

POSITION

AUSBILDUNG FÜR ALLE!

Konzept der DGB-Jugend für die Ausgestaltung einer gesetzlichen Ausbildungsgarantie mit Umlagefinanzierung mittels eines Zukunftsfonds

Gliederung:

1. Was wir jetzt brauchen ist eine Ausbildung für alle!	3
1.1 Die Lage ist ernst	3
1.2 Zukunft sichern - Ausbildungsgarantie einführen	4
2. Konkrete Ausgestaltung der Ausbildungsgarantie	5
2.1 Individueller Anspruch auf einen Ausbildungsplatz	5
2.2 Garantienhierarchie	6
2.3 Die Herausforderung bei der geförderten außerbetrieblichen Ausbildung	8
2.3.1 Ermittlung Ausbildungsstellennachfrage und Fachkräftebedarf	8
2.3.2 Zugangskriterien für außerbetriebliche Ausbildung	10
2.3.3 Qualitätsstandards	10
2.3.4 Träger und Lernorte	11
2.3.5 Profil des Ausbildungsangebots	12
2.3.6 Finanzierung des außerbetrieblichen Angebots	13
3. Konkrete Ausgestaltung der Ausbildungsumlage	13
1.1 Ziele	14
1.2 Branchenfonds und Zukunftsfonds	14
1.3 Mechanismus der Ausbildungsumlage	14

1. Was wir jetzt brauchen ist eine Ausbildung für alle!

1.1 Die Lage ist ernst

Seit Jahren kommen die Unternehmen ihrer Verantwortung nicht nach und bilden zu wenig aus. Mehr als 80 Prozent aller Betriebe stellen keine Auszubildenden ein. Zudem ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den letzten 10 Jahren auf ein gefährlich niedriges Niveau gesunken. Vor der Finanzkrise 2008 wurden jährlich 616.000 Ausbildungsverträge abgeschlossen. Dieses Niveau wurde seitdem nie wieder erreicht. Im Gegenteil: 2020 fiel die Zahl sogar erstmals unter die 500.000-Marke. Die Folge: Es gibt nicht genügend Ausbildungsplätze für alle, die eine Ausbildung machen möchten. Für 100 Ausbildungsinteressierte standen bundesweit im Jahr 2020 nur 96,6 Ausbildungsplätze zur Verfügung. Anstatt eine Ausbildung machen zu können, werden junge Menschen in Übergangsmaßnahmen abgeschoben. Allein 2019 wurde eine Viertelmillion junger Menschen, die eigentlich eine Ausbildung machen wollten, in Übergangsmaßnahmen¹ wie zum Beispiel dem Berufsvorbereitungsjahr oder einer Einstiegsqualifizierung geparkt, während es laut Berufsbildungsbericht 2020 gleichzeitig über 50.000 unbesetzte Ausbildungsplätze gab. Der Ausbildungsmarkt ist hochgradig ungerecht und ist zudem stark nach Regionen zersplittert.

Für die Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz bekommen, bedeutet dies letztlich Unsicherheit und fehlende Perspektiven. Ohne Ausbildung landen viele junge Menschen im Niedriglohnsektor mit schlechten Arbeitsbedingungen. Das wirkt sich auf das gesamte Berufsleben bis hin zur Rente aus. Die Chancen junger Menschen auf einen Ausbildungsplatz hängen ab von ihrem Wohnort, Schulabschluss, der sozialen Herkunft, dem Geschlecht oder auch davon, ob sie von rassistischen Diskriminierungen betroffen sind. Jede_r dritte Schüler_in mit einem Hauptschulabschluss schafft den Sprung in Ausbildung nicht. Und das, obwohl das Berufsbildungsgesetz ausdrücklich keinen Schulabschluss als Zugangsvoraussetzung für eine Ausbildung vorschreibt. Die Folge: 2019 hatten 2,12 Millionen Jugendliche im Alter zwischen 20 und 34 Jahren keinen Berufsabschluss. Diesen Menschen fehlt damit die Grundvoraussetzung für einen qualifizierten Zugang zum Erwerbsleben. Es droht ein Leben in prekärer Beschäftigung und Niedriglohn. Sie sind die Hochrisikogruppe auf dem Arbeitsmarkt. Das trägt unweigerlich zur Spaltung unserer Gesellschaft bei. Um hier wirksam gegenzusteuern, müssen wir an der Struktur des Ausbildungsmarktes ansetzen und einen Zugang zu einer Ausbildung für alle schaffen.

¹ Weil nicht allen Schulabgänger_innen der Übergang in Ausbildung unmittelbar gelingt, soll der Übergangsbereich hier Unterstützung bieten, einen Schulabschluss nachzuholen oder den vorhandenen zu verbessern. Allerdings bringt die große Mehrzahl der Jugendlichen in den Maßnahmen relativ gute schulische Voraussetzungen mit, hatte aber dennoch keine Chance auf dem Ausbildungsmarkt. Für viele junge Menschen ist der Übergangsbereich so zu einer Warteschleife geworden.

Durch die Corona-Krise hat sich die Situation nochmal massiv verschärft. 57.600 weniger abgeschlossene Ausbildungsverträge gab es 2020 im Vergleich zum Vorjahr. Für 2021 ist mit einem weiteren Rückgang auf Grund der wirtschaftlichen Folgen der Krise zu rechnen. Damit droht ein weiterer massiver Substanzverlust in der dualen Berufsausbildung. Damit wird jungen Menschen nicht nur ihre Perspektive verbaut, sondern der Fachkräftemangel erheblich verschärft. Das ist Gift für unsere Volkswirtschaft.

