Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktionen CDU und SPD
zur Errichtung eines Ausbildungsförderungsfonds im Land Berlin

Stellungnahme des DGB-Bezirks Berlin-Brandenburg zum Gesetzentwurf der Fraktionen CDU und SPD zur Errichtung eines Ausbildungsförderungsfonds im Land Berlin

Anlass: Anhörung im Ausschuss Arbeit und Soziales am 13.11.2025

Vorbemerkungen

Am 9.Oktober wurde von den Koalitionsfraktionen, CDU und SPD, der Gesetzentwurf zur Errichtung eines Ausbildungsförderungsfonds im Land Berlin in das parlamentarische Gesetzgebungsverfahren eingebracht.
In den vergangenen Monaten wurden in der Öffentlichkeit viele Informationen gestreut, die auf reinen Annahmen über theoretisch mögliche Auswirkungen des Umlage-Gesetzes beruhten. Das hat sowohl in Betrieben als auch bei den Beschäftigten für viel Unruhe gesorgt. Es ist Zeit über Fakten, statt über Spekulationen zu reden.

Mit der Einbringung des Gesetzentwurfs setzen die Koalitionsparteien, wenn auch etwas verspätet, die Vereinbarung des Koalitionsvertrags um, „vor der Sommerpause 2025 ein parlamentarisches Verfahren für eine gesetzliche Regelung zur Einführung einer Ausbildungsplatzumlage“ abzuschließen. Die tatsächliche Umsetzung des Gesetzes ist an die Bedingung gekoppelt, dass es in einem definierten Zeitraum von zwei Jahren nicht gelingt, 2.000 zusätzliche Ausbildungsverträge abzuschließen. Auf Bitte der Wirtschaft wurde der ursprünglich geplante Zeitraum, 30.04.2023 – 30.04.2025, im Bündnis für Ausbildung auf den Zeitraum, 31.12.2023 – 31.12.2025, verschoben. Die zuständigen Stellen haben sich bereit und in der Lage erklärt, im Januar 2026 die notwendigen Daten an die Senatsverwaltung Wirtschaft, Energie und Betriebe zu liefern, damit im Falle der Zielverfehlung der Gesetzgebungsprozess noch in dieser Legislaturperiode abgeschlossen werden kann.

Aus Sicht des DGB ist der Vorbehalt der Einführung der Ausbildungsumlage, sofern es nicht gelingt, die 2.000 zusätzlichen Ausbildungsverträge abzuschließen, ein Kompromiss. Auch bei Zielerreichung würde gerade einmal der Verlust von Ausbildungsplätzen während der Corona-Pandemie ausgeglichen. Das wäre ein guter erster Schritt, würde aber die Lücke fehlender Ausbildungsplätze in Berlin nicht vollständig schließen. Die Ausbildungskrise in Berlin hat lange vor der Pandemie begonnen. Selbst in den 10 Jahren vor Corona, in denen die Berliner Wirtschaft kräftige Wachstumswerte, deutlich über dem Bundesdurchschnitt, aufwies, sank die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge oder stagnierte in einzelnen Jahren bestenfalls auf niedrigem Niveau. Die Auswirkungen der fehlenden Ausbildungsbereitschaft über viele Jahre hinweg sind eine wesentliche Ursache für den bereits bestehenden und sich verschärfenden Fachkräftemangel.

Alle bisherigen Erfahrungen mit Umlagesystemen zeigen, dass Ausbildungsumlagen erfolgreich sind. Die immer wieder vorgetragene These, dass durch eine Umlage kein einziger zusätzlicher Ausbildungsplatz geschaffen würde, widerspricht den bisherigen Erfahrungen aus der Praxis.
Sie hilft eindeutig Ausbildungsbetrieben, weil durch die solidarische Finanzierung ihre Kosten und ihr Risiko für eine duale Ausbildung verringert werden. Dadurch ist die Ausbildungsumlage ein effektives Instrument zur Steigerung des Angebots attraktiver Ausbildungsplätze und auch der Qualität der Ausbildung. Deshalb ist der DGB der festen Überzeugung, dass die Einführung einer Ausbildungsumlage in jedem Fall sowohl für ausbildungswillige Jugendliche als auch für ausbildende Betriebe ein positives Signal wäre!

