

Antragsbereich B / Antrag 6

Jusos

**B6: Den Ausbildungsreport ernst nehmen: Wie wir die Berufsbildung von Morgen gestalten**  
(Überweisung an nächsten Landesparteitag)

Wird nach dem Grund für den Erfolg der deutschen Volkswirtschaft gefragt, so ist das duale Ausbildungssystem häufig die erste Antwort. Durch die Kombination aus praxisrelevanter Bildung am Arbeitsplatz und einer Mischung aus Allgemeinwissen und fachspezifischer Bildung in den Berufsschulen vermag es das duale Ausbildungssystem, vermutlich wie kein anderes Bildungssystem, hochqualifizierte Facharbeiter\*innen hervorzubringen und damit das Fundament für die Herstellung jener Qualitätsprodukte zu legen, für die das Label „Made in Germany“ weltweit steht. Auch für die Beschäftigten ist das duale Ausbildungssystem ein Erfolgsmodell: So liegt die Arbeitslosenquote bei Personen ohne Berufsabschluss in Deutschland bei 20%, während Personen mit betrieblicher bzw. schulischer Berufsausbildung eine durchschnittliche Arbeitslosenquote von 4,2% aufweisen[1]. Auch steigt die Arbeitszufriedenheit, wenn eine Berufsausbildung absolviert wurde[2], sowie das Lebenseinkommen: Im Durchschnitt verdient eine Person mit abgeschlossener Berufsausbildung um 242.000 EUR mehr als eine Person ohne entsprechende Ausbildung[3].

15

Dennoch ist die Entwicklung des dualen Ausbildungssystems in Deutschland alarmierend. So wurde im letzten Berichtsjahr mit 1,337 Millionen Personen ein historisches Minimum an Menschen in dualer Ausbildung seit Aufzeichnungsbeginn 1993 erreicht. Zudem wurden in den letzten drei Jahren die geringsten Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen gemessen. Dass die Abnahme der Personen in Berufsausbildung mitnichten ein Ergebnis der demografischen Entwicklung ist, wird durch eine rückläufige Auszubildendenquote, d.h. dem Verhältnis von Personen in Ausbildung relativ zur Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, versinnbildlicht[4]. Dieser Trend wird sowohl von der Angebotsseite, als auch von den Nachfrager\*innen nach Ausbildungsplätzen bestimmt. Zwar ist das Ausbildungsplatzangebot 2015 relativ zum Vorjahr leicht gestiegen, dennoch markiert der Wert mit 563.055 das zweitgeringste Ausbildungsplatzangebot seit der Wiedervereinigung. Gleichzeitig ist die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen durch Privatpersonen rückläufig: Mit 602.886 nachgefragten Ausbildungsplätzen in 2015 setzt sich der Abwärtstrend in der Nachfrage weiter fort. Im Ergebnis lässt sich feststellen, dass die Attraktivität der dualen Ausbildung für Ausbilder\*innen wie auch für Auszubildende in den letzten Jahren gesunken ist. Über die tatsächliche Nachfrage nach Auszubildenden durch die Betriebe lässt sich im Übrigen streiten, erreichte die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze in 2015 ihr historisches Maximum[5]. Häufig ist das Melden von Überkapazitäten bei Ausbildungsplätzen lediglich ein

30

35 Vorwand, um den Pool an Bewerber\*innen und / oder die Reputation des Unternehmens zu  
erhöhen. Auch sind die Passungen von Nachfrage und Angebot geographisch höchst unterschied-  
lich: Während im Norden und Westen Nachfrager\*innen Schwierigkeiten beim Finden eines  
(passenden) Ausbildungsplatzes haben, treten im Osten wie im Süden Probleme beim Finden  
von Auszubildenden durch die Anbieter\*innen auf. Passungsprobleme, d.h. das gleichzeitige  
40 Vorhandensein von erfolglosen Nachfrager\*innen und unbesetzten Ausbildungsplätzen, treten  
vor allem in Ostdeutschland auf. Überangebote von Ausbildungsplätzen sind im Hotel- und  
Gaststättengewerbe, Übernachtungen im Bereich Web- und Mediendesign zu finden[6]. Zudem  
sind Probleme regional höchst diversifiziert: Während in Großstädten ein hoher basaler Versor-  
gungsgrad[7] vorliegt, ist dieser in den umliegenden Einzugsgebieten gering. Im Ergebnis führt  
dies zu einem erhöhten Pendler\*innenaufkommen im Umkreis der Städte. Eine besonders hohe  
45 Mobilitätsbereitschaft liegt in ländlichen Gebieten mit geringer Siedlungsdichte vor.[8] Gerade  
hier mangelt es häufig an öffentlicher Verkehrsinfrastruktur, welche Mobilität garantieren soll.