1.2 Zukunft sichern - Ausbildungsgarantie einführen

Um der Corona-Krise, Zukunftsängsten und Fachkräftemangel zu begegnen, brauchen wir jetzt eine Ausbildungsgarantie und die finanziellen Maßnahmen eines umlagegestützten Zukunftsfonds. Es muss endlich Schluss sein mit Einbahnstraße und Abstellgleis. Der Zukunftsfonds soll die Maßnahmen des Übergangsbereichs ersetzen und den jungen Menschen eine echte Perspektive bieten. Die Ausbildungsgarantie sichert Jugendlichen das Recht auf Ausbildung und bietet Verlässlichkeit.

Die Ausbildungsgarantie ist ein gesetzlich garantierter Anspruch auf einen Ausbildungsplatz für alle jugendlichen Ausbildungsinteressierten, die innerhalb eines Jahres keinen Ausbildungsplatz finden. Die Garantie soll im SGB III verankert und damit Teil der staatlichen Arbeitsmarktförderung werden. Garantiert werden soll der Einstieg in das erste Ausbildungsjahr eines anerkannten vollqualifizierenden drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufs. Die Vermittlung in eine reguläre betriebliche Ausbildung muss dabei Vorrang haben. Erst, wenn nach einem mehrstufigen Verfahren kein betrieblicher Ausbildungsplatz vermittelbar ist, wird ein außerbetrieblicher Ausbildungsplatz bei einem Maßnahmenträger oder einer berufsbildenden Schule angeboten, um den gesetzlichen Anspruch der Ausbildungsinteressierten sicherzustellen. Dort werden dann die Jugendlichen im ersten Ausbildungsjahr gemäß des Ausbildungsplans ausgebildet. Ziel bleibt auch in dieser Phase die Vermittlung in eine reguläre betriebliche Ausbildung. Sollte der Übergang in eine betriebliche Ausbildung nach dem ersten Ausbildungsjahr nicht gelingen, soll die Ausbildung beim Träger bis zum Berufsabschluss garantiert werden. Auch bei einer außerbetrieblichen Ausbildung muss gelten: Qualitätsstandards müssen eingehalten werden. Die Regularien für eine Berufsausbildung, betriebliche Mitbestimmung, Tarifverträge und die Mindestausbildungsvergütung müssen auch hier uneingeschränkt gelten.

Die am Bedarf der Jugendlichen ausgerichtete Ausbildungsgarantie kann nur eingelöst werden, wenn eine stabile, solidarische Finanzierung vorhanden ist, die nicht unter Haushaltsvorbehalt steht. Hier sehen wir die Betriebe in der Pflicht. Schließlich werden ihre späteren Fachkräfte ausgebildet. Auszubildende Betriebe und Betriebe, die keine Ausbildung anbieten, sollen sich gegenseitig bei der Gewinnung von Fachkräftenachwuchs unterstützen. Durch einen Zukunftsfonds, in den alle Betriebe einzahlen, werden zusätzlich notwendige Ausbildungsplätze finanziert und die Ausbildungsleistung der Betriebe honoriert. Damit ist eine faire Beteiligung der Wirtschaft an den Kosten der außerbetrieblichen Ausbildung (Ausbildungsgarantie) sichergestellt und Mitnahmeeffekte werden minimiert. Betriebe erhalten im Gegenzug aus dem Fonds finanziellen Ausgleich für ihr Ausbildungsengagement mittels einer Förderung der entstandenen Ausbildungskosten. Somit besteht ein finanzieller Anreiz für Betriebe, als Kooperationspartner für Verbundausbildung zu fungieren oder zusätzliche

Ausbildungsplätze bereitzustellen – ihr betriebliches Ausbildungsengagement wird belohnt. Die Ausbildungsgarantie ist untrennbar mit dem Zukunftsfonds verbunden und beide Bestandteile bedingen in ihrer Funktionsweise einander.

Um die Zahl der ausbildenden Betriebe spürbar zu erhöhen, wird eine leistungsfähige Bildungsinfrastruktur in Form von überbetrieblichen Bildungszentren (Verbundausbildung) aufgebaut bzw. vorhandene Strukturen gestärkt. Der Aufbau wird durch den Zukunftsfonds finanziert. Betriebe, die nicht in der Lage sind, eine qualitative Ausbildung vollumfänglich zur Verfügung zu stellen, können eine Förderung durch den Zukunftsfonds für die Nutzung dieser Ausbildungsinfrastruktur erhalten.

Die Umlagefinanzierung ist aktuell in Deutschland in verschiedenen Branchen mit hohem Fachkräftebedarf, der von den Unternehmen nicht durch eigene Anstrengung gedeckt werden kann und bei mangelnder Ausbildungsbereitschaft der Betriebe erfolgreich eingeführt und findet Anwendung (Beispiel Umlagesystem im Bau-gewerbe).

2. Konkrete Ausgestaltung der Ausbildungsgarantie

Die Ausbildungsgarantie und deren Finanzierung mittels einer Ausbildungsumlage sind eng miteinander verbunden. Im Folgenden wird zunächst die konkrete Umsetzung der Ausbildungsgarantie skizziert. Die Ausgestaltung der Umlagefinanzierung wird in Kapitel 3 vorgestellt.

