

## IG BAU-Position

# Transformationsbedingte Weiterbildung in der Bauwirtschaft

## 1 Weiterbildungsbedarf in der Bauwirtschaft

Zur Erreichung der Emissionsminderungsziele im vom Klimaschutzgesetz (KSG) avisierten Zeitraum sind enorme Bau- und Infrastrukturinvestitionen vor allem in den Sektoren Energie, Gebäude und Mobilität/Verkehr notwendig. Eine leistungsfähige Bauwirtschaft mit ausreichend qualifiziertem Personal ist hierfür zwingende Voraussetzung.

Dies lässt sich anhand der energetischen Gebäudesanierung verdeutlichen: Mit der bereits in den letzten Jahren erfolgten und absehbaren weiteren Verschärfungen des Ordnungsrechts bzw. Gebäudeenergiegesetzes (GEG) im Bereich Energieeffizienz und Wärmeversorgung von Gebäuden, der anstehenden Umsetzung der EU-Richtlinie zu energetischen Mindeststandards im Gebäudebereich (MEPS) sowie der sukzessive durch die Bundesländer eingeführten Solardach-Pflicht geht mittel- bis langfristig ein enormer Bedarf an Modernisierungsleistungen sowohl bei Wohn- als auch Nichtwohngebäuden einher. Aufgrund der dringenden Notwendigkeit, die Klimaziele zu erreichen, verschärft die Politik richtigerweise die ordnungsrechtlichen Anforderungen und schafft somit „qua Gesetz“ einen Markt für spezifische Bauleistungen: Dieser betrifft zuvorderst Maßnahmen an der Gebäudehülle (Installation von Wärmedämmverbundsystemen, Dachsanierungen, Austausch von Türen und Fenstern), in zunehmendem Maße bzw. mit fortschreitendem Umbau der Energieversorgung aber auch die Versorgung von Gebäuden mit erneuerbaren Energien (Installation von Solarthermie- und Photovoltaikanlagen auf Dächern) sowie den Austausch von Heizungsanlagen und –Systemen (Ersatz fossiler Systeme durch Wärmepumpen oder Anschluss an lokale Wärmenetze).

Wenn die Emissionsminderungsziele im Gebäudesektor nicht nur auf dem Papier erreicht werden sollen, müssen die geförderten und vorgegebenen Anforderungen in der Breite, d.h. lokal und gebäudeindividuell u.a. durch das Bauhaupt-, Dachdecker-, Gerüstbauer- sowie Maler- und Lackierergewerbe umgesetzt werden. In diesen v.a. von Klein- und Kleinstbetrieben geprägten Branchen gibt es, vor allem auf dem Tätigkeitsfeld der Dämmung von Gebäudehüllen sowie der Installation von Anlagen zur Gewinnung von erneuerbarer Energie, teils erhebliche Defizite in der Qualifikation von Betrieben und Beschäftigten. Denn während die o.g. Anforderungen inzwischen größtenteils erfolg-

reich in die entsprechenden Berufsbildungsordnungen integriert wurden, liegt die Berufsausbildung bei einem Großteil der im Bauhandwerk tätigen Beschäftigten bereits mehrere Jahre zurück, sodass hier teils erhebliche Qualifikationslücken bestehen. Aber auch bei Facharbeiter\*innen, die nach aktuellen Anforderungen ausgebildet sind, besteht angesichts einer dynamischen Regelsetzung durch die Politik perspektivisch ein konstanter Bedarf an Weiterbildung, um den sich schnell verändernden Anforderungen seitens privater und öffentlicher Bauherren sowie Baurecht, Normen und Förderprogrammen entsprechen zu können.

Parallel zu den o.a. Anforderungen muss auch die Branche bis spätestens 2045 selbst klimaneutral werden, d.h. ihre Emissionen und ihren Verbrauch natürlicher Ressourcen massiv senken. Auch dies impliziert langfristig Veränderungen in den Berufsbildern und Qualifikationsanforderungen der gesamten Bauwirtschaft, welche sowohl durch die Berufsausbildung als auch durch Weiterbildungsmaßnahmen adressiert werden müssen. Solche Erfordernisse sind im engeren Sinne nicht Gegenstand dieses Papiers, verdeutlichen aber die Notwendigkeit, die Förderung von Weiterbildung und Qualifizierung in der Bauwirtschaft als eine langfristige und gesamtgesellschaftlich relevante arbeitsmarktpolitische Aufgabe zu verstehen.

