

# position

The logo consists of a red parallelogram shape pointing downwards and to the right, with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font inside it.

**DGB**

## **Ausbildung im Land Bremen**

**Eine Positionsbestimmung des DGB**

## **Impressum**

Herausgeber:  
DGB Bremen-Elbe-Weser  
Bahnhofplatz 22-28  
28195 Bremen  
Bremen.dgb.de  
verantwortlich: Annette Düring

erarbeitet von: Daniela Teppich  
Redaktion: Daniela Teppich

Stand: April 2020

Preis: kostenlos

# Inhalt

Corona und Ausbildung .....	5
Ausbildungsfonds .....	7
Ausbildungsqualität .....	8
Heterogenität der Auszubildenden - Ausbilder*innen unterstützen.....	9
Diskriminierungsfreie Ausbildung .....	9
Teilzeitausbildung stärken.....	10
Ausstattung der Berufsschulen und digitale Arbeitswelt .....	11
Duales Studium besser regeln .....	12
Mobilität und Wohnen .....	13
Unterstützungssystem .....	14
Jugendberufsagentur .....	14

# Vorwort

Der DGB Bremen nimmt hier Position zu aus unserer Sicht drängenden Fragen und offenen Baustellen zur Ausbildungssituation in Bremen und Bremerhaven ein. Hier muss die Politik dringend handeln, damit die jetzigen und zukünftigen Auszubildenden eine solide berufliche Perspektive bekommen. Ausgangslage ist, dass die Unternehmen im Land Bremen jungen Menschen schon seit geraumer Zeit nicht ausreichend Chancen zum Einstieg in das Berufsleben bieten. **Dies wird sich durch die gegenwärtige Krise verschärfen, die sich durch Corona aufdrängenden Problemlagen bedürfen schneller Lösungen. Auch die anderen Themenfelder dürfen nicht aus dem Blick geraten.**

Seit der Wirtschaftskrise in 2008 ist die Zahl der im Land Bremen besetzten Ausbildungsplätze im dualen System von 6489 um 510 gefallen auf 5979 im Jahr 2010 gesunken und allen Bemühungen zum Trotz nicht wieder angestiegen. Im Jahr 2019 waren es lediglich 5778 eingetragene neue Ausbildungsplätze. Der auf die Krise folgende wirtschaftliche Aufschwung hat sich positiv in Beschäftigung niedergeschlagen. Eine positive Entwicklung der Ausbildungszahlen ist jedoch ausgeblieben. Das hat dramatische Folgen, denn Ausbildung ist nach wie vor ein guter Garant gegen Arbeitslosigkeit.

Seit 2008 besteht der freiwillige Zusammenschluss der „Partner der Bremer Vereinbarung für Ausbildung und Fachkräftesicherung“. Die Bremer Vereinbarung hat, trotz aller Absichtserklärungen, jedoch nicht verhindern können, dass sich die Ausbildungssituation für die jungen Bremer\*innen und Bremerhavener\*innen zum Negativen entwickelt, wie eine Auswertung der Arbeitnehmerkammer Bremen zeigt. Während die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse seit 2008 bis heute um sechzehn Prozent stieg, sank die Zahl der Ausbildungsverhältnisse um 2,8 Prozent. Dieser Rückgang liegt insbesondere im Zuständigkeitsbereich der Handelskammer, während die Handwerkskammer und die freien Berufe ihre Ausbildungszahlen zumindest halten konnten. Eine Aufstockung der Ausbildungsverhältnisse gab es im Öffentlichen Dienst.

# Corona und Ausbildung

Die derzeitige Krise lässt befürchten, dass sich die Situation für junge Menschen, die auf der Suche nach einer dualen Berufsausbildung oder einem dualen Studium sind, weiter verschärft. Hier müssen Wirtschaft, Politik, und Gesellschaft Lösungen anbieten.

