

Ausbildungsfonds - Modelle in Deutschland und dem benachbarten Ausland

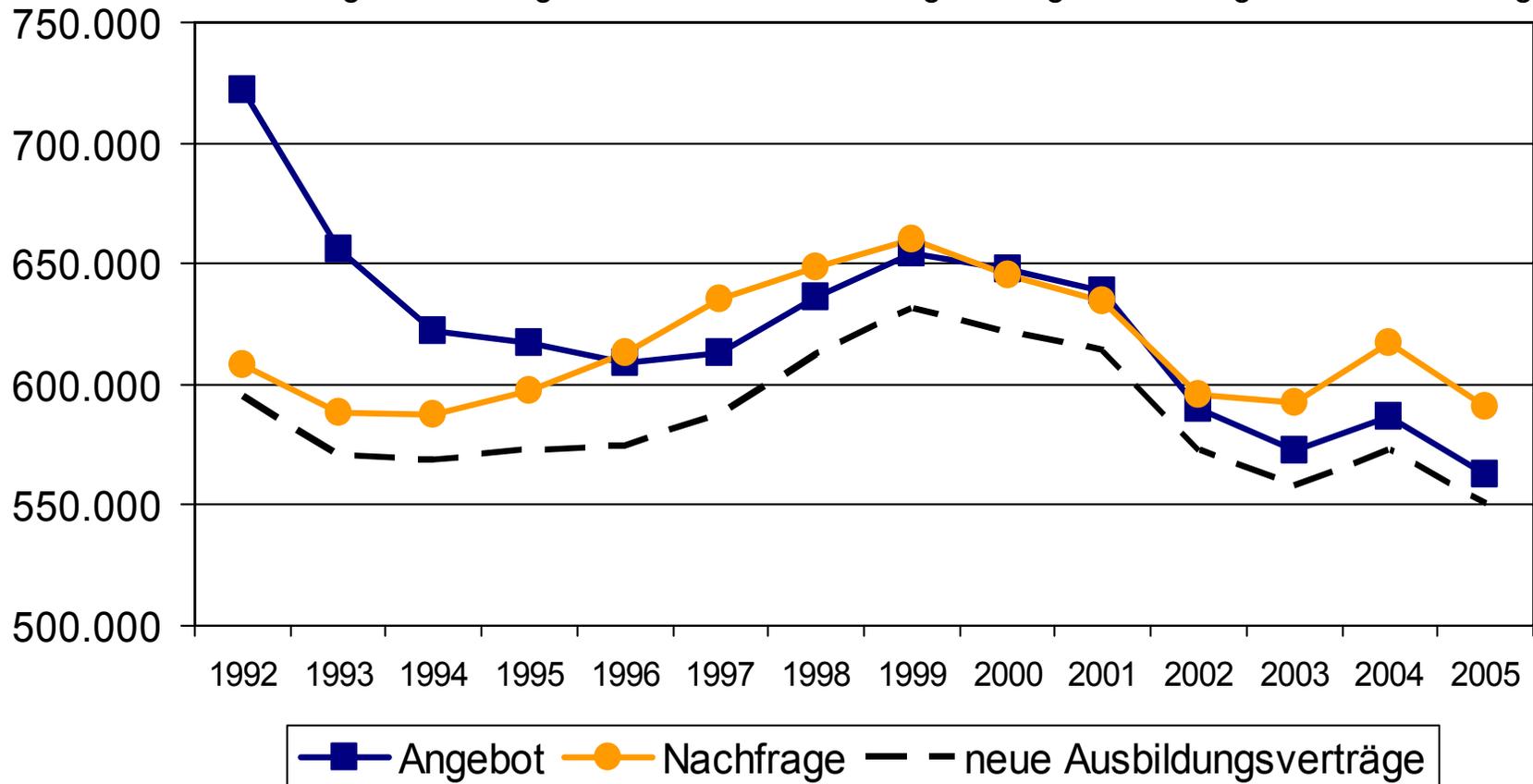
Veranstaltung des
Bündnis 90 / Die Grünen NRW-Landesverbandes
Düsseldorf
22.05.2007

