

# Tätigkeitsbericht der Jugend- und Auszubildendenvertretung der Universität Potsdam vom Dezember 2019

---

Liebe Auszubildenden,

die amtierende Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) erstattet heute zum zweiten Mal in ihrer Amtszeit Bericht über das vergangene Jahr ihrer Tätigkeit. Sie ist Teil des umfangreichen Spektrums der Organe und Gremien an der Universität Potsdam. Grundlage des Handelns der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist das Personalvertretungsgesetz des Landes Brandenburg (PersVG Bbg). Die JAV ist ein demokratisch gewähltes Gremium, welches die Rechte der Auszubildenden und jugendlichen Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber vertritt. Zudem ist sie aktiv über die Beteiligungsrechte „Mitbestimmung und Mitwirkung“ an personalrechtlichen oder disziplinarrechtlichen Entscheidungen beteiligt, wie z.B. Auswahl und Einstellung von neuen Auszubildenden und Abmahnungen sowie Kündigungen. Weiterhin kann sie im Rahmen ihres Initiativrechts tätig werden und im Problemfall lösungsorientiert arbeiten.

Nach § 10 PersVG Bbg gilt die Schweigepflicht für alle Mitglieder der JAV:

§10

Schweigepflicht

(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, haben über die ihnen dabei bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren.

(4) Die Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.

Aus den genannten Gründen ist es hier nicht möglich über Einzelfälle zu berichten.

**Sarah**

**Allgemein 2019**

An der Universität Potsdam gibt es aktuell 10 verschiedene Ausbildungsberufe, in denen 48 Auszubildende in allen Ausbildungsjahren lernen. Darunter wären Gärtner/in für Zierpflanzenbau, Kauffrau/-mann für Büromanagement, Chemielaborant/-in, Biologielaborant/-in, Mediengestalter/-in für Bild und Ton, Mediengestalter/-in Digital und Print, IT-System-Elektroniker/-in, Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste, Fachinformatiker/-in mit dualem Studium, Fachinformatiker/-in für Systemintegration und Sportfachmann/-frau mit dualem Studium. 2019 konnte die Universität insgesamt 17 neue Auszubildende an allen Standorten begrüßen.

**Sarah**

**Personalie JAV**

Die JAV wurde Ende April 2018 mit Sarah Marie Krüger, Tobias Hopfgarten und Arne Stopsack neugewählt. Die Ersatzkandidatinnen waren zu Beginn Kaya Neutzer und Lisa Kabitzke.

Den Vorsitz übernahm Herr Hopfgarten, während Frau Krüger die Stellvertretung antrat. Arne Stopsack verließ Ende März 2019 die JAV auf eigenen Wunsch. Wir bedanken uns für die Zusammenarbeit und wünschen Herrn Stopsack für seine Ausbildung weiterhin Alles Gute und viel Erfolg. Frau Neutzer rückte als gewähltes Ersatzmitglied nach und übernahm den Platz als aktives Mitglied und ist zuständig für die Protokollführung. Ersatzmitglied ist Frau Kabitzke.

## **Sarah**

### **Seminar**

Frau Krüger, Frau Neutzer und Herr Stopsack waren im Juli 2018 in Flecken-Zechlin zum Seminar JAV Praxis 1: „Einführung in die Arbeit der JAV“ -> Grundlegende Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten der JAV. Dieses Seminar hat mehr als deutlich gemacht, wie wichtig ein solches Gremium in vielen Situationen innerhalb der Ausbildung für jeden einzelnen werden kann und wie viel erreicht werden kann. Im Anschluss daran besuchten alle, zu der Zeit aktiven Mitglieder im Oktober 2018 in Bad Belzig das Seminar „JAV Praxis 2“. -> Qualitätssicherung der beruflichen Erstausbildung. Schwerpunkt dieser Schulung war es Missstände aufzudecken und bei den richtigen Stellen Gegenmaßnahmen einzuleiten. Hierbei ging es darum mit den entsprechenden Stellen zu verhandeln und die Gesamtsituation zu verändern, zu verbessern und gemeinsam mit dem Personalrat Ziele der Maßnahme festzulegen.