2.1 Individueller Anspruch auf einen Ausbildungsplatz

Damit die Ausbildungsgarantie tatsächlich zu einer rechtssicheren und durchsetzbaren Garantie für junge Menschen wird, darf sie keinen Ermessensspielraum des Garanten vorsehen, ob dem Jugendlichen eine Ausbildung angeboten wird oder nicht. Deshalb ist ein individuell einklagbarer gesetzlicher Anspruch auf die Aufnahme einer Berufsausbildung notwendig. Das Gesetz soll jedem_jeder jugendlichen Ausbildungsinteressierten² bis 27 Jahre, der_die zum Stichtag 30. September eines jeden Jahres noch ausbildungsplatzsuchend ist, den Anspruch auf einen Ausbildungsplatz garantieren. Damit die Garantie auch faktische Wirkung entfaltet, darf es darüber hinaus keine individuellen Voraussetzungen für den gesetzlichen Anspruch auf einen Ausbildungsplatz geben. So soll es weder notwendig sein, einen bestimmten Schulabschluss, noch eine „Ausbildungsreife“³ vorweisen zu müssen. Gerade letzteres schließt junge Menschen immer wieder von einer Vermittlung in Ausbildung durch die Bundes-agentur für Arbeit aus. Die Teilnahme an Maßnahmen im Rahmen der Ausbildungsgarantie soll freiwillig sein und nicht durch das Jobcenter und die Arbeitsagentur angeordnet werden können. „Zwangs- und Strafmaßnahmen“, wie sie beispielsweise bei Bezieher_innen von ALG II oft der Fall sind, sollen vermieden werden. Die Entscheidung, ob eine Ausbildung überhaupt

² Alle von den Beratungs- und Vermittlungsdiensten erfassten zum Stichtag noch suchenden Ausbildungsstellenbewerber_innen.

³ Konzept der Bundesagentur zur Ermittlung von „Geeignetheit“ für eine Berufsausbildung.

begonnen werden soll, die Wahl des Ausbildungsberufes und der Ausbildungsstätte sollen zur Wahrung des Grundrechts auf Berufswahl-freiheit nach Art. 12 Abs. 1 GG ausschließlich bei den Jugendlichen liegen.

Außerdem ist eine qualitativ hochwertige regionale Beratungsstruktur für ausbildungsplatzsuchende Jugendliche z. B. durch Jugendberufsagenturen sicherzustellen. Es muss gewährleistet werden, dass junge Menschen aktiv beraten werden und nicht einfach einer Ausbildungsstelle zugewiesen werden. Zu klären wäre, in welchem Gesetz die Ausbildungsgarantie selbst verankert werden soll und welche weiteren Regelungsnotwendigkeiten es innerhalb anderer Gesetze, die in Bezug zu Ausbildung stehen, notwendig sind.

Wir empfehlen, die Ausbildungsgarantie im Sozialgesetzbuch III zu verankern und damit als ein Instrument der Arbeitsförderung anzuerkennen. Denn § 1 Abs. 2 Nr. 2 SGB III besagt, dass durch die Leistung der Arbeitsförderung die individuelle Beschäftigungsfähigkeit gefördert werden soll. Daraus ergibt sich zudem ein konkreter Bezug des Leistungsangebotes zum Ausbildungsmarkt, der in den Regelungsgehalt des SGB III fällt. Darüber hinaus sollten im SGB III auch alle Anforderungen an die Träger der außerbetrieblichen Ausbildung geregelt werden, insbesondere der Verweis auf die Regularien des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO).

Inwieweit ergänzende Regelungsnotwendigkeiten im BBiG/HwO selbst notwendig sind, ist zu klären.

2.2 Garantienhierarchie

Bestandteile einer Ausbildungsgarantie sind immer auch Beratung, Begleitung und Unterstützung sowohl der Ausbildungsplatzsuchenden als auch der (Ausbildungs-)Betriebe. Daher empfehlen wir, den Anspruch auf einen Ausbildungsplatz über die Bundesagentur für Arbeit (BA) umzusetzen. Die Ausbildungsgarantie soll für Ausbildungsplatzsuchende in drei Stufen gewährleistet werden. Zunächst soll eine Vorbereitungs- und Orientierungsphase stattfinden, die mit einer Vermittlungsphase in eine reguläre betriebliche Ausbildung einhergeht. Sollte eine Vermittlung in eine reguläre betriebliche Ausbildung nicht gelingen, tritt die zweite Stufe in Kraft, die die Vermittlung eines Ausbildungsplatzes im Rahmen eines Verbundmodells in eine betriebliche Ausbildung vorsieht. Sollten alle Vermittlungsanstrengungen nicht zum Abschluss eines betrieblichen Ausbildungsvertrages führen, tritt eine allerletzte Haltelinie in Kraft, um den gesetzlichen Anspruch auf einen Ausbildungsplatz zu gewährleisten. In dieser letzten Stufe bekommt die ausbildungsplatzsuchende Person eine Ausbildung bei einem außerbetrieblichen Träger angeboten.

Stufe I – Berufsorientierung und Vermittlung in reguläre betriebliche Ausbildung:

Vorrangiges Ziel der ersten Stufe ist die Unterstützung bei der Suche nach einem regulären betrieblichen Ausbildungsplatz. Schließlich bleiben jedes Jahr tausende Ausbildungsplätze unbesetzt. Hier können Kurse zur Vorbereitung und Orientierung genutzt werden, die neben Berufsori-

entierung, sofern gewünscht, auch eine sozialpädagogische Betreuung beinhalten. Mögliche Hilfestellung kann die Erstellung eines Kompetenzprofils mithilfe eines Kompetenzfeststellungsverfahrens (Berufswahlkompetenz) sein.

