



Schriftliche Beantwortung der Fragen zur Anhörung in der Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ des Deutschen Bundestags

Sitzungstermin 01.04.2019

Thema der Sitzung „Wie tickt die junge Generation in puncto Beruf?

Attraktivität eines Berufes: Ausbildung 4.0 und Ausbildungsqualität (Fragen von: Fraktionsübergreifend)

Ausbildungsqualität ist das Kriterium aus der Sicht Jugendlicher und junger Erwachsener für die Attraktivität eines Berufs. Die Arbeitswelt wandelt sich ständig, zunehmend kommt digitale Arbeit zum Einsatz. Nur eine moderne Ausbildung kann Preview auf die Arbeitswelt von morgen sein und ein Garant für den erfolgreichen Einstieg junger Menschen in das Berufsleben. Damit das duale System der Berufsausbildung auch in der Zukunft erfolgreich bleibt, sind jetzt klare Weichenstellungen in Richtung einer guten Ausbildung – einer Ausbildung 4.0 – nötig. Die Gewerkschaftsjugend begleitet diesen Transformationsprozess im Sinne der Auszubildenden und dual Studierenden. Klar ist, dass auch mit fortschreitender Digitalisierung, der Mensch und damit eine qualitativ hochwertige Ausbildung, im Zentrum der Arbeitswelt von morgen stehen müssen. Eine moderne Berufsausbildung muss auch zukünftig ganzheitliche berufliche Handlungskompetenz vermitteln. Die Veränderungen und Anforderungen der Digitalisierung bringen neue Ausbildungsformen, Diskussionen und Möglichkeiten mit sich. Neue Formate, wie das duale Studium haben sich am Ausbildungsmarkt etabliert. Die Haltbarkeit von Bildung nimmt ab – gleichzeitig nimmt die Bedeutung einer **vollwertigen Ausbildung als Fundament für ein erfolgreiches Berufsleben** zu. Wir lehnen jede Form von Schmalspurausbildung entschieden ab! Modularisierung, Zerstückelung von Ausbildungsinhalten und der Ausbau der zweijährigen Fachausbildungen bedeuten meist eine Einbahnstraße, und das schon zu Beginn des Berufslebens. Der Ausbildungsmarkt ist zudem seit vielen Jahren stark angespannt. Nicht alle, die eine Ausbildung machen möchten, bekommen auch einen Ausbildungsplatz. Zusätzlich ist die Quote der ausbildenden Betriebe auf 19,8 Prozent gesunken.¹ Insgesamt sind mehr Anstrengungen nötig, um den Zugang zu Ausbildung zu erleichtern und faire Chancen für alle, unabhängig vom Abschluss, Geschlecht und Herkunft, zu schaffen. Die hohen Vertragslösungsquoten und Besetzungsprobleme, die in einigen Branchen vorhanden sind, sind das Ergebnis schlechter Ausbildungsbedingungen und mangelnder Qualität. Wir müssen leider feststellen, dass junge Menschen zunehmend von Kränkungen, Mobbing, Überarbeitung, Ausnutzung und mangelnder Wissensvermittlung berichten. Überstunden, ausbleibende Gehaltszahlungen und ausbildungsfremde Tätigkeiten sind belastend und behindern die Ausbildung. Die vielen Rückmeldungen an uns zeigen, wie wichtig Rechtssicherheit und ein echter Schutz für junge Menschen in Ausbildung ist. Wir brauchen ein belastbares **System der Qualitätssicherung in der dualen Berufsausbildung**.

Das gesetzliche Fundament für die überwiegende Anzahl der Berufsausbildungen ist das Berufsbildungsgesetz (BBiG). Dieses muss zu einer umfassenden, modernen Gesetzesgrundlage der Ausbildung und des Dualen Studiums im Betrieb weiterentwickelt werden. Die Gewerkschaftsjugend setzt sich weiterhin für eine Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) ein, die die duale Ausbildung stärkt und Rechtssicherheit herstellt. Das Ziel einer Novellierung muss eine spürbare Verbesserung der Ausbildungsqualität für Auszubildende und dual Studierende sein.

¹ Vgl. Berufsbildungsbericht 2018

Bildungs- und Berufsbildungssystem (Frage von: Fraktion DIE LINKE)

Bildung ist das THEMA. Zu Recht erwarten junge Menschen, dass die Politik das Thema Bildung ernst nimmt und die notwendigen Rahmenbedingungen für gute Bildung schafft. Denn sie schafft die Voraussetzung für den Einstieg ins Berufsleben und für gesellschaftliche Teilhabe. Darum steht Bildung ganz oben auf der Agenda der Gewerkschaftsjugend. Dabei geht es vor allem um Bildungsgerechtigkeit. Sie bildet die Grundlage für eine offene, faire und demokratische Gesellschaft. Junge Menschen müssen unabhängig von ihrer Herkunft und ihren sozialen und familiären Voraussetzungen einen gerechten Zugang zu Bildungs- und Ausbildungsangeboten haben.

Neue Formen der Ausbildung entwickeln sich, wie z. B. das Duale Studium. Gründe dafür sind u. a. das Versprechen nach Erfolg durch einen höheren Bildungsabschluss, immer stärker individualisierte Bildungs- und Lebensentwürfe junger Menschen und die weiterhin hohe Nachfrage nach einer Berufsausbildung. Mehr junge Menschen erwerben eine Hochschulzugangsberechtigung und können zwischen den vielfältigen berufsqualifizierenden Bildungsformaten des Bildungssystems wählen. Das duale Ausbildungssystem gilt auf europäischer und internationaler Ebene als Musterlösung für die Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt und als Garant für eine niedrige Jugendarbeitslosigkeit. Doch bei genauerem Hinsehen zeigt sich, dass das Angebot an dualen Ausbildungsplätzen in Deutschland seit 20 Jahren weit unterhalb der Nachfrage liegt. Der Ausbildungsmarkt zerfällt in parallele Welten. Auf der einen Seite gibt es rund 57.000 unbesetzte Ausbildungsplätze, auf der anderen Seite sind fast 80.000 Jugendliche akut auf der Suche nach einer Ausbildung. Insgesamt wurden 531.414 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Das sind 8.124 mehr als im Jahr zuvor und entspricht einem Anstieg von 1,6 Prozent. Auch das Angebot von Ausbildungsplätzen ist gestiegen. Gleichzeitig mündeten mehr Jugendliche (ca. 270.000) in die zahllosen Maßnahmen im Übergang von der Schule in die Ausbildung.² Die Ausdifferenzierung des Ausbildungsangebotes kommt deshalb vor allem jungen Menschen mit einem hohen Qualifikationsniveau zu gute. Gleichzeitig schaffen junge Menschen mit einem niedrigen Qualifikationsniveau seltener den direkten Sprung in die Ausbildung. Die Quote der jungen Menschen mit Hauptschulabschluss, die über keine abgeschlossene Ausbildung verfügen liegt bei mehr als 30 Prozent. Die Zahl der Jugendlichen ohne Berufsabschluss steigt weiter auf 14,2 Prozent der jungen Menschen im Alter von 20 bis 34 Jahren. Das sind 2,12 Millionen in diesem Alter.³ Sie sind die Hochrisikogruppe auf dem Arbeitsmarkt und fühlen sich von den demokratischen Kräften oft nicht mehr gesehen und angesprochen.