Im Ergebnis lässt sich entsprechend feststellen, dass im Bereich der Berufsausbildung angebots-  
seitige wie nachfrageseitige Probleme auftreten. Zudem treten regional Passungsprobleme auf.  
50 Höhere Mobilität führt im Einzugsbereich größerer Städte zu Pendler\*innenbewegungen hin  
zum Ausbildungsort in der Stadt. In ländlichen Gebieten ist die Verfügbarkeit von öffentlicher  
Verkehrsinfrastruktur entscheidend. Diese gesamtwirtschaftlichen Probleme sind Ergebnisse von  
Einzelentscheidungen, sowohl von (potentiellen) Arbeitnehmer\*innen sowie von (möglichen)  
Ausbildungsbetrieben. Ferner spielt die politische Investitionsbereitschaft eine herausragende  
55 Rolle. Im Folgenden werden Anreizmechanismen vorgestellt, die zur Steigerung von Ausbildungs-  
platzangeboten wie Ausbildungsnachfragen führen können. Daraus leiten wir unsere politischen  
Forderungen ab.

60

### **Nachfrageseitige Maßnahmen**

Nach Beendigung der schulischen Ausbildung hängt die Entscheidung für oder gegen die duale  
Berufsausbildung wesentlich von dessen Attraktivität gegenüber Alternativen wie Lohnarbeit  
und Studium ab. Ein Faktor, der dabei maßgeblich ist, ist die Ausbildungsqualität. Je höher die  
65 Qualität der Ausbildung ist, desto mehr wird während der Ausbildung erlernt. Entsprechend ist  
die Ausbildungsqualität ein Maß für die persönliche Rendite der Ausbildung.

Eine wesentliche Rolle kommt hierbei den Berufsschulen zu. Dabei kommt es einerseits auf eine  
stets aktuelle Ausstattung mit Lern- und Arbeitsmitteln an, um den geänderten Arbeitsrealitäten  
70 in den Betrieben im Zeitalter der Digitalisierung gerecht zu werden, aber auch auf geänderte  
Präferenzen von Menschen, beispielsweise in sozialen Berufen reagieren zu können. Gleichzeitig  
muss in den Berufsschulen gewährleistet werden, dass das Gelernte tatsächlich auch für die  
Arbeitsrealität der Auszubildenden von Relevanz ist. Entsprechend ist der Austausch zwischen

75 Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen von erheblicher Bedeutung. Auch muss ein sinnvoller  
Betreuungsschlüssel in den Schulen eingehalten werden, um eine sinnvolle Wissensvermittlung  
zu gewährleisten. Gerade im praktischen Unterricht ist direkte Betreuung der Berufsschüler\*innen maßgeblich, sowohl für den Lernerfolg wie auch für den Arbeitsschutz. Auch müssen  
Beteiligungsmöglichkeiten für Schüler\*innen gegeben sein: Durch die Ausrichtung des Unterrichts nach den Bedürfnissen der Auszubildenden steigt einerseits die Relevanz des vermittelten  
80 Stoffs und andererseits auch die Motivation. Der Ausbildungsreport 2017 der DGB-Jugend stellt  
in keinem der genannten Bereiche Fortschritte relativ zum Stand von 2012 fest.

Um eine qualitativ angemessene Lehre in den Berufsschulen zu gewährleisten, fordern wir Jusos  
daher die **zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Lern- und Arbeitsmitteln**. Dabei sind  
85 ausreichende Mittel durch den Staat bereit zu stellen, um die Ausstattung von Berufsschulen  
mit Computerinfrastruktur, aktuellen Maschinen, Arbeitsmaterialien und Lehrbüchern sicher  
zu stellen. Berufsschulen müssen sowohl mit der technischen Entwicklung der Arbeitsgeräte  
im Betrieb, wie auch mit der Digitalisierung in den privaten Lebensbereichen der Menschen,  
mithalten können.

90 Ferner fordern wir eine **engere Verzahnung und Vernetzung von Berufsschulen und Ausbildungs-**  
**betrieben**. In Form von regelmäßigen Treffen von Ausbildungsbetrieb und Berufsschule soll der  
Austausch zwischen den beiden Lehr- und Lernstätten befeuert werden, um die Vermittlung von  
berufsrelevantem Wissen zu verbessern. Gleichzeitig sollen Ausbildungsbetriebe im Rahmen  
95 eines Ausbildungsplans für jeden Ausbildungsberuf, der gemeinsam mit Gewerkschaften und  
Arbeitgeber\*innenverbänden zu erarbeiten ist, stärker in die Ausgestaltung der Ausbildung  
eingebunden werden.

