Ausbildung erschweren und stellen Ausbilder:innen sowie Berufsschullehrkräfte vor pädagogische Herausforderungen, für die sie nicht immer ausreichend vorbereitet sind und für die ihnen nicht immer angemessene Zeitbudgets zur Verfügung stehen.

Psychische Belastung junger Menschen nimmt zu

Verschärft wird die Lage durch eine spürbar zunehmende psychische Belastung unter Jugendlichen und jungen Erwachsenen (vgl. Kapitel 1.2). Beinahe ein Viertel der jungen Menschen leiden an Depressionen oder anderen psychischen Erkrankungen ([Kaman et al., 2026](#)). Dies schlägt sich auch in der Ausbildung nieder: Der Krankenstand steigt, die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage nimmt zu und Ausbildungsabbrüche sind immer häufiger auf psychische Belastungen zurückzuführen. Ausbildungsbetriebe sehen sich damit in einer Rolle, die weit über die klassische fachliche Qualifizierung hinausgeht – und die entsprechende Ressourcen und Kompetenzen erfordert.

Psychische Erkrankungen prägen Fehlzeiten

Messbar wird diese Entwicklung auch im betrieblichen Alltag: Psychische Erkrankungen sind bei jungen Beschäftigten unter 30 Jahren bereits die zweithäufigste Ursache von Fehlzeiten und machen rund 14 Prozent aller Fehltage aus ([DAK, 2025a](#)). Junge Beschäftigte sind dabei stärker betroffen und berichten häufiger von depressiven Symptomen als ihre älteren Kolleg:innen. Auch im Fehlzeitengeschehen der Beschäftigten insgesamt spiegelt sich die wachsende Bedeutung psychischer Erkrankungen wider: Im Jahr 2024 entfielen 342 Fehltage je 100 Beschäftigte auf psychische Erkrankungen, davon allein 183 auf Depressionen ([DAK, 2025b](#)). Die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage ist im Vergleich zu früheren Jahren um gut 50 Prozent gestiegen. Ausbildungsbetriebe berichten dabei nicht nur von längeren Erkrankungsphasen, sondern auch von neuen Mustern: Online-Atteste ohne persönlichen Arztkontakt und kurze Aufenthalte am Arbeitsplatz, die formal die Anwesenheitspflicht erfüllen, stellen die betriebliche Ausbildungspraxis vor rechtliche und pädagogische Fragen gleichermaßen.

Zugleich ist Präsentismus – also das Arbeiten trotz Krankheit – auch unter jungen Beschäftigten weit verbreitet: 65 Prozent der unter 30-Jährigen gaben an, in den vergangenen zwölf Monaten trotz Krankheit gearbeitet zu haben, häufig aus Rücksicht auf die Kolleg:innen oder aus Sorge vor negativen Konsequenzen häufiger Krankmeldungen ([DAK, 2025a](#)). Psychische Belastungen führen damit nicht nur zu messbaren Fehlzeiten, sondern beeinträchtigen Produktivität und Ausbildungsqualität zeitweise auch dann, wenn die Betroffenen formal anwesend sind.

Konflikte in der Ausbildung nehmen zu

Wo Erwartungen aufeinandertreffen, die weiter auseinanderliegen als früher, entstehen Spannungen. Unternehmen, die Verlässlichkeit, Lernbereitschaft und Belastbarkeit erwarten, treffen zunehmend auf Auszubildende, die mit psychischen Belastungen, schwachen Basiskompetenzen oder unklaren Berufsvorstellungen in die Ausbildung starten. Junge Menschen wiederum, die sich ein wertschätzendes, motivierendes und sinnstiftendes Arbeitsumfeld wünschen, stoßen mitunter auf betriebliche Realitäten, die diesen Vorstellungen nicht entsprechen. Die Folge sind Konflikte – offen ausgetragen oder schwellend –, die sich in steigenden Vertragslösungsquoten, häufigeren Fehlzeiten und Unzufriedenheit auf beiden Seiten niederschlagen können. Diese Konflikte sind kein Ausdruck von schlechtem Willen einzelner Akteur:innen, sondern Symptom eines strukturellen Passungsproblems, das ohne gezielte Maßnahmen und effektive und zudem stärker präventive Unterstützungsstrukturen nicht von selbst verschwindet. Umso wichtiger ist es,

die Perspektiven beider Seiten systematisch zu erfassen und gezielt aufeinander zu beziehen – genau das ist Gegenstand der vorliegenden Untersuchung.

**Die Folge: Ausbildung wird
für Ausbildungsbetriebe
anspruchsvoller**

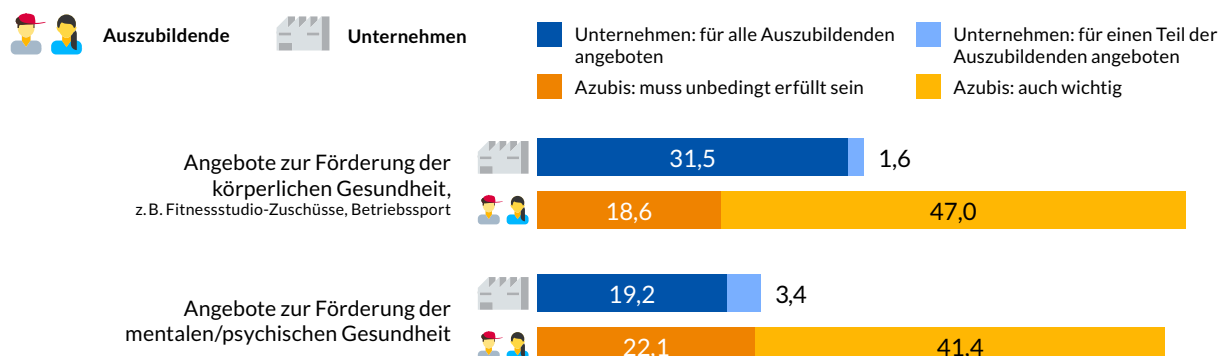
Die beschriebenen Entwicklungen – steigende Heterogenität der Auszubildenden, wachsende psychische Belastungen und damit verbundene Konflikte in der Ausbildung sowie der gleichzeitige Transformationsdruck durch Digitalisierung und Nachhaltigkeit – treffen auf Ausbildungsbetriebe, die ohnehin schon unter erheblichem Anpassungs- und Besetzungsdruck stehen. Die Konsequenz ist eine strukturelle Verdichtung der Anforderungen: Ausbilder:innen müssen heute nicht nur Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen methodisch-didaktisch passend vermitteln, sondern zugleich vielfältige soziale und mitunter fürsorgerische Aufgaben übernehmen, die traditionell anderen Institutionen – Familie, Schule, Berufsschule, Jugendhilfe – zugeordnet waren. Betriebe, die ausbilden wollen, müssen daher mehr leisten als früher, um junge Menschen erfolgreich durch eine Ausbildung zu führen und sie damit als Fachkräfte für das eigene Unternehmen zu qualifizieren. Diese Gemengelage erhöht den Aufwand für die betriebliche Ausbildung erheblich – und stellt die Frage, wie die erforderlichen Strukturen und Ressourcen zu gestalten sind, um diese Aufgabe dauerhaft und nachhaltig erfolgreich zu erfüllen.

**Attraktive und resiliente
Ausbildung als Teil der
Antwort**

Angeichts dieser Rahmenbedingungen gewinnt die Frage an Bedeutung, wie Ausbildung attraktiver gestaltet und die Resilienz von Auszubildenden gestärkt werden kann – nicht nur, um Bewerber:innen zu gewinnen, sondern auch, um sie erfolgreich durch die Ausbildung bis zum Abschluss und darüber hinaus zu begleiten. Um die Attraktivität ihrer Ausbildungsstellen zu steigern, setzen viele Unternehmen auf besondere Zusatzleistungen für Auszubildende, sogenannte Benefits, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen. Dabei stehen soziale Benefits wie Azubi-Events oder Betriebsfeiern, die Förderung der Mobilität von Auszubildenden, Weiterbildung und Karriereperspektiven sowie finanzielle Anreize im Vordergrund (vgl. tabellarischer Anhang). Doch auch Angebote zur Förderung der körperlichen und psychischen Gesundheit werden in vielen Unternehmen als Benefits eingesetzt. Gerade für die ausbildungsbegleitende Unterstützung von Auszubildenden spielt die Förderung der psychischen Gesundheit eine wichtige Rolle.

Um die mentale Gesundheit der Auszubildenden zu stärken und damit auch vorzeitigen Vertragslösungen entgegenzuwirken, bieten viele Unternehmen bedarfsgerechte Unterstützungsformate an. Welche konkreten Angebote in Betrieben verbreitet sind und wie diese wahrgenommen, genutzt und bewertet werden, wird in Kapitel 3.1 ausführlich beleuchtet. Im Folgenden wird zunächst als Grundlage dafür dargestellt, wie verbreitet Benefits zur Gesundheitsförderung für Auszubildende generell sind und welche Rolle diese beim Ausbildungsmarketing und bei der Ausbildungsplatzwahl von jungen Menschen spielen.

Abbildung 1 | Zusatzangebote und Wünsche zur Förderung der psychischen und körperlichen Gesundheit von Auszubildenden



An Auszubildende: „Wie wichtig sind oder waren die folgenden Kriterien für dich bei der Wahl des Ausbildungsbetriebs?“; Angaben in Prozent; Basis: n = 929 15- bis 25-jährige Auszubildende

An Unternehmen: „Welche besonderen Zusatzleistungen (Benefits) bieten Sie Auszubildenden an?“; Angaben in Prozent; Basis: 792 – 798 Unternehmen, die aktuell oder in den vergangenen fünf Jahren Auszubildende beschäftigt haben

Benefits zur Gesundheitsförderung häufiger auf den Körper als auf die Psyche ausgerichtet

Viele Unternehmen setzen Angebote zur Gesundheitsförderung gezielt als Benefits in der Ausbildung ein (Abb. 1). Diese Benefits sind häufiger auf die körperliche als auf die psychische Gesundheit ausgerichtet: Rund ein Drittel der ausbildungsaktiven Unternehmen (33,1 Prozent) stellt Angebote zur Förderung der körperlichen Gesundheit wie Zuschüsse zum Fitnessstudio oder einen eigenen Betriebssport bereit. Die Förderung der psychischen Gesundheit bieten knapp 23 Prozent der Unternehmen (22,6 Prozent) ihren Auszubildenden als Benefit an. Große Unternehmen fördern die körperliche und psychische Gesundheit rund doppelt so häufig wie kleine Unternehmen: Ab 250 Mitarbeitenden bieten sechs von zehn Betrieben (61,8 Prozent) körperliche Gesundheitsangebote und rund die Hälfte (47,3 Prozent) psychische Gesundheitsförderung an. Unternehmen, denen bekannt ist, dass sie Auszubildende mit psychischen Erkrankungen oder Problemen haben, bieten deutlich häufiger Benefits zur Förderung der psychischen Gesundheit an (43,3 Prozent) als Unternehmen, die davon keine Kenntnis haben (18,6 Prozent). Dies verdeutlicht die bedarfsorientierte Ausrichtung der Angebote. In den meisten Unternehmen gelten sowohl die Benefits zur Förderung der körperlichen als auch der psychischen Gesundheit für alle Auszubildenden. Wenn die Benefits jedoch gezielt nur für einen Teil der Auszubildenden bereitgestellt werden, dann handelt es sich etwas häufiger um Angebote für die psychische statt für die körperliche Gesundheit (3,4 Prozent bzw. 1,6 Prozent). Wie die Ergebnisse in Kapitel 3.1 zeigen werden, liegt der Anteil an Unternehmen, die generelle Gesundheitsangebote für ihre Belegschaft geschaffen haben, deutlich höher als der Anteil an Unternehmen, die angeben, spezifische Benefits zur Gesundheitsförderung für Auszubildende anzubieten. Dieser Unterschied deutet darauf hin, dass viele Unternehmen ihre Angebote nicht als Zusatz-, sondern als Basisleistungen verstehen.

Hohe Relevanz von Benefits zur Gesundheitsförderung bei jungen Menschen

Benefits zur Gesundheitsförderung können bei der Entscheidung für einen Ausbildungsbetrieb für junge Menschen relevant sein. Für knapp zwei Drittel der Auszubildenden¹ (65,6 bzw. 63,5 Prozent) spielten Angebote zur Förderung der physischen und psychischen Gesundheit eine Rolle in der Wahl des Ausbildungsbetriebs. Für rund jede:n fünfte:n Auszubildende:n waren sie sogar unverzichtbar, wobei psychische Gesundheitsangebote (22,1 Prozent) häufiger als unverzichtbar genannt wurden als körperlich ausgerichtete Programme (18,6 Prozent).

Benefits als Baustein für einen attraktiven Ausbildungsplatz

Allerdings sind bei der Wahl des Ausbildungsbetriebs Benefits allgemein weniger wichtig als andere Faktoren. Weitaus wichtiger als Zusatzleistungen sind jungen Menschen ein gutes Betriebsklima, spannende Arbeitsaufgaben, eine Übernahme mit guten Gehaltsperspektiven nach der Ausbildung sowie Weiterbildungs- und Karriereoptionen ([Bertelsmann Stiftung und Institut der deutschen Wirtschaft, 2024; 2025](#)). Damit einher geht auch der Informationsbedarf, den Jugendliche und junge Erwachsene bei der Ausbildungsplatzsuche haben. Informationen zu Benefits sind zwar von einem Großteil der jungen Menschen gefragt, stehen aber hinter Informationen zu konkreten Tätigkeiten und Ausbildungsinhalten, zur Ausbildungsvergütung, zu den Arbeitszeiten und zum Standort zurück ([Bertelsmann Stiftung und Institut der deutschen Wirtschaft, 2025](#)).

Dennoch können Benefits die Wahl zwischen mehreren attraktiven Ausbildungsangeboten beeinflussen. Dass Unternehmen diese Relevanz von besonderen Zusatzleistungen bereits erkannt haben, zeigt sich in deren Präsenz in Ausbildungsannoncen. Innerhalb weniger Jahre hat die Nennung von Benefits in Online-Stellenanzeigen für Auszubildende stark zugenommen. Gesundheitsangebote finden sich inzwischen in jeder fünften digitalen Ausbildungsannonce und einem Viertel der potenziellen Auszubildenden sind solche Benefits sehr wichtig. Im Vergleich zu anderen Benefits nimmt die Gesundheitsförderung damit dennoch eine nachgelagerte Rolle ein ([Bertelsmann Stiftung, 2026b](#)). Dennoch können diese Zusatzleistungen sowohl die Attraktivität des Ausbildungsbetriebs steigern als auch einen wichtigen Beitrag zum psychischen und physischen Wohlbefinden der Auszubildenden leisten.

1.2 Gesundheit und psychische Probleme von jungen Menschen

Heranwachsen und psychische Gesundheit

Das erste Lebensquartal ist in vielerlei Hinsichten entscheidend für die Gesundheit und die Prävention psychischer Erkrankungen. So treten rund drei Viertel der schweren psychischen Krankheiten bereits vor dem 25. Lebensjahr auf (vgl. [Kessler et al., 2005](#)) und können das ganze spätere Erwachsenenleben prägen (vgl. [Mulraney et al., 2021](#)). Dabei gehen alle Phasen des Heranwachsens mit ganz eigenen Risiken für die Gesundheit einher. Insbesondere in den ersten Jahren des Lebens sind Kinder auf Schutz, Zuwendung und Aufmerksamkeit angewiesen, um ein gesundes Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein zu entwickeln. Umgekehrt erhöhen im Kindesalter erlittene Traumata die Wahrscheinlichkeit vielfältiger psychischer und körperlicher Erkrankungen in späteren Jahren (vgl. [Klinger-König et al., 2024](#)). Während der Schulzeit unterlaufen Kinder und Jugendliche vielfältige körperliche und seelische Entwicklungsprozesse, die entscheidend durch den Kontakt mit Gleichaltrigen, Eltern und anderen Autoritäts- und Bezugspersonen ge-

1 Hier und im Folgenden werden mit den Begriffen „Auszubildende“ bzw. „Azubi“ ausschließlich Personen bezeichnet, die derzeit eine betriebliche Ausbildung im dualen System absolvieren. Alle Abbildungen und textlichen Verweise beziehen sich ausschließlich auf diese Personengruppe. Die Ergebnisse der Befragten, die sich derzeit in einer vollzeitschulischen Ausbildung befinden, sind gesondert in den Tabellen im Anhang vermerkt.

prägt werden. Gleichzeitig werden auch viele neue Erwartungen an die Heranwachsenden gestellt, die zu Stress und Überforderungsgefühlen führen können. Jüngste Ergebnisse zeigen, dass derzeit rund ein Viertel der Schüler:innen in Deutschland Verhaltensweisen zeigt, die auf eine psychische Erkrankung hindeuten (vgl. [Robert Bosch Stiftung, 2026](#)). Schließlich sind auch die Adoleszenz und das frühe Erwachsenenalter von ganz eigenen Herausforderungen geprägt, die – wenn die passende Unterstützung nicht gewährleistet wird – zu Belastungen für die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden der Heranwachsenden werden können.

Aktuelle Entwicklung der psychischen Gesundheit junger Menschen

Die vielfältigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Krisen der Gegenwart führen zu einer zunehmenden psychischen Belastung gerade jüngerer Menschen. Insbesondere die Covid-19-Pandemie und ihre Folgen machten sich in einem Anstieg psychischer Belastungen bei Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen bemerkbar. Seit dem Ende der Pandemie und der Aufhebung der Einschränkungen des sozialen Lebens sind die Zahlen wieder leicht rückläufig, liegen aber noch immer deutlich über dem Niveau vor der Pandemie ([Kaman et al., 2026](#)). 2025 berichteten rund 23 Prozent der befragten jungen Menschen zwischen 7 und 21 Jahren von psychischen Erkrankungen, 15 Prozent von depressiven Symptomen (ebd.).

Unsicherheiten bei beruflicher Orientierung und Einschätzung der Ausbildungschancen

Die vielfältigen persönlichen wie gesamtgesellschaftlichen Unsicherheiten, vor denen Jugendliche und junge Erwachsene am Übergang in den Beruf bzw. in den ersten Berufs- oder Ausbildungsjahren stehen, zeigen sich auch in aktuellen Befragungsergebnissen der Bertelsmann Stiftung: So findet sich eine Mehrheit von 52 Prozent der befragten jungen Menschen in der Vielfalt der verfügbaren Informationen zur richtigen Berufswahl nicht zurecht und viele von ihnen sehen sich in der Schule nur unzureichend zu den nachschulischen Optionen in Ausbildung oder Studium informiert ([Bertelsmann Stiftung, 2026a](#)). Rund ein Viertel der befragten Schüler:innen wünscht sich mehr Unterstützung bei der beruflichen Orientierung. Doch auch jenseits dieser Orientierungsschwierigkeiten berichten diejenigen, die sich für eine Ausbildung interessieren oder bereits nach einer Ausbildungsstelle suchen, von Unsicherheiten und ernstlichen Zweifeln hinsichtlich ihrer persönlichen Chancen, bei der Ausbildungssuche erfolgreich zu sein. Insbesondere die Befragten mit niedrigerer Schulbildung, für die die Ausbildung häufig die einzige unmittelbar zugängliche nachschulische Bildungsoption darstellt, sind zu mehr als einem Drittel sehr skeptisch, was ihre Aussichten auf einen Ausbildungsplatz anbelangt (vgl. ebd.).

Psyche und körperliche Gesundheit: zwei Seiten einer Medaille

Psychische und körperliche Gesundheit sind eng miteinander verknüpft – und beide geben auch bei jungen Menschen zunehmend Anlass zur Sorge. Bereits bei Kindern und Jugendlichen zwischen 3 und 17 Jahren sind 15,4 Prozent übergewichtig und 5,9 Prozent leiden an Adipositas (vgl. [RKI, 2021](#)). Diese Werte steigern sich im Lebensverlauf und liegen im Erwachsenenalter mit 53 Prozent Übergewicht und 19 Prozent Adipositas noch deutlich höher. Schweres Übergewicht ist häufig auch mit psychischen, insbesondere depressiven Erkrankungen (vgl. [Leutner et al., 2023](#); [Morales-Suárez-Varela et al., 2025](#)) sowie psychosomatischen Beschwerden verknüpft. Schlafstörungen, Erschöpfung, Konzentrationsschwäche und Rückzugsverhalten sind typische Begleiterscheinungen, die sich unmittelbar auch auf die Ausbildungsfähigkeit auswirken. Körperliche und psychische Auffälligkeiten verstärken sich wechselseitig und erschweren so eine stabile Teilhabe am Ausbildungsgeschehen.

**Übermäßige
Mediennutzung als
Risikofaktor**

Ein ernstzunehmender Risikofaktor für die psychische Gesundheit von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist die gefährdende Nutzung digitaler Medien. Smartphones gehören für junge Menschen selbstverständlich zum Alltag, wie auch die JIM-Studie 2025 zeigt. Demnach besitzen 95 Prozent der 12- bis 19-Jährigen ein eigenes Smartphone und 98 Prozent nutzen es regelmäßig. Die durchschnittliche tägliche Bildschirmzeit liegt bei den Befragten bei 231 Minuten und damit bei knapp vier Stunden ([mpfs, 2025](#)). Auch eine aktuelle Studie von DAK und Universitätsklinikum Hamburg Eppendorf (UKE) zeigt, dass riskante und pathologische Nutzungsmuster sozialer Medien bei Kindern und Jugendlichen verbreitet sind ([Wiedemann et al., 2025](#)). Dabei ist jedoch nicht nur die quantitative Nutzungsdauer entscheidend, sondern v. a. die angezeigten Inhalte und die sozialen Interaktionen im digitalen Raum (vgl. [DGKJP, 2026](#)). Traumatisierende Bilder und Videos, sozialer Vergleichsdruck, Cybermobbing und die ständige Reizüberflutung durch algorithmisch auf maximale Verweildauer hin ausgewählte Inhalte belasten die psychische Stabilität nachhaltig. Darüber hinaus nehmen die Bildungsergebnisse der jungen Menschen mit steigender Nutzungsdauer digitaler Medien ab, wie eine Auswertung auf Basis von PISA-Ergebnissen zeigt ([Anger et al., 2026](#)). Für die Ausbildung bedeutet dies, dass die Azubis häufig unausgeschlafen, unkonzentriert und emotional belastet in den Betrieb kommen – mit direkten Folgen für Lernleistung, Verlässlichkeit und soziales Miteinander. Zudem kann die private Handynutzung im Ausbildungsbetrieb zum Problem werden und klare Regeln für den Umgang erfordern (vgl. Kapitel 3.1).

**Zunahme psychischer
Erkrankungen von
Auszubildenden**

Wie die obige Diskussion zeigt, sind junge Menschen in Deutschland heute insgesamt zu einem nicht unerheblichen Teil psychischen Belastungen und Risiken ausgesetzt, die im schlimmsten Fall zu psychischen Erkrankungen führen können. Auch für Auszubildende zeigt sich eine Verschärfung der Situation. Laut Krankenkassendaten der IKK classic lag der Anteil von psychischen Erkrankungen am gesamten Krankheitsgeschehen der Auszubildenden im Jahr 2024 bei 13,6 Prozent, zwei Jahre zuvor waren es noch 12,5 Prozent ([IKK classic, 2025](#)). Auch die anderen, oben beschriebenen Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit dem individuellen Wohlergehen und der psychischen Gesundheit stehen, sind unter Auszubildenden weit verbreitet. So kommt eine aktuelle Befragung zu dem Ergebnis, dass 47,4 Prozent der Azubis einen problematischen Alkoholkonsum pflegen, 45 Prozent nutzen soziale Medien in riskantem Umfang, wobei Letzteres insbesondere weibliche Befragte betrifft ([Lochbühler et al., 2024](#)). Weibliche Auszubildende berichten zudem insgesamt häufiger von psychischen Belastungen und Stress in der Ausbildung als männliche Azubis ([Wiegel, 2024](#)).

**Vielfältige Erscheinungs-
formen psychischer
Belastungen**

Psychische Gesundheit kann beschrieben werden als die Fähigkeit, mit den täglichen Anforderungen des Lebens konstruktiv umzugehen, Beziehungen positiv zu gestalten und Herausforderungen zu meistern. Psychische Belastungen zeigen sich in der Ausbildungspraxis in sehr unterschiedlichen Formen: von Angststörungen und Depressionen über psychisch bedingte Lernstörungen oder ADHS bis hin zu sozialen Phobien und substanzbezogenem Risikoverhalten. Gemeinsam ist diesen Erscheinungsformen, dass sie selten offen kommuniziert werden – aus Scham, aus Angst vor Stigmatisierung oder aus mangelndem Bewusstsein der Betroffenen selbst (s. u.). Zudem ist zwischen vorübergehenden psychischen Belastungen, ernsthaften psychischen Problemen und psychischen Erkrankungen zu unterscheiden.

**Psychische Gesundheits-
kompetenz**

Psychische Gesundheitskompetenz hilft Betroffenen wie Unternehmen, gesundheitsbezogene Informationen adäquat einzuordnen und einzuschätzen, wann professionelle Unterstützung erforderlich ist. In einer aktuellen Studie für Deutschland weisen allerdings rund 80 Prozent der befragten Auszubildenden eine geringe psychische Gesundheitskom-

petenz auf; in der Gesamtbevölkerung ist eine ausreichende psychische Gesundheitskompetenz sogar noch weniger verbreitet (vgl. [Kolpatzik et al., 2024](#)). Um frühzeitig adäquat auf psychische Belastungen zu reagieren, ist ein informierter und kompetenter Umgang mit dem Thema mentale Gesundheit essenziell. Dies gilt sowohl für die Auszubildenden als auch für das Ausbildungspersonal. Denn im Ausbildungskontext sind die Ausbilder:innen durch ihren unmittelbaren und intensiven Kontakt mit den Auszubildenden oft die Ersten, die Auffälligkeiten wahrnehmen können, ohne jedoch systematisch auf den Umgang damit vorbereitet zu sein.

2. Psychische Belastungen und Konflikte in der Ausbildung

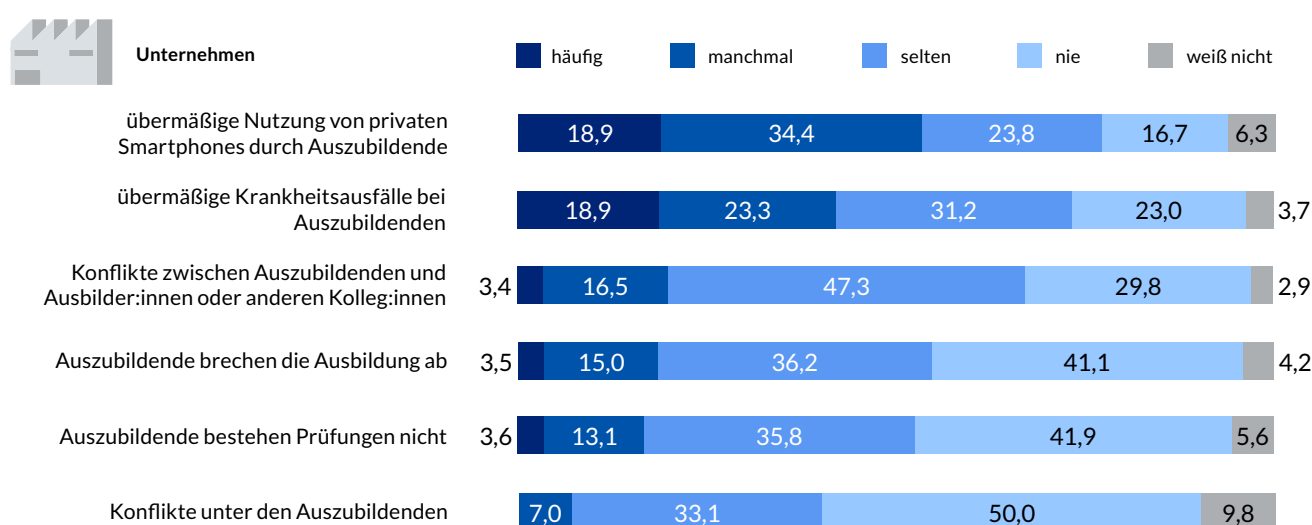
Nachdem die herausfordernden Ausgangsbedingungen beleuchtet wurden, unter denen junge Menschen und Unternehmen sich am Ausbildungsmarkt begegnen, fokussiert das zweite Kapitel die Frage, wie es gegenwärtig um die psychische Gesundheit in der Ausbildung bestellt ist. Im Folgenden wird zunächst die Perspektive der Unternehmen auf Konflikte und psychische Probleme in der Ausbildung und deren Auswirkungen auf die Arbeitsabläufe beleuchtet. Daran anschließend werden die Sicht der befragten Auszubildenden auf ihre eigene psychische Gesundheit und die sich daraus ergebenden Konsequenzen näher dargestellt.

2.1 Perspektive der Unternehmen: Konflikte und Probleme im Ausbildungsalltag

Konfliktpotenziale in der Ausbildung

Angesichts der zunehmenden Differenz zwischen den Erwartungen von Unternehmen und jungen Menschen stellt sich die Frage, ob sich diese auch als Konfliktpotenziale und Reibungspunkte in der Ausbildung zeigen. Unternehmen, die aktuell ausbilden oder dies in den vergangenen fünf Jahren getan haben, wurden daher befragt, wie häufig verschiedene Konflikte und Probleme im Ausbildungsalltag insgesamt auftreten und wie sich deren Häufigkeit seit der Corona-Pandemie entwickelt hat. Die Ergebnisse sind in Abbildung 2 dargestellt.

Abbildung 2 | Häufigkeit von Konflikten und Problemen in der Ausbildung



An Unternehmen: „Wie häufig kommen die folgenden Konflikte und Probleme in der Ausbildung in Ihrem Unternehmen vor?“, Angaben in Prozent; Summenwerte ungleich 100 % aufgrund von Rundung; Basis: n = 751 Unternehmen, die aktuell oder in den vergangenen fünf Jahren Auszubildende beschäftigt haben

Am häufigsten berichten Unternehmen von übermäßiger privater Smartphone-Nutzung durch Auszubildende. Für mehr als die Hälfte der Unternehmen (53,3 Prozent) tritt dieses Problem häufig oder manchmal auf. Damit ist die private Smartphone-Nutzung das am weitesten verbreitete der abgefragten Probleme im Ausbildungsalltag. Smartphones gehören für junge Menschen selbstverständlich zum Alltag. Dass riskante Social-Media-Nutzung im Ausbildungskontext durchaus eine Rolle spielt, zeigt eine Untersuchung unter 4.591 Auszubildenden an beruflichen Schulen in Bayern, Schleswig-Holstein und Hamburg: Dort wurde bei 45,0 Prozent der Befragten eine problematische Nutzung sozialer Medien festgestellt ([Lochbühler et al. 2024](#)).

Hohe Krankheitsausfälle als Problem für Unternehmen

Nach der privaten Smartphone-Nutzung werden Krankheitsausfälle von Auszubildenden am zweithäufigsten genannt. Mehr als vier von zehn Unternehmen (42,2 Prozent) geben an, dass übermäßige Krankheitsausfälle häufig oder manchmal vorkommen. Damit werden Fehlzeiten nicht nur für die Belegschaft insgesamt, sondern auch im Ausbildungskontext als relevantes Problem sichtbar. Der Befund schließt an die zuvor beschriebenen gesundheitsbezogenen Veränderungen im betrieblichen Alltag und an die Befunde zu Gesundheit und Krankenstand junger Menschen aus Kapitel 1 an. Für Unternehmen kann dies die Planung der Ausbildung in ihrem Ablauf oder im Hinblick auf einen erfolgreichen Verlauf erschweren.

Offene Konflikte und Ausbildungsabbrüche

Offene Konflikte und instabile Ausbildungsverläufe werden deutlich seltener genannt. Konflikte zwischen Auszubildenden und Ausbilder:innen oder Kolleg:innen treten in knapp jedem fünften Unternehmen (19,9 Prozent) häufig oder manchmal auf. Ausbildungsabbrüche sind in einem etwas kleineren Anteil der Unternehmen häufig oder manchmal ein Phänomen (18,5 Prozent; siehe hierzu vertiefend Kapitel 2.2). Nicht bestandene Prüfungen nennen 16,7 Prozent der Unternehmen als häufiges oder gelegentlich auftretendes Problem. Konflikte unter Auszubildenden spielen im Vergleich dazu eine deutlich geringere Rolle und werden von 7,0 Prozent der Unternehmen als manchmal auftretendes Problem berichtet.

Abbildung 3 | Veränderung von Konflikten und Problemen in der Ausbildung



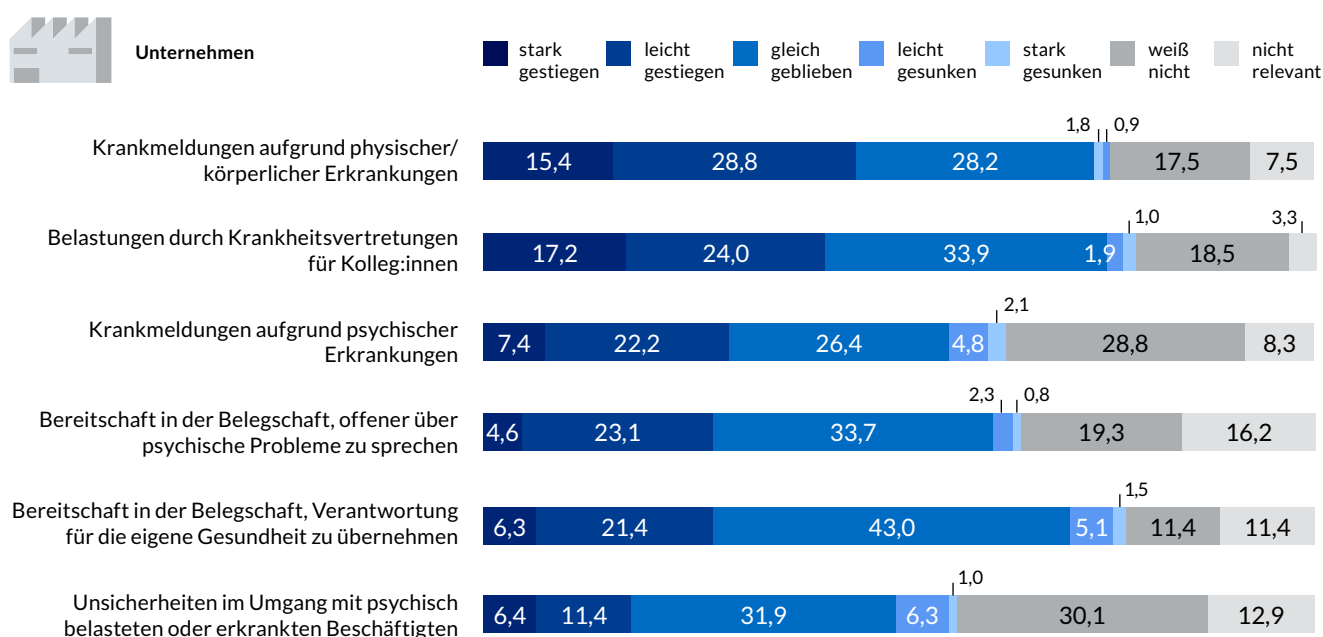
An Unternehmen: „Hat sich die Häufigkeit dieser Probleme seit der Corona-Pandemie verändert?“, Angaben in Prozent; Summenwert ungleich 100 % aufgrund von Rundung; Ausprägung „stark abgenommen“ liegt bei 0,0 %, Basis: n = 751 Unternehmen, die aktuell oder in den vergangenen fünf Jahren Auszubildende beschäftigt haben

Probleme und Konflikte haben erheblich zugenommen

Die ausbildungsaktiven Unternehmen wurden gebeten, einzuschätzen, wie sich diese Probleme und Herausforderungen seit der Corona-Pandemie entwickelt haben. Es zeigt sich, dass Konflikte und Probleme in der Ausbildung in diesem Zeitraum bei knapp einem Drittel der ausbildungsaktiven Unternehmen und damit erheblich zugenommen haben (stark zugenommen: 8,5 Prozent, leicht zugenommen: 24,2 Prozent) (Abb. 3). Knapp die Hälfte berichtet dagegen von einer unveränderten Häufigkeit (47,9 Prozent). Von einer

Abnahme dieser Probleme wurde so gut wie gar nicht berichtet (leicht abgenommen: 0,5 Prozent, stark abgenommen: 0,0 Prozent). Mit nahezu einem Fünftel (18,9 Prozent) fällt der Anteil der Unternehmen, die sich nicht in der Lage sehen, dies einzuschätzen, relativ groß aus. Dabei zeigen sich weder nach Unternehmensgröße noch nach Branche statistisch signifikante Unterschiede.