Besonders dramatisch ist die Lage auf dem Ausbildungsmarkt im Ruhrgebiet, in den mittleren Städten Hessens und Niedersachsen sowie im Norden Schleswig-Holsteins. Wir dürfen nicht zulassen, dass in Oberhausen, Bochum, Hameln, Flensburg oder auch Nordbrandenburg eine abhängige Generation heranwächst.

² Vgl. BIBB: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2018

³ Vgl. Berufsbildungsbericht 2018

Das Bildungs- und auch das Berufsbildungssystem polarisieren zunehmend. Die zunehmende Ausdifferenzierung der Ausbildungslandschaft durch neue Ausbildungsformate wie das Duale Studium führt auch zu Regelungslücken bei der Ausbildungsqualität. Sind im klassischen dualen Ausbildungssystem feste rechtliche Rahmenbedingungen und Schutzregelungen für die Auszubildenden etabliert, so fehlen diese gesetzlichen Rahmenbedingungen bei neuen Ausbildungsformen häufig noch. Insbesondere bei der Ausbildungsqualität stellen wir einen Modernisierungsstau fest, der auch vor dem Hintergrund der Digitalisierung in Betrieb und Berufsschule, die Notwendigkeit von umfassenden Reformen des Ausbildungssystems deutlich aufzeigt.

Berufsorientierung (Fragen von: Fraktionsübergreifend)

Schüler_innen fühlen sich nicht optimal über ihre Ausbildungsmöglichkeiten informiert. Der Wunsch nach mehr Unterstützung bei der Orientierung für eine Ausbildung oder für ein Studium ist groß. Für eine fundierte Entscheidung sind ausreichende Informationen über Anforderungen und Wege zum Wunschberuf von Bedeutung. Auch wenn aktuell viele Ressourcen aufgebracht werden, die Berufsorientierung an Gymnasien zu stärken und dabei explizit auch für die duale Ausbildung zu werben, darf nicht vernachlässigt werden, dass auch an anderen Schulformen viele Schüler_innen erreicht und unterstützt werden müssen. Dafür bedarf es einer Verbesserung der Konzepte zur Berufsorientierung.

Das eigene Umfeld (Eltern, Bekannte, Freunde) ist die wichtigste Informationsquelle in der Berufsorientierung. Daneben stehen Erfahrungen aus der beruflichen Praxis von Personen die z. B. den Wunschberuf ausüben. Berufe- bzw. Ausbildungsmessen und eine systematische Berufsorientierung in der Schule gewinnen immer mehr an Bedeutung. Berufsorientierung in den sozialen Netzwerken wird weniger nachgefragt. Die Weitergabe von persönlichen Erfahrungswerten ist gefragter.

Wenn sich Jugendliche für ein Berufsbild entschieden haben, sind sie motiviert und haben klare Vorstellungen von ihrer Zukunft. Enttäuschend ist es, wenn sie in ihrem Wunschberuf keinen Ausbildungsplatz finden und auf Alternativen ausweichen müssen. Dies hat eindeutig Auswirkungen auf die Zufriedenheit von Auszubildenden. Um eine echte Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt herzustellen, so dass Jugendliche in ihren Wunschberuf auch die Ausbildung machen können, bedarf es einer deutlichen Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes.

Aus Sicht der Gewerkschaftsjugend muss ein auswahlfähiges Ausbildungsplatzangebot vorhanden sein. Als Richtlinie dafür kann die Regelung des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes von 1976 gelten, dessen Definition vom Bundesverfassungsgesetz 1980 mitgetragen wurde. Dieses sieht 112,5 Ausbildungsstellen pro 100 Ausbildungsinteressierte vor. Freiwillige Selbstverpflichtungen der Wirtschaft ohne Sanktionsmechanismen sind bei der Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes jedoch kein Mittel der Wahl.

Die Vermittlung von Ausbildungsinteressierten in eine Ausbildung muss verbessert werden. Dazu bedarf es einer ehrlichen Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). Diese muss den Verlauf der Bewerber_innen nach der Schule aufzeigen und sich an dem bestehenden Ausbildungsinteresse der Bewerber_innen orientieren. Nur wer tatsächlich in einer Ausbildung anfängt, darf dort als versorgt gezählt werden.

Um eine größere Transparenz auf dem Ausbildungsmarkt herzustellen, muss auch der Bereich der Statistik über die gemeldeten Ausbildungsstellen differenzierter ausgestaltet werden. Wir fordern deswegen die Darstellung der Ausbildungsstellen in der Statistik von dualen Ausbildungsstellen, die in Verbindung mit einem dualen Studium angeboten werden, die Ausbildungsstellen, die in assistierter Form angeboten werden und die schulischen Ausbildungsberufe.

In den Präferenzen und Bildungsentscheidungen vieler junger Menschen wird aktuell ein großes Missverhältnis deutlich: Die realen beruflichen Zukunftsperspektiven und das gesellschaftlich vermittelte Bild von Berufsbildern klaffen stark auseinander. Denn trotz allen Reformbedarfs bieten duale Ausbildungsstellen in vielen Branchen gute Ausbildungsqualität sowie Verdienst- und Weiterbildungsperspektiven. Um dies auch für die gesellschaftliche Wahrnehmung wieder stärker herauszustellen, braucht es auch eine Berufsorientierung an allen Schulen, die den Schüler_innen diese Perspektive aufzeigen.

