

Stellungnahme



des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum
Öffentlichen Fachgespräch Ausschuss für Bildung, Forschung und
Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages
am 30. November 2022

Sicherung von Fachkräften für Schlüsseltechnologien, Weiterbildung und Qualifizierung

29.11.2022

Das System der Beruflichen Bildung bietet hervorragende Voraussetzungen für die Sicherung des Fachkräftebedarfs in Deutschland. Die sozialpartnerschaftliche Steuerung sorgt für eine hohe Praxisnähe, Vergleichbarkeit und Anschlussfähigkeit der Kompetenzen.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Bildungspolitik und
Bildungsarbeit

Die Transformation der Wirtschaft geht mit erheblichen Veränderungen einher. Die Erwerbsbevölkerung sinkt bereits heute und wird laut einer Prognose des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für das Jahr 2040 auf 53,38 Mio. (2020: 58,57 Mio.) Personen geschätzt. Gleichzeitig attestiert die OECD regelmäßig, Deutschland verfüge über ein unübersichtliches Weiterbildungssystem, dass die Inanspruchnahme von Weiterbildung hemmt. Für die Fachkräftesicherung ist es von entscheidender Bedeutung, die Fachkräftepotenziale vor allem im Inland zu heben. Dafür spielt Aus- und Weiterbildung eine zentrale Rolle.

Jan Krüger
Abteilungsleiter

jan.krueger@dgb.de

Telefon: 030 24060-297
Telefax: 030 24060-410

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

<http://www.dgb.de>

Potenziale durch umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie heben

Trotz des vielfach beklagten Fachkräftemangels bleiben noch immer viele junge Menschen am Übergang zwischen Schule und Ausbildung auf der Strecke. Für die Fachkräftesicherung müssen diese Potenziale gehoben werden. Junge Menschen, die nach dem Ende der Schulzeit an der Schwelle ins Erwerbsleben scheitern, fehlen dem Arbeitsmarkt in Zukunft als Fachkräfte.

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge liegt trotz einer leichten Steigerung nach wie vor unter dem Vor-Corona-Niveau. Es bleibt zu befürchten, dass es wie nach der Finanzkrise zu einer Stabilisierung auf einem geringeren Niveau kommt. Auch im letzten Jahr sind ca. 230.000 junge Menschen in die Maßnahmen des Übergangsbereich eingemündet, in denen kein berufsqualifizierender Abschluss erlangt werden kann. Für die große Mehrheit stellt dieser Bereich eine Warteschleife dar, die auch nach mehreren Bewerbungsversuchen nicht mit einem Ausbildungsplatz endet.

Diese Ausbildungslosigkeit führt zu der unhaltbaren Situation, dass die Zahl der Menschen ohne Berufsabschluss zwischen 20 und 34 Jahren seit Jahren steigt – auf zuletzt 2,33 Mio.

Umgekehrt sinkt die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe seit Jahren stetig. An der Sicherung der Fachkräftebasis durch duale Ausbildung beteiligten sich zuletzt nur noch weniger als 20 Prozent aller Unternehmen.

Der DGB schlägt deshalb eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie als Gesamtkonzept für die Stärkung der Ausbildung vor. Mit einem umlagefinanzierten Zukunftsfonds sollen Anreize zur Ausbildung bei den Betrieben gesetzt werden und notwendige Mittel zur Verbesserung der Ausbildungsqualität mobilisiert werden. Die Schaffung eines systematischen Übergangsmagements am Übergang von Schule und Ausbildung muss dafür sorgen, dass kein junger Mensch verloren geht. Dazu gehört der quantitative und qualitative Ausbau von Jugendberufsagenturen und die Stärkung der Berufsorientierung in allen Schulformen. Der Kriterienkatalog „Ausbildungsreife“ muss durch das Konzept der Berufswahlkompetenz abgelöst werden. Berufswahlkompetenz stellt die fundierte Wahl eines Berufs in Passung mit eigenen Fähigkeiten bzw. Interessen und bestehenden Anforderungen in den Mittelpunkt. Junge Menschen, denen es trotz Unterstützung durch bspw. die Assistierte Ausbildung oder Mobilitätshilfen nicht gelingt, eine betriebliche Ausbildung aufzunehmen, sollen einen Anspruch auf ein außerbetriebliches Ausbildungsangebot erhalten, das ihnen die Aussicht auf einen Berufsabschluss eröffnet.

Rechte für Weiterbildung und Qualifizierung stärken

Betriebliche Qualifizierung sowie berufliche und allgemeine Weiterbildung sind eine wichtige Voraussetzung zur Bewältigung der anstehenden Transformationsprozesse und zur Bekämpfung des Fachkräftemangels. Es muss durch verschiedene Ansatzpunkte gelingen berufliche Neu- und Umorientierung im weiteren Verlauf des Erwerbslebens möglich zu machen.

Grundsätzlich liegt die Verantwortung für die betriebliche Weiterbildung der Beschäftigten primär bei den Arbeitgebern. Diese müssen die Qualifizierung zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Arbeitnehmer*innen sicherstellen und finanzieren sowie Beschäftigte dafür bezahlt freistellen. Hier müssen die Voraussetzungen für die Arbeit von Betriebsräten im Betriebsverfassungsgesetz verbessert werden und die Tarifbindung gestärkt werden.