Abbildung 4 | Zunehmende Auswirkungen durch Erkrankungen und psychische Probleme in Unternehmen



An Unternehmen: „Wie haben sich Erkrankungen und psychische Probleme sowie die Folgen und der Umgang damit in Ihrem Unternehmen in den letzten fünf Jahren verändert?“, Angaben in Prozent; Summenwerte ungleich 100 % aufgrund von Rundung; Basis: n = 769 – 771 Unternehmen, die aktuell oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben

Verändertes Gesundheitsverhalten in der gesamten Belegschaft

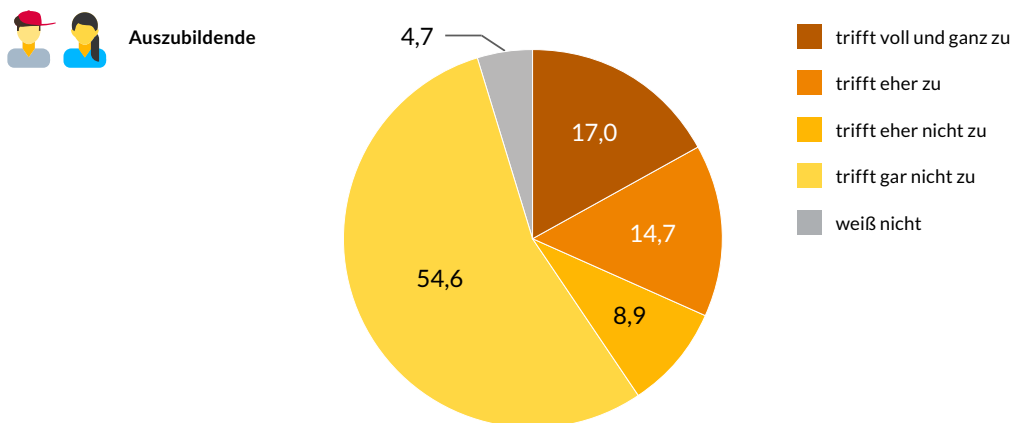
Um zu überprüfen, inwiefern diese Probleme vorrangig in der Ausbildung oder auch insgesamt in der Belegschaft verbreitet sind, wurden die ausbildungsaktiven Unternehmen gebeten einzuschätzen, ob und wie sich Erkrankungen, daraus entstehende Belastungen sowie der Umgang mit psychischen Erkrankungen auch jenseits der Ausbildung in den letzten fünf Jahren im Unternehmen verändert haben. Für die Beschreibung der Ergebnisse werden Zunahmen jeweils als Summe der Antwortkategorien „stark gestiegen“ und „leicht gestiegen“ ausgewiesen (Abb. 4).

Körperliche Erkrankungen nehmen zu

Die Ergebnisse zeigen, dass gesundheitliche Themen in vielen ausbildungsaktiven Unternehmen in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen haben. Am häufigsten sehen Unternehmen eine Zunahme bei Krankmeldungen aufgrund körperlicher Erkrankungen: Dies berichten gut vier von zehn Unternehmen (44,2 Prozent). Diese Wahrnehmung deckt sich mit aktuellen Krankenkassendaten: Seit 2022 liegen die Fehlzeiten deutlich über dem Niveau der Vorjahre (DAK, 2025a); ein Teil dieses Anstiegs dürfte allerdings auf die elektronische Arbeitsunfähigkeitsmeldung zurückzuführen sein, die zu einer höheren Erfassung geführt hat. Gut zwei Fünftel der ausbildungsaktiven Unternehmen (41,2 Prozent)

sehen zudem gestiegene Belastungen für Kolleg:innen durch Krankheitsvertretungen. Damit wird deutlich, dass Erkrankungen nicht nur als individuelles Gesundheitsproblem wahrgenommen werden, sondern auch organisatorische Folgen für den betrieblichen Alltag haben. Dies zeigen auch Befunde aus einer IW-Beschäftigtenbefragung, wonach Personalengpässe im direkten Arbeitsumfeld häufig mit Mehrarbeit, zusätzlichen Aufgaben und höherer Belastung der verbleibenden Beschäftigten einhergehen ([Kunath et al., 2023](#)).

Abbildung 5 | „Ich habe mich schon mal krankgemeldet, weil es mir psychisch/mental nicht gut ging“



An Auszubildende: „Wie sehr trifft folgende Aussage auf dich und deine Situation in der Ausbildung zu: Ich habe mich schon mal krankgemeldet, weil es mir psychisch/mental nicht gut ging?“, Angaben in Prozent; Summenwert ungleich 100% aufgrund von Rundung, Basis: n = 885 15- bis 25-jährige Auszubildende

Auch mehr psychische Erkrankungen

Veränderungen zeigen sich nicht nur bei Krankmeldungen und Vertretungsbelastungen, sondern auch im Umgang mit psychischer Gesundheit. Knapp ein Drittel der ausbildungsaktiven Unternehmen (29,5 Prozent) berichtet von gestiegenen Krankmeldungen aufgrund psychischer Erkrankungen (Abb. 4). Auch die betriebliche Relevanz psychischer Erkrankungen wird durch Krankenkassendaten unterstrichen: Im [DAK-Psychreport 2025](#) zählen sie zu den drei Erkrankungsgruppen mit den meisten Ausfalltagen und gehen häufig mit langen Krankschreibungen einher. Die Ergebnisse der Jugendbefragung zeigen, dass mangelndes psychisches Wohlbefinden unter Auszubildenden ein relevanter Grund für Krankmeldungen ist (Abb. 5). Insgesamt knapp ein Drittel (31,7 Prozent) der Auszubildenden stimmen voll und ganz oder eher zu, sich schon mal krankgemeldet zu haben, weil es ihnen psychisch oder mental nicht gut ging. Unter weiblichen Befragten liegt dieser Anteil mit rund 42 Prozent noch einmal deutlich höher.² Die Perspektive der Auszubildenden wird in Kapitel 2.2 vertieft.

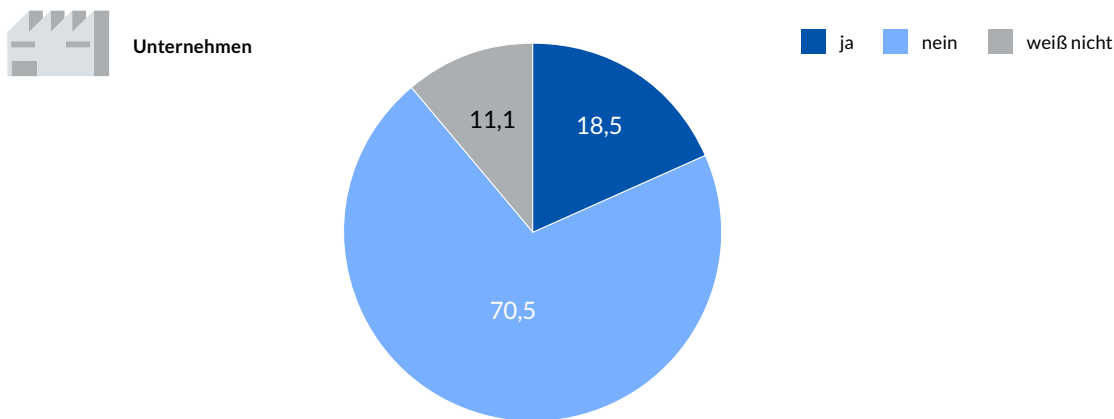
Psychische Belastungen sind für Unternehmen häufig nicht sichtbar

In den Befragungsdaten der Unternehmensseite (Abb. 4) sind die hohen Anteile der Antworten „nicht relevant“ und „weiß nicht“ bei einzelnen Aspekten auffällig. Dies betrifft insbesondere die Fragen nach der Entwicklung der Krankmeldungen aufgrund psychi-

² Aufgrund der geringen Fallzahlen und entsprechend nicht belastbaren Schätzwerte wird im Folgenden die Geschlechtskategorie „was anderes/divers“ nicht gesondert betrachtet. Im Tabellenanhang sind alle drei Geschlechtskategorien ausgewiesen.

scher Erkrankungen und nach dem Umgang mit psychisch belasteten oder erkrankten Beschäftigten. Die Werte könnten zum einen darauf hindeuten, dass entsprechende Fälle in vielen Unternehmen tatsächlich selten auftreten. Zum anderen könnten sie darauf hinweisen, dass psychische Belastungen und Veränderungen im Umgang damit für Unternehmen teilweise schwer zu erkennen und einzuschätzen sind. Da Unternehmen die Gründe für Krankmeldungen nicht immer kennen, werden psychisch bedingte Fehlzeiten meist erst dann sichtbar, wenn Beschäftigte entsprechende Belastungen offenlegen oder diese im betrieblichen Kontext deutlich werden. Daher kann eine frühzeitige psychische Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz hilfreich sein.

Abbildung 6 | Bekanntheitsgrad psychischer Erkrankungen und Probleme von Auszubildenden in Unternehmen



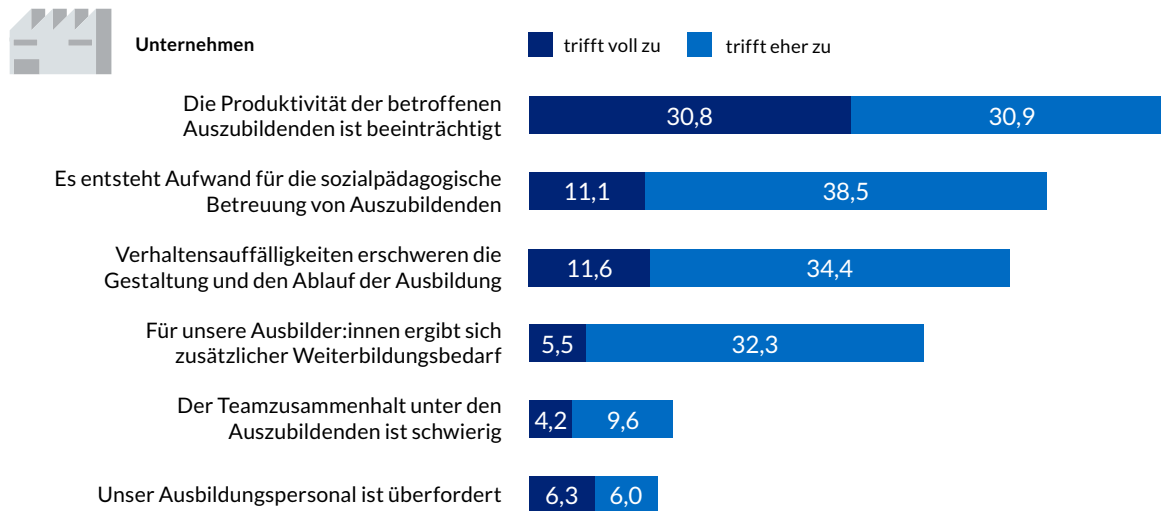
An Unternehmen: „Haben Auszubildende in Ihrem Unternehmen psychische Erkrankungen und Probleme, die Ihnen bekannt sind?“. Angaben in Prozent; Summenwert ungleich 100 % aufgrund von Rundung; Basis: n = 750 Unternehmen, die aktuell oder in den letzten fünf Jahren Auszubildende beschäftigt haben

Offenerer Umgang mit psychischen Problemen

Vor diesem Hintergrund ist der Trend beachtlich, dass mehr als ein Viertel der ausbildungsaktiven Unternehmen (27,7 Prozent) eine gestiegene Bereitschaft beobachtet, offener über psychische Probleme zu sprechen (Abb. 4). Ebenso häufig berichten sie von einer gestiegenen Bereitschaft, Verantwortung für die eigene Gesundheit zu übernehmen. Die letztgenannten Befunde könnten darauf hindeuten, dass Gesundheit und psychische Belastungen in Unternehmen stärker thematisiert werden als früher.

Es zeigt sich, dass annähernd ein Fünftel (18,5 Prozent) der Unternehmen wahrnimmt, dass es bei ihnen Auszubildende mit psychischen Erkrankungen und Problemen gibt (Abb. 6). Gut ein Zehntel (11,1 Prozent) kann dies nicht einschätzen und sieben von zehn Unternehmen (70,5 Prozent) gehen davon aus, keine Auszubildenden mit psychischen Erkrankungen und Problemen zu haben. Differenziert nach Unternehmensgröße zeigen sich hier deutliche Unterschiede: Große Unternehmen berichten signifikant häufiger als kleine, dass ihnen psychische Erkrankungen oder Probleme bei Auszubildenden bekannt sind. Dies dürfte vor allem damit zusammenhängen, dass größere Unternehmen im Durchschnitt teilweise deutlich mehr Auszubildende beschäftigen und solche Fälle dadurch mit höherer Wahrscheinlichkeit auftreten bzw. sichtbar werden.

Abbildung 7 | Auswirkungen von psychischen Problemen und Erkrankungen in der Ausbildung



An Unternehmen: „Haben psychische Probleme und Erkrankungen von Azubis folgende Auswirkungen auf die Ausbildung in Ihrem Unternehmen?“; Angaben in Prozent; Summenwerte ungleich 100 % aufgrund von Rundung; Basis: n = 185 - 186 Unternehmen, die aktuell oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben und denen psychische Erkrankungen und Probleme bei ihren Auszubildenden bekannt sind

Folgen psychischer Erkrankungen für Unternehmen

Ob psychische Erkrankungen oder Probleme von Auszubildenden bekannt sind, sagt noch nichts darüber aus, wie stark sie den Ausbildungsalltag beeinflussen. Diejenigen ausbildungsaktiven Unternehmen, denen entsprechende Probleme ihrer Auszubildenden bekannt sind, wurden deshalb nach den konkreten Auswirkungen gefragt. Abbildung 7 zeigt, welche Folgen sie besonders häufig beobachten. Für die Beschreibung der Ergebnisse wird die Zustimmung jeweils als Summe der Antwortkategorien „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“ ausgewiesen.

Am häufigsten berichten ausbildungsaktive Unternehmen, denen psychische Erkrankungen oder Probleme ihrer Auszubildenden bekannt sind, von einer beeinträchtigten Produktivität der betroffenen Auszubildenden: Knapp zwei Drittel (61,7 Prozent) stimmen dieser Aussage voll oder eher zu. Etwa die Hälfte dieser ausbildungsaktiven Unternehmen (49,6 Prozent) sieht zudem einen zusätzlichen Aufwand für die sozialpädagogische Betreuung und 46,0 Prozent geben an, dass Verhaltensauffälligkeiten die Gestaltung und den Ablauf der Ausbildung erschweren. Zusätzlichen Weiterbildungsbedarf für das Ausbildungspersonal nehmen 37,8 Prozent der ausbildungsaktiven Unternehmen wahr. Deutlich seltener berichten sie dagegen von einem schwierigen Teamzusammenhalt unter den Auszubildenden (13,8 Prozent) oder davon, dass das Ausbildungspersonal überfordert ist (12,3 Prozent). Die Auswirkungen psychischer Probleme und Erkrankungen zeigen sich somit v. a. in einem erhöhten Betreuungs- und Gestaltungsaufwand in Verbindung mit Schwierigkeiten beim Lernfortschritt der Auszubildenden. Dazu passen die Ergebnisse des repräsentativen BIBB-Qualifizierungspanels: Mehr als die Hälfte der Ausbildungsbetriebe berichtet, dass der Betreuungsaufwand pro Auszubildendem für das Ausbildungspersonal in den vergangenen fünf Jahren zugenommen hat (Bahl et al., 2025).

Ausbildungsbetriebe sehen sich gut vorbereitet

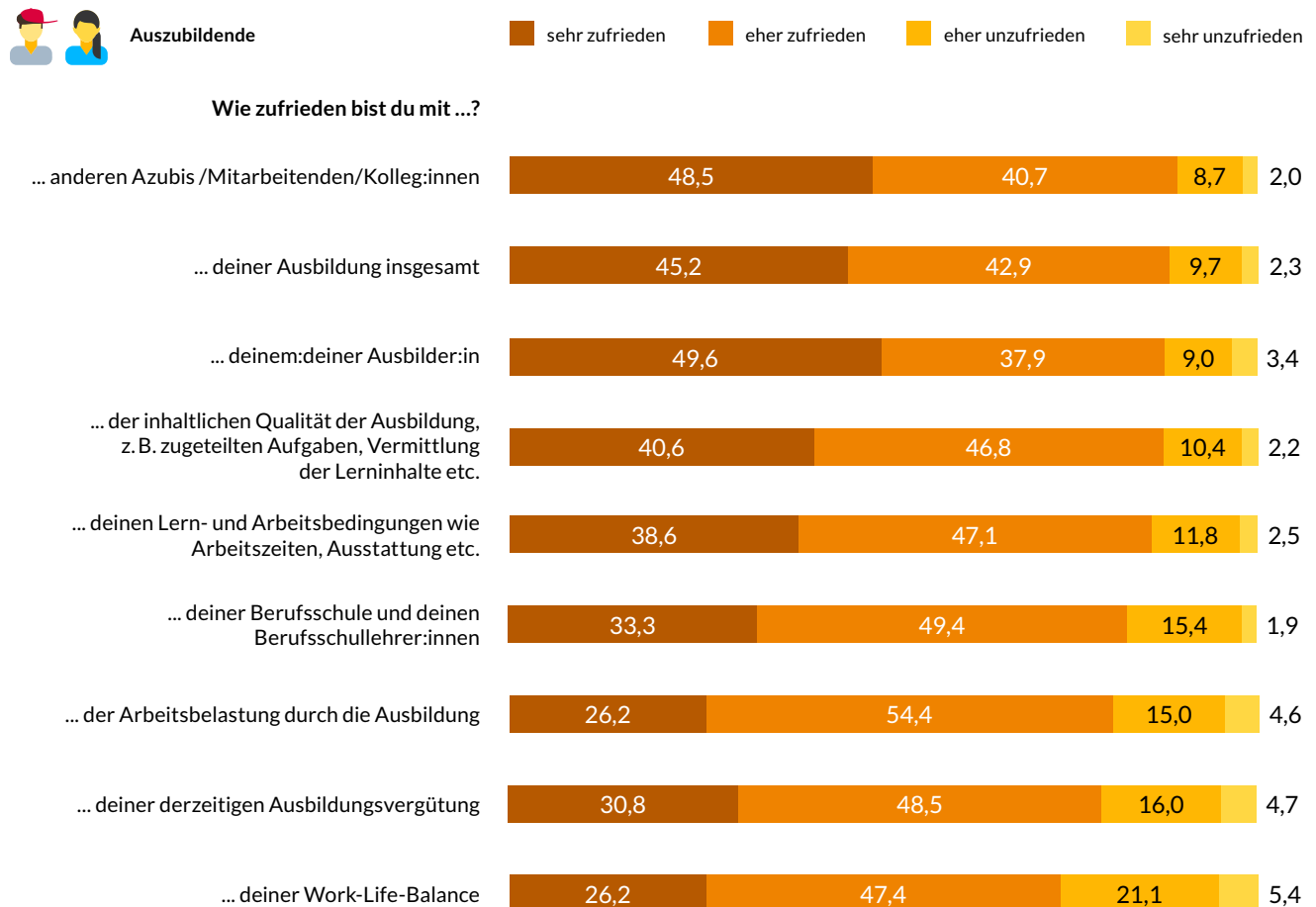
Auch die aktuellen Ergebnisse einer nicht repräsentativen Befragung des betrieblichen Ausbildungspersonals stützen dieses Bild. Demnach bewerten 78,2 Prozent die psychische Belastbarkeit bzw. Gesundheit von Auszubildenden als sehr oder eher herausfordernd. Zugleich fühlt sich mit 76,5 Prozent eine deutliche Mehrheit der Befragten gut auf den Umgang mit der zunehmenden Heterogenität von Auszubildenden vorbereitet. Die psychische Belastbarkeit bzw. Gesundheit war dabei eines von mehreren Merkmalen, deren Bedeutung für den Ausbildungsalltag gesondert erfasst wurde. Die Befunde deuten damit auf gestiegene Anforderungen und Unterstützungsbedarf in der Ausbildung hin, denen sich das Ausbildungspersonal jedoch mehrheitlich gewachsen fühlt. Hierbei dürfte eine kontinuierliche Weiterbildung eine wichtige Rolle spielen. Gleichzeitig äußert ein Teil der Befragten Unterstützungswünsche, insbesondere beim Ausbau der eigenen Kompetenzen im Umgang mit heterogenen Auszubildendengruppen ([Risius et al., 2026](#)).

Herausforderung trotz Stabilität in der Ausbildung

Insgesamt zeigt sich aus Unternehmensperspektive ein differenziertes Bild: Eine flächendeckende Verschärfung von Konflikten und Problemen in der Ausbildung ist zwar nicht erkennbar. Doch ein knappes Drittel der ausbildungsaktiven Unternehmen berichtet von einer starken oder zumindest leichten Zunahme der Konfliktpotenziale in der Ausbildung. Zugleich berichten viele ausbildungsaktive Unternehmen von häufigen Krankheitsausfällen, übermäßiger privater Smartphone-Nutzung und einem erhöhten Betreuungs- und Gestaltungsaufwand. Die Ausbildung verläuft damit in vielen Unternehmen weiterhin stabil, stellt das Ausbildungspersonal jedoch zunehmend vor zusätzliche Anforderungen. Entsprechend wird von vielen ausbildungsaktiven Unternehmen ein zusätzlicher Bedarf an Weiterbildung und Unterstützung des Ausbildungspersonals gesehen. Wie die Auszubildenden selbst ihre Ausbildung, ihr Wohlbefinden und mögliche Belastungen einschätzen, wird im folgenden Kapitel betrachtet.

2.2 Heterogene Selbsteinschätzung von Auszubildenden: zwischen Zufriedenheit und Abbruchgedanken

Abbildung 8 | Hohe Zufriedenheit mit der Ausbildung



An Auszubildende: „Nun geht es um die Zufriedenheit mit deiner Ausbildung. Alles in allem: Wie zufrieden bist du mit ...?“. Angaben in Prozent; Summenwerte ungleich 100 % aufgrund von Rundung; Basis: n = 929 15- bis 25-jährige Auszubildende

Auszubildende sind sehr zufrieden

Der Ausbildung wird von den Azubis ein überwiegend sehr gutes Zeugnis ausgestellt: Rund 88 Prozent der Auszubildenden geben an, mit ihrer Ausbildung insgesamt sehr oder eher zufrieden zu sein, ebenso viele würden sich wieder für ihren derzeitigen Ausbildungsberuf und Ausbildungsbetrieb entscheiden (vgl. auch [Bertelsmann Stiftung, 2026a](#)). Diese positive Einschätzung der Ausbildung zeigt sich auch in der Bewertung verschiedener einzelner Aspekte des Ausbildungsverhältnisses und des Arbeitsalltags der Azubis. So sind die befragten Azubis mit Anteilswerten von jeweils mehr als 87 Prozent in der überwiegenden Mehrheit sehr oder eher zufrieden mit dem Ausbildungspersonal vor allem in ihrem Unternehmen, aber auch in der Berufsschule, mit den anderen Auszubildenden und Mitarbeiter:innen sowie mit der inhaltlichen Qualität der Ausbildung. Auch die Lern- und Arbeitsbedingungen werden von einer großen Mehrheit von 85,7 Prozent der Befragten als zufriedenstellend bewertet (Abb. 8).

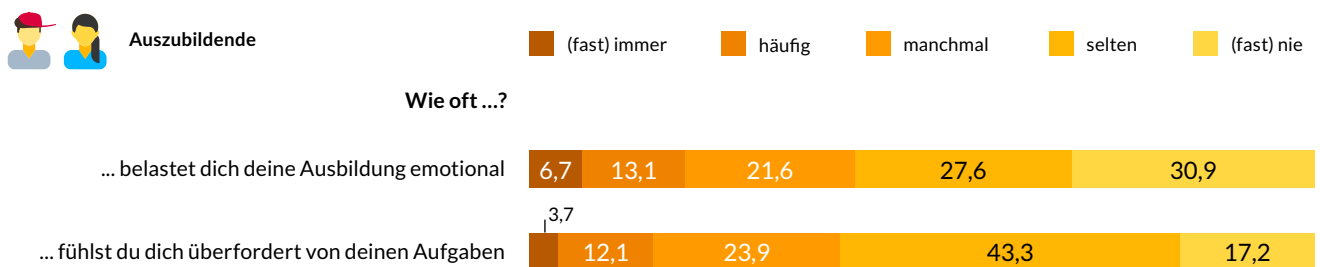
Positives Betriebsklima

Auch in ihrem Team und im Umgang mit den Ausbilder:innen fühlt sich die Mehrheit wohl: 85 Prozent der Azubis sagen, die Arbeitsatmosphäre in der Ausbildung sei die meiste Zeit über gut (vgl. tabellarischer Anhang). Wie bereits frühere Befragungen (vgl. [Bertelsmann Stiftung und Institut der deutschen Wirtschaft, 2025](#)) gezeigt haben, ist das kollegiale Betriebsklima für junge Menschen sogar der wichtigste Faktor bei der Wahl ihres Ausbildungsbetriebs und ein wichtiges Argument im Ausbildungsmarketing. Die aktuellen Ergebnisse zeigen, dass das Versprechen einer freundlichen Arbeitsatmosphäre für die große Mehrheit der Azubis erfüllt wird.

Sinnerleben und Spaß bei der Ausbildung

Ebenfalls besonders wichtig für die Entscheidung für eine Ausbildung ist das inhaltliche Interesse an den Tätigkeiten im Ausbildungsalltag (vgl. [Bertelsmann Stiftung, 2026a](#); [Bertelsmann Stiftung und Institut der deutschen Wirtschaft, 2025](#)). Auch in der aktuellen Befragung zeigen sich die Auszubildenden im Hinblick auf diesen Aspekt der Ausbildung sehr zufrieden. Mehr als vier Fünftel (82,6 Prozent) empfinden die ihnen zugeteilten Aufgaben häufig oder (fast) immer als sinnvoll und rund 79 Prozent haben häufig oder (fast) immer Spaß bei der Arbeit und beim Lernen (vgl. tabellarischer Anhang).

Abbildung 9 | Häufigkeit emotionaler Belastung und Überforderung in der Ausbildung

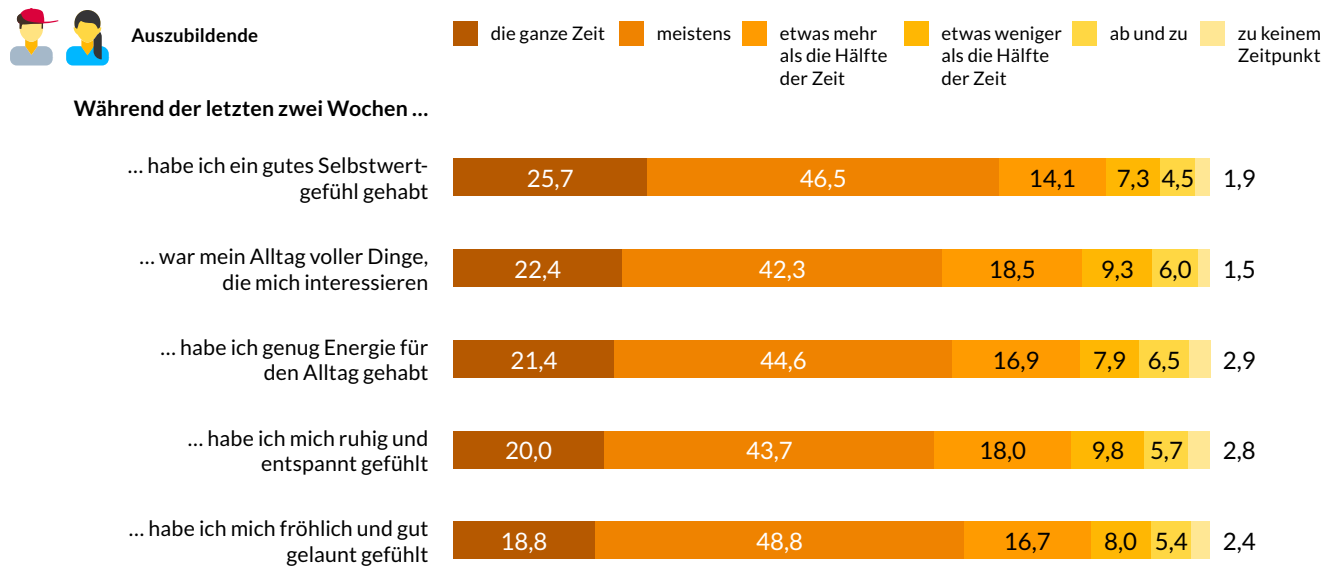


An Auszubildende: „Nun geht es um deine persönlichen Erfahrungen und die Arbeitsbedingungen während der Ausbildung. Wie oft ...?; Angaben in Prozent; Summenwerte ungleich 100 % aufgrund von Rundung; Basis: n = 929 15- bis 25-jährige Auszubildende

Relevante Minderheit belastet und überfordert

Die Ergebnisse zeigen damit, dass die Ausbildung für die Mehrheit der Befragten ihr gutes Image einlöst. Sowohl was die Qualität als auch die sozialen Rahmenbedingungen und das persönliche Erleben der Ausbildung anbelangt, sind die Azubis sehr zufrieden. Gleichzeitig jedoch fühlen sich rund 16 Prozent der Auszubildenden häufig von ihren Arbeitsaufgaben überfordert und beinahe ein Fünftel gibt an, durch die Ausbildung häufig oder (fast) immer emotional belastet zu sein (Abb. 9). Dies deckt sich mit den Befunden zur Zufriedenheit der Auszubildenden aus Abb. 8. Fast ein Fünftel (19,6 Prozent) der Azubis ist (eher) unzufrieden mit der Arbeitsbelastung und mehr als ein Viertel (26,5 Prozent) zieht eine eher negative Bilanz hinsichtlich der eigenen Work-Life-Balance während der Ausbildung. Auch wenn die Mehrheit der Azubis also durchweg positiv von ihrer Ausbildung und ihrem Ausbildungsalltag berichtet, lässt sich eine relevante Minderheit ausmachen, die sich durch die Ausbildung emotional belastet und häufig überfordert fühlt.

Abbildung 10 | Persönliches Wohlbefinden



An Auszubildende: „Die folgenden Aussagen betreffen dein persönliches Wohlbefinden in den letzten zwei Wochen ganz allgemein. Klick bei jeder Aussage auf die Antwort, die am besten beschreibt, wie du dich in den letzten zwei Wochen gefühlt hast.“; Angaben in Prozent; Summenwerte ungleich 100% aufgrund von Rundung; Basis: n = 929 15- bis 25-jährige Auszubildende

Größtenteils gutes Wohlbefinden der Azubis

Dieser Eindruck erhärtet sich, wenn die Ergebnisse der Selbsteinschätzung des Wohlbefindens der Auszubildenden hinzugezogen werden. Ein überwiegender Anteil von jeweils deutlich mehr als 80 Prozent der Azubis gibt an, sich in den letzten zwei Wochen mindestens mehr als die Hälfte der Zeit über fröhlich und gut gelaunt sowie zudem ruhig und entspannt gefühlt zu haben (Abb. 10). Die Azubis hatten, den eigenen Angaben zufolge, genügend Energie für die Aufgaben, die es in ihrem (Arbeits-)Alltag zu bewältigen galt, und bewerteten diesen Alltag überwiegend als spannend und interessant. Beinahe neun von zehn Azubis (87,2 Prozent) berichten außerdem von einem guten Selbstwertgefühl.

Psychisch belastete Auszubildende

Dieser großen Mehrheit der Befragten, die sich überwiegend fröhlich, entspannt, selbstsicher, angeregt und energiegeladen fühlen, steht eine im Vergleich zwar deutlich kleinere, aber keineswegs zu vernachlässigende Gruppe von Auszubildenden gegenüber, für die dies nicht gilt. Insbesondere scheinen Stress und Überforderungsgefühle für einige Azubis ihr Wohlbefinden teilweise stark zu beeinträchtigen (Abb. 10). So fühlte sich etwa jede:r Sechste in den zwei Wochen vor der Befragung weniger als die Hälfte der Zeit ruhig und entspannt; etwa ebenso viele Befragte hatten die meiste Zeit über nicht genug Energie für ihren Alltag in der Ausbildung. Besonders gravierend ist die Zahl derer, die angibt, „weniger als die Hälfte der Zeit“, nur „ab und zu“ oder gar „zu keinem Zeitpunkt“ ein gutes Selbstwertgefühl verspürt zu haben. Dies betrifft immerhin rund eine:n von sieben Auszubildenden (13,7 Prozent).

Wohlbefinden von Auszubildenden – Mehrheit stabil, Frauen häufiger belastet

Aus den zuvor dargestellten Fragen, die mit Ausnahme des vierten Items einem von der World Health Organization für das Thema psychische Gesundheit entwickelten Fragebogen entnommen wurden, wurde ein Gesamtwert für das persönliche Wohlbefinden berechnet. Auf diese Weise ist es möglich, zwei Gruppen von Befragten zu unterscheiden und in ihrem Antwortverhalten miteinander zu vergleichen (zur genauen Berechnung des additiven Index und der Gruppeneinteilung s. Methodik). Die erste Gruppe umfasst alle Personen, deren Wohlbefinden (stark) eingeschränkt ist und die entsprechend als potenziell psychisch belastet gelten können (Gruppe riskanten Wohlbefindens). Die zweite Gruppe zeichnet sich durch ein stabiles Wohlbefinden aus (Gruppe stabilen Wohlbefindens).