Das betrifft insbesondere

- bestehende Ausbildungsverhältnisse, bei denen eine Insolvenz des Ausbildungsunternehmens droht. Hier sind die solventen Betriebe gefragt, sich für die Fortführung der Ausbildungsverhältnisse zur Verfügung zu stellen. Die Kammern können als Schnittstelle fungieren, um Unternehmen und Auszubildende zusammenzubringen. Gegebenenfalls bedarf es finanzieller Unterstützung der Betriebe, die diese Ausbildungsverhältnisse fortführen. Auch bei dieser Frage sollten die Kammern zentrale Ansprechpartner für Unternehmen und Auszubildende sein. Diese Problematik kann gleichermaßen auch für Studierende in einem dualen Studium auftreten. Neben den Kammern sehen wir hier auch die Hochschulen in der Verantwortung sich um eine Vermittlung der Betroffenen in Betriebe zu bemühen, die noch Kapazitäten bereitstellen könnten.
- bestehende Ausbildungsverhältnisse, bei denen durch eine Verlegung der Abschlussprüfung die Prüfung erst nach der regulären Ausbildungsdauer stattfindet. Diese Azubis dürfen nicht durchs Raster fallen! In der aktuellen Lage ist es dringend geboten, dass Ausbildungsverhältnisse seitens der Betriebe verlängert werden, bis die Prüfung stattfinden konnte. Bremen sollte sich an dieser Stelle im Bundesrat und über weitere Gremien für eine einheitliche Lösung analog des Tarifvertrags öffentlicher Dienst einsetzen. Hier werden Ausbildungsverhältnisse unbürokratisch verlängert, sofern die Prüfung ohne Verschulden des Prüflings verschoben wird. Wenn außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse betroffen sind, erwarten wir, dass in Bremen und Bremerhaven diese tarifvertragliche Regelung angewendet werden.

Die IHK'n und die Handwerkskammern haben sich darauf verständigt, die für das Frühjahr 2020 angesetzten Zwischenprüfungen ersatzlos entfallen zu lassen. Auf ein nachträgliches Ablegen der Zwischenprüfung wird für die im Frühjahr 2020 betroffenen Prüflinge verzichtet. Die Zwischenprüfung dient zur Ermittlung des Ausbildungsstandes. Die Teilnahme an der Zwischenprüfung ist Zulassungsvoraussetzung zur Abschlussprüfung. Auch hier müssen rechtssichere Lösungen für die betroffenen Prüflinge gefunden werden.

Die Hochschulen sind gefordert insbesondere für dual Studierende im Abschlussemester den Lehrbetrieb durch Onlineangebote und ähnliche Sofortmaßnahmen soweit wie möglich sicherzustellen. Wenn Klausuren aufgrund der Corona-Krise nicht durchgeführt werden können sollte geprüft werden, in wie weit die Möglichkeit besteht auf andere Prüfungsformate umzustellen. Sollte das nicht möglich sein, muss auch hier eine Verlängerung des Ausbildungsverhältnisse ermöglicht werden.

- die Auszubildenden, in deren Betrieb Kurzarbeit angemeldet wird. Für Auszubildende gilt aus gutem Grund die Regelung, dass ein beantragtes Kurzarbeitergeld erst mit sechs Wochen Verzögerung greift. Sie schützt Auszubildende vor finanziellen Härten, insbesondere bei kurzfristigen Kurzarbeitsphasen. An dieser Regelung darf aus Sicht des DGB auch jetzt nicht gerüttelt werden. Die Auszubildenden sind eine besonders zu schützende Gruppe. Wir haben es hier in der Regel mit jungen Erwachsenen zu tun, deren Ausbildungsvergütung deutlich unterhalb eines Facharbeitergehalts und auch unterhalb des Mindestlohns liegt. Eine gravierende Kürzung ihrer Ausbildungsvergütung würde viele dieser jungen Menschen in eine existentiell extrem schwierige Situation bringen. Gleichzeitig wäre das Einsparpotenzial auf Seiten der Betriebe eher gering.

**Ebenfalls ist zu erwarten, dass sich die Krise auch negativ auf die Ausbildungszahlen auswirken wird.** Schon jetzt hören wir von Verträgen, die krisenbedingt nicht zu Stande kommen. Ein Einbruch der Ausbildungszahlen wie in 2008 würde bedeuten, dass die Jugendarbeitslosigkeit steigt, der Fachkräftebedarf sich verschärft, und Belegschaften unter Druck geraten. Eine gute Beratung der Betriebe seitens der Kammern und dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit ist nötig, um niemanden im Regen stehen zu lassen. Die Betriebe sind gefragt, sich auch in wirtschaftlich härteren Zeiten nicht von der Ausbildung abzuwenden.