Die Arbeitsagentur unterstützt intensiv bei der Vermittlung eines regulären betrieblichen Ausbildungsplatzes. Flankierend sind mobilitätsfördernde Maßnahmen wie Fahrt- und Wohnkostenzuschüsse sinnvoll. Zu beachten ist jedoch, dass insbesondere für Jugendliche in schwierigen Lebenssituationen eine überregionale Vermittlung schwer denkbar ist, da dadurch stützende Strukturen wegfallen können. Dies muss bei der Vermittlung berücksichtigt werden.

Für die Betriebe gibt es Anreize, auch nach dem Stichtag 30.9. einen offenen Ausbildungsplatz zu besetzen oder einen zusätzlichen Ausbildungsplatz zur Verfügung zu stellen. Für jeden Ausbildungsplatz erhalten Betriebe Finanzmittel im Rahmen der Ausbildungumlage aus dem Zukunftsfonds.

Darüber hinaus sollen in dieser Stufe massive Bemühungen der Arbeitsagentur in der Ansprache von Betrieben erfolgen. Hier sollen alle Kompetenzen genutzt werden, um Betriebe von den Vorteilen der dualen Ausbildung zu überzeugen.

Auch nach einer erfolgreichen Vermittlung sollen Auszubildende weiterhin unterstützt und begleitet werden. Hierfür ist eine Stärkung bewährter Maßnahmen wie die ausbildungsbegleitenden Hilfen⁴ (abH) sinnvoll. Betriebe sollen ebenfalls bei der Durchführung einer Ausbildung unterstützt werden. Sie sollen flächendeckend die Maßnahmen der assistierten Ausbildung⁵ (AsA) nutzen können. Diese gilt es auszubauen und zu stärken. Um die Ausbildungsfähigkeit der Betriebe zu stärken und neue Ausbildungsbetriebe hinzuzugewinnen, sind zusätzliche ausbildungsunterstützende Maßnahmen für Betriebe zu schaffen (Siehe Kapitel 3). Diese sollen aus dem Zukunftsfonds finanziert werden.

Stufe II – Vermittlung in kooperative Verbundausbildung:

Sollte kein betrieblicher Ausbildungsplatz vermittelt werden, wird der ausbildungsplatzsuchenden Person ein Ausbildungsplatz innerhalb eines kooperativen Verbundmodells angeboten. Dabei erhält der/die Auszubildende einen Vertrag (Kooperationsvertrag) mit einem Maßnahmenträger/einer berufsbildenden Schule (Interimsbetrieb) und einen Vertrag (Ausbildungsvertrag) mit einem festen betrieblichen Kooperationspartner (Ausbildungsbetrieb). Die Verantwortung zur Durchführung der Ausbildung obliegt dem Ausbildungsbetrieb. Dem Ausbildungsbetrieb wird in diesem Modell mittels Kooperationsvertrag die Möglichkeit geboten, die Ausbildung beim Interimsbetrieb durchführen zu lassen. Dort werden dann die Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr gemäß des Ausbildungsplans ausgebildet – und steigen baldmöglichst wieder in den Ausbildungsbetrieb ein.

⁴ <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/ausbildungsbetriebe/ausbildungsbegleitende-hilfen-arbeitgeber>

⁵ <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/ausbildungsbetriebe/assistierte-ausbildung-arbeitgeber>

Stufe III - Vermittlung in Ausbildung bei einem außerbetrieblichen Träger:

Sollten alle vorangegangenen Vermittlungsanstrengungen nicht in einer betrieblichen Ausbildung münden, wird der ausbildungsplatzsuchenden Person in einem allerletzten Schritt der Einstieg in das erste Ausbildungsjahr bei einem außerbetrieblichen Maßnahmenträger oder einer berufsbildenden Schule angeboten. Ziel bleibt auch in dieser Phase der Übergang in eine reguläre betriebliche Ausbildung. Sollte der Übergang in eine betriebliche Ausbildung nach dem ersten Ausbildungsjahr nicht gelingen, soll die Ausbildung beim Träger bis zum Berufsabschluss garantiert werden.

Die BA soll kontinuierlich prüfen, ob der Wechsel in eine reguläre betriebliche Ausbildung unter Anrechnung der bereits erlernten Ausbildungsinhalte möglich ist. Ein Vermittlungsanspruch in eine betriebliche Ausbildung bleibt die ganze Zeit über bestehen.

Anreize für Auszubildende eines Trägerbetriebs, in eine betriebliche Ausbildung zu wechseln, sind, neben den besseren Übernahmechancen nach der Ausbildung, eine in der Regel höhere Vergütung sowie der hohe Praxisbezug der betrieblichen Ausbildung.

Weitere Überlegungen zu Maßnahmen, wie der Übergang in eine betriebliche Ausbildung unterstützt werden kann, sind notwendig (z. B. Anreize für Maßnahmenträger und Betriebe).

2.3 Die Herausforderung bei der geförderten außerbetrieblichen Ausbildung

Das Ziel der Ausbildungsgarantie ist es, die betrieblichen Ausbildungsangebote zu stärken. Bei einem Ausbau der außerbetrieblichen Ausbildung besteht die Gefahr, dass das System der dualen Berufsausbildung durch einen „3. Ausbildungsmarkt“ strukturell unterlaufen wird. Es ist nicht unser Ziel, ein zweites Klassensystem bei der Erlangung einer Berufsausbildung zu etablieren: Auf der einen Seite diejenigen Auszubildenden, die im Betrieb und Berufsschule lernen und auf der anderen Seite die Auszubildenden, die ausschließlich bei einem außerbetrieblichen Träger einen Beruf erlernen. Nichtsdestotrotz gibt es derzeit in Deutschland Regionen, in denen die Schieflage auf dem Ausbildungsmarkt so stark ausgeprägt ist, dass es durchaus unrealistisch erscheint, dass dort ausreichend betriebliche Kooperationspartner für die „kooperative Verbundausbildung“ gefunden werden. Wenn es regional zur Etablierung außerbetrieblicher Ausbildung kommt, sind dabei aus unserer Perspektive die in den folgenden Abschnitten beschriebenen Qualitätsstandards zu beachten.