Berufswahl und Zufriedenheit⁴ (Fragen von: Fraktionsübergreifend)

Die Gründe, weshalb sich Jugendliche für oder gegen eine Ausbildung entscheiden, sind gut erforscht. Der Ausbildungsberuf muss die Jugendlichen interessieren. Junge Menschen erwarten eine gute Qualität ihrer Ausbildung und eine faire Bezahlung während und nach der Ausbildung. Die Ausbildungsvergütung ist sicher nicht der einzige, aber ein wichtiger Punkt, an dem junge Menschen (und ihre Eltern) den Wert einer Ausbildung messen.

Einfluss auf die Zufriedenheit von Auszubildenden hat zudem, der Zugang in Ausbildung. Dieser ist oftmals entscheidend dafür, ob sich junge Menschen wohl fühlen und ihre Ausbildung erfolgreich beenden. Seit 2006 befragt die DGB-Jugend Auszubildende nach ihren Erfahrungen und wertet die Ergebnisse in ihrem jährlichen Ausbildungsreport aus. Dieser bietet somit eine fundierte Datengrundlage zur Qualität in der Ausbildung. Alle Ergebnisse sind hier nachzulesen: <https://jugend.dgb.de/-/a9R>

Bereits die Auswertung des Ausbildungsreports 2013 mit dem Schwerpunktthema »Zugang zu Ausbildung« zeigte einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der

⁴ Vgl. DGB-Jugend Ausbildungsreport 2018

Zufriedenheit mit der Ausbildung. Auch das Schwerpunktkapitel des Jahres 2016 »Psychische Belastung in der Ausbildung« verdeutlicht, dass ein Interesse förderndes, anregendes Arbeitsumfeld eine wichtige Ressource zur Prävention von psychischen Belastungen darstellt. Vor diesem Hintergrund wird dieser Aspekt seither regelmäßig im Rahmen des Ausbildungsreports betrachtet, da sowohl die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung als auch die des Zugangs für alle interessierten Jugendlichen zu einer ihren Interessen entsprechenden Ausbildung, zentrale gesellschaftliche Herausforderungen darstellen – im Sinne der jungen Menschen ebenso wie aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive.

Bei allen Ansätzen, die Zugangsmöglichkeiten in Ausbildung für junge Menschen nachhaltig zu verbessern, müssen ihre Wünsche, Interessen und Begabungen eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Fast drei Viertel (71,2 Prozent) der für den Ausbildungsreport 2018 befragten Auszubildenden absolvierten ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (31,2 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (40 Prozent). Gut jede_r Fünfte (21,9 Prozent) der Befragten macht jedoch die Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war. Und 7 Prozent erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung«.

Um gewährleisten zu können, dass jede_r Ausbildungsinteressierte einen Ausbildungsplatz bekommt, benötigt es dringend eine Ausbildungsgarantie, also einen gesetzlich garantierten Anspruch auf einen Ausbildungsplatz für jede_n Ausbildungsinteressierte_n. Um unnötige Warteschleifen für junge Menschen, aber auch für Altbewerber_innen zu vermeiden, muss dabei die betriebliche Ausbildung oberste Priorität haben. Nur wo sie nicht möglich ist, sollen außerbetriebliche Ausbildungsstellen eingerichtet werden, um unnötige Warteschleifen für junge Menschen zu vermeiden. Ein enger betrieblicher Anschluss muss dabei ebenso gewährleistet sein, wie die Einhaltung klarer Qualitätsstandards sowie eine permanente Prüfung, ob der Übergang in eine betriebliche Ausbildung möglich ist.

Zugang in Ausbildung (Fragen von: Fraktionsübergreifend)

Der Zugang zum System der Beruflichen Bildung ist selektiv. Ob er in eine Ausbildung gleich welcher Ausbildungsform gelingt, hängt sehr stark vom Schulabschluss, dem Wohnort und dem Pass der Jugendlichen ab. Immer noch verlassen junge Menschen ohne Abschluss die Schule und landen danach als An- und Ungelernte auf dem prekären Arbeitsmarkt, obwohl sie eigentlich eine Ausbildung machen wollen oder verbringen viel Zeit in Maßnahmen, die zwar auf eine Ausbildung vorbereiten sollen, aber nur im seltensten Fall auch in eine (betriebliche) Ausbildung münden. Besonders aussichtslos ist die Situation für junge Menschen mit maximal einem Hauptschulabschluss, da sich das Ausbildungssystem zunehmend auf hochqualifizierte Bewerber_innen ausrichtet. Auch der Nationale Bildungsbericht hat bereits festgestellt, dass der Zugang zu vielen Ausbildungsberufen für diese Jugendlichen faktisch verschlossen ist.

Durch diese Polarisierung gerät das duale Ausbildungssystem in Gefahr, da es droht seine Integrationskraft in den Arbeitsmarkt zu verlieren. Die Gewerkschaftsjugend setzt dieser Entwicklung, die Forderungen nach einem Recht auf Ausbildung entgegen. Dieses muss durch weitere Maßnahmen, die sowohl bei den Ausbildungsinteressierten als auch bei den Auszubildenden Betrieben ansetzen, begleitet werden.

In dem Zusammenhang fordern wir einen flächendeckenden Ausbau von **Jugendberufsagenturen** als zentrale, rechtskreisübergreifende Anlauf- und Beratungsstelle für alle Schüler_innen nach dem Schulabschluss. Diese müssen umfangreich evaluiert und weiterentwickelt werden.

Im **Übergangsbereich zwischen Schule und Ausbildung** muss aus dem Überangebot an verschiedenen Maßnahmen ein auf die betriebliche Ausbildung zielgerichtet hinführendes Unterstützungssystem für junge Menschen ausgebaut werden. Eine Fokussierung auf ausbildungsintegrierte Unterstützungsinstrumente hilft sowohl jungen Menschen, als auch Betrieben bei der Orientierung.

Die Nennung von Mindestanforderungen an einen bestimmten Schulabschluss im **Bewerbungsverfahren** muss abgeschafft werden, weil sie das Recht auf freie Berufswahl unzulässig einschränkt. Wir fordern den gesetzlich verpflichtenden Einsatz von anonymisierten Bewerbungsverfahren.