Die große Mehrheit der Auszubildenden gehört zur zweiten Gruppe: 85 Prozent der befragten Azubis gaben an,

sich insgesamt (eher) gut zu fühlen. Gleichzeitig erreichen 15 Prozent der Azubis nur geringe Indexwerte und können damit der Risikogruppe zugeordnet werden. Knapp jede:r siebte Auszubildende ist also von einem teilweise erheblich eingeschränkten Wohlbefinden betroffen.

Besonders häufig trifft dies auf weibliche Auszubildende zu. Rund 20 Prozent der befragten Frauen in Ausbildung gehören der Risikogruppe an, unter den Männern sind es dagegen nur etwas mehr als 11 Prozent. Die höhere psychosoziale Belastung von Mädchen und jungen Frauen wird in der Forschung meist durch ein Zusammenwirken mehrerer Faktoren erklärt. Dazu zählen ein erhöhtes Risiko für sexuelle und emotionale Gewalterfahrungen bzw. Traumatisierungen sowie eine stärkere Betroffenheit von sozialen Vergleichsprozessen und sozialen Bewertungsmechanismen in digitalen Medien.

Infokasten 1: Wohlbefinden von Auszubildenden

Psychische Belastung und Ausbildungsabbrüche

Die zuvor beschriebenen Befunde sind besorgniserregend: Eine erschreckend große Zahl junger Azubis fühlt sich emotional belastet und häufig unwohl, niedergeschlagen und kraftlos. Diese psychische Belastung in der Ausbildung fordert zum einen Betriebe und Berufsschulen und kann in der Folge auch dazu führen, dass Ausbildungsverhältnisse vorzeitig gelöst werden. Wird dann auch kein anderer Ausbildungs- oder Hochschulabschluss erworben, verharren diese jungen Menschen im schlechtesten Fall dauerhaft in einem Arbeitsverhältnis als An- und Ungelernte:r, mit dem ein erheblich höheres Arbeitslosigkeitsrisiko sowie niedrigere Lebens Einkommen einhergehen.³ Von den befragten Azubis haben rund 22 Prozent bereits ernsthaft über den Abbruch ihrer derzeitigen Ausbildung nachgedacht, unter den Angehörigen der Risikogruppe (s. Infokasten) sind es mit rund 74 Prozent deutlich mehr, was auf einen engen Zusammenhang mit den individuellen psychischen Belastungen hindeutet. Viele Faktoren können dazu beitragen, dass eine vorzeitige Vertragslösung vonseiten der Auszubildenden in Erwägung gezogen wird (Abb. 11). Hierzu zählen u. a. Konflikte mit den Ausbilder:innen und/oder den anderen Azubis, die im schlimmsten Falle sogar die Form von Mobbing und Diskriminierung annehmen können, die Unzufriedenheit mit der Qualität oder den Arbeitsbedingungen der Ausbildung oder schlicht der Mangel an inhaltlichem Interesse bzw. die Enttäuschung von zuvor gehegten Erwartungen an die Tätigkeiten in der Ausbildung. Die Befragung der Azubis zeigt, dass all diese Aspekte bei der Abwägung, die Ausbildung abzubrechen, eine mehr oder minder große Rolle spielen (vgl. auch [Bertelsmann Stiftung, 2026a](#)).

3 Etwa die Hälfte der Personen, deren Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst wird, münden hingegen wieder in eine Ausbildung ein (vgl. [BMBFSFJ, 2026](#)).

Abbildung 11 | Gründe für Abbruchüberlegungen



Auszubildende



An Auszubildende: „Was waren oder sind die Gründe dafür, dass du deine Ausbildung abbrechen wolltest oder abgebrochen hast?"; Basis: n = 308 15- bis 25-jährige Auszubildende, die über eine vorzeitige Beendigung ihrer Ausbildung nachdenken oder bereits einmal eine Ausbildung vorzeitig beendet haben

Psychische Belastung als Hauptgrund für Abbruchgedanken

Der Hauptgrund für die Überlegung, die eigene Ausbildung vorzeitig zu beenden, ist jedoch die eigene psychische Belastung. Fast 40 Prozent der Auszubildenden, die über eine Vertragslösung nachdenken bzw. bereits einmal eine Ausbildung vorzeitig beendet haben, geben an, dass hierbei psychische Probleme eine Rolle spielen bzw. gespielt haben (Abb. 11). Das entspricht 13 Prozent aller befragten Azubis. Unter Befragten in der Risikogruppe liegt der Anteil an Auszubildenden, für die ihre psychische Belastung dazu führt, dass sie über eine vorzeitige Lösung ihres Ausbildungsvertrags nachdenken oder nachgedacht haben, mit 53 Prozent erwartungsgemäß deutlich höher.

Das lässt auch darauf schließen, dass es sich bei der bereits identifizierten psychischen Problemlage einiger Azubis nicht um ein zeitlich vorübergehendes Phänomen handelt, das sich erst in der Ausbildung gezeigt hat. Zwar mag es vorkommen, dass sich Auszubil-

dende nur zeitweilig überfordert, gestresst oder anderweitig psychisch belastet fühlen, doch zumindest für eine relevante Minderheit, insbesondere in der oben charakterisierten Risikogruppe, verhärten sich diese Belastungen im Wunsch bzw. der ernsthaften Überlegung, die Ausbildung aufzugeben.

Resilienzsteigerung gegen die Abbruchquote

Wie bereits diskutiert, kann die Entscheidung, die Ausbildung vorzeitig zu beenden, gravierende Konsequenzen für die jungen Menschen haben. Doch auch für die ausbildenden Unternehmen stellen vorzeitige Vertragslösungen ein ernstzunehmendes Problem dar, verlieren sie doch potenzielle Nachwuchskräfte ebenso wie die bereits in die Ausbildung investierten Ressourcen. Beide – Unternehmen wie junge Menschen – haben also ein gemeinsames Interesse daran, die psychische Gesundheit bereits vor und auch in der Ausbildung zu stärken, die Resilienz der Auszubildenden zu erhöhen und damit Ausbildungsabbrüchen vorzubeugen und den Erfolg der Ausbildung zu sichern.

2.3 Zwischenfazit: Gegenüberstellung der Einschätzungen

In Kapitel 2.1 und 2.2 wurden die Perspektiven von Unternehmen und Auszubildenden auf das Ausbildungsgeschehen allgemein und die Bedeutung sowie Auswirkungen psychischer Belastungen und Herausforderungen ausführlich betrachtet. Im Folgenden werden beide Perspektiven gegenübergestellt. So lassen sich übereinstimmende Befunde identifizieren und Unterschiede in der Wahrnehmung einzelner Aspekte sichtbar machen.

Ausbildung weiterhin ein Erfolgsmodell

Insgesamt zeichnen die Ergebnisse beider Seiten ein sehr positives Bild: Die große Mehrheit der Auszubildenden ist mit ihrer Ausbildung zufrieden. Sie bewertet sowohl die Qualität der Ausbildung und die Kompetenzen ihrer Ausbilder:innen als auch die Arbeitsatmosphäre positiv. Die Aufgaben werden überwiegend als sinnvoll erlebt und der Ausbildungsalltag macht den meisten Auszubildenden Spaß. Auch aus Unternehmenssicht zeigt sich ein stabiles Bild: Offene Konflikte und instabile Ausbildungsverläufe werden nur von einer Minderheit der Unternehmen regelmäßig beobachtet. Auch von einer Überforderung des Ausbildungspersonals berichten selbst Unternehmen, denen psychische Probleme ihrer Auszubildenden bekannt sind, vergleichsweise selten. Allerdings ist in den vergangenen Jahren eine Zunahme von Konflikten und Problemen erkennbar, die Unternehmen und das Ausbildungspersonal stärker fordern als früher. Insgesamt erweist sich die duale Ausbildung für die große Mehrheit der Betriebe nach wie vor als stabil und erfolgreich im Hinblick auf die eigene Fachkräftesicherung.

Unterschiedliche Wahrnehmung psychischer Belastungen

Die Qualität einer Ausbildung zeigt sich jedoch nicht nur an der Zufriedenheit der Mehrheit, sondern auch daran, wie gut sie diejenigen trägt, die belastet oder überfordert sind. Die Gegenüberstellung zeigt dabei, dass psychische Belastungen aus beiden Perspektiven unterschiedlich früh sichtbar werden. Ein Teil der Auszubildenden berichtet von Überforderung, emotionaler Belastung und eingeschränktem Wohlbefinden. Dass insbesondere soziale Konflikte und weitere betriebliche Anforderungen mit einem höheren Stresserleben von Auszubildenden zusammenhängen, zeigt auch eine Befragung von [Wiegel \(2024\)](#).

Die aktuelle Befragung hat jedoch ergeben, dass Unternehmen solche Belastungen besonders dann wahrnehmen, wenn sie sich in konkretem Verhalten äußern wie hohen Fehlzeiten, Verhaltensauffälligkeiten, Konflikten oder einem erhöhten Betreuungsbedarf. Nur ein Teil der Unternehmen weiß von psychischen Problemen oder Erkrankungen bei den eigenen Auszubildenden, während ein relevanter Teil dies nicht sicher einschätzen kann. Dass psychisch bedingte Krankmeldungen von Auszubildenden keineswegs selten sind, obwohl Unternehmen die Gründe für Fehlzeiten nicht immer kennen, verdeutlicht diese begrenzte Sichtbarkeit: Unternehmen nehmen häufig die Fehlzeit wahr, nicht aber

zwangsläufig deren psychischen Hintergrund. Allerdings setzt die Offenlegung psychischer Probleme oder Erkrankungen bei Auszubildenden auch ein sehr hohes Vertrauen in einen angemessenen Umgang voraus, der im Laufe eines Ausbildungsverhältnisses erst wachsen muss. Daher widersprechen sich die unterschiedlichen Perspektiven von Unternehmen und Auszubildenden nicht, sondern ergänzen sich vielmehr: Die Unternehmensbefragung bildet v. a. die bereits äußerlich sichtbaren Auswirkungen ab, während die Jugendbefragung auch das persönliche individuelle Belastungserleben und eventuell vorhandene Abbruchgedanken erfasst, die für Unternehmen zunächst nicht sichtbar sind. Die Ergebnisse legen nahe, dass psychische Belastungen bereits bestehen können, bevor junge Menschen in eine Ausbildung starten und bevor sie den Ausbildungsalltag erkennbar beeinträchtigen oder das Ausbildungsverhältnis gefährden.

Frühzeitige Prävention und Unterstützung zur Sicherung des Ausbildungserfolgs

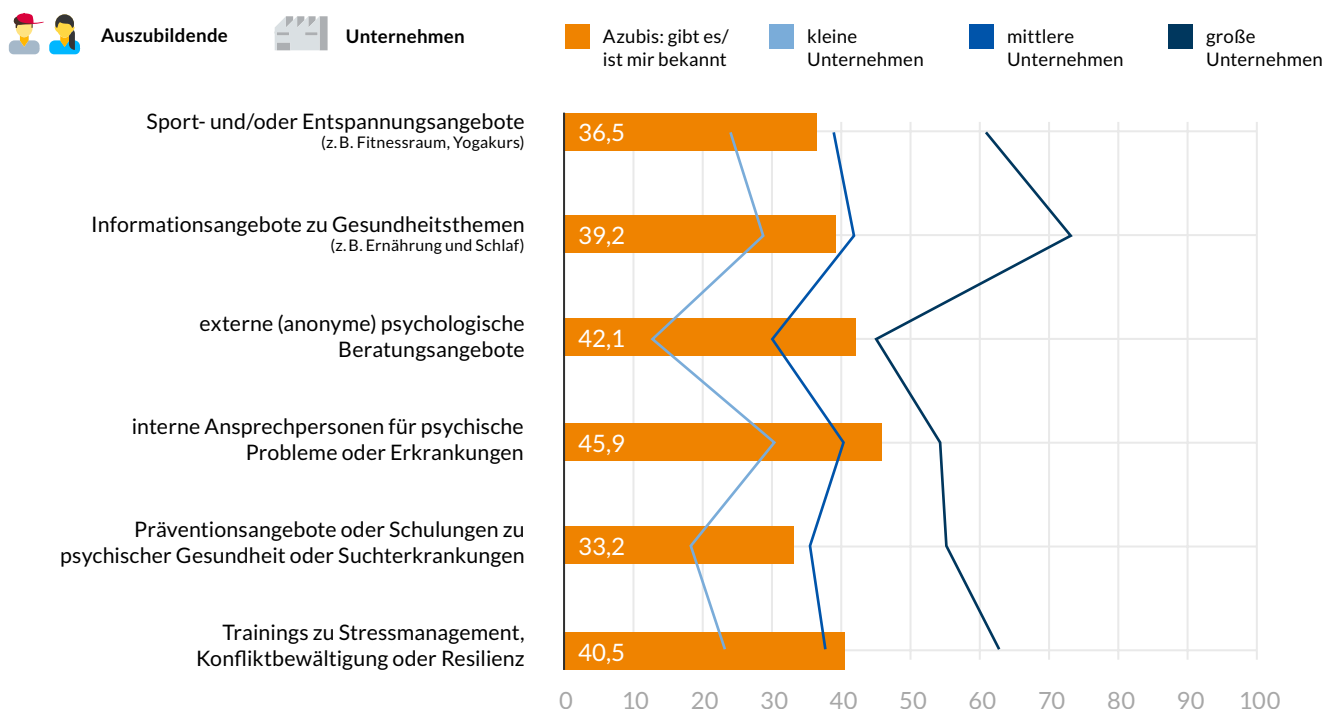
Aus dieser unterschiedlichen Wahrnehmung psychischer Belastungen ergibt sich ein gemeinsames Interesse beider Seiten, Belastungen möglichst frühzeitig zu erkennen und Unterstützung niedrigschwellig bereitzustellen, bevor sie Auszubildende ernsthaft einschränken, den Ausbildungsablauf im Unternehmen beeinträchtigen, Konflikte verursachen, sich im Ausbildungsalltag verfestigen oder das Ausbildungsverhältnis gefährden. Für Unternehmen geht dies über die Vermeidung akuter Probleme im Ausbildungsalltag hinaus: Sie haben ein originäres eigenes Interesse daran, die psychische Gesundheit ihrer Beschäftigten und damit auch ihrer Auszubildenden zu fördern. Dabei geht es nicht nur um Belastungen, die unmittelbar aus der Arbeit oder Ausbildung entstehen, sondern auch um den langfristigen Erhalt von Ausbildungs- und Arbeitsfähigkeit. Ein glaubwürdiges Engagement für psychische Gesundheit kann zudem die Bindung an den Betrieb stärken und dessen Attraktivität als Ausbildungsbetrieb erhöhen sowie insgesamt zu einer wertschätzenden Unternehmenskultur beitragen. Welche Angebote Unternehmen bereits machen, wie Auszubildende diese wahrnehmen und nutzen und an welchen Stellen weiterer Unterstützungsbedarf besteht, wird im folgenden Kapitel betrachtet.

3. Lösungsansätze: Nutzung und Bewertung von Hilfsangeboten

In Kapitel 2 wurde deutlich, welche Rolle Konflikte sowie psychische Belastungen und Erkrankungen in der Ausbildung aus Sicht der Unternehmen und der Auszubildenden spielen und welche Herausforderungen sie für den Ausbildungsalltag bedeuten. Das folgende dritte Kapitel diskutiert mögliche Lösungsansätze. Zunächst werden Verbreitung, Bekanntheit und Bewertung von betrieblichen Gesundheits- und Präventionsangeboten untersucht, bevor Strategien im Umgang mit Konflikten und psychischen Problemen in den Blick genommen werden. Abschließend werden die Unterstützungsbedarfe seitens der Unternehmen beleuchtet.

3.1 Betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung und Prävention

Abbildung 12 | Angebot und Bekanntheit von Unterstützungsangeboten



An Auszubildende: „Welche der folgenden Angebote gibt es – soweit du weißt – in deiner Ausbildung und nutzt du diese?“; Angaben für „gibt es und ich nutze es auch“ plus „gibt es, aber ich nutze es nicht“, in Prozent; Basis: n = 929 15- bis 25-jährige Auszubildende

An Unternehmen: „Bietet Ihr Unternehmen für Beschäftigte folgende Angebote zur Gesundheitsprävention?“; Angaben in Prozent; Basis: n = 770 – 772 Unternehmen, die aktuell oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben

Angebot und Kenntnis von Unterstützungsformaten

Unternehmen haben eine Vielzahl an Möglichkeiten, die psychische Gesundheit im Betrieb zu fördern. Um zu beleuchten, welche davon häufig umgesetzt werden und wie sich das verglichen mit anderen Angeboten der Gesundheitsförderung verhält, wurden die ausbildungsaktiven Unternehmen befragt, welche entsprechenden Maßnahmen sie anbieten. Abbildung 12 zeigt, welche Unterstützungsangebote ausbildungsaktive Unternehmen ihren Beschäftigten anbieten.⁴ Zudem wird dargestellt, welche dieser Angebote den Auszubildenden im eigenen Betrieb bekannt sind, wobei die Anteile für die Antwortkategorien „gibt es und nutze ich auch“ und „gibt es, aber ich nutze es nicht“ zusammengefasst wurden. Eine differenzierte Darstellung dieser beiden Kategorien findet sich in Abbildung 14.

Unterschiedliche Unter- stützungsschwerpunkte nach Unternehmensgröße

Im Durchschnitt bieten Unternehmen, die derzeit ausbilden oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben, mehr als ein (1,4) Unterstützungsformat an. Mit 61,3 Prozent findet sich in mehr als sechs von zehn Unternehmen mindestens eins der abgefragten Angebote. Größere Unternehmen zeigen, bedingt durch ihre umfangreicheren Ressourcen und einen größeren Bedarf durch mehr Auszubildende, ein höheres Engagement. Alle Angebote bis auf externe (anonyme) psychologische Beratungsangebote sind in der Mehrheit der Großunternehmen verbreitet, während sich sämtliche Angebote nur in einer Minderheit der Kleinbetriebe finden lassen (Abb. 12). Zudem zeigen sich je nach Unternehmensgröße unterschiedliche Schwerpunkte: Kleine Unternehmen fokussieren sich v. a. auf interne Ansprechpersonen für psychische Probleme oder Erkrankungen (30,3 Prozent) sowie auf Informationen zu Gesundheitsthemen wie z. B. Ernährung und Schlaf (28,7 Prozent). Großunternehmen priorisieren neben Gesundheitsinformationen (73,1 Prozent) Trainings zu Stressmanagement, Konfliktbewältigung oder Resilienz (62,8 Prozent). Insgesamt geben deutlich mehr Unternehmen an, Gesundheitsangebote generell etabliert zu haben als spezifische Gesundheitsbenefits nur für Auszubildende bereitzustellen (vgl. Kapitel 1.1). Dieser Unterschied deutet darauf hin, dass Unternehmen die Angebote nicht als Zusatzleistungen im Rahmen des Ausbildungsmarketings verstehen, sondern sie diese entweder eher präventiv oder als Reaktion auf bestehende gesundheitliche Probleme in der Belegschaft eingeführt haben.

Auszubildende über Gesundheitsangebote im Betrieb gut informiert

Die Auszubildenden sind über die angebotenen Unterstützungsformate zur Gesundheitsprävention in ihrem Unternehmen gut informiert (Abb. 12). Am häufigsten geben die befragten Auszubildenden an, dass es Ansprechpersonen für psychische Probleme oder Erkrankungen (45,9 Prozent) sowie externe psychologische Beratungsangebote bzw. eine:n Betriebsärzt:in (42,1 Prozent) gibt. Vier von zehn Auszubildenden wissen zudem von Schulungen zum Umgang mit Stress und/oder Konflikten (40,5 Prozent) sowie von Informationsangeboten zu Gesundheitsthemen wie Ernährung und Schlaf (39,2 Prozent). Bei einem guten Drittel der jungen Menschen gibt es in ihrem Ausbildungsbetrieb ihres Wissens nach zudem Sport- und Entspannungsangebote (36,5 Prozent) sowie Angebote zur Prävention von psychischen oder Suchterkrankungen (33,2 Prozent).

Auffällig ist, dass Befragten mit einem eingeschränkten bzw. riskant niedrigen Wohlbefinden sämtliche Angebote deutlich seltener bekannt sind. Ob dies an einem Informationsdefizit oder an einer tatsächlich schlechteren Versorgung liegt, ist aus den Daten nicht abzulesen. Unabhängig davon ist es problematisch, wenn die Unterstützungs- und Präventionsangebote jene seltener erreichen, die in besonderem Maße von ihnen profitieren könnten. Auch zwischen den Bildungsgruppen zeigen sich teils große Unterschiede. So

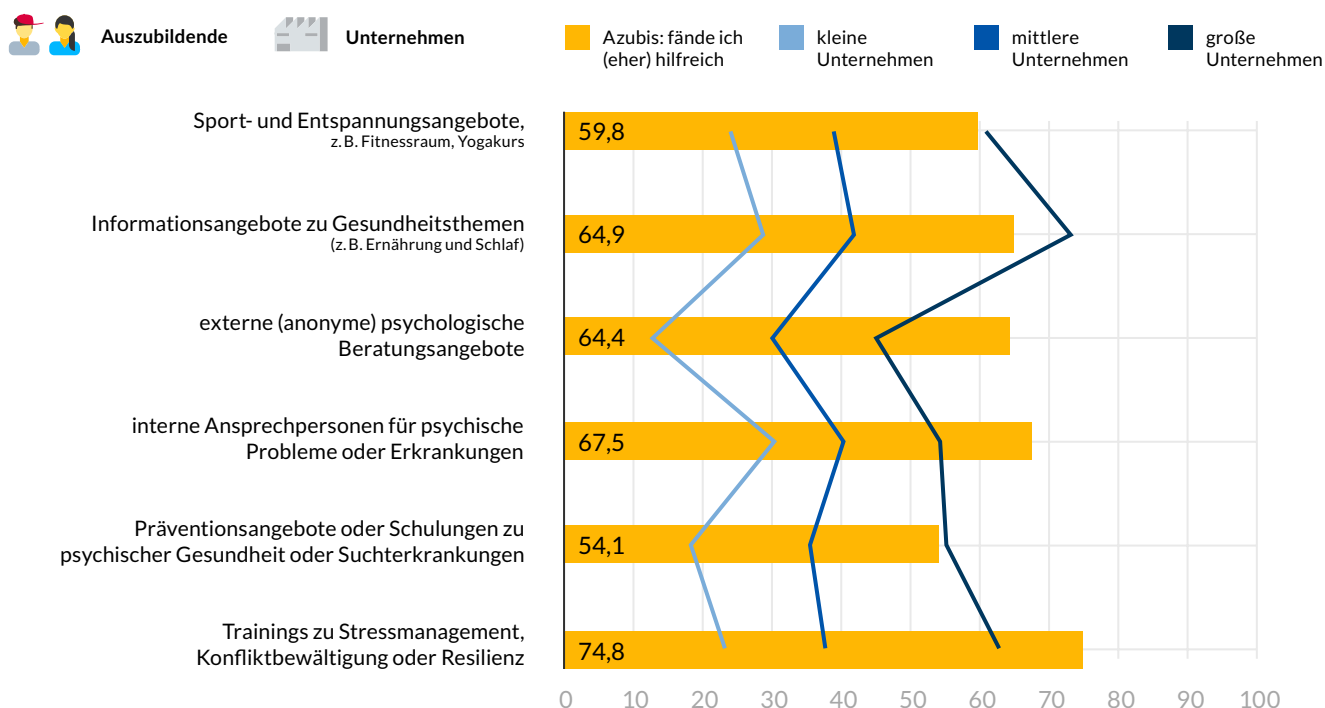
4 Für die Abfrage der verschiedenen Unterstützungsformate wurden zielgruppenspezifisch unterschiedliche Itemformulierungen verwendet. Für die Abbildung wurde eine vereinfachte, zusammenfassende Formulierung verwendet. Die Originalitems finden sich in den jeweiligen Tabellen im Anhang.

berichten Azubis mit niedrigerem formalen Schulabschluss deutlich seltener von Unterstützungsangeboten als Auszubildende mit Abitur. Dies kann zumindest zum Teil dadurch erklärt werden, dass die befragten Hauptschüler:innen deutlich häufiger eine Ausbildung in kleineren Betrieben absolvieren, die seltener Unterstützungsformate anbieten (können).

Unsicherheiten über Bedarf wirken auf Angebotsstruktur

Es fällt auf, dass Unternehmen, die sich nicht sicher sind, ob sie Auszubildende mit psychischen Erkrankungen oder Problemen im Betrieb haben, deutlich seltener externe (anonyme) psychologische Beratungsangebote anbieten. Mit einem geringen Anteil von 1,6 Prozent hat fast keines dieser Unternehmen die Möglichkeit einer psychologischen Beratung von außen geschaffen. Damit weichen diese Betriebe sowohl von Unternehmen, die von psychisch belasteten Auszubildenden wissen (19,1 Prozent), als auch von Unternehmen, die nach ihrem Wissen keine Auszubildenden mit psychischen Problemen oder Erkrankungen haben (14,7 Prozent), stark ab. Dieser Unterschied deutet darauf hin, dass diese Unternehmen das Thema psychische Gesundheit weniger stark verankert haben.

Abbildung 13 | Angebot und Bewertung von Unterstützungsangeboten



An Auszubildende: „Wie hilfreich fändest du die jeweiligen Angebote – ganz egal, ob diese derzeit in deiner Ausbildung, angeboten werden oder nicht?“; Angaben für „wäre sehr hilfreich“ plus „wäre eher hilfreich“, in Prozent; Basis: n = 929 15- bis 25-jährige Auszubildende

An Unternehmen: „Bietet Ihr Unternehmen für Beschäftigte folgende Angebote zur Gesundheitsprävention?“; Angaben in Prozent; Basis: n = 770 – 772 Unternehmen, die aktuell oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben

Alle Angebote von Auszubildenden als hilfreich bewertet

Unabhängig davon, ob die verschiedenen Gesundheits- und Präventionsformate im Betrieb angeboten werden, wurden die Auszubildenden um ihre Einschätzung gebeten, wie hilfreich sie solche Angebote fänden. In Abbildung 13 sind die Anteile für „eher hilfreich“ und „sehr hilfreich“ zusammengefasst und dem Unternehmensangebot gegenübergestellt. Die Auszubildenden halten alle abgefragten Gesundheits- und Präventionsangebote mehrheitlich für hilfreich. Besonders positiv werden von drei Vierteln Schulungen zum Umgang

mit Stress oder Konflikten bewertet (74,8 Prozent). Jeweils etwa zwei Drittel finden jeweils betriebliche Ansprechpersonen für psychische Probleme oder Erkrankungen (67,5 Prozent), Informationsangebote zu Gesundheitsthemen (64,9 Prozent) sowie externe, bei Bedarf anonyme, psychologische Beratungsangebote bzw. eine:n Betriebsärzt:in (64,4 Prozent) hilfreich. Sechs von zehn Auszubildenden halten auch Sport- und Entspannungsangebote (59,8 Prozent) für hilfreich. Angebote zur Prävention von psychischen oder Suchterkrankungen wie Alkohol- oder Spielsucht bewertet immerhin noch rund jede:r zweite Auszubildende (54,1 Prozent) positiv. Die Ergebnisse zeigen, dass Auszubildende die Vielfalt an Unterstützungsangeboten in Unternehmen begrüßen. Dass die Bewertung seitens der jungen Menschen eher grundsätzlich gilt und nicht an die konkrete eigene Nutzung gebunden ist, wird im weiteren Verlauf des Kapitels deutlich.

**Interne und externe
Angebote für psychische
Gesundheit gleichermaßen
wichtig**

Es ist hervorzuheben, dass interne und externe Anlaufstellen als gleichermaßen hilfreich eingeschätzt (67,5 Prozent bzw. 64,4 Prozent) und auch gleichermaßen häufig genutzt werden (13,5 Prozent bzw. 12,6 Prozent). Für Betroffene sind daher beide Formen dieser Unterstützung gleich wertvoll. Während interne Ansprechpersonen in fast einem Drittel der Betriebe (31,0 Prozent) zu finden sind, haben nur 14,0 Prozent externe psychologische Beratungsangebote organisiert. Knapp jedes zehnte Unternehmen (8,2 Prozent) bietet beide Formate an. Beide Angebotsstrukturen bringen jeweils eigene Vorteile mit sich: Während unternehmensinterne Ansprechpersonen für die Betroffenen kurze Wege in einem vertrauten Umfeld bedeuten, was häufig mit einer familiäreren Atmosphäre in kleinen Unternehmen einhergeht, bieten externe Anlaufstellen größere Anonymität und können damit die Hemmschwelle senken, offen über psychische Probleme zu sprechen.

**Unterschiede nach
Schulabschluss**

Tendenziell bewerten Auszubildende mit Abitur die verschiedenen Unterstützungsangebote im Vergleich zu Azubis mit niedrigem Schulabschluss als hilfreicher. Insbesondere Angebote zur Prävention werden von den Befragten mit höherer Schulbildung mit einem Anteil von 67,3 Prozent deutlich häufiger als hilfreich eingeschätzt als von den Azubis mit niedrigem Bildungsabschluss (45,9 Prozent). Auch externe psychologische Beratungsangebote und betriebsinterne Ansprechpersonen werden von Abiturient:innen (75,0 bzw. 76,2 Prozent) deutlich häufiger als hilfreich bewertet als von den Befragten mit Hauptschulabschluss (54,4 bzw. 57,2 Prozent). Die befragten Azubis mit mittlerer Schulbildung tendieren stärker zur Position der Gymnasiast:innen und bewerten tendenziell viele Angebote etwas hilfreicher als Personen mit erstem Schulabschluss.

**Unterschiede nach
Geschlecht**

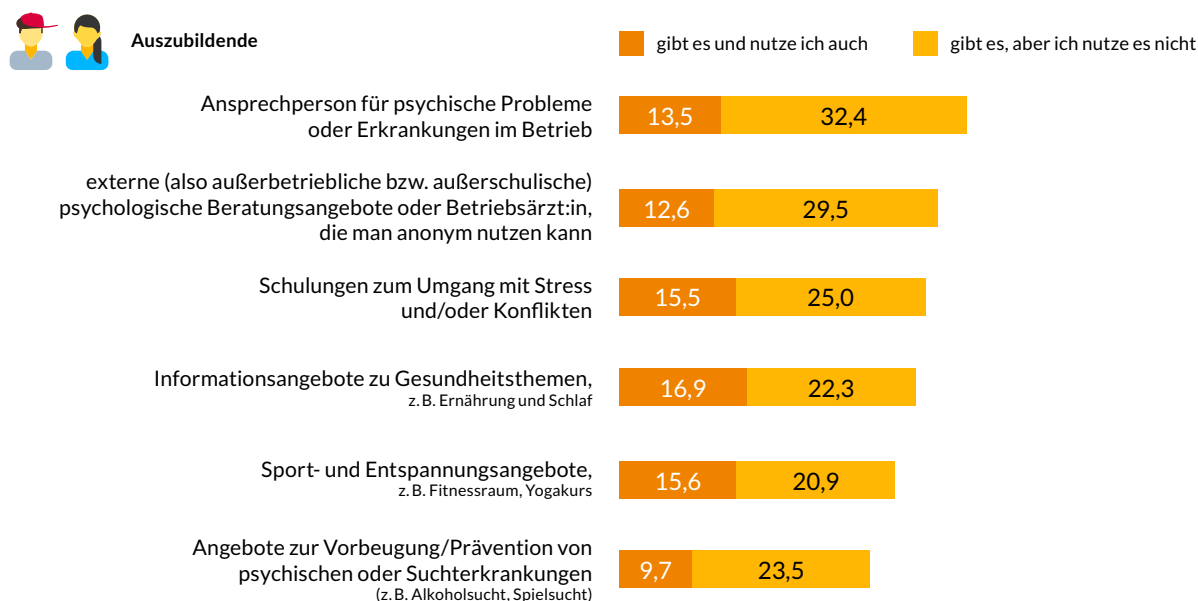
Auch wenn die Mehrheit der Azubis beiderlei Geschlechts psychologische Unterstützungsformate als hilfreich befürwortet, ist die Nachfrage unter Frauen tendenziell höher. Diese bewerten alle genannten Unterstützungsformate deutlich häufiger als sehr oder eher wichtig als die männlichen Auszubildenden. Das passt zu dem oben diskutierten Befund, dass Frauen häufiger von psychischen Belastungen und Erkrankungen betroffen sind bzw. davon berichten. Besonders groß sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtergruppen bei der Bewertung der externen Beratungsangebote und der betriebsinternen Ansprechpersonen für psychische Probleme, die von weiblichen Azubis mit Anteilswerten von 76,2 bzw. 76,5 Prozent deutlich häufiger als sehr oder eher hilfreich eingestuft werden als von den männlichen Azubis (56,2 bzw. 61,4 Prozent).

**Unterschiede nach
Wohlbefinden**

Schließlich variiert die Bewertung der Unterstützungsangebote auch mit dem individuellen Wohlbefinden der Befragten. Auszubildende mit einem riskant niedrigen Wohlbefinden finden die meisten Angebote durchschnittlich häufiger sehr oder eher hilfreich als Azubis, die von einem relativ stabilen Wohlbefinden berichten. Besonders groß sind die Unterschiede bei der Bewertung externer psychologischer Beratungsangebote, die von 78,6 Prozent der Befragten in der Risikogruppe als hilfreich bewertet werden. Auch bei den Ange-

boten zur Prävention von psychischen und Suchterkrankungen und hinsichtlich einer betrieblichen Ansprechperson melden die Azubis mit eingeschränktem Wohlbefinden mit einem Zustimmungswert von 63,6 bzw. 74,3 Prozent – gegenüber 52,4 bzw. 66,4 Prozent in der Referenzgruppe – einen deutlich höheren Bedarf an.