Auf der anderen Seite hat der DGB stets betont, dass die Umlage kein Allheilmittel zur Lösung der Ausbildungskrise ist. Gemeinsam mit den Berliner Wirtschaftsverbänden fordern wir verbesserte Rahmenbedingungen, ob bei der Berufsorientierung – Stichwort 11.Pflichtschuljahr –, der Schaffung bezahlbaren Wohnraums und Mobilitätsangeboten oder der Förderung der

Verbundausbildung. Wir bedauern daher zutiefst, dass vor allem die großen Kammern mit ihren unsachlichen Vorwürfen gegen die Ausbildungsumlage den Weg der konstruktiven Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Gewerkschaften infrage stellen, zumal wir inzwischen große Zweifel haben, dass mehrere Äußerungen der Kammern ihrem Auftrag als Anstalten des öffentlichen Rechts mit hoheitlichen Aufgaben, besonders in der Ausbildung, entsprechen.

Die Kammern sind gesetzlich verpflichtet, die Interessen aller Mitglieder abzubilden. Als Ausbildungsbetriebe sind sowohl der DGB-Bezirk als auch der DGB-Bundesvorstand (Pflicht-)Mitglieder der IHK-Berlin. Wir fühlen uns definitiv nicht vertreten, wenn wir – wie zuletzt im September 2025 – Briefe von der IHK bekommen, die mit den Sätzen beginnen: „die drohende Ausbildungsplatzumlage trifft auch Ausbildungsunternehmen wie Ihres! Als IHK Berlin kämpfen wir gegen diese Strafabgabe – und dafür brauchen wir auch Ihre Unterstützung."

Ebenso verstößt die einseitige Positionierung der Handwerkskammer gegen die Umlage aus unserer Sicht gegen den Kammerauftrag, bei ihren Stellungnahmen auch die Positionen der Arbeitnehmer*innen zu vertreten, die ein Drittel des Vorstands und der Vollversammlung der Handwerkskammer stellen.

Wie bereits erwähnt, hofft der DGB, dass der fachliche Austausch über den Gesetzentwurf auch zu einer Versachlichung der Debatte führen wird. In diesem Sinne einige Vorbemerkungen zum Gesetzentwurf:

- Der DGB ist der Auffassung, dass die duale Ausbildung in Deutschland weiterhin ein zentrales Instrument ist, den Fachkräftebedarf der kommenden Jahre zu decken. Laut aktueller Ausbildungsbilanz der Bundesagentur für Arbeit ist in Berlin 2025 die Zahl der Bewerber*innen um 5 Prozent gestiegen. Dieser erfreuliche Trend zeigt das wachsende Interesse vor allem junger Menschen an einer dualen Ausbildung, trotz der schwierigen Rahmenbedingungen auf dem Berliner Ausbildungsmarkt.
  Der DGB teilt die in der Begründung des Gesetzentwurfs genannte Analyse eines „seit Jahrzehnten bestehenden Unterangebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen, welches die unvermindert hohe Nachfrage durch ausbildungsinteressierte Jugendliche nicht adäquat befriedigen kann."
- Die aktuellen Herausforderungen der digitalen und ökologischen Transformation erhöhen zudem die qualitativen Anforderungen an eine zukunftsfähige duale Ausbildung. Gerade kleine Betriebe brauchen daher eine Unterstützung, eine solidarische Ausbildungsumlage führt zu einer gerechteren Verteilung der Ausbildungskosten.
- Der DGB teilt ausdrücklich nicht die verschiedentlich zu lesende Einschätzung, dass es in Berlin genügend Ausbildungsplätze gäbe und das Problem darin bestünde, dass die Berliner Jugendlichen überwiegend nicht willens oder in der Lage sind, eine duale Ausbildung erfolgreich zu absolvieren. Diese einseitige Zuschreibung der Verantwortung ist realitätsfern und trägt mit Sicherheit nicht dazu bei, die Attraktivität der dualen Ausbildung bei jungen Menschen zu erhöhen.
- Die Ausbildungsumlage ist eines von mehreren Instrumenten ist, um die Quantität und Qualität der dualen Berufsausbildung zu erhöhen. Neben den oben bereits erwähnten Maßnahmen, die zwischen den Sozialpartnern und auch den Kammern Konsens sind, machen Studien und Umfragen der jüngsten Zeit deutlich, dass attraktive Ausbildungsvergütungen in wachsendem Maße an Bedeutung gewinnen. In vielen Tarifabschlüssen sind die Ausbildungsvergütungen deutlich gestiegen. Damit tragen auch die Tarifvertragsparteien ihren Anteil zur Verbesserung der Ausbildungssituation bei, zumindest in tarifgebundenen Unternehmen.

