

Beschlossen auf der Mitgliederversammlung am 15. April 2009



Jusos Stadt Braunschweig  
Schloßstr. 8  
38100 Braunschweig  
Telefon: (05 31) 4 80 98-21  
Telefax: (05 31) 4 80 98-26  
info@jusos-bs.de  
www.jusos-bs.de

## **„GUTE ARBEIT UND AUSBILDUNG“**

Wir Jungsozialistinnen und Jungsozialisten in der SPD sind der Meinung, dass die Gesellschaft alles in Ihrer Macht stehende unternehmen muss, um ihrer Jugend Zukunftsmöglichkeiten zu bieten.

Mit der Ausbildung beginnt für viele Jugendliche - unabhängig vom Schulabschluss - die Qualifikation für einen Beruf, mit dem der eigene Lebensunterhalt verdient wird. Es ist der Start in die Selbstständigkeit, der Anfang eines selbstbestimmten Lebens.

Deshalb sind wir der Meinung, dass eine gute Ausbildung sich an folgenden Kriterien messen lassen muss:

- Ausbildung muss jedem Ausbildungswilligen und Ausbildungsfähigen Menschen frei zur Verfügung stehen
- Durch die Ausbildung muss Menschen die Chance ermöglicht werden, ein selbstbestimmtes Leben führen zu können. Die Emanzipation des Menschen ist Voraussetzung für eine lebendige Demokratie.
- Ausbildung muss den Menschen eine Qualifikation für den späteren Beruf ermöglichen, sei es in der Theorie und in der Praxis
- Eine abgeschlossene Ausbildung muss den Menschen eine Lebensperspektive geben – der Mensch ist wer!
- Ausbildung muss den Menschen die Teilhabe an der Gesellschaft ermöglichen, sei es

sich am kulturellen Leben beteiligen sowie sich selbst in die Gesellschaft einbringen zu können

- Ausbildung muss den Menschen das selbstständige Denken und Arbeiten ermöglichen und fördern
- Ausbildung und Ausbildungsberufe müssen geschlechtergerecht gestaltet werden, damit keine Ungleichheit zwischen Mann und Frau gefördert werden oder entstehen kann

# 1. Rahmenbedingungen für die Ausbildung in Deutschland

## 1.1. Das Duale System

### Allgemeine Voraussetzungen

Ausbildung findet in Deutschland in der Regel in Form des Dualen Ausbildungssystems statt. Das duale Ausbildungssystem ist einmalig und gilt weltweit als vorbildlich. Der Betrieb übernimmt die berufspraktische Ausbildung, während in der Berufsschule ein ergänzender berufstheoretischer und allgemeinbildender Unterricht erteilt wird.

Ziel der Dualen Ausbildung ist es, die Selbstständigkeit und das Verantwortungsbewusstsein der Auszubildenden zu fördern und ihnen umfassende Fähigkeiten zu vermitteln, um im eigenen oder auch in anderen Betrieben arbeiten zu können. Dies sind Eigenschaften, die für einen Hochtechnologiestandort wie Deutschland enorm wichtig sind. Nur gut ausgebildete junge Menschen können dazu beitragen, Deutschland als Innovationsland in der Welt zu behaupten. Somit sollen die Betriebe nach eigenen Bedürfnissen die Führungskräfte von morgen ausbilden, um einen Fachkräftemangel vorzubeugen.

Ferner soll die Duale Ausbildung den Menschen befähigen, an der Gesellschaft teilzuhaben sowie sich in der Gesellschaft einzubringen.

### Rahmenbedingungen der Dualen Ausbildung.

Die Duale Berufsausbildung läuft in der Regel 3 Jahre, wobei eine Verkürzung auf bis zu 2 Jahren möglich ist. Das System basiert darauf, dass Auszubildende an Lernorten ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten vermitteln bekommen:

Im Betrieb erlernen die Auszubildenden (Azubis) die fachpraktischen Inhalte, die nach bundeseinheitlichen Vorschriften geregelt sind. Grundlage des praktischen Teils der Ausbildung sind die jeweiligen Ausbildungsordnungen und das Berufsbildungsgesetz (BBiG). Um die Qualität der praktischen Ausbildung zu sichern, übernehmen die Industrie- und Handelskammer (IHK) sowie die Handwerkskammern (HWK) eine Kontrollfunktion.

In der Berufsschule lernen die Azubis fachtheoretischen Inhalten. Grundlage des theoretischen Teils der Ausbildung sind die Rahmenlehrpläne der jeweiligen Kultusministerien. Die Rahmenlehrpläne beinhalten sowohl die berufsspezifischen als auch die allgemeinbildenden Fächer. Der Unterricht kann im Teilzeit- als auch im Blockunterricht erfolgen. Die Kultusministerien übernehmen hierbei die Kontrollfunktion. Das Abschlusszeugnis ist mit dem Hauptschulzeugnis gleichzusetzen. Bei einer Durchschnittsnote von 3 erhalten die Azubis einen Realschulabschluss.

## **1.2 Wirtschaft ist verpflichtet**

Das Bundesverfassungsgericht hat im Jahre 1995 in einem Urteil verkündet, dass Ausbildung Aufgabe der Wirtschaft ist. Mindestens 7% der Beschäftigten eines Unternehmens müssen Auszubildende sein. Über dieses Verfassungsurteil soll jedem Ausbildungswilligen ermöglicht werden, eine Ausbildung zu beginnen.