## 2. Bisherige Instrumente zur Weiterbildungsförderung

### 2.1. Weiterbildungsförderung nach §82 SGB III

Die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen wurde mit dem „Qualifizierungschancengesetz“ und dem „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ 2019 bzw. 2020 deutlich ausgeweitet. Seitdem fördert die Bundesagentur für Arbeit Weiterbildungen Beschäftigter grundsätzlich unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße. Voraussetzung für die Förderfähigkeit ist bisher, dass Personen berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können, oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind. Darüber hinaus können auch Personen gefördert werden, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Gefördert werden von der BA sowohl Lehrgangskosten als auch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt für die Dauer der jeweiligen Weiterbildungsmaßnahme. Je nach Qualifikation, Alter und gegebenenfalls dem Grad der Schwerbehinderung der Beschäftigten und der Größe des Betriebs können die Arbeitsagenturen einen unterschiedlich hohen Kostenanteil – bis zu 100% - übernehmen. Voraussetzung für die Förderung ist, dass die Weiterbildung außerhalb des Betriebs durchgeführt wird und mehr als 120 Stunden dauert. Die abgeschlossene Berufsausbildung der geförderten Beschäftigten muss mindestens vier Jahre zurückliegen und diese dürfen in den letzten

vier Jahren nicht an einer geförderten Weiterbildung teilgenommen haben.

Trotz der deutlichen Ausweitung der Fördermöglichkeiten zur Beschäftigtenqualifizierung ist die Zahl der Teilnehmenden in den letzten Jahren nicht wie erwartet gestiegen und auch die Zusammensetzung der Teilnehmenden hat sich wenig verändert<sup>1</sup>. Wie eine Betriebsbefragung durch das IAB in 2021 ergab, kennt nur ein Drittel aller Betriebe die Weiterbildungsförderung, genutzt wurde sie bislang von weniger als zehn Prozent. Bei Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Mitarbeitenden fallen die Werte noch geringer aus<sup>2</sup>. Daraus folgt allerdings nicht, dass die Beschäftigten nicht um die Bedeutung von Weiterbildung für Transformationsprozesse wissen. Wie eine Befragung im Rahmen des DGB-Index Gute Arbeit zeigt, sehen sich knapp ein Fünftel aller Beschäftigten in Deutschland bereits heute bei der Arbeit in (sehr) hohem Maß mit Auswirkungen von Klimaschutz-Maßnahmen konfrontiert<sup>3</sup>.

Die Erfahrungen aus der Branchen- und Betriebsarbeit der IG BAU bestätigen diesen Befund für das Bauhauptgewerbe und das baunahe Handwerk: Viele, insbesondere kleinere Handwerksbetriebe, lassen ihre Beschäftigten nicht an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, da ihnen notwendiges Wissen und Personal für die Bewältigung der mitunter komplexen Antragsverfahren bei der Bundesagentur für Arbeit fehlt. Zudem hat das Tagesgeschäft für Handwerksbetriebe zumeist Vorrang und die mit Weiterbildungsmaßnahmen verbundenen Personalausfälle von oft mehreren Wochen sind von Betriebsinhabern nicht gewollt bzw. stellen die Betriebe in der Praxis vor erhebliche Probleme. In der Bauwirtschaft kam in den letzten Jahren erschwerend hinzu, dass die Auftragsbücher vieler Betriebe mit „konventionellen“ Aufträgen gut gefüllt waren, sodass sich die Betriebsinhaber, deren eigene Berufsausbildung zumeist schon länger zurückliegt, wenig mit Zukunftsfragen wie der Ausrichtung auf neue baurechtliche Anforderungen und Veränderungen in der Nachfrage nach Bauleistungen auseinandersetzen wollten bzw. mussten.