Es ist daher politisch notwendig, weitere Anreize für die Schaffung von Ausbildungsplätzen zu setzen. So könnte der gute Ansatz der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa, Flächenvergabe an entstehende Arbeitsplätze zu binden, auf die Entstehung von Ausbildungsverhältnissen ausgeweitet werden. Zudem sollte bei der Novellierung des Tariftreue- und Vergabegesetzes die Ausbildungsquote ein Auswahlkriterium darstellen.

## Ausbildungsfonds

Um ausbildende Betriebe angemessen zu unterstützen und eine solidarische Lastenverteilung zu erreichen, muss Bremen die Einführung eines Ausbildungsfonds, wie er im Koalitionsvertrag festgeschrieben ist, vorantreiben. Es ist zwingend notwendig das Ausbildungspotential in Bremen und Bremerhaven auszuschöpfen, damit junge Menschen nach der Schule berufliche Perspektiven bekommen. Nur jeder fünfte Betrieb bildet überhaupt aus. Ein Drittel der Großbetriebe nimmt nicht an der dualen Ausbildung teil. Dies gilt insbesondere für den Zuständigkeitsbereich der Handelskammer. Gleichzeitig ist der Ruf nach Fachkräften auch in Bremen hoch. Dies passt nicht zusammen. Ausbildungsunwillige Unternehmen verschärfen so die schwierige Fachkräftelage im Land Bremen. Wir sehen zehn Prozent Ausbildungsquote als eine Zielzahl für eine gesunde Fachkräftegewinnung an. **Wir erwarten vom Arbeitsressort, den Prozess für die Einrichtung eines Ausbildungsfonds entschieden durchzuführen, denn die solidarische**

**Verteilung von Ausbildungskosten zwischen den Betrieben ist ein wichtiger Beitrag zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit des dualen Ausbildungs-systems und kann zudem einen Beitrag zur Steigerung der Ausbildungsplätze leisten. Hier ist die Politik und mit ihr eine die Politik unterstützende Verwaltung gefragt.**

## Ausbildungsqualität

Darüber hinaus ist ein Ausbildungsverhältnis umso erfolgreicher, je besser es an den Interessen und Neigungen der Person anknüpft und je höher die Zufriedenheit der\*des Auszubildenden ist. Hierfür bedarf es eines auswahlfähigen Ausbildungsplatzangebots. Der Ausbildungsreport der DGB Jugend zeigt auf, dass längst nicht jede\*r Auszubildende eine Ausbildung in einem Beruf aufnimmt, der den jeweiligen Interessen entspricht. Unbesetzte Ausbildungsstellen finden sich darüber hinaus insbesondere in jenen Branchen, die im Ausbildungsreport in der Qualität schlecht abschneiden. Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen sind hier keine Seltenheit.

Mehr als die Hälfte der Auszubildenden sehen sich durch Arbeitsanforderungen oder schlechte Arbeitsbedingungen hohen Belastungen ausgesetzt. Auswirkungen sind körperliche und psychische Beschwerden. Hieraus leitet sich ab, dass die Ausbildungsqualität verbessert werden muss, um die Belastungen und die sich daraus ergebenden gesundheitlichen Problemen zu reduzieren und eine gute Berufsausbildung zu gewährleisten. In Berufen mit schlechter Ausbildungsqualität sehen sich Auszubildende viermal so häufig hohen Belastungen ausgesetzt, als Auszubildende in Berufen mit guter Bewertung.

