

Antragsbereich B / Antrag 6

Antragsteller: Jusos Bayern

Empfänger: Landesparteitag

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

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
80 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 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
90 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
95 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.
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 gewährleisten, fordern wir Jusos daher die **zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Lern- und Arbeitsmitteln**. Dabei sind ausreichende Mittel durch den
105 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
110 den privaten Lebensbereichen der Menschen, mithalten können.

Ferner fordern wir eine **engere Verzahnung und Vernetzung von Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben**. In Form von regelmäßigen Treffen von

115 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.

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 Ausbildungszweige 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 Ver-
wendung von Mitteln innerhalb des Fachbereichs eingeräumt werden. Für
gesamtschulische Belange bilden Vertreter*innen der jeweiligen Auszubil-
130 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,
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
140 auch niemanden, der*die diese Aufgaben übernimmt. Entsprechend greifen
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
145 Garantie einer attraktiven, weil qualitativ hochwertigen, Berufsausbildung
muss daher der gesetzliche Rahmen und die Mitbestimmung gestärkt
werden.

Ein zentrales Instrument zur Sicherung der Ausbildungsqualität ist dabei
150 der betriebliche Ausbildungsplan. Dieser überträgt die Elemente des Aus-
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
155 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 Ausbildungs-
plan nicht immer, oder gar selten oder nie, eingehalten.[9] Ohne Kenntnis
über den betrieblichen Ausbildungsplan können Auszubildende nicht trenn-
160 scharf 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
165 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
170 die neben dem Ausbildungsvertrag erforderlichen Dokumente ausweist.
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-
175 dere 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
Berufsschule beim Ausbildungsbetrieb angefordert und dem*der Auszu-
bildenden übergeben. Zudem sollen Abweichungen vom Ausbildungsplan
180 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.

Das alleinige Vorliegen eines betrieblichen Ausbildungsplans garantiert
185 jedoch noch nicht, dass während der Ausbildung keine ausbildungsfremden
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
190 Kontrollinstanzen geschaffen werden, bei denen das Verrichten fach-
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.
195 Berufsbildungsausschüsse sind mit einem Anhörungsrecht zu versehen und
mit ein Unterausschuss zur Ausbildungsqualität ist zu etablieren.

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

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
205 Ausbildungsplan formulierten Ausbildungsziel möglich und dient daher der
Kontrolle des Betriebs wie auch des*der Auszubildenden. Da Ausbildung im
Betrieb immer ein Wechselverhältnis zwischen Lehrenden und Lernenden
bedeutet, muss auch beim Formulieren des Berichtshefts Rücksprache mit
den Ausbildenden möglich sein. Ferner ist das Berichtsheft Bestandteil der
210 betrieblichen Ausbildung und damit während der Arbeitszeit zu führen.
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**
215 **Berichtsheften für alle Ausbildungsberufe** als Zulassungsvoraussetzung für
die Abschlussprüfung. Zudem ist in das Berufsbildungsgesetz aufzuneh-
men, dass das Berichtsheft während der Arbeitszeit am Ausbildungsort zu
führen ist.

220 Ferner ist es für eine Ausbildung unerlässlich, dass Ausbilder*innen er-
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
225 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 Erreich-
barkeit von Ausbilder*innen für alle Ausbildungsberufe in den Mittelpunkt
rücken. Ferner sollen didaktische, pädagogische und jugendpsychologische
230 Kompetenzen vermittelt werden. Die Auffrischung dieser Kompetenzen
ist durch regelmäßige Lehrgänge sicher zu stellen. Die Verbindlichkeit ist
in der Ausbildungseignungsverordnung zu fixieren. Für eine angemessene
Betreuung der Auszubildenden muss ein rechtsverbindlicher Schlüssel von

maximal 8 Auszubildenden pro Ausbilder*in festgeschrieben werden.

235

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, 240 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 245 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 250 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 255 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 260 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 an-** 265 **gerechnet 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 270 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
275 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 gravie-
renden Verstößen auch zwingend den Entzug der Ausbildereignung zur
280 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
orientieren, sondern müssen stets auf die Auszubildenden ausgerichtet
285 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
290 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
295 fungiert sie als finanzielle Hilfe für die Auszubildenden und hilft, deren
Lebensunterhalt zu bestreiten. Zudem sichert sie qualifizierten Nachwuchs,
da sie mit Entlohnung lockt.