2.3.1 Ermittlung Ausbildungsstellennachfrage und Fachkräftebedarf

Die Ermittlung der realen Ausbildungsstellennachfrage, der notwendigen Anzahl zusätzlicher außerbetrieblicher Ausbildungsplätze und des notwendigen Fachkräftebedarfs soll auf regionaler Ebene

umgesetzt werden. Grundsätzlich gilt: Nur dort, wo das betriebliche Ausbildungsangebot und die Angebote der kooperativen Verbundausbildung auf Grund regionaler Versorgungsprobleme nicht ausreichen, sollen außerbetriebliche umlagefinanzierte Ausbildungsplätze angeboten werden. Wir schlagen vor, dass die regionalen Sozialpartner ein außerbetriebliches Ausbildungsplatzangebot entwickeln. Es soll sich an den Wünschen der Ausbildungsinteressierten der jeweiligen Region orientieren. Auf Grundlage dieser zahlenmäßigen und berufsfachlichen regionalen Bedarfsanalyse der Sozialpartner erfolgt dann eine (jährliche) Beauftragung von Trägern durch die Bundesagentur für Arbeit mit der Bereitstellung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze. Es muss regelmäßig überprüft werden, dass das Ziel der Stärkung regulärer betrieblicher Ausbildungsplätze nicht durch das Auslagern von Ausbildung auf kooperative und außerbetriebliche Ausbildungsplätze umgangen wird.

1. In welcher Menge sollen außerbetriebliche Ausbildungsplätze angeboten werden?

Um feststellen zu können, in welcher Menge zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplätze bereitgestellt werden müssen, ist es notwendig, eine Gesamtmenge an notwendigen Ausbildungsplätzen für die jeweilige Region zu ermitteln. Die Zahl der notwendigen Ausbildungsplätze sollte sich dabei am Anspruch eines „auswahlfähigen Angebots“ orientieren. Aus dem Recht der Berufswahlfreiheit nach Art. 12 GG resultiert, dass es ein auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen geben muss, was nach Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts dann zutrifft, wenn 12,5 Prozent mehr Plätze vorliegen, als Nachfrage danach besteht.⁶

Wir empfehlen, die Anzahl der außerbetrieblichen Ausbildungsplätze, die aufgrund der Ausbildungsgarantie zusätzlich bereitgestellt werden, an der jeweils regionalen erweiterten Angebots-Nachfrage-Relation (eANR)⁷ zu bemessen. Entsprechend dem Ziel der Erreichung eines auswahlfähigen Angebots ist die notwendige Gesamtmenge an Ausbildungsplätzen so zu bestimmen, dass eine eANR von 112,5 erreicht wird. Das bedeutet, dass rechnerisch 100 Ausbildungsplatzsuchenden in einer Region ein Angebot von 112,5 Ausbildungsplätzen gegenüber steht und damit 12,5 Prozent mehr Plätze vorliegen, als Nachfrage danach besteht. Kann die eANR von 112,5 durch das vorhandene betriebliche Ausbildungsplatzangebot nicht erreicht werden, müssen zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplätze in der notwendigen Menge bereitgestellt werden.

Notwendig für ein solches Verfahren ist ein möglichst genauer Überblick über das tatsächliche Ausbildungsangebot aller Betriebe einer Region. Fraglich ist, wie es gewährleistet werden kann, dass alle Betriebe ihre Ausschreibungen für Ausbildungsplätze der Bundesagentur melden. Bisher gibt es keine Verpflichtung für Betriebe, angebotene Ausbildungsplätze zu melden.

⁶ Grundlage ist die Regelung des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes von 1976, dessen Definition vom Bundesverfassungsgericht 1980 mitgetragen wurde. Dieses sieht 112,5 Ausbildungsstellen pro 100 Ausbildungsinteressierte vor.

⁷ Im Rahmen der erweiterten Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) werden bei der Erfassung der erfolglosen Ausbildungsplatznachfrage alle zum Stichtag noch suchenden Bewerber berücksichtigt, also auch solche, die aus(zwischenzeitlichen) Alternativverbleiben wie erneuter Schulbesuch, berufsvorbereitende Maßnahme oder auch Fortsetzung eines Hochschulstudiums weiter nach einer Ausbildungsmöglichkeit suchen.

2. Welche Berufe sollen außerbetrieblich angeboten werden?

Neben der Ermittlung der reinen Zahl an Ausbildungsplätzen muss auch die Auswahl der Berufe, die zusätzlich außerbetrieblich zur Verfügung gestellt werden, ermittelt werden. Dies soll durch regionale Bedarfsanalysen anhand von Arbeitsmarktdaten und jährlichen Verhandlungen der Sozialpartner mit den Ländern geschehen. Maßgeblich ist dabei die Frage, welche Berufe aus Sicht von Unternehmen und aufgrund der Berufswünsche der Jugendlichen benötigt werden. Zur statistischen Unterstützung schlagen wir die Erstellung regionaler Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen vor, wie sie für das gesamte Bundesgebiet bereits jetzt schon durch das Bundesinstitut für Berufliche Bildung und dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung bereitgestellt werden.