Nach wie vor haben bestimmte Personengruppen deutlich niedrigere Beteiligungsquoten an Weiterbildung: Neben Erwerbslosen gilt dies besonders für Beschäftigte ohne Berufsabschluss, in atypischen Beschäftigungsverhältnissen – vor allem Frauen und Menschen mit Zuwanderungshintergrund – und mit hohen Anteilen an Routinetätigkeiten. Die größten Hemmnisse für eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung sind nach wie vor fehlende Zeit und finanzielle Aspekte.

Deshalb braucht es eine neue Architektur für lebensbegleitendes Lernen, damit Weiterbildung für breitere Beschäftigtengruppen zugänglicher und praktisch umsetzbar wird. Der DGB fordert deshalb ein Recht auf Weiterbildung für alle Beschäftigten. Dazu gehört vor allem eine bundesgesetzliche Freistellungsregelung für Weiterbildung im Arbeitsrecht und ein Ausbau der Weiterbildungsförderung im SGB III und im AFBG. Die im Koalitionsvertrag angekündigte Bildungszeit nach österreichischem Vorbild und das Qualifizierungsgeld stellen hierfür wichtige Bausteine dar. Im Fall der Arbeitslosigkeit muss Weiterbildung attraktiver sein als die schnelle Vermittlung. Wie im Koalitionsvertrag angekündigt, sollte zur Stärkung persönlich motivierter Weiterbildung, aber auch zur Fachkräftesicherung das Aufstiegs-BAföG ausgebaut und erweitert werden.

Für Weiterbildungsinteressierte ist das Angebot häufig schwer zu durchschauen und einzuschätzen. Damit die Inanspruchnahme von Weiterbildung steigt, müssen die Transparenz und die Qualität von Weiterbildungsangeboten gestärkt werden. Hierfür müssen niedrigschwellige Beratungsangebote ausgebaut werden. Ein größeres Gewicht sollte auf bundesweit einheitlich geregelte Weiterbildungsangebote auf den Fortbildungsstufen des Berufsbildungsgesetzes gelegt werden, die in etablierten Verfahren mit den Sozialpartnern verordnet werden.

Qualitativ hochwertige Weiterbildungsangebote lassen sich nur mit gut ausgebildeten Fachkräften konzipieren und durchführen. Dazu ist es notwendig, die Tarifbindung im Bildungssektor und die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte zu verbessern. Dies wird aber ohne Zuwächse der staatlichen Zuschüsse zu den Kosten nicht gelingen.

Anerkennung von Berufsabschlüssen vereinfachen und beschleunigen

Bei der Sicherung der Fachkräftebasis wird in Zukunft auch Zuwanderung eine Rolle spielen müssen. Dabei kommt es entscheidend darauf an, ausländische Berufsabschlüsse auf ihre Gleichwertigkeit zu inländischen (Berufs-)Abschlüssen zu überprüfen. Die Anerkennungslandschaft ist sehr vielgestaltig und unterscheidet nach Bundes- und Länderkompetenz sowie nach reglementierten und nicht reglementierten Berufen. Die Anerkennung spielt auch im sogenannten, nicht-reglementierten Bereich eine große Rolle, um die Arbeitsmarktchancen der Betroffenen zu verbessern und vorhandene Qualifikationen sichtbar zu machen.

Anerkennungsverfahren dauern im Mittelwert fünf Wochen, sind für Anerkennungssuchende häufig sehr aufwändig und mit hohen Kosten verbunden. Neben einer Aufstockung der Personalkapazitäten in den zuständigen Behörden und Stellen sind vor allem die Standards der Anerkennungsverfahren, für den die Länder die Zuständigkeit haben, zu vereinheitlichen und zu verschlanken. Mit dem IQ-Netzwerk besteht seit vielen Jahren ein weitgespanntes und fachlich versichertes Netzwerk für die Beratung und Qualifizierung von Zugewanderten. Damit durch diese Beratung Zugangshürden überwunden werden können, muss die Förderung langfristig gesichert werden.

Neben den Gebühren und Auslagen des eigentlichen Anerkennungsverfahrens oder Kosten für eine Zeugnisbewertung sind es vor allem Kosten für Übersetzungen, Beglaubigungen und Gutachten, die die Kosten in die Höhe treiben können. Der DGB fordert, dass der Anerkennungszuschuss endlich als Regelinstrument für individuell initiierte Anerkennungen etabliert und in seinen Leistungen ausgeweitet wird.

Für einen großen Teil der Betroffenen endet das Anerkennungsverfahren mit der teilweisen Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikationen. In diesen Fällen muss den Anerkennungssuchenden bereits mit dem Bescheid Qualifizierungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Grundsätzlich braucht es auch eine Ausweitung dieser Angebote, um die Gleichwertigkeit durch Nachqualifizierung auch tatsächlich erlangen zu können.

Zugewanderte stehen zudem nach dem abgeschlossenen ersten Teil des Anerkennungsverfahrens in der Regel auch vor dem Problem, ihren Lebensunterhalt auch während der anschließenden Qualifizierungsphase zu sichern. Der DGB fordert deshalb, dass diejenigen, die nach Anerkennungsverfahren Qualifizierungsphasen benötigen, um eine Gleichwertigkeitsfeststellung abzuschließen, systematischer, und nicht nach dem Ermessen der örtlichen Arbeitsagentur in den Förderanspruch für Geringqualifizierte nach § 81 Abs. 2 SGB III, einbezogen werden.