## **Tobi**

### **Bewerbungsverfahren**

Während ihrer Amtszeit hat die JAV bisher an 8 Auswahlverfahren zur Besetzung von Ausbildungsplätzen und Verfahren mit Azubibeteiligung teilgenommen. Für das Ausbildungsjahr 2019/2020 sind mindestens 15 neue Ausbildungsstellen geplant. Die Bewerberzahlen der letzten zwei Jahre sind insgesamt konstant, wobei es bei einzelnen Ausbildungsberufen teilweise erhebliche Unterschiede gibt. Die JAV wird gemeinsam mit der Dienststelle in der AG Berufsausbildung besprechen, welche Maßnahmen für eine wirkungsvolle Werbung für die Ausbildung an der Universität in Betracht gezogen werden könnten. Weiterhin wird in der AG Berufsausbildung diskutiert, ob und wie ein Online-Bewerbungsverfahren für die Einstellungsverfahren an der Universität realisiert werden kann.

## **Tobi**

### **Arbeitskreis Berufsausbildung**

Seit 1991 bildet die Universität Potsdam verschiedene Berufe aus. Etwa 30% aller bis heute ausgebildeten Fachkräfte konnten feste Stellen an der Universität besetzen. In diesem Jahr werden voraussichtlich 15 Azubis ihre Ausbildung abschließen, eine Auszubildende davon sogar vorzeitig. Im Arbeitskreis werden ausbildungsbezogene Maßnahmen besprochen, so steht die JAV, zusammen mit dem Personalrat in Kontakt mit dem Kanzler und dem Dezernat 3. Die bisherige Übernahmeregelung soll angepasst werden. Die JAV schlug gemeinsam mit dem Personalrat vor, Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung grundsätzlich, befristet für ein Jahr in Vollzeit zu übernehmen. Die Dienststellenleitung hat bereits einen Entwurf für eine Regelung bezüglich der kommenden zwei Jahre vorgelegt, in der eine befristete Übernahme für ein Jahr in Abhängigkeit zum Bedarf, also der Wochenarbeitszeit im Bereich besteht. Innerhalb des Arbeitskreises entstanden Ideen für den Azubi-Aktionstag, sowie Vorschläge für die Einführungswoche, in welcher die neuen Auszubildenden die gesamte Universität mit ihren Standorten, Fakultäten, Instituten und Einrichtungen kennenlernen sollen.

## **Tobi Fälle**

Die Gremienarbeit innerhalb der JAV ist sehr vielseitig und erfordert viel Verständnis. Innerhalb einer Amtszeit ereignen sich natürlich auch Ereignisse, in welchen ein Einschreiten oder eine Unterstützung der JAV dringend notwendig wird, um den Auszubildenden und Auszubildenden die Möglichkeiten aufzuzeigen oder die Kontakte herzustellen, um das Problem zu lösen bzw. die Situation angenehmer zu gestalten.

So wirkt die JAV mithilfe einer berufsdienlichen Maßnahme derzeit für die Auszubildenden Gärtner für Zierpflanzenbau in einem Langzeitprojekt. Es soll ein quasi allumfassender Lernkatalog angefertigt werden. Dieser steht dann jedem Auszubildenden zur Verfügung, um sich über alle Pflanzen, die der Beruf mit sich bringt, zu erkundigen. Er soll als umfangreiches Lernmittel genutzt werden und die bisherig genutzten Tabellen ablösen.