---

<sup>1</sup> Biermeier, Sandra; Dony, Elke; Greger, Sabine; Leber, Ute; Schreyer, Franziska; Strien, Karsten (2023): Warum Betriebe die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte bislang eher wenig nutzen, In: IAB-Forum 18. Januar 2023, <https://www.iab-forum.de/warum-betriebe-die-weiterbildungsfoerderung-fuer-beschaeftigte-bislang-eher-wenig-nutzen/>, Abrufdatum: 20. February 2023

<sup>2</sup> Ruppe, Thomas; Lang, Julia; Leber, Ute (2021): Nur jeder zehnte Betrieb nutzt die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit, In: IAB-Forum 17. Mai 2021, <https://www.iab-forum.de/nur-jeder-zehnte-betrieb-nutzt-die-weiterbildungsfoerderung-der-bundesagentur-fuer-arbeit/>, Abrufdatum: 20. Februar 2023

<sup>3</sup> Institut DGB-Index Gute Arbeit (2023): Klimaschutz und Arbeit Weiterbildung als Baustein der sozial-ökologischen Transformation. In: DGB-Index Gute Arbeit Kompakt 01/2023

Dieser verbreiteten Zurückhaltung aufseiten der Betriebe steht, wie eingangs ausgeführt, ein erheblicher Bedarf an Qualifikation gegenüber, dem branchenintern nicht zufriedenstellend entsprochen werden kann. Wo Bedarf an der Weiterbildung von Beschäftigten besteht, wie z.B. bei der Installation von Wärmedämmverbundsystemen (WDVS) an Dächern und Fassaden, versuchen vor allem kleinere Betriebe dies aktuell vor allem durch betriebsinterne Schnell-Schulungen, meist unter Hinzuziehung der Hersteller von Bauprodukten, abzudecken. Die in solchen „crash-Kursen“ vermittelten Kenntnisse sind jedoch in der Regel oberflächlich und beschränken sich auf die Montage einzelner Baustoffe bzw. Bauteile. Die notwendige Vermittlung breiterer Kenntnisse hinsichtlich Materialeigenschaften, Nachhaltigkeit, im Bereich der Bauphysik oder des Brandschutzes, wird dabei in der Regel jedoch vernachlässigt. Im Ergebnis kann dies Fehler in der Ausführung nach sich ziehen, die zu schwerwiegenden oder gar sicherheitsrelevanten Baumängeln führen können.

## 2.2. Aktuelle Reformvorhaben: Weiterbildungsgesetz 2023

Mit dem inzwischen vom BMAS vorgelegten Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung soll die bisherige Förderung auf weitere Beschäftigtengruppen ausgeweitet und die Schwelle zur Inanspruchnahme nochmals deutlich abgesenkt werden: Die Vereinfachung der bestehenden Regelungen aus dem Qualifizierungschancengesetz bzw. Arbeit-von-morgen-Gesetz, vor allem die Reduzierung der Fördervarianten, die Einführung fester, pauschalierter Fördersätze sowie der Verzicht auf das Erfordernis der Strukturwandelbetroffenheit und einer Weiterbildung im Bereich eines Engpassberufes sind im Grundsatz zu begrüßen.

Diese Regelungen lösen allerdings nach wie vor nicht das Problem des geringen Bekanntheitsgrades und der verhaltenen Inanspruchnahme der Förderangebote vonseiten kleiner Betriebe. Die Reform des §82 SGB III läuft somit Gefahr, an den Bedarfen derjenigen transformationsrelevanten Teile des Handwerks vorbeizugehen, die eigentlich im Zentrum der Bemühungen stehen müssten.

Der Referentenentwurf sieht darüber hinaus die Einführung eines Qualifizierungsgeldes nach § 82a SGB III Referentenentwurf vor. Zur Anwendung kommen soll dieses in Betrieben, in denen ein strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf eines erheblichen Teils der Belegschaft besteht und wo den Beschäftigten im besonderen Maße durch die Transformation der Verlust von Arbeitsplätzen droht, bei denen Weiterbildungen jedoch eine zukunftsichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglichen können. Fördervoraussetzungen des Qualifizierungsgeldes sind ein strukturwandelbedingter Qualifizie-

rungsbedarf eines nicht unerheblichen Teils der Belegschaft und eine entsprechende Betriebsvereinbarung oder ein entsprechender betriebsbezogener Tarifvertrag.