2.3.2 Zugangskriterien für außerbetriebliche Ausbildung

Damit die Ausbildungsgarantie zu einer verlässlichen Garantie für junge Menschen wird, darf es auch innerhalb des Systems keinen Ermessensspielraum oder Zugangskriterien geben. Einer ausbildungsplatzsuchenden Person, die im Prozess der Ausbildungsgarantie (siehe Stufen I III) angekommen ist, dürfen keine Hürden auferlegt werden, um eine außerbetriebliche Ausbildung zu beginnen. Berechtigt sollen daher alle Bewerber_innen bzw. Ausbildungsinteressierte sein, für die es in den ersten beiden Vermittlungsstufen⁸ nicht gelungen ist, diese in einen regulären betrieblichen Ausbildungsplatz zu vermitteln. Weitere Zugangsvoraussetzungen lehnen wir ab.

2.3.3 Qualitätsstandards

Für die Durchführung außerbetrieblicher Ausbildungen müssen dieselben bildungsrechtlichen Vorschriften und Qualitätsstandards gelten wie für reguläre betriebliche Ausbildungen. Die Gewährleistung eines hohen betrieblichen Praxisbezugs der außerbetrieblichen Ausbildung ist ein wichtiges Ziel und Qualitätsmerkmal.

Um eine hohe Qualität und Akzeptanz der außerbetrieblichen Ausbildung sicherzustellen, sehen wir es als Voraussetzung an, dass außerbetrieblichen Auszubildenden, sofern es keine branchenüblichen tariflichen Ausbildungsvergütungen gibt, eine Vergütung mindestens in Höhe der geltenden Mindestausbildungsvergütung nach § 17 BBiG gezahlt wird.

Auch in Fragen der Mitbestimmung darf es keine Ungleichbehandlung zwischen Auszubildenden in regulären Betrieben und Auszubildenden bei Maßnahmenträgern geben. Wir sehen es als gegeben an, dass in den Trägerbetrieben der außerbetrieblichen Ausbildung uneingeschränkt die Regularien des Betriebsverfassungsgesetzes Anwendung finden.

⁸ Siehe Kapitel Garantienhierarchie.

Drüber hinaus gilt es, Demokratie und Mitbestimmung in der Ausbildung zu fördern. Die gesetzlichen Grundlagen des Berufsbildungsgesetzes §§ 51, 52 BBiG sind entsprechend zu beachten. Im Rahmen der sozialpartnerschaftlichen Errichtung von Trägerbetrieben oder Ausbildungszentren werden die beteiligten Gewerkschaften in den Verwaltungsräten auf die Initiierung von BR- und JAV-Wahlen hinwirken, um die betriebliche Mitbestimmung innerhalb der Trägerschaften sicherzustellen.

Eine qualitativ hochwertige Ausbildung kann nur stattfinden, wenn alle Ausbildungsinhalte vermittelt und die Lernvorgaben eingehalten werden. Mit einem betrieblichen Ausbildungsplan können Auszubildende und Betrieb prüfen, ob alle geplanten Lerninhalte vermittelt wurden. Der Ausbildungsplan ist die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung und ist im Berufsbildungsgesetz vorgeschrieben. Daher ist es von grundlegender Wichtigkeit, dass mit Unterschrift des Ausbildungsvertrages, dem_ der Auszubildenden auch ein betrieblicher Ausbildungsplan ausgehändigt wird.

Um eine hohe Ausbildungsqualität sicherzustellen, ist gut ausgebildetes Ausbildungspersonal unerlässlich. Ausbilder_innen und Ausbildungsbeauftragte sind ein zentraler Faktor für die Qualität der Ausbildung. Sie sind es, die das praktische Wissen vermitteln und in den Betrieben eine erfolgreiche Ausbildung sicherstellen. Um Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz ausbilden zu können, wird vorausgesetzt, dass Ausbilder_innen über hinreichende berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse verfügen. Im Rahmen der Bestimmungen der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) werden diese Kriterien geprüft. Daher erachten wir es als zwingend notwendig, dass alle ausbildenden Personen bei einem Träger-Betrieb, egal ob haupt- oder nebenberuflich, einen Nachweis von Kenntnissen nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) vorweisen können.

2.3.4 Träger und Lernorte

Als Lernorte der außerbetrieblichen Ausbildung gelten die Ausbildungsbetriebe der Träger, reguläre Betriebe (bei betrieblichen Praxisphasen) sowie die beruflichen Schulen.

Stets soll eine Gleichstellung der außerbetrieblichen Ausbildung mit der regulären betrieblichen Ausbildung gewährleistet sein. Daher sollen Auszubildende in außerbetrieblichen Ausbildungen ebenfalls in den „Regel-Fachklassen“ der Berufsschulen gemeinsam mit Auszubildenden aus regulären Betrieben beschult werden. Zusätzliche Förderangebote können auch außerhalb regulärer Berufsschulklassen stattfinden.

Mit Blick auf die Ausbildungsqualität ist es essenziell, dass für außerbetriebliche Ausbildungen dieselben bildungsrechtlichen Vorschriften und Qualitätsstandards gelten wie für betriebliche Ausbildungen. Daher ist es aus unserer Sicht notwendig, dass vor dem Beginn einer Maßnahme geprüft wird, ob die Voraussetzungen nach § 27 und § 28 BBiG bzw. § 21, § 22 und 22b HwO (Eignung von Ausbildungsstätte und Ausbilder_innen) bei dem Träger einer Maßnahme vorliegen. Sinnvollerweise sollte der Träger bei der zuständigen Stelle als Ausbildungsbetrieb für den jeweiligen Beruf geführt sein, der dort ausgebildet werden soll. So kann die zuständige Stelle gemäß ihrer Aufgabe kontrol-

lieren, unterstützen und mit dem Träger-Betrieb kooperieren. Der Träger-Betrieb kann die Kompetenz der zuständigen Stelle nutzen. Darüber hinaus ist damit eine Kontrolle darüber sichergestellt, dass die Eignung eines Bildungsträgers, der noch nicht als Ausbildungsstätte für den Ausbildungsberuf geführt wird, von der zuständigen Stelle zunächst festgestellt und geprüft werden muss.

