

position

Deutscher
Gewerkschaftsbund

DGB

**Schluss mit Warteschleife.
DGB-Vorschläge für eine umlagefinanzierte
Ausbildungsgarantie**

06.09.2022

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand

Jan Krüger
Abteilungsleiter Bildungspolitik
und Bildungsarbeit

jan.krueger@dgb.de

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

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Der Ausbildungsmarkt wurde von der Corona-Krise schwer getroffen und ist, trotz einer leichten Erholung bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Jahr 2021, vom Vor-Pandemie-Niveau noch weit entfernt. Es besteht die Gefahr, dass Ausbildungsplatzverluste wie schon nach der Finanzkrise 2008 nicht aufgeholt werden können. Der sich seit Jahren verschärfende Fachkräftemangel, die große Zahl junger Menschen ohne Ausbildung und ohne Berufsabschluss und ein intransparenter Übergangsbereich machen deutlich, dass das System der dualen Berufsausbildung gestärkt werden muss. Unser Ziel ist eine Steigerung der betrieblichen Ausbildungsplätze, eine verbesserte Einmündung in betriebliche Ausbildung und eine Garantie auf eine Ausbildung für junge Menschen, die keinen Ausbildungsplatz finden. Dafür braucht es neue Wege mit neuen, wirkungsvolleren Instrumenten.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie, die jedem Jugendlichen den Weg zu einem Berufsabschluss öffnet und dabei die Betriebe nicht aus der Verantwortung entlässt. Die Ausbildungsgarantie ist ein Gesamtkonzept aus systematischem Übergangmanagement zwischen Schule und Beruf, qualitativer und finanzieller Ausbildungsförderung der Betriebe durch eine Umlage und einer bedarfsabhängigen außerbetrieblichen Ausbildung als Auffangnetz. Nur im Zusammenspiel der einzelnen Bestandteile, lässt sich eine echte Ausbildungsgarantie erfolgreich umsetzen.

Die Ausbildungsgarantie muss im SGB III verankert werden und für alle Jugendlichen unter 27 Jahren gelten, die zum 30. September des Jahres noch einen Ausbildungsplatz suchen. Die Finanzierung erfolgt bedarfsbezogen durch einen bundesweiten Ausbildungsfonds, in den alle Betriebe einzahlen. Bewährte tarifvertragliche Regelung zu Umlagefinanzierungen wie in der Bauwirtschaft, sollen weiter ausgebaut und dabei gefördert werden.

Die Bundesregierung hat sich im Koalitionsvertrag zu einer Ausbildungsgarantie bekannt, die allen Jugendlichen einen Zugang zu einer vollqualifizierenden Berufsausbildung ermöglichen soll, stets vorrangig im Betrieb. Dieses Ziel begrüßen wir ausdrücklich. Positiv sehen wir auch das Bekenntnis, Berufsorientierung und Jugendberufsagenturen flächendeckend auszubauen. Mit diesem Positionspapier machen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften konkrete Vorschläge zur Ausgestaltung dieser Vorhaben.

1. Höchste Zeit für eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie

Die Pandemie hat die Lage auf dem Ausbildungsmarkt für junge Menschen nochmals deutlich verschlechtert. Insgesamt wurden 2021 nur noch 473.064 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Der Verlust gegenüber dem Vor-Corona-Niveau beträgt rund 52.000 bzw. minus 9,9 Prozent. Der Rückgang an

Ausbildungsverträgen vollzieht sich bereits seit vielen Jahren und zeigt den schleichenden Substanzverlust der dualen Berufsausbildung.

Der starke Fokus auf die Geschäftszahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und vor allem auf die Zahl der offenen Ausbildungsplätze verschleiert die tatsächlichen Herausforderungen. Auf der einen Seite gab es 2021 rund 63.000 unbesetzte Ausbildungsplätze, auf der anderen Seite waren fast 68.000 Jugendliche noch auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Dabei sind diejenigen noch nicht berücksichtigt, die von der Bundesagentur für Arbeit nicht als Ausbildungsbewerber*innen erfasst werden. Rund 230.000 Jugendliche sind im letzten Jahr in die zahllosen Maßnahmen im Übergang von der Schule in die Ausbildung eingemündet. Sie stecken in einer teilweise jahrelangen Warteschleife aus Maßnahmen fest. Dabei besteht das Hauptproblem der Maßnahmen darin, dass sie junge Menschen nicht zu einem Berufsabschluss führen.

