

## Umlage zur Finanzierung von betrieblicher Ausbildung

**Ziel** ist ein überbetriebliches Modell zur Finanzierung einer ausreichenden Zahl betrieblicher Ausbildungsplätze unter Beteiligung aller Unternehmen. Dies sollte als Gesetzentwurf ausgearbeitet und ins Gesetzgebungsverfahren eingebracht werden.

**Kern** des Modells soll eine Stiftung sein, die freiwillige und Pflichtbeiträge kombiniert und zur Finanzierung betrieblicher Ausbildungsplätze verwendet.

**Ausgangspunkt:** Die Unternehmen sind nicht mehr in der Lage, aus eigenem Antrieb ausreichend Ausbildungsplätze für Jugendliche bereitzustellen und damit auch ihren eigenen Bedarf an qualifizierten Fachkräften langfristig zu sichern. Damit wird eine Regelung nötig, die qua definitionem die Unternehmen belasten sowie ein gewisses Maß an Regulierungsbürokratie erfordern wird. Ersteres ist gewollt, letzteres sollte so weit wie möglich minimiert werden.

**Grundsätzlich** sollte man sich entscheiden, ob man die momentane Praxis der Selbstregulierung durch die Wirtschaft lediglich modifizieren will, indem man die Drohung einer gesetzlichen Regelung weiter konkretisiert (2. Modell und SPD-Vorschlag), oder ob man ein Modell in die öffentliche Debatte bringt, das darüber hinaus geht (1. Modell). Ein solches weiter gehendes Modell würde grundsätzliche Änderungen in der Finanzierung beruflicher Bildung mit sich bringen und tendenziell mehr Regulierungskosten verursachen als die gesetzlich abgesicherte Selbstverpflichtung. Gleichzeitig verspricht sie jedoch das Problem der beruflichen Bildung, anders als die Selbstregulierung, nachhaltig zu lösen.

### 1. Modell: Stiftung mit gesetzlicher Umlage; Beteiligung von gesellschaftlichen und staatlichen Akteuren sowie Tarifvertragsparteien

(siehe StiBB J -Papier).

#### **Ausgestaltung:**

##### **Der Gesetzgeber**

- vereinbart mit den Arbeitgebern eine Mindestumlage, die jeder Betrieb auf Basis seiner Lohn- und Gehaltssumme zu entrichten hat. Kann bis zum Herbst keine Vereinbarung mit der Arbeitgeberseite erreicht werden, definiert der Gesetzgeber die Höhe der Umlage im Alleingang. Sie kann jährlich angepasst werden und variiert je nach Bedarf nach Ausbildungsplätzen und je nach Ergänzung durch staatliche und freiwillige Beiträge.

(Geht man von einem jährlichen Bedarf von 650.000 bis 700.000 Ausbildungsplätzen aus und soll die Stiftung die gesamten Kosten der Ausbildung auffangen, müsste die Umlage - ohne staatliche oder freiwillige Beiträge - eine Höhe von ungefähr 0,3 % der Lohn- und Gehaltssumme betragen; damit wären die Nettokosten von ca. 2,45 Mrd. EUR abgedeckt).

### **Die Stiftung**

- bildet aus der Umlage einen Fonds und fördert betriebliche Ausbildungsplätze in Höhe der durchschnittlichen Nettokosten;
- wirbt freiwillige Beiträge aus Spenden, Ausbildungszeitwertpapieren und Lohnabtretungen ein und finanziert damit weitere Ausbildungsplätze.

### **Die Betriebe**

- können ihre eigenen Ausbildungsleistungen mit der Umlage verrechnen und erhalten für jeden Ausbildungsplatz, der über ihren Umlagebeitrag hinausgeht, die Nettokosten von der Stiftung erstattet.

### **Betriebe mit weniger als 10 Arbeitnehmern**

- sind ausgenommen, da die kleinen Unternehmen aus Mittelstand und Handwerk ohnehin die Hauptlast der Ausbildung tragen.

### **Tarifvertragsparteien**

- können durch tariflichvertragliche Vereinbarungen die Umlage für ihre jeweilige Branche selbst festlegen und diese statt der gesetzlich verankerten Umlage an die Stiftung einzahlen (Tarifvertragliche Regelungen zu betrieblicher Ausbildung bestehen etwa in der Baubranche oder in der niedersächsische Metallindustrie).