Zur Verbesserung der Partizipationsmöglichkeiten von Auszubildenden in den Berufsschulen  
100 fordern wir die **Etablierung von Auszubildendenräten in den Berufsschulen**, die jährlich zu wählen  
sind. Dabei entsenden die jeweiligen Ausbildungszweige innerhalb einer Berufsschule demokra-  
tisch gewählte Vertreter\*innen, die innerhalb des jeweiligen Rates Belange der Auszubildenden  
gegenüber der Berufsschule vertreten. Ihnen muss dabei Einfluss auf die Lehre in den Berufsschu-  
len, wie auch auf die Verwendung von Mitteln innerhalb des Fachbereichs eingeräumt werden.  
105 Für gesamtschulische Belange bilden Vertreter\*innen der jeweiligen Auszubildendenräte ein  
gemeinsames Azubi-Parlament, welches die Interessen der Gesamtheit der Berufsschüler\*innen  
gegenüber der Schulleitung vertritt. Zudem sind die Vertretungen sowohl fachintern, wie auch  
fachübergreifend, zwischen den Berufsschulen durch regelmäßige Konferenzen zu vernetzen.

110

Der größte Einflussfaktor für die Ausbildungsqualität im Betrieb ist das Bestehen einer Interes-  
senvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung oder ein Betriebs-  
bzw Personalrat. Sie sorgen arbeitnehmer\*innenseitig für die Überprüfung der Einhaltung

115 von Gesetzen und Verordnungen. Gibt es keine Interessenvertretung im Betrieb, gibt es auch  
niemanden, der\*die diese Aufgaben übernimmt. Entsprechend greifen die von gesetzgeberischer  
Seite institutionalisierten Mechanismen zur Sicherung der Ausbildungsqualität ins Leere, wenn  
im Betrieb kein Betriebsrat und keine Jugend- und Auszubildendenvertretung existiert. Darüber  
120 hinaus sind die oft nicht verbindlich oder lassen sich einfach umgehen. Für die Garantie einer  
attraktiven, weil qualitativ hochwertigen, Berufsausbildung muss daher der gesetzliche Rahmen  
und die Mitbestimmung gestärkt werden.

Ein zentrales Instrument zur Sicherung der Ausbildungsqualität ist dabei der betriebliche Aus-  
bildungsplan. Dieser überträgt die Elemente des Ausbildungsrahmenplans auf den Betrieb und  
125 legt die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung fest. Entsprechend wird im Ausbil-  
dungsplan fixiert, welcher Ausbildungsinhalt in welchem Zeitrahmen durch welche Lehrperson  
im Betrieb vermittelt wird. Gemäß §11 Berufsbildungsgesetz ist der betriebliche Ausbildungsplan  
dem Ausbildungsvertrag beizufügen. Dennoch liegt mehr als einem Drittel von 11.876 Befragten  
kein betrieblicher Ausbildungsplan vor, und in einer Vielzahl der Fälle wird der Ausbildungsplan  
130 nicht immer, oder gar selten oder nie, eingehalten.[9] Ohne Kenntnis über den betrieblichen  
Ausbildungsplan können Auszubildende nicht trennscharf zwischen ausbildungsfremder und  
ausbildungseigener Tätigkeit unterscheiden. Außerdem können sie nicht mit absoluter Sicherheit  
das Erlernen eines Ausbildungsinhalts einfordern. Entsprechend schwächt das Fehlen des be-  
trieblichen Ausbildungsplans die Position der Auszubildenden. Da der Rechtsanspruch auf einen  
135 Ausbildungsplan bereits besteht, muss die Durchsetzung des Anspruchs verbessert werden. Dazu  
ist es zunächst notwendig, die Auszubildenden über ihre Rechte zu informieren. Direkt nach Ende  
der Probezeit müssen sie über die Berufsschulen unter Einbeziehung des DGB über ihre rechtliche  
Stellung informiert werden. Zudem soll eine Checkliste mit Dokumenten an die Auszubildenden  
verteilt werden, welche die neben dem Ausbildungsvertrag erforderlichen Dokumente ausweist.  
140 Bei der Meldung der Auszubildenden an die Berufsschulen durch die Betriebe soll bestätigt  
werden müssen, dass alle gesetzlich vorgeschriebenen Unterlagen an den\*die Auszubildende\*n  
übergeben wurden. Am ersten Berufsschultag sollen neben dem Ausbildungsvertrag Anlagen,  
insbesondere der betriebliche Ausbildungsplan, vorgelegt werden müssen. Fehlen entsprechende  
Anlagen, so wird dies unverzüglich der zuständigen Kammer gemeldet und die entsprechen-  
145 den Unterlagen durch die Kammer und Berufsschule beim Ausbildungsbetrieb angefordert  
und dem\*der Auszubildenden übergeben. Zudem sollen Abweichungen vom Ausbildungsplan  
grundsätzlich nicht erlaubt sein. Änderungen am Ausbildungsplan sind im Einvernehmen beider  
Parteien unter engen Vorgaben nur dann zulässig, sofern sie dem Gesamtausbildungsziel explizit  
zuträglich sind.