## **1.3 Ermittlungen der Lehrinhalte**

Die Inhalte der betrieblichen Ausbildung werden von den zuständigen Kammern in Ausbildungsordnungen festgelegt. Jeder Ausbildungsberuf hat demnach eine Ausbildungsordnung, an dessen Inhalte der Ausbildungsbetrieb verpflichtend gebunden ist. Erfolgt eine Weisung seitens der Geschäftsleitung an den/die Auszubildende/n, die inhaltlich nicht in der Ausbildungsordnung festgeschrieben ist – beispielsweise das Waschen der Fahrzeuge aus dem Fuhrpark des Unternehmens – muss ein Azubi diese Weisung nicht befolgen.

Bei der inhaltlichen Gestaltung der Lehrinhalte der Berufsschule, müssen die Kultusministerien gesondert darauf achten, dass alle erforderlichen fachtheoretischen Inhalte, die für das spätere Berufsleben und besonders im Hinblick auf die inhaltliche

Abfrage bei den Abschlussprüfungen, die einheitlich von den Kammern durchgeführt werden müssen, von zentraler Bedeutung sind. Neben den berufsspezifischen Fächern, werden seitens der Berufsbildenden Schulen auch allgemeinbildende Fächer angeboten werden. Der erfolgreiche Abschluss in der Berufsschule im Rahmen der dualen Berufsausbildung ist zunächst gleichzusetzen mit dem Hauptschulabschluss. Hat der/die Auszubildende eine durchschnittliche Abschlussnote von 3,0 oder besser, erhält er/sie die Fachoberschulreife. Mit diesem Abschluss ist es ihr/ihm möglich, die Fachoberschule (FOS) zu besuchen, bei der er/sie bei erfolgreicher Prüfung die Fachoberschulreife erwerben und in Folge dessen auf einer Fachhochschule ein Studium beginnen kann.

## 1.4 Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Um Jugendliche vor Ausbeutung und allgemeinen Arbeiten, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen, zu schützen, hat der Gesetzgeber ein Gesetz erlassen, dass für alle ArbeitnehmerInnen unter 18 Jahren gilt.

Grundsätzlich regelt das JArbSchG das Beschäftigungsverbot von Kindern. Kinder sind laut Gesetz alle Minderjährigen Personen, die das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Ausnahmen sind hierbei die „kleinen Tätigkeiten“, die nicht länger als 2 Stunden täglich und 10 Stunden wöchentlich andauern (z. B. „Ferienjobs“, Zeitung austragen). Darüber hinaus gilt für alle jugendlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, dass sie die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden nicht überschreiten dürfen und der Arbeitgeber darauf zu achten hat, nach Möglichkeit die jugendlichen Angestellten nicht länger als 8 Stunden pro Tag arbeiten zu lassen. In diesem Zusammenhang darf ein Betrieb die/den Jugendliche/n maximal an 5 Tagen in der Woche beschäftigen. Während der Arbeitszeit ist der/dem Jugendliche/n eine angemessene Ruhepause zu gewähren, die sich nach der täglichen Arbeitszeit richtet. Beträgt sie weniger als 4,5 Stunden, so sind der/dem Jugendlichen 15 Minuten, bei unter 6 Stunden 30 Minuten und bei über 6 Stunden 60 Minuten durchgängige Pausenzeit zur Erholung zur Verfügung zu stellen. Außerdem gelten grundsätzlich Beschäftigungsverbote für Jugendliche an Sonn- und Feiertagen und werktags zwischen 20 und 6 Uhr. Dabei gelten besondere Ausnahmen in einigen Branchen wie der Bäckereiindustrie.

Im Zuge ihrer Berufsausbildung sind jugendliche Beschäftigte für den Berufsschulunterricht

freizustellen. Sie müssen an einem Berufsschultag im ausbildenden Betrieb nicht mehr arbeiten, wenn die erste Unterrichtsstunde vor 9 Uhr beginnt, länger als 5 Unterrichtsstunden (45 Minuten) andauert oder – bei Blockunterrichtszeit – Berufsschulwochen mit insgesamt mehr als 25 Unterrichtsstunden an 5 Tagen stattfinden. Dabei werden den jugendlichen Auszubildenden der Berufsschultag mit vollen 8 Stunden angerechnet, wobei der Arbeitgeber das Entgelt wie an einem „normalen“ Arbeitstag weiterhin auszahlen muss.

Für die Überprüfung der Diensttauglichkeit eines jugendlichen Arbeitnehmers, die zur Bemessung dient, inwieweit die/der Jugendliche innerhalb seiner Arbeitszeit belastbar ist, muss der Arbeitgeber vor dem Beginn der Tätigkeit eine kostenfreie medizinische Erstuntersuchung vornehmen lassen. Weil der Arbeitgeber auch in der Folgezeit für das Wohlergehen der/des Jugendliche/n zu sorgen hat, ist diese Untersuchung einmal pro Jahr zu wiederholen.

## **1.5 Die Ausbildungsordnung**

Neben dem vorgenannten Ausbildungs- und Rahmenlehrplan regelt die Ausbildungsordnung die Dauer der dualen Ausbildung für das jeweilige Berufsfeld, sowie Bestimmungen für das Führen und der Überprüfung des Berichtshefts und die inhaltliche Gestaltung der Zwischen- und Abschlussprüfungen.

## **1.6 Das Berufsbildungsgesetz (BBiG)**

Das BBiG regelt die Pflichten und Rechte der Azubis sowie deren AusbilderInnen.