Abbildung 14 | Bekanntheit und Nutzung von Unterstützungsangeboten



An Auszubildende: „Welche der folgenden Angebote gibt es – soweit du weißt – in deiner Ausbildung und nutzt du diese?“, Angaben in Prozent; Basis: n = 929 15- bis 25-jährige Auszubildende

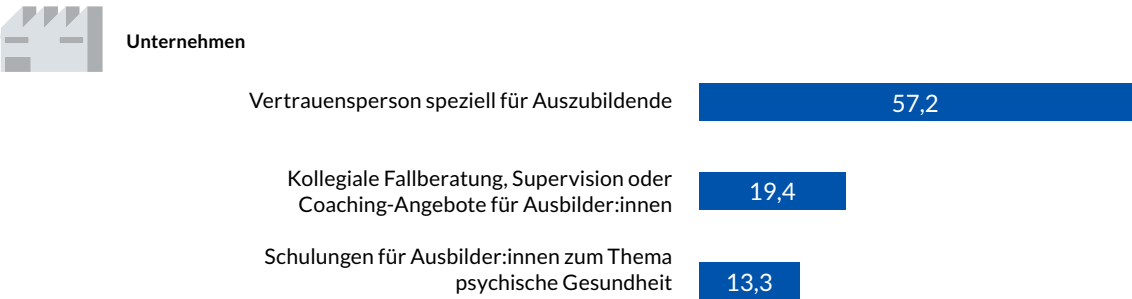
Gesundheitsinformationen, Sport- und Entspannungsangebote sowie Schulungsangebote am häufigsten genutzt

Neben der Bekanntheit und der Bewertung der verschiedenen Unterstützungsformate ist auch ihre Inanspruchnahme relevant. Abbildung 14 differenziert zwischen Auszubildenden, die angeben, dass ihr Unternehmen das entsprechende Angebot bietet und sie dieses auch nutzen, und Auszubildenden, die das Angebot trotz Vorhandensein nicht nutzen. Über alle Unterstützungsformate hinweg berichten stets mehr Auszubildende davon, existierende Angebote nicht zu nutzen. Am häufigsten genutzt werden Informationsangebote zu Gesundheitsthemen (16,9 Prozent), Sport- und Entspannungsangebote (15,6 Prozent) sowie Schulungen zum Umgang mit Stress und/oder Konflikten (15,5 Prozent). Angebote zur Vorbeugung von Suchterkrankungen werden am seltensten genutzt, aber auch hier gibt knapp jede:r zehnte Auszubildende (9,7 Prozent) an, diese Angebote in Anspruch zu nehmen. Besonders groß fallen die Unterschiede zwischen Nutzung und Nichtnutzung bei Ansprechpersonen für psychische Probleme oder Erkrankungen (18,9 Prozentpunkte) sowie externen Beratungsangeboten (16,9 Prozentpunkte) aus. Diese Diskrepanz dürfte sich damit erklären, dass es sich hierbei um Formate der akuten psychologischen Hilfe handelt, die nur im konkreten Bedarfsfall genutzt werden. Dennoch gibt immerhin jede:r achte Auszubildende (12,6 Prozent bzw. 13,5 Prozent) an, diese Angebote zu nutzen.

Geringe Nutzung kein Ausdruck von Überangebot

Die Tatsache, dass die Angebote nur von einer Minderheit genutzt werden und damit ihre Nutzung weit unter ihrer Bewertung als prinzipiell hilfreiches Angebot liegt, sollte nicht als Hinweis auf ein unwichtiges Überangebot seitens der Unternehmen missverstanden werden. Vielmehr ist zu vermuten, dass ein Teil der jungen Menschen aktuell keinen eigenen Bedarf sieht, die Angebote aber grundsätzlich als hilfreich bewertet und bei Bedarf nutzen würde. Aus den vorliegenden Daten lässt sich allerdings nicht ableiten, ob die vergleichsweise geringe Nutzung tatsächlich auf fehlenden Bedarf zurückgeht oder ob weitere Gründe eine Rolle spielen. Möglich ist auch, dass es Auszubildenden teilweise schwerfällt, den eigenen Unterstützungsbedarf einzuschätzen oder konkret Hilfe in Anspruch zu nehmen. Wie eine Studie zur psychischen Gesundheitskompetenz zeigt, fällt es jeweils etwa der Hälfte der befragten Auszubildenden schwer, sich über Angebote am Arbeitsplatz zu informieren, den eigenen Bedarf an professioneller Unterstützung einzuschätzen oder Kontakt zu einer professionellen Anlaufstelle aufzunehmen (Kolpatzik et al., 2024). Die Befragungsdaten der vorliegenden Studie zeigen zudem, dass die Inanspruchnahme bestehender Unterstützungsangebote unter den Befragten der Risikogruppe tendenziell niedriger ausfällt. Dieser auf den ersten Blick kontraintuitive Befund lässt sich möglicherweise dadurch erklären, dass psychisch belastete Personen häufig fürchten, für ihre Erkrankung stigmatisiert zu werden oder dass das Eingeständnis, auf externe Hilfe angewiesen zu sein, ihnen schwerfällt (vgl. Kapitel 3.2), was beides dazu führen kann, dass sich die Betroffenen zurückziehen und seltener Unterstützung in Anspruch nehmen.

Abbildung 15 | Maßnahmen zur Förderung psychischer Gesundheit in der Ausbildung



An Unternehmen: „Gibt es in Ihrem Unternehmen folgende Angebote zur Prävention und zur gezielten Förderung von psychischer Gesundheit von Auszubildenden?“. Angaben in Prozent; Basis: n = 769 – 772 Unternehmen, die aktuell oder in den vergangenen fünf Jahren Auszubildende beschäftigt haben

Gezielte Unterstützungsformate für Auszubildende sind verbreitet

Die oben diskutierten Angebote können zur Stärkung der psychischen Gesundheit der gesamten Belegschaft beitragen. Darüber hinaus bieten viele Unternehmen Unterstützungs- und Präventionsangebote gezielt für Auszubildende an. Die Mehrheit der Unternehmen (57,2 Prozent) hat eine Vertrauensperson speziell für Auszubildende (Abb. 15), unter Großunternehmen sind es sogar sieben von zehn Betrieben (69,5 Prozent). Auch hier zeigt sich, dass Unternehmen, die nicht wissen, ob sie Auszubildende mit psychischen Problemen oder Erkrankungen haben, deutlich seltener diese Ansprechperson haben: In nur einem Viertel (26,6 Prozent) dieser Unternehmen finden Auszubildende spezielle Vertrauenspersonen. Das Fehlen dieser Ansprechpersonen kann erklären, warum diese Unternehmen nicht wissen, ob ihre Auszubildenden psychisch belastet sind, es kann aber auch

Ausdruck fehlender Priorisierung des Themas Mental Health sein oder bedeuten, dass bislang noch kein konkreter Bedarf von Auszubildenden vorhanden war.

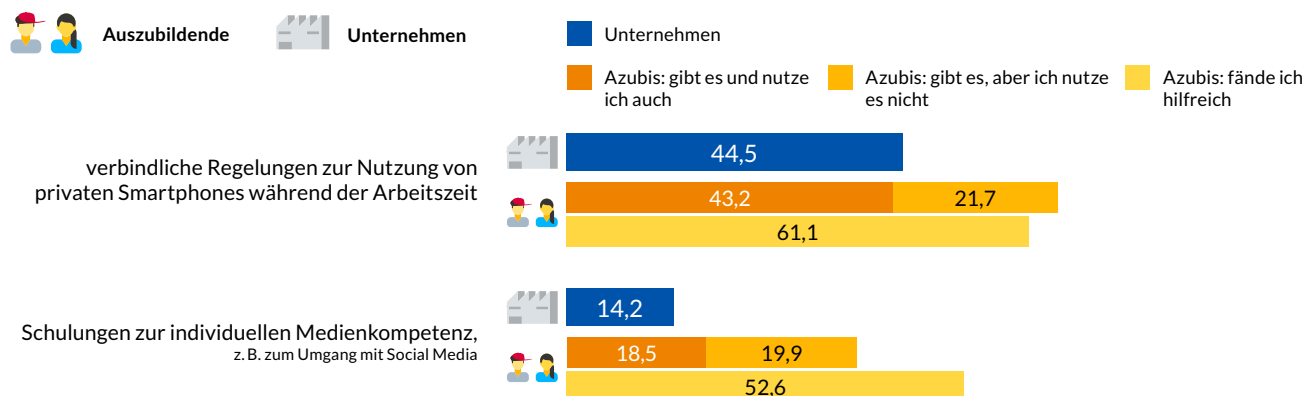
**Angebote für Ausbildungs-
personal (noch) kaum
verbreitet**

Spezifische Angebote zur Schulung von Ausbilder:innen zum Thema psychische Gesundheit sind bisher nur in einem kleinen Anteil an Unternehmen zu finden. Rund jedes fünfte Unternehmen (19,4 Prozent) bietet kollegiale Fallberatungen, Supervision oder Coaching-Angebote für ihre Ausbilder:innen an (Abb. 15). Etwa jedes siebte Unternehmen (13,3 Prozent) bietet solche Fortbildungsformate für das Ausbildungspersonal an. In Großunternehmen finden sich beide Formate zwar mehr als doppelt so häufig, insgesamt aber auch hier nur in einer Minderheit der Betriebe (42,5 Prozent bzw. 28,0 Prozent). Hier liegen noch Entwicklungspotenziale. Um die kompetente Unterstützung von Auszubildenden zu gewährleisten, ist es notwendig, das Ausbildungspersonal professionell zu begleiten und fortzubilden.

**Weitere Angebote einzelner
Unternehmen**

Darüber hinaus geben einzelne Unternehmen an, neben den abgefragten Aspekten weitere Angebote zur Prävention und gezielten Förderung der psychischen Gesundheit von Auszubildenden zu machen. Genannt werden u. a. spezielle Gesundheitstage sowie Formate, die einen vertrauensvollen Austausch unter den Auszubildenden und/oder mit den Ausbilder:innen ermöglichen. Auch die Schulung von psychologischen Ersthelfer:innen, z. B. im Rahmen von Mental Health First Aid oder im Netzwerk Q, setzen einige Unternehmen gezielt ein, um ihre Auszubildenden zu unterstützen. Weitere Unternehmen schaffen Angebote bei Bedarf. Das kann auch mit den zeitlichen und finanziellen Ressourcen zusammenhängen, die viele Betriebe beklagen. Angebote nach Bedarfslage zu schaffen, setzt allerdings voraus, dass das Unternehmen im vertrauensvollen und aufgeklärten Austausch mit den Auszubildenden ist, sodass Bedarfe rechtzeitig erkannt und Maßnahmen ergriffen werden können. Die Tatsache, dass es in vier von zehn Betrieben keine Vertrauensperson speziell für Auszubildende gibt, dürfte die Bedarfserkennung in diesen Betrieben erschweren, da sie dann allein auf den Schultern der Ausbilder:innen liegt.

Abbildung 16 | Umgang mit digitalen Medien in der Ausbildung



An Unternehmen: „Gibt es in Ihrem Unternehmen folgende Angebote zur Prävention und zur gezielten Förderung von psychischer Gesundheit von Auszubildenden?“; Angaben in Prozent; Basis: n = 769 – 772 Unternehmen, die aktuell oder in den vergangenen fünf Jahren Auszubildende beschäftigt haben. An Auszubildende: „Welche der folgenden Angebote gibt es – soweit du weißt – in deiner Ausbildung und nutzt du diese?“; „Wie hilfreich fändest du die jeweiligen Angebote – ganz egal, ob diese derzeit in deiner Ausbildung angeboten werden oder nicht?“; Angaben für „wäre sehr hilfreich“ plus „wäre eher hilfreich“, Angaben in Prozent; Basis: n = 929 15- bis 25-jährige Auszubildende

Umgang mit Medien und Smartphones in Unternehmen

Abbildung 16 legt den Fokus auf Medienkompetenz und Smartphone-Regelungen in der Ausbildung. Dem Angebot bzw. den Regelungen der Unternehmen wird die Kenntnis, Bewertung und Nutzung seitens der Auszubildenden gegenübergestellt. In vier von zehn Unternehmen (44,5 Prozent) gelten verbindliche Regelungen zur Nutzung von privaten Smartphones während der Arbeitszeit. Schulungen zur individuellen Medienkompetenz, z. B. zum Umgang mit Social Media, finden sich insgesamt nur in wenigen Betrieben (14,2 Prozent). Beide Ansätze werden in ähnlichem Umfang zwischen den verschiedenen Unternehmensgrößen verfolgt.

38,4 Prozent der Auszubildenden geben an, dass in ihrem Unternehmen Schulungen zur Förderung der Medienkompetenz angeboten werden. Knapp die Hälfte von ihnen (18,5 Prozent) nutzt diese auch aktiv. Mit einem Zustimmungswert von 52,6 Prozent werden solche Schulungen zwar von einer knappen Mehrheit der Befragten als sehr oder eher hilfreich bewertet, doch sie rangieren im Vergleich zu den anderen, oben diskutierten Angeboten eher auf den unteren Plätzen.

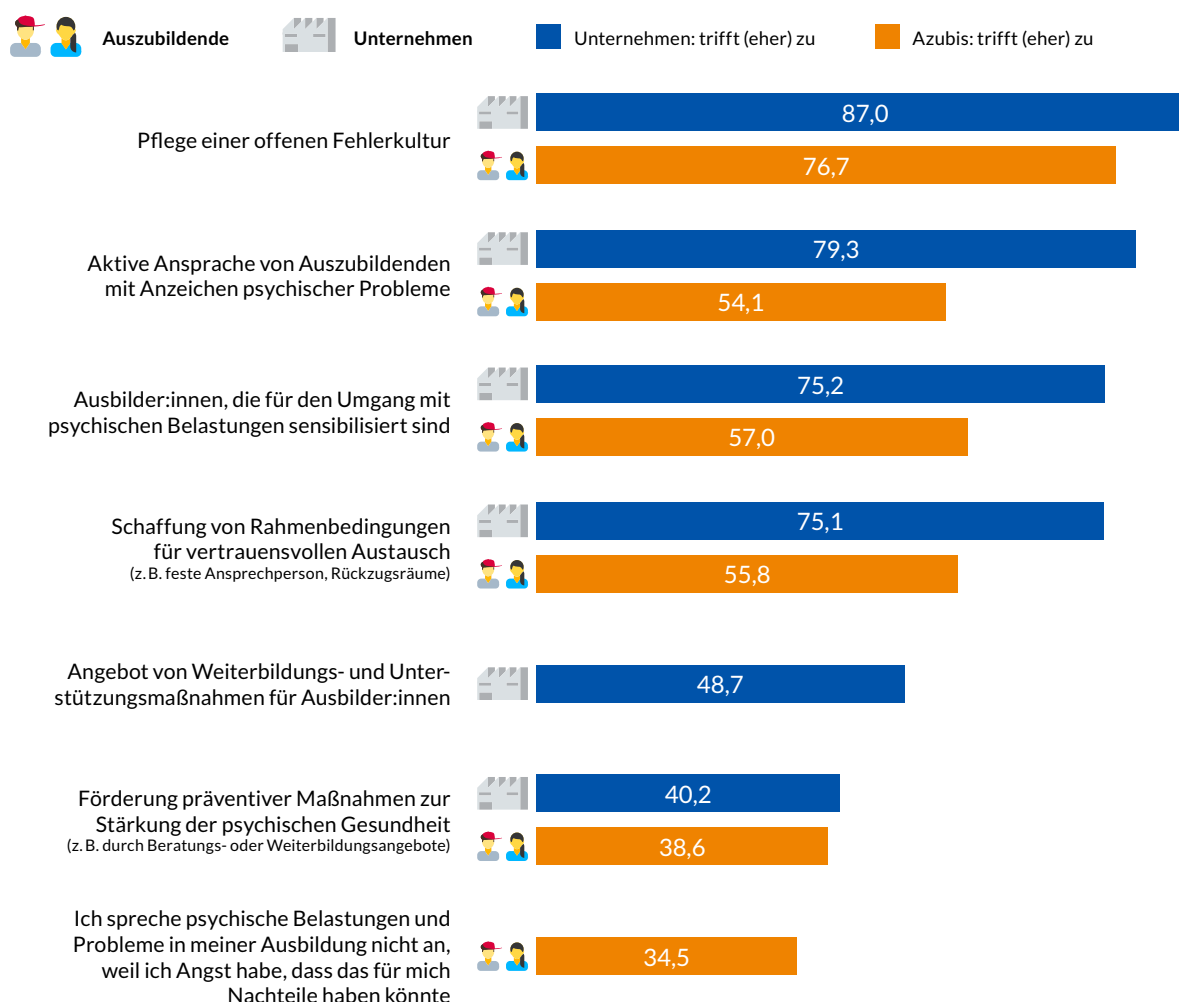
Nutzungsregeln für Smartphones werden häufig nicht eingehalten

Fast zwei Dritteln der Auszubildenden (64,9 Prozent) sind verbindliche Regelungen zur Nutzung von Smartphones in ihrem Unternehmen bekannt. 61,1 Prozent finden diese Regeln hilfreich, unabhängig davon, ob sie in ihrem Betrieb existieren oder nicht. Dennoch geben 21,7 Prozent an, diese Maßnahme nicht „zu nutzen“, was möglicherweise bedeutet, dass eine verbindliche Regelung umgangen wird. Dass jede:r fünfte Auszubildende die bestehende Regelung nicht befolgt, deckt sich mit der Wahrnehmung der Unternehmen, die eine übermäßige Smartphone-Nutzung als häufigsten Konflikt bzw. als Problem in der Ausbildung sehen (vgl. Kapitel 2.1). Ob die Regelungen eingehalten werden, dürfte auch mit der Umsetzung im Betrieb zusammenhängen. Wenn Unternehmen die Einhaltung der Regeln möglicherweise nicht kontrollieren und ein Verstoß ohne Konsequenzen für die jungen Menschen bleibt, hängt das Befolgen der Regeln v. a. an der Selbstregulation und -disziplin der Auszubildenden. Angesichts der durchschnittlich hohen Nutzungsdauer vieler junger Menschen, die bei einigen problematische Ausmaße annimmt (vgl. Kapitel 2.1), kann die Einhaltung von Smartphone-Regeln für einige Auszubildende eine Herausforderung im Arbeitsalltag sein.

3.2 Umgang mit Konflikten und psychischen Problemen in der Ausbildung

Wie in Kapitel 3.1 gezeigt, gibt es viele Aktivitäten im Rahmen der Gesundheitsförderung, die für die psychische Gesundheit von Auszubildenden relevant sind und die Unternehmen auch im Bereich der Prävention anbieten. Ergänzend wurden ausbildungsaktive Unternehmen gefragt, wie sie ganz konkret damit umgehen, wenn sie Konflikte und psychische Probleme im Ausbildungsalltag beobachten. Gleichzeitig wurden die Auszubildenden gefragt, inwiefern die genannten Aspekte für sie zutreffen bzw. inwiefern sie diese im Ausbildungsalltag beobachten (Abbildung 17).

Abbildung 17 | Umgang mit Konflikten und psychischen Problemen in der Ausbildung



An Auszubildende: „Wie sehr treffen folgende Aussagen auf dich und deine Situation in der Ausbildung zu?“; Aussagen für Abbildung nominalisiert; Angaben in Prozent; Basis: n = 929 15- bis 25-jährige Auszubildende

An Unternehmen: „Wie geht Ihr Unternehmen mit Konflikten oder psychischen Problemen in der Ausbildung um?“; Angaben in Prozent; Basis: n = 714 – 716 Unternehmen, die aktuell oder in den vergangenen fünf Jahren Auszubildende beschäftigt haben

**Offene Fehlerkultur
für Unternehmen und
Auszubildende an erster
Stelle**

Sowohl Unternehmen (87,0 Prozent) als auch Auszubildende (76,7 Prozent) geben am häufigsten an, dass eine offene Fehlerkultur gepflegt und bei Auftreten von Problemen gemeinsam nach Lösungen gesucht wird. Der lösungsorientierte Umgang mit Fehlern und Problemen während der Ausbildung ist eine wichtige Voraussetzung, um frühzeitig auf sich anbahnende Konflikte reagieren und diese verhindern oder schnell lösen zu können. Eine offene Fehlerkultur ist damit ein wichtiges Fundament einer produktiven und förderlichen Arbeitsatmosphäre. Sie schafft zudem Vertrauen und psychologische Sicherheit. Auffällig ist, dass Auszubildende, die von einem besorgniserregend geringen Wohlbefinden berichten, mit einem Zustimmungswert von 40 Prozent deutlich seltener das Gefühl haben, dass in ihrer Ausbildung konstruktiv mit Fehlern und Problemen umgegangen wird.

**Aktive Ansprache von
Azubis bei psychischen
Auffälligkeiten**

Knapp acht von zehn Unternehmen (79,3 Prozent) geben an, stets aktiv nachzufragen, wenn Auszubildende belastet wirken oder sich auffällig verhalten. Dies kann sich z. B. in Erschöpfung, Konzentrationsproblemen oder Reizbarkeit zeigen. Hierbei gibt es keine Unterschiede zwischen Unternehmen, denen psychische Erkrankungen von Auszubildenden in ihrem Unternehmen bereits bekannt sind, und anderen Unternehmen. Immerhin gut die Hälfte der Auszubildenden (54,0 Prozent) hat das Gefühl, dass Ausbilder:innen oder Lehrkräfte ihnen aktiv Hilfe anbieten, wenn es ihnen schlecht geht. Allerdings unterscheidet sich das Antwortverhalten der befragten Azubis auch hier sehr stark je nach ihrem Wohlbefinden. Unter denjenigen Azubis, die zur oben definierten Risikogruppe zählen, gibt lediglich etwas mehr als ein Viertel (27,1 Prozent) an, in der Ausbildung aktiv Hilfe angeboten zu bekommen.

**Sensibilisierung von
Ausbilder:innen bereits
weit verbreitet**

Drei von vier Unternehmen (75,2 Prozent) sagen, dass Ausbilder:innen angehalten sind, sensibel mit psychischen Belastungen von Auszubildenden umzugehen. Gleichzeitig geben knapp sechs von zehn Auszubildenden (57,1 Prozent) an, dass ihre Ausbilder:innen den richtigen Ton im Umgang mit Auszubildenden finden, die unter psychischen Belastungen leiden. Bei den Unternehmen zeigen sich keine Unterschiede nach Unternehmensgröße, aber Unternehmen, denen psychische Krankheiten bei ihren Auszubildenden bekannt sind, geben signifikant häufiger an, dass bei ihnen ein sensibler Umgang mit Konflikten und psychischen Belastungen gefördert wird (93,9 Prozent im Vergleich zu 71,3 Prozent bei Unternehmen ohne bekannte Probleme). Umgekehrt sind unter den Auszubildenden diejenigen, die unter einem eingeschränkten Wohlbefinden leiden, deutlich seltener zufrieden mit dem Umgang bzw. dem Umgangston der Ausbilder:innen bei diesem Thema. Mehr als die Hälfte (55,7 Prozent) der Azubis, die zur Risikogruppe zählen, sind nicht der Ansicht, dass ihre Ausbilder:innen den richtigen Ton im Umgang mit psychisch belasteten Azubis treffen.

Ebenfalls drei von vier Unternehmen (75,1 Prozent) haben Rahmenbedingungen für einen vertrauensvollen Austausch geschaffen. Hierzu gehören z. B. die Benennung von festen Ansprechpersonen, regelmäßige persönliche Gespräche oder auch die Schaffung von Rückzugsräumen. Mittlere (79,6 Prozent) und große Unternehmen (82,8 Prozent) machen dies etwas häufiger als kleine Unternehmen (74,8 Prozent). Etwas mehr als die Hälfte der Auszubildenden haben das Gefühl, dass es die Möglichkeit zu einem vertrauensvollen Austausch gibt (55,9 Prozent), wobei unter den psychisch sehr belasteten Azubis der Risikogruppe nur 29,3 Prozent von solchen Austauschmöglichkeiten berichten.

**Weiterbildung von
Ausbilder:innen in
knapp der Hälfte der
Unternehmen relevant**

Etwas weniger als die Hälfte der Unternehmen (48,7 Prozent) bietet ihren Ausbilder:innen konkrete Weiterbildungs- und Unterstützungsmaßnahmen zum Umgang mit Konflikten oder psychischen Problemen in der Ausbildung an. Allerdings zeigen sich hier Unterschiede nach Unternehmensgröße, denn bei Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbei-

ter:innen sind es immerhin 66,2 Prozent. Die Ergebnisse in Kapitel 3.1 zeigen, dass aktuell 13,3 Prozent der Unternehmen ihre Ausbilder:innen schulen und 19,4 Prozent beispielsweise eine kollegiale Fallberatung durchführen. Der Unterschied zu den hier genannten 48,7 Prozent kann sich dadurch erklären, dass Unternehmen unter Weiterbildungs- und Unterstützungsangeboten noch weitere Ansätze verstehen wie etwa die Bereitstellung von anonymen Onlineangeboten oder Hotlines von Beratungsstellen.

Die Förderung präventiver Maßnahmen zur Stärkung der psychischen Gesundheit, z. B. die aktive Einladung der Auszubildenden zu Weiterbildungs- und Beratungsangeboten, ist in 40,2 Prozent der Unternehmen als Strategie im Umgang mit Konflikten und psychischen Problemen vorhanden. Auch dies findet in großen Unternehmen deutlich häufiger statt als in kleinen und mittleren. Wie Kapitel 3.1 zeigt, ist der Anteil der Unternehmen, die selbst Präventionsangebote bereithalten, knapp halb so hoch. Dies lässt sich damit erklären, dass Unternehmen ihre Auszubildenden auch auf externe Angebote verweisen bzw. mit externen Partner:innen kooperieren, die eine größere Expertise in diesem Themenfeld haben. Knapp vier von zehn Auszubildenden fühlen sich aktiv gefördert, die eigene psychische Gesundheit zu stärken und psychische Probleme zu vermeiden (38,6 Prozent); unter den Befragten der Risikogruppe trifft dies allerdings auf nicht einmal jede:n Zehnte:n (9,3 Prozent) zu.

Jede:r dritte Auszubildende fürchtet Nachteile durch offene Ansprache von psychischen Belastungen

Auch wenn die Mehrheit der Unternehmen angibt, bereits bewusst und sensibel mit Konflikten und psychischen Problemen in der Ausbildung umzugehen, hat dennoch gut jede:r dritte Auszubildende Ängste, psychische Belastungen und Probleme anzusprechen: 34,5 Prozent fürchten dadurch Nachteile in der Ausbildung. Insbesondere diejenigen Auszubildenden, die ein riskant niedriges Wohlbefinden berichten, geben zu 62,8 Prozent an, aus Angst vor möglichen negativen Konsequenzen nicht über ihre psychische Belastung sprechen zu wollen.

Unterschiede nach Wohlbefinden der Auszubildenden

Wie oben deutlich wurde, blicken die jungen Menschen, die zur Gruppe mit riskant niedrigem Wohlbefinden zählen, deutlich negativer auf den Umgang mit Konflikten und psychischen Erkrankungen in ihrer Ausbildung. Daraus kann nicht der Schluss gezogen werden, dass der teilweise als mangelhaft bewertete Umgang und die als unzureichend wahrgenommene Unterstützung ursächlich für das niedrige Wohlbefinden der betreffenden Befragten ist. Die Unterschiede zu den Befragten mit stabilem Wohlbefinden könnten u. a. durch die relativ höheren Bedarfe der psychisch belasteten jungen Menschen erklärt werden. Während viele Angebote aus Sicht der Nichtbetroffenen als ausreichend erscheinen mögen, sind die Bedarfe der (potenziell) psychisch besonders belasteten Azubis offenbar deutlich größer oder ihre Wahrnehmung ist negativ geprägt.

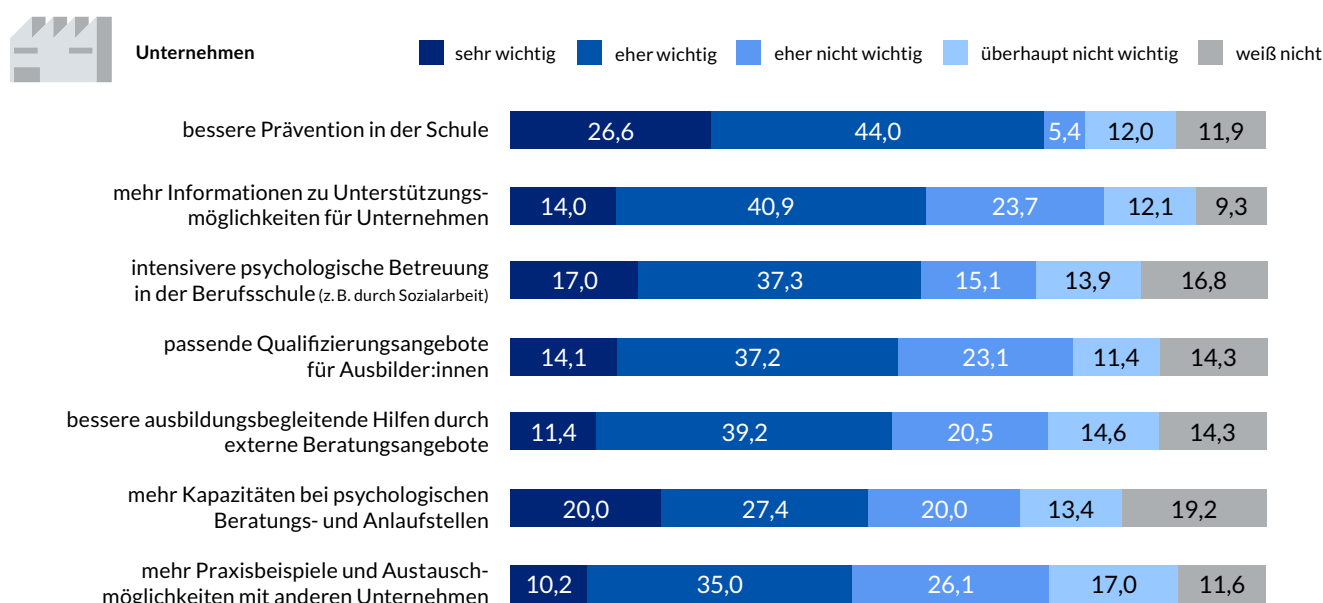
Die Daten zeigen, dass sich viele Unternehmen bereits um die psychische Gesundheit ihrer Azubis teilweise sehr intensiv bemühen. Allerdings scheinen der Anspruch und die von den Azubis erfahrene Realität teilweise noch zu divergieren. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine Heidelberger Studie zu gesundheitsorientiertem Führungsverhalten ([Vonderlin et al., 2021](#)). Auch hier zeigen sich Unterschiede zwischen der Wahrnehmung von Führungskräften und der ihrer Mitarbeitenden, ebenfalls mit größeren Diskrepanzen bei psychisch belasteten Angestellten. Dort wird ausgeführt, dass sich nicht kausal klären lässt, ob die psychische Belastung dazu führt, dass Mitarbeitende Führungsverhalten negativer bewerten, oder ob umgekehrt die psychische Belastung aus dem Führungsverhalten resultiert. In jedem Fall ist es besorgniserregend, dass ein Großteil der jungen Menschen, die an einem sehr eingeschränkten Wohlbefinden leiden, sich an ihrem Ausbildungsplatz und auch in der Berufsschule nicht hinreichend unterstützt fühlen.

3.3 Unterstützungsbedarf von Unternehmen

Unterstützungsbedarf durch zunehmende Heterogenität und psychischen Belastungen

Die Ergebnisse der Unternehmens- und Jugendbefragung zeigen deutlich, dass ein großer Unterstützungsbedarf aufseiten der jungen Menschen vorhanden ist und dass Unternehmen bereits viele Maßnahmen umsetzen. Dennoch stellt sich angesichts der zunehmenden Heterogenität (vgl. Kapitel 1.1 und 2.2) und der Zunahme der Erkrankungen und psychischen Probleme in der Ausbildung (vgl. Kapitel 1.2 und 2.1) die Frage, welche Angebote und Maßnahmen die Unternehmen dabei unterstützen können, die psychische Gesundheit ihrer Auszubildenden noch besser zu fördern.

Abbildung 18 | Unterstützungswünsche zur Förderung der psychischen Gesundheit in der Ausbildung



An Unternehmen: „Welche Angebote oder Maßnahmen würden Ihrem Unternehmen helfen, um die psychische Gesundheit Ihrer Auszubildenden besser fördern zu können?“, Angaben in Prozent; Summenwerte ungleich 100 % aufgrund von Rundung; Basis: n = 712 – 713 Unternehmen, die aktuell oder in den vergangenen fünf Jahren Auszubildende beschäftigt haben

Hoher Bedarf an Präventions- und Betreuungsarbeit in (Berufs-)Schulen und weiterer Informationsbedarf

Abbildung 18 zeigt, dass sieben von zehn Unternehmen eine bessere Prävention in der Schule wünschen. 26,6 Prozent der Unternehmen ist dies sehr wichtig und weiteren 44,0 Prozent eher wichtig. Dies steht in Einklang mit Studien, die zeigen, dass Unternehmen das Gefühl haben, Herausforderungen, die bereits in der vorherigen Schulzeit bestehen und dort leichter adressiert werden könnten, mit auffangen zu müssen, was auch zunehmend als Gefahr für die Qualität der Ausbildung gesehen wird (vgl. z. B. [Flake et al., 2025](#)).

Der gleiche Wunsch gilt auch für die Zusammenarbeit mit den Berufsschulen im Ausbildungssystem. Jeweils knapp 55 Prozent der Unternehmen wünschen mehr Informationen zu Unterstützungsmöglichkeiten und/oder eine intensivere psychologische Betreuung in der Berufsschule (z. B. durch Sozialarbeit). Unter Unternehmen, die Kenntnis von psychologischen Problemen ihrer Auszubildenden haben, wünschen sogar 77,2 Prozent mehr

	Informationen, während es unter Unternehmen ohne entsprechende Kenntnis lediglich 48,2 Prozent sind.
Interne und externe Unterstützungsmaßnahmen gleich wichtig	In etwa gleich viele Unternehmen wünschen passende Qualifizierungsangebote für Ausbilder:innen (51,2 Prozent) sowie bessere ausbildungsbegleitende Hilfen durch externe Beratungsangebote (50,6 Prozent). Dies zeigt, dass Unternehmen interne Maßnahmen im Durchschnitt genauso wichtig sind wie externe Unterstützung. Daher sollten diese Angebote möglichst Hand in Hand gehen und gut verzahnt werden können. Auffällig ist, dass v. a. Unternehmen, die von psychischen Erkrankungen und Problemen ihrer Auszubildenden wissen, besseren ausbildungsbegleitenden Hilfen häufiger einen hohen Stellenwert beimessen (75,5 Prozent) als die übrigen Unternehmen (44,8 Prozent). Dies mag zu einem Teil auch dadurch zu erklären sein, dass sie bereits über mehr Erfahrungen mit diesen externen Angeboten gemacht haben.
Gemischter Bedarf an Praxisbeispielen und Austauschmöglichkeiten	Mehr Kapazitäten bei psychologischen Beratungs- und Anlaufstellen findet knapp die Hälfte der Unternehmen sehr oder eher wichtig (47,4 Prozent). Mehr Praxisbeispiele oder auch Austauschmöglichkeiten finden 45,2 Prozent der Unternehmen wichtig. Der Wunsch nach Praxisbeispielen fällt damit im Vergleich zu den anderen Dimensionen relativ gering aus, während viele andere Unternehmensbefragungen zeigen, dass Unternehmen und Ausbilder:innen bei anderen Themen den Austausch von Best Practices sehr hoch priorisieren (vgl. z. B. Risius et al., 2024). Eine Erklärung hierfür kann sein, dass Unternehmen bei psychischen Belastungen und Problemen ihrer Auszubildenden stark den Einzelfall sehen und nicht sicher sind, ob ein Austausch zu anderen Fällen einen Mehrwert für ihre spezifische Herausforderung bietet. Hinzu kommt, dass es gerade bei diesem Thema um sehr sensible und persönliche Informationen geht, die bestimmte Anforderungen an die Aufarbeitung von Praxisbeispielen und den Austausch stellt.
Unterstützungsbedarf in größeren Unternehmen häufiger	Bei allen abgefragten Unterstützungsleistungen zeigt sich, dass mittlere und große Unternehmen tendenziell häufiger Unterstützungswünsche angeben als kleine. Dies könnte damit zusammenhängen, dass größere Unternehmen häufig mehr Auszubildende beschäftigen und damit auch die Wahrscheinlichkeit größer ist, dass unter ihnen psychische Belastungen vorhanden und bekannt sind (vgl. Kapitel 2.1).
Weitere Wünsche einzelner Unternehmen	Einige Unternehmen haben darüber hinaus individuelle Wünsche und Maßnahmen formuliert. In diesen Einzelstimmen zeigen sich sehr unterschiedliche Haltungen gegenüber der psychischen Gesundheit der eigenen Auszubildenden: Einzelne Unternehmen formulieren deutlich, dass sie die Verantwortung für das Thema im Elternhaus und/oder in der Schule sehen und sich nicht in der Lage sehen, die Verantwortung für Prägungen aus Kindheit und Jugend zu übernehmen. Junge Menschen müssten wieder lernen, Belastungen und Scheitern auszuhalten und daraus zu lernen, statt von ihren Eltern vor diesen Erfahrungen abgeschirmt zu werden. Einige Unternehmen betonen, dass sie die Verantwortung für ihre psychische Gesundheit auch bei den jungen Menschen selbst sehen. Zudem fordern einzelne Stimmen ein gesellschaftliches Umdenken und eine Positivbesetzung des Leistungsbegriffs. Gleichzeitig gibt es aber auch Unternehmen, die betonen, dass eine gute fachliche Ausbildung mit Engagement und klaren Rahmenbedingungen Vorbelastungen auffangen kann. Einzelne Unternehmen berichten von Initiativen, die sie selbst umsetzen, z. B. eine monatlich stattfindende psychische Beratung im Unternehmen. Zudem besteht der Wunsch nach finanzieller Förderung der Weiterbildung von Ausbilder:innen.