150 Das alleinige Vorliegen eines betrieblichen Ausbildungsplans garantiert jedoch noch nicht, dass  
während der Ausbildung keine ausbildungsfremden Tätigkeiten ausgeübt werden müssen. Um  
sicher zu stellen, dass die Ausbildung tatsächlich ihrem Namen gerecht wird, **sind Ausbildungs-  
betriebe durch die zuständige Kammer regelmäßig zu überprüfen**. Insbesondere sind dabei die  
155 Auszubildenden anzuhören. Zudem müssen unabhängige Kontrollinstanzen geschaffen werden,

bei denen das Verrichten fachfremder Tätigkeiten angezeigt werden kann. Gewerbeaufsichtsämter sind mit mehr Personal auszustatten, damit regelmäßige, unangekündigte Kontrollen stattfinden können. Diese sind mindestens einmal pro Jahr in jedem Betrieb und in Verdachtsfällen anlassbezogen durchzuführen. Berufsbildungsausschüsse sind mit einem Anhörungsrecht zu versehen und mit ein Unterausschuss zur Ausbildungsqualität ist zu etablieren.

160

Gleichzeitig ist der Missbrauch des Ausbildungsverhältnisses zur Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten rechtlich schärfer zu ahnden: In Härtefällen muss die Ausbildungsberechtigung entzogen werden können.

165

Eine weitere, zentrale Instanz zur Prüfung der Ausbildungsqualität ist das Berichtsheft, welches durch den\*die Auszubildende zu führen ist. Es macht eine Gegenüberstellung des Status Quo der Ausbildung und dem im Ausbildungsplan formulierten Ausbildungsziel möglich und dient daher der Kontrolle des Betriebs wie auch des\*der Auszubildenden. Da Ausbildung im Betrieb immer ein Wechselverhältnis zwischen Lehrenden und Lernenden bedeutet, muss auch beim Formulieren des Berichtshefts Rücksprache mit den Auszubildenden möglich sein. Ferner ist das Berichtsheft Bestandteil der betrieblichen Ausbildung und damit während der Arbeitszeit zu führen. Dennoch wird das Berichtsheft in vielen Fällen nicht am Arbeitsplatz, sondern zu Hause von den Auszubildenden geführt, weil Ausbildungsbetriebe hierfür keine Zeit einräumen. Zudem ist das Berichtsheft nicht für alle Ausbildungen obligatorisch. Entsprechend fordern wir die **Einführung von Berichtsheften für alle Ausbildungsberufe** als Zulassungsvoraussetzung für die Abschlussprüfung. Zudem ist in das Berufsbildungsgesetz aufzunehmen, dass das Berichtsheft während der Arbeitszeit am Ausbildungsort zu führen ist.

170

175

Ferner ist es für eine Ausbildung unerlässlich, dass Ausbilder\*innen erreichbar sind. Nur bei Wissensvermittlung durch Ausbildungspersonen ist sichergestellt, dass fachliche wie didaktische Qualifikation für die Vermittlung der ausbildungsrelevanten Kenntnisse vorliegt. Entsprechend muss bei den Ausbilder\*innen das Bewusstsein geschaffen werden, dass ihre Präsenz und Erreichbarkeit für den Erfolg der Ausbildung zentral sind. Zu diesem Zweck fordern wir, dass **einheitliche Standards bei der Ausbildung zu Berufsausbilder\*innen** festgelegt werden, die die Anwesenheit und Erreichbarkeit von Ausbilder\*innen für alle Ausbildungsberufe in den Mittelpunkt rücken. Ferner sollen didaktische, pädagogische und jugendpsychologische Kompetenzen vermittelt werden. Die Auffrischung dieser Kompetenzen ist durch regelmäßige Lehrgänge sicher zu stellen. Die Verbindlichkeit ist in der Ausbildungseignungsverordnung zu fixieren. Für eine angemessene Betreuung der Auszubildenden muss ein rechtsverbindlicher Schlüssel von maximal 8 Auszubildenden pro Ausbilder\*in festgeschrieben werden.

