

Antragsbereich B / Antrag 5

Antragsteller: Jusos Bayern

Empfänger: Landesparteitag

B5: 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].

20

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 Mediendesign 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.

85

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 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 Gelehrte tatsächlich auch für die Arbeitsrealität der Auszubildenden von Relevanz 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 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 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 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.

115 Ferner fordern wir eine **engere Verzahnung und Vernetzung von Berufs-**
120 **schulen und Ausbildungsbetrieben.** 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 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.

Zur Verbesserung der Partizipationsmöglichkeiten von Auszubildenden in
den Berufsschulen fordern wir die **Etablierung von Auszubildendenräten**
125 **in den Berufsschulen,** die jährlich zu wählen sind. Dabei entsenden die
jeweiligen Ausbildungszweige 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 Ver-
wendung von Mitteln innerhalb des Fachbereichs eingeräumt werden. Für
130 gesamtschulische Belange bilden Vertreter*innen der jeweiligen Auszubil-
dendenräte 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,
135 zwischen den Berufsschulen durch regelmäßige Konferenzen zu vernetzen.

Der größte Einflussfaktor für die Ausbildungsqualität im Betrieb ist das
140 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
145 die von gesetzgeberischer Seite institutionalisierten Mechanismen zur Si-
cherung 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
150 muss daher der gesetzliche Rahmen und die Mitbestimmung gestärkt
werden.

Ein zentrales Instrument zur Sicherung der Ausbildungsqualität ist dabei

der betriebliche Ausbildungsplan. Dieser überträgt die Elemente des Aus-
155 bildungsrahmenplans 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.
160 Dennoch liegt mehr als einem Drittel von 11.876 Befragten kein betrieblicher
Ausbildungsplan vor, und in einer Vielzahl der Fälle wird der Ausbildungs-
plan nicht immer, oder gar selten oder nie, eingehalten.[9] Ohne Kenntnis
über den betrieblichen Ausbildungsplan können Auszubildende nicht trenn-
scharf zwischen ausbildungsfremder und ausbildungseigener Tätigkeit
165 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
170 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.
175 Bei der Meldung der Auszubildenden an die Berufsschulen durch die Be-
triebe soll bestätigt werden müssen, dass alle gesetzlich vorgeschriebenen
Unterlagen an den*die Auszubildende*n übergeben wurden. Am ersten
Berufsschultag sollen neben dem Ausbildungsvertrag Anlagen, insbeson-
dere der betriebliche Ausbildungsplan, vorgelegt werden müssen. Fehlen
180 entsprechende Anlagen, so wird dies unverzüglich der zuständigen Kammer
gemeldet und die entsprechenden Unterlagen durch die Kammer und
Berufsschule beim Ausbildungsbetrieb angefordert und dem*der Auszu-
bildenden übergeben. Zudem sollen Abweichungen vom Ausbildungsplan
grundsätzlich nicht erlaubt sein. Änderungen am Ausbildungsplan sind im
185 Einvernehmen beider Parteien unter engen Vorgaben nur dann zulässig,
sofern sie dem Gesamtausbildungsziel explizit zuträglich sind.

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

Kontrollinstanzen geschaffen werden, bei denen das Verrichten fach-
195 fremder 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
200 mit ein Unterausschuss zur Ausbildungsqualität ist zu etablieren.

Gleichzeitig ist der Missbrauch des Ausbildungsverhältnisses zur Verrich-
tung ausbildungsfremder Tätigkeiten rechtlich schärfer zu ahnden: In
Härtefällen muss die Ausbildungsberechtigung entzogen werden können.
205

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
210 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.
215 Dennoch wird das Berichtsheft in vielen Fällen nicht am Arbeitsplatz, son-
dern 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
220 die Abschlussprüfung. Zudem ist in das Berufsbildungsgesetz aufzuneh-
men, dass das Berichtsheft während der Arbeitszeit am Ausbildungsort zu
führen ist.