4. Fazit und Handlungsempfehlungen

Die vorliegende Studie versteht sich nicht nur als Beitrag zur Beschreibung des gegenwärtigen Ausbildungsgeschehens, sondern auch zur Identifikation vielversprechender Handlungsstrategien, um die Ausbildung noch attraktiver und resilienter zu gestalten. Das Ziel eines leistungsfähigen Ausbildungssystems sollte zum einen darin bestehen, vakante Ausbildungsstellen in geeigneter Weise zu besetzen und die Potenziale der Bewerber:innen optimal zu aktivieren. Zum anderen sollte die (psychische) Gesundheit und Zufriedenheit während der Ausbildung gestärkt werden, um einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zu gewährleisten. Die oben präsentierten Ergebnisse ermöglichen die Ableitung praxisnaher Handlungsempfehlungen zur Stärkung der Ausbildung, die sich an Unternehmen, schulische Bildungsträger, weitere Akteure im Ausbildungssystem und die Politik richten.

4.1 Handlungsempfehlungen für Unternehmen

Psychische Gesundheit fest im Unternehmen verankern

Aufseiten der Unternehmen ist es wichtig, die Förderung psychischer Gesundheit zu einem festen Bestandteil in der Unternehmenskultur zu machen. Hierbei sollte die gesamte Belegschaft in den Blick genommen, aber insbesondere für die jüngste Gruppe, die Auszubildenden, unterstützende Rahmenbedingungen geschaffen werden. Denn für sie ist eine Ausbildung der Einstieg ins Arbeitsleben und die damit verbundenen Perspektiven und Herausforderungen. Zwar enthält das Berufsbildungsgesetz (BBiG) keine ausdrückliche Regelung zur „Förderung der psychischen Gesundheit“ von Auszubildenden; es formuliert aber Schutz- und Förderpflichten, die auch für ein psychisch gesundes Ausbildungsumfeld relevant sind.

Entscheidend ist, psychische Gesundheitsförderung bereits präventiv und strategisch im Betrieb zu verankern und nicht erst als Reaktion auf bekannte Fälle von Mitarbeiter:innen oder Auszubildenden mit psychischen Herausforderungen oder Erkrankungen. Dabei ist es wichtig, dass die möglichen unternehmensinternen Angebote und Maßnahmen seitens des Schulsystems und der Politik flankiert werden (vgl. Kapitel 4.2 und 4.3). Da psychische Belastungen der Hauptgrund für Ausbildungsabbrüche sind (vgl. Kapitel 2.2) und sich beinahe ein Drittel der Auszubildenden schon einmal wegen psychischer Belastungen krankgemeldet hat (vgl. Kapitel 2.1), haben Unternehmen ein ureigenes Interesse, psychische Gesundheit in der Ausbildung zu stärken. Doch sie können dies nicht allein bewältigen, da es sich hierbei um ein sehr komplexes und facettenreiches Thema handelt.

Hinzu kommt, dass viele Unternehmen gar nicht wissen (können), wie es um die psychische Gesundheit ihrer Auszubildenden bestellt ist (vgl. Kapitel 2.1). Denn dies setzt eine vertrauensvolle Öffnung der Auszubildenden voraus. Diese Unternehmen bieten häufig keine entsprechenden Präventions-, Hilfs- und/oder Unterstützungsangebote an (vgl. Kapitel 3.1). Dabei kann das Fehlen der Angebote zu dieser Informationslücke führen, andersherum aber auch Ausdruck davon sein, dass psychische Gesundheit im Unternehmen bislang noch zu keinem konkreten Bedarf geführt hat oder nicht hinreichend thematisiert wird, sodass Bedarfe nicht erkannt werden.

Vertrauenspersonen für Auszubildende benennen

Eine wichtige Grundlage dafür, dass Unternehmen sensibel auf mögliche psychische Herausforderungen von Auszubildenden reagieren können, sind Rahmenbedingungen, die einen vertrauensvollen Austausch fördern. Allen voran gehören hierzu Vertrauens-

personen für Auszubildende. In jedem Betrieb sollten Ansprechpersonen für Auszubildende benannt und bekannt gemacht werden. Derzeit fehlt in vier von zehn Unternehmen eine solche zusätzliche Vertrauensperson, die nicht zum Ausbildungspersonal gehört, und knapp die Hälfte der Auszubildenden – hierbei v. a. diejenigen, die sich besonders belastet sehen – haben nicht das Gefühl, dass die Rahmenbedingungen für einen vertrauensvollen Austausch ausreichend gegeben sind (vgl. Kapitel 3.1 und 3.2).

Die unternehmensinterne wie auch die öffentliche Sensibilisierung und „Awareness“ für das Thema psychische Gesundheit ist daher von zentraler Bedeutung, um das Thema aktiver anzugehen. Nur wenn es gelingt, psychische Erkrankungen von Stigmatisierung und Scham zu befreien, und wenn Betroffene sich trauen, ihre Belastung offen zu kommunizieren, können Probleme frühzeitig erkannt und gezielte Unterstützungsmaßnahmen eingeleitet werden. Vertrauenspersonen nehmen hierbei eine wichtige Rolle ein. Damit Vertrauenspersonen für Auszubildende sichtbar sind, könnte es für einen niedrigschwelligen Austausch beispielsweise sinnvoll sein, feste wöchentliche Kurzsprechzeiten anzubieten. Das ist auch für Kleinunternehmen mit begrenzten Ressourcen umsetzbar. Diese Angebote führen allerdings nur dann nachhaltig zum Erfolg, wenn bei Bedarf passende externe Beratungs-, Begleitungs- und Unterstützungsangebote bestehen, die auch flexibel genutzt werden können.

Offene Kommunikations- und Fehlerkultur aktiv pflegen

Neben festen Ansprechpersonen ist es wichtig, dass Unternehmen eine offene Kommunikations- und Fehlerkultur leben. Sie ist für die meisten Unternehmen ein zentraler Ansatz, um mit Konflikten und Belastungen in der Ausbildung umzugehen (vgl. Kapitel 3.2). Eine offene Fehlerkultur sorgt dafür, dass Auszubildende Herausforderungen frühzeitig offen ansprechen können und Unternehmen und Auszubildende ggf. sogar präventiv aktiv werden können. Eine gute Kommunikationskultur sollte etwaige Hemmschwellen abbauen, die dem vertrauensvollen Austausch im Weg stehen. Entscheidend ist, dass Unternehmen diese Kultur aktiv pflegen, etwa durch regelmäßige Gespräche und aktives gegenseitiges Feedback, und nicht als gegeben annehmen. Um eine realistische Einschätzung der von den Mitarbeitenden wahrgenommenen Fehlerkultur im Unternehmen zu bekommen, bieten sich Befragungen der Mitarbeiter:innen oder andere anonyme Formate an, bei denen beispielsweise unterschiedliche Beschäftigtengruppen sowie die Perspektiven von Führungskräften und Mitarbeitenden miteinander verglichen werden.

Auffälligkeiten und Beobachtungen ansprechen – frühzeitig und sensibel

Da Ausbildungsbetriebe junge Menschen täglich in der Ausbildung erleben, können sie Warnsignale frühzeitig entdecken. Diese im Rahmen der eigenen Sorgfaltspflicht ernst zu nehmen und sensibel anzusprechen, ist bereits in vielen Ausbildungsverhältnissen Alltag (vgl. Kapitel 3.2). Hierbei geht es um das frühzeitige Benennen von Beobachtungen, die ohne Bewertung und ohne Druck kommuniziert werden, um gemeinsam sinnvolle nächste Schritte zu überlegen. Umgekehrt müssen Auszubildende das Gefühl haben, dass ihre Ausbilder:innen professionell mit diesen Herausforderungen umgehen. Ausbilder:innen oder andere Vertrauenspersonen sind dabei nicht in der Rolle von Therapeut:innen. Vielmehr geht es darum, intern passende Maßnahmen zu ergreifen und ggf. rechtzeitig externe Hilfe hinzuzuziehen bzw. den Auszubildenden zu vermitteln, auch um die eigene Selbstfürsorge und Stressresistenz nicht zu vernachlässigen.

Mit Weiterbildungen Ausbilder:innen stärken und schützen

Durch die Schnittstellenrolle, die Ausbilder:innen bei psychisch belasteten Auszubildenden einnehmen, sollten Unternehmen Weiterbildungsangebote im Umgang mit Konflikten und psychischen Problemen oder Erkrankungen für sie schaffen oder extern organisieren und nutzen. Diese werden bisher in rund jedem zweiten Unternehmen angeboten (vgl. Kapitel 3.2). Durch entsprechende Schulungen lernen Ausbilder:innen, Warnsignale zu erkennen,

anzusprechen, aber auch festzustellen, ab wann externe Hilfe notwendig ist und wie sie sich persönlich vor Belastungen in dieser Rolle schützen können.

Ein Beispiel ist das [Netzwerk Q](#), das durch 14 Projektpartner bundesweit vertreten ist und auf seiner [Themenseite „Psychische Gesundheit in der Ausbildung stärken und gemeinsam wachsen“](#) verschiedene Angebote für Ausbilder:innen zur Unterstützung der psychischen Gesundheit in der Ausbildung anbietet. Beim Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung ([KOFA](#)) findet sich darüber hinaus eine Übersicht über weitere Möglichkeiten, die speziell kleine und mittlere Unternehmen für ihr Ausbildungspersonal realisieren können, sowie ein [Schritt-für-Schritt-Leitfaden](#) für die Schaffung von psychologischer Sicherheit. Die Sichtbarkeit der Angebote ist für die Nutzung entscheidend. Deutlich mehr Unternehmen halten bestimmte Angebote vor, z. B. Weiterbildungen für Ausbilder:innen, als tatsächlich genutzt werden (vgl. Kapitel 3.2). Es ist daher wichtig, die Angebote im Betrieb zu kommunizieren, bekannt zu machen und zu ihrer Nutzung zu motivieren.

Interne und externe Angebote schaffen

Nicht nur für Ausbilder:innen, sondern auch – und gerade – für die Auszubildenden selbst ist es hilfreich, wenn Unternehmen interne und externe Beratungsangebote schaffen. Beide Varianten werden von Auszubildenden als gleichermaßen hilfreich eingeschätzt und auch im vergleichbaren Umfang genutzt, wobei jedes zehnte Unternehmen beide Strukturen geschaffen hat (vgl. Kapitel 3.1). Betriebe sollten daher überlegen, welche externen Angebote sinnvoll und umsetzbar sind, um möglichst niedrigschwellige Angebote zu schaffen, die für verschiedene Bedarfe und Situationen passen. Alternativ sollten sie Informationen zu externen Angeboten wie Telefon-Seelsorge, Sozial- oder Mitarbeitendenberatung, Beratungsstellen (BAD), Krankenkassen oder Onlineangebote und Hotlines für Achtsamkeits- oder Stressabbauübungen zusammenstellen. Eine Übersicht über verschiedene Optionen bietet das [KOFA](#).

Entlastungen im Ausbildungsalltag vornehmen

Neben spezifischen Angeboten kann es zudem helfen, den Ausbildungsalltag für psychisch belastete Azubis bedarfsgerecht zu gestalten. Hierbei können schon kleine entlastende Maßnahmen wie klare Tagesprioritäten, kleinschrittige Aufgabenplanung und feste Austauschtermine wirkungsvoll sein. Es geht hier vor allem darum, bei Bedarf die Arbeitsumgebung und die Anforderungen in der Ausbildung zumindest temporär anzupassen.

Nutzungsregeln für Smartphones konsequent umsetzen

Die übermäßige private Nutzung von Smartphones im Ausbildungsalltag kann für junge Menschen zur zusätzlichen Belastung werden. Es zeigt sich, dass auch Auszubildende feste Regeln hilfreich finden – auch wenn sie diese nicht immer einhalten (vgl. Kapitel 3.1). Daher sollten Unternehmen verbindliche Regelungen konsequent umsetzen. Es reicht nicht aus, diese Regeln aufzustellen; um wirkungsvoll zu sein, müssen die Regeln begründet werden und bei (mehrfacher) Nichtbeachtung angemessene Konsequenzen nach sich ziehen. Hierbei kann es helfen, die Medienkompetenz der Auszubildenden aktiv zu fördern.

Psychische Gesundheitsförderung als Attraktivitätsfaktor sichtbar machen

Die Verankerung von psychischer Gesundheit im Unternehmen und in der Ausbildung kommt Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben nicht nur konkret im Ausbildungsalltag zugute. Unternehmen profitieren auch in ihrer Außendarstellung von ihrem Engagement. Viele Unternehmen verstehen ihr vorhandenes Gesundheitsangebot jedoch noch zu selten als gefragtes Attraktivitätsmerkmal bei potenziellen Bewerber:innen. Dabei ist die Relevanz von betrieblichen Zusatzangeboten in der Ausbildung, gerade auch zur psychischen Gesundheitsförderung, für junge Menschen hoch (vgl. Kapitel 1.1). Betriebe sollten daher ihr bestehendes Angebot sichtbar machen.

4.2 Handlungsempfehlungen für Akteur:innen in der Berufsbildung

Ausbau psychosozialer Unterstützung an Berufsschulen

Akteur:innen in der Berufsbildung können einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der psychischen Gesundheit in der Ausbildung leisten. Dafür braucht es ein verlässliches und niedrigschwelliges psychosoziales Unterstützungsangebot an Berufsschulen. Viele Unternehmen wünschen sich insbesondere mehr professionelle Begleitung, z. B. durch verlässlich vorhandene und ausreichend ausgestattete Schulsozialarbeit der schulpsychologischen Dienste (vgl. Kapitel 3.3).

Berufsorientierung stärker und praxisnah ausrichten

Eine gute Berufsorientierung ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass junge Menschen eine Ausbildung erfolgreich abschließen. Denn nicht nur psychische Belastungen, sondern auch enttäuschte Erwartungen an die Ausbildung führen dazu, dass Azubis über eine vorzeitige Vertragslösung nachdenken (vgl. Kapitel 2.2). Daher sollte Berufsorientierung so gestaltet sein, dass neben der Berufswahl auch die realistische Auseinandersetzung mit dem konkreten Ausbildungs- und Arbeitsalltag und den damit verbundenen Anforderungen stattfindet. Hierzu eignen sich insbesondere praxisnahe Formate wie Praktika, Tage der offenen Tür sowie der Austausch mit Ausbildungsbotschafter:innen. Ein echtes persönliches Kennenlernen und erste Erfahrungen im Hinblick auf das eigene psychologische Wohlbefinden kann in längeren Praktika oder in einer Einstiegsqualifizierung oder einer anderen praxisintegrierten Ausbildungsvorbereitung am besten gelingen. Gute Berufsorientierung kann jungen Menschen am Übergang Halt und Struktur in einer besonders schwierigen und von vielen Unsicherheiten geprägten Phase (vgl. Kapitel 1.2) geben – und damit auch dazu beitragen, die psychische Gesundheit und das Wohlergehen der jungen Menschen zu stärken.

Information durch Sozialpartner, Kammern und Arbeitsagenturen

Verbände und Gewerkschaften können wertvolle Unterstützung für die Ausbildungspraxis leisten, indem sie über das Thema informieren und an geeignete Institutionen mit Hilfsangeboten verweisen. Die Kammern haben einen gesetzlichen Auftrag zur Überwachung, Beratung und Förderung der Berufsausbildung. Sie beraten Auszubildende und Ausbildungsbetriebe bei Konflikten und Problemen. Arbeitsagenturen können noch umfangreicher auf die vorhandenen Förderangebote hinweisen, die Unternehmen und Auszubildende möglichst frühzeitig bei vorhandenen oder auftretenden Problemen in Anspruch nehmen sollten.

4.3 Handlungsempfehlungen für die Politik

Bessere Verzahnung von Angeboten

Psychische Gesundheit sollte als gesamtgesellschaftliche Aufgabe verstanden werden, zu der alle Akteur:innen ihren unterstützenden Beitrag leisten. Politische Akteur:innen sind hierbei nicht nur für Entscheidungen relevant, sondern auch dafür, psychische Gesundheit als Querschnittsaufgabe zu etablieren, damit Betriebe und Berufsschulen nicht allein vor dieser Aufgabe stehen. Das Ausbildungspersonal kann keine therapeutischen Aufgaben übernehmen. So ist der Wunsch der Unternehmen nach interner Weiterbildung in etwa genauso groß wie der Wunsch nach externen Angeboten (vgl. Kapitel 3.3). Eine gute Verzahnung der Angebote von Unternehmen, Berufsschule und Gesundheitssystem ist eine wichtige Aufgabe auf politischer Ebene. Hierbei ist es nach wie vor ein zentrales Problem, dass zu wenig Kapazitäten in Verbindung mit überlangen Wartezeiten im Bereich der psychischen Betreuung und psychotherapeutischen Behandlung bestehen. Auch die externen Angebote müssen dabei so ausgestaltet sein, dass sie sich gut in die Ausbildung und das Ausbildungsunternehmen einbinden lassen.

Bekanntheit von Förderinstrumenten stärken und verzahnen

Darüber hinaus sollten Förderinstrumente, die für Unternehmen mit Blick auf die Stärkung psychischer Gesundheit bestehen, etwa im Bereich der Assistierten Ausbildung, noch umfassender bekannt gemacht und miteinander verzahnt werden. Dies ist auch das erklärte Ziel der neuen Phase der Allianz für Aus- und Weiterbildung auf der Bundesebene sowie in den meisten Bundesländern. Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen sind diese Instrumente zentral, um mit begrenzten Ressourcen den Herausforderungen im Ausbildungsalltag zu begegnen und ihre Auszubildenden bei psychischen Belastungen professionell begleiten zu können.

Ausbau von Kapazitäten in Beratungs- und Anlaufstellen

Auch die Kapazitäten von psychologischen Beratungs- und Anlaufstellen müssen weiter ausgebaut werden. Jedes zweite Unternehmen wünscht sich mehr Kapazitäten bei externen Beratungsstellen (vgl. Kapitel 3.3). Angesichts der hohen psychischen Belastung vieler junger Menschen muss eine zeitnahe, bedarfsgerechte Versorgung sichergestellt werden.

Medienschutz wirksam und frühzeitig etablieren

Angesichts der hohen Nutzungsdauer von Smartphones, des Konsums kritischer Inhalte und der daraus resultierenden Belastungen (vgl. Kapitel 1.2) sollte Medienschutz von jungen Menschen strategisch verankert werden. Eine umfassende und auch das Thema KI beinhaltende Medienkompetenz als vierte Kulturtechnik sollte als ein fester und frühzeitiger Bestandteil des Schulunterrichts gestärkt und durch Informations-, Präventions- und Hilfsangebote flankiert werden, damit junge Menschen einen gesundheitsbewussten Umgang mit digitalen Medien und Künstlicher Intelligenz erlernen.

Psychosoziale Angebote in der Schule stärken

Psychische Gesundheit wird nicht erst ab dem frühen Erwachsenenalter in der Ausbildung relevant. Wie die Studienlage eindeutig zeigt, weisen bereits Schüler:innen hohe psychische Belastungen auf (vgl. Kapitel 1.2). Sieben von zehn Unternehmen wünschen sich eine bessere Prävention bereits in der Schulzeit (vgl. Kapitel 3.3). Daher sollten auch psychosoziale Angebote an Schulen gestärkt werden, um neben wichtiger Präventionsarbeit betroffene Kinder und Jugendliche frühzeitig aufzufangen und wirkungsvoll zu begleiten. Hier ist es wichtig, dass Unterstützungsangebote auch über den Übergang Schule-Ausbildung hinaus genutzt werden können, idealerweise indem vorhandene Vertrauenspersonen den weiteren Weg begleiten.

Stigmatisierung psychischer Belastungen und Erkrankungen weiter abbauen

Jede:r dritte Auszubildende spricht psychische Belastungen nicht an, weil er oder sie Nachteile fürchtet (Kapitel 3.2). Die Enttabuisierung des Themas psychische Gesundheit sollte daher als gesamtgesellschaftliche Aufgabe weiter vorangetrieben werden. Hier wurden zwar nach Einschätzung vieler Unternehmen bereits Fortschritte erzielt, weil die Belagschaften offener mit dem Thema umgehen. Sensibilisierungskampagnen und Aufklärungsarbeit zu Ursachen, Risikofaktoren und Verbreitung von psychischen Belastungen und Erkrankungen sind in diesem Zusammenhang dennoch auch weiterhin wichtige Maßnahmen politischer Akteur:innen. Hierzu gehört auch die Förderung psychischer Gesundheitskompetenz: Junge Menschen sollten dabei unterstützt werden, Informationen zu psychischer Gesundheit und psychischen Erkrankungen einordnen und einschätzen zu können, wann professionelle Unterstützung erforderlich ist. Dabei sollte zwischen alltäglichen Belastungsreaktionen und behandlungsbedürftigen psychischen Erkrankungen unterschieden werden, ohne Belastungen einerseits zu bagatellisieren oder andererseits vorschnell zu pathologisieren und damit Lockin-Effekte zu fördern, die für die eigene Selbstwirksamkeit hinderlich sind (Kolpatzik et al., 2024). So kann es gelingen, dass psychische Gesundheit ohne Scham und Vorurteile thematisiert und Hilfsangebote frühzeitig in Anspruch genommen werden können.

5. Methodik

5.1 IW Personalpanel 2026: Eine repräsentative Befragung von Unternehmen (IW)

Die Daten stammen aus der 41. Welle des IW-Personalpanels und wurden vom 10. Februar 2026 bis 4. Mai 2026 erhoben. Es haben insgesamt 1.188 Unternehmen teilgenommen. Davon gaben 1.158 Unternehmen Auskunft zur Stellenbesetzung von Ausbildungsplätzen. 750 bis 772 Unternehmen, die im vergangenen Jahr Ausbildungsplätze angeboten haben, beantworteten Fragen zu Gesundheits- und Präventionsangeboten, zu Erkrankungen und psychischen Problemen im Unternehmen sowie zu Konflikten und Problemen in der Ausbildung. 712 ausbildungsaktive Unternehmen gaben zudem an, welchen Bedarf an Unterstützungsmaßnahmen sie für die Förderung der psychischen Gesundheit von Auszubildenden sehen.

Beim IW-Personalpanel handelt es sich um eine wiederkehrende Unternehmensbefragung. Befragt werden Personalverantwortliche in Unternehmen aller Branchen mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Neben den aktuellen Schwerpunktthemen Gesundheitsprävention und psychische Probleme insbesondere im Ausbildungsbereich sowie der Familienfreundlichkeit und entsprechender Maßnahmen werden im IW-Personalpanel verschiedene Strukturdaten erhoben, mit denen sich die Unternehmen charakterisieren lassen. Dazu zählen Informationen zu Betriebsgröße, Branche, Beschäftigtenstruktur, Ausbildungsaktivität und Nutzung digitaler Technologien.

Für die Befragungsteilnahme werden die Unternehmen zufällig in einer nach Unternehmensgröße und Branche geschichteten Stichprobe aus einer Unternehmensdatenbank ausgewählt. Dabei weichen die Verteilungen zwischen Grundgesamtheit und Stichprobe voneinander ab: In der Stichprobe sind anteilig mehr große Unternehmen sowie mehr Industrieunternehmen enthalten als in der Grundgesamtheit der bundesdeutschen Wirtschaft. Dieses Vorgehen dient dazu, um auch bei diesen beiden Gruppen eine für die Auswertung hinreichend hohe Fallzahl zu erzielen.

Um repräsentative Gesamtwerte für die Grundgesamtheit aller privatwirtschaftlichen Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu ermitteln, werden die Befragungsergebnisse mit Gewichten nach der Unternehmensanzahl anhand von Daten des Unternehmensregisters des Statistischen Bundesamtes hochgerechnet. Dabei wird zwischen neun unterschiedlichen Branchengruppen sowie drei Mitarbeitergrößenklassen – 1 bis 49, 50 bis 249 und 250 und mehr Mitarbeiter:innen – unterschieden.

Eine Gewichtung nach der Unternehmensanzahl führt dazu, dass große Unternehmen aufgrund ihrer relativ geringen Anzahl mit einem kleinen Gewicht in das Gesamtergebnis eingehen. Kleine Unternehmen haben hingegen einen großen Anteil an der Gesamtzahl der deutschen Unternehmen und bekommen somit einen höheren Gewichtungsfaktor zugewiesen. Die Ergebnisse geben Aufschluss darüber, wie das durchschnittliche Unternehmen einen Sachverhalt einschätzt.

Zusätzlich erfolgt im Rahmen dieser Hochrechnung eine Nonresponse-Korrektur. Unter „Nonresponse-Bias“ versteht man die potenzielle Verzerrung der Umfrageergebnisse durch eine strukturell unterschiedliche Teilnahmebereitschaft verschiedener Unternehmenstypen. Um diese möglichen Verzerrungen zu minimieren, werden mithilfe eines ökonometrischen Modells die Wahrscheinlichkeiten, an einer spezifischen Befragung teilzunehmen, anhand der verfügbaren Strukturvariablen geschätzt. Hierzu zählen die Beschäftigtenzahl (Inland), das Bundesland und die Branche des jeweiligen Unternehmens.

Im Vorfeld des offiziellen Feldstarts wurde der Online-Fragebogen im Rahmen eines Pretests mit realen Unternehmen hinsichtlich Transparenz, Beantwortbarkeit, Zeitbedarf etc. evaluiert.

Wenn Sie an zukünftigen Befragungen des IW-Personalpanels teilnehmen möchten, können Sie sich hier registrieren: <http://www.iw-panel-anmeldung.de/>

5.2 Ausbildungsperspektiven 2026: Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen (BSt)

Die Befragung der Auszubildenden wurden im Auftrag der Bertelsmann Stiftung von der iconkids & youth international research GmbH im Zeitraum vom 11. März bis zum 20. April 2026 durchgeführt. An der repräsentativen Befragung nahmen insgesamt 1.763 junge Menschen in Deutschland teil. Davon wurden 1.374 Personen über Online-Access-Panels rekrutiert und online befragt. Weitere 389 Personen wurden im Rahmen deutschlandweit durchgeführter persönlicher Face-to-Face-Interviews befragt. In beiden Befragungsformen kam ein standardisierter Fragebogen zum Einsatz.

Ergänzend zur allgemeinen Befragung wurde eine Zusatzerhebung unter 1.039 Personen durchgeführt, die sich zum Zeitpunkt der Befragung in einer Ausbildung befanden. Von diesen wurden 567 Personen über Online-Access-Panels rekrutiert und 472 Personen im Rahmen deutschlandweiter Face-to-Face-Interviews anhand eines standardisierten Fragebogens befragt.

Die aus der allgemeinen und Zusatzerhebung gebildete Azubi-Stichprobe umfasst insgesamt 1.325 Auszubildende im Alter von 15 bis 25 Jahren. Davon stammen 286 Personen aus der allgemeinen Befragung und 1.039 Personen aus der Zusatzerhebung. Die Stichprobe wurde nach dem Schulabschluss gewichtet und ist repräsentativ für die Grundgesamtheit der rund 1,82 Millionen 15- bis 25-jährigen Auszubildenden in Deutschland. Für die vorliegende Untersuchung wurden ausschließlich die 929 Befragten berücksichtigt, die zum Zeitpunkt der Erhebung eine duale Ausbildung absolvierten.

Für die allgemeine Befragung wurden Quoten nach Alter, Geschlecht und Schulabschluss sowie nach der Verteilung auf die Bundesländer und Gemeindegrößen vorgegeben. Für die Azubi-Stichprobe wurden darüber hinaus die Art der Ausbildung – dual oder vollzeitschulisch – und das aktuelle Ausbildungsjahr als zusätzliche Quotenmerkmale berücksichtigt. Durch diese Quotierung wurde sichergestellt, dass zentrale soziodemografische und ausbildungsbezogene Merkmale in der Stichprobe angemessen abgebildet sind.

Die Repräsentativität der Befragten entspricht derjenigen einer Wahrscheinlichkeitsstichprobe vergleichbarer Größenordnung. Bei einem Signifikanzniveau von 90 Prozent beträgt der Vertrauensbereich für die Azubi-Stichprobe mit 1.325 Befragten im statistisch ungünstigsten Fall $\pm 3,18$ Prozentpunkte.

Die Einteilung der Befragten in eine Gruppe riskanten und stabilen Wohlbefindens erfolgte auf Basis eines ungewichtet additiven Index, der aus den fünf in Kapitel 2.2 vorgestellten und an eine Fragebatterie der World Health Organization angelehnten Items errechnet wurde. Die Ausprägungen jedes Items rangieren zwischen 0 „zu keinem Zeitpunkt“ und 5 „die ganze Zeit“. Der daraus gebildete Index hat entsprechend einen Wertebereich zwischen 0 und 25. Befragte, die Punktwerte zwischen 0 und 12 aufweisen, wurden als Personen mit eingeschränktem bzw. riskantem Wohlbefinden klassifiziert. Personen, die einen Indexwert zwischen 13 und 25 erreichten, wurden der Gruppe von Befragten mit stabilem Wohlbefinden zugeordnet.

Verantwortlich für die Durchführung der Untersuchung war die iconkids & youth international research GmbH, Rückertstraße 4, 80336 München.