Insgesamt sind so nur zwei Drittel (66,9 %) aller institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten in die Ausbildung eingemündet. Trotz des vielfach beklagten Fachkräftemangels gelingt es nicht, das Potenzial an Ausbildungsinteressierten auszuschöpfen und allen jungen Menschen den Einstieg ins Erwerbsleben zu ermöglichen.

Wir wissen: Die Ausbildungschancen von Jugendlichen hängen stark von ihrem Schulabschluss, dem Migrationshintergrund ihrer Eltern und ihrem Wohnort ab. Junge Menschen, die schon am Übergang zwischen Schule und Berufsleben scheitern, werden schlussendlich zur Hochrisikogruppe auf dem Arbeitsmarkt hinzuwachsen.

Die Zahl der jungen Menschen zwischen 20 und 34 Jahren ohne Berufsabschluss ist auf zuletzt 15,5 Prozent bzw. 2,33 Mio. gestiegen. Bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund liegt der Anteil ohne Berufsabschluss sogar mehr als doppelt so hoch, bei 34,0 Prozent.

All diese Probleme sind eine direkte Folge einer nicht vorhandenen Ausbildungsgarantie.

2. Ein Zukunftsfonds für die duale Ausbildung

Eine Ausbildungsgarantie muss durch eine Finanzierung gedeckt sein, die sicher und krisenunabhängig ist und die Betriebe nicht aus der Ausbildungsverantwortung entlässt. Der Substanzverlust an Ausbildungsplätzen der letzten Jahre zeigt, dass die bisherigen, auf Anreizsystemen basierenden Versuche zur Stabilisierung des Ausbildungsmarktes unzureichend waren. Im deutschen Sozialsystem gibt es bereits mehrere gesetzliche Umlagen (z. B. zur Finanzierung des Mutterschutzes und des Insolvenzgeldes, zur Förderung von Schwerbehinderten etc.) bei denen Kosten für spezifische Ziele auf alle Betriebe umgelegt werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schlagen deshalb vor, die Finanzierung der Ausbildung zukünftig bedarfsbezogen durch einen bundesweiten Zukunftsfonds, in den alle Betriebe einzahlen, auf eine breite Basis zu stellen. Dies liegt auch im Interesse derjenigen Betriebe, die ihrer gesellschaftlichen Verantwortung zur Ausbildung von Fachkräften bereits nachkommen. Schon jetzt werden die Kosten der Ausbildung von nur rund 20 Prozent der Unternehmen in Deutschland getragen. Von der Verfügbarkeit an Fachkräften profitieren jedoch alle Unternehmen und die Sicherung des Fachkräftenachwuchses liegt im eigenen Interesse der Unternehmen. Deshalb darf es nicht zu einer Verschiebung der Ausbildungskosten von der Wirtschaft hin zu Beitrags- und Steuerzahlenden kommen.

Der umlagefinanzierte Zukunftsfonds hat zwei Ziele:

1. Förderung und Ausbau betrieblicher Ausbildung durch die Finanzierung einer leistungsfähigen Bildungs- und Unterstützungsstruktur inklusive eines Ausgleichs der entstandenen Ausbildungskosten für ausbildende Betriebe.
2. Finanzielle Absicherung der Kosten für zusätzliche Ausbildungsplätze im Rahmen der Ausbildungsgarantie.

Über den Fonds soll eine leistungsfähige Bildungsinfrastruktur finanziert werden, die den Betrieben Anreize und Hilfestellung bietet, betriebliche Ausbildung anzubieten und zu stärken. Dazu gehören vor allem überbetriebliche Bildungszentren für die Verbundausbildung, die Förderung von Qualifizierung des Ausbildungspersonals und weiterer Maßnahmen mit dem Ziel, die Ausbildungsfähigkeit der Betriebe zu erhöhen. Darüber hinaus sollen Betriebe vom Fonds profitieren, indem ihnen ein relevanter Teil der Ausbildungskosten erstattet wird. Hierdurch wird ein Teil der Kosten für die Ausbildung gerecht auf alle Betriebe verteilt und ein Anreiz zur Schaffung von Ausbildungsplätzen gesetzt.