Ausbau und Etablierung der **Assistierten Ausbildung** als Regelinstrument, das sowohl Betriebe als auch Auszubildende mit Unterstützungsbedarf auf dem Weg zum Ausbildungsabschluss unterstützt. Das Instrument muss aus Sicht der Gewerkschaftsjugend stetig evaluiert und weiterentwickelt werden. Durch den frühzeitigen Einstieg der Auszubildenden in die Maßnahme und die Vorbereitung der Auszubildenden auf den Start der Ausbildung, kann die Assistierte Ausbildung die Maßnahmen in der Berufsvorbereitung ersetzen. Dem muss eine individualisierte, frühzeitige und für alle jungen Menschen zugängliche Berufsorientierung und Beratung vorangestellt sein, die bereits in den allgemeinbildenden Schulen beginnt. Entscheidend dabei ist der Rahmen für die Pädagogische Betreuung. Dieser muss flexibilisiert und die Zeitkontingente auf die individuellen Förderbedarfe der Auszubildenden angepasst werden. Es muss eine konstante Betreuung der Auszubildenden sichergestellt werden, zugleich soll eine Stigmatisierung der Auszubildenden verhindert werden. Hierbei sind die Standards für Gute Arbeit für das pädagogische Personal zu gewährleisten. Bei der Vergabepraxis der BA ist die Fachliche Qualität der Träger zu berücksichtigen. Hierbei gilt: Qualität geht vor Preis. Zwingend erforderlich ist zudem eine Freistellungsregelung durch den Arbeitgeber für die Pädagogische Betreuung. Auch in der Assistierten Ausbildung darf die gesetzliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten werden. Die Zielgruppe der Assistierten Ausbildung ist zu erweitern, um zum Beispiel auch Menschen mit Behinderungen eine betriebliche Ausbildung zu ermöglichen. Auch der Betrieb soll durch die Betreuung Unterstützung erhalten. Hierbei sollen insbesondere Aspekte der Ausbildungsqualität in den Blick genommen werden. Dies ist entscheidend, um eine erfolgreiche Ausbildung sicherzustellen und die Gefahr von Ausbildungsabbrüchen zu senken.

Geschlechter spezifische Unterschiede⁵ (Fragen von: SPD, Grüne, FDP)

Jungen Männern (34,2 Prozent) gelingt es häufiger, in ihrem Wunschberuf unterzukommen als jungen Frauen (27 Prozent). Für letztere stellt ihr aktueller Ausbildungsberuf deutlich häufiger eine Alternative dar, die sie eigentlich nicht geplant hatten (27,2 Prozent gegenüber 18 Prozent bei den männlichen Auszubildenden) oder ist sogar nur die Notlösung (7,9 Prozent Frauen gegenüber 6,2 Prozent Männer).

In der Folge ergreifen junge Frauen in der dualen Ausbildung überdurchschnittlich häufig Ausbildungsberufe, die nicht unbedingt ihren ursprünglichen Interessen entsprechen. Dies zeigt sich nicht zuletzt auch darin, dass viele der Ausbildungsberufe, die bei jungen Frauen vermeintlich beliebt sind, von den Befragten nicht als Wunschberuf bezeichnet werden. So gaben nur 6,1 Prozent der angehenden Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk an, eine Ausbildung im Wunschberuf zu absolvieren, unter den Zahnmedizinischen Fachangestellten (17,7 Prozent) und Verkäufer_innen (21,6 Prozent) war es nur etwa jede_r Fünfte. Gerade aufgrund der niedrigeren Ausbildungsvergütungen und schlechteren Ausbildungsbedingungen in den frauendominierten Berufen ist es notwendig, Rahmenbedingungen für junge Frauen zu schaffen, die einen Zugang zu einer breiteren Berufswahl und dem kompletten Berufsspektrum ermöglichen.

Unter den aktuellen Bedingungen hingegen ist es wenig verwunderlich, dass die Zahl ausbildungsinteressierter junger Frauen auch 2017 weiter zurückgegangen ist und nun um 18,5 Prozent unter dem Wert des Jahres 2009 liegt, während das Ausbildungsinteresse junger Männer in den letzten Jahren sogar wieder leicht ansteigt.

Diese Entwicklung spiegelt sich auch bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wider. Während die Zahl der mit Männern abgeschlossenen Verträge um 9.500 oder 3 Prozent auf 325.600 gestiegen ist, wurden mit Frauen erstmals weniger als 200.000 Verträge (197.600) abgeschlossen, 6.500 oder 3,2 Prozent weniger als 2016.⁶ Angesichts des bei jungen Frauen noch stärker als bei jungen Männern ausgeprägten Trends zur Höherqualifizierung sowie der wachsenden Konkurrenz durch vollzeitschulische Berufsausbildungsgänge insbesondere in Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens müssen die Betriebe künftig deutlich stärkere Anstrengungen unternehmen, um die Attraktivität der dualen Ausbildung für junge Frauen wieder zu erhöhen.

Um das noch immer weit verbreitete geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer zu hinterfragen und aufzubrechen und ihre Berufswahlperspektive zu erweitern, ist eine frühzeitige und interessenbezogene Vorbereitung auf die Lebens- und Arbeitswelt bereits an allen

⁵ Vgl. DGB-Jugend Ausbildungsreport 2018

⁶ Vgl. BIBB 2017, S. 28 f.: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2017 – Angebot und Nachfrage mit leichtem Plus, jedoch erneut mehr unbesetzte Plätze

allgemeinbildenden Schulen notwendig. Dazu gehört eine praktische Auseinandersetzung mit verschiedenen Berufsfeldern, den unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten, ebenso wie eine kritische Reflexion der bestehenden stereotypen Berufs- und Rollenbilder sowie die damit verbundenen Aufstiegsmöglichkeiten. Dafür sind gendersensible Fort- und Weiterbildungen der Berufsberater_innen und Vermittler_innen dringend notwendig. Mit der Berufswahl stellen junge Frauen und Männer die Weichen für eine eigenständige Existenzsicherung. Schon bei der Berufsorientierung müssen Fragen wie Einkommen und (spätere) Arbeitszeiten, Aufstiegs- und Anschlussqualifikationen der unterschiedlichen Wahlmöglichkeiten berücksichtigt werden. Seitens der Betriebe muss das Einstellungsverhalten neu gedacht werden: Diese müssen junge Frauen bereits im Vorfeld der Bewerbungen verstärkt ansprechen, ihre Bewerbungen anschließend stärker berücksichtigen und ihnen erforderliche Strukturen im Betrieb schaffen.

