

Antragsbereich B / **Antrag B6****AntragstellerInnen:** Jusos Bayern**Empfänger:** Landesparteitag**Empfehlung der Antragskom-****mission:** Annahme**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 Ausbil-

dungssystem in Deutschland alarmierend. So wurde im letzten Berichtsjahr mit 1,337 Millionen
30 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
35 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
40 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
45 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
50 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,
55 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
60 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)
65 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 Ausbildungs-
70 plätzen, 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
75 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
80 ländlichen Gebieten mit geringer Siedlungsdichte
vor.[8] Gerade hier mangelt es häufig an öffentlicher
Verkehrsinfrastruktur, welche Mobilität garantieren
soll.

85 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 Pend-
90 ler*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)
95 Arbeitnehmer*innen sowie von (möglichen)
Ausbildungsbetrieben. Ferner spielt die politische
Investitionsbereitschaft eine herausragende Rolle. Im
Folgenden werden Anreizmechanismen vorgestellt,
die zur Steigerung von Ausbildungsplatzangeboten

100 wie Ausbildungsnachfragen führen können. Daraus
leiten wir unsere politischen Forderungen ab.

105 **Nachfrageseitige Maßnahmen**

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

Eine wesentliche Rolle kommt hierbei den Berufs-
schulen zu. Dabei kommt es einerseits auf eine stets
aktuelle Ausstattung mit Lern- und Arbeitsmitteln
120 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 Be-
125 rufsschulen gewährleistet werden, dass das gelehrt
tatsächlich auch für die Arbeitsrealität der Auszu-
bildenden von Relevanz ist. Entsprechend ist der
Austausch zwischen Ausbildungsbetrieben und Be-
rufsschulen von erheblicher Bedeutung. Auch muss
130 ein sinnvoller Betreuungsschlüssel in den Schulen
eingehalten werden, um eine sinnvolle Wissensver-
mittlung zu gewährleisten. Gerade im praktischen
Unterricht ist direkte Betreuung der Berufsschü-
ler*innen maßgeblich, sowohl für den Lernerfolg
135 wie auch für den Arbeitsschutz. Auch müssen Be-

teiligungsmöglichkeiten für Schüler*innen gegeben sein: Durch die Ausrichtung des Unterrichts nach den Bedürfnissen der Auszubildenden steigt einerseits die Relevanz des vermittelten Stoffs und andererseits
140 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
145 die **zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Lern- und Arbeitsmitteln**. Dabei sind ausreichende Mittel durch den Staat bereit zu stellen, um die Ausstattung von Berufsschulen mit Computerinfrastruktur, aktuellen Maschinen, Arbeitsmaterialien
150 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,
155 mithalten können.

Ferner fordern wir eine **engere Verzahnung und Vernetzung von Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben**. In Form von regelmäßigen Treffen von
160 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 eines Ausbildungsplans für jeden Ausbildungsberuf, der gemeinsam mit
165 Gewerkschaften und Arbeitgeber*innenverbänden zu erarbeiten ist, stärker in die Ausgestaltung der Ausbildung eingebunden werden.

170 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 Ausbildungszweige
175 innerhalb einer Berufsschule demokratisch 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
180 Verwendung von Mitteln innerhalb des Fachbereichs eingeräumt werden. Für gesamtschulische Belange bilden Vertreter*innen der jeweiligen Auszubildendenräte ein gemeinsames Azubi-Parlament, welches die Interessen der Gesamtheit der Berufsschüler*innen
185 gegenüber der Schulleitung vertritt. Zudem sind die Vertretungen sowohl fachintern, wie auch fachübergreifend, zwischen den Berufsschulen durch regelmäßige Konferenzen zu vernetzen.

190

Der größte Einflussfaktor für die Ausbildungsqualität im Betrieb ist das Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und
195 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
200 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.
205 Darüber hinaus sind die oft nicht verbindlich oder lassen sich einfach umgehen. Für die Garantie einer attraktiven, weil qualitativ hochwertigen, Berufsaus-

bildung muss daher der gesetzliche Rahmen und die Mitbestimmung gestärkt werden.