Neben der Förderung der betrieblichen Ausbildung kommt der Fonds für die Kosten der zusätzlichen außerbetrieblichen Ausbildung im Rahmen der Garantie auf. Auch die Kosten für Übernahmeprämien, die den Wechsel von außerbetrieblicher Ausbildung in betriebliche Ausbildung fördern sollen, müssen aus dem Zukunftsfonds gedeckt werden. Junge Menschen, die auf diesem Wege ausgebildet werden, stehen ebenfalls den Betrieben als Fachkräfte zur Verfügung, sodass eine Finanzierung durch die Unternehmen gerechtfertigt ist.

Der Zukunftsfonds sollte gesetzlich verankert werden und sich am Ausbildungsumlagesystem des Baugewerbes (SOKA BAU) orientieren. Umlagepflichtig sind alle Betriebe ab fünf Beschäftigten. Betriebe unter fünf Beschäftigten sollen nur dann von Leistungen des Zukunftsfonds profitieren, wenn sie die Möglichkeit nutzen, sich freiwillig an der Umlage zu beteiligen. Beitragsgrundlage ist die Bruttolohnsumme der Betriebe. Der Beitragssatz soll bedarfsbezogen mit Blick auf die zu finanzierenden Aufgaben und Ziele festgelegt und regelmäßig angepasst

werden. Die Verwaltung des Fonds erfolgt sozialpartnerschaftlich, um die zu finanzierenden Instrumente praxisnah auszugestalten.

Tarifvertragliche Regelungen für Ausbildungsumlagen sollen stets Vorrang haben. Wenn eine Ausbildungsumlage für eine Branche in einem Tarifvertrag vereinbart wurde, werden die tarifgebundenen Betriebe von der gesetzlichen Verpflichtung, in den Zukunftsfonds einzuzahlen, befreit.

3. Systematisches Management beim Übergang zwischen Schule und Beruf

Betriebliche Ausbildung hat im Rahmen einer Ausbildungsgarantie stets Vorrang. Damit das gelingt, muss der Übergang zwischen Schule und Beruf besser organisiert werden. Es muss das Ziel sein, junge Menschen individuell zu unterstützen, die Besetzung der betrieblichen Ausbildungsplatzangebote voranzutreiben und niemand an den Schwellen zwischen Schule und Beruf zu verlieren. Dafür braucht es ein systematisches Übergangsmangement als Teil der Ausbildungsgarantie, in das alle Akteure eingebunden werden.

Zu diesem systematischen Übergangsmangement gehört eine Stärkung der Berufsorientierung an allen Schulformen durch eine feste Verankerung in Lehrplänen, ein Datenaustausch zwischen Schulen und Jugendberufsagenturen, ein flächendeckendes Angebot von Jugendberufsagenturen mit intensiven Beratungsangeboten, die Beachtung von individuellen Lebenslagen sowie die Nutzung von Unterstützungsinstrumenten, die auf die Situation der Ratsuchenden abgestimmt sind. Bemühungen müssen kontinuierlich begleitet und bei Bedarf angepasst werden, solange die Hilfestellung nötig erscheint und gewünscht ist. Zu einem systematischen Übergangsmangement gehört aber auch die Beratung und Unterstützung von ausbildungsinteressierten Betrieben bei der Besetzung von Ausbildungsstellen und bei der Durchführung von Ausbildung.

3.1. Ausbau der Jugendberufsagenturen vorantreiben

Jugendberufsagenturen sind aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ein wichtiges Instrument für die Etablierung eines systematischen Übergangsmagements. Wir begrüßen deshalb, dass der Koalitionsvertrag den weiteren Ausbau der Jugendberufsagenturen vorsieht. Es ist notwendig, dass in allen 400 Kreisen und kreisfreien Städten Jugendberufsagenturen aufgebaut werden. Bestehende Jugendberufsagenturen sind aber sehr unterschiedlich aufgestellt. Ein großer Teil verfügt z.B. nicht einmal über eine gemeinsame Anlaufstelle oder gemeinsame Kontaktdaten. Der flächendeckende Ausbau muss deshalb mit klaren Qualitätskriterien einhergehen und durch die Weiterentwicklung der Landeskonzeppte zum Übergang von Schule und Beruf flankiert werden. Dazu gehört auch eine entsprechende Ausgestaltung mit personellen und finanziellen Ressourcen.