**Daher schlagen wir eine Befragung der jungen Generation in Bremen und Bremerhaven vor, um Lücken, Probleme und Bedarfe im System Ausbildung zu identifizieren. Die Jugend hat Expertise in eigener Sache und auf die Bildungs- und Ausbildungssysteme, in denen sie sich bewegen. Diese könnte sich an den Ausbildungsreport der DGB Jugend anlehnen und von der Arbeitnehmerkammer durchgeführt werden.**



## Heterogenität der Auszubildenden - Ausbilder\*innen unterstützen

Eine positive Atmosphäre und ein guter Kontakt zwischen Auszubildenden und Ausbilder\*in und weiteren Ausbildenden sind wichtig für den Lernerfolg. Eine Studie der TU Dresden deutet darauf hin, dass Ausbilder\*innen mit wenig Ausbildungserfahrung mit der Heterogenität von Auszubildenden überfordert sein können – erfahrene Ausbilder\*innen hingegen bleiben handlungssicher und empathisch. Ausbilder\*innen brauchen eine Möglichkeit, sich mit heterogenen Arbeitsleistungen in der Ausbildung auseinander zu setzen, um langfristig Spaß an der Tätigkeit zu haben und für die Ausbildung zur Verfügung zu stehen. Viele Betriebe bieten ihren Auszubildenden die nötigen Reflexionsräume. Aber diese Strukturen kann nicht jeder Betrieb vorhalten. Gerade kleine Betriebe können das aber häufig nicht organisieren. Als Ergänzung schlagen wir eine Fortbildungsreihe vor, die sich gezielt an Ausbilder\*innen in Betrieben wendet, in denen solche Angebote aufgrund der Betriebsgröße nicht existieren.

## Diskriminierungsfreie Ausbildung

Statistiken und eigene Befragungen der DGB Jugend zeigen:

Menschen of color haben größere Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu finden und landen seltener in ihrem Wunschberuf. Zudem sind sie überproportional in Ausbildungsberufen vertreten, die von den Auszubildenden schlechte Bewertungen bekommen. Haben sie dann einen Ausbildungsplatz gefunden, wird mehr als jede\*r fünfte Auszubildende mit Migrationshintergrund aufgrund der Herkunft oder Staatsangehörigkeit diskriminiert (vgl. DGB Jugend, Ausbildungsreport 2015). Das ist bei der Demografie Bremens besonders beachtenswert, denn rund 35 Prozent aller Bremer\*innen haben einen Migrationshintergrund. Sowohl auf der betrieblichen Seite als auch auf

der Seite der jungen Erwachsenen sind Menschen of color unterproportional am Ausbildungsge-  
schehen beteiligt. Menschen of color haben dadurch schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt,  
auf einen Beruf, der sie wirklich interessiert, und machen im Vergleich schlechte, mitunter demo-  
tivierende und diskriminierende Erfahrungen im Betrieb.

Wir brauchen in Bremen daher einen diskriminierungsfreien Ausbildungsmarkt. Gemäß Antidiskri-  
minierungsgesetz hat jeder Mensch ein Recht auf ein diskriminierungsfreies Berufsleben. Die Aus-  
bildungs-, Weiterbildungs- und Unterstützungssysteme sind gut beraten hier korrigierend einzu-  
greifen, in den AEVO das Thema Antidiskriminierung und Diversity verstärkt zu behandeln und  
alle Potentiale für gute Ausbildung auszuschöpfen. Politik und Betriebe müssen in die berufliche  
Aus- und Weiterbildung investieren und hier auch Diskriminierungserfahrungen in den Blick neh-  
men. Nur so können wir strukturelle Nachteile ausgleichen und jeden einzelnen am Arbeitsmarkt  
besser individuell fördern. KAUSA ist ein Programm des BMBF, welches hier weiter genutzt wer-  
den muss. KAUSA fördert Ausbildung in Unternehmen mit Inhaberinnen und Inhabern mit Migra-  
tionshintergrund und organisiert ein Netzwerk der beteiligten Institutionen. Darüber hinaus unter-  
stützt KAUSA die Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

## Teilzeitausbildung stärken

Die Teilzeitausbildung ist im BBIG neu geregelt worden. Sie soll durch flexible Phasen der Teil-  
zeitregelungen so gestaltet sein, dass sie sich den individuellen Lebensverhältnissen anpasst.  
Damit werden auch Ausbildungszeiten individuell. Davon können Eltern profitieren und ebenso  
die, die neben der Ausbildung weiterhin in Teilzeit berufstätig sein wollen oder müssen. Auf  
diese Weise können mehr Menschen an Ausbildung partizipieren. Aus den Erfahrungen der Ver-  
gangenheit zeigt sich, dass es in den Betrieben noch funktioniert, in der Berufsschule allerdings  
häufig am Curriculum scheitert, selbst wenn Anwesenheiten individuell geregelt werden. Ausbil-  
dung muss vereinbar mit Familie werden, dies trifft auch auf das duale Studium zu.