Berufswahl und Ausbildungserfolg⁷ (Fragen von: Fraktionsübergreifend)

Auch wenn eine gewisse Flexibilität bei der Berufswahl sicherlich nötig und hilfreich ist – und wie die Ergebnisse zeigen, auch durchaus der Realität entsprechen – darf die Kompromissbereitschaft nicht soweit führen, sich bei der Berufswahl ausschließlich davon leiten zu lassen, welche Ausbildungsberufe voraussichtlich für die Ausbildungsinteressierten erreichbar sind oder welche Berufe »vom Markt gerade gefordert werden« – und dabei die eigenen Interessen völlig hintenzustellen. Deutlich wird dies u. a. daran, dass lediglich 57 Prozent der Auszubildenden, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 82,3 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen ist nur gut jeder_Dritte (35,3 Prozent) mit der Ausbildung (sehr) zufrieden. Damit steigt die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungabbruchs. Viele Auszubildende können sich offensichtlich auch nicht vorstellen, dauerhaft in einem Beruf zu arbeiten, der nicht ihren Interessen entspricht.

82,3 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« gaben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen. Lediglich 6,1 Prozent schlossen dies aus. Bei Auszubildenden in Berufen, die nur eine nicht geplante Alternative oder gar eine Notlösung darstellen, liegt der Anteil derjenigen, die auch nach Ende der Ausbildung in dem erlernten Beruf tätig sein möchten, mit 44,7 Prozent bzw. 29,3 Prozent deutlich niedriger.

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch aus betriebs- wie volkswirtschaftlicher Perspektive ist es daher sinnvoll, Jugendliche zur Aufnahme einer Ausbildung in

⁷Vgl. DGB-Jugend Ausbildungsreport 2018

einem Beruf zu überreden, der nicht ihren Interessen entspricht. Unter diesen Bedingungen zustande kommende Ausbildungsverhältnisse drohen zum einen frühzeitig zu scheitern⁸, zum anderen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren.

Vertragslösungen in der Ausbildung⁹

(Fragen von: Fraktion Bündnis 90/Die Grünen/ Fragen von Fraktion DIE LINKE)

Jeder vierte Ausbildungsvertrag¹⁰ wird vorzeitig gekündigt, der schlechteste Wert seit Anfang der neunziger Jahre. Diese Meldung überrascht, denn noch nie gab es in den Unternehmen eine Azubi-Generation mit besseren Schulabschlüssen: Die Zahl jener, die auch den Weg zur Hochschule einschlagen könnten, hat ein Rekordhoch erreicht.

Lösen Jugendliche ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig auf, muss das kein Problem sein. Manchmal hat er oder sie schlicht eine bessere Alternative gefunden. Doch viele Jugendliche steigen nicht freiwillig aus einer Ausbildung aus. Sie laufen Gefahr, keinen anderen Ausbildungsplatz zu finden und einer von mehr als zwei Millionen jungen Menschen in Deutschland zu werden, die keine Ausbildung haben. Schlecht bezahlte Arbeit, miese Bedingungen und immer wieder lange Zeiten ohne Job sind oft die Folge.

Um das Bild nicht allzu düster zu malen: Es gibt große Unterschiede zwischen den 325 Ausbildungsberufen. Bei den Fachangestellten in der Verwaltung hören nur 4,1 Prozent der Azubis vorzeitig auf. Im Sicherheitsgewerbe und Friseur-Handwerk, bei Restaurantfachkräften und Köchen ist es aber jede_r Zweite. Ist die Vergütung extrem niedrig, werden besonders viele Verträge aufgelöst. Im Friseur-Handwerk starten pro Jahr etwa 10.000 Jugendliche ihre Ausbildung, aber nur rund 5.000 Azubis machen letztlich die Prüfung.¹¹

Die Arbeitgeber suchen allzu voreilig die Schuld bei den Jugendlichen. An Leistungswillen mangelt es ihnen, außerdem sei die Berufsorientierung an den Schulen zu schlecht. Das Bundesinstitut für Berufsbildung stellt dagegen fest, die Diskussion fokussiere sich zu stark auf die Auszubildenden. Der jüngste Datenreport zeigt: Wo Betriebe mehr in „ihre“ Jugendlichen investieren, werden deutlich weniger Verträge gelöst - unabhängig von Schulabschluss, Geschlecht oder Staatsangehörigkeit. Dass die Höhe der Ausbildungsvergütung eine entscheidende Bedeutung hat, sagt auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, in einer Studie zu Vertragslösungen in Sachsen-Anhalt.

⁸ So belegt nicht zuletzt die BIBB-Übergangsstudie 2011, dass mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Auszubildenden, die ihre Erstausbildung ohne Abschluss beendet haben, den Grund dafür in der Wahl des falschen Ausbildungsberufs sahen.

⁹ Vgl. DGB- Jugend Ausbildungsreport 2018

¹⁰ Vgl. Berufsbildungsbericht 2018

¹¹Vgl. Berufsbildungsbericht 2018

Im Kern geht es um die Frage: Sehen Betriebe ihre Azubis als billige Arbeitskräfte oder investieren sie in ihre künftigen Fachkräfte? Setzen Unternehmen auf das Billig-Modell, sind extrem niedrige Bezahlung, schlechte Ausbildungsbedingungen, ein lausiges Betriebsklima und mangelnde Qualität häufig die Folge.

Eine vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses hat in der Regel eine lange Vorgeschichte. Häufig werden Gespräche mit Vorgesetzten gesucht, Betriebs- bzw. Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen um Unterstützung gebeten oder Gewerkschaften wie auch die zuständigen Stellen mit ihren Ausbildungsberater_innen als Vermittlung eingeschaltet. Wenn die Ausbildungsqualität nicht mehr stimmt und der Auszubildende auf kein umfassendes Unterstützungssystem zurückgreifen kann, hilft häufig nur noch die Trennung vom Ausbildungsbetrieb. Durch eine neutrale Anlaufstelle und durch frühzeitige Interventionen können Auszubildende bei Problemen mit der Ausbildungsqualität unterstützt werden und Abbrüche vermieden werden.

Lebenssituation von Auszubildenden (Fragen von: Fraktionsübergreifend)

Die Lebenssituation von Auszubildenden hat sich in den vergangenen Jahren verändert. So sind Auszubildende heute im Schnitt älter und ihre Lebensentwürfe vielfältiger.