Zu den Aufgaben aller Jugendberufsagenturen müssen unbedingt Maßnahmen gehören, die einen wirksamen Beitrag zur Verbesserung des Übergangs zwischen Schule und Beruf leisten. Jugendberufsagenturen sollen durchgängige und professionelle Beratung, Berufsorientierung, Begleitung und wenn nötig auch Unterstützung und Hilfestellung für alle jungen Menschen aus einer Hand sicherstellen. Eine intensive Begleitung aller Jugendlichen bereits vor dem Schulabschluss (Jugendcoaching in Abschlussklassen, Gespräche mit Eltern und BA) und bis zum Abschluss einer Ausbildung, muss gewährleistet werden. Dafür ist auch eine aufsuchende Beratung der Akteure notwendig. Die Jugendberufsagenturen müssen gewährleisten, dass beim Übergang zwischen Schule und Beruf niemand verloren geht. Die Arbeit der Jugendberufsagenturen soll auch dazu beitragen, durch Beratung und Berufsorientierung, Ausbildungsinteressierte in betriebliche Ausbildung zu vermitteln.

Es muss sichergestellt werden, dass jede Jugendberufsagentur mindestens eine gemeinsame physische Anlaufstelle und darüber hinaus mehr als einen Kontaktkanal anbietet. Jugendberufsagenturen müssen jugendgerecht und dienstleistungsorientiert ausgestaltet sein. Das Zusammenwirken verschiedener Hilfsangebote, vor allem an den Schnittstellen zum Hartz-IV-System und zur Jugendhilfe, muss im besonderen Fokus stehen. Gleichzeitig sollte die Arbeit der Jugendberufsagenturen regelmäßig auch von Jugendlichen evaluiert werden, um die Qualität der Arbeit sicherzustellen und weitere Handlungsempfehlungen zu erhalten.

Bisher gibt es keine individuelle Verlaufsstatistik zu den Schulabgänger*innen in den Ländern (Ausnahme Hessen). Damit gibt es für die Jugendberufsagenturen auch keine Möglichkeit, Jugendlichen aktiv Beratungs- und Bildungsangebote zu machen oder eine aufsuchende Beratung sicher zu stellen. Die flächendeckende Einführung einer individuellen Verlaufsstatistik zusammen mit einer Schüler-ID wäre aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ein wichtiger Schritt. Es müssen aber auch die notwendigen datenschutzrechtlichen Voraussetzungen geschaffen werden, damit die Jugendberufsagenturen handlungsfähig sind und Jugendliche tatsächlich erreicht werden können. Gleichzeitig müssen Daten mit Leistungs- und Verhaltensbezug geschützt bleiben.

3.2. Kriterienkatalog Ausbildungsreife untauglich

In Folge der Pandemie ist das Angebot und die Nachfrage nach Beratung durch die Arbeitsagenturen und Jobcentern eingebrochen, was sich in der geringeren Zahl von Bewerber*innen in der Statistik zeigt. Dieser Rückgang darf nicht mit einem geringeren Interesse an einer Berufsausbildung gleichgesetzt werden. Vielmehr sind immer noch etablierte Formate der Berufsorientierung, vor allem Praktika, eingeschränkt und interessierte junge Menschen weichen auf andere Wege aus. Deshalb müssen Angebote der Arbeitsagenturen zur Berufsorientierung an allen Schulformen verlässlich durch die jeweiligen Schulen unterstützt werden. Hier sind die Länder gefordert, Vereinbarungen mit den Regionaldirektionen zu treffen.