Literatur

- AgenturQ (Hg.) (2024): Future Skills 2030. Welche Kompetenzen für den Standort Baden-Württemberg heute und in Zukunft erfolgskritisch sind. Online: https://www.iwconsult.de/fileadmin/user_upload/pdfs/2024/2407091_future-skills-aq-digital.pdf
- Anger, C.; Betz, J.; Plünnecke, A. (2026): Nutzung digitaler Medien von Kindern und Jugendlichen. Gutachten für die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM), Köln. Online: <https://www.iwkoeln.de/studien/christina-anger-julia-betz-axel-pluennecke-nutzung-digitaler-medien-von-kindern-und-jugendlichen.html>
- Bahl, A.; Kupfer, F.; Weis, K. (2025): Ausbilder/-innen im Betrieb. Neue Eckdaten aus dem BIBB-Qualifizierungspanel. Bonn: BIBB. Online: https://datapool-bibb.bibb.de/pdfs/Bahl_et-al-Qualifizierungspanel.pdf
- BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2025): Volkswirtschaftliche Kosten durch Arbeitsunfähigkeit 2024. Online: <https://www.baua.de/DE/Themen/Monitoring-Evaluation/Zahlen-Daten-Fakten/pdf/Kosten-2024.pdf>
- Bertelsmann Stiftung und Institut der deutschen Wirtschaft (Hg.) (2024): Vom Mismatch zum Match: Wie sich Jugendliche und Unternehmen auf dem Ausbildungsmarkt suchen und finden (können). Eine kombinierte Jugend- und Unternehmensbefragung. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Online: [Vom Mismatch zum Match: Wie sich Jugendliche und Unternehmen auf dem Ausbildungsmarkt suchen und finden \(können\) – Institut der deutschen Wirtschaft \(IW\)](https://www.bertelsmann-stiftung.de/SharedDocs/Publikationen/DE/2024/VomMismatchZumMatch.pdf?__blob=publicationFile)
- Bertelsmann Stiftung und Institut der deutschen Wirtschaft (Hg.) (2025): Was macht die duale Ausbildung attraktiv? Wünsche von jungen Menschen und Angebote von Unternehmen im Vergleich. Eine kombinierte Jugend- und Unternehmensbefragung. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Online: [Was macht die duale Ausbildung attraktiv? Wünsche von jungen Menschen und Angebote von Unternehmen im Vergleich](https://www.bertelsmann-stiftung.de/SharedDocs/Publikationen/DE/2025/WasMachtDieDualeAusbildungAttraktiv.pdf?__blob=publicationFile)
- Bertelsmann Stiftung (Hg.) (2026a): Ausbildungsperspektiven 2026. Eine repräsentative Befragung von jungen Menschen – Schwerpunkt Auszubildende. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Online: [Ausbildungsperspektiven 2026](https://www.bertelsmann-stiftung.de/SharedDocs/Publikationen/DE/2026/Ausbildungsperspektiven2026.pdf?__blob=publicationFile)
- Bertelsmann Stiftung (Hg.) (2026b): Mit Benefits gegen den Bewerbermangel? Angebot und Nachfrage von betrieblichen Zusatzleistungen im Ausbildungsmarketing. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Online: [Mit Benefits gegen den Bewerbermangel?](https://www.bertelsmann-stiftung.de/SharedDocs/Publikationen/DE/2026/MitBenefitsGegenDenBewerbermangel.pdf?__blob=publicationFile)
- Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) (Hg.) (2026): Berufsbildungsbericht 2026. Online: [berufsbildungsbericht-2026-data.pdf](https://www.bmbfsfj.de/SharedDocs/Publikationen/DE/2026/Berufsbildungsbericht2026.pdf?__blob=publicationFile)
- Deutsche Gesellschaft für Kinder- und Jugendpsychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie e. V. (DGKJP) (2026): Nutzung digitaler Medien und psychische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen. Stellungnahme der Wissenschaftlichen Fachgesellschaft und Verbänden der Kinder- und Jugendpsychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie. Online: [2026_02_19-STN-und-Wiss.-Ausarbeitung-Nutzung-digitaler-Medien-und-psychische-Gesundheit-von-Kindern-und-Jugendlichen.pdf](https://www.dgkjp.de/SharedDocs/Publikationen/DE/2026/02_19-STN-und-Wiss-Ausarbeitung-Nutzung-digitaler-Medien-und-psychische-Gesundheit-von-Kindern-und-Jugendlichen.pdf?__blob=publicationFile)
- DAK (Hg.) (2025a): Gesundheitsreport 2025. Analyse der Arbeitsunfähigkeiten. Mythos Rekordkrankenstand. Generation Z in der Arbeitswelt. Hamburg. Online: https://www.dak.de/dak/unternehmen/reporte-forschung/gesundheitsreport-2025_142376
- DAK (Hg.) (2025b): Psychreport 2025. Hamburg. Online: https://www.dak.de/dak/unternehmen/reporte-forschung/psychreport-2025_91766
- DIHK (Hg.) (2026): Ausbildung 2026. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin. Online: <https://www.dihk.de/resource/blob/184324/b02a38def867b74612c8519bdaeaf818/fachkraefte-dihk-ausbildungsumfrage-2026-data.pdf>
- Flake, R.; Risius, P.; Werner, D.; Metzler, C. (2025): Qualität der Ausbildung. Bewerbersituation wird zur zentralen Herausforderung. Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE), Köln. Online: https://www.kofa.de/media/Publikationen/KOFA_Kompakt/Qualitaet_in_der_Ausbildung.pdf
- IKK classic (2025): Psychische Erkrankungen bei Azubis nehmen zu: Handwerk deutlich unter dem Durchschnitt. Pressemitteilung vom 6. November 2025, Dresden. IKK classic. Online: [Psychische Erkrankungen bei Azubis](https://www.ikk-classic.de/SharedDocs/Publikationen/DE/2025/PsychischeErkrankungenBeiAzubis.pdf?__blob=publicationFile)

- IW 2026: IW-Personalpanel, 2026, Welle 41, IW- Personalpanel – Institut der deutschen Wirtschaft (IW) Online: www.iwkoeln.de/themen/iw-panels/iw-personalpanel.html
- Kaman, A.; Devine, J.; Erhart, M.; Napp, A.-K.; Reiss, F.; Freitag, C. M.; Zoellner, F.; Ravens-Sieberger, U. (2026): Current global crises and youth mental health in Germany: the role of media use, coping and resources. In: European Child & Adolescent Psychiatry. Online: [Current global crises and youth mental health in Germany: the role of media use, coping and resources | European Child & Adolescent Psychiatry | Springer Nature Link](#)
- Kessler, R. C.; Berglund, P.; Demler, O.; Jin, R.; Merikangas, K. R.; Walters E. E. (2005): Lifetime prevalence and age-of-onset distributions of DSM-IV disorders in the National Comorbidity Survey Replication. Archives of General Psychiatry 62 (6), 593–602. Online: [Lifetime prevalence and age-of-onset distributions of DSM-IV disorders in the National Comorbidity Survey Replication – PubMed](#)
- Klinger-König, J.; Erhardt, A.; Streit, F.; Völker, M. P.; Schulze, M. B.; Keil, T.; Fricke, J.; Castell, S.; Klett-Tammen, C. J.; Pischon, T.; Karch, A.; Teismann, H.; Michels, K. B.; Greiser, K. H.; Becher, H.; Karrasch, S.; Ahrens, W.; Meinke-Franze, C.; Schipf, S.; Mikolajczyk, R.; Führer, A.; Brandes, B.; Schmidt, B.; Emmel, C.; Leitzmann, M.; Konzok, J.; Peters, A.; Obi, N.; Brenner, H.; Holleczer, B.; Velásquez, I. M.; Deckert, J.; Baune, B. T.; Rietschel, M.; Berger, K.; Grabe, H. J. (2024): Childhood trauma and somatic and mental illness in adulthood—findings of the NAKO health study. Deutsches Ärzteblatt International. Online: [Childhood Trauma and Somatic and Mental Illness in Adulthood \(12.01.2024\)](#)
- Kolpatzik, K.; Fretian, A.; Bollweg, T.; Okan, O. (2024): Psychische Gesundheitskompetenz in Deutschland. Ergebnisbericht. Online: https://www.hs.mh.tum.de/fileadmin/w00bbr/healthliteracy/MHL_Survey_Deutschland_2024.pdf
- Kunath, G.; Malin, L.; Seyda, S.; Werner, D. (2023): Müde durch Mehrarbeit? Folgen von Personalengpässen für Beschäftigte und Handlungsbedarf für Unternehmen. Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), Köln. Online: https://www.kofa.de/media/Publikationen/KOFA_Kompakt/Muede_durch_Mehrarbeit.pdf
- Leutner, M.; Dervic, E.; Bellach, L.; Klimek, P.; Thurner, S.; Kautzky, A. (2023): Obesity as pleiotropic risk state for metabolic and mental health throughout life. Translational Psychiatry 13 (1), Artikel 175. Online: [Obesity as pleiotropic risk state for metabolic and mental health throughout life – PubMed](#)
- Lochbühler, K.; Rossa, M.; Ebert, C.; Morgenstern, M.; Arnaud, N.; Kraus, L. (2024): Substanzkonsum und Nutzung von sozialen Medien, Computerspielen und Glücksspielen unter Auszubildenden an beruflichen Schulen. Bundesgesundheitsblatt 67, 465–474. Online: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00103-024-03854-0>
- mpfs – Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest (Hg.) (2025): JIM-Studie 2025. Jugend, Information, Medien. Stuttgart. Online: https://mpfs.de/app/uploads/2025/11/JIM_2025_PDF_barrierearm.pdf
- Morales-Suárez-Varela, M.; López-García, E.; Peraita-Costa, I.; Pérez Puente, J. M.; Llopis-Morales, A.; Llopis-Gonzalez, A.; Guallar-Castillón, P. (2025): Obesity and mental health in childhood and adolescence: A scoping review of recent scientific evidence. Children 12 (11), Artikel 1512. Online: [Obesity and Mental Health in Childhood and Adolescence: A Scoping Review of Recent Scientific Evidence](#)
- Mulraney, M.; Coghill, D.; Bishop, C.; Mehmed, Y.; Sciberras, E.; Sawyer, M.; Efron, D.; Hiscock, H. (2021): A systematic review of the persistence of childhood mental health problems into adulthood. Neuroscience & Biobehavioral Reviews 129, 182–205. Online: [A systematic review of the persistence of childhood mental health problems into adulthood – PubMed](#)
- Robert Bosch Stiftung (Hg.) (2026): Deutsches Schulbarometer: Befragung Schüler:innen 2025. Ergebnisse von 8- bis 17-Jährigen und ihren Erziehungsberechtigten zu Wohlbefinden, Unterrichtsqualität, Partizipationsmöglichkeiten und (Cyber-)Mobbing. Stuttgart: Robert Bosch Stiftung. Online: [241112_rbs_studie_schulbarometer_Q4-2024_V3.pdf](#)
- Robert Koch-Institut (RKI) (2020): AdiMon-Themenblatt. Adipositas bei Kindern und Jugendlichen. Online: [AdiMon-Themenblatt: Adipositas bei Kindern und Jugendlichen](#)

- Risius, P.; Werner, D.; Herzer, P.; Orange, F.; Flake, R.; Arndt, F. (2026, i. E.): Ausbildung erfolgreich gestalten vom Marketing bis zur Übernahme. Die zentrale Bedeutung von Ausbilderinnen und Ausbildern. IW-Studie im Rahmen vom Netzwerk Q, gefördert vom: Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Köln. Online: <https://www.netzwerkq.de/studien>
- Risius, P.; Malin, L.; Köppen, R.; Schmitz, E.; Werner, D. (2024): Lernortkooperationen im Wandel. Mehr ist möglich. Gutachten im Rahmen des Projektes NETZWERK Q 4.0 gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Köln. Online: https://www.netzwerkq.de/fileadmin/Downloads/Studien/Studie-Lernortkooperation_II_2024.pdf
- Stanat, P.; Schipolowski, S.; Gentrup, S.; Sachse, K.; Weirich, S.; Henschel, S. (Hg.) (2024): IQB-Bildungstrend 2024. Mathematische und naturwissenschaftliche Kompetenzen am Ende der 9. Jahrgangsstufe im dritten Ländervergleich. Online: <https://www.iqb.hu-berlin.de/de/schule/sekundarstufe-i/bildungstrend/2024/>
- Vonderlin, R.; Schmidt, B.; Müller, G.; Biermann, M. (2021): Health-Oriented Leadership and Mental Health From Supervisor and Employee Perspectives: A Multilevel and Multisource Approach. In: Frontiers in Psychology 11. Online: https://www.researchgate.net/publication/348569736_Health-Oriented_Leadership_and_Mental_Health_From_Supervisor_and_Employee_Perspectives_A_Multilevel_and_Multisource_Approach
- Wiedemann, H.; Thomasius, R.; Paschke, K. (2025): Problematische Mediennutzung bei Kindern und Jugendlichen in Deutschland. Ergebnisbericht 2024/2025. Online: https://www.dak.de/dak/unternehmen/reporte-forschung/dak-studie-mediensucht-2024_91442
- Wiegel, C. (2024): Berufsbelastung und Stressbewältigung von weiblichen und männlichen Auszubildenden. Bundesgesundheitsblatt 67, 419–42. Online: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00103-024-03857-x?>

Key Findings and Recommended Actions

Key findings

The apprenticeship market is failing to connect with enough young people

Many companies in Germany continue to struggle to fill apprenticeship positions. In the last apprenticeship year, only 51.9% of companies across the country providing apprenticeship training were able to fill all the positions they offered. As a result, some of these companies are withdrawing from apprenticeship training altogether, while others are scaling back their training capacity amid the current economic downturn. Overall, 17.2% of companies in Germany reduced the number of apprenticeship positions they offered compared with the previous year. This trend is particularly pronounced among smaller companies. By contrast, 22.9% of large companies increased the number of apprenticeship positions they offered.

At the same time, many young people find choosing a career path challenging and are uncertain about their chances of securing an apprenticeship. More than half (52%) feel overwhelmed by the amount of information available to help them make career choices. Despite the persistent shortage of skilled workers and the large number of unfilled apprenticeship positions, many young people remain pessimistic about their own prospects in the apprenticeship market. This concern is particularly widespread among students attending lower secondary schools (Hauptschule), 38% of whom fear they will not find an apprenticeship.

Mental health challenges pose a significant risk to successful apprenticeships

Although mental health challenges affect only a minority of apprentices, around 15% report alarmingly low levels of well-being. One in five apprentices (19.8%) say they frequently or almost always feel emotionally burdened by their apprenticeship. In addition, one-third of respondents report having taken sick leave at least once due to mental health challenges. Mental health issues and related illnesses therefore represent a significant concern for a considerable share of young people during their apprenticeships.

The need for action is particularly evident when it comes to apprenticeship dropout. Mental health challenges are the most common reason apprentices give for considering leaving their apprenticeship early. Among those experiencing particularly high levels of psychological distress, three-quarters (74%) have considered terminating their apprenticeship contract before completing their training.

Companies' perceptions and apprentices' experiences differ in some respects

One-third (32.7%) of companies providing apprenticeship training report an increase in conflicts and problems during training. Most believe that absences due to physical illness as well as mental health conditions have increased, placing greater strain on staff who must cover these absences and manage the resulting disruptions to day-to-day operations.

Nearly one in five companies (18.5%) report being aware of mental health conditions among their apprentices. According to these companies, impaired mental health primarily affects apprentices' day-to-day performance and makes organizing and managing apprenticeship training more demanding, thereby increasing the workload for training personnel. Nearly four in ten companies providing apprenticeship training also report a growing need for further training on mental health issues for apprenticeship supervisors. Nevertheless, only a small minority of companies say they feel overwhelmed by the situation.

Many companies describe their approach to apprentices experiencing mental health challenges as open and sensitive. However, this perception contrasts with the experiences reported by young people themselves. More than one-third (34.5%) say they do not feel comfortable discussing mental health challenges or mental illness, fearing negative consequences and stigmatization. Apprentices experiencing particularly high levels of psychological distress are especially hesitant to confide in those responsible for their training.

Support services are widespread but could be expanded further

Around six in ten (61.3%) companies providing apprenticeship training offer at least one measure to promote mental and physical health. Nearly one-third (31%) have designated an internal contact person or mental health issues, while 14% also provide access to external psychological counseling services. Large companies are considerably more likely than smaller companies to offer these forms of support.

Apprentices consider stress management training (74.8%), internal contact persons (67.5%), external psychological counseling services (64.4%) and information on health-related topics (64.9%) to be particularly helpful. Although only a relatively small proportion of apprentices actively make use of these services, most consider having them available an important safety net.

Companies also express a strong need for additional support. Better prevention efforts in schools and vocational schools are considered important by 70.6% and 54.3% of companies, respectively. In addition, a majority (54.9%) of companies providing apprenticeship training believe that better information about the support services available to employers would represent a significant improvement.

Recommended actions**Companies should provide opportunities for confidential conversations**

Apprentices should know whom they can turn to when facing personal challenges, how confidential these conversations will be and what additional support is available. Too many young people still do not feel comfortable speaking openly about mental health challenges during their apprenticeship. Yet openness is essential to identifying problems early and providing appropriate support. Opportunities for confidential conversations, an open culture of feedback and learning from mistakes and effective conflict management form the foundation of a resilient apprenticeship system.

Support services should be easily accessible and focus on prevention

Most companies already offer some form of support to their apprentices. However, there is still room for improvement, particularly when it comes to stress manage-

ment training and access to psychologically trained contact persons within or outside the company. It is important that these services be established proactively rather than introduced only in response to mental health challenges or illness. Companies should therefore define clear responsibilities, develop guidelines for supportive conversations and establish referral pathways to specialized services. Small and medium-sized enterprises, in particular, need easily accessible external support to put these measures into practice.

Apprenticeship conditions should also be taken into account

Mental health challenges should not be viewed solely as an individual issue affecting apprentices. Companies should also examine whether working conditions can be adapted to better meet apprentices' needs – at least temporarily – by reviewing work organization, staffing levels, learning and performance expectations, leadership practices and unresolved conflicts within teams. Clear expectations, regular feedback, a culture of trust and a constructive approach to mistakes and conflicts provide stability and can help reduce stress at an early stage.

Policymakers, vocational schools, chambers, industry associations and social partners should improve access to support services

Policymakers should create appropriate framework conditions and support both companies and young people in making apprenticeships successful. Existing programs that provide individual support before and during apprenticeships should be better publicized, made more accessible and tailored more closely to individual needs so that more young people and companies providing apprenticeship training can benefit from them. Vocational schools need greater and more reliable resources for school social work. Companies need clear, easily accessible information about available counseling, training and support services. Small and medium-sized enterprises, in particular, should receive assistance in establishing counseling services, strengthening the qualifications of apprenticeship supervisors and creating apprenticeship environments that promote health and well-being. More broadly, policymakers should not only monitor whether support services are available, but also assess whether they actually reach apprentices and companies providing apprenticeship training and whether they effectively address existing challenges and support needs.

Methodology

The data presented compare findings from the Bertelsmann Stiftung's representative survey of apprentices, "Ausbildungsperspektiven 2026," with findings from the German Economic Institute's representative survey of companies, "IW-Personalpanel 2026, Wave 41."

Tabellarischer Anhang

TABELLE 1 | „Beschäftigt Ihr Unternehmen derzeit Auszubildende in Deutschland?“

	Insgesamt	Unternehmensgröße		
		klein (1 bis 49 MA)	mittel (50 bis 249 MA)	groß (250 MA und mehr)
ja	34,8%	33,4%	77,3%	94,0%
derzeit nicht, aber innerhalb der letzten fünf Jahre	8,3%	8,5%	4,7%	1,4%
nein	56,8%	58,1%	17,9%	4,7%
weiß nicht	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%
Fallzahl	1.158	443	453	262

TABELLE 2 | „Konnten Sie im Jahr 2025 alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzen?“

	Insgesamt	Unternehmensgröße			Ausbildungstätigkeit	
		klein (1 bis 49 MA)	mittel (50 bis 249 MA)	groß (250 MA und mehr)	ja (Unternehmen, die aktuell ausbilden oder es innerhalb der letzten fünf Jahre getan haben)	nein
ja, alle	23,6 %	22,7 %	51,4 %	53,4 %	51,9 %	2,0 %
nein, nur einen Teil	7,8 %	7,4 %	20,7 %	38,1 %	16,8 %	1,1 %
nein, keine	10,6 %	10,8 %	4,0 %	0,3 %	10,6 %	10,6 %
keine Ausbildungsplätze angeboten/ es waren keine Ausbildungsplätze vakant	57,3 %	58,5 %	23,5 %	4,7 %	20,5 %	85,3 %
weiß nicht	0,7 %	0,7 %	0,4 %	3,5 %	0,3 %	1,1 %
Fallzahl	1.158	443	452	263	801	355

TABELLE 3 | „Wie hat sich die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze im Jahr 2025 im Vergleich zum Vorjahr in Ihrem Unternehmen verändert?“
(Unternehmen, die aktuell oder in den vergangenen fünf Jahren Auszubildende beschäftigt haben)



	Insgesamt	Unternehmensgröße		
		klein (1 bis 49 MA)	mittel (50 bis 249 MA)	groß (250 MA und mehr)
... hat zugenommen	7,4%	6,9%	13,2%	22,9%
... ist gleich geblieben	74,4%	74,7%	69,5%	62,7%
... hat abgenommen	17,2%	17,3%	15,9%	12,2%
weiß nicht	1,1%	1,0%	1,4%	2,2%
Fallzahl	805	195	365	245

TABELLE 4A | „Welche besonderen Zusatzleistungen (Benefits) bieten Sie Auszubildenden an?“
(Unternehmen, die aktuell oder in den vergangenen fünf Jahren Auszubildende beschäftigt haben)

			Insgesamt			Unternehmensgröße			Kenntnis von psychischen Erkrankungen und Problemen unter Auszubildenden im Unternehmen		
			klein (1 bis 49 MA)	mittel (50 bis 249 MA)	groß (250 MA und mehr)	ja	nein	weiß nicht			
finanzielle Anreize (z. B. überdurchschnittliche Ausbildungsvergütung, Essenszuschüsse, Prämien)	ja, für alle	46,1%	46,4%	42,1%	38,7%	60,7%	45,8%	33,3%			
	ja, für einen Teil der Auszubildenden	8,0%	8,0%	7,7%	9,6%	5,5%	8,5%	6,0%			
	nein	42,5%	42,2%	47,0%	48,8%	33,6%	44,2%	48,3%			
	weiß nicht	3,3%	3,3%	3,1%	2,8%	0,2%	1,6%	12,4%			
Weiterbildungsangebote (z. B. Zusatzqualifikationen, Trainings zur Persönlichkeitsentwicklung)	ja, für alle	46,7%	46,3%	52,4%	54,4%	45,1%	46,9%	37,8%			
	ja, für einen Teil der Auszubildenden	14,2%	13,8%	19,0%	21,4%	22,0%	13,1%	11,3%			
	nein	37,7%	38,4%	27,1%	23,0%	32,9%	39,1%	43,5%			
	weiß nicht	1,4%	1,4%	1,6%	1,3%	0,0%	1,0%	7,4%			
Auslandsaufenthalte	ja, für alle	5,2%	4,9%	10,3%	6,8%	6,7%	5,2%	4,5%			
	ja, für einen Teil der Auszubildenden	5,9%	5,5%	11,3%	22,6%	9,7%	5,8%	1,9%			
	nein	88,1%	88,8%	77,3%	68,4%	83,6%	88,9%	86,4%			
	weiß nicht	0,8%	0,8%	1,1%	2,3%	0,0%	0,1%	7,1%			
Angebote zur Förderung der körperlichen Gesundheit (z. B. Fitnessstudio-Zuschüsse, Betriebssport)	ja, für alle	31,5%	30,6%	44,5%	56,7%	44,7%	28,2%	25,1%			
	ja, für einen Teil der Auszubildenden	1,6%	1,4%	3,9%	5,1%	1,2%	0,4%	2,6%			
	nein	66,0%	67,1%	50,0%	37,3%	54,1%	71,4%	64,8%			
	weiß nicht	1,0%	0,9%	1,6%	0,9%	0,0%	0,0%	7,5%			
Angebote zur Förderung der psychischen Gesundheit	ja, für alle	19,2%	18,4%	30,8%	40,8%	34,3%	16,1%	10,3%			
	ja, für einen Teil der Auszubildenden	3,4%	3,3%	4,8%	6,5%	9,0%	2,5%	0,8%			
	nein	74,2%	75,1%	61,9%	49,9%	56,4%	78,1%	81,5%			
	weiß nicht	3,2%	3,2%	2,5%	2,8%	0,3%	3,3%	7,4%			
Förderung der Mobilität (z. B. Fahrtkostenzuschüsse, Fahrgemeinschaften, Führerschein)	ja, für alle	54,8%	55,4%	46,6%	42,1%	59,7%	57,4%	26,6%			
	ja, für einen Teil der Auszubildenden	5,7%	5,2%	11,7%	16,8%	9,7%	3,8%	11,2%			
	nein	38,2%	38,1%	40,3%	39,1%	30,5%	38,0%	55,0%			
	weiß nicht	1,3%	1,3%	1,4%	2,0%	0,0%	0,8%	7,1%			
Hilfen bei Wohnungssuche und Unterbringung (z. B. Wohnkostenzuschüsse, Azubi-Wohnen)	ja, für alle	21,4%	22,0%	11,9%	13,9%	18,1%	26,4%	1,0%			
	ja, für einen Teil der Auszubildenden	11,8%	11,7%	11,5%	18,5%	26,6%	7,7%	9,2%			
	nein	65,9%	65,5%	74,5%	64,0%	55,3%	65,8%	82,5%			
	weiß nicht	0,9%	0,8%	2,1%	3,6%	0,0%	0,1%	7,3%			



			Unternehmensgröße			Kenntnis von psychischen Erkrankungen und Problemen unter Auszubildenden im Unternehmen		
Insgesamt			klein (1 bis 49 MA)	mittel (50 bis 249 MA)	groß (250 MA und mehr)	ja	nein	weiß nicht
flexible Arbeitszeiten oder Homeoffice	ja, für alle	26,6%	26,7%	26,0%	18,7%	24,0%	26,4%	25,5%
	ja, für einen Teil der Auszubildenden	5,6%	5,0%	13,4%	28,6%	6,9%	5,5%	3,7%
	nein	67,0%	67,6%	59,7%	51,7%	69,0%	68,0%	63,6%
	weiß nicht	0,8%	0,8%	0,9%	0,9%	0,0%	0,0%	7,3%
Karrierperspektiven (z. B. Übernahme-garantie, Berufslaufbahnkonzepte)	ja, für alle	49,8%	49,8%	49,8%	45,4%	42,4%	54,2%	49,0%
	ja, für einen Teil der Auszubildenden	22,7%	22,2%	29,7%	37,5%	34,7%	15,9%	28,4%
	nein	26,2%	26,6%	18,9%	15,6%	22,9%	29,8%	10,5%
	weiß nicht	1,3%	1,3%	1,6%	1,4%	0,0%	0,1%	12,0%
soziale Benefits (z. B. Azubi-Events, Betriebsfeiern)	ja, für alle	60,7%	59,9%	72,2%	87,0%	68,9%	59,6%	50,6%
	ja, für einen Teil der Auszubildenden	5,2%	5,2%	4,3%	5,0%	5,9%	4,2%	12,5%
	nein	33,1%	34,0%	22,1%	7,1%	25,1%	36,0%	29,7%
	weiß nicht	1,0%	0,9%	1,4%	0,9%	0,1%	0,3%	7,2%
Fallzahl		792 – 798	193 – 194	357 – 360	234 – 244	189 – 193	423 – 426	128 – 130

TABELLE 4B | „Wie entscheidend sind oder waren folgenden Kriterien für dich bei der Wahl des Ausbildungsbetriebs?“ (gestützt)

		Insgesamt (duale Auszubildende)	Schulbildung			Geschlecht			Wohlbefinden		Vollzeit- schüler:innen (insgesamt)
			hoch	mittel	niedrig	männlich	weiblich	etwas anderes/ divers	riskant	stabil	
Angebote zur Förderung der körperlichen Gesundheit, z. B. Fitness- studio-Zuschüsse, Betriebssport	muss unbedingt erfüllt werden – ist sehr wichtig	18,6%	21,4%	18,4%	17,5%	17,4%	20,2%	20,0%	18,6%	18,6%	–
	ist auch wichtig, aber kein echtes Muss	47,0%	42,9%	47,0%	48,6%	47,9%	45,3%	80,0%	34,3%	49,3%	–
	ist weniger wichtig	34,3%	35,7%	34,4%	33,9%	34,5%	34,8%	–	47,1%	32,1%	–
Angebote zur Förderung der mental- psychischen Gesundheit	muss unbedingt erfüllt werden – ist sehr wichtig	22,1%	22,0%	25,1%	16,4%	19,4%	26,0%	40,0%	30,0%	20,7%	–
	ist auch wichtig, aber kein echtes Muss	41,4%	41,1%	42,2%	41,4%	42,9%	39,8%	20,0%	27,9%	44,0%	–
	ist weniger wichtig	36,5%	36,3%	32,7%	41,8%	37,7%	34,5%	40,0%	42,9%	35,4%	–
Fallzahl		929	168	462	292	562	362	5	140	789	–

TABELLE 5 | „Wie häufig kommen die folgenden Konflikte und Probleme in der Ausbildung in Ihrem Unternehmen vor?“

(Unternehmen, die aktuell oder in den vergangenen fünf Jahren Auszubildende beschäftigt haben)

		Insgesamt	Unternehmensgröße			Kenntnis von psychischen Erkrankungen und Problemen unter Auszubildenden im Unternehmen		
			klein (1 bis 49 MA)	mittel (50 bis 249 MA)	groß (250 MA und mehr)	ja	nein	weiß nicht
Konflikte zwischen Auszubildenden und Ausbilder:innen oder anderen Kolleg:innen	häufig	3,4%	3,6%	0,4%	0,9%	1,0%	4,6%	0,0%
	manchmal	16,5%	16,4%	17,7%	23,7%	21,9%	13,7%	25,9%
	selten	47,3%	46,6%	57,7%	62,3%	48,4%	49,7%	29,6%
	nie	29,8%	30,5%	21,3%	9,3%	28,7%	29,1%	36,2%
	weiß nicht	2,9%	2,9%	2,9%	3,8%	0,0%	2,9%	8,2%
Konflikte unter den Auszubildenden	häufig	0,0%	0,0%	0,3%	0,3%	0,1%	0,0%	0,0%
	manchmal	7,0%	6,9%	7,0%	24,0%	9,7%	7,2%	1,2%
	selten	33,1%	32,2%	47,4%	48,5%	34,4%	34,7%	20,5%
	nie	50,0%	50,8%	40,3%	19,5%	50,6%	47,2%	67,3%
	weiß nicht	9,8%	10,1%	5,1%	7,8%	5,2%	10,9%	11,1%
Auszubildende brechen die Ausbildung ab	häufig	3,5%	3,6%	2,9%	3,9%	5,7%	1,4%	13,1%
	manchmal	15,0%	14,7%	18,3%	25,6%	8,9%	15,5%	22,0%
	selten	36,2%	35,5%	45,9%	55,1%	56,1%	30,7%	38,1%
	nie	41,1%	41,9%	30,7%	14,2%	29,3%	47,7%	19,1%
	weiß nicht	4,2%	4,3%	2,2%	1,2%	0,0%	4,7%	7,7%
Auszubildende bestehen Prüfungen nicht	häufig	3,6%	3,7%	1,8%	2,5%	0,4%	4,2%	5,0%
	manchmal	13,1%	12,8%	18,2%	24,6%	17,1%	11,5%	16,7%
	selten	35,8%	35,2%	44,5%	49,5%	56,6%	29,4%	42,0%
	nie	41,9%	42,5%	34,1%	22,0%	26,0%	48,1%	28,8%
	weiß nicht	5,6%	5,9%	1,4%	1,4%	0,0%	6,8%	7,5%
übermäßige Nutzung von privaten Smartphones durch Auszubildende	häufig	18,9%	19,0%	17,7%	11,4%	18,8%	18,8%	19,4%
	manchmal	34,4%	34,6%	29,7%	35,8%	46,1%	28,7%	51,4%
	selten	23,8%	23,3%	31,0%	34,5%	21,0%	25,8%	15,2%
	nie	16,7%	17,0%	12,6%	5,3%	9,6%	21,0%	1,0%
	weiß nicht	6,3%	6,1%	9,0%	13,0%	4,5%	5,7%	13,1%
übermäßige Krankheitsausfälle bei Auszubildenden	häufig	18,9%	18,8%	19,6%	17,5%	21,2%	18,1%	19,9%
	manchmal	23,3%	22,9%	28,2%	37,5%	34,9%	22,0%	12,1%
	selten	31,2%	30,9%	37,0%	33,6%	31,9%	30,2%	36,1%
	nie	23,0%	23,6%	13,3%	8,2%	12,0%	25,7%	24,2%
	weiß nicht	3,7%	3,8%	1,8%	3,2%	0,0%	4,1%	7,7%
Fallzahl		751	186	341	224	193	427	130

TABELLE 6 | „Hat sich die Häufigkeit dieser Probleme seit der Corona-Pandemie verändert?“
 (Unternehmen, die aktuell oder in den vergangenen fünf Jahren Auszubildende beschäftigt haben)

	Insgesamt	Unternehmensgröße			Kenntnis von psychischen Erkrankungen und Problemen unter Auszubildenden im Unternehmen		
		klein (1 bis 49 MA)	mittel (50 bis 249 MA)	groß (250 MA und mehr)	ja	nein	weiß nicht
stark zugenommen	8,5%	8,4%	9,1%	9,6%	13,0%	6,5%	13,1%
leicht zugenommen	24,2%	23,8%	29,5%	32,6%	43,8%	19,6%	20,6%
gleich geblieben	47,9%	48,0%	46,9%	41,4%	37,4%	52,3%	37,2%
leicht abgenommen	0,5%	0,5%	0,7%	1,0%	0,7%	0,6%	0,0%
stark abgenommen	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,1%	0,0%	0,3%
weiß nicht	18,9%	19,2%	13,4%	15,3%	5,1%	20,9%	29,1%
Fallzahl	751	186	341	224	193	427	130

TABELLE 7 | „Wie haben sich Erkrankungen und psychische Probleme sowie die Folgen und der Umgang damit in Ihrem Unternehmen in den letzten fünf Jahren verändert?“
(Unternehmen, die aktuell oder in den vergangenen fünf Jahren Auszubildende beschäftigt haben)

			Insgesamt			Unternehmensgröße			Kenntnis von psychischen Erkrankungen und Problemen unter Auszubildenden im Unternehmen		
			klein (1 bis 49 MA)	mittel (50 bis 249 MA)	groß (250 MA und mehr)	ja	nein	weiß nicht			
Krankmeldungen aufgrund physischer/körperlicher Erkrankungen	stark gestiegen	15,4%	15,5%	12,1%	18,8%	22,3%	15,4%	6,9%			
	leicht gestiegen	28,8%	28,2%	37,7%	38,9%	35,3%	27,5%	22,0%			
	gleich geblieben	28,2%	28,3%	27,3%	22,8%	27,7%	26,9%	42,5%			
	leicht gesunken	1,8%	1,7%	1,7%	6,6%	1,8%	0,6%	1,6%			
	stark gesunken	0,9%	0,9%	0,8%	0,0%	0,0%	1,1%	1,8%			
	nicht relevant	17,5%	18,2%	7,1%	4,7%	12,3%	20,3%	10,2%			
	weiß nicht	7,5%	7,1%	13,3%	8,2%	0,6%	8,2%	15,1%			
Krankmeldungen aufgrund psychischer Erkrankungen	stark gestiegen	7,4%	7,2%	8,6%	15,6%	23,7%	4,3%	0,8%			
	leicht gestiegen	22,2%	21,4%	34,0%	42,4%	26,4%	23,2%	10,7%			
	gleich geblieben	26,4%	26,6%	24,2%	19,7%	17,8%	26,8%	35,1%			
	leicht gesunken	4,8%	4,9%	2,9%	1,9%	13,5%	1,7%	1,5%			
	stark gesunken	2,1%	2,2%	1,2%	0,0%	0,1%	2,8%	1,8%			
	nicht relevant	28,8%	30,0%	10,2%	7,0%	13,1%	35,0%	21,4%			
	weiß nicht	8,3%	7,7%	18,8%	13,3%	5,4%	6,1%	28,7%			
Unsicherheiten im Umgang mit psychisch belasteten oder erkrankten Beschäftigten	stark gestiegen	6,4%	6,5%	4,1%	8,2%	14,8%	4,6%	3,0%			
	leicht gestiegen	11,4%	11,1%	15,6%	21,2%	13,5%	11,0%	10,5%			
	gleich geblieben	31,9%	31,3%	42,7%	38,7%	28,9%	30,9%	33,4%			
	leicht gesunken	6,3%	6,3%	5,8%	11,4%	14,9%	5,0%	1,7%			
	stark gesunken	1,0%	1,0%	1,6%	1,3%	4,9%	0,2%	0,1%			
	nicht relevant	30,1%	31,1%	15,3%	6,7%	11,5%	36,4%	26,8%			
	weiß nicht	12,9%	12,8%	14,9%	12,6%	11,5%	11,8%	24,4%			
die Bereitschaft in der Belegschaft, offener über psychische Probleme zu sprechen	stark gestiegen	4,6%	4,5%	6,0%	10,3%	13,3%	3,1%	0,6%			
	leicht gestiegen	23,1%	22,8%	25,8%	34,5%	44,8%	16,7%	22,2%			
	gleich geblieben	33,7%	33,4%	39,6%	31,1%	28,0%	33,8%	41,1%			
	leicht gesunken	2,3%	2,4%	1,1%	1,7%	6,5%	1,6%	0,2%			
	stark gesunken	0,8%	0,8%	0,0%	0,0%	0,2%	1,1%	0,0%			
	nicht relevant	19,3%	20,0%	8,8%	4,0%	6,2%	24,3%	11,4%			
	weiß nicht	16,2%	16,1%	18,7%	18,3%	1,0%	19,4%	24,4%			
die Bereitschaft in der Belegschaft, Verantwortung für die eigene Gesundheit zu übernehmen	stark gestiegen	6,3%	6,3%	5,2%	5,5%	10,8%	6,2%	0,2%			
	leicht gestiegen	21,4%	21,1%	23,7%	36,8%	33,0%	21,4%	3,8%			
	gleich geblieben	43,0%	43,0%	43,9%	38,9%	33,1%	42,0%	57,8%			
	leicht gesunken	5,1%	5,1%	4,6%	2,0%	12,0%	3,9%	0,2%			
	stark gesunken	1,5%	1,6%	0,6%	1,4%	0,1%	2,2%	0,1%			
	nicht relevant	11,4%	11,9%	4,2%	2,3%	0,4%	15,8%	3,7%			
	weiß nicht	11,4%	11,1%	17,8%	13,1%	10,7%	8,4%	34,2%			
Belastungen durch Krankheitsvertretungen für Kolleg:innen	stark gestiegen	17,2%	17,2%	16,1%	24,5%	26,4%	16,7%	7,0%			
	leicht gestiegen	24,0%	23,2%	39,6%	32,6%	22,0%	21,3%	40,2%			
	gleich geblieben	33,9%	34,2%	29,2%	31,4%	34,0%	34,6%	36,0%			
	leicht gesunken	1,9%	2,0%	1,9%	0,3%	4,2%	0,5%	0,0%			
	stark gesunken	1,0%	1,0%	0,3%	0,2%	0,0%	1,5%	0,0%			
	nicht relevant	18,5%	19,3%	6,3%	4,5%	12,9%	22,9%	3,8%			
	weiß nicht	3,3%	3,1%	6,6%	6,4%	0,4%	2,7%	13,0%			
Fallzahl	769 – 771	190	345 – 347	233 – 234	191 – 192	427	128 – 130				