### **Pflichten der Ausbildenden**

Die Ausbildenden sind verpflichtet, ihre Fertigkeiten und Kenntnisse dem Auszubildenden zu vermitteln. Die Ausbildung muss dabei vom Ausbildenden oder einem persönlich und fachlich geeigneten Mitarbeiter durchgeführt werden. Alle Ausbildungsmittel im Betrieb müssen den Azubis kostenfrei zur Verfügung gestellt werden. Der Ausbilder muss die Azubis von Prüfungen sowie von der Berufsschule freistellen. Die Ausbildenden müssen ferner darauf achten, dass das Berichtsheft ordnungsgemäß geführt wird. Der AusbilderInnen müssen den Azubis Zeugnisse auf Verlangen ausstellen. Auch muss der Ausbildungsbetrieb seinen Azubis eine angemessene Ausbildungsvergütung zahlen, die jährlich erhöht werden

muss.

### **Pflichten der Azubis**

Die Azubis sind zur Sorgfaltspflicht verpflichtet. Die Auszubildenden müssen stets bemüht sein, neuen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erlangen. Sie müssen Weisungen seitens des Ausbildenden befolgen, sofern sie dem Ausbildungszweck dienen und Stillschweigen über Betriebsgeheimnisse bewahren. Die Azubis müssen Berufsbildungsmaßnahmen besuchen, für die sie vom Arbeitgeber freigestellt werden.

## **2. Probleme der aktuellen Ausbildung**

Die Realität in Deutschland sieht anders aus.

### **2.1 Rückläufige Ausbildungszahlen trotz aller Lippenbekenntnisse**

Von der deutschen Wirtschaft werden immer weniger Ausbildungsplätze bereitgestellt. Viele junge Menschen finden deshalb keine Ausbildung, obwohl sie viele Bewerbungen schreiben, zur Mobilität bereit sind und auch einen Ausbildungsplatz akzeptieren würden, der nicht unbedingt ihrem Berufswunsch entspricht.

#### **Ausbildungspakt**

Seit dem Jahr 2001 klaffen trotz großer Versprechen der Wirtschaft das Angebot und Nachfrage nach betrieblicher Ausbildung immer weiter auseinander. Um diesen Trend entgegen zu kommen, hat die damalige rot-grüne Bundesregierung im Jahre 2004 für eine Dauer von 3 Jahren den Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland (Ausbildungspakt) ins Leben gerufen, um eine Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt zu erreichen. Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft verpflichteten sich gegenüber der Bundesregierung, jedem ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen ein Ausbildungsangebot zu unterbreiten, um den Fachkräftenachwuchs zu sichern. Der Pakt wurde im Jahre 2006 um weitere 3 Jahre bis 2011 verlängert.

Trotz aller schöneredeten Statistiken bei Ausbildungsanfängern sowie der Schönrederei für den Ausbildungspakt darf nicht übersehen werden:

- Weiterhin fehlen jährlich mehr als 100.000 betriebliche Ausbildungsplätze, denn trotz neu geschaffener Ausbildungsstellen geht die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze zurück. Das Verhältnis zwischen angebotener und gesuchter Ausbildungsstellen verschlechtert sich weiterhin.
- Die Regelung, jährlich 30.000 Ausbildungsplätze bereit zu stellen, kann auf 2 Jahre verteilt werden. De Facto werden maximal nur 15.000 Stellen mehr angeboten.
- Es gibt keine Veränderung bei der Bereitschaft der Betriebe, Ausbildungsplätze bereit zu stellen: nur 23 % der Betriebe bilden aus.
- Während früher Azubis fast 100%ig vom eigenen Betrieb übernommen wurden, führte die Regelung nach "Ausbildung vor Übernahme" im Ausbildungspakt zu einem "Schlupfloch" für die Ausbildungsbetriebe: sie können Auszubildende über 3 Jahre als billige Arbeitskraft halten und dann direkt nach bestandener Prüfung entlassen, um einen neuen Azubi zu beschäftigen.

Somit muss der Ausbildungspakt als außergesetzlicher nationaler Pakt gesehen werden, der offenkundig keine verbindlichen Zielvorgaben beinhaltet.

### Ausbildungszahlen

Im Jahr nach Einführung des Ausbildungspaktes sank die Zahl der Ausbildungsplätze beispielsweise zwischen September 2004 und September 2005 von 519.000 auf 505.000. Daran zeigt sich, dass die deutsche Wirtschaft ihrem Versprechen, jährlich knapp 30.000 Arbeitsplätze zusätzlich zur Verfügung zu stellen, nicht nachgekommen ist.

Aktuelle Zahlen der Bundesagentur für Arbeit aus dem August 2007 belegen, dass die Wirtschaft immer noch nicht - obwohl sie laut Betriebsverfassungsgesetz verpflichtet ist – genügend Ausbildungsplätze bereitstellt. Während 710 924 junge Menschen eine Ausbildung gesucht haben, wurden seitens der Deutschen Wirtschaft lediglich 415 507 betriebliche Ausbildungsplätze angeboten. Im Vergleich zu 2006 stieg die Zahl der Ausbildungsstellen zwar um 3,2%, aber es gehen somit immer noch 295 417 Ausbildungswillige leer aus.

### Folge 1: Fachkräftemangel

Das jahrelange Fehlverhalten und wenig weitsichtige Denken der deutschen Wirtschaft, genügend Ausbildungsplätze bereit zu stellen, hat nun negative Folgen: da die

geburtstarken Jahrgänge nun nach und nach in Rente gehen, fehlt den Betrieben genügend gut qualifiziertes Fachpersonal.

Green-Cards sollen das Problem kurzfristig lösen. Das eigentliche Problem wird verdeckt: die mangelnde Bereitschaft der Betriebe, Ausbildungsplätze bereit zu stellen.