210

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 wer-
den müssen, dass alle gesetzlich vorgeschriebenen
245 Unterlagen an den*die Auszubildende*n übergeben
wurden. Am ersten Berufsschultag sollen neben
dem Ausbildungsvertrag Anlagen, insbesondere
der betriebliche Ausbildungsplan, vorgelegt werden
250 müssen. Fehlen entsprechende Anlagen, so wird dies
unverzüglich der zuständigen Kammer gemeldet und
die entsprechenden Unterlagen durch die Kammer
und Berufsschule beim Ausbildungsbetrieb ange-
fordert und dem*der Auszubildenden übergeben.
255 Zudem sollen Abweichungen vom Ausbildungsplan
grundsätzlich nicht erlaubt sein. Änderungen am Aus-
bildungsplan sind im Einvernehmen beider Parteien
unter engen Vorgaben nur dann zulässig, sofern sie
dem Gesamtausbildungsziel explizit zuträglich sind.

260

Das alleinige Vorliegen eines betrieblichen Aus-
bildungsplans garantiert jedoch noch nicht, dass
während der Ausbildung keine ausbildungsfremden
Tätigkeiten ausgeübt werden müssen. Um sicher
265 zu stellen, dass die Ausbildung tatsächlich ihrem
Namen gerecht wird, **sind Ausbildungsbetriebe
durch die zuständige Kammer regelmäßig zu
überprüfen.** Insbesondere sind dabei die Auszubil-
denden anzuhören. Zudem müssen unabhängige
270 Kontrollinstanzen geschaffen werden, bei denen
das Verrichten fachfremder Tätigkeiten angezeigt
werden kann. Gewerbeaufsichtsämter sind mit mehr
Personal auszustatten, damit regelmäßige, unange-
kündigte Kontrollen stattfinden können. Diese sind
275 mindestens einmal pro Jahr in jedem Betrieb und
in Verdachtsfällen anlassbezogen durchzuführen.
Berufsbildungsausschüsse sind mit einem Anhö-
rungsrecht zu versehen und mit ein Unterausschuss
zur Ausbildungsqualität ist zu etablieren.

280

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

285 werden können.

Eine weitere, zentrale Instanz zur Prüfung der Ausbildungsqualität ist das Berichtsheft, welches durch den*die Auszubildende zu führen ist. Es macht eine
290 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
295 zwischen Lehrenden und Lernenden bedeutet, muss auch beim Formulieren des Berichtshefts Rücksprache mit den Ausbildenden 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
300 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
305 ist.
310

Ferner ist es für eine Ausbildung unerlässlich, dass Ausbilder*innen erreichbar sind. Nur bei Wissensvermittlung durch Ausbildungspersonen ist
315 sichergestellt, dass fachliche wie didaktische Qualifi-

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

335

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 Über-

nahme, 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 Ausbildereignung 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 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
425 in den letzten Jahrzehnten zunehmend verfehlt.
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
430 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
435 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
440 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 zu anderen Alternativen, zu bieten,
445 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
450 wir Allgemeinverbindlichkeitserklärungen ausweiten.
Wir streben ein Ausbildungssystem an, in dem jeder
Ausbildungsberuf durch einen entsprechenden
Ausbildungstarif gesichert ist.

455 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,**

460 **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
465 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.
470 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
475 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
480 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.

485 All jene genannten Maßnahmen tragen zur Attraktivität der dualen Berufsausbildung bei. Sie korrigieren Fehlentwicklungen der vergangenen Jahre, gewährleisten die Durchsetzbarkeit institutioneller
490 Rahmenbedingungen 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.

495

Angebotsseitige Maßnahmen

Neben den genannten Maßnahmen, die eine Aus-
500 bildung für Jugendliche wieder attraktiver machen
und damit mit Versäumnissen der letzten Jahre
aufräumen, gilt es sicherzustellen, dass Betriebe aus-
reichend Ausbildungsplätze anbieten. Wie eingangs
erwähnt, ist die Anzahl der angebotenen Ausbil-
505 dungsplätze seit Jahren rückläufig.

Der zentrale Grund für den Rückgang der Zahl der
Ausbildungsplätze ist, dass Ausbildung Kosten ver-
ursacht. Zwar fallen in Landwirtschaft und freien
510 Berufen Ausbildungskosten nur in geringem Umfang
an (was maßgeblich an der mangelnden Tarifbin-
dung liegt), dennoch kostet die Berufsausbildung
die Betriebe Geld. Ein Ausbildungsplatz im Hand-
werk verursacht dabei Nettokosten im Umfang von
515 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 Berufs-
ausbildung, so sparen sie sich diese initialen Kosten
520 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
525 getragen werden. Zu diesem Zweck fordern wir Jusos
die **Etablierung einer Ausbildungsumlage**: Alle
Betriebe, die nicht, oder unterhalb ihres Bedarfs, aus-
bilden, leisten Zahlungen in einen Ausbildungsfonds.
Gleichzeitig erhalten Unternehmen, die über ihre
530 Kapazitäten hinaus ausbilden, Zahlungen aus diesem
Fonds. Damit werden Kosten für die Ausbildung ge-

recht unter allen Betrieben verteilt. Gleichzeitig sind wir der Überzeugung, dass die Ausbildung nachhaltige Pflicht von Unternehmen sein muss. Entsprechend
535 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
540 Wirtschaftssystems Rechnung tragen. Schließlich entstehen einer gesamten Volkswirtschaft Kosten, wenn betriebliche Bildung aufgrund kurzfristigen Gewinnkalküls durch den Staat übernommen werden muss.