TABELLE 8 | „Haben Auszubildende in Ihrem Unternehmen psychische Erkrankungen und Probleme, die Ihnen bekannt sind?“

(Unternehmen, die aktuell oder in den vergangenen fünf Jahren Auszubildende beschäftigt haben)

	Insgesamt	Unternehmensgröße		
		klein (1 bis 49 MA)	mittel (50 bis 249 MA)	groß (250 MA und mehr)
ja	18,5 %	17,9 %	25,4 %	35,5 %
nein	70,5 %	71,3 %	59,9 %	42,0 %
weiß nicht	11,1 %	10,8 %	14,7 %	22,4 %
Fallzahl	750	186	341	223

TABELLE 9 | „Haben psychische Probleme und Erkrankungen von Azubis folgende Auswirkungen auf die Ausbildung in Ihrem Unternehmen?“

(Unternehmen, die aktuell oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben und denen psychische Erkrankungen und Probleme bei Ihren Auszubildenden bekannt sind)

Insgesamt			Unternehmensgröße		
			klein (1 bis 49 MA)	mittel (50 bis 249 MA)	groß (250 MA und mehr)
Für unsere Ausbilder:innen ergibt sich zusätzlicher Weiterbildungsbedarf	trifft voll zu	5,5%	5,0%	8,0%	18,4%
	trifft eher zu	32,3%	30,5%	55,2%	47,4%
	trifft eher nicht zu	33,3%	33,9%	27,1%	24,5%
	trifft gar nicht zu	27,8%	29,6%	7,3%	8,8%
	weiß nicht	1,0%	1,0%	2,4%	0,9%
Verhaltensauffälligkeiten erschweren die Gestaltung und den Ablauf der Ausbildung	trifft voll zu	11,6%	11,1%	17,2%	15,3%
	trifft eher zu	34,4%	34,3%	34,0%	43,4%
	trifft eher nicht zu	27,3%	27,2%	28,7%	31,6%
	trifft gar nicht zu	26,6%	27,4%	18,6%	9,7%
	weiß nicht	0,1%	0,0%	1,5%	0,0%
Der Teamzusammenhalt unter den Auszubildenden ist schwierig	trifft voll zu	4,2%	4,3%	4,7%	1,6%
	trifft eher zu	9,6%	9,2%	13,2%	19,2%
	trifft eher nicht zu	46,9%	46,5%	52,0%	49,0%
	trifft gar nicht zu	34,1%	34,6%	28,1%	26,7%
	weiß nicht	5,2%	5,4%	2,0%	3,5%
Die Produktivität der betroffenen Auszubildenden ist beeinträchtigt	trifft voll zu	30,8%	32,1%	15,4%	15,9%
	trifft eher zu	30,9%	29,3%	50,7%	45,0%
	trifft eher nicht zu	37,6%	38,6%	25,8%	29,7%
	trifft gar nicht zu	0,5%	0,0%	5,6%	8,7%
	weiß nicht	0,2%	0,0%	2,4%	0,7%
Es entsteht Aufwand für die sozialpädagogische Betreuung von Auszubildenden	trifft voll zu	11,1%	11,1%	8,9%	15,1%
	trifft eher zu	38,5%	38,4%	41,5%	36,7%
	trifft eher nicht zu	19,2%	17,9%	34,6%	31,1%
	trifft gar nicht zu	30,9%	32,6%	10,5%	13,6%
	weiß nicht	0,3%	0,0%	4,5%	3,5%
Unser Ausbildungspersonal ist überfordert	trifft voll zu	6,3%	6,3%	8,2%	0,8%
	trifft eher zu	6,0%	4,9%	16,5%	25,1%
	trifft eher nicht zu	44,6%	43,9%	53,0%	51,8%
	trifft gar nicht zu	43,0%	44,8%	20,7%	22,3%
	weiß nicht	0,1%	0,0%	1,5%	0,0%
Fallzahl	185 – 186	29	77	79 – 80	

TABELLE 10 | „Nun geht es um die Zufriedenheit mit deiner Ausbildung. Alles in allem: Wie zufrieden bist du mit ...?“

		Insgesamt (duale Auszubildende)	Schulbildung			Geschlecht			Wohlbefinden		Vollzeit- schüler:innen (insgesamt)
			hoch	mittel	niedrig	männlich	weiblich	etwas anderes/ divers	riskant	stabil	
... deinem/deiner Ausbilder:in	sehr zufrieden	49,6%	41,7%	55,4%	45,5%	49,5%	49,4%	80,0%	13,6%	55,9%	-
	eher zufrieden	37,9%	45,8%	31,2%	43,8%	40,2%	34,8%	-	32,9%	38,8%	-
	eher unzufrieden	9,0%	7,1%	10,2%	7,9%	8,2%	10,2%	20,0%	34,3%	4,6%	-
	sehr unzufrieden	3,4%	4,8%	3,2%	2,7%	2,3%	5,5%	-	18,6%	0,8%	-
... deiner Berufs- schule und deinen Berufsschul- lehrer:innen	sehr zufrieden	33,3%	30,4%	35,1%	32,5%	33,5%	32,9%	40,0%	14,3%	36,6%	-
	eher zufrieden	49,4%	50,0%	48,1%	51,4%	48,0%	51,9%	40,0%	32,1%	52,5%	-
	eher unzufrieden	15,4%	17,3%	14,5%	14,7%	16,4%	14,1%	20,0%	45,7%	10,0%	-
	sehr unzufrieden	1,9%	2,4%	2,4%	1,0%	2,3%	1,4%	-	7,9%	0,9%	-
... deinem/deiner Lehrer:in	sehr zufrieden	-	-	-	-	-	-	-	-	-	42,9%
	eher zufrieden	-	-	-	-	-	-	-	-	-	46,2%
	eher unzufrieden	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9,1%
	sehr unzufrieden	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,5%
... anderen Azubis/ Mitarbeitenden/ Kolleg:innen	sehr zufrieden	48,5%	44,0%	48,9%	50,3%	49,6%	46,7%	40,0%	23,6%	53,0%	47,2%
	eher zufrieden	40,7%	41,7%	41,1%	39,7%	39,1%	42,8%	60,0%	41,4%	40,6%	41,4%
	eher unzufrieden	8,7%	11,9%	6,9%	9,2%	9,4%	7,7%	-	27,1%	5,4%	9,8%
	sehr unzufrieden	2,0%	2,4%	3,0%	0,7%	1,8%	2,5%	-	7,9%	1,0%	1,3%
... deinen Lern- und Arbeitsbedingun- gen wie Arbeitszei- ten, Ausstattung etc.	sehr zufrieden	38,6%	36,9%	40,0%	37,0%	39,9%	37,0%	-	10,0%	43,7%	39,1%
	eher zufrieden	47,1%	48,8%	45,5%	49,3%	47,2%	47,2%	40,0%	36,4%	49,0%	49,0%
	eher unzufrieden	11,8%	12,5%	12,1%	11,0%	10,3%	13,5%	60,0%	42,1%	6,5%	9,6%
	sehr unzufrieden	2,5%	1,8%	2,4%	2,7%	2,7%	2,2%	-	11,4%	0,9%	2,0%
... der inhaltlichen Qualität der Aus- bildung, z. B. zuge- teilten Aufgaben, Vermittlung der Lerninhalte etc.	sehr zufrieden	40,6%	32,7%	43,3%	41,1%	45,9%	32,3%	40,0%	7,1%	46,5%	49,2%
	eher zufrieden	46,8%	51,2%	45,5%	46,2%	41,6%	54,7%	60,0%	46,4%	46,9%	43,9%
	eher unzufrieden	10,4%	14,3%	8,7%	11,0%	10,0%	11,3%	-	37,1%	5,7%	6,3%
	sehr unzufrieden	2,2%	1,8%	2,6%	1,4%	2,3%	1,9%	-	9,3%	0,9%	0,5%

		Insgesamt (duale Auszubildende)	Schulbildung			Geschlecht			Wohlbefinden		Vollzeit- schüler:innen (insgesamt)
			hoch	mittel	niedrig	männlich	weiblich	etwas anderes/ divers	riskant	stabil	
... der Arbeitsbe- lastung durch die Ausbildung	sehr zufrieden	26,2%	20,8%	25,3%	30,1%	28,1%	23,2%	–	2,1%	30,4%	28,5%
	eher zufrieden	54,4%	58,3%	55,6%	50,3%	54,8%	53,9%	40,0%	32,9%	58,2%	53,5%
	eher unzufrieden	15,0%	17,3%	14,7%	14,4%	12,8%	17,7%	60,0%	40,7%	10,4%	15,2%
	sehr unzufrieden	4,6%	3,6%	4,3%	4,8%	4,3%	5,2%	–	24,3%	1,0%	3,0%
... deiner Work- Life-Balance	sehr zufrieden	26,2%	24,4%	24,2%	29,8%	27,2%	24,9%	–	5,7%	29,8%	33,3%
	eher zufrieden	47,4%	49,4%	47,8%	45,5%	48,4%	46,4%	–	27,1%	51,1%	43,7%
	eher unzufrieden	21,1%	22,0%	21,4%	20,2%	19,4%	22,7%	80,0%	40,0%	17,6%	20,2%
	sehr unzufrieden	5,4%	4,2%	6,5%	4,1%	5,0%	6,1%	20,0%	27,1%	1,5%	2,5%
... deiner derzeiti- gen Ausbildungs- vergütung	sehr zufrieden	30,8%	30,4%	31,6%	30,1%	31,5%	29,8%	20,0%	8,6%	34,7%	31,8%
	eher zufrieden	48,5%	51,8%	45,5%	50,7%	47,7%	50,0%	20,0%	50,7%	48,2%	40,7%
	eher unzufrieden	16,0%	14,3%	17,1%	15,1%	15,8%	15,7%	40,0%	23,6%	14,6%	14,6%
	sehr unzufrieden	4,7%	3,0%	5,8%	3,8%	4,8%	4,7%	–	17,1%	2,5%	12,6%
... deiner Ausbil- dung insgesamt	sehr zufrieden	45,2%	38,1%	49,1%	43,8%	46,8%	42,5%	60,0%	10,0%	51,5%	46,5%
	eher zufrieden	42,9%	50,0%	39,0%	44,5%	42,0%	44,5%	40,0%	40,7%	43,2%	46,0%
	eher unzufrieden	9,7%	9,5%	9,5%	9,6%	9,1%	10,8%	–	36,4%	4,9%	6,6%
	sehr unzufrieden	2,3%	2,4%	2,2%	2,1%	2,1%	2,5%	–	12,9%	0,4%	1,0%
Fallzahl		929	168	462	292	562	362	5	140	789	396

TABELLE 11 | „Nun geht es um deine persönlichen Erfahrungen und die Arbeitsbedingungen während der Ausbildung. Wie oft ...?“ (gestützt)

		Insgesamt (duale Auszubildende)	Schulbildung			Geschlecht			Wohlbefinden		Vollzeit- schüler:innen (insgesamt)
			hoch	mittel	niedrig	männlich	weiblich	etwas anderes/ divers	riskant	stabil	
... fühlst du dich über- fordert von deinen Aufgaben	(fast) immer	3,7%	4,2%	3,2%	4,1%	3,9%	2,8%	20,0%	4,3%	3,5%	10,6%
	häufig	12,1%	14,9%	10,4%	12,0%	11,0%	13,3%	20,0%	34,3%	8,1%	20,7%
	manchmal	23,9%	29,8%	25,3%	18,2%	20,6%	28,7%	40,0%	35,0%	21,9%	26,0%
	selten	43,3%	38,7%	45,5%	42,8%	45,4%	40,3%	20,0%	21,4%	47,1%	31,6%
	(fast) nie	17,2%	12,5%	15,6%	22,9%	18,9%	14,6%	–	5,0%	19,4%	11,1%
... belastet dich deine Ausbildung emotional	(fast) immer	6,7%	6,5%	8,9%	3,4%	5,5%	8,3%	20,0%	18,6%	4,6%	12,1%
	häufig	13,1%	20,8%	11,5%	11,6%	11,6%	15,5%	20,0%	34,3%	9,5%	19,4%
	manchmal	21,6%	27,4%	24,7%	13,4%	16,0%	30,1%	60,0%	31,4%	20,0%	30,8%
	selten	27,6%	25,6%	26,4%	30,5%	28,8%	26,0%	–	10,0%	30,7%	21,2%
	(fast) nie	30,9%	20,2%	28,6%	40,4%	37,9%	20,4%	–	5,7%	35,4%	16,4%
... lernst du etwas Neues dazu	(fast) immer	33,3%	31,5%	38,3%	26,4%	33,5%	32,9%	40,0%	17,1%	36,1%	40,9%
	häufig	50,3%	51,8%	47,4%	54,1%	49,3%	51,9%	40,0%	32,1%	53,5%	47,0%
	manchmal	11,8%	12,5%	10,2%	13,4%	11,7%	11,9%	20,0%	33,6%	8,0%	9,6%
	selten	3,4%	3,6%	2,2%	5,5%	3,7%	2,8%	–	11,4%	1,9%	2,0%
	(fast) nie	1,3%	0,6%	2,2%	0,3%	1,8%	0,6%	–	5,0%	0,5%	0,3%
... empfindest du deine Aufgaben als sinnvoll	(fast) immer	41,8%	32,1%	44,8%	42,5%	40,0%	44,5%	40,0%	12,9%	46,9%	44,2%
	häufig	40,8%	45,2%	39,8%	39,7%	42,2%	38,4%	60,0%	32,1%	42,3%	40,7%
	manchmal	13,1%	19,0%	10,4%	13,7%	12,5%	14,4%	–	37,1%	8,7%	13,1%
	selten	3,1%	1,8%	3,2%	3,4%	4,3%	1,4%	–	10,7%	1,8%	1,8%
	(fast) nie	1,2%	1,2%	1,5%	0,3%	1,2%	1,4%	–	6,4%	0,4%	0,3%
... bekommst du hilf- reiches Feedback zu deiner Arbeit und deinen Lernfort- schritten	(fast) immer	24,7%	22,0%	26,4%	23,6%	24,0%	25,7%	20,0%	5,0%	28,1%	31,8%
	häufig	47,0%	47,6%	44,6%	50,7%	48,0%	45,0%	80,0%	19,3%	52,0%	47,0%
	manchmal	17,8%	19,6%	18,6%	14,7%	16,4%	19,9%	20,0%	35,0%	14,7%	17,4%
	selten	7,6%	7,1%	6,9%	8,2%	8,2%	6,9%	–	28,6%	4,1%	3,0%
	(fast) nie	2,9%	3,0%	3,2%	2,7%	3,2%	2,8%	–	12,9%	1,3%	0,8%
... hast du Spaß bei der Arbeit und beim Lernen	(fast) immer	36,2%	27,4%	39,4%	36,0%	37,4%	34,5%	20,0%	8,6%	41,1%	40,4%
	häufig	42,3%	48,2%	40,9%	41,4%	40,9%	43,9%	60,0%	21,4%	46,0%	42,2%
	manchmal	13,7%	19,6%	12,6%	11,6%	13,0%	14,4%	20,0%	35,0%	9,9%	14,9%
	selten	6,1%	4,2%	4,8%	8,9%	7,5%	4,1%	–	25,0%	2,8%	1,5%
	(fast) nie	1,8%	0,6%	2,4%	1,7%	1,1%	3,0%	–	10,7%	0,3%	1,0%
... ist die Arbeits- atmosphäre in deinem Team gut	(fast) immer	43,2%	34,5%	46,8%	43,2%	43,4%	42,5%	60,0%	17,1%	47,8%	44,4%
	häufig	41,7%	49,4%	37,2%	43,8%	41,5%	42,0%	40,0%	33,6%	43,1%	41,2%
	manchmal	9,8%	10,7%	10,0%	8,9%	10,3%	9,1%	–	27,9%	6,7%	11,6%
	selten	4,2%	3,6%	4,5%	3,4%	4,1%	4,4%	–	14,3%	2,4%	1,8%
	(fast) nie	1,2%	1,2%	1,5%	0,3%	0,7%	1,9%	–	7,1%	0,1%	0,8%
Fallzahl		929	168	462	292	562	362	5	140	789	396

TABELLE 12 | „Dein persönliches Wohlbefinden in den letzten zwei Wochen ganz allgemein. Klick bei jeder Aussage auf die Antwort, die am besten beschreibt, wie du dich in den letzten zwei Wochen gefühlt hast.“ (gestützt)

	Insgesamt (duale Auszubildende)		Schulbildung			Geschlecht			Wohlbefinden		Vollzeit- schüler:innen (insgesamt)
			hoch	mittel	niedrig	männlich	weiblich	etwas anderes/ divers	riskant	stabil	
Ich habe mich während der letzten zwei Wochen fröhlich und gut gelaunt gefühlt	die ganze Zeit	18,8%	13,7%	18,0%	23,6%	19,4%	18,2%	–	–	22,2%	23,5%
	meistens	48,8%	47,0%	48,1%	50,7%	52,0%	44,2%	20,0%	6,4%	56,4%	45,5%
	etwas mehr als die Hälfte der Zeit	16,7%	19,6%	16,7%	15,1%	15,7%	18,0%	40,0%	18,6%	16,3%	19,4%
	etwas weniger als die Hälfte der Zeit	8,0%	10,7%	8,7%	5,5%	7,5%	8,8%	–	28,6%	4,2%	6,1%
	ab und zu	5,4%	6,5%	5,0%	4,8%	3,4%	8,3%	20,0%	33,6%	0,5%	4,3%
	zu keinem Zeitpunkt	2,4%	2,4%	3,7%	0,3%	2,1%	2,8%	20,0%	12,9%	0,5%	1,0%
Ich habe mich während der letzten zwei Wochen ruhig und entspannt gefühlt	die ganze Zeit	20,0%	14,3%	19,7%	24,3%	21,5%	17,7%	20,0%	0,7%	23,6%	24,5%
	meistens	43,7%	36,9%	43,5%	47,6%	46,8%	39,0%	40,0%	2,1%	51,1%	39,4%
	etwas mehr als die Hälfte der Zeit	18,0%	23,8%	16,7%	15,8%	17,6%	18,8%	–	12,1%	18,9%	21,0%
	etwas weniger als die Hälfte der Zeit	9,8%	12,5%	10,2%	7,5%	8,0%	12,2%	20,0%	35,7%	5,2%	7,8%
	ab und zu	5,7%	8,9%	6,1%	3,1%	4,6%	7,5%	–	30,7%	1,3%	4,0%
	zu keinem Zeitpunkt	2,8%	2,4%	3,7%	1,7%	1,4%	4,7%	20,0%	18,6%	0,1%	3,0%
Ich habe während der letzten zwei Wochen genug Energie für den Alltag gehabt	die ganze Zeit	21,4%	16,1%	23,2%	20,9%	24,0%	17,7%	–	–	25,2%	29,0%
	meistens	44,6%	33,3%	43,9%	52,7%	45,2%	44,5%	–	2,1%	52,2%	36,9%
	etwas mehr als die Hälfte der Zeit	16,9%	25,6%	15,6%	14,0%	16,9%	16,6%	20,0%	11,4%	17,7%	18,4%
	etwas weniger als die Hälfte der Zeit	7,9%	14,3%	7,6%	4,8%	7,1%	9,1%	20,0%	31,4%	3,7%	8,8%
	ab und zu	6,5%	6,5%	6,1%	6,5%	5,2%	7,7%	40,0%	35,7%	1,3%	5,1%
	zu keinem Zeitpunkt	2,9%	4,2%	3,7%	0,7%	1,6%	4,7%	20,0%	19,3%	–	1,5%
Ich habe während der letzten zwei Wochen ein gutes Selbstwertgefühl gehabt	die ganze Zeit	25,7%	20,8%	23,6%	31,2%	29,7%	19,9%	–	2,1%	29,9%	32,1%
	meistens	46,5%	41,7%	47,0%	48,6%	47,9%	44,8%	20,0%	10,0%	53,0%	42,9%
	etwas mehr als die Hälfte der Zeit	14,1%	18,5%	14,5%	11,3%	12,6%	16,9%	–	17,9%	13,4%	14,4%
	etwas weniger als die Hälfte der Zeit	7,3%	10,7%	7,1%	5,1%	5,9%	8,8%	40,0%	32,1%	2,9%	5,8%
	ab und zu	4,5%	6,0%	5,4%	2,4%	2,8%	6,6%	20,0%	25,7%	0,8%	3,3%
	zu keinem Zeitpunkt	1,9%	1,8%	2,4%	1,4%	1,1%	3,0%	20,0%	12,9%	–	1,3%
In den letzten zwei Wochen war mein Alltag voller Dinge, die mich interessieren	die ganze Zeit	22,4%	14,3%	22,9%	25,0%	23,7%	20,7%	–	0,7%	26,1%	26,0%
	meistens	42,3%	42,3%	41,1%	45,2%	43,4%	41,2%	20,0%	3,6%	49,2%	43,9%
	etwas mehr als die Hälfte der Zeit	18,5%	25,0%	19,0%	14,0%	17,4%	19,6%	60,0%	21,4%	18,0%	17,9%
	etwas weniger als die Hälfte der Zeit	9,3%	13,1%	8,7%	8,2%	8,2%	10,8%	20,0%	36,4%	4,4%	8,3%
	ab und zu	6,0%	4,2%	6,1%	6,5%	5,7%	6,9%	–	29,3%	2,0%	3,3%
	zu keinem Zeitpunkt	1,5%	0,6%	2,2%	1,0%	1,8%	1,1%	–	8,6%	0,3%	0,3%
Fallzahl		929	168	462	292	562	362	5	140	789	396

TABELLE 13 | „Alle, die über Ausbildungsabbruch nachdenken oder bereits (mindestens) einmal eine Ausbildung abgebrochen haben. Was waren oder sind die Gründe dafür, dass du deine Ausbildung abbrechen wolltest oder abgebrochen hast?“

	Insgesamt (duale Auszubildende)	Schulbildung			Geschlecht			Wohlbefinden		Vollzeit- schüler:innen (insgesamt)
		hoch	mittel	niedrig	männlich	weiblich	etwas anderes/ divers	riskant	stabil	
Ich fühle/fühlte mich durch die Ausbildung psychisch belastet	39,6%	30,0%	44,9%	38,2%	33,1%	46,6%	33,3%	67,3%	24,2%	29,6%
Die Ausbildung war ganz anders, als ich mir das vorher vorgestellt hatte	33,1%	18,8%	32,7%	51,5%	36,3%	30,4%	–	34,5%	31,8%	25,2%
Ich bin/war unzufrieden mit den Lern- und Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten, Ausstattung etc.)	31,2%	22,5%	27,6%	47,1%	32,5%	30,4%	–	42,7%	24,7%	25,2%
Ich hatte neben der Ausbildung keine Zeit mehr für andere Dinge/eine schlechte Work-Life-Balance	30,8%	26,3%	32,7%	30,9%	25,5%	37,2%	33,3%	50,9%	19,7%	23,3%
Der Ausbildungsberuf hat mir nicht (mehr) gefallen	27,3%	15,0%	26,9%	39,7%	31,2%	23,0%	33,3%	37,3%	21,7%	16,4%
Ich komme/kam mit meinem:meiner Ausbilder:in nicht klar	25,6%	15,0%	23,1%	39,7%	29,3%	20,9%	33,3%	40,9%	17,2%	15,1%
Ich bin/war unzufrieden mit der inhaltlichen Qualität der Ausbildung (zugeeilte Aufgaben, Vermittlung der Lerninhalte etc.)	23,4%	16,3%	26,3%	25,0%	22,9%	24,3%	–	30,9%	19,2%	24,5%
Ich komme/kam mit den anderen Auszubildenden/meinen Kolleg:innen nicht klar	23,1%	17,5%	22,4%	30,9%	24,8%	21,6%	–	33,6%	17,2%	19,5%
Es gibt/gab persönliche Gründe (z. B. Krankheit, Familie, eigenes Fehlverhalten), die die Ausbildung erschwert haben	19,8%	26,3%	21,2%	10,3%	12,7%	27,0%	33,3%	21,8%	19,2%	18,2%
Ich wollte/musste mehr Geld verdienen und will/wollte deshalb lieber direkt arbeiten gehen	19,5%	20,0%	17,3%	22,1%	24,8%	14,2%	–	26,4%	15,7%	16,4%
Ich habe in der Ausbildung Mobbing, Diskriminierung und/oder Gewalt erlebt	16,6%	12,5%	16,7%	19,1%	15,9%	18,2%	–	27,3%	10,6%	17,6%
Es hat sich eine bessere Alternative ergeben	11,0%	12,5%	10,9%	10,3%	11,5%	10,8%	–	7,3%	13,6%	17,6%
Fallzahl	308	80	156	68	157	148	3	110	198	159

TABELLE 14A | „Bietet Ihr Unternehmen für Beschäftigte folgende Angebote zur Gesundheitsprävention?“

(Unternehmen, die aktuell oder in den vergangenen fünf Jahren Auszubildende beschäftigt haben)

			Unternehmensgröße			Kenntnis von psychischen Erkrankungen und Problemen unter Auszubildenden im Unternehmen		
Insgesamt			klein (1 bis 49 MA)	mittel (50 bis 249 MA)	groß (250 MA und mehr)	ja	nein	weiß nicht
Sport- und/oder Entspannungsangebote (z. B. Fitnessraum, Yogakurs)	ja	25,1%	24,0%	38,9%	60,9%	29,6%	23,5%	22,7%
	nein	73,6%	74,7%	59,9%	38,0%	70,4%	75,0%	75,4%
	weiß nicht	1,3%	1,3%	1,2%	1,1%	0,0%	1,6%	2,0%
Informationsangebote zu Gesundheitsthemen (z. B. Ernährung und Schlaf)	ja	29,8%	28,7%	41,8%	73,1%	41,1%	26,6%	26,8%
	nein	68,9%	70,0%	57,0%	26,5%	58,9%	71,9%	71,2%
	weiß nicht	1,3%	1,3%	1,2%	0,4%	0,0%	1,6%	2,0%
externe (anonyme) psychologische Beratungsangebote	ja	14,0%	12,8%	30,1%	45,1%	19,1%	14,7%	1,6%
	nein	83,7%	84,8%	67,3%	52,4%	80,9%	83,5%	96,1%
	weiß nicht	2,4%	2,4%	2,5%	2,5%	0,0%	1,8%	2,3%
interne Ansprechpersonen für psychische Probleme oder Erkrankungen	ja	31,0%	30,3%	40,3%	54,3%	47,8%	27,1%	24,0%
	nein	66,7%	67,4%	57,4%	43,1%	52,2%	69,9%	73,8%
	weiß nicht	2,3%	2,3%	2,3%	2,7%	0,0%	3,0%	2,1%
Präventionsangebote oder Schulungen zu psychischer Gesundheit oder Suchterkrankungen	ja	19,4%	18,3%	35,5%	55,2%	32,3%	15,6%	16,0%
	nein	78,7%	79,9%	62,7%	43,0%	67,7%	82,0%	81,8%
	weiß nicht	1,9%	1,9%	1,8%	1,8%	0,0%	2,4%	2,2%
Trainings zu Stressmanagement, Konfliktbewältigung oder Resilienz	ja	24,3%	23,2%	37,7%	62,8%	37,8%	19,4%	19,0%
	nein	75,3%	76,5%	59,7%	36,3%	62,0%	80,4%	78,8%
	weiß nicht	0,5%	0,3%	2,6%	0,9%	0,2%	0,3%	2,2%
Fallzahl		770 – 772	189 – 190	346 – 347	235	192 – 193	426 – 427	130

TABELLE 14B | „Mentale Gesundheit, also das psychische Wohlbefinden, in deiner Ausbildung: Welche der folgenden Angebote gibt es – soweit du weißt – in deiner Ausbildung und nutzt du diese?“ (gestützt)

		Insgesamt (duale Auszubildende)	Schulbildung			Geschlecht			Wohlbefinden		Vollzeit- schüler:innen (insgesamt)
			hoch	mittel	niedrig	männlich	weiblich	etwas anderes/ divers	riskant	stabil	
externe (also außerberufliche bzw. außerschulische) psychologische Beratungsangebote oder Betriebsärzt:in, die man anonym nutzen kann	gibt es und ich nutze es auch	12,6%	16,7%	14,1%	7,9%	11,4%	14,6%	–	3,6%	14,2%	19,4%
	gibt es, aber ich nutze es nicht	29,5%	35,7%	29,7%	25,7%	28,8%	30,4%	20,0%	18,6%	31,3%	37,1%
	gibt es nicht bzw. ist mir nicht bekannt	58,0%	47,6%	56,1%	66,4%	59,8%	55,0%	80,0%	77,9%	54,5%	43,2%
Ansprechpersonen für psychische Probleme oder Erkrankungen im Betrieb	gibt es und ich nutze es auch	13,5%	17,3%	14,9%	8,9%	10,7%	18,2%	–	7,9%	14,4%	22,0%
	gibt es, aber ich nutze es nicht	32,4%	41,1%	31,2%	29,5%	33,8%	30,4%	20,0%	25,0%	33,7%	45,7%
	gibt es nicht bzw. ist mir nicht bekannt	54,1%	41,7%	53,7%	61,6%	55,5%	51,7%	80,0%	67,1%	51,8%	32,1%
Angebote zur Vorbeugung/Prävention von psychischen oder Suchterkrankungen (z. B. Alkoholsucht, Spielsucht)	gibt es und ich nutze es auch	9,7%	19,0%	9,5%	4,1%	8,5%	11,6%	–	4,3%	10,6%	16,4%
	gibt es, aber ich nutze es nicht	23,5%	29,2%	24,0%	18,8%	23,0%	24,3%	20,0%	13,6%	25,2%	33,1%
	gibt es nicht bzw. ist mir nicht bekannt	67,0%	51,2%	66,2%	76,7%	68,5%	64,4%	80,0%	82,1%	64,1%	50,3%
Schulungen zum Umgang mit Stress und/oder Konflikten	gibt es und ich nutze es auch	15,5%	20,8%	16,7%	10,6%	13,2%	19,3%	–	6,4%	17,1%	33,3%
	gibt es, aber ich nutze es nicht	25,0%	37,5%	22,9%	21,2%	24,2%	26,2%	40,0%	18,6%	26,1%	31,8%
	gibt es nicht bzw. ist mir nicht bekannt	59,5%	41,7%	60,4%	67,8%	62,6%	54,4%	60,0%	75,0%	56,7%	34,8%
Sport- und Entspannungsangebote, z. B. Fitnessraum, Yogakurs	gibt es und ich nutze es auch	15,6%	23,8%	15,2%	11,6%	16,9%	13,5%	–	7,1%	17,1%	32,1%
	gibt es, aber ich nutze es nicht	20,9%	29,2%	21,2%	15,1%	19,6%	22,9%	20,0%	17,9%	21,4%	31,3%
	gibt es nicht bzw. ist mir nicht bekannt	63,6%	46,4%	63,6%	72,9%	63,5%	63,5%	80,0%	75,0%	61,5%	36,6%
Informationsangebote zu Gesundheitsthemen, z. B. Ernährung und Schlaf	gibt es und ich nutze es auch	16,9%	22,0%	18,0%	13,0%	14,4%	21,0%	–	3,6%	19,3%	34,8%
	gibt es, aber ich nutze es nicht	22,3%	32,7%	21,6%	16,8%	21,4%	23,8%	20,0%	15,0%	23,6%	30,3%
	gibt es nicht bzw. ist mir nicht bekannt	60,8%	45,2%	60,4%	70,2%	64,2%	55,2%	80,0%	81,4%	57,3%	34,8%
verbindliche Regelungen zur Nutzung von privaten Smartphones während der Arbeitszeit	gibt es und ich nutze es auch	43,2%	42,3%	43,9%	42,5%	39,5%	48,9%	20,0%	34,3%	44,6%	56,3%
	gibt es, aber ich nutze es nicht	21,7%	23,8%	23,2%	17,5%	23,8%	18,5%	20,0%	28,6%	20,7%	21,2%
	gibt es nicht bzw. ist mir nicht bekannt	35,1%	33,3%	32,9%	40,1%	36,5%	32,6%	60,0%	37,1%	34,7%	22,2%
Schulungen zum Umgang mit Medien, z. B. zum Umgang mit Social Media	gibt es und ich nutze es auch	18,5%	23,8%	18,2%	16,1%	15,3%	23,8%	–	5,7%	20,7%	30,3%
	gibt es, aber ich nutze es nicht	19,9%	26,2%	22,1%	12,3%	20,6%	18,5%	40,0%	17,9%	20,3%	28,0%
	gibt es nicht bzw. ist mir nicht bekannt	61,7%	50,0%	59,5%	71,6%	64,1%	57,7%	60,0%	76,4%	59,1%	41,4%
Fallzahl		929	168	462	292	562	362	5	140	789	396

TABELLE 14C | „Wie hilfreich fändest du die jeweiligen Angebote – ganz egal, ob diese derzeit in deiner Ausbildung angeboten werden oder nicht?“ (gestützt)