### **Folge 2: Hohe Jugendarbeitslosigkeit**

Auf Grund der schlechten Lage auf dem deutschen Ausbildungsmarkt steigt die Jugendarbeitslosigkeit rasant an. Im Jahr 2006 betrug die Arbeitslosenquote junger Menschen in der Bundesrepublik 12,4 % oder 612 441. Knapp die Hälfte dieser junger Menschen hat überhaupt nicht die Möglichkeit gehabt, eine Berufsausbildung anzufangen! Die Zahl der jungen Menschen, die keinen Ausbildungsplatz bekommen haben, ist in Wirklichkeit noch viel höher. So gelten etwa 47 000 Jugendliche, die ein Praktikum absolvieren, als „versorgt“ und werden nicht von der offiziellen Arbeitslosenstatistik erfasst.

## **2.2. Schlechte Bedingungen der Ausbildung**

Trotz guter gesetzlicher Rahmenbedingungen für die Duale Ausbildung in Deutschland klagen viele Azubis über schlechte Bedingungen ihrer Ausbildung.

Azubis beklagen, dass ihre Lehre oft input-orientiert sei – sprich: das Pauken steht im Vordergrund statt das Erlernen des Neuen. 32 % der Auszubildende klagen darüber hinaus über eine mangelnde fachliche Anleitung seitens der Ausbilder in den Betrieben. Etwa 40 % der Auszubildenden machen oder sind verpflichtet häufig auch unbezahlt Überstunden zu machen. Darüber hinaus klagen viele Azubis darüber, dass in Ihrer Ausbildung nicht die Lehre im Vordergrund steht: viele werden in normale Arbeits- und Produktionsprozesse während der Ausbildung eingesetzt.

Neben Bereichen, in denen eine hohe Ausbildungsqualität gewährleistet ist, gibt es größer werdende Bereiche mit gravierenden Qualitätsmängeln – insbesondere in Teilen des Handwerks sowie im Dienstleistungsgewerbe – vor allem im Hotel- und Gastgewerbebereich.

Viele Azubis nehmen diese schlechten Ausbildungsbedingungen hin mit der Hoffnung auf Übernahme nach der abgeschlossenen Berufsausbildung. Erst spät entscheidet es sich für viele, dass sie nicht übernommen werden können, wodurch sich 20 % der Auszubildenden



unmotiviert oder unzufrieden wegen geringer Aussicht auf Übernahme zeigen.

## **2.3 Unangemessene Entlohnung**

Trotz schlechter Ausbildungsbedingungen im Betrieb, den Einsatz in tägliche Arbeits- oder Produktionsprozesse, obwohl sie flexibel, zur Mobilität bereit und auch einen Ausbildungsplatz weit weg von ihrer Heimat akzeptieren, stimmt die Entlohnung vieler Azubis nicht.

„Der Ausbildende muss dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung gewähren“ (§ 17 BBiG). Sie ist so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens einmal jährlich ansteigt. Die Höhe der Ausbildungsvergütung richtet sich nach dem jeweiligen Tarifvertrag der Branche oder nach ortsüblichen Sätzen. In seinem Urteil vom 10. April 1991 hat das Bundesarbeitsgericht allerdings festgestellt, dass bei fehlender Tarifbindung eine angemessene Ausbildungsvergütung auch dann noch gegeben ist, wenn sie nicht mehr als 20% hinter den tariflichen Sätzen zurückbleibt. Damit können sich viele Azubis auf Basis ihres Ausbildungsgehalts, obwohl ihnen ein angemessenes Entgelt zusteht, ein Überleben nicht leisten.

Obwohl im BBiG die angemessene Entlohnung festgeschrieben ist, kann der Ausbildungsbetrieb selbst festlegen, was er für angemessen erachtet. Nicht selten kommt es zu Azubi-Vergütungen, die bei unter 300 Euro brutto liegen.

## **2.4 Verdrängungswettbewerb**

Die Einführung von Studiengebühren führte zur Verdrängung von Ausbildungsplätzen. Da sich viele AbiturientInnen auf Grund der Einführung von Studiengebühren ein Studium nicht mehr leisten können, fangen sie eine Ausbildung an. Diese Entwicklung führt dazu, dass ein Negativtrend der letzten Jahrzehnte noch verstärkt wird: Betriebe reißen sich oder besetzen Ausbildungsplätze nur noch mit AbiturientInnen und guten RealschülerInnen.

Für HauptschülerInnen verschlimmert sich der Trend, trotz guter Leistungen, keinen Ausbildungsplatz zu erhalten. Dies führt zu Resignation, Frustration und in manchen Regionen in Deutschland zu sozialer oder politischer Unruhe.

## 2.5 Geschlechtertrennung

Veraltete Rollenvorstellungen sind auch heute noch häufig Grundlage für die Berufswahl. Die Familienplanung spielt bei vielen eine große Rolle. Diese äußert sich jedoch unterschiedlich: Während Frauen meist auf die Vereinbarkeit ihres Berufs mit einer Familie bedacht sind oder sich sogar die Frage stellen – Kind oder Karriere? – stellt für Männer häufig die Versorgung einer Familie im Vordergrund. Es entwickeln sich geschlechtsspezifische Berufsbilder. Die Bezeichnung „anständige“ Arbeit wird für Männer und Frauen unterschiedlich ausgelegt. Jungen sollen Berufe wählen, wie Maschinenschlosser oder Industriekaufmann und Mädchen lieber Erzieherinnen oder Bürokauffrauen werden.