Darum ist es essentiell, dass die **Ausbildungsvergütung** für ein eigenständiges Leben reicht. Die Gewerkschaftsjugend setzt sich für eine existenzsichernde Vergütung für alle Auszubildenden und dual Studierenden ein. Tarifvertragliche Lösungen sind dabei nach wie vor unser Mittel der Wahl. Als untere Haltelinie fordern aber zudem die DGB-Jugend und der DGB eine branchenübergreifende **Mindestausbildungsvergütung**. Maßgeblich für die Vergütung von Auszubildenden ist grundsätzlich die branchenübliche tarifliche Ausbildungsvergütung. Ihre Unterschreitung um mehr als 20 Prozent ist nicht zulässig. Die Ausbildungsvergütung ist so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung mindestens jährlich ansteigt. Sachleistungen etc. sind nicht auf die tarifliche Vergütungen anzurechnen. Überstunden sind gesondert zu vergüten. In jedem Fall darf die Höhe der Mindestausbildungsvergütung nicht unterschritten werden. Wir fordern eine Mindestausbildungsvergütung in Höhe von 80% der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen. Das impliziert eine dynamische und automatische Anpassung der Mindestausbildungsvergütung.

Darüber hinaus fordern wir grundsätzlich, dass **Bildung und Ausbildung kostenfrei** sein muss. Dies betrifft sämtliche entstehende Kosten an allen Lernorten sowie die Kosten für Lebenshaltung.

Hinzu kommt, dass Lebensräume zunehmend flexibler werden, der Arbeitsort überschneidet sich immer weniger mit dem Wohnort. Dies stellt neue Anforderungen an Mobilität. Die Ausdifferenzierung der Ausbildungslandschaft hat zudem in manchen Ausbildungsberufen zu einer räumlichen Konzentration auf einige wenige Lernorte geführt, andere Ausbildungsformen erfordern durch immer neu dazugekommene

Lernorte, wie den zusätzlichen Lernort Hochschule, ein neues Maß an Mobilität. Damit diese Entwicklung nicht zu einer einseitigen Belastung der Auszubildenden führt, braucht es aus Sicht der Gewerkschaftsjugend umfangreiche Investitionen in **Mobilität und Infrastruktur**.

Bezahlbarer Wohnraum muss stärker Auszubildenden sowie Dual Studierenden zugänglich gemacht werden. Der soziale Wohnungsbau und die Einrichtung von Azubi-Wohnheimen muss gefördert werden. So werden selbstbestimmte Wohnformen, sowohl für Auszubildenden mit Familie oder in modernen Lebensformen, als auch in einem sozialen Wohnverbund, möglich. Gerade in Wohnheimen kann zudem eine pädagogische Betreuung von minderjährigen Auszubildenden gewährleistet werden. Die Finanzierung muss im Bereich des sozialen Wohnungsbaus durch die öffentliche Hand erfolgen. Bei der Einrichtung von Azubi-Wohnheimen ist ein sozialpartnerschaftlicher Träger zu wählen, um einen zu einseitigen Einfluss der Unternehmen in diesen Einrichtungen zu verhindern. Die zunehmende räumliche Trennung von Ausbildungs-, Berufsschul- und Wohnorten führt für Auszubildende zu langen Arbeitswegen, teilweise über verschiedene Landkreise oder gar Bundesländer hinweg. Dies betrifft häufig auch Auszubildende im Blockunterricht. Unabhängig der vorherrschenden urbanen oder ländlichen Strukturen müssen hierzu differenzierte Lösungsansätze gefunden werden.

Die Gewerkschaftsjugend fordert ein **kostenloses Azubiticket**. Um den Auszubildenden und Dual Studierenden eine ökologische und bezahlbare Möglichkeit zu geben die Ausbildungsstätten (Ausbildungsbetrieb, Berufsschule, Hochschule, Lernwerkstatt) zu besuchen. Zusätzlich ermöglicht das Ticket eine Teilnahme an Freizeitaktivitäten, damit sich junge Menschen kulturell und gesellschaftlich weiterentwickeln können. Zurzeit ist eine deutschlandweite – flächendeckende Abdeckung des ÖPNVs nicht gegeben. Daher müssen entstehenden Fahrtkosten sowie Kosten für den Erwerb des Führerscheins übernommen werden. Mittel und langfristig ist eine Lösung der Mobilitätsproblematik nur durch einen massiven Ausbau des ÖPNV, gerade in ländlichen Regionen, machbar.

Der Arbeitsalltag verändert sich schnell – Entgrenzung, Ausweitung und Flexibilisierung von **Arbeitszeit und Arbeitsorten**, wie etwa durch das mobile Arbeiten sowie neue Kommunikationswege sind aktuelle Themen für Beschäftigte in Betrieben und Verwaltungen. Das Spannungsverhältnis zwischen Selbstbestimmung und Entgrenzung von Arbeit spiegelt sich auch im Alltag der Auszubildenden und Dual Studierenden wieder.

Wir, als DGB-Jugend, fordern bei der modernen Arbeitsgestaltung (Flexibilität bei Arbeitszeit und Ort) klare Leitplanken (Thema: Erreichbarkeit) innerhalb der Ausbildungszeit. Für die Regelungen zur Arbeitszeit sind, neben einer breit aufgestellten gesellschaftlichen Debatte, tarifliche Lösungen anzustreben.

Durch Digitalisierung und Arbeit 4.0 und die Möglichkeit des mobilen Arbeitens und Lernens kommen bislang ungelöste Fragen zum Thema Arbeitszeit in der Ausbildung auf. Wie kann mobile Arbeitszeit erfasst werden, wie kann im mobilen Arbeiten eine Betreuung durch die/den Ausbilder_in stattfinden und wie werden mobile Lernprozesse reflektiert. Gleichzeitig erkennen wir Chancen im mobilen Arbeiten und Lernen.

Für die **Inklusion** von Menschen mit Behinderungen kann das mobile Arbeiten beispielsweise eine Chance darstellen. Auch kann Digitalisierung eine gute Chance für die **Teilzeitausbildung** sein, um diese auf breitere Füße zu stellen. Die Anwesenheit im Betrieb über ganze Tage ist gerade für junge Eltern ein großes Problem. Durch das mobile Arbeiten kommt hier eine starke Erleichterung zustande. Die Teilzeitausbildung in Gänze muss flächendeckend in den Betrieben und Verwaltungen eingesetzt werden. Sie ist das Integrationsinstrument für Auszubildende, die zusätzlich zu ihrer Ausbildung Pflegeaufgaben erbringen oder Kinder betreuen. Dazu muss ein rechtlich verbindlicher Anspruch auf eine Ausbildung in Teilzeit geregelt werden. Für eine Teilzeitausbildung ist eine Ausbildungsvergütung in voller Höhe fortzuzahlen.