Dass mit dem Qualifizierungsgeld ein auf Kollektivität ausgerichtetes Instrument eingeführt werden soll, ist an sich begrüßenswert. Die bisher vorgesehene Ausgestaltung wirft allerdings Fragen nach der Reichweite des Instruments auf. Neben den im Vergleich zu §82 SGB III deutlich höheren Voraussetzungen für eine Förderfähigkeit und dem fehlenden Rechtsanspruch auf Gewährung von Qualifizierungsgeld auch bei vorliegenden betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen (siehe hierzu ausführlich die DGB-Stellungnahme unter: <https://www.dgb.de/++co++1b173e92-933e-11ed-98ce-001a4a160123/Stellungnahme-zum-Referentenentwurf-Weiterbildungsgesetz.pdf> ) müssen sich Betriebsparteien und Sozialpartner auf eine Betriebsvereinbarung oder einen betriebsbezogenen Tarifvertrag einigen, welcher Durchführung und Inhalt von Weiterbildungsmaßnahmen regelt. In der von Klein- und Kleinstbetrieben geprägten Bauwirtschaft greift diese Regelung zu kurz, denn viele Betriebe verfügen aufgrund ihrer Größe über keinen Betriebsrat und die Vereinbarung von Haustarifverträgen für zehntausende von Kleinbetrieben ist für die Sozialpartner keine realistische Option.

### 3. Lösungsansätze

#### 3.1 Was braucht es?

Für das Bauhauptgewerbe und das Bauhandwerk braucht es aufgrund der kleinbetrieblichen Strukturen, der begrenzten betrieblichen Ressourcen für ein Weiterbildungsmanagement, der Notwendigkeit aufsuchender, aktiver Beratung von Betrieben und der sich rasch und ständig verändernden äußeren Anforderungen passgenaue, niedrigschwellige Lösungen zur Weiterbildungsförderung, die die Betriebe und deren Beschäftigte tatsächlich erreichen und anschlussfähig an das bestehende tarifpolitische Gefüge sind.

Die im Zuge der jüngsten Reform seitens des BMAS angestrebte breite Adressierung von Weiterbildungsbedarfen mag mit den vorgeschlagenen Instrumenten in der Industrie und größeren Dienstleistungsbetrieben funktionieren, im handwerklich geprägten Bauhaupt- und Ausbaugewerbe bleibt sie auf individueller und betrieblicher Ebene aus den o.a. Gründen jedoch weitgehend wirkungslos. Hier braucht es stattdessen einen Ansatz, der für Betriebe gangbar, d.h. mit überschaubarem administrativem Aufwand und abrufbar ist und somit auch eher Akzeptanz findet. Die mit dem „Arbeit-von-Morgen-Gesetz“

(2020) eingeführten Anreize für ein gemeinsames Handeln der Tarif- bzw. Betriebsparteien (Erhöhung der Förderung für Lehrgangskosten und Arbeitsentgelt bei Vorliegen einer Qualifizierungsvereinbarung der Sozialpartner) sollten auch für branchenbezogene und allgemeinverbindliche Tarifverträge zugänglich gemacht werden, um die Bauwirtschaft in der Breite erreichen zu können.

### **3.2 Bestehende Ansätze zur Weiterbildung im Organisationsbereich der IG BAU**

Die IG BAU kann auf eine Tradition innovativer Tarifpolitik im Baugewerbe zurückblicken, insbesondere was die spezifischen Probleme der beruflichen Aus- und Weiterbildung und deren Finanzierung betrifft. Für die o.a. Herausforderungen bietet sich eine Weiterentwicklung bewährter tarifpolitischer Lösungsansätze aus dem baunahen Handwerk an. Zwei Beispiele, die auf allgemeinverbindlichen Sozialkassenverfahren basieren, werden im Folgenden kurz vorgestellt.

#### **3.2.1 Beispiel Dachdeckerhandwerk**

Im Zuge der angestrebten Dekarbonisierung der Wärmeversorgung im Gebäudebereich kommt der Installation von Solarthermie- und Photovoltaikanlagen auf Dächern wie auch der energetischen Dämmung eine wachsende Bedeutung zu. Vor diesem Hintergrund wird es für das Dachdeckerhandwerk immer wichtiger, die notwendigen technischen und bauphysikalischen Kenntnisse wie auch das Wissen um Förderprogramme und steuerrechtliche Aspekte zu erwerben.