Dirk Langer
Institut Arbeit und Qualifikation
an der Universität Duisburg-Essen

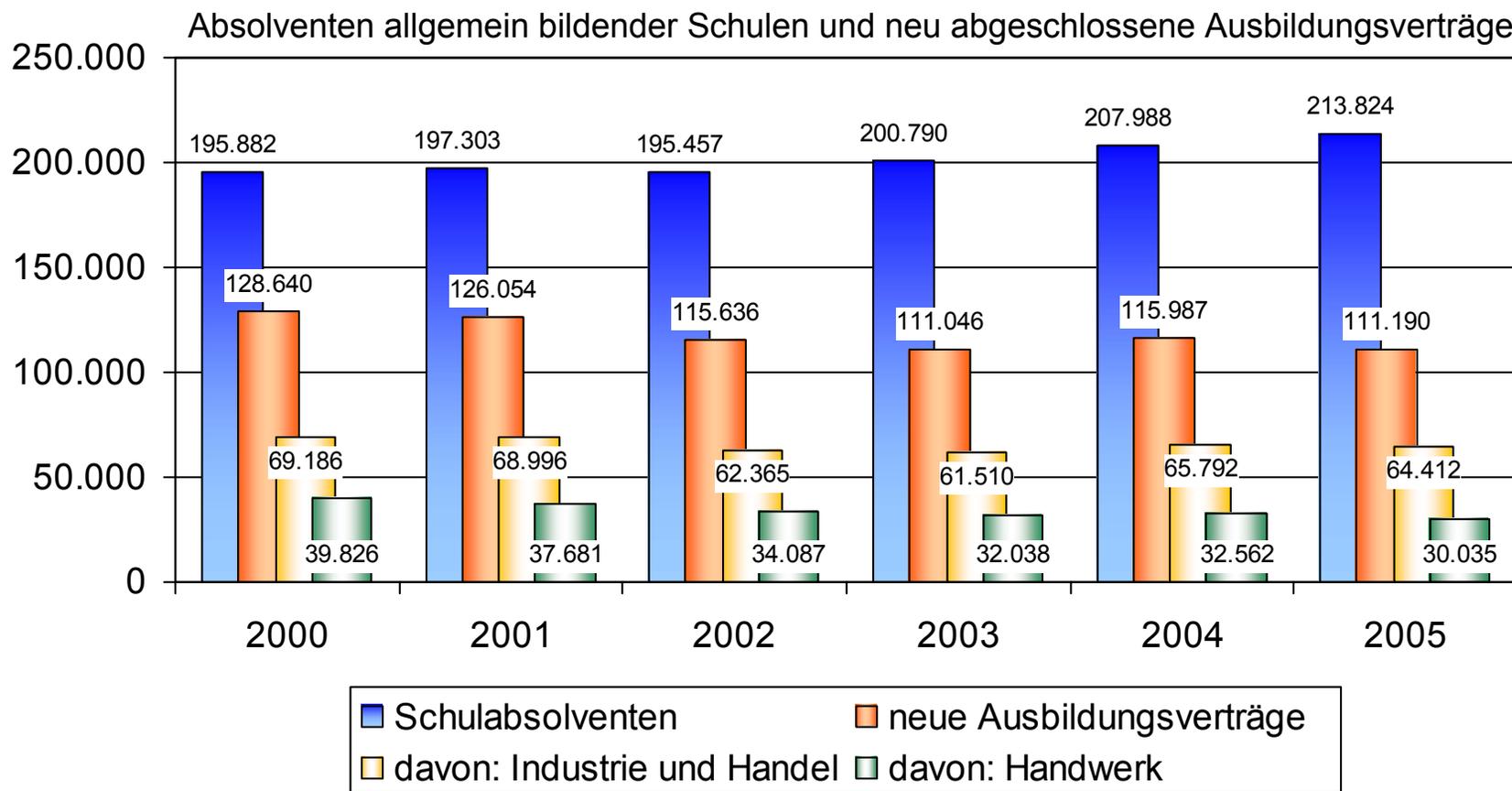
Besuchsadresse: Munscheidstraße 14, 45886 Gelsenkirchen
Telefon: 0209-1707-192, E-Mail: dirk.langer@uni-due.de

Die schwierige Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt setzt sich bundesweit in 2005 fort und folgt dem Trend des Arbeitsmarktes!

Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie Angebot und Nachfrage

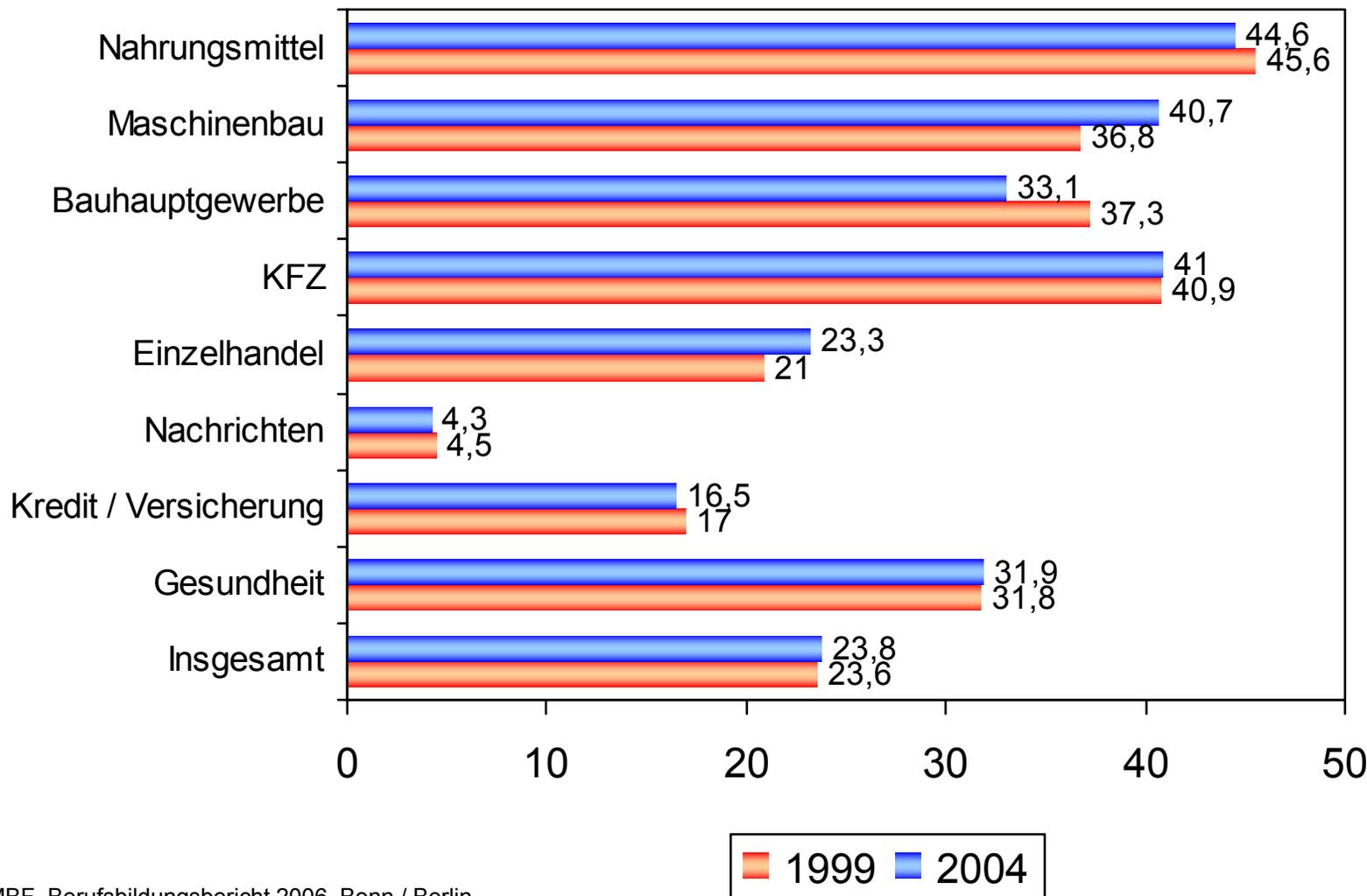


Bei ansteigenden Absolventenzahlen von 8,4 %, sinken die Ausbildungskapazitäten um 16 % in