Ein Fall erwies sich als wesentlich komplizierter als ursprünglich angenommen. Der zuständige Ausbilder teilte der Dienststelle etwa 8 Wochen nach Beginn der Ausbildung mit, dass es zu Problemen in der Ausbildung kommt. Dem Azubi fiel es schwer, sich an Inhalte zu erinnern, Zusammenhänge zu erkennen und simple Arbeitsabläufe nach Anleitung zu wiederholen. Da es einen jugendlichen Auszubildenden betraf, forderten wir eine längere Bewährungszeit als 8 Wochen. Die Berufsschule konnte keine konkreten Probleme feststellen, die JAV setzte sich ebenso wie der Ausbilder in Verbindung mit dem Klassenleiter, um sich über seine Mitarbeit und Konzentrationsfähigkeit ein Bild zu verschaffen. Noch vor Ende der Probezeit bat der Ausbilder die Dienststelle um ein Gespräch mit einem Elternteil des Auszubildenden. Er hatte mittlerweile große Zweifel, ob dem Auszubildenden die sicherheitsrelevanten Ausbildungsinhalte vermittelbar sind, welche letztlich auch zwingend dem Arbeitsschutz dienen. Dieses Gespräch war dringend notwendig um sowohl auf die Probleme aufmerksam zu machen, als auch eine Erklärung dafür zu finden. Die Antwort auf die Schwierigkeiten, welche zwischen dem Ausbilder und der Arbeits- und Lernweise des Azubis bestanden, lag im Krankheitsbild des Auszubildenden begründet. Die gesundheitliche Beeinträchtigung war die Ursache, welche den Ausbilder und die Dienststelle zweifeln ließen, dass der junge Auszubildende das Ausbildungsziel erreichen kann. Nachdem dies klar war, schlug die Dienststelle mit uns zusammen dem Elternteil vor, einen Aufhebungsvertrag für das Ausbildungsverhältnis zu schließen. Die Dienststelle vermittelte noch eine Ausbildungsstelle für diese Fachrichtung mit geschultem Ausbildungspersonal, sodass der Auszubildende Anschluss darin finden konnte.

Ein weiterer Fall erforderte ebenso die Unterstützung des Personalrats. Dieser Fall wurde von der auszubildenden Person an uns herangetragen. Das Berufsfeld der Sportfachfrau bzw. des Sportfachmanns mit dualem Studium stellt für die Bewerber zunächst eine sehr interessante Ausbildung dar. Dort werden nicht nur Ausbildungsinhalte, sondern auch Studieninhalte vermittelt. Es ist eine durchaus gefragte Ausbildungsoption, da sie neben der Praxis auch wesentliche Inhalte des Sportstudiums beinhaltet. Doch leider bekommt ein so genannter „Azudent“ bisher, weder den vollständigen Status eines Auszubildenden/einer Auszubildenden, noch zweifelsfrei den Status „Student/Studentin“ anerkannt. In Privilegien, wie dem, in diesem Jahr von der VBB eingeführten Azubi-Tarif für Berlin-Brandenburg fällt jemand mit diesem Bildungsweg aus dem Raster. Es ist dieser Personengruppe quasi nicht möglich, aufgrund der unklaren Verhältnisse zwischen Studium und Berufsausbildung eine Vergünstigung, wie sie eigentlich gedacht war zu nutzen. Es muss, unserer Meinung nach, mehr Unterstützung für dieses Berufsfeld von der Universität Potsdam erfolgen. Zukünftig folgende Azudenten könnten sonst, aufgrund der hohen Studienkosten und der Mietpreislage der Stadt und Umgebung in finanzielle Schwierigkeiten geraten und das obwohl das Ausbildungsentgelt durch den Tarif den Arbeitsbedingungen angemessen erscheint. Für diese Problemsituation werden in Zukunft natürlich weitere Gespräche erfolgen und hoffentlich auch Lösungen gefunden.

In einer anderen aktuellen Situation besteht innerhalb eines Arbeitsbereiches akuter Raummangel. Aufgrund dieser Tatsache bestehen Überlegungen, ein bisher von Azubis genutztes Gemeinschaftsbüro zu einem Mitarbeiter Büro umzufunktionieren. Diese Maßnahme muss nicht unbedingt eine Verschlechterung der Ausbildungssituation darstellen, allerdings werden wir dazu natürlich in den Bereich kommunizieren um Rückmeldungen zu erhalten, wie einerseits die Auszubildenden dazu stehen und ob ein separater Arbeitsplatz zwingend erforderlich wäre. Die Raumproblematik erreicht mittlerweile viele Bereiche, daher muss auch berücksichtigt werden, wie zukünftige Maßnahmen des Hochschulentwicklungsplans greifen um auch diese Probleme zu lösen.

Eine allgemeine Aufgabe der JAV besteht darin, die Auszubildenden regelmäßig an ihren Arbeitsplätzen zu besuchen. Durch die Arbeitsplatzbegehungen bei den Auszubildenden im ersten Lehrjahr konnten verschiedene Probleme angesprochen werden. Eine Ausbildung darf zum Beispiel unter bestimmten Voraussetzungen verkürzt werden, diese Möglichkeit darf allerdings nicht verwehrt werden. Mehreren Auszubildenden wurden von ihren Vorgesetzten mitgeteilt, dass eine Verkürzung nicht möglich sei, was schlichtweg falsch ist. Die JAV wird für dieses Problem in der Zukunft eine Infoseite erarbeiten, um auf die Voraussetzungen einzugehen, welche erforderlich sind, um eine Ausbildung früher erfolgreich zu beenden.