Die Zahlen des Nationalen Bildungspanels zeigen: Ob Jugendliche einen Ausbildungsplatz erhalten oder eine Maßnahme im Übergangsbereich machen müssen, hängt nicht ausschließlich von den individuellen fachlichen oder sozialen Kompetenzen ab. Stattdessen bestimmen vielmehr z. B. soziale Herkunft und konjunkturelle Lage der Betriebe die Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Jugendliche, die als ausbildungsreif deklariert und in der Statistik als Bewerber*innen auftauchen, münden häufig doch in Übergangs- und Berufsvorbereitungsmaßnahmen. Der „Kriterienkatalog Ausbildungsreife“ hat sich nicht zuletzt deshalb als untauglich erwiesen. Es fehlen bis heute empirische Untersuchungen zur Ausbildungsreife und es ist daher nicht sicher, ob tatsächlich alle Merkmale im Kriterienkatalog zwingend erforderlich sind, um eine Ausbildung zu beginnen und erfolgreich zu durchlaufen. Gleichzeitig deklarieren immer wieder Betriebe Jugendliche als nicht ausbildungsreif, obwohl diese den Kriterienkatalog der Bundesagentur für Arbeit erfüllen. Gescheiterte Übergänge oder Ausbildungslosigkeit dürfen daher nicht pauschal mit einer fehlenden Ausbildungsreife begründet werden. Es besteht deshalb der Eindruck, dass dieser Kriterienkatalog vorrangig die Funktion eines völlig intransparenten Selektionsinstruments erfüllt, denn die nicht ausbildungsreifen Jugendlichen werden in keiner BA-Statistik aufgeführt.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass dieser Kriterienkatalog durch das Konzept der individuellen Berufswahlkompetenz abgelöst wird. Der Erwerb der Berufswahlkompetenz soll mit der Berufsorientierung beginnen und sich zunächst auf eine Entscheidung für die Wahl eines Berufs beziehen, und zwar in Passung zwischen eigenen Fähigkeiten/Interessen und bestehenden Anforderungen. Die Angebote zur Berufsorientierung sind durchgängig geschlechtersensibel zu gestalten, um der Segregation am Arbeitsmarkt langfristig entgegen zu wirken und jungen Menschen die klischeefreie Berufswahl zu erleichtern.

3.3. Assistierte Ausbildung ausbauen und stärker nutzen

Die Assistierte Ausbildung (AsA flex) gibt Betrieben und jungen Menschen die Möglichkeit parallel mit der Ausbildung Lernrückstände aufzuholen und Unterstützung bei der Ausbildung zu erhalten. So erhalten Auszubildende bspw. Nachhilfe oder Sprachförderung begleitend zur Ausbildung. Damit wird der Einstieg in eine betriebliche Ausbildung unterstützt und Maßnahmen im Übergangsbereich können vermieden werden. Dafür muss die Assistierte Ausbildung aber in den Betrieben bekannter gemacht und finanziell besser ausgestattet werden. Das Ziel der Bundesregierung, AsA flex auszubauen, begrüßen wir.

Damit eine Begleitung von jungen Menschen in Ausbildung gelingt, braucht es verlässliche, kontinuierliche und bedarfsgerechte Begleitung, die ggf. bis zum Ausbildungsabschluss sichergestellt ist. Feste persönliche Ansprechpersonen für die jeweiligen Betriebe und Auszubildenden sind eine entscheidende Voraussetzung für den Erfolg der Maßnahme. Die Förderbedingungen und Fördervoraussetzungen müssen so ausgestaltet werden, dass dieses Ziel erreicht werden

kann. Bürokratische Hürden bei der Inanspruchnahme sollten abgebaut werden, damit das Instrument in der Praxis noch stärker genutzt wird. Dies gilt insbesondere für die eingeführten Stundenkontingente anstelle von Personalschlüsseln.

3.4. Einstiegsqualifizierung evaluieren

Die Einstiegsqualifizierung (EQ) ist ein sozialversicherungspflichtiges Praktikum in einem Ausbildungsbetrieb mit einer Dauer von sechs bis zwölf Monaten und wird als Maßnahme zur Berufsausbildungsvorbereitung von der Bundesagentur für Arbeit gefördert. Sie ist für Ausbildungsinteressierte konzipiert, die eine „individuell eingeschränkte Vermittlungsperspektive“ vorweisen, lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt sind. Der Inhalt des Praktikums orientiert sich an den Vorgaben eines anerkannten Ausbildungsberufs. Nach dem Ende der EQ müssen sich die Teilnehmer*innen wiederum bemühen, einen Ausbildungsplatz zu finden, um einen Berufsabschluss erlangen zu können.