Nordrhein-Westfalen zwischen 2000 und 2005!



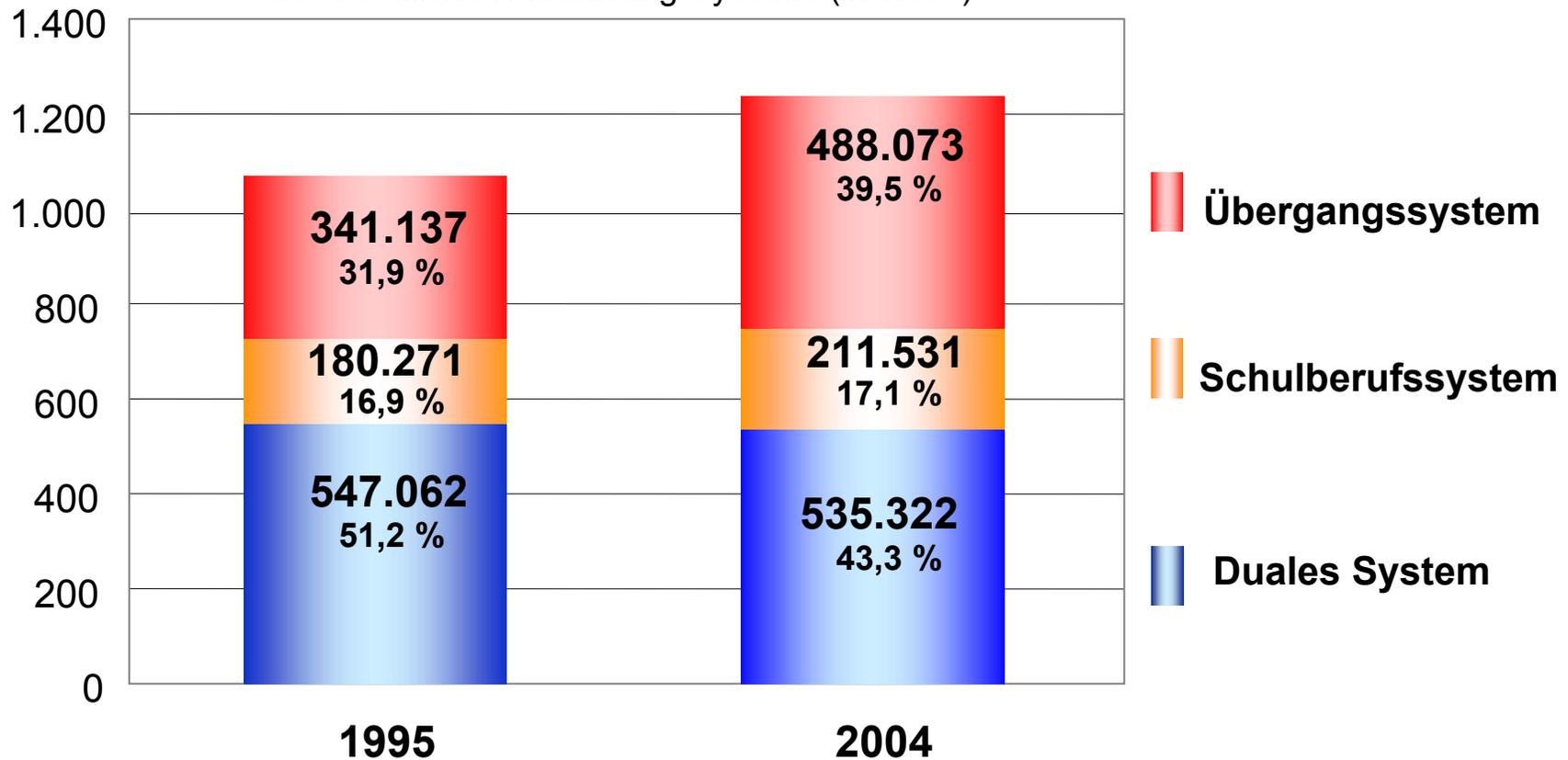
Die Ausbildungsbetriebsquote blieb im Bund nahezu konstant bei 24 %, den deutlichsten Rückgang verzeichnete das Bauhauptgewerbe!