Die Erwerbsarbeit von Frauen wird immer noch als Zuverdienst für die Familie gesehen und deshalb auch niedriger entlohnt. Diese geringe Wertschätzung von frauendominierten Berufen hat eine verdeckte Lohndiskriminierung zur Folge. Frauendominierte Berufe werden in Bezug auf die tarifliche Grundvergütung niedriger bewertet als Berufe, die hauptsächlich von Männern gewählt werden. Obwohl diese Lohndiskriminierung seit Einführung des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) verboten ist, konnte sie bisher nicht beseitigt werden. Dabei ist wichtig, dass nicht nur gleiche Arbeit sondern auch gleichwertige Arbeit gleich zu entlohnen ist.

## 2.6 Vertrauen ist gut – Kontrolle besser!

Die mangelhaften Kontrollmöglichkeiten der Qualität in der dualen Ausbildung in den Betrieben sind nach wie vor erschreckend. Zwar sind die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern gesetzlich für diese Kontrolle zuständig. Ihnen werden jedoch die dafür notwendigen Ressourcen wie eine ausreichende Anzahl von Personal nicht zur Verfügung gestellt.

In dem aktuellen Ausbildungsreport, der jährlich vom Bundesinstitut für Berufsbildung veröffentlicht wird, klagt jede/r Dritte der 4.725 befragten Auszubildenden an, dass man „manchmal“, „selten“ oder gar „nie“ fachlich angeleitet wird. Diese Tatsache lässt die Notwendigkeit einer verstärkten Qualitätskontrolle der Ausbildungsbetriebe durch die Kammern erkennen. Der momentane Ist-Zustand sieht leider noch so aus, dass in der Praxis Betriebe erst aufgesucht werden, wenn es bereits Klagen gegeben hat. Durch Investitionen

in weiteres Personal könnte dem jedoch durch allgemeine Routinebesuche und Befragungen der Azubis vor Ort vorbeugend entgegnet werden.

Ebenfalls ist zu beachten, dass viele Ausbilder keinen Ausbilderschein der IHK vorweisen können, sie also nicht über die fachliche Qualifikation für die Ausbildung eines Lehrlings haben. Diese Voraussetzung muss jedoch verpflichtend vorliegen. Von weiterer zentraler Bedeutung ist die ständige Weiterbildung von Ausbildern und Berufsschullehrer: Durch den stetig anwachsenden technischen und technologischen Fortschritt werden regelmäßig neue Produktions- und Arbeitsprozesse eingeführt. Das heißt, dass selbst ein Ausbilder einen IHK-Ausbilderschein erworben hat, dieser nach einigen Jahren nicht mehr ausreichend ist, um den Azubi die vier zentralen Kompetenzen – Fach-, Methoden-, Sozial- und Humankompetenz – zu vermitteln. Dies trifft auch auf die ausgebildeten Lehrkräfte in den Berufsschulen zu.

## **2.7 Schulische Ausbildung ohne Praxisbezug**

Die Jugendlichen, die keinen der raren Ausbildungsplätze erhalten, weichen auf Bildungsgänge aus, die auf einer schulischen Ausbildung basieren. Dieser Trend zeigt exemplarisch, dass die Duale Berufsausbildung in Deutschland in Gefahr ist. Das ist schädlich für das Innovationsland Deutschland.

Dennoch springt die Politik immer öfter auf diesen Trend auf und gefährdet dadurch immer mehr die Duale Ausbildung. Mit dem ehren Ziel, jungen Menschen ohne Ausbildungsplatz eine Lebensperspektive bieten zu können, sind selbst immer mehr SPD-geführte Landesregierungen und SPD-Landesverbände bereit, Jugendlichen schulische Vollzeitausbildungsplätze mit Kammerabschluss an den Berufsbildenden Schulen zu schaffen, die von der öffentlichen Hand organisiert und finanziert werden.

Dieses Konzept beinhaltet eine Praktikumsphase in den Betrieben, kann aber die Duale Ausbildung nicht ersetzen.

Dennoch müssen diese Übergangssysteme als eine Warteschleife gesehen werden: Ausbildungssuchende und Ausbildungswillige werden in Bildungsgänge „geparkt“, die nur eine berufliche Grundbildung vermitteln und keine wirkliche berufliche Perspektive bieten. Ihre Chancen auf den Arbeitsmarkt zu kommen sind erschwindelnd gering.

Diese Tatsache zeigt sich besonders an der großen Zahl von so genannten „AltbewerberInnen“, also BewerberInnen, die sich bereits in den vorherigen Jahren erfolglos um einen Ausbildungsplatz beworben haben und stattdessen in einer Maßnahme des Übergangsystems geparkt wurden.

## **2.8 Die Bezahl Ausbildung**

Auf Grund fehlender Ausbildungsplätze sowie schlechter Bedingungen der Ausbildung in Deutschland, werden immer mehr Privat-Ausbildungsschulen aus dem Boden gestampft. Viele Eltern sind bereit, ihren Kindern eine Ausbildung zu kaufen, um ihnen eine Lebensperspektive zu geben.

**Betrachtet man die Probleme der Ausbildung in Deutschland, so muss festgestellt werden, dass sich für viele Auszubildenden eine prekäre Beschäftigung ergibt!**

## **4. Forderungen für eine gute Ausbildung**

### **Gute Ausbildung heißt: ausreichend Ausbildungsplätze**

Jeder Mensch muss das Recht auf eine qualitativ hochwertige Ausbildung haben. Deshalb müssen Unternehmen den Ausbildungssuchenden ausreichend Ausbildungsplätzen bereitstellen. Jede Bewerberin und jeder Bewerber hat das Recht auf Ausbildung.