# Ausstattung der Berufsschulen und digitale Arbeitswelt

Die Ausstattung von Berufsschulen im Land Bremen hinkt den Ausbildungsstandards hinterher. In einer Gewerkschaftsveranstaltung wurde vor kurzem der Satz geäußert: „Wenn ich in die Berufsschule gehe habe ich das Gefühl in ein Museum zu gehen.“ Dies deckt sich mit den Ergebnissen der im Ausbildungsreport 2019 vorgestellten Befragung der DGB-Jugend, der den Schwerpunkt auf die Digitalisierung setzte. Die Unzufriedenheit mit baulichen Standards und personeller sowie technischer Ausstattung der BBSsen ist groß, der betriebliche Teil der Ausbildung schneidet etwas besser ab.

Die in 2018 durchgeführte Befragung der IG Metall Bremen legt zudem nahe, dass motivierter, individueller Unterricht vielen Auszubildenden fehlt. Ein nicht kleiner Teil der Befragten fühlt sich unterfordert, andere überfordert. Die Lehrkräfte benötigen gleichermaßen Ressourcen und Spielräume für die Binnendifferenzierung.

Aus dem Ausbildungsreport lassen sich Erkenntnisse ziehen und Veränderungsbedarfe ableiten. So wurde in der Befragung 2019 festgestellt, dass es große Lücken bei der Vorbereitung junger Menschen auf die digitale Arbeitswelt gibt. Ausbildung muss daher eindeutig moderner werden. Bremen muss Mittel aus dem Digitalpakt in die beruflichen Schulen bringen und dabei dauerhaft IT-Kräfte einstellen, die den technischen Support gewährleisten können. Darüber hinaus müssen die Lehrkräfte in der Entwicklung und der didaktischen Umsetzung von digitalen Lehr-Lernmethoden geschult werden. Gleichzeitig kann `Bring your own device`, wie in der Berufsschule Utbremen gelebt, nicht die Lösung sein. Eine solche Regelung bringt vielfältige Probleme mit sich, wie etwa fehlende Administratorrechte bei betrieblich gestellter Ausrüstung, Lizenzrechte, Software-Kompatibilitäten, Sicherheitsprobleme bei der Anwendung und nicht zuletzt begrenzte finanzielle Mittel der Auszubildenden. Elektronische und digitale Lernmittel sind Lernmittel und damit nicht durch die Auszubildenden zu finanzieren.

## Duales Studium besser regeln

Angebote für duale Studiengänge gibt es zahlreiche, sowohl praxisintegrierte als auch ausbildungsintegrierte Studiengänge. **Sowohl die Angebote als auch die Nachfrage steigen in den letzten Jahren stetig. Aus Sicht der Gewerkschaften gibt es zahlreiche Handlungsfelder, auf denen die Bedingungen für die dual Studierenden verbessert werden können und müssen.** Es dürfen nur solche Studienformate sich dual nennen, in denen akademische und berufliche Bildung auch wirklich integriert wird. Die tatsächliche Entwicklung ist davon häufig noch weit entfernt. Notwendig ist eine eindeutige Definition des Studienformats. Die Studiengänge dürfen nicht zu sehr auf die Bedürfnisse der Einzelbetriebe zugeschnitten sein, ein Abschluss, sowohl ein Berufsabschluss als auch ein Studienabschluss, muss ein breites Wissen abdecken. Bund und Länder müssen Mindeststandards für die Verzahnung der Lernorte und die Breite und Tiefe der Qualifikationen formulieren.