	Insgesamt (duale Auszubildende)		Schulbildung			Geschlecht			Wohlbefinden		Vollzeit- schüler:innen (insgesamt)
			hoch	mittel	niedrig	männlich	weiblich	etwas anderes/ divers	riskant	stabil	
externe (also außerbetriebliche bzw. außerschuli- sche) psychologi- sche Beratungs- angebote oder Betriebsärzt:in, die man anonym nutzen kann	wäre sehr hilfreich	25,4%	33,3%	26,0%	19,5%	20,6%	32,0%	60,0%	45,0%	21,8%	39,1%
	wäre eher hilfreich	39,0%	41,7%	40,3%	34,9%	35,6%	44,2%	20,0%	33,6%	39,9%	36,9%
	wäre weniger hilfreich	15,4%	14,3%	14,1%	18,2%	18,1%	11,0%	20,0%	11,4%	16,1%	11,4%
	wäre nicht hilfreich	20,3%	10,7%	19,5%	27,1%	25,4%	12,7%	–	10,0%	22,2%	12,4%
Ansprechpersonen für psychische Probleme oder Erkrankungen im Betrieb	wäre sehr hilfreich	30,5%	36,3%	32,9%	23,3%	25,8%	37,3%	60,0%	49,3%	27,2%	43,2%
	wäre eher hilfreich	37,0%	39,9%	37,9%	33,9%	35,6%	39,2%	20,0%	25,0%	39,2%	40,4%
	wäre weniger hilfreich	15,8%	15,5%	14,7%	18,2%	17,6%	13,0%	20,0%	15,0%	16,0%	8,3%
	wäre nicht hilfreich	16,7%	8,3%	14,5%	24,7%	20,8%	10,5%	–	11,4%	17,6%	8,1%
Angebote zur Vorbeugung/ Prävention von psychischen oder Suchterkrankun- gen (z. B. Alkohol- sucht, Spielsucht)	wäre sehr hilfreich	21,2%	26,8%	22,5%	16,1%	18,0%	25,1%	80,0%	35,0%	18,6%	27,0%
	wäre eher hilfreich	32,9%	40,5%	31,8%	29,8%	31,9%	35,4%	–	28,6%	33,8%	40,4%
	wäre weniger hilfreich	20,1%	19,0%	18,4%	24,0%	22,1%	17,4%	20,0%	14,3%	21,2%	18,2%
	wäre nicht hilfreich	25,7%	13,7%	27,3%	29,8%	28,1%	22,4%	–	22,1%	26,4%	14,4%
Schulungen zum Umgang mit Stress und/oder Konflikten	wäre sehr hilfreich	30,2%	32,7%	32,9%	24,7%	25,4%	37,3%	60,0%	42,9%	28,0%	48,0%
	wäre eher hilfreich	44,6%	47,6%	45,5%	40,8%	44,8%	44,5%	20,0%	35,7%	46,1%	37,4%
	wäre weniger hilfreich	10,7%	10,7%	10,0%	12,0%	12,1%	8,3%	20,0%	9,3%	10,9%	7,8%
	wäre nicht hilfreich	14,5%	8,3%	11,7%	22,3%	17,6%	9,9%	–	12,1%	15,0%	6,3%
Sport- und Entspannungs- angebote, z. B. Fitnessraum, Yogakurs	wäre sehr hilfreich	23,3%	31,0%	22,5%	19,5%	20,8%	26,5%	40,0%	25,0%	22,9%	43,2%
	wäre eher hilfreich	36,5%	39,3%	37,9%	33,2%	35,4%	38,4%	40,0%	32,1%	37,3%	31,6%
	wäre weniger hilfreich	19,5%	17,3%	20,6%	18,8%	20,3%	18,2%	20,0%	19,3%	19,5%	14,6%
	wäre nicht hilfreich	20,8%	12,5%	19,0%	28,1%	23,5%	16,9%	–	23,6%	20,3%	10,4%
Informationsange- bote zu Gesund- heitsthemen, z. B. Ernährung und Schlaf	wäre sehr hilfreich	25,5%	33,9%	27,1%	18,5%	20,5%	32,6%	80,0%	31,4%	24,5%	38,9%
	wäre eher hilfreich	39,4%	38,7%	40,3%	38,4%	37,4%	42,8%	20,0%	37,1%	39,8%	41,7%
	wäre weniger hilfreich	14,9%	16,1%	14,1%	15,4%	17,1%	11,3%	20,0%	15,0%	14,8%	11,9%
	wäre nicht hilfreich	20,3%	11,3%	18,4%	27,7%	24,9%	13,5%	–	16,4%	20,9%	7,3%
verbindliche Regelungen zur Nutzung von privaten Smart- phones während der Arbeitszeit	wäre sehr hilfreich	26,7%	21,4%	29,4%	25,0%	25,1%	29,0%	20,0%	15,7%	28,6%	36,9%
	wäre eher hilfreich	34,4%	41,7%	35,3%	29,5%	32,9%	37,0%	20,0%	27,9%	35,6%	37,6%
	wäre weniger hilfreich	19,1%	19,0%	18,6%	19,5%	18,7%	19,1%	60,0%	24,3%	18,3%	15,4%
	wäre nicht hilfreich	19,8%	17,9%	16,7%	25,7%	23,1%	14,6%	–	32,1%	17,5%	9,8%
Schulungen zum Umgang mit Medien, z. B. zum Umgang mit Social Media	wäre sehr hilfreich	20,0%	22,0%	21,2%	16,8%	17,3%	23,8%	60,0%	14,3%	21,0%	32,6%
	wäre eher hilfreich	32,6%	39,3%	31,8%	29,8%	31,9%	34,0%	20,0%	26,4%	33,7%	36,4%
	wäre weniger hilfreich	23,4%	19,0%	25,3%	23,3%	21,9%	26,0%	20,0%	30,7%	22,1%	16,7%
	wäre nicht hilfreich	24,0%	19,0%	21,6%	29,8%	29,0%	16,6%	–	28,6%	23,2%	14,1%
Fallzahl		929	168	462	292	562	362	5	140	789	396

TABELLE 15 | „Gibt es in Ihrem Unternehmen folgende Angebote zur Prävention und zur gezielten Förderung von psychischer Gesundheit von Auszubildenden?“

(Unternehmen, die aktuell oder in den vergangenen fünf Jahren Auszubildende beschäftigt haben)

			Insgesamt			Unternehmensgröße			Kenntnis von psychischen Erkrankungen und Problemen unter Auszubildenden im Unternehmen		
			klein (1 bis 49 MA)	mittel (50 bis 249 MA)	groß (250 MA und mehr)	ja	nein	weiß nicht			
Vertrauensperson speziell für Auszubildende	ja	57,2%	56,8%	62,5%	69,5%	73,3%	57,2%	26,6%			
	nein	41,2%	41,7%	34,0%	27,6%	26,7%	40,9%	70,8%			
	weiß nicht	1,6%	1,5%	3,5%	2,9%	0,0%	1,9%	2,6%			
verbindliche Regelungen zur Nutzung von privaten Smartphones während der Arbeitszeit	ja	44,5%	44,4%	46,3%	53,6%	45,9%	46,0%	25,5%			
	nein	53,8%	54,2%	49,1%	44,0%	54,1%	52,7%	68,3%			
	weiß nicht	1,6%	1,4%	4,6%	2,4%	0,0%	1,3%	6,3%			
Schulungen zur individuellen Medienkompetenz, z. B. zum Umgang mit Social Media	ja	14,2%	14,1%	14,4%	22,0%	15,9%	13,5%	10,6%			
	nein	84,4%	84,7%	80,2%	72,0%	83,8%	84,9%	86,5%			
	weiß nicht	1,4%	1,2%	5,4%	6,0%	0,3%	1,6%	2,9%			
Schulungen für Ausbilder:innen zum Thema psychische Gesundheit	ja	13,3%	12,9%	17,4%	28,0%	22,1%	12,7%	5,3%			
	nein	81,3%	81,7%	76,9%	64,2%	77,7%	82,8%	81,3%			
	weiß nicht	5,4%	5,4%	5,7%	7,8%	0,2%	4,5%	13,4%			
Kollegiale Fallberatung, Supervision oder Coaching-Angebote für Ausbilder:innen	ja	19,4%	18,9%	25,1%	42,5%	20,8%	17,5%	15,8%			
	nein	78,6%	79,3%	69,4%	50,5%	79,2%	80,0%	81,1%			
	weiß nicht	2,0%	1,8%	5,4%	7,1%	0,0%	2,5%	3,0%			
Fallzahl		769 – 772	190 – 191	344 – 347	234 – 235	191 – 193	426	130			

TABELLE 16A | „Wie geht Ihr Unternehmen mit Konflikten oder psychischen Problemen in der Ausbildung um?“

(Unternehmen, die aktuell oder in den vergangenen fünf Jahren Auszubildende beschäftigt haben)

			Unternehmensgröße			Kenntnis von psychischen Erkrankungen und Problemen unter Auszubildenden im Unternehmen		
Insgesamt			klein (1 bis 49 MA)	mittel (50 bis 249 MA)	groß (250 MA und mehr)	ja	nein	weiß nicht
Wir fragen stets aktiv nach, wenn Auszubildende belastet wirken oder sich auffällig verhalten (z.B. Erschöpfung, Konzentrationsprobleme, Reizbarkeit)	trifft zu	51,4%	51,6%	48,8%	47,2%	61,7%	50,4%	39,9%
	trifft eher zu	27,9%	27,3%	38,0%	38,7%	22,7%	28,1%	35,2%
	trifft eher nicht zu	10,7%	11,0%	7,2%	5,6%	15,3%	11,1%	0,8%
	trifft nicht zu	5,0%	5,2%	2,3%	3,6%	0,2%	6,4%	5,0%
	weiß nicht	4,9%	5,0%	3,7%	5,0%	0,0%	4,0%	19,1%
Wir schaffen klare Rahmenbedingungen für einen vertrauensvollen Austausch (z.B. feste Ansprechpersonen, regelmäßige persönliche Gespräche, Rückzugsräume)	trifft zu	35,6%	34,9%	48,1%	48,1%	24,6%	39,8%	28,2%
	trifft eher zu	39,5%	39,9%	31,5%	34,6%	59,5%	32,9%	46,3%
	trifft eher nicht zu	9,1%	9,0%	9,4%	9,8%	10,4%	9,5%	4,3%
	trifft nicht zu	8,7%	8,8%	5,9%	2,7%	5,4%	10,6%	2,3%
	weiß nicht	7,2%	7,4%	5,0%	4,7%	0,0%	7,3%	18,9%
Wir halten unsere Ausbilder:innen an, sensibel mit psychischen Belastungen von Auszubildenden umzugehen	trifft zu	39,3%	39,2%	42,1%	38,0%	53,7%	37,5%	26,0%
	trifft eher zu	35,9%	35,7%	38,6%	44,1%	40,1%	33,8%	41,6%
	trifft eher nicht zu	9,0%	9,0%	8,2%	9,2%	5,7%	11,2%	1,1%
	trifft nicht zu	7,6%	7,6%	7,0%	3,2%	0,4%	9,9%	5,1%
	weiß nicht	8,3%	8,5%	4,1%	5,6%	0,0%	7,6%	26,2%
Wir unterstützen unsere Ausbilder:innen durch konkrete Weiterbildungs- und Unterstützungsmaßnahmen	trifft zu	17,2%	16,6%	26,8%	27,7%	23,6%	17,3%	5,4%
	trifft eher zu	31,5%	31,3%	33,1%	38,5%	26,0%	31,8%	38,5%
	trifft eher nicht zu	25,7%	26,1%	20,8%	19,4%	35,8%	22,9%	26,5%
	trifft nicht zu	17,4%	17,6%	14,5%	8,1%	14,4%	19,3%	10,5%
	weiß nicht	8,2%	8,4%	4,8%	6,4%	0,2%	8,6%	19,0%
Wir pflegen eine offene Fehlerkultur, sodass auch Auszubildende sich trauen, Herausforderungen offen anzusprechen	trifft zu	47,0%	46,7%	54,1%	44,1%	46,4%	50,0%	30,4%
	trifft eher zu	40,0%	40,2%	34,4%	48,2%	48,3%	37,7%	40,5%
	trifft eher nicht zu	3,3%	3,2%	5,5%	1,9%	5,1%	2,0%	8,5%
	trifft nicht zu	5,1%	5,3%	1,6%	1,8%	0,1%	7,2%	0,1%
	weiß nicht	4,6%	4,6%	4,3%	3,9%	0,1%	3,2%	20,6%
Wir unterstützen unsere Auszubildenden, präventiv Maßnahmen zur Vermeidung von psychischen Problemen zu ergreifen (z.B. Beratungs- oder Weiterbildungsangebote)	trifft zu	15,0%	14,8%	18,2%	24,0%	28,2%	12,2%	10,1%
	trifft eher zu	25,2%	24,7%	33,4%	34,1%	25,5%	23,1%	37,6%
	trifft eher nicht zu	28,7%	29,1%	21,2%	24,1%	26,6%	30,9%	18,7%
	trifft nicht zu	21,1%	21,3%	20,5%	12,3%	19,6%	23,5%	9,0%
	weiß nicht	9,9%	10,1%	6,7%	5,5%	0,1%	10,2%	24,6%
Fallzahl		714 – 716	180	324	211 – 212	185	410	120 – 121

TABELLE 16B | „Wie sehr treffen folgende Aussagen auf dich und deine Situation in der Ausbildung zu?“ (gestützt)

			Insgesamt (duale Auszubildende)			Schulbildung			Geschlecht			Wohlbefinden		Vollzeit- schüler:innen (insgesamt)
					hoch	mittel	niedrig	männlich	weiblich	etwas anderes/ divers	riskant	stabil		
Wenn es mir schlecht geht, wird mir in meiner Ausbildung (z. B. von meinem:meiner Ausbilder:in oder Lehrer:in) aktiv Hilfe angeboten	trifft voll und ganz zu	16,6%	14,9%	18,6%	14,0%	14,1%	20,4%	20,0%	5,7%	18,5%	19,7%			
	trifft eher zu	37,5%	40,5%	38,3%	34,2%	35,9%	40,1%	20,0%	21,4%	40,4%	42,2%			
	trifft eher nicht zu	16,3%	22,0%	15,6%	14,0%	17,1%	14,9%	20,0%	22,9%	15,0%	16,9%			
	trifft gar nicht zu	17,3%	8,9%	16,7%	23,3%	19,6%	14,1%	–	40,7%	13,2%	12,4%			
	weiß ich nicht/ kann ich nicht beurteilen	12,5%	13,7%	11,0%	14,0%	13,3%	10,5%	40,0%	9,3%	12,9%	8,6%			
Es gibt in meiner Ausbildung Möglichkeiten, bei Konflikten und/oder psychischen Problemen vertrauensvoll mit meinen Ausbildungsverantwortlichen zu reden	trifft voll und ganz zu	21,6%	22,0%	25,3%	15,8%	20,3%	24,0%	20,0%	11,4%	23,6%	27,5%			
	trifft eher zu	34,2%	40,5%	32,0%	34,6%	34,7%	33,7%	20,0%	17,9%	37,1%	41,4%			
	trifft eher nicht zu	13,8%	16,1%	14,5%	11,3%	12,6%	15,2%	20,0%	20,7%	12,4%	12,6%			
	trifft gar nicht zu	17,9%	9,5%	16,2%	24,0%	20,5%	14,1%	–	40,7%	13,7%	9,3%			
	weiß ich nicht/ kann ich nicht beurteilen	12,5%	11,9%	11,7%	14,4%	11,7%	13,3%	40,0%	9,3%	13,2%	9,1%			
Mein:e Ausbilder:in findet den richtigen Ton im Umgang mit Azubis, die unter psychischen Belastungen leiden	trifft voll und ganz zu	22,7%	22,6%	24,7%	19,9%	20,8%	25,7%	20,0%	10,0%	25,0%	27,0%			
	trifft eher zu	34,3%	36,9%	32,9%	34,9%	32,6%	37,6%	–	21,4%	36,6%	40,9%			
	trifft eher nicht zu	12,5%	15,5%	12,3%	11,3%	14,1%	9,9%	20,0%	22,1%	10,8%	13,6%			
	trifft gar nicht zu	11,0%	8,9%	11,5%	10,3%	10,9%	11,3%	–	33,6%	7,1%	7,1%			
	weiß ich nicht/ kann ich nicht beurteilen	19,5%	15,5%	18,6%	23,3%	21,5%	15,7%	60,0%	12,9%	20,5%	11,4%			
Wenn mir während der Ausbildung ein Fehler passiert, sprechen wir offen darüber und suchen gemeinsam nach Lösungen	trifft voll und ganz zu	35,5%	32,1%	38,5%	33,2%	35,6%	35,4%	40,0%	16,4%	38,9%	34,3%			
	trifft eher zu	41,2%	43,5%	38,5%	44,2%	40,7%	42,0%	40,0%	23,6%	44,4%	43,7%			
	trifft eher nicht zu	12,3%	14,9%	12,6%	9,6%	12,6%	11,9%	–	32,9%	8,6%	14,1%			
	trifft gar nicht zu	8,1%	6,0%	7,6%	10,3%	8,7%	7,2%	–	22,9%	5,4%	5,1%			
	weiß ich nicht/ kann ich nicht beurteilen	2,9%	3,6%	3,0%	2,7%	2,3%	3,6%	20,0%	5,0%	2,5%	2,5%			

		Insgesamt (duale Auszubildende)	Schulbildung			Geschlecht			Wohlbefinden		Vollzeit- schüler:innen (insgesamt)
			hoch	mittel	niedrig	männlich	weiblich	etwas anderes/ divers	riskant	stabil	
In meiner Ausbildung werde ich aktiv gefördert, um meine eigene psychische Gesundheit zu stärken und psychische Probleme zu vermeiden (z. B. durch Beratungs- und Weiterbildungsangebote)	trifft voll und ganz zu	12,9%	16,1%	13,4%	10,3%	11,4%	15,5%	–	0,7%	15,1%	22,7%
	trifft eher zu	25,7%	30,4%	27,5%	20,2%	25,4%	26,2%	20,0%	8,6%	28,8%	37,9%
	trifft eher nicht zu	20,1%	23,8%	20,1%	17,8%	19,9%	20,2%	40,0%	24,3%	19,4%	15,2%
	trifft gar nicht zu	29,0%	19,0%	27,3%	37,3%	31,7%	24,9%	20,0%	57,1%	24,1%	16,2%
	weiß ich nicht/ kann ich nicht beurteilen	12,3%	10,7%	11,7%	14,0%	11,6%	13,3%	20,0%	9,3%	12,8%	7,8%
Ich habe mich schonmal krankgemeldet, weil es mir psychisch/mental nicht gut ging	trifft voll und ganz zu	17,0%	19,6%	18,2%	13,4%	12,1%	25,1%	–	52,1%	10,8%	19,7%
	trifft eher zu	14,7%	23,8%	15,2%	8,6%	13,2%	16,9%	40,0%	17,9%	14,2%	17,9%
	trifft eher nicht zu	8,9%	13,7%	9,1%	5,8%	8,4%	9,9%	–	5,7%	9,5%	17,9%
	trifft gar nicht zu	54,6%	37,5%	52,8%	67,1%	61,2%	44,5%	40,0%	21,4%	60,5%	41,2%
	weiß ich nicht/ kann ich nicht beurteilen	4,7%	4,8%	4,5%	5,1%	5,2%	4,1%	20,0%	3,6%	4,9%	3,0%
Ich spreche psychische Belastungen und Probleme in meiner Ausbildung nicht an, weil ich Angst habe, dass das für mich Nachteile haben könnte	trifft voll und ganz zu	14,5%	19,0%	15,2%	9,9%	13,2%	16,9%	–	37,1%	10,5%	15,9%
	trifft eher zu	20,0%	29,2%	20,3%	14,4%	17,8%	22,9%	40,0%	25,7%	19,0%	27,5%
	trifft eher nicht zu	15,4%	19,0%	15,2%	13,7%	14,8%	16,3%	20,0%	11,4%	16,1%	16,9%
	trifft gar nicht zu	41,6%	26,2%	41,8%	49,7%	46,3%	34,5%	20,0%	20,7%	45,4%	32,3%
	weiß ich nicht/ kann ich nicht beurteilen	8,6%	6,0%	7,6%	12,0%	8,2%	9,1%	20,0%	5,7%	9,1%	7,3%
Fallzahl		929	168	462	292	562	362	5	140	789	396

TABELLE 17 | „Welche Angebote oder Maßnahmen würden Ihrem Unternehmen helfen, um die psychische Gesundheit Ihrer Auszubildenden besser fördern zu können?“
(Unternehmen, die aktuell oder in den vergangenen fünf Jahren Auszubildende beschäftigt haben)

			Unternehmensgröße			Kenntnis von psychischen Erkrankungen und Problemen unter Auszubildenden im Unternehmen		
Insgesamt			klein (1 bis 49 MA)	mittel (50 bis 249 MA)	groß (250 MA und mehr)	ja	nein	weiß nicht
bessere Prävention in der Schule	sehr wichtig	26,6%	26,3%	32,8%	34,6%	24,8%	27,7%	23,1%
	eher wichtig	44,0%	44,2%	39,7%	44,7%	55,5%	40,7%	45,0%
	eher nicht wichtig	5,4%	5,0%	11,2%	10,5%	6,1%	5,7%	1,8%
	überhaupt nicht wichtig	12,0%	12,5%	5,1%	2,5%	7,2%	14,8%	2,4%
	weiß nicht	11,9%	12,0%	11,1%	7,8%	6,5%	11,1%	27,6%
passende Qualifizierungsangebote für Ausbilder:innen	sehr wichtig	14,1%	13,8%	17,0%	23,0%	17,0%	13,7%	11,2%
	eher wichtig	37,2%	36,2%	53,5%	52,4%	53,4%	31,6%	44,9%
	eher nicht wichtig	23,1%	23,5%	15,9%	14,7%	17,5%	25,9%	14,5%
	überhaupt nicht wichtig	11,4%	11,8%	4,6%	4,1%	11,7%	12,6%	2,5%
	weiß nicht	14,3%	14,6%	9,0%	5,8%	0,3%	16,2%	26,9%
mehr Kapazitäten bei psychologischen Beratungs- und Anlaufstellen	sehr wichtig	20,0%	19,5%	28,3%	30,9%	33,1%	17,2%	15,2%
	eher wichtig	27,4%	27,1%	31,4%	33,9%	25,1%	26,1%	40,2%
	eher nicht wichtig	20,0%	20,1%	17,1%	18,3%	22,3%	20,3%	13,8%
	überhaupt nicht wichtig	13,4%	13,7%	8,1%	4,4%	7,3%	16,4%	4,3%
	weiß nicht	19,2%	19,5%	15,1%	12,5%	12,2%	20,0%	26,5%
bessere ausbildungs- begleitende Hilfen durch externe Beratungsangebote	sehr wichtig	11,4%	11,2%	15,1%	12,9%	14,8%	12,1%	1,1%
	eher wichtig	39,2%	39,1%	39,5%	51,1%	60,7%	32,7%	43,5%
	eher nicht wichtig	20,5%	20,2%	24,9%	23,5%	12,2%	23,5%	15,1%
	überhaupt nicht wichtig	14,6%	15,1%	7,9%	4,8%	11,5%	16,5%	7,8%
	weiß nicht	14,3%	14,4%	12,7%	7,8%	0,9%	15,2%	32,4%
intensivere psychologische Betreuung in der Berufsschule (z. B. durch Sozialarbeit)	sehr wichtig	17,0%	16,7%	21,5%	19,2%	25,2%	15,9%	9,2%
	eher wichtig	37,3%	37,2%	36,3%	51,5%	35,0%	39,1%	29,4%
	eher nicht wichtig	15,1%	14,7%	23,1%	18,0%	17,9%	14,5%	14,4%
	überhaupt nicht wichtig	13,9%	14,4%	6,0%	3,9%	10,5%	16,5%	2,6%
	weiß nicht	16,8%	17,0%	13,2%	7,4%	11,4%	14,1%	44,4%
mehr Informationen zu Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen	sehr wichtig	14,0%	13,5%	21,2%	24,4%	20,1%	13,1%	8,9%
	eher wichtig	40,9%	40,3%	51,1%	49,4%	57,1%	35,1%	49,8%
	eher nicht wichtig	23,7%	24,2%	15,2%	13,0%	11,0%	27,6%	20,6%
	überhaupt nicht wichtig	12,1%	12,6%	5,3%	5,4%	6,4%	15,2%	2,5%
	weiß nicht	9,3%	9,4%	7,2%	7,7%	5,3%	9,1%	18,2%
mehr Praxisbeispiele und Austauschmöglichkeiten mit anderen Unternehmen	sehr wichtig	10,2%	10,1%	11,4%	14,3%	12,0%	9,4%	12,4%
	eher wichtig	35,0%	34,6%	41,5%	45,1%	49,6%	30,7%	37,2%
	eher nicht wichtig	26,1%	25,9%	29,4%	26,0%	20,3%	28,4%	21,3%
	überhaupt nicht wichtig	17,0%	17,6%	8,3%	5,3%	12,4%	19,3%	10,6%
	weiß nicht	11,6%	11,8%	9,4%	9,3%	5,7%	12,2%	18,4%
Fallzahl		712 – 713	179	322 – 323	211	184 – 185	408 – 409	119

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Zusatzangebote und Wünsche zur Förderung der psychischen und körperlichen Gesundheit von Auszubildenden	12
Abbildung 2 Häufigkeit von Konflikten und Problemen in der Ausbildung	17
Abbildung 3 Veränderung von Konflikten und Problemen in der Ausbildung	18
Abbildung 4 Zunehmende Auswirkungen durch Erkrankungen und psychische Probleme in Unternehmen	19
Abbildung 5 „Ich habe mich schon mal krankgemeldet, weil es mir psychisch/mental nicht gut ging“	20
Abbildung 6 In so vielen Unternehmen sind psychische Erkrankungen und Probleme von Auszubildenden bekannt	21
Abbildung 7 Auswirkungen von psychischen Problemen und Erkrankungen in der Ausbildung	22
Abbildung 8 Hohe Zufriedenheit mit der Ausbildung	24
Abbildung 9 Häufigkeit emotionaler Belastung und Überforderung in der Ausbildung	25
Abbildung 10 Persönliches Wohlbefinden	26
Abbildung 11 Gründe für Abbruchüberlegungen	28
Abbildung 12 Angebot und Bekanntheit von Unterstützungsangeboten	31
Abbildung 13 Angebot und Bewertung von Unterstützungsangeboten	33
Abbildung 14 Bekanntheit und Nutzung von Unterstützungsangeboten	35
Abbildung 15 Maßnahmen zur Förderung psychischer Gesundheit in der Ausbildung	36
Abbildung 16 Umgang mit digitalen Medien in der Ausbildung	38
Abbildung 17 Umgang mit Konflikten und psychischen Problemen in der Ausbildung	39
Abbildung 18 Unterstützungswünsche zur Förderung der psychischen Gesundheit in der Ausbildung	42

Tabellenverzeichnis

TABELLE 1 „Beschäftigt Ihr Unternehmen derzeit Auszubildende in Deutschland?“	57
TABELLE 2 „Konnten Sie im Jahr 2025 alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzen?“	58
TABELLE 3 „Wie hat sich die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze im Jahr 2025 im Vergleich zum Vorjahr in Ihrem Unternehmen verändert?“	59
TABELLE 4A „Welche besonderen Zusatzleistungen (Benefits) bieten Sie Auszubildenden an?“	60
TABELLE 4B „Wie entscheidend sind oder waren folgenden Kriterien für dich bei der Wahl des Ausbildungsbetriebs?“	62

TABELLE 5 „Wie häufig kommen die folgenden Konflikte und Probleme in der Ausbildung in Ihrem Unternehmen vor?“	63
TABELLE 6 „Hat sich die Häufigkeit dieser Probleme seit der Corona-Pandemie verändert?“	64
TABELLE 7 „Wie haben sich Erkrankungen und psychische Probleme sowie die Folgen und der Umgang damit in Ihrem Unternehmen in den letzten fünf Jahren verändert?“	65
TABELLE 8 „Haben Auszubildende in Ihrem Unternehmen psychische Erkrankungen und Probleme, die Ihnen bekannt sind?“	66
TABELLE 9 „Haben psychische Probleme und Erkrankungen von Azubis folgende Auswirkungen auf die Ausbildung in Ihrem Unternehmen?“	67
TABELLE 10 „Nun geht es um die Zufriedenheit mit deiner Ausbildung. Alles in allem: Wie zufrieden bist du mit ...?“	68
TABELLE 11 „Nun geht es um deine persönlichen Erfahrungen und die Arbeitsbedingungen während der Ausbildung. Wie oft ...?“	70
TABELLE 12 „Dein persönliches Wohlbefinden in den letzten zwei Wochen ganz allgemein. Klick bei jeder Aussage auf die Antwort, die am besten beschreibt, wie du dich in den letzten zwei Wochen gefühlt hast.“	71
TABELLE 13 „Alle, die über Ausbildungsabbruch nachdenken oder bereits (mindestens) einmal eine Ausbildung abgebrochen haben. Was waren oder sind die Gründe dafür, dass du deine Ausbildung abbrechen wolltest oder abgebrochen hast?“	72
TABELLE 14A „Bietet Ihr Unternehmen für Beschäftigte folgende Angebote zur Gesundheitsprävention?“	73
TABELLE 14B „Mentale Gesundheit, also das psychische Wohlbefinden, in deiner Ausbildung: Welche der folgenden Angebote gibt es – soweit du weißt – in deiner Ausbildung und nutzt du diese?“	74
TABELLE 14C „Wie hilfreich fändest du die jeweiligen Angebote – ganz egal, ob diese derzeit in deiner Ausbildung angeboten werden oder nicht?“	75
TABELLE 15 „Gibt es in Ihrem Unternehmen folgende Angebote zur Prävention und zur gezielten Förderung von psychischer Gesundheit von Auszubildenden?“	76
TABELLE 16A „Wie geht Ihr Unternehmen mit Konflikten oder psychischen Problemen in der Ausbildung um?“	77
TABELLE 16B „Wie sehr treffen folgende Aussagen auf dich und deine Situation in der Ausbildung zu?“	78
TABELLE 17 „Welche Angebote oder Maßnahmen würden Ihrem Unternehmen helfen, um die psychische Gesundheit Ihrer Auszubildenden besser fördern zu können?“	80

Weitere Informationen erwünscht?



Melden Sie sich hier für unseren Themen-Newsletter an,
um regelmäßig über die neuesten IW-Publikationen zum
Thema Bildung und Fachkräfte informiert zu werden:
www.iwkoeln.de/newsletter



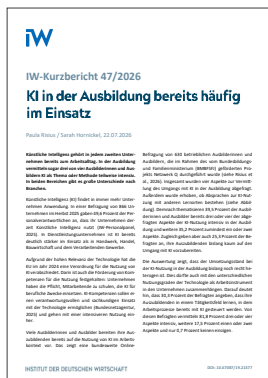
Weiterführende Studien des IW



Hohe Vertragslösungen, fehlende Fachkräfte? Wo die Bindung von Azubis besonders gut funktioniert

Das Binden von Auszubildenden wird für Unternehmen immer schwieriger. 2024 wurde fast jedes dritte Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet. Damit erreichte die vorzeitige Vertragslösungsquote 2024 ihren historischen Höchststand. Besonders betroffen sind Dienstleistungsberufe, während in gewerblich-technischen Berufen die Bindung der Auszubildenden besonders gut gelingt.

[KOFA Kompakt 2/2026: Hohe Vertragslösungen, fehlende Fachkräfte? Wo die Bindung von Azubis besonders gut funktioniert – Institut der deutschen Wirtschaft \(IW\)](#)



KI in der Ausbildung bereits häufig im Einsatz

Künstliche Intelligenz gehört in jedem zweiten Unternehmen bereits zum Arbeitsalltag. Wie eine Befragung von betrieblichen Ausbilder:innen durch das Netzwerk Q zeigt, vermitteln sogar drei von vier Ausbilder:innen KI als Thema oder Methode teilweise intensiv in der Ausbildung. In beiden Bereichen gibt es große Unterschiede nach Branchen.

[KI in der Ausbildung bereits häufig im Einsatz – Institut der deutschen Wirtschaft \(IW\)](#)



Qualität der Ausbildung: Bewerbersituation wird zur zentralen Herausforderung

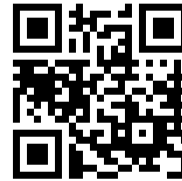
Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist wichtig, um Jugendliche für eine Ausbildung zu begeistern und zu einem motivierten und passend qualifizierten Fachkräftenachwuchs beizutragen. Die Ausbildungsqualität wird dabei in der Regel über drei Dimensionen definiert: Input-, Prozess- und Outputdimension. Vor allem bei der Rekrutierung von Auszubildenden (Inputdimension) stehen Unternehmen vor großen Herausforderungen. Allein im letzten Jahr konnten rund 35 Prozent der Ausbildungsplätze nicht besetzt werden.

[KOFA Kompakt 6/2025: Qualität der Ausbildung – Bewerbersituation wird zur zentralen Herausforderung – Institut der deutschen Wirtschaft \(IW\)](#)

Weitere Informationen erwünscht?



Wenn Sie regelmäßig per E-Mail alle wichtigen Informationen rund um Chance Ausbildung (z. B. Studien, Veranstaltungen, Newsletter) erhalten möchten, können Sie sich hier anmelden: www.b-sti.org/ausbildung



Weiterführende Studien der Bertelsmann Stiftung



Ausbildungsperspektiven 2026

Die Berufsausbildung überzeugt diejenigen, die den Einstieg geschafft haben: 90 Prozent der Auszubildenden sind zufrieden, 87 Prozent würden ihren Beruf erneut wählen. Auch unter Schüler:innen genießt die Ausbildung ein hohes Ansehen. Doch insbesondere junge Menschen mit niedriger Schulbildung zweifeln an ihren Chancen. Die Ergebnisse unserer neuen Befragung zeigen: Ausbildung hat kein grundsätzliches Imageproblem – Handlungsbedarf besteht vor allem beim Zugang und bei der beruflichen Orientierung.

www.chance-ausbildung.de/jugendbefragung2026



Mit Benefits gegen den Bewerbermangel?

Viele Unternehmen haben Schwierigkeiten, Auszubildende zu finden, und werben deshalb intensiver um Nachwuchs – zunehmend auch mit freiwilligen Zusatzleistungen. Doch wie bewerten junge Menschen solche Benefits? Unsere Studie stellt Daten des Jobmonitors der Bertelsmann Stiftung den Ergebnissen einer repräsentativen Befragung junger Menschen gegenüber, um die Frage zu beantworten, welche Potenziale Benefits für ein erfolgreiches Ausbildungsmarketing haben.

www.chance-ausbildung.de/benefits2026



Drei Perspektiven – eine Vision

Die gemeinsame Veröffentlichung mit der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung zeigt, wie junge Menschen sowie Fach- und Leitungskräfte den Übergangssektor erleben – und warum verlässliche Begleitung und flexible Wege in Ausbildung nötig sind.

www.chance-ausbildung.de/uebergangssektor-drei-perspektiven

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0
bertelsmann-stiftung.de

Fabian Schaffer
Project Manager
Programm Bildung und Next Generation
Telefon +49 30 275788-186
fabian.schaffer@bertelsmann-stiftung.de

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Konrad-Adenauer-Ufer 21
50668 Köln
iwkoeln.de

Dirk Werner
Leiter des Clusters Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte
Telefon +49 221 4981-712
werner@iwkoeln.de

www.bertelsmann-stiftung.de | www.iwkoeln.de