Die Bundesregierung hat angekündigt, neben der Assistierten Ausbildung auch die Einstiegsqualifizierung auszubauen. Bevor jedoch die EQ ausgebaut wird, sollte nach Ansicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften dieses Instrument erst auf seine Wirksamkeit hin überprüft werden. Dabei muss vor allem in den Blick genommen werden, ob EQ als klassische Warteschleife erkennbar „ausbildungsreife“ Jugendliche aufgenommen hat, als zusätzliches Angebot nicht reguläre Ausbildungsplätze verdrängt oder Ausbildung zum Nachteil der Auszubildenden verlängert. Die letzte bundesweite Evaluation dieses Instruments fand 2012 statt.

Ein Ausbau und eine Optimierung der Einstiegsqualifizierung erfordert zwingend bessere Entscheidungsgrundlagen. Wir brauchen deshalb eine Evaluation der Einstiegsqualifizierung, die vor allem folgende Fragen umfasst:

- Über welche Bildungsabschlüsse und Kompetenzen verfügen die Teilnehmer*innen von EQ-Maßnahmen (regional differenziert)?
- Können Mitnahmeeffekte der Betriebe ausgeschlossen werden?
- Wie häufig werden EQ auf die Ausbildungsdauer der anschließenden Berufsausbildung angerechnet?
- Sind durch EQ zusätzliche Ausbildungsplätze entstanden oder bestehende Ausbildungsplätze umgewandelt worden?

In einigen Fällen regeln auch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen die konkretere Ausgestaltung der EQ-Maßnahmen. Diese bestehenden Regelungen müssen abgesichert werden. Bei einer zukünftigen Nutzung von EQ sollten Anreize für die Tarif- oder Betriebsparteien geschaffen werden, die Ausgestaltung in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen zu regeln.

4. Mobilität ermöglichen

Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt fallen häufig auch räumlich auseinander. Für viele junge Menschen ist weites Pendeln oder ein Umzug aber schon aus finanziellen Gründen keine Option. Deshalb gehört für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften auch die Förderung der Mobilität zu einer Ausbildungsgarantie.

Sie muss sich auf Auszubildende erstrecken, die einen Ausbildungsplatz fernab vom Wohnort aufnehmen wollen und auf die Auszubildenden, deren Berufsschulunterricht weite Anfahrtswege oder eine auswärtige Unterbringung erfordern. Neben der Förderung von Wohnraum müssen deshalb auch kostenfreie Angebote für Auszubildende in dualen und schulischen Berufen im öffentlichen Nah- und Fernverkehr bundesweit ausgebaut werden. Auszubildenden, die im Blockschulunterricht die Berufsschule besuchen, dürfen keine unverhältnismäßigen Zusatzkosten entstehen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher die Bereitstellung eines kostenlosen Azubi-Tickets in allen Bundesländern zur Nutzung des ÖPNV zu allen Tageszeiten und an allen Tagen in der Woche. Bei der Ausgestaltung des Geltungsbereichs dürfen Auszubildende, die über Ländergrenzen hinweg pendeln, nicht schlechter gestellt werden. Bei fehlendem ÖPNV-Angebot muss das Azubi-Ticket auch das „Realkostenerstattungsprinzip“ analog der Schulgesetze umfassen.

Die Bundesregierung hat das Vorhaben angekündigt, ein Bund-Länder-Programm für studentisches Wohnen, für junges Wohnen und Wohnen für Auszubildende aufzulegen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen dieses Vorhaben. Gerade für urbane Regionen, mit einem hohen Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze, ist eine Förderung der Mobilität von Auszubildenden ein Gewinn. Das Prinzip der Studierendenwohnheime muss im Sinne von Bildungswohnheimen für alle Zielgruppen weiterentwickelt werden. Eine Mitbestimmung der Bewohner*innen ist unabhängig von der Form sicherzustellen.