Durch veränderte **Kommunikations- und Informationsmöglichkeiten** verschwimmen Grenzen, welche früher alleine rein technisch für nicht überwindbar gehalten wurden. Mag manch eine_r dies im privaten Alltag als Gewinn seiner Lebensqualität sehen, so wird diese Entwicklung im beruflichen Alltag auch als Belastung und Einschränkung der persönlichen Freiheit empfunden. Dort wo in Ausbildungsbetrieben betriebliche Interessensvertretungsstrukturen vorhanden sind, können durch bestehende Gesetze einige dieser Entwicklungen **mitbestimmt** werden. Fehlen diese aber, besteht die Gefahr des allzu unkritischen Umgangs mit neuen Kommunikationsmöglichkeiten. Beispielhaft hierfür steht die Erwartung der Nutzung und de facto ständige Erreichbarkeit mittels privater Mobiltelefone und die „Freundschaftserwartung“ von Vorgesetzten, Kolleg_innen und Ausbilder_innen auf Facebook. Wo die Endgeräte der Auszubildenden und Arbeitnehmer_innen nicht ausreichen, setzen viele Unternehmen eigene technische Möglichkeiten zur Überwachung oder Kosteneinsparung ein. GPS-Tracking zur Erfassung von Bewegungsprofilen oder auch die Zunahme von Datensammlung zur Leistungskontrolle sind nur einige Beispiele dieser Entwicklung.

Die Gewerkschaftsjugend spricht sich dafür aus, dass sich die Vermittlung **digitaler und sozialer Kompetenzen** verstärkt in den Lehrplänen der allgemeinbildenden und beruflichen Schulen wiederfindet.

Jungen Menschen die Unterstützungsbedarfe in der Ausbildung haben, sollen durch **Ausbildungsbegleitende Hilfen** ihren Ausbildungsabschluss erfolgreich bestehen. Entscheidend für deren Erfolg ist aus unsrer Sicht eine enge, konstante und systemische Verzahnung an das Lebensumfeld der Auszubildenden. Zudem darf es auch hier nicht zu einer Stigmatisierung der Jugendlichen kommen. Die Unterstützungsangebote sollen in der regulären Ausbildungszeit stattfinden. Auch bei diesem Instrument ist eine ständige Evaluation und Weiterentwicklung notwendig.

Einblick in die Ausbildungsqualität in der Hotel- und Gaststättenbranche

Magdalena Krüger

(Teilnehmerin an der Sitzung der Enquete-Kommission am 1. April 2019)

Nach meinem Abitur habe ich 2013 eine Ausbildung zur Hotelfachfrau im Hilton Munich City aufgenommen und wurde dort ein Jahr später zur stellvertretenden Vorsitzenden der fünfköpfigen Jugend- und Auszubildendenvertretung des Gemeinschaftsbetriebs "Hilton Hotels in Munich" gewählt. Seit Abschluss meiner Berufsausbildung habe ich zunächst in Vollzeit, dann in Teilzeit an der Hotelbar im Hilton gearbeitet und sitze seit März 2018 im Betriebsrat. Außerdem bin ich gewerkschaftlich bei NGG und DGB auf Landes- und Bundesebene engagiert und studiere Wirtschaftspädagogik II an der LMU München.

Berufsorientierung

Ab wann hast du dich mit der Frage „Was will ich später mal machen“ beschäftigt? In welchen Phasen ist dieser Prozess abgelaufen?

Meine Berufsorientierung hatte mehrere Phasen. Richtig konkret wurden meine Überlegungen vor allem durch ein Praktikum in der 10. Klasse. Ich habe in einem Hotel in Tegernsee gearbeitet und darüber eine Leidenschaft für das Arbeiten im Gastgewerbe und mit Gästen entdeckt. Gleichzeitig habe ich auch gesehen, welche Belastungen die Arbeit in der Branche mit sich bringt, denn die Arbeitstage hatten 12 Stunden.

In der Oberstufe hatte ich großes Interesse am Fach Biologie und den Wunsch, Medizin zu studieren. Nach dem Abitur habe ich mich auf einen Studienplatz beworben, auf den ich mit meinem Notenschnitt aber 14 Semester hätte warten müssen. Parallel habe ich mich im Hilton Munich City als Auszubildende zur Hotelfachfrau beworben.

Zum Ende meiner Ausbildung habe ich mich entschlossen, Wirtschaftspädagogik mit dem integrierten Nebenfach Deutsch als Fremdsprache zu studieren. Ich erhoffe mir davon weitere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, z. B. als Lehrerin an einer beruflichen Schule oder im Personalwesen eines Hotels.

Unterstützung

Wer hat dich bei dem Prozess unterstützt, beraten und beeinflusst?

Meine Berufswahl habe ich vor allem mit meinen Eltern diskutiert. Sie haben mich vor allem ermuntert, mich für ein Medizinstudium zu bewerben und auch mein jetziges Studienfach habe ich erst durch ihren Vorschlag entdeckt. Außerdem hatte mein Freundeskreis einen großen Einfluss. Allerdings waren die meisten der Meinung, dass eine Ausbildung in der Hotellerie nicht das Richtige für mich sei.

Das Angebot der Bundesagentur für Arbeit kenne ich durch einen Test, mit dem ich mich informiert habe, ob ein wirtschaftswissenschaftliches Studium für mich in Frage kommt.

Berufswahl

Wer/Was hat dich bei deinen Entscheidungen beeinflusst? Welche Kriterien waren entscheidend für deine Berufswahl?

Den Ausschlag für meine Ausbildung gab die Tatsache, dass ich unabhängig sein und eigenes Geld verdienen wollte. Außerdem hatte ich nach der Schulzeit nicht das Gefühl, über anwendungsorientiertes Wissen zu verfügen. Mit der Ausbildung wollte ich vor allem Praxiserfahrung sammeln.

Aus der Zeit des Praktikums wusste ich, dass der Bereich des Gastgewerbes für mich interessant ist und ich gern in der Branche arbeiten wollen würde. Für die Wahl des Ausbildungsbetriebs waren vor allem zwei Gründe entscheidend: Der Name und die Größe des Arbeitgebers sowie die Lage der Ausbildungsstätte.

Erwartungen

Was hast du dir ggf. anders vorgestellt als es dann in der Ausbildung und im Beruf tatsächlich gelaufen ist?

