

Antragsbereich B / Antrag B6

AntragstellerInnen: Jusos Bayern

Empfänger: Landesparteitag

Empfehlung der Antragskommission: Annahme

me

B6: Den Ausbildungsreport ernst nehmen: Wie wir die Berufsbildung von Morgen gestalten

Den Ausbildungsreport ernst nehmen: Wie wir die Berufsbildung von Morgen gestalten

- 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].
- 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 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 unterschiedlich: 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 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 Medientdesign zu finden[6]. Zudem sind Probleme regional höchst diversifiziert: Während in Großstädten ein hoher basaler Versorgungsgrad[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 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 angebotsseitige wie nachfrageseitige Probleme auftreten. Zudem treten regional Passungsprobleme auf. 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 Rolle. Im Folgenden werden Anreizmechanismen vorgestellt, die zur Steigerung von Ausbildungsplatzangeboten wie Ausbildungsnachfragen führen können. Daraus leiten wir unsere politischen Forderungen ab.

75 **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 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
85 es einerseits auf eine stets aktuelle Ausstattung mit Lern- und Arbeitsmit-
teln an, um den geänderten Arbeitsrealitäten 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
90 gelehrte tatsächlich auch für die Arbeitsrealität der Auszubildenden von Re-
levanz ist. Entsprechend ist der Austausch zwischen 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
95 ist direkte Betreuung der Berufsschüler*innen maßgeblich, sowohl für den
Lernerfolg wie auch für den Arbeitsschutz. Auch müssen Beteiligungsmö-
glichkeiten für Schüler*innen gegeben sein: Durch die Ausrichtung des
Unterrichts nach den Bedürfnissen der Auszubildenden steigt einerseits
die Relevanz des vermittelten Stoffs und andererseits auch die Motivation.
100 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 gewährleis-
ten, fordern wir Jusos daher die **zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen**
105 **mit Lern- und Arbeitsmitteln**. Dabei sind ausreichende Mittel durch den
Staat bereit zu stellen, um die Ausstattung von Berufsschulen mit Compu-
terinfrastruktur, aktuellen Maschinen, Arbeitsmaterialien und Lehrbüchern
sicher zu stellen. Berufsschulen müssen sowohl mit der technischen Ent-
wicklung der Arbeitsgeräte im Betrieb, wie auch mit der Digitalisierung in
110 den privaten Lebensbereichen der Menschen, mithalten können.

Ferner fordern wir eine **engere Verzahnung und Vernetzung von Berufs-**
schulen und Ausbildungsbetrieben. In Form von regelmäßigen Treffen von
Ausbildungsbetrieb und Berufsschule soll der Austausch zwischen den
115 beiden Lehr- und Lernstätten befeuert werden, um die Vermittlung von
berufsrelevantem Wissen zu verbessern. Gleichzeitig sollen Ausbildungsbe-
triebe im Rahmen eines Ausbildungsplans für jeden Ausbildungsberuf, der
gemeinsam mit Gewerkschaften und Arbeitgeber*innenverbänden zu erar-
beiten ist, stärker in die Ausgestaltung der Ausbildung eingebunden werden.

120 Zur Verbesserung der Partizipationsmöglichkeiten von Auszubildenden in
den Berufsschulen fordern wir die **Etablierung von Auszubildendenräten**
in den Berufsschulen, die jährlich zu wählen sind. Dabei entsenden die
jeweiligen Ausbildungsbranche innerhalb einer Berufsschule demokratisch
125 gewählte Vertreter*innen, die innerhalb des jeweiligen Rates Belange
der Auszubildenden gegenüber der Berufsschule vertreten. Ihnen muss

dabei Einfluss auf die Lehre in den Berufsschulen, wie auch auf die Verwendung von Mitteln innerhalb des Fachbereichs eingeräumt werden. Für gesamt schulische 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.

135

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

150

Ein zentrales Instrument zur Sicherung der Ausbildungsqualität ist dabei der betriebliche Ausbildungsplan. Dieser überträgt die Elemente des Ausbildungsrahmenplans auf den Betrieb und legt die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung fest. Entsprechend wird im Ausbildungsplan 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 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 betrieblichen Ausbildungsplans die Position der Auszubildenden. Da der Rechtsanspruch auf einen 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. Bei der Meldung der Auszubildenden an die Berufsschulen durch die Betriebe soll bestätigt werden müssen, dass alle gesetzlich vorgeschriebenen
175 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 entsprechenden Unterlagen durch die Kammer und
180 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.