185

190

Ein ganz wesentlicher Hebel hinsichtlich der Ausbildungsqualität ist, neben den genannten institutionellen Maßnahmen und der Interessenvertretungen, die festgelegte Ausbildungszeit,

195

welche sowohl die Arbeitszeit im Betrieb, wie auch die Nach- und Vorarbeitszeit für die Berufsschule umfasst, sowie der Umgang mit Überstunden. Infolge der Mehrfachbelastung von Auszubildenden durch Arbeit in der Ausbildungsstätte, Berufsschule sowie Vor- und Nachbereitung des gelernten Inhalts ist ausreichend Zeit für Regeneration, Freizeit und Ehrenamt für den langfristigen Erfolg der Ausbildung unerlässlich. Dennoch werden gerade von Auszubildenden, aufgrund von Betriebshierarchie und ungünstiger Verhandlungsposition mit Hinblick auf die Übernahme, Überstunden und Wochenendarbeit häufig erwartet. Dies konterkariert jedoch den eigentlichen Zweck der Ausbildung, nämlich nicht die Profitorientierung, sondern das Erlernen einer Fachtätigkeit. Um den Missbrauch der Ausbildung zu verhindern und eine ausreichende Regeneration, auch in Hinblick auf die Berufsschule, zu gewährleisten, fordern wir daher ein **Verbot von Überstunden für Personen in Ausbildung**. Ferner kommt dem Wochenende eine besondere Rolle für die Regeneration zu. Insofern darf Wochenendarbeit in der Ausbildung nur dann geleistet werden, sofern die dort vermittelten Ausbildungsinhalte während der Woche unter keinen Umständen vermittelt werden können. Selbiges gilt für Schichtdienste. Für Minderjährige sind Überstunden, Schichtdienst und Wochenendarbeit generell zu verbieten.

Ferner sind Betriebe gelegentlich kreativ, was die Auslegung gesetzlicher Vorschriften hinsichtlich der Anrechnung von Berufsschulzeiten auf die Arbeitszeit anbelangt. Um dies künftig zu verhindern und Prozesskosten zu vermeiden, fordern wir daher die Konkretisierung der gesetzlichen Bestimmungen im Berufsbildungsgesetz dahingehend, dass **Berufsschulzeiten einschließlich Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die Arbeitszeit angerechnet und vergütet** werden. Die Rückkehrpflicht nach der Berufsschule in den Betrieb muss – unabhängig vom Alter des\*der Auszubildenden und der Dauer des Berufsschultages – abgeschafft werden. Dabei ist ein Berufsschultag stets als voller Arbeitstag anzurechnen. Ferner wird, um eine ausreichende Vorbereitung für Prüfungen zu gewährleisten, fünf Tage Sonderurlaub für Auszubildende vor allen Teilen der Abschluss-, bzw Zwischenprüfungen eingeräumt.

Schlussendlich bringen stärkere gesetzliche Leitplanken nichts, solange sie nicht umfassend kontrolliert und bei Nichteinhaltung schmerzvoll sanktioniert werden. Entsprechend bedarf es einer **Verstärkung der Betriebskontrollen**, insbesondere auch zu Nachtzeiten und am Wochenende, um Verstöße zu identifizieren. Sanktionen dürfen dabei nicht bei kleinen Geldbußen enden, sondern müssen empfindliche Strafen und bei gravierenden Verstößen auch zwingend den Entzug der Ausbildungseignung zur Folge haben. Außerdem müssen Ausnahmeregelungen und Öffnungsklauseln beim Jugendarbeitsschutz gestrichen werden. Arbeitsschutz und die Gewährleistung eines qualitativ hochwertigen Ausbildungsrahmens dürfen sich nicht an den Bedürfnissen einzelner Betriebe oder Branchen orientieren, sondern müssen stets auf die Auszubildenden ausgerichtet werden.

Schlussendlich wollen wir auch über die Vergütung von Ausbildung reden. Schließlich sind alle blumigen Worte über die Wichtigkeit der dualen Ausbildung, die nur zu gerne als das Rückgrat der deutschen Wirtschaft bezeichnet wird, nichts außer Schall und Rauch, sofern sie sich nicht in

der Bezahlung niederschlagen. Die Ausbildungsvergütung zeigt die Wertigkeit der Ausbildung auf, die ihr die Wirtschaft beimisst. Dabei legt sie sowohl zwischen den Ausbildungsberufen eine  
240 Art Hierarchie fest, wie auch relativ zu Alternativen zur Berufsausbildung, beispielsweise dem Studium. Ferner fungiert sie als finanzielle Hilfe für die Auszubildenden und hilft, deren Lebensunterhalt zu bestreiten. Zudem sichert sie qualifizierten Nachwuchs, da sie mit Entlohnung lockt.