Förderprogramme für Auszubildendenwohnen und studentisches Wohnen müssen flächendeckend im Bundesgebiet geschaffen werden, anstatt wie bisher als Flickenteppich nur in einigen Bundesländern zu bestehen. Essenziell ist hierbei, dass mit der Förderung die Schaffung möglichst langfristige, im Idealfall unbegrenzte Bindungen angestrebt werden. Zentrale Adressaten der Förderung sind hierbei öffentliche, genossenschaftliche und gemeinwohlorientierte Wohnbauträger, wobei sichergestellt werden muss, dass diese gute, tarifvertraglich vereinbarte Löhne und Arbeitsbedingungen gewährleisten. Die Bereitstellung der Fördermittel muss hierbei durch Bund und Länder erfolgen.

Als weitere Form der Förderung soll den gemeinwohlorientierten Trägern ein privilegierter Zugang zu Grundstücken in öffentlicher Hand ermöglicht werden, etwa durch die vergünstigte Vergabe von Liegenschaften oder Erbbaurechten. Liegenschaften im Besitz des Bundes, welche durch die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA) verwaltet werden, kommen hierbei eine besondere

strategische Relevanz zu. Mit der geplanten politischen Neuausrichtung der BImA sollte daher auch die privilegierte Grundstücksvergabe an Träger von gemeinwohlorientiertem studentischem und Azubi-Wohnen einhergehen. Auch die Kommunen und kommunalen Wohnungsunternehmen stehen in der Verantwortung, im Rahmen ihrer Grundstücks politik und ihrer Neubauaktivitäten Studierende und Auszubildende stärker als bisher in den Blick zu nehmen.

Die aufzulegenden Förderprogramme sollen jedoch nicht nur den Neubau umfassen, sondern müssen vor dem Hintergrund ökologischer Nachhaltigkeit und einer kürzeren Errichtungsdauer auch auf den Bestand zielen. Hierzu zählt etwa die Bereitstellung von Fördermitteln für Sanierung, Umbau, Nachverdichtung und Aufstockung bereits bestehender Gebäude.

Um die Situation für Auszubildende zu verbessern, die in kleinen Betrieben arbeiten, wollen wir einen einfacheren Zugang zu staatlichen Unterstützungen wie Wohngeld oder Ausbildungsbeihilfe. Dies schließt ein, dass auch Auszubildende aus Staaten außerhalb der EU einen Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) haben sollen. Zudem sollten auch Menschen BAB erhalten, die sich in der Zweit- oder Drittausbildung befinden. Das hilft sowohl den Auszubildenden als auch den Betrieben.

5. Bei Bedarf außerbetriebliche Ausbildung schaffen

Ein wesentliches Element der Ausbildungsgarantie ist der Anspruch auf eine außerbetriebliche, vollqualifizierende Berufsausbildung als Auffangnetz für alle Ausbildungsbewerbenden, die trotz aller Unterstützung nicht in betriebliche Ausbildung eingemündet sind. Die betriebliche Berufsausbildung muss immer Vorrang gegenüber einer außerbetrieblichen Berufsausbildung haben. Erst wenn alle Vermittlungsbemühungen in eine reguläre betriebliche Ausbildung oder Verbundausbildung nicht erfolgreich waren, soll dieser Anspruch greifen.

Der Ausbau von außerbetrieblicher Ausbildung zielt darauf ab, erfolglosen Ausbildungsbewerber*innen den Einstieg in eine Berufsausbildung zu ermöglichen und die Einmündung in den Übergangsbereich zu vermeiden. Im Vergleich zu diesen Maßnahmen haben Ausbildungsinteressierte so die Sicherheit, dass sie auf dem eingeschlagenen Weg die Chance auf einen Berufsabschluss bekommen. Dafür ist eine gesteuerte und gezielte Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes in diesem Segment notwendig.