Die Unternehmen müssen diese Ausbildungsplätze auch finanzieren. So ist seitens der Unternehmen eine dauerhafte Finanzierungsgrundlage für die Ausbildung in Form einer nachhaltigen Haushaltsplanung zu schaffen.

### **Gute Ausbildung heißt: Stärkung des dualen Systems**

Seit Jahren stellt die Wirtschaft deutlich zu wenige Ausbildungsplätze zur Verfügung. Viele Unternehmen haben sich weitgehend aus der Berufsausbildung zurückgezogen. Insbesondere in den Dienstleistungsbranchen ist das duale System nicht ausreichend

etabliert – hier machen schulische Ausbildungen der Dualen Ausbildung Konkurrenz. Schmalspurausbildungen wie die schulische Ausbildung sowie eine Modularisierung der Ausbildung, die das Berufsprinzip in Frage stellt, lehnen wir ab.

Eine ganzheitliche Ausbildung muss einem emanzipatorischen Anspruch haben – Auszubildende sollen Fähigkeiten erlernen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Dies kann unserer Meinung nach nur mit einem guten Dualen Ausbildungssystem gewährleistet werden. Das duale System muss gestärkt werden, denn eine moderne, qualitativ hochwertige Berufsausbildung erfordert die Vermittlung umfassender Kenntnisse und Kompetenzen auf Grundlage eines abgestimmten und schlüssigen Ausbildungsberufes.

### **Gute Ausbildung heißt gerechte Entlohnung**

Für ein selbstbestimmtes Leben jedes Azubis fordern wir eine ausreichend hohe Ausbildungsvergütung ein. Als unterste Grenze der Entlohnung muss eine einheitliche Mindestausbildungsvergütung festgesetzt werden, von der alle Azubis auch leben können.

### **Gute Ausbildung heißt: hohe Qualität der Ausbildung**

Die Auszubildenden haben den Rechtsanspruch auf eine qualifizierte vollwertige Berufsausbildung. Deshalb müssen Qualitätsmängel in der Dualen Ausbildung beseitigt werden. In Teilen des Handwerks sowie im Dienstleistungsgewerbe – besonders im Hotel- und Gastgewerbebereich – herrscht Handlungsbedarf.

Auch seitens der Lehre ist eine Qualitätsoffensive erforderlich. Hier fordern wir eine verpflichtende Weiterbildung von Berufsschullehrern und Ausbildern.

Auch fordern wir ein Qualitätsmanagement für die Bildungseinrichtungen: Berufsschulen und Bildungsträger sollen stärker durch das Kultusministerium kontrolliert werden sowie Betriebe, stärker durch die IHKs und HWKs kontrolliert werden.

### **Gute Ausbildung heißt: Respekt vor der Arbeit der Auszubildenden**

Jeder Azubi kann einen respektvollen Umgang seitens des Ausbildenden erwarten, sei es in

der täglichen Arbeit sowie bei der Vermittlung von Kenntnissen und Kompetenzen.

Eine starke Interessenvertretung der Auszubildenden im Betrieb ist Voraussetzung für die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben. Deshalb muss die betriebliche Mitbestimmung der Auszubildenden gestärkt werden: Auszubildende müssen im Rahmen der Mitbestimmungsgesetze stärkere Beteiligungsmöglichkeiten haben, als es jetzt der Fall ist.

### **Gute Ausbildung heißt: Sicherheit für die Auszubildenden**

Alle Auszubildenden brauchen einen besonderen Arbeitsschutz, damit sie beim Start ins Arbeitsleben nicht in ihrer Gesundheit gefährdet oder in ihrer Entwicklung beeinträchtigt werden. Junge Menschen müssen vor Überforderung, Überbeanspruchung und vor den Gefahren am Arbeitsplatz geschützt werden.

Das im Jahre 1976 verabschiedete Jugendarbeitsschutzgesetz ist das geeignete Instrument zur Einhaltung dieser Ziele: Das Jugendarbeitsschutzgesetz garantiert Jugendlichen mit dem Beginn ihrer beruflichen Ausbildung ein Bündel sozialer Mindestrechte. Allen Versuchen, das Jugendarbeitsschutzgesetz weiter auszuhöhlen, erteilen wir eine Absage. Aufgrund des immer größeren Drucks, auch auf die Auszubildenden, fordern wir sogar eine Weiterentwicklung des Jugendarbeitsschutzgesetzes zugunsten der Sicherheit der jungen arbeitstätigen Menschen. Auch streben wir die Ausweitung des JArbSchG auf alle Auszubildenden über 18 Jahre an.

Doch gesetzliche Maßnahmen alleine reichen nicht aus. Es bedarf auch einer starken Interessenvertretung und Mitbestimmung der Auszubildenden und jungen Beschäftigten in den Betrieben. Nur so kann vor Ort gewährleistet werden, dass Gesetze und Ausbildungsordnungen von den Betrieben eingehalten werden. Zudem müssen Auszubildende davor geschützt werden, dass sie im Betrieb überwiegend in Arbeits- und Produktionsabläufe eingesetzt werden, die nicht dem Lernzweck dienen.

### **Gute Ausbildung heißt: Entwicklungsmöglichkeiten für Auszubildende**

Das Eröffnen von Entwicklungsperspektiven und der Grundsatz der Durchlässigkeit stehen für uns bei der Qualifizierung oben an. Deshalb muss jeder Mensch jederzeit seinen

Schulabschluss kostenlos nachholen können.