2.3.5 Profil des Ausbildungsangebots

Im Rahmen der Ausbildungsgarantie werden ausschließlich voll qualifizierende, also je nach Ausbildungsordnung drei- oder dreieinhalbjährige Ausbildungsberufe angeboten. Ein Angebot mit Teilqualifizierung⁹, Bausteinen, Modulen oder Zertifikaten bedeutet letzten Endes Schmalspurausbildung und bringt junge Menschen nicht weiter. Nur eine vollwertige Ausbildung, die mit einem Facharbeiter_innenbrief zertifiziert wurde, beweist die erworbene berufliche Handlungskompetenz und stellt die Anerkennung auf dem Arbeitsmarkt sowie für die berufliche Weiterbildung sicher.

Wir brauchen aber ein Verfahren, wie bei einem Wechsel in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis sichergestellt werden kann, dass die bisherige absolvierte Ausbildungszeit vollumfänglich angerechnet wird. Wir empfehlen, bereits erbrachte Ausbildungsleistungen im Rahmen der Möglichkeiten des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung anzurechnen,¹⁰ und handzuhaben wie bei einem Wechsel des Ausbildungsbetriebes im selben Beruf. Notwendig ist das Erstellen entsprechender Verordnungen durch den Ordnungsgeber.

Eine Durchführung einer außerbetrieblichen Ausbildung ist üblicherweise im Rahmen eines kooperativen¹¹ oder eines integrativen¹² Modells möglich. Die konkrete Ausgestaltung der beiden Modelle wird in der Praxis jedoch unterschiedlich gehandhabt. Wir halten eine Verschmelzung der beiden Ausgestaltungsvarianten für sinnvoll und zielführend, um die Ausbildungsgarantie auch in der dritten Vermittlungsstufe (siehe Garantiehierarchie) sicherzustellen.

Die von uns bevorzugte Variante der Ausbildung bei einem Träger ist die Garantiestufe II (die kooperative Verbundausbildung), denn sie sichert sowohl die sozialpartnerschaftlichen Gestaltungsrahmen über Tarifverträge als auch die reguläre Mitbestimmung im Betrieb. Bei der Garantiestufe III – der vollständig außerbetrieblichen Ausbildung – schließt der_die Auszubildende zunächst einen Vertrag mit dem Ausbildungsträger. Der_die Auszubildende soll im Idealfall nur das erste Ausbildungsjahr beim Träger absolvieren und dann in einen regulären Betrieb wechseln. Gelingt dies nicht,

⁹ Teilqualifikationen sind der Bundesagentur für Arbeit zufolge einheitlich strukturierte Einheiten, die unterhalb des Facharbeiterbriefs zu standardisierten Zertifikaten führen; sie sind an typischen betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen ausgerichtet. Bei Teilqualifikationen handelt es sich um modulartige Bausteine einer gesamten staatlich anerkannten Berufsausbildung. Sie werden vorrangig in der Nachqualifizierung eingesetzt.

¹⁰ Siehe § 7 BBiG.

¹¹ Das Kooperative Modell sieht vor, dass die Auszubildenden ihre Ausbildung in sogenannten Kooperationsbetrieben absolvieren. Die Vermittlung der Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten laut Ausbildungsrahmenplan des jeweiligen Berufes sind von diesem Betrieb zu leisten. Der_die Auszubildende schließt allerdings einen Vertrag mit dem Ausbildungsträger und nicht mit einem regulären Betrieb. Der Träger übernimmt, je nach Ausgestaltung, die sozialpädagogische Begleitung sowie die Organisation und Abwicklung der Ausbildung und unterstützt mit Fördermaßnahmen.

¹² Die Ausbildung nach dem integrativen Modell wird in Werkstätten und Übungsfirmen des Trägers durchgeführt. Weitere betriebliche Praxis wird in Praktikumsbetrieben gesammelt. Die Ausbildung wird durch Lehrkräfte und Ausbilder/innen des Trägers in Theorie und Praxis vermittelt. Der Ausbildungsvertrag wird auch hier mit dem Träger geschlossen.

kann der_ die Auszubildende die Ausbildung bis zum Ende beim Träger absolvieren. Unser Ziel ist, dass der_ die Auszubildende die Chance erhält, schnellstens in eine reguläre Ausbildung zu wechseln. Beim Wechsel sollen alle Rechte und Pflichten der Ausbildung auf den regulären Betrieb übergehen, der nun in vollem Umfang die Ausbildung durchführt. Dafür ist auch ein neuer Ausbildungsvertrag, nun zwischen dem Betrieb und dem_ der Auszubildenden, über die verbleibende Ausbildungszeit notwendig. Der Betrieb erhält bei Bedarf zusätzlich fachliche Unterstützung für den Übergangsprozess und die anschließende Ausbildungszeit.