Eine außerbetriebliche Ausbildung muss immer in der kooperativen Form durch einen (überbetrieblichen) Bildungsträger zusammen mit einem Kooperationsbetrieb durchgeführt werden. Nur in begründeten Ausnahmen wäre auch eine integrative Form denkbar, bei der die Auszubildenden ausschließlich bei einem (überbetrieblichen) Bildungsträger verblieben. In beiden Formen ist wichtig, jungen Menschen zukunftsfeste Berufsausbildungen anzubieten, die ihren

Fähigkeiten und Neigungen entsprechen („Keine Ausbildung von der Stange“ und „Billigberufe“).

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schlagen deshalb folgende Eckpunkte dafür vor:

- Ausbildungsbewerbende unter 27 Jahren, die jeweils zum 30.09. noch ohne Ausbildungsplatz sind, aber gegenüber der Arbeitsagentur ihren Ausbildungswunsch aufrechterhalten, sollen im SGB III zunächst einen Anspruch auf einen intensiven, mehrwöchigen Vorbereitungsprozess mit Berufsorientierung, Beratung und sozialpädagogischer Begleitung erhalten, um in noch offene betriebliche Ausbildungsplätze vermittelt werden zu können. Während der Vorbereitungszeit unterstützen die Fachkräfte in den Arbeitsagenturen und Jobcentern sowie die Jugendberufsagenturen bei weiteren Bewerbungsversuchen.
- Wenn die Einmündung in betriebliche Ausbildung trotzdem nicht gelingt, umfasst der Anspruch im SGB III die Garantie einer vollqualifizierenden, außerbetrieblichen Ausbildung.
- Die Entscheidung zur Initiierung von außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen sollte auf Länderebene erfolgen. Die Einbeziehung der Sozialpartner ist über die etablierten Gremien der beruflichen Bildung (z. B. Landesausschüsse für Berufsbildung) und der Arbeitsverwaltung sicherzustellen und deren Empfehlungen müssen dabei maßgeblich sein. Für die Entscheidung, in welchen Ausbildungsberufen außerbetriebliche Ausbildungsplätze geschaffen werden sollen, sind einerseits die in der Ausbildungsvermittlung dokumentierten Ausbildungswünsche der erfolglosen Bewerber*innen maßgebend, andererseits müssen auch die Bedarfe am Arbeitsmarkt ausreichend berücksichtigt werden. Für beide Bedarfe gibt es ausreichende Datengrundlagen bei der Bundesagentur für Arbeit und beim Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Da die Vermittlungsperiode in der Regel bis 30.09. des jeweiligen Jahres läuft, steht erst danach fest, wie viele erfolglose Bewerber*innen weiterhin an einer Ausbildung interessiert sind und mit welchen außerbetrieblichen Ausbildungsangeboten diesem Bedarf begegnet werden könnte. Es sollte angestrebt werden, dass das zu schaffende außerbetriebliche Angebot zum 01.01. des nachfolgenden Jahres zur Verfügung steht und besetzt werden kann.
- Der Übergang in eine betriebliche Ausbildung sollte jederzeit möglich sein und ist spätestens ab dem zweiten Ausbildungsjahr anzustreben. Dafür stellen die Träger personelle Ressourcen zur Verfügung, um die Umsetzung des Vermittlungsauftrags sicher zu stellen. Die Verträge mit den außerbetrieblichen Ausbildungsträgern müssen so gestaltet werden, dass für die Vermittlung der Auszubildenden in reguläre betriebliche Ausbildung ein betriebswirtschaftlicher Anreiz besteht. Falls eine Vermittlung nicht möglich ist, ist die außerbetriebliche Ausbildung bis zum Berufsabschluss zu gewährleisten.

- Bei den zu schaffenden Angeboten im Rahmen der Ausbildungsgarantie müssen die gesetzlichen Standards des Berufsbildungsgesetzes eingehalten und überprüft werden. Träger der außerbetrieblichen Ausbildung müssen die Eignung der Ausbildungsstätte nachweisen, qualifiziertes Ausbildungspersonal bereitstellen und den Auszubildenden eine Vergütung, mindestens in Höhe der Mindestausbildungsvergütung, bezahlen. Sie sind außerdem dafür verantwortlich, dass die gesetzlichen Standards auch in den Kooperationsbetrieben eingehalten werden. Die Ausbildung soll außerdem nur in drei- und dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen möglich sein.