Letztere Funktion hat die Ausbildungsvergütung in den letzten Jahrzehnten zunehmend verfehlt.  
245 So liegt die Ausbildungsvergütung im ersten Jahr durchschnittlich bei 695 EUR brutto und damit etwas unterhalb des Niveaus des BAföG-Höchstsatzes. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass eine Vielzahl an Ausbildungsberufen im ersten Lehrjahr weit unter den Sätzen des BAföG bezahlt. In der Konsequenz erscheint das Studium aufgrund höherer Fördersätze häufig gesellschaftlich erwünschter als die Berufsausbildung, was zu einer Umlenkung von Jugendlichen führt,  
250 die sich ansonsten gegebenenfalls für die duale Ausbildung entschieden hätten. Neben der Wertschätzung bildet die Vergütung der Ausbildung immer auch die Basis finanzieller Eigenständigkeit. Mit einer Ausbildungsvergütung unterhalb des BAföG-Höchstsatzes ist allerdings ein eigenständiges Leben nicht möglich. Um allen Auszubildenden ein Mindestmaß an wirtschaftlicher Eigenständigkeit zu garantieren und eine angemessene Wertschätzung, auch relativ  
255 zu anderen Alternativen, zu bieten, fordern wir eine **Mindestausbildungsvergütung in Höhe des BAföG-Höchstsatzes ab Ausbildungsbeginn**. Zur Wahrung der Tarifautonomie und Stärkung der Gewerkschaften gegen das Umgehen der Tarifbindungen mit außertarifären Lösungen wollen wir Allgemeinverbindlichkeitserklärungen ausweiten. Wir streben ein Ausbildungssystem an, in dem jeder Ausbildungsberuf durch einen entsprechenden Ausbildungstarif gesichert ist.

260

Zusätzlich zur vergleichsweise geringen Entlohnung werden Auszubildende durch Mehrkosten für Schulgeld und Lernmittel belastet. Wir fordern daher, dass **alle Kosten, die im Zusammenhang mit der Ausbildung für den\*die Auszubildende anfallen, vom Betrieb getragen werden müssen**.

Schlussendlich ist Sicherheit für Beschäftigte ein wichtiger Aspekt. Gerade für Jugendliche spielt die Frage, ob ein Beschäftigungsverhältnis über die Ausbildung hinaus bestehen bleibt, eine gewichtige Rolle. Entscheidungen wie der Bezug einer Wohnung oder das Gründen einer Familie werden immer auch maßgeblich von der beruflichen Sicherheit geprägt, ebenso wie größere, immobile Investitionsentscheidungen. Wir fordern deshalb eine allgemeine Übernahmeverpflichtung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Gerade kurzfristige Ankündigungen hinsichtlich der Übernahme führen bei vielen Auszubildenden zu unnötig großer Unsicherheit und üben Leistungsdruck aus. Entsprechend fordern wir eine **Ankündigungsfrist bei geplanter Nichtübernahme**: Wird ein\*e Auszubildende\*r nicht übernommen, so muss dies ein Jahr vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses mitgeteilt werden und entsprechend durch wichtige  
270 Gründe erläutert werden. Lässt der\*die Arbeitgeber\*in diese Frist verstreichen, so besteht der Rechtsanspruch auf eine unbefristete Stelle in Vollzeit für den\*die Auszubildende.  
275

280 All jene genannten Maßnahmen tragen zur Attraktivität der dualen Berufsausbildung bei. Sie  
korrigieren Fehlentwicklungen der vergangenen Jahre, gewährleisten die Durchsetzbarkeit  
institutioneller Rahmenbedingungen und motivieren durch direktere und inklusivere Partizipati-  
onskanäle. Gleichzeitig gilt es aber auch das Angebot an Ausbildungsplätzen zu verändern und  
Anreize für ein Mehr an Ausbildung von Seiten der Betriebe zu setzen.

285

### Angebotsseitige Maßnahmen

290 Neben den genannten Maßnahmen, die eine Ausbildung für Jugendliche wieder attraktiver  
machen und damit mit Versäumnissen der letzten Jahre aufräumen, gilt es sicherzustellen, dass  
Betriebe ausreichend Ausbildungsplätze anbieten. Wie eingangs erwähnt, ist die Anzahl der  
angebotenen Ausbildungsplätze seit Jahren rückläufig.