Im Dachdeckerhandwerk haben die Tarifpartner auf die sich verändernden Anforderungen reagiert: Eine Spezialisierung der Auszubildenden auf die Installation von Solarthermie- und Photovoltaikanlagen auf Dächern wird sowohl als Wahlmodul in der Berufsausbildung als auch als Weiterbildungslehrgang für Beschäftigte sowie Betriebsinhaber\*innen angeboten (Weiterbildung „Energietechnik“). Ein Fokus liegt auch auf der pädagogischen Fortbildung der Ausbilder\*innen. Träger der Maßnahmen sind die Bildungsstätten der Innungsverände. Ein Ziel ist es auch, junge Menschen nach einer Ausbildung im Dachdeckerhandwerk weiter in der Branche zu halten und damit dem Fachkräftemangel vorzubeugen.

Die Finanzierung der Maßnahmen erfolgt durch die Umwidmung eines Teils der Rücklagen aus der von der SOKA Dach erhobenen Ausbildungsumlage, an welcher aufgrund eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags alle Betriebe im Geltungsbereich des Tarifvertrags unab-

hängig von einer Mitgliedschaft im entsprechenden Arbeitgeberverband partizipieren. Insgesamt werden so im Zeitraum bis 2030 Maßnahmen im Umfang von 80 Mio. Euro finanziert. Es handelt sich hierbei also um Qualifizierungsmaßnahmen, die in Eigenleistung der Branche und unter Beteiligung der Sozialpartner bisher ohne staatliche Förderung angeboten und finanziert werden.

### 3.2.2 Beispiel Gerüstbauerhandwerk

Das Gerüstbauerhandwerk weist im Vergleich zu anderen Bauhandwerksbranchen die Besonderheit auf, dass hier eine hohe Zahl von Quereinsteiger\*innen tätig ist, während von der Branche selbst ausgebildete Fachkräfte zahlenmäßig eine Minderheit darstellen. Diese würden alleine nicht ausreichen, um den Personalbedarf zu decken oder den Personalstamm in den Betrieben konstant zu halten. Daher gibt es im Gerüstbau einen besonders hohen Bedarf an fachlicher (Weiter-)Qualifizierung von Beschäftigten, die von den Betrieben in der Regel nicht ohne Unterstützung von außen geleistet werden kann. Der Tarifvertrag über die Berufsausbildung im Gerüstbauerhandwerk sieht daher branchenspezifische Regelungen zur stufenweisen Weiterbildung von angelesenen Arbeitnehmer\*innen mit mehrjähriger Berufserfahrung bzw. Arbeitnehmer\*innen ohne abgeschlossene Berufsausbildung vor.

Für Beschäftigte, die gemäß § 45 Abs. 2 BBiG Anspruch auf Zulassung zur Abschlussprüfung haben, wird von der Sozialkasse im Gerüstbau die Möglichkeit geschaffen, an einem 18-wöchigen Vorbereitungslehrgang einschließlich Abschlussprüfung teilzunehmen. Teilnehmende haben während der Weiterbildungsmaßnahme Anspruch auf eine Vergütung, welche dem jeweiligen Arbeitgeber von der Sozialkasse erstattet wird. Unter bestimmten Voraussetzungen haben Beschäftigte außerdem den Anspruch, sich zum geprüften Gerüstbau-Monteur sowie zum geprüften Gerüstbau-Montageleiter oder zum Gerüstbau-Kolonnenführer fortbilden zu lassen und den Gesellenbrief zu erwerben.

Die Finanzierung der von den Sozialkassen übernommenen Kosten für Lehrgänge und Lohnausfall erfolgt aus der Umlage, die im tariflich geregelten Sozialkassenverfahren erhoben wird. Grundlage ist auch hier wieder ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag, über den alle Betriebe in der Branche unabhängig von einer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband am Sozialkassenverfahren partizipieren. Die Weiterbildungslehrgänge erfolgen in Zusammenarbeit mit von der Sozialkasse anerkannten Stellen, in der Regel handelt es sich dabei um die regionalen überbetrieblichen Ausbildungszentren.

#### **4. IG BAU-Vorschlag: Öffnung der Weiterbildungsförderung für branchenbezogene Weiterbildungs-Tarifverträge und Sozialkassenverfahren**

Für die Bauwirtschaft- und die baunahen Branchen bietet es sich an, primär auf umlagefinanzierte Lösungen zu setzen, die die Branchen mit Hilfe ihrer allgemeinverbindlichen Sozialkassensysteme selbst entwickeln. Ein Vorteil der branchenweiten Umlagefinanzierung ist einerseits, dass alle Betriebe – mit moderaten Beitragssätzen - in das System einzahlen, wodurch auch die Betriebe, die keine Weiterbildungsmaßnahmen durchführen, an den Kosten beteiligt werden. Um die gewaltigen Transformationsaufgaben in der Fläche bewältigen zu können, müssen staatliche Mittel gleichwohl die von der Branche aufgebrauchten Eigenmittel ergänzen, da letztere nicht ausreichen werden, um die Qualifizierung von Beschäftigten in der notwendigen Breite und Tiefe zu finanzieren.