545
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
550 dem Fehlen von geeigneten Ausbilder*innen und Arbeitsgeräten.

Wir Jusos fordern daher **die Auflage eines großflächig angelegten Ausbildungsprogramms der**
555 **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
560 Ausbildungspartnerschaften, Tandem- und Verbundausbildungen hingewiesen werden.

Schlussendlich muss der Staat dann korrigierend eingreifen, wenn der Markt versagt. Liegen nicht
565 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
570 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
575 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 Ausbildungs-
580 fonds finanziert.

Alle genannten Maßnahmen zielen darauf ab, das Angebot an Ausbildungsplätzen zu erhöhen. Dennoch kann es vorkommen, dass Anbieter*in und
585 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.

590 **Infrastrukturmaßnahmen**

Ferner wirkt sich fehlende Infrastruktur hinderlich auf die freie Wahl der Ausbildung sowie das Finden passender Ausbildungsplätze aus. Zwar decken Be-
595 rufsschulen 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
600 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.
605 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 Ausbil-
610 dung 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,
615 Auszubildende, Studierende und Freiwillige zu einem
landesweiten Auszubildendenticket zusammenge-
fasst werden. Kann mittels öffentlicher Verkehrs-
infrastruktur trotzdem keine pünktliche Anreise zum
Berufsschulstandort gewährleistet werden, so sind
620 Alternativen, wie berufsschulnahe, kostenfreie Aus-
zubildendenwohnheime, in Betracht zu ziehen.

Um Mismatch auf dem Ausbildungsmarkt zu re-
duzieren, ist über eine **Erhöhung der Mobilität**
625 nachzudenken. Sitzt beispielsweise die*der passende
Bewerber*in in Bayern, während sich die Stelle in
Brandenburg befindet, so können überregionale
Vermittlungsmaßnahmen über die Bundesagen-
tur für Arbeit beim Matchen der beiden Parteien
630 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
635 Bewerber*in zum Zeitpunkt der Bewerbung nicht
über die notwendigen Kompetenzen für den Beginn
eines Ausbildungsverhältnisses bei einem Betrieb,
und bleibt dieser Ausbildungsplatz ansonsten un-
besetzt, so soll ein Qualifizierungsabkommen mit

640 der Bundesagentur für Arbeit geschlossen werden
können. Dabei garantiert die Bundesagentur, die Vor-
qualifizierung der Bewerber*innen zu übernehmen.
Im Gegenzug garantiert die Ausbildungsstätte, dass
nach erfolgter Qualifizierung die*der Bewerber*in
645 einen Ausbildungsplatz erhält.

All diese genannten Maßnahmen stärken die duale
Ausbildung. Sie helfen Ausbildungsinteressierten,
die geeignete Stelle für sie zu finden, und sichern
650 Stabilität, Eigenständigkeit und gute Ausbildungs-
qualität. Sie stellen ferner Gerechtigkeit unter den
Betrieben her und garantieren, dass genügend Aus-
bildungsplätze vorhanden sind. Sie tragen zudem
zum Ausgleich zwischen den Regionen, zwischen
655 Stadt und Land sowie zwischen West und Ost bei. Mit
der Etablierung oben genannter Maßnahmen wird
daher für eine gerechte und solidarisch finanzierte
Ausbildung gesorgt, die sich an den Bedürfnissen der
Menschen orientiert und den wirtschaftlichen Erfolg
660 der Zukunft sicherstellt.

[1] Vgl. Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote,
Bundesagentur für Arbeit

665 [2] Vgl. Arbeitszufriedenheit, DIW

[3] Vgl. IAB Kurzbericht 1/2014

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

[5] Vgl. Berufsbildungsbericht 2016

[6] Vgl. Berufsbildungsbericht 2016

675

[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

680

[8] Vgl. Berufsbildungsbericht 2016

[9] Vgl. Ausbildungsreport 2017, DGB-Jugend

685 [10] Daten: Statistisches Bundesamt