295 Der zentrale Grund für den Rückgang der Zahl der Ausbildungsplätze ist, dass Ausbildung  
Kosten verursacht. Zwar fallen in Landwirtschaft und freien Berufen Ausbildungskosten nur  
in geringem Umfang an (was maßgeblich an der mangelnden Tarifbindung liegt), dennoch  
kostet die Berufsausbildung die Betriebe Geld. Ein Ausbildungsplatz im Handwerk verursacht  
dabei Nettokosten im Umfang von durchschnittlich 2513 EUR, in Industrie und Handel 4607  
300 EUR und im öffentlichen Dienst rund 7234 EUR[10]. Rekrutieren Arbeitgeber\*innen hingegen  
erst Erwerbspersonen mit abgeschlossener Berufsausbildung, so sparen sie sich diese initialen  
Kosten zunächst ein. Entsprechend profitieren Betriebe, die nicht, oder unterhalb des eigenen  
Bedarfs, ausbilden, von Betrieben, welche über ihren Bedarf ausbilden. Um diese Fehlanreize zu  
vermeiden, müssen Kosten für die Ausbildung gesamtheitlich von den Betrieben getragen wer-  
den. Zu diesem Zweck fordern wir Jusos die **Etablierung einer Ausbildungsumlage**: Alle Betriebe,  
305 die nicht, oder unterhalb ihres Bedarfs, ausbilden, leisten Zahlungen in einen Ausbildungsfonds.  
Gleichzeitig erhalten Unternehmen, die über ihre Kapazitäten hinaus ausbilden, Zahlungen aus  
diesem Fonds. Damit werden Kosten für die Ausbildung gerecht unter allen Betrieben verteilt.  
Gleichzeitig sind wir der Überzeugung, dass die Ausbildung nachhaltige Pflicht von Unternehmen  
sein muss. Entsprechend werden nicht nur Ausgleichszahlungen zur Verteilung der Kostenlast  
310 für die Ausbildung in den Fonds geleistet, sondern ferner auch Zahlungen darüber hinaus, welche  
der fehlenden Bereitschaft zur Ausbildung und damit zum nachhaltigen Aufrechterhalten des  
Wirtschaftssystems Rechnung tragen. Schließlich entstehen einer gesamten Volkswirtschaft  
Kosten, wenn betriebliche Bildung aufgrund kurzfristigen Gewinnkalküls durch den Staat über-  
nommen werden muss.

315

Zudem sinkt die Zahl der ausbildenden Kleinbetriebe seit Jahren. Gründe hierfür liegen in der  
Unerfahrenheit mit dem Ausbildungssystem, im Umgang mit dem gestiegenen Umfang an  
Bewerbungen sowie dem Fehlen von geeigneten Ausbilder\*innen und Arbeitsgeräten.

320 Wir Jusos fordern daher **die Auflage eines großflächig angelegten Ausbildungsprogramms der Bundesarbeitsagenturen für kleinere Unternehmen**, welches bei der Sichtung der Bewerbungen zur Hand geht und geeignete Bewerber\*innen vermittelt. Zudem sollen durch Mitarbeiter\*innen des Arbeitgeber\*innenservice der Bundesagentur gezielt auf Ausbildungspartnerschaften, Tandem- und Verbundausbildungen hingewiesen werden.

325

Schlussendlich muss der Staat dann korrigierend eingreifen, wenn der Markt versagt. Liegen nicht genügend Ausbildungsplätze vor, so muss der Staat die vorhandene Nachfrage durch die Schaffung entsprechender Ausbildungsplätze sättigen. Zu diesem Zweck fordern wir Jusos die **Einführung einer gesetzlichen Ausbildungsplatzgarantie**. Diese umfasst das Versprechen an jede\*n Jugendlichen\*n, dass, sofern kein Ausbildungsplatz gefunden wurde, eine duale Berufsausbildung für mindestens drei Jahre mit mindestens 50% betrieblicher Praxis garantiert wird. Betriebe, die aufgrund geänderter Wirtschaftslage Auszubildende suchen, können Auszubildende aus den Ausbildungsstätten abwerben. Außerbetriebliche Ausbildungen werden mit dem branchen- und ortsüblichen Maßstäben vergütet. Die außerbetriebliche Ausbildung wird mit den Mitteln des Ausbildungsfonds finanziert.

335

Alle genannten Maßnahmen zielen darauf ab, das Angebot an Ausbildungsplätzen zu erhöhen. Dennoch kann es vorkommen, dass Anbieter\*in und Nachfrager\*in zwar existieren, aber nicht zueinander finden. In diesen Fällen spricht man von Mismatch. Werkzeuge zur Vermeidung und Reduzierung von Mismatch finden sich im Folgenden.