Ausbildungsabbrüche sind leider auch bei uns erfolgt. Laut dem Bundesinstitut für Berufsbildung bricht branchenübergreifend knapp jede 5. Person die Ausbildung ab. In der Universität Potsdam brachen 2018 zwei Auszubildende im ersten Lehrjahr ab, ein Auszubildender kurz vor dem zweiten Ausbildungsjahr. Dazu muss gesagt werden, dass zwei neben der Ausbildung einen sehr starken Studienwunsch hatten, welchem sie nachgehen wollten.

Es ist unter anderem unsere Aufgabe die benötigte Motivation zur Ausbildung aufrecht zu erhalten und zu einem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung beizutragen. Wir hoffen, dass die Auszubildenden der Universität Potsdam wissen, dass sie sich jederzeit an uns wenden können und mit uns gemeinsam für eine Lösung des Problems kämpfen können. Viele Situationen im Leben bestehen aus Zugeständnissen und auch in der Ausbildung müssen Kompromisse stattfinden, die allen Seiten ein angenehmes Arbeiten und Lernen ermöglichen.

## **Kaya Arbeitsplatzbegehungen**

In unserer Amtszeit haben wir den Großteil der Auszubildenden an ihren Vorortstellen besucht, um mit ihnen ins Gespräch zu kommen. Dazu hat die JAV einen kurzen Fragebogen erstellt, um auch individuelle Unterschiede unter den Auszubildenden festzuhalten. Ziel der Begehungen war es, mit den Azubis in Kontakt zu treten, die Zufriedenheit mit ihrer Ausbildung in Erfahrung zu bringen und über die derzeitige Situation bzw. das persönliche Befinden sowie allgemeine Rechte und Pflichten zu sprechen. Die Arbeitsplatzbegehungen zeigten erneut, dass einigen Problemen erst bei der Kontaktaufnahme eine gewisse Gewichtung beigemessen wird, um sie zur Sprache zu bringen bzw. sogar zu lösen.

## **Kaya Zukunft**

Wir hoffen sehr, dass die nächste JAV weiterhin mit der Dienststelle innerhalb der Einführungswoche einen Azubiaktionstag organisieren wird. Mit dieser Aktivität konnte der Kontakt zwischen den Ausbildungsjahren und Berufsgruppen gestärkt werden und der bisherige Erfahrungsaustausch mit älteren Auszubildenden intensiver erfolgen. Der erste Azubiaktionstag fand im August 2018 statt. Im August dieses Jahres waren diverse

Teamspiele und ein gemeinsames Beisammensein geplant. Die Teamspiele liefen gut, sollten allerdings noch strukturierter ablaufen. Es waren etwa 35 Azubis anwesend, was ein sehr erfreuendes Ergebnis für die JAV darstellte.

Wir werden im Februar 2020 eine Infoveranstaltung zum Thema JAV-Wahlen abhalten und darüber informieren, wer kandidieren und wählen darf und welche Aufgaben innerhalb der JAV besonders wichtig sind.

## **Kaya**

### **Auslandspraktika**

Im Jahr 2019 wurden an der Universität Potsdam von 4 Auszubildenden ein Auslandspraktikum absolviert. Dabei liefen drei Praktika über Erasmus und eins über AusbildungWeltweit.

Über AusbildungWeltweit wurde das erste Mal ein Praktikum außerhalb Europas von einer Auszubildenden der Universität Potsdam durchgeführt.

Auslandspraktika sind eine sehr gute Möglichkeit, um sich sowohl persönlich weiterzuentwickeln, selbstständiger und selbstbewusster zu werden, als auch einen anderen Einblick in das eigene Berufsfeld zu erlangen, welche auch die persönliche Karriere beeinflussen können. Sowohl für die Universität als auch für den Auszubildenden, ist die Weiterentwicklung des Auszubildenden in jedem Fall von Vorteil. Weitere Informationen dazu halten Frau Kapp und Frau Maercker für Sie bereit.