185 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 Ausbildungsbetriebe**
190 **durch die zuständige Kammer regelmäßig zu überprüfen.** Insbesondere sind dabei die 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
195 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.

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

Eine weitere, zentrale Instanz zur Prüfung der Ausbildungsqualität ist
205 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
210 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
215 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.

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 Ausbildungsseignungsverordnung zu fixieren. Für eine angemessene Betreuung der Auszubildenden muss ein rechtsverbindlicher Schlüssel von maximal 8 Auszubildenden pro Ausbilder*in festgeschrieben werden.

Ein ganz wesentlicher Hebel hinsichtlich der Ausbildungsqualität ist, neben den genannten institutionellen Maßnahmen und der Interessenvertretungen, die festgelegte Ausbildungszeit, 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
265 Arbeitszeit angeht. 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
270 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
275 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,
280 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 Ausbildereignung zur Folge haben. Außerdem müssen Ausnahmeregelungen und Öffnungs-
285 klauseln 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.

290 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
295 Bezahlung niederschlagen. Die Ausbildungsvergütung zeigt die Wertigkeit der Ausbildung auf, die ihr die Wirtschaft beimisst. Dabei legt sie sowohl zwischen den Ausbildungsberufen eine 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
300 Lebensunterhalt zu bestreiten. Zudem sichert sie qualifizierten Nachwuchs, da sie mit Entlohnung lockt.

Letztere Funktion hat die Ausbildungsvergütung in den letzten Jahrzehnten zunehmend verfehlt. So liegt die Ausbildungsvergütung im ersten Jahr
305 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
 310 einer Umlenkung von Jugendlichen führt, 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
 315 allen Auszubildenden ein Mindestmaß an wirtschaftlicher Eigenständigkeit zu garantieren und eine angemessene Wertschätzung, auch relativ 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
 320 Tarifbindungen mit außertarifären Lösungen wollen wir Allgemeinverbindlichkeitserklärungen ausweiten. Wir streben ein Ausbildungssystem an, in dem jeder Ausbildungsberuf durch einen entsprechenden Ausbildungstarif gesichert ist.

325 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**.

330 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
 335 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**
 340 **Nichtübernahme**: Wird ein*e Auszubildende*r nicht übernommen, so muss dies ein Jahr vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses mitgeteilt werden und entsprechend durch wichtige 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.

345

All jene genannten Maßnahmen tragen zur Attraktivität der dualen Berufsausbildung bei. Sie korrigieren Fehlentwicklungen der vergangenen Jahre, gewährleisten die Durchsetzbarkeit institutioneller Rahmenbedingungen
 350 und motivieren durch direktere und inklusivere Partizipationskanäle. Gleichzeitig gilt es aber auch das Angebot an Ausbildungsplätzen zu verändern

und Anreize für ein Mehr an Ausbildung von Seiten der Betriebe zu setzen.

355 **Angebotsseitige Maßnahmen**

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.

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 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 werden. Zu diesem Zweck fordern wir Jusos die **Etablierung einer Ausbildungsumlage**: Alle Betriebe, 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 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 übernommen werden muss.

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.

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.

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.

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.

Infrastrukturmaßnahmen

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 Ausbildungs-ort 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. 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 Verkehrsinfrastruktur

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

445

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 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 notwendigen

450 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 Ausbildungsstätte, dass nach erfolgter Qualifizierung die*der Bewerber*in einen

455 Ausbildungsplatz erhält.

All diese genannten Maßnahmen stärken die duale Ausbildung. Sie helfen Ausbildungsinteressierten, die geeignete Stelle für sie zu finden, und sichern

465 Stabilität, Eigenständigkeit und gute 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

470 eine gerechte und solidarisch finanzierte Ausbildung gesorgt, die sich an den Bedürfnissen der Menschen orientiert und den wirtschaftlichen Erfolg der Zukunft sicherstellt.

[1] Vgl. Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote, Bundesagentur für Arbeit

475

[2] Vgl. Arbeitszufriedenheit, DIW

[3] Vgl. IAB Kurzbericht 1/2014

480

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

[5] Vgl. Berufsbildungsbericht 2016

485

[6] Vgl. Berufsbildungsbericht 2016

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

[8] Vgl. Berufsbildungsbericht 2016

[9] Vgl. Ausbildungsreport 2017, DGB-Jugend
495

[10] Daten: Statistisches Bundesamt