Die IG BAU schlägt daher vor, zur Schaffung einer wirksamen bau-spezifischen Weiterbildungsförderung die im §§ 82 SGB III des Gesetzesentwurfs zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung vorgesehenen Instrumente für kollektivrechtliche, tarifvertragliche Regelungen zur branchenweiten Regelung von Weiterbildung zu öffnen, welche vermittels der gemeinsamen Einrichtungen der Tarifparteien eine kombinierte Finanzierung von Weiterbildungen aus tariflich geregelten Umlageverfahren und BA-Fördermitteln ermöglichen und die bewährten Sozialkassenverfahren nutzen, um Antragsverfahren zu vereinfachen und damit eine größere Breitenwirkung in den Branchen der Bauwirtschaft zu erzielen.

Im Zuge des geplanten Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung sollte durch eine entsprechende Beauftragung der Sozialkassen seitens der BA<sup>4</sup> - ermöglicht werden, dass sich im Geltungsbereich der allgemeinverbindlichen Tarifverträge die jeweils zuständigen Sozialkassen anstelle der einzelnen Betriebe an den Kosten für förderfähige Weiterbildungsmaßnahmen nach §§ 82 SGB III beteiligen. Zugleich sollte auch das Antragsverfahren bei den zuständigen Branchensozialkassen angesiedelt werden, so dass Betriebe im Geltungsbereich von Weiterbildungs-Tarifverträgen einen Antrag direkt bei der für sie zuständigen Sozialkasse stellen könnten, welche diesen dann prüft und bescheidet. Voraussetzung für eine solche Regelung ist, dass in einem für allgemeinverbindlich erklärten branchenweiten Tarifvertrag über eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien gemäß § 4 Absatz 2 Tarifvertragsgesetz betriebsbezogenen Regelungen zur Lösung des strukturwandelbedingten Qualifizierungsbe-

---

<sup>4</sup> Eine entsprechende Beauftragung einer gemeinsamen Einrichtung durch die BA existiert bereits. So erhebt bspw. die ULAK im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit die Winterbeschäftigungs-Umlage und leitet sie an diese weiter.



darfs und zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung getroffen werden. Hierbei ist denkbar, dass in branchenbezogenen Weiterbildungs-Tarifverträgen eine Aufstockung bzw. Ergänzung von tariflich vereinbarten Leistungen (z.B. umlagebasierte Finanzierung des Arbeitgeberanteils bei Lehrgangskosten sowie Entgeltersatzzahlungen) durch Fördermittel der BA gemäß §82 SGB III vereinbart wird. Als Grundlage für ein solches Verfahren wäre neben einem allgemeinverbindlichen Branchentarifvertrag eine Vereinbarung zwischen SOKA-Bau und BA über die Finanzierungsbeteiligung und diesbezügliche Verfahren notwendig.

Die Abgrenzung zwischen betrieblich finanzierten und förderfähigen Maßnahmen dabei flexibler (d.h. nicht mehr ausschließlich über die Mindestdauer von 120 Stunden) zu definieren, würde entsprechende Gestaltungsspielräume für die Tarifparteien eröffnen.

### **Konkrete Funktionsweise und Vorteile**

Auf Grundlage branchenbezogener, allgemeinverbindlicher Tarifverträge zur Weiterbildung würden demnach Betriebe, anstatt individuelle Anträge bei der BA zu stellen, (zertifizierte) Weiterbildungsmaßnahmen direkt bei ihrer zuständigen Sozialkasse beantragen. Dort würde ein Antrag gemäß den Kriterien des §82 SGB III sowie des einschlägigen Weiterbildungs-Tarifvertrags geprüft und beschieden. Bei einer Leistungszusage erfolgt die Übernahme von Lehrgangskosten sowie die Auszahlung von Entgeltersatz an die Arbeitnehmer\*innen direkt über bewährte Auszahlungsmodalitäten der Sozialkassen.