Letztere Funktion hat die Ausbildungsvergütung in den letzten Jahrzehnten
300 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
bezahlt. In der Konsequenz erscheint das Studium aufgrund höherer Förder-
305 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
Eigenständigkeit. Mit einer Ausbildungsvergütung unterhalb des BAföG-
310 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**

in Höhe des BAföG-Höchstsatzes ab Ausbildungsbeginn. Zur Wahrung der
315 Tarifaufonomie 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
gesichert ist.

320 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.**

325 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
330 immer auch maßgeblich von der beruflichen Sicherheit geprägt, ebenso wie
größere, immobile Investitionsentscheidungen. Wir fordern deshalb eine
allgemeine Übernahmeverpflichtung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.
Gerade kurzfristige Ankündigungen hinsichtlich der Übernahme führen bei
vielen Auszubildenden zu unnötig großer Unsicherheit und üben Leistungs-
335 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
der*die Arbeitgeber*in diese Frist verstreichen, so besteht der Rechtsan-
340 spruch auf eine unbefristete Stelle in Vollzeit für den*die Auszubildende.

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

Angebotsseitige Maßnahmen

350 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.

355

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.

395 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**
400 **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
405 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
410 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

415 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
Handelsberufe ab, allerdings oftmals nicht alle in der Fläche verbreiteten
Tätigkeiten. So müssen für konventionelle Ausbildungen wie die des*der
420 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
425 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 kosten-
freie Mobilität jedenfalls bis zur Ausbildungsstätte zu sichern. Langfristig
430 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 Auszubil-
435 dendenwohnheime, in Betracht zu ziehen.

Um Mismatch auf dem Ausbildungsmarkt zu reduzieren, ist über eine **Er-
höhung der Mobilität** nachzudenken. Sitzt beispielsweise die*der passende
Bewerber*in in Bayern, während sich die Stelle in Brandenburg befindet,
440 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
zum Umzug erhöhen. Ferner ist über eine **stärkere Kooperation zwischen
Arbeitsagenturen und Ausbildungsbetrieb** nachzudenken: Verfügt ein*e
445 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
Qualifizierungsabkommen mit der Bundesagentur für Arbeit geschlossen
werden können. Dabei garantiert die Bundesagentur, die Vorqualifizierung
450 der Bewerber*innen zu übernehmen. Im Gegenzug garantiert die Ausbil-
dungsstätte, dass nach erfolgter Qualifizierung die*der Bewerber*in einen
Ausbildungsplatz erhält.

455

All diese genannten Maßnahmen stärken die duale Ausbildung. Sie helfen
Ausbildungsinteressierten, die geeignete Stelle für sie zu finden, und sichern
Stabilität, Eigenständigkeit und gute Ausbildungsqualität. Sie stellen ferner
Gerechtigkeit unter den Betrieben her und garantieren, dass genügend
460 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
eine gerechte und solidarisch finanzierte Ausbildung gesorgt, die sich an
den Bedürfnissen der Menschen orientiert und den wirtschaftlichen Erfolg
465 der Zukunft sicherstellt.

[1] Vgl. Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote, Bundesagentur für
470 Arbeit

[2] Vgl. Arbeitszufriedenheit, DIW

- [3] Vgl. IAB Kurzbericht 1/2014
475
- [4] Vgl. IAB Expertise Berufliche Berufsausbildung und Weiterbildung in
Deutschland
- [5] Vgl. Berufsbildungsbericht 2016
480
- [6] Vgl. Berufsbildungsbericht 2016
- [7] Der basale Versorgungsgrad misst das Verhältnis von Ausbildungsplatz-
angeboten relativ zu Personen in Ausbildung vor Ort und ist daher ein
485 Indikator für die Versorgungslage einer Region mit Arbeitsplätzen
- [8] Vgl. Berufsbildungsbericht 2016
- [9] Vgl. Ausbildungsreport 2017, DGB-Jugend
490
- [10] Daten: Statistisches Bundesamt