340

### Infrastrukturmaßnahmen

345 Ferner wirkt sich fehlende Infrastruktur hinderlich auf die freie Wahl der Ausbildung sowie das Finden passender Ausbildungsplätze aus. Zwar decken Berufsschulen in der Fläche die klassischen Handwerks-, Industrie- und Handelsberufe ab, allerdings oftmals nicht alle in der Fläche verbreiteten Tätigkeiten. So müssen für konventionelle Ausbildungen wie die des\*der Steuerberatungsgehilf\*in häufig bis zu hundert Kilometer vom Ausbildungsort zur Berufsschule zurückgelegt werden. Dies mindert die Wahlfreiheit für Minderjährige massiv, sofern keine öffentlichen Verkehrsmittel zur Verfügung stehen, die zu Schulbeginn ein Erreichen der Schule ermöglichen. Gleichzeitig werden Auszubildende durch Kosten für Mobilität belastet. Um eine wirkliche Wahlfreiheit der Ausbildungsberufe zu gewährleisten fordern wir daher **ein kostenfreies Azubi-Ticket**, welches die Mobilität im gesamten Bundesland der Ausbildung garantiert.

350 Findet die Ausbildung in einem sich zum Wohnort unterscheidenden Bundesland statt, so ist die kostenfreie Mobilität jedenfalls bis zur Ausbildungsstätte zu sichern. Langfristig sollen alle Personen in Ausbildung, also Schüler\*innen, Auszubildende, Studierende und Freiwillige zu einem landesweiten Auszubildendenticket zusammengefasst werden. Kann mittels öffentlicher

355

360 Verkehrsinfrastruktur trotzdem keine pünktliche Anreise zum Berufsschulstandort gewährleistet werden, so sind Alternativen, wie berufsschulnahe, kostenfreie Auszubildendenwohnheime, in Betracht zu ziehen.

Um Mismatch auf dem Ausbildungsmarkt zu reduzieren, ist über eine **Erhöhung der Mobilität** nachzudenken. Sitzt beispielsweise die\*der passende Bewerber\*in in Bayern, während sich die  
365 Stelle in Brandenburg befindet, so können überregionale Vermittlungsmaßnahmen über die Bundesagentur für Arbeit beim Matchen der beiden Parteien helfen. Ferner können Azubi-Wohnzulagen oder Begrüßungsgelder für Auszubildende die Anreize zum Umzug erhöhen. Ferner ist über eine **stärkere Kooperation zwischen Arbeitsagenturen und Ausbildungsbetrieb** nachzudenken: Verfügt ein\*e Bewerber\*in zum Zeitpunkt der Bewerbung nicht über die notwen-  
370 digen Kompetenzen für den Beginn eines Ausbildungsverhältnisses bei einem Betrieb, und bleibt dieser Ausbildungsplatz ansonsten unbesetzt, so soll ein Qualifizierungsabkommen mit der Bundesagentur für Arbeit geschlossen werden können. Dabei garantiert die Bundesagentur, die Vorqualifizierung der Bewerber\*innen zu übernehmen. Im Gegenzug garantiert die Ausbildungs-  
stätte, dass nach erfolgter Qualifizierung die\*der Bewerber\*in einen Ausbildungsplatz erhält.

375

All diese genannten Maßnahmen stärken die duale Ausbildung. Sie helfen Ausbildungsinteressierten, die geeignete Stelle für sie zu finden, und sichern Stabilität, Eigenständigkeit und gute  
380 Ausbildungsqualität. Sie stellen ferner Gerechtigkeit unter den Betrieben her und garantieren, dass genügend Ausbildungsplätze vorhanden sind. Sie tragen zudem zum Ausgleich zwischen den Regionen, zwischen Stadt und Land sowie zwischen West und Ost bei. Mit der Etablierung oben genannter Maßnahmen wird daher für eine gerechte und solidarisch finanzierte Ausbildung  
385 der Zukunft sicherstellt.

[1] Vgl. Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote, Bundesagentur für Arbeit

390

[2] Vgl. Arbeitszufriedenheit, DIW

[3] Vgl. IAB Kurzbericht 1/2014

395 [4] Vgl. IAB Expertise Berufliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland

[5] Vgl. Berufsbildungsbericht 2016

[6] Vgl. Berufsbildungsbericht 2016

400

[7] Der basale Versorgungsgrad misst das Verhältnis von Ausbildungsplatzangeboten relativ zu Personen in Ausbildung vor Ort und ist daher ein Indikator für die Versorgungslage einer Region mit Arbeitsplätzen

405

[8] Vgl. Berufsbildungsbericht 2016

[9] Vgl. Ausbildungsreport 2017, DGB-Jugend

[10] Daten: Statistisches Bundesamt