Die veränderten Personaleinstellungen der Unternehmen stellen die duale Berufsausbildung vor zusätzliche Herausforderungen. Viele Unternehmen besetzen inzwischen auch mittlere Führungspositionen mit HochschulabsolventInnen. Diese Positionen waren bisher in Deutschland traditionell mit Technikern oder Meistern besetzt. Vielen Beschäftigten werden dadurch um ihre beruflichen Aufstiegs- und Entwicklungsperspektiven genommen. Diese Entwicklung wird sich durch die Einführung der Bachelor-Studiengänge weiter verschärfen, da zukünftig mittlere Führungspositionen durch Bachelor-AbsolventInnen besetzt werden.

Aus diesem Grund gehört es zu einer guten Ausbildung, nach der abgeschlossenen Ausbildung sich beruflich in seinen Fähigkeiten und Tätigkeiten weiterentwickeln zu können. Nach dem Prinzip des lebenslangen Lernens müssen jedem Menschen Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden.

Eine zukünftige verbesserte Ausbildungsordnung eines jeden Ausbildungsberufes muss die Voraussetzungen schaffen, dass Auszubildende während Ihrer Ausbildung die Qualifikation erlangen, ein Hochschulstudium zu beginnen.

### **Gute Ausbildung heißt: Kernberufe mit Qualifikationsanforderung statt Modularisierung der Ausbildung**

Der eingeleitete Prozess der Europäisierung der Berufsbildung muss als Chance gesehen werden: das Konzept der europäischen Kernberufe muss im Sinne und im Interesse der Beschäftigten gestaltet werden. Dieses Konzept sieht vor, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände gemeinsam die Qualifikationsanforderungen für Ausbildungsberufe in der Europäischen Union festlegen. In den Nationalstaaten wird dann umgesetzt, wie und an welchen Orten diese Qualifikationen vermittelt werden sollen. Leitbild der Umsetzung soll hierbei die Duale Ausbildung sein.

Eine Modularisierung der Ausbildung lehnen wir ab, da sie eine Zersplitterung der existierenden Bildungsgänge im Hochschul- und Ausbildungsbereich zur Folge hat. Unser Ziel ist eine ganzheitliche berufliche Bildung mit einem emanzipatorischen Anspruch. Die Auflösung von Bildungsgängen im herkömmlichen Sinn für dazu, dass Menschen nur noch

Module erwerben aber keinen Beruf erlernen.

### **Gute Ausbildung heißt: Gleichstellung jetzt!**

Die verdeckte Lohndiskriminierung muss abgeschafft werden. Die Bewertungsverfahren für die tarifliche Grundvergütung von Berufen sind grundsätzlich so zu ändern, dass frauendominierte Berufe nicht mehr künstlich abgewertet werden können. Wir JungsozialistInnen fordern deshalb den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit auch in der Ausbildung.

Schulen und Berufsberatungen haben großen Einfluss auf die spätere Berufswahl, sie müssen darauf achten, keine geschlechtsspezifischen Berufsbilder zu produzieren und die bisher größtenteils von Frauen erbrachten Tätigkeiten nicht mehr als minderwertige Arbeiten darzustellen.

Das Aufbrechen von Geschlechterstereotypen ist jedoch in erster Linie eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Es gilt nicht nur das Berufsleben, sondern auch rechtliche Regelungen, Bildung, Versicherungen, Medien etc. so zu gestalten, dass sie Rollenbilder nicht verfestigen sondern endlich überwinden.

Frauen sollen die Wahl ihres Berufes nicht von Kinderwünschen abhängig machen müssen. Zudem darf die Sorgepflicht für die Familie nicht allein Aufgabe der Frauen sein.

Es bleibt wichtig, auch unser eigenes Denken und Handeln vor dem Hintergrund der Geschlechterstereotype kritisch zu hinterfragen. Um wirkliche Gleichstellung zu erreichen bedarf es eines gesamtgesellschaftlichen Umdenkens.

### **Gute Ausbildung heißt: Bereit sein zu Arbeiten**

Grundsätzlich müssen Maßnahmen eingeleitet werden, die für Menschen den Übergang von der Berufsbildung zum Erwerbsleben verbessern. Nach einer abgeschlossenen Ausbildung oder nach einem abgeschlossenen Studium sind Berufseinstiegschancen für alle Menschen zu verbessern.



## 5. Maßnahmen

### Gesetz zur Einführung der Ausbildungsumlage über ein Ausbildungsfonds

Wir fordern die Einführung der gesetzlichen Ausbildungsplatzumlage, um allen Ausbildungsplatzsuchenden und Ausbildungsplatzwilligen einen Ausbildungsplatz zu ermöglichen. Wir JungsozialistInnen sehen in der Ausbildungsumlage ein geeignetes Instrument, dem Bundesverfassungsgerichtsurteil aus dem Jahre 1995 gerecht zu werden: Mindestens 7% der Beschäftigten eines Unternehmens müssen Auszubildende sein, um über diese Quotenregelung jedem Ausbildungswilligen einen Ausbildungsplatz zu ermöglichen.

Mit der Ausbildungsplatzumlage wollen wir ausbildende Unternehmen unterstützen und nicht ausbildende Betriebe in die Verantwortung nehmen. Es muss Ziel sein, dass alle Betriebe, die zu wenig Auszubildende einstellen und sich somit ihrer Verantwortung entziehen, eine Abgabe in einen Topf leisten müssen. Aus diesem erhalten dann die Betriebe, die über ihren Bedarf ausbilden, Gelder. Nur so kann der Druck auf die Wirtschaft erhöht werden, mehr Ausbildungsplätze bereit zu stellen, um so jungen Menschen eine Lebensperspektive zu bieten.