Ausbildungsbetriebsquoten im Bundesgebiet 1999 und 2004 in %



Zwischen 1995 und 2004 hat sich das Gefüge der beruflichen Qualifizierung erheblich verändert!

Verteilung der Neuzugänge auf die 3 Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems (in 1.000)



Dänisches Modell (1989)

- Seit 1989 wird eine Abgabe von allen Unternehmen zur Finanzierung der Erstausbildung erhoben. Die Höhe der Abgabe variiert nach Konjunkturlage (1999: 150 EUR / Beschäftigten im Jahr).
- Der Fond wird von den Sozialpartnern gemeinsam verwaltet und gesteuert.
- Die ausbildenden Unternehmen erhalten die Ausbildungsvergütungen für die Berufsschultage erstattet und es werden, je nach Bedarf, zusätzliche Ausbildungsplätze finanziert.
- Die Einführung des Fondsmodells war Teil einer grundlegenden Reform des dänischen Berufsbildungssystems mit einer Reduzierung der Zahl der Berufe und einer vorgelagerten staatlich finanzierten Grundausbildung, an der die Jugendlichen, je nach Bildungsvoraussetzungen, zwischen 3 und 15 Monate teilnehmen, zur Stärkung der Ausbildungsfähigkeit. (Danish Ministry of Education, 2000)

Französisches Modell (Weiterbildungsgesetz, 1971/2003)

- Sozialpartnerschaftliches Umlagesystem für die Stärkung der beruflichen Weiterbildung, um die Selektivität zu reduzieren und die Beschäftigungsfähigkeit / Flexibilität der Mitarbeiter zu erhöhen.
- 99 branchenspezifische Fonds (Verwaltungsausgaben auf 10 % begrenzt!). Ausgaben von 3,8 Mrd. EUR in 2001: 50 % betriebl. Bildungspläne, 30 % Jugendliche, 15,2 % Bildungsurlaub, 4,2 % kapitalisierte Bildungszeit.
- ➔ Unternehmen > 10 Beschäftigte müssen 1,6 % ihrer Bruttolohnsumme aufwenden: 1 % Betriebl. Bildungsplan, 0,45 % Eingliederung Jugendlicher, 0,25 % Bildungsurl.
- ➔ Unternehmen < 10 Beschäftigte zahlen 0,55 % der Bruttolohnsumme ein; Leiharbeitsunternehmen 2 % aufgrund des höheren Anteils befristet Beschäftigter mit besonderem Weiterbildungsbedarf im Fall der Arbeitslosigkeit.
- Jeder Vollzeitbeschäftigte hat einen individuellen Anspruch auf 20 Stunden Weiterbildung pro Jahr; dieser ist bei Arbeitsplatzwechsel übertragbar.
- Das Weiterbildungsgesetz hat den Charakter einer Mindestpflicht zur Weiterbildung. Die Betriebe haben ein großes Interesse die Mindestbeträge selbst zu investieren, als sie an einen Fond abzuführen!