Die mitunter hohe Arbeitsbelastung der Studierenden muss reduziert werden. Wir brauchen klare Standards für die vertragliche Absicherung und Vergütung der Studierenden. Die Zugehörigkeit zum Praxisort Betrieb muss besser geregelt sein als in einem Langzeitpraktikum, die dual Studierenden müssen auch vertraglich so eingebunden sein, dass sie an innerbetriebliche Mitbestimmung partizipieren können und Ansprechpartner für ihre Belange haben, die auch tatsächlich zuständig sind. Wir erwarten vom Land Bremen, sich dieser Gruppe Studierender anzunehmen und sich ein Bild über die vorhandenen Angebote zu machen. Das beinhaltet auch die dual Studierenden in Bremer Betrieben, die außerhalb Bremens oder an einer privaten Hochschule studieren.

## Mobilität und Wohnen

In der vergangenen Legislaturperiode hat die Deputation für Umwelt, Bau, Verkehr, Stadtentwicklung, Energie und Landwirtschaft berichtet, sich mit verschiedenen Varianten eines Azubiticket zu befassen, die „größte Lösung“ war ein VBN-weites Ticket. Die DGB-Jugend Niedersachsen-Bremen schlägt die Einführung eines niedersachsen- und bremenweites Angebots für Azubis vor, für 1 Euro pro Tag oder 365 Euro im Jahr. Rund 1/3 der Ausbildungsplätze in Bremen werden durch Niedersächs\*innen besetzt, dazu kommen die Pendler\*innen zwischen Bremen und Bremerhaven und die, die weitere Wege zur Berufsschule zurücklegen müssen und dabei hohe Mobilitätskosten haben.

Ein weitreichendes, günstiges Azubiticket wie ein Zwei-Länder-Azubi-Ticket steigert die Attraktivität der dualen Ausbildung, es trägt zur Erreichung der klimapolitischen Ziele bei und schließlich ermöglicht es Auszubildenden mehr gesellschaftliche Teilhabe. Darüber hinaus, ist es ein weiterer wichtiger Schritt hin zur Gleichwertigkeit zwischen der akademischen und beruflichen Bildung.

Um der Wohnungsnot in Bremen entgegen zu wirken, benötigen wir (mehr) Bildungswohnheime für Auszubildende und Studierende. Diese sollten bei Berufsschul-Campus mitgedacht sein.

## Unterstützungssystem

Die Ausbildungsqualität, das Zusammenspiel von Betrieb und Berufsschule und gute Unterstützung für die Auszubildenden sind wichtige Bausteine dafür, dass eine Ausbildung erfolgreich zum Abschluss gebracht werden kann. Nicht immer gelingt das problemlos, wie sich an den vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen (25,8 Prozent) und den nicht bestandenen Abschlussprüfungen (8 Prozent der Erstprüfungsteilnehmenden) ablesen lässt. Deshalb soll der Ausbildungserfolg stärker abgesichert werden. Wir schlagen ein Netzwerk von ineinandergreifenden Hilfe- und Unterstützungsangeboten vor. So kennen wir es von Universitäten und Hochschulen und so brauchen es auch die Auszubildenden in den Betrieben. Gute Anfänge sind mit der Schulsozialarbeit an den Berufsschulen und dem Beratungsangebot von „Bleib dran“ gemacht. Auch die ausbildungsbezogenen Fördermaßnahmen der Agentur für Arbeit sollen in das Netzwerk eingebunden werden.

Das neue Unterstützungsnetzwerk für Auszubildende soll unabhängig, neutral und leicht erreichbar sein. Die Auszubildenden sollen es immer dann nutzen können, wenn bei ihnen Bedarf entsteht - einfach und ohne komplizierte Antragsverfahren.

## Jugendberufsagentur

Die Zahl der jungen Menschen ohne Schulabschluss ist hoch, diese muss verringert werden und die Angebote der Jugendberufsagenturen wie Einstiegsqualifizierung bekannter werden. Für betriebliche Ausbildung sind formal keine Schulabschlüsse von Nöten, gleichwohl geben die Instrumente jungen Menschen die Möglichkeit, sich betrieblich zu beweisen und in ungeforderte Ausbildung überzugehen.