Gerade große Unternehmen bilden weniger aus, als sie müssten. Es sind vor allem die kleineren und mittleren Betriebe, die über Bedarf ausbilden und so ihrer gesellschaftlichen Verpflichtung nachkommen.

### 4/5 des Mindestlohnes als angemessene Entlohnung

Ein Auszubildender soll die Fähigkeiten erlangen, eine Erwerbsarbeit zu erlangen. Leitidee einer gerechten Entlohnung für Erwerbsarbeit muss der gesetzliche, branchenunabhängige Mindestlohn von 7,50 EUR die Stunde sein. Dieser Mindestlohn soll Menschen ermöglichen, ein Einkommen zu erhalten, von dem sie leben können.

Dennoch sehen wir, dass Auszubildende nicht einen vollen Mindestlohn als Entlohnung erhalten können, da sie sich noch in der Berufsbildungsphase befinden. Dennoch muss sich die Entlohnung von Auszubildenden an die Hartz-IV-Grenze samt Zuschüssen orientieren. Deshalb fordern wir eine Entlohnung von 4/5 des Mindestlohnes für Auszubildende im dritten Lehrjahr. Dies entspricht etwa 960,00 EUR brutto bei einer 40-Stunden-Woche.

## **Abkehr von der Schulischen Ausbildung – hin zur Dualen Ausbildung**

Das Leitbild einer guten Ausbildung lässt sich nur über eine duale Ausbildung verwirklichen. Deshalb müssen schulische Ausbildungsgänge in duale Ausbildungen umgewandelt werden.

## **Gleicher Lohn für alle Ausbildungsberufe**

Um die verdeckte Lohndiskriminierung zwischen den Ausbildungsberufen abzuschaffen, fordern wir JungsozialistInnen die gleiche Entlohnung für alle Auszubildenden.

## **Lehrmittelfreiheit für Azubis**

Allen Auszubildenden sollen alle Ausbildungsmittel nicht nur im Betrieb sondern auch in der Berufsschule kostenfrei zur Verfügung gestellt werden. Dieses ist im BBiG dahingehend zu ändern.

## **Arbeitszeitregelungen in BBiG regeln**

Im Berufsbildungsgesetz müssen klare Arbeitszeitregelungen definiert werden, um Auszubildende zu schützen. Sinnvolle Maßnahmen sind:

- Für alle Azubis muss der Berufsschultag als vollwertiger Arbeitstag angerechnet werden.
- Die Arbeitszeiten müssen für Auszubildende so geregelt sein, dass die tägliche Arbeitszeit nicht 8 Stunden überschreitet, die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden in einer 5-Tage-Woche nicht überschreitet.
- Weiter sollen Ruhepausen für Auszubildende definiert werden, wie z. B. im Friseurgewerbe. Es kann nicht sein, dass FriseurInnen montags zur Berufsschule gehen und dann eine 5-Tages-Woche bis Samstag dranhängen müssen.
- Insgesamt sind Ausbildungsregelungen des ArbSchG in das BBiG zu übernehmen.

## **Gesetz zur Einführung von verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen für Berufsschullehrer und Ausbilder**

Um die Qualität der Dualen Ausbildung zu verbessern, ist eine Qualitätsoffensive zur verpflichtenden Weiterbildung von Berufsschullehrern und Ausbildern einzuführen. Umfang und Dauer der Weiterbildung sind gesetzlich festzuschreiben.

### **Einstieg in die Erwerbsarbeit verbessern**

Wir fordern die Abschaffung der Regelung "Ausbildung vor Übernahme" im Ausbildungspakt, da sie zu einem "Schlupfloch" für die Ausbildungsbetriebe geworden ist, Auszubildende über 3 Jahre als billige Arbeitskraft zu halten und direkt nach bestandener Prüfung zu entlassen.

Wir fordern ein Ausbildungsplatzangebot seitens der Wirtschaft ein, dass an einer nachhaltigen Personalplanung gekoppelt ist, so wie es vor der Einführung der Regelung "Ausbildung vor Übernahme" größtenteils war.

### **Festes Stimmrecht der JAV**

Um die Rechte der Azubis gezielter einfordern und kontrollieren zu können, fordern wir JungsozialistInnen ein festes Stimmrecht eines/einer Vertreters/Vertreterin der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) im Betriebs- bzw. Personalrat (BR).

Bisher haben diese der JAV-MitgliederInnen nur ein Informationsrecht gegenüber dem BR und ein Recht auf Teilnahme an Betriebsratssitzungen. Ausschließlich bei Entscheidungen des BR, die überwiegend die Belange der jugendlichen ArbeitnehmerInnen und/oder der Azubis unter 25 Jahren betreffen, haben sie ein geltendes Stimmrecht.

Wir vertreten die Auffassung, dass es besonders für VertreterInnen von Minderheiten bei demokratischer Partizipation nicht in VertreterInnen zweiter Klasse eingestuft werden dürfen. Diese These wird vor allem vor dem Hintergrund gestützt, dass MitgliederInnen der JAV teilweise zum ersten Mal in Kontakt mit demokratischen Grundwerten kommen. Durch ihre nur eingeschränkten demokratischen Grundrechte kommen einige JAVlerInnen zu der Annahme, demokratische Entscheidungsprozesse seien hinderlich, um eine gerechte Entscheidung herbeizuführen, weil sie von dieser Einflussnahme größtenteils ausgeschlossen werden. Damit solche Gedankengänge keinen Einzug erhalten, fordern wir ein festes Stimmrecht von VertreterInnen der JAV in den BRs. Getreu dem Motto: Mehr Demokratie wagen!