Ferner ist es für eine Ausbildung unerlässlich, dass Ausbilder*innen er-
225 reichbar sind. Nur bei Wissensvermittlung durch Ausbildungspersonen ist
sichergestellt, dass fachliche wie didaktische Qualifikation für die Vermitt-
lung 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
230 Zweck fordern wir, dass **einheitliche Standards bei der Ausbildung zu
Berufsausbilder*innen** festgelegt werden, die die Anwesenheit und Erreich-
barkeit von Ausbilder*innen für alle Ausbildungsberufe in den Mittelpunkt
rücken. Ferner sollen didaktische, pädagogische und jugendpsychologische

235 Kompetenzen vermittelt werden. Die Auffrischung dieser Kompetenzen ist durch regelmäßige Lehrgänge sicher zu stellen. Die Verbindlichkeit ist in der Ausbildungszeichnungsverordnung zu fixieren. Für eine angemessene Betreuung der Auszubildenden muss ein rechtsverbindlicher Schlüssel von maximal 8 Auszubildenden pro Ausbilder*in festgeschrieben werden.

240

Ein ganz wesentlicher Hebel hinsichtlich der Ausbildungsqualität ist, neben den genannten institutionellen Maßnahmen und der Interessenvertretungen, die festgelegte Ausbildungszeit, welche sowohl die Arbeitszeit im 245 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 250 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 255 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 260 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.

265 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 270 und der Dauer des Berufsschultages – abgeschafft werden. Dabei ist ein

Berufsschultag stets als voller Arbeitstag anzurechnen. Ferner wird, um
275 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
280 sie nicht umfassend kontrolliert und bei Nichteinhaltung schmerzvoll
sanktioniert werden. Entsprechend bedarf es einer **Verstärkung der Be-**
triebskontrollen, 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 gravie-
285 renden Verstößen auch zwingend den Entzug der Ausbildereignung zur
Folge haben. Außerdem müssen Ausnahmeregelungen und Öffnungs-
klauseln beim Jugendarbeitsschutz gestrichen werden. Arbeitsschutz und
die Gewährleistung eines qualitativ hochwertigen Ausbildungsrahmens
dürfen sich nicht an den Bedürfnissen einzelner Betriebe oder Branchen
290 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
295 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
300 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.

305 Letztere Funktion hat die Ausbildungsvergütung 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 Ausbildungsberufen im ersten Lehrjahr weit unter den Sätzen des BAföG
310 bezahlt. In der Konsequenz erscheint das Studium aufgrund höherer Förder-
sätze häufig gesellschaftlich erwünschter als die Berufsausbildung, was zu
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
315 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 zu ande-
ren Alternativen, zu bieten, fordern wir eine **Mindestausbildungsvergütung**
320 **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 Allgemeinverbind-
lichkeitserklärungen ausweiten. Wir streben ein Ausbildungssystem an, in
dem jeder Ausbildungsberuf durch einen entsprechenden Ausbildungstarif
325 gesichert ist.

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**
330 **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
335 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
340 vielen Auszubildenden zu unnötig großer Unsicherheit und üben Leistungs-
druck 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 Gründe erläutert werden. Lässt
345 der*die Arbeitgeber*in diese Frist verstreichen, so besteht der Rechtsan-
spruch auf eine unbefristete Stelle in Vollzeit für den*die Auszubildende.

350 All jene genannten Maßnahmen tragen zur Attraktivität der dualen Berufs-
ausbildung bei. Sie korrigieren Fehlentwicklungen der vergangenen Jahre,
gewährleisten die Durchsetzbarkeit institutioneller Rahmenbedingungen
und motivieren durch direktere und inklusivere Partizipationskanäle. Gleich-

zeitig gilt es aber auch das Angebot an Ausbildungsplätzen zu verändern
355 und Anreize für ein Mehr an Ausbildung von Seiten der Betriebe zu setzen.

Angebotsseitige Maßnahmen

360 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 Ausbildungs-
plätze anbieten. Wie eingangs erwähnt, ist die Anzahl der angebotenen
Ausbildungsplätze seit Jahren rückläufig.