Modell des deutschen Bauhauptgewerbes (1975)

- Die Sozialpartner haben im Tarifvertrag eine Umlage von 1,6 % der betrieb-Lohnsumme vereinbart, um eine hohe Qualität der Ausbildung und eine ausreichende Zahl von Ausbildungsplätzen bereit zu stellen.
- Auch im Bauhauptgewerbe war der Fond mit einer Ausbildungsreform verbunden. Die Ausbildung beginnt mit einer berufsübergreifenden Grundausbildung und ein Drittel der Ausbildung wurde in ÜBA's verlegt.
- Die Verwaltung und Kontrolle obliegt den paritätisch besetzten Sozialkassen des Baugewerbes.
- Der Ausbildungsbetrieb bekommt für gewerbliche Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr 10 Monate erstattet, im 2. Ausbildungsjahr 6 Monate und im 3. Ausbildungsjahr 1 Monat. Zzgl. der Erstattung für die Besuche der ÜBA.
- Der Beschäftigtenrückgang in der Baukrise der letzten Jahre um rd. 1/3 wurde von einem vergleichbaren Rückgang der Ausbildungszahlen begleitet. Trotzdem hielt die Branche ihre Ausbildungsquote mit 9,7 % stabil (Bund: 6,4 % in 2004).

Ausbildungsfond für nichtärztliche Krankenhausberufe in Baden-Württemberg (2006)

- Auslöser für die Einrichtung des Fonds ist das Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG § 17a, 2004) mit der Umstellung auf Fallpauschalen (DRG), die die Kosten der Berufsausbildung nicht berücksichtigen. Ziel ist die Sicherung der Ausbildungsbereitschaft durch gemeinsame Kostenteilung.
- Jede Klinik – ob sie ausbildet oder nicht – stellt den Krankenkassen einen Zuschlag für die Ausbildung in Rechnung und zahlt diesen in den Fond ein. Aus diesen Mitteln erhalten die ausbildenden Kliniken einen entsprechend vereinbarten Betrag rückerstattet.
- Der Ausbildungsfond wurde von der Landeskrankenhausgesellschaft B-W errichtet und verwaltet. Das Budget ist zweckgebunden für die Ausbildung zu verwenden. Die Krankenhäuser melden den jährlichen Ausbildungsbedarf.
- Das Volumen des Ausbildungsfonds: 162,6 Mio. EUR; Ausbildungszuschlag pro Patient / Abrechnungsfall: 84,41 EUR; 256 Krankenhäuser zahlen ein, davon bilden 127 (50 %) in Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, MTA etc. insg. 10.403 junge Menschen aus.

➔ Andere Bundesländer sollen hier bis Ende 2007 nachziehen!

Zusammenfassung

- In 3 von 4 Fällen ging die Initiative zur Gründung eines (Aus-)Bildungsfonds vom Gesetzgeber aus. Die Umsetzung erfolgt paritätisch durch Institutionen starker Sozialpartner. Es bedarf daher eines gemeinsamen Willens!
- Ausbildungsfonds dienen der Sicherung der Ausbildungsqualität, der überbetrieblichen Einsatzflexibilität der Beschäftigten sowie der quantitativen Versorgung mit Nachwuchskräften und suchen die „Kosten der Ausbildung“ auszugleichen.
- Die Ziele, Beitragssätze und Leistungen für ein solches Modell müssen transparent sein, bei möglichst geringem Administrationsaufwand, und es sollte keinen Unterschied geben in den Beiträgen zwischen Ausbildungsbetrieb und nicht ausbildendem Betrieb.
- ➔ „Letztendlich stoßen Fördermaßnahmen zur Verbesserung der Lehrstellensituation durch Unterstützung der Betriebe dann an ihre Grenzen, wenn in den Betrieben kein entsprechender Fachkräfte – bzw. Qualifikationsbedarf vorhanden ist, der ... die Ausbildungsbereitschaft zentral beeinflusst.“
(BMBF: Berufsbildungsbericht 2006, S. 161)

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**