2.3.6 Finanzierung des außerbetrieblichen Angebots

Die Kosten für zusätzlich notwendige außerbetriebliche Ausbildungsplätze im Rahmen der Ausbildungsgarantie werden aus den Geldern von Branchenfonds refinanziert. Dort, wo es keine Branchenfonds gibt, wird die Finanzierung über eine Ausbildungsumlage (Umlagefinanzierung) gesichert. Die Finanzierung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze über den Zukunftsfonds darf mittel- und langfristig nicht zu einer Verschiebung des Ausbildungsplatzangebotes weg von betrieblichen Berufsausbildungen hin zu außerbetrieblichen Ausbildungen führen. Eine solche Verschiebung ist für uns als Gewerkschaftsjugend kein Zukunftsszenario, denn nur in der betrieblichen Ausbildung können wir über betriebliche Mitbestimmung und tarifvertragliche Regelungen Ausbildungsqualität und Arbeitsbedingungen positiv gestalten.

3. Konkrete Ausgestaltung der Ausbildungsumlage

Eine Ausbildungsgarantie muss durch eine Finanzierung gedeckt sein, die sicher und krisenunabhängig ist. Wir stehen an dieser Stelle für das Konzept einer Ausbildungsumlage. So ist Ausbildung weder vom Markt abhängig, noch von Versicherten- oder Steuermitteln. Gerade bei Letzterem sind Substitutionseffekte zu befürchten. Die Ausbildungsumlage ist ein eigenes, unabhängiges System, welches von den Betrieben gestützt, von den Sozialpartnern geregelt und über ein Bundesgesetz abgesichert ist. In einigen Branchen wurden bereits erfolgreich Umlagesysteme mit Branchenfonds eingerichtet. Diese gilt es aufrecht zu erhalten und zu stärken. Dort, wo es keine branchenbezogenen Umlagefonds gibt, soll die bundesweite Ausbildungsumlage greifen.

In diesem System zahlen alle Betriebe in einen gemeinsamen Fonds ein. Betriebe, die Auszubildende einstellen, bekommen finanzielle Unterstützung aus dem Fonds. Eine solche Art der Umlagefinanzierung wurde zuletzt 2018 durch das Verfassungsgericht ausdrücklich als verfassungsgemäß anerkannt.

Die Verwaltung des bundesweiten Zukunftsfonds und die Kontrolle der Beitragseinzahlung sowie die Mittelverwendung obliegen der BA in Zusammenarbeit mit einem sozialpartnerschaftlichen Kontrollgremium.

1.1 Ziele

Die Ausbildungsumlage hat zwei Ziele:

1. **Finanzielle Absicherung der Ausbildungsgarantie:** Es sollen die Kosten, die für die Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze sowohl in der kooperativen Verbundausbildung als auch beim Träger entstehen, durch die Wirtschaft bzw. die Betriebe selbst refinanziert werden.
2. **Förderung und Ausbau betrieblicher Ausbildung:** Betriebe erhalten einen Ausgleich für ihr Ausbildungsengagement mittels einer Förderung der entstandenen Ausbildungskosten. Somit wird betriebliches Ausbildungsengagement belohnt und gestärkt. Der Fonds finanziert darüber hinaus eine leistungsfähige Bildungsinfrastruktur in Form von überbetrieblichen Bildungszentren (Verbundausbildung). Betriebe, für die Ausbildung eine Herausforderung darstellt, können diese Ausbildungsinfrastruktur ohne zusätzliche Kosten nutzen. Darüber hinaus soll die Qualifizierung von Ausbildungspersonal gefördert werden mit dem Ziel, die Ausbildungsfähigkeit der Betriebe zu erhöhen.

1.2 Branchenfonds und Zukunftsfonds

Branchenfonds können einen fairen finanziellen Ausgleich zwischen ausbildenden und nicht-ausbildenden Betrieben sichern. In einigen Branchen besteht eine leistungsfähige Bildungsinfrastruktur in Form von überbetrieblichen Bildungszentren. Der DGB unterstützt den Aufbau solcher Zentren für alle Branchen als paritätisch verwaltete Einrichtungen, die aus Branchenfonds finanziert werden. Nicht-tarifgebundene Betriebe könnten per Rechtsverordnung – wie beim Arbeitnehmer-Entsendegesetz – in einen solchen Fonds integriert werden.

Dort, wo es keine Branchenfonds gibt, soll eine gerechte Finanzierung über einen bundesweiten Zukunftsfonds gesichert werden. Die Kosten für Ausbildung werden dann nicht mehr länger von den ausbildenden Betrieben allein getragen. Ausbildende Betriebe sollen damit entlastet, die Entstehung neuer Ausbildungsplätze gefördert und notwendige außerbetriebliche Ausbildungsplätze finanziert werden. Betriebe, die bereits in einen bestehenden Branchenfonds integriert sind, sind vom Zukunftsfonds ausgenommen.

1.3 Mechanismus der Ausbildungsumlage

a) Wann muss ein Betrieb eine Umlage leisten?

Alle Betriebe ab fünf Beschäftigten in der Bundesrepublik sind verpflichtet, die Umlage zu leisten. Betriebe unter fünf Beschäftigten können sich freiwillig am Zukunftsfonds beteiligen.

b) Welche Höhe hat die Umlage?

Die Höhe der Umlage selbst richtet sich nach:

- der Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten eines Betriebes,
- den tatsächlichen Gesamtkosten, die für die Bereitstellung zusätzlicher außerbetrieblicher Ausbildungsplätze entstehen,
- den Ausbildungskosten der Betriebe und
- den Kosten für Förderung und Ausbau betrieblicher Ausbildung.

Dieses Papier wurde am 25.02.2021 einstimmig vom Bundesjugendausschuss (BJA) der DGB-Jugend beschlossen.