365

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 Berufsausbil-
370 dung 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.
375 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,
380 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 Un-
385 ternehmen 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
390 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 Um-
395 gang mit dem gestiegenen Umfang an Bewerbungen sowie dem Fehlen von
geeigneten Ausbilder*innen und Arbeitsgeräten.

Wir Jusos fordern daher **die Auflage eines großflächig angelegten Ausbil-**
dungsprogramms der Bundesarbeitsagenturen für kleinere Unternehmen,
400 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 Ausbildungspart-
nerschaften, Tandem- und Verbundausbildungen hingewiesen werden.

405 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 Ausbildungs-
plätze sättigen. Zu diesem Zweck fordern wir Jusos die **Einführung einer**
gesetzlichen Ausbildungsplatzgarantie. Diese umfasst das Versprechen an
410 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
415 mit dem branchen- und ortsüblichen Maßstäben vergütet. Die außerbe-
triebliche Ausbildung wird mit den Mitteln des Ausbildungsfonds finanziert.

Alle genannten Maßnahmen zielen darauf ab, das Angebot an Ausbildungs-
plätzen zu erhöhen. Dennoch kann es vorkommen, dass Anbieter*in und
420 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.

425

Infrastrukturmaßnahmen

Ferner wirkt sich fehlende Infrastruktur hinderlich auf die freie Wahl der
Ausbildung sowie das Finden passender Ausbildungsplätze aus. Zwar de-
cken Berufsschulen in der Fläche die klassischen Handwerks-, Industrie- und
430 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
435 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
440 sich zum Wohnort unterscheidenden Bundesland statt, so ist die kosten-
freie 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
445 trotzdem keine pünktliche Anreise zum Berufsschulstandort gewährleistet
werden, so sind Alternativen, wie berufsschulnahe, kostenfreie Auszubil-
dendenwohnheime, in Betracht zu ziehen.

Um Missmatch auf dem Ausbildungsmarkt zu reduzieren, ist über eine **Er-**
450 **höhung der Mobilität** nachzudenken. Sitz 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 helfen. Ferner können
Azubi-Wohnzulagen oder Begrüßungsgelder für Auszubildende die Anreize
455 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
Kompetenzen für den Beginn eines Ausbildungsverhältnisses bei einem
Betrieb, und bleibt dieser Ausbildungsplatz ansonsten unbesetzt, so soll ein
460 Qualifizierungsabkommen mit der Bundesagentur für Arbeit geschlossen
werden können. Dabei garantiert die Bundesagentur, die Vorqualifizierung
der Bewerber*innen zu übernehmen. Im Gegenzug garantiert die Ausbil-
dungsstätte, dass nach erfolgter Qualifizierung die*der Bewerber*in einen
Ausbildungsplatz erhält.

465

All diese genannten Maßnahmen stärken die duale Ausbildung. Sie helfen
Ausbildungsinteressierten, die geeignete Stelle für sie zu finden, und sichern
470 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 zwi-
schen den Regionen, zwischen Stadt und Land sowie zwischen West und

Ost bei. Mit der Etablierung oben genannter Maßnahmen wird daher für
475 eine gerechte und solidarisch finanzierte Ausbildung gesorgt, die sich an
den Bedürfnissen der Menschen orientiert und den wirtschaftlichen Erfolg
der Zukunft sicherstellt.

480

[1] Vgl. Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote, Bundesagentur für
Arbeit

[2] Vgl. Arbeitszufriedenheit, DIW

485

[3] Vgl. IAB Kurzbericht 1/2014

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

490

[5] Vgl. Berufsbildungsbericht 2016

[6] Vgl. Berufsbildungsbericht 2016

495 [7] Der basale Versorgungsgrad misst das Verhältnis von Ausbildungsplatz-
angeboten relativ zu Personen in Ausbildung vor Ort und ist daher ein
Indikator für die Versorgungslage einer Region mit Arbeitsplätzen

[8] Vgl. Berufsbildungsbericht 2016

500

[9] Vgl. Ausbildungsreport 2017, DGB-Jugend

[10] Daten: Statistisches Bundesamt