Durch meine Entscheidung, nicht in einem kleinen Hotel lernen zu wollen, sondern in einer großen und namhaften Hotelkette, hatte ich die Erwartung auf bessere Arbeits- und Ausbildungsbedingungen zu treffen. Auch wenn die Bedingungen besser sind, als ich sie im Praktikum erfahren habe, ist doch eine Reihe von Erwartungen nicht in Erfüllung gegangen.

In der Ausbildung ist man sehr früh für komplett Arbeitsprozesse und Aufgaben alleine verantwortlich. Sehr häufig war kein/e Ausbilder_in anwesend, um Aufgaben zu erklären oder zu überwachen. Häufig wurden ganze Arbeitsbereiche komplett auf ein Team von Auszubildenden übertragen. Es werden auch Aufgaben übertragen, die allein zu erledigen sind, egal wie lange man braucht. Eine fundierte Anleitung und Unterstützung von Ausbilder_innen, die dafür die notwendige Zeit eingeräumt bekommen, ist für eine qualitativ hochwertige Ausbildung sehr wichtig. Generell tragen in der Branche Auszubildende sehr stark zur täglichen Arbeit bei. Für die eigentliche Ausbildung bleibt häufig wenig Zeit.

Die Arbeitsbelastung ist wie in kleineren Hotels sehr hoch. Über die langen Arbeitszeiten hinaus machen Überstunden und Schichtpläne die Arbeit sehr anstrengend. Die Lage der Arbeitszeiten – vor allem früher Dienstbeginn (05:00 Uhr) und später Dienstschluss (weit nach 00:00 Uhr) – stellen viele Azubis vor Probleme, weil öffentliche Verkehrsmittel nicht verfügbar sind.

Auszubildende werden hier wie ganz normale Arbeitnehmer_innen behandelt, auch wenn ihnen bspw. durch die geringe Ausbildungsvergütung nicht die gleichen Möglichkeiten für Mobilität zur Verfügung stehen. Für junge Kolleginnen und Kollegen sind lange Arbeitszeiten körperlich eher verkraftbar als für ältere Beschäftigte. Bei vielen entsteht deshalb die Frage, wie lange sie den Anforderungen gesundheitlich gewachsen sind. Viele sind deshalb auf der Suche nach Alternativen zur Branche oder geben den Beruf irgendwann ganz auf. Wenige können sich vorstellen, ein ganzes Berufsleben durchzuhalten.

Das Zusammenspiel von betrieblicher Ausbildung und Berufsschule gestaltet sich sehr schwierig. Die wechselnden Schichten sind nicht auf die Berufsschulzeiten abgestimmt. Das hat verheerende Folgen für den Biorhythmus, wenn man aus der Nachschicht kommt und der Unterricht um 08:00 Uhr beginnt. Auch die Inhalte des Berufsschulunterrichts sind häufig veraltet und wenig hilfreich für die Arbeit im Ausbildungsbetrieb. Eine bessere Verzahnung zwischen beiden Ausbildungsstätten ist unbedingt notwendig.

Selbst in meinem großen Ausbildungsbetrieb mussten sich Auszubildende Teile der Dienstkleidung und Equipment selbst besorgen. Obwohl die Gesetzeslage eigentlich klar sein sollte, ist eine solche Praxis in der Branche weit verbreitet. Finanziell stellt das Auszubildende vor große Probleme.

Vorbereitung auf das Berufsleben

Wie gut fühlst du dich mit deiner Ausbildung auf die Arbeitswelt vorbereitet?

Die Lehrpläne enthalten häufig Lerninhalte, die völlig überholt sind und nur noch theoretischen Wert haben. Es werden häufig Dinge vermittelt, die in Hotels nicht mehr gebraucht oder anders praktiziert werden. Umgekehrt erfährt man leider wenig über moderne Arbeitsmittel und Arbeitsformen. Das schafft das Problem, dass man in diesen Bereichen bspw. die computergestützten Abläufe im Hilton lernt, aber keine Hintergründe. Das erschwert den Wechsel des Arbeitgebers, bei dem man sich in bestimmte Abläufe wieder von vorn einarbeitet.

E-Learning wird in Ansätzen praktiziert, aber häufig ohne methodisches und didaktisches Konzept. Das führt praktisch dazu, dass niemand für weitere Erklärungen zur Verfügung steht bzw. Inhalte in E-Learning ausgelagert werden, die unbedingt praktisch erlernt werden müssten. Häufig werden auch Themen in Form von E-Learning behandelt, die kaum praktischen Mehrwert haben. Der Anreiz daran teilzunehmen, besteht dann meist in Form von Bonussystemen.

Die Berufsschule schafft es leider kaum, die Schüler_innen auf das Arbeitsleben insgesamt vorzubereiten. Vor allem bei Rechten und Pflichten von Auszubildenden und Arbeitnehmer_innen kommen sehr häufig zu kurz. In der Konsequenz kommen die Betroffenen ohne fundiertes Wissen

auf den Arbeitsmarkt und sind den Arbeitgeber_innen ausgeliefert. Das trifft auch auf Wissen über sozialrechtliche Fragen zu, wie z. B. bei der Arbeitslosenversicherung.

Für die Wahl des Ausbildungsberufs sind Informationen die entscheidende Grundlage. Vor allem die Schulen sind in der Pflicht, realistisch, umfassend und ggf. früher über Berufsgruppen und Branchen aufzuklären und die aktive Auseinandersetzung mit der eigenen Berufswahl zu fördern. Daneben müssen Räume geschaffen werden, in denen Schüler_innen bestimmte Branchen aus der Nähe kennenlernen und sich einen praktischen Eindruck von Berufen machen können. Gleichzeitig wird auch die beste Berufswahlorientierung nicht immer zu einer absolut sicheren und unveränderlichen Entscheidung führen. Gerade jungen Menschen muss zugestanden werden, sich zu irren und ggf. eine Entscheidung wieder zu korrigieren.

Für Rückfragen:

Jan Krüger
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)
Bundesjugendsekretär
p: +49(0)40 380 13 152 m: +49 (0) 151 502 520 34
w: www.ngg.net e: jan.krueger@ngg.net
a: Haubachstraße 76 - 22765 Hamburg

Tina Malguth
DGB Bundesvorstand
Abt. Jugend und Jugendpolitik
p: +49 (0)30 240 60 229 m: +49 (0)170 914 66 21
w: www.jugend.dgb.de e: tina.malguth@dgb.de
a: Henriette-Herz-Platz 2 - 10178 Berlin