Mittel- bis langfristig kann eine solche Stiftung zur zentralen Institution für die Finanzierung beruflicher Bildung werden. Vorstellbar sind gesetzliche oder tarifvertragliche Umlagen zur Finanzierung lebenslangen Lernens und der beruflichen Weiter- und Fortbildung (praktiziert in Frankreich und einigen Branchen in Großbritannien), aber auch individuelle Beiträge von Unternehmen und ArbeitnehmerInnen für individuelle Qualifizierungsstrategien (praktiziert in Dänemark).

### **Offene Fragen:**

Organisation und Aufbau der Stiftung: Nach Branchen, nach Regionen, mit oder ohne Selbstverwaltung durch die Sozialpartner etc.

## **2. Modell: Gesetzlich abgesicherte Selbstverpflichtung**

### **Ausgestaltung:**

- Selbstverpflichtung der Arbeitgeber;
- prinzipiell freiwillige Einzahlung,

### **Handlungsbedarf:**

- Verbündete im Arbeitgeberlager gewinnen, die Ausbildungsstiftung oder Ausbildungsfonds unterstützen und durch die Verpflichtung ihrer eigenen Mitglieder aufbauen (BDA, DIHK, ZDH)
- Gleichzeitig Erhöhung des öffentlichen Drucks auf die Arbeitgeber und Werben für betriebliche Ausbildung
- Verabschiedung eines Gesetzes für eine Ausbildungsumlage, die nur zur Anwendung kommt, wenn Selbstverpflichtung scheitert

### **Probleme:**

- Prinzipielle Ursachen der abnehmenden Ausbildungsbereitschaft bleiben unberührt (s.u.), d.h. die Arbeitgeber müssen jedes Jahr aufs Neue mobilisiert und zur Selbstverpflichtung bewegt werden;
- ohne die nachhaltige Unterstützung der Arbeitgeber nicht durchführbar; erste öffentliche Reaktionen von DIHK und ZDH auf SPD Vorschlag (s.u.), der ähnlich konstruiert ist, sind eher ablehnend.

### **3. SPD-Modell:**

- Einrichtung von einem freiwilligen, branchenübergreifenden Fonds, der von den IHKs verwaltet wird. In diesen Fonds zahlen jene Unternehmen freiwillig Beiträge, die nicht genug Lehrlinge ausbilden. Mit diesen Beiträgen sollen fehlende Ausbildungsplätze finanziert und überbetrieblich angeboten werden. Falls die Summe nicht ausreicht, soll eine gesetzliche Zwangsabgabe eingeführt werden.
- Problematisch an dieser Lösung ist der freiwillige Charakter der Beiträge (siehe Modell 2) und die Finanzierung von überbetrieblichen statt betrieblicher Ausbildungsplätze.

### **4. Ursachen für den Mangel an Ausbildungsplätzen:**

- saisonal: Die meisten Ausbildungsverträge werden im Herbst abgeschlossen, so dass im Moment ein saisonal bedingter Mangel an Ausbildungsstellen herrscht.
- konjunkturell: Die momentane Stagnation erschwert Arbeitgebern Personalinvestitionen in die Zukunft.
- langfristige Trends: Bereits seit den 80er-Jahren nimmt die Bereitschaft der Unternehmen zur Ausbildung stetig ab. 1988 gab es noch 720.000 Gesellenprüfungen, 1999 nur noch 577.000, trotz Wiedervereinigung zwischendrin.

Berufliche Erstausbildung wird von Unternehmen im Umfeld von Globalisierung und Wettbewerbsintensivierung zunehmend als Kostenfaktor und als entbehrlich begriffen. Das bedeutet jedoch langfristig eine Verknappung von qualifizierten Fachkräften und führt dazu, dass immer mehr nicht ausbildende Unternehmen zu Trittbrettfahrern werden und die Fachkräfte der wenigen ausbildenden Unternehmen abwerben.

Obwohl eine freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen prinzipiell der gesetzlichen Regulierung vorzuziehen ist, wird sie diesen langfristigen Trend nie grundsätzlich und m.E. zunehmend weniger umkehren können.