Die Finanzierung der Maßnahmen würde dann anteilig durch Mittel aus dem SOKA-Umlageverfahren sowie ergänzenden Mitteln der BA-Förderung erfolgen. Letztere würden von der BA an die Sozialkassen für nachgewiesene geförderte Weiterbildungsmaßnahmen in Form einer anteiligen Kostenerstattung ausgezahlt.

Für Betriebe entfielen damit eine komplizierte individuelle Antragstellung bei der BA, stattdessen könnte ein vereinfachtes Antragsverfahren bei der jeweiligen Sozialkasse eingerichtet werden (Vereinfachungen wären u.a. auch deshalb möglich, da die Kassen für bereits bestehende Umlageverfahren bereits über betriebsbezogene Angaben verfügen, die die Betriebe nicht erneut eingeben müssten). Auch für die BA entfielen ein nicht unerheblicher Verwaltungsaufwand für Antragsprüfung und Administration von Förderbescheiden.

Dabei könnte auf eine leistungsseitige Differenzierung der Arbeitgeberanteile an den Weiterbildungsmaßnahmen (bisher im §82 SGB III geregelt durch die nach Betriebsgrößenklassen gestaffelten Fördersätze) zugunsten einer beitragsseitig differenzierten Kostenbeteiligung

verzichtet werden: Größere Betriebe zahlen mehr in die Umlage ein als kleinere Betriebe. Da also die Höhe der Einzahlung der Betriebe in das Umlageverfahren bereits nach Betriebsgröße differenziert erfolgt (da es sich hierbei um einen Prozentsatz der Bruttolohnsumme pro Arbeitnehmer\*in handelt) erfolgt, könnte eine leistungsseitige Staffe- lung entfallen. Der durch BA geförderte – und den Sozialkassen ent- sprechend zu erstattende - Kostenanteil würde dann tarifvertraglich brancheneinheitlich geregelt, was die Transparenz der Förderung er- höht und die Antragsverfahren vereinfachen könnte.

Eine solche Regelung ermöglicht die gemeinsame Finanzierung der Beschäftigtenqualifizierung durch Staat und Sozialpartner auch für Klein- und Kleinstbetriebe. Für die Betriebe böte sich der Vorteil, dass Weiterbildungsangebote, deren Finanzierung und Durchführung „aus einer Hand“ von bekannten Ansprechpartner\*innen angeboten wür- den. Sie würden bei den Antragsmodalitäten entlastet und könnten von den Sozialkassen durch deren Branchennähe zugleich fachlich spezifischer und individueller zu geeigneten Weiterbildungsmaßnah- men beraten werden, als dies die Bundesarbeitsagentur zu leisten im- stande ist.

Aus Sicht der öffentlichen Hand bestünde der Vorteil darin, dass die Inanspruchnahme von Fördermitteln zur Weiterbildung so in den o.g. Branchen deutlich gesteigert werden könnte. Gleichzeitig wird der Verwaltungsaufwand bei der Bundesarbeitsagentur durch entspre- chende Flächenlösungen und die Übertragung einzelner Aufgaben an die Sozialkassen verringert. Darüber hinaus können die, bereits für die Erstausbildung genutzten Ausbildungszentren der jeweiligen Branchen als Kompetenzzentren genutzt und entsprechende Weiterbildungska- pazität aufgebaut werden.

Die aktuell bereits von den Sozialkassen praktizierten und finanzierten Weiterbildungsangebote sollten in die entsprechende Förderung inte- griert werden können, sofern sie Regelungen zur Lösung des struk- turwandelbedingten Qualifizierungsbedarfs enthalten. Die von der Branche getragenen Aktivitäten im Bereich Qualifizierung würden durch die Umsetzung öffentlicher Förderangebote über die gemein- samen Einrichtungen ergänzt und das Weiterbildungsangebot für die Betriebe dadurch insgesamt erweitert. Eine die „Bordmittel“ der Bran- che ergänzende öffentliche Förderung ist begründbar, da die Qualifi- zierung der Beschäftigten, wie eingangs ausgeführt, der Erreichung von gesellschaftspolitischen Zielsetzungen dient, welche über die wirt- schaftlichen Eigeninteressen der betreffenden Handwerksbranchen und deren Beschäftigten erkennbar hinausreichen.