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktionen CDU und SPD
zur Errichtung eines Ausbildungsförderungsfonds im Land Berlin

- Der DGB hat immer wieder betont, dass Ausbildungsumlagen auf tariflicher (allgemeinverbindlicher) Basis einer gesetzlichen Umlage vorzuziehen wären. Das setzt aber die Bereitschaft der Arbeitgeberverbände voraus, entsprechende Tarifverträge abzuschließen, was bisher nur in wenigen Ausnahmen der Fall ist. Es ist ausdrücklich zu begrüßen, dass in dem vorliegenden Gesetzentwurf tarifliche Umlagen vom Geltungsbereich der gesetzlichen Umlage ausgenommen sind. Arbeitgeber, die einer gesetzliche Umlage skeptisch gegenüberstehen, haben die Alternative, über ihren Arbeitgeberverband mit den zuständigen Gewerkschaften eine tarifliche Lösung zu finden.
- Tarifverträge sind ein elementarer Bestandteil zur Gestaltung der Arbeitsbeziehungen in Deutschland. Die im Grundgesetz verankerte Tarifautonomie überträgt den Tarifparteien die Aufgabe, Arbeits- und auch Ausbildungsbedingungen zu regeln. Die seit vielen Jahren anhaltende Tarifflucht und, damit verbunden, der Rückgang der Tarifbindung gefährdet das bestehende System der Arbeitsbeziehungen. Die Stärkung und nicht die Schwächung der Tarifbindung sollte daher auch das Ziel des vorliegenden Gesetzentwurfs sein. Ausbildende Betriebe mit tariflichen Ausbildungsvergütungen dürfen gegenüber nicht tarifgebundenen Betrieben nicht benachteiligt werden. Das ist leider im vorliegenden Gesetzentwurf nicht durchgängig der Fall und widerspricht damit auch dem Ziel der Koalitionsparteien sowohl im Land Berlin als auch im Bund, die Tarifbindung zu stärken.

Beurteilung des Gesetzentwurfs, einzelne Paragrafen

§ 1 Zweck des Gesetzes; Ausbildungsförderungsfonds

Um die Attraktivität der dualen Ausbildung zu verbessern, ist nicht nur die Zahl, sondern auch die Qualität der Ausbildung ein zentraler Faktor, zumal in vielen Berufen transformationsbedingt strukturelle Anpassungen notwendig sind, die vor allem für viele kleine Betriebe eine besondere Herausforderung darstellen. Dabei kommt überbetrieblichen Einrichtungen, wie beispielsweise dem Lehrbauhof in Tempelhof, eine wachsende Bedeutung zu. Ob und wenn ja, in welchem Umfang aus Mitteln des Ausbildungsförderungsfonds qualitative Maßnahmen gefördert werden, sollte im Beirat (§ 4) diskutiert und ggf. empfohlen werden.

Um dazu eine sichere Rechtsgrundlage zu haben, schlägt der DGB vor, den § 1, Abs.1.1 zu ergänzen: das Angebot an Ausbildungsplätzen und die Qualität der Ausbildung zu erhöhen.

Aus einzelnen Betrieben wurde die Befürchtung geäußert, dass die Begrifflichkeit „Abgabe“ statt „Umlage“ dazu führen könnte, dass Einnahmen des Fonds in den allgemeinen Haushalt fließen könnten. Der DGB teilt die Auffassung, dass die Einnahmen aus der Berufsausbildungssicherungsabgabe als Teil des Gesamtsystems Ausbildungsumlage vollumfänglich in diesem System bleiben müssen.
Vorschlag des DGB: Ergänzung § 1, Abs. 2: „Die an den Ausbildungsförderungsfonds zu leistenden Abgaben werden einer zweckgebundenen Sonderrücklage im Sinne von § 62 Absatz 2 der Landeshaushaltsordnung zugeführt. **Die Einnahmen des Fonds werden ausschließlich für das Umlageverfahren nach diesem Gesetz verwendet.**“

§ 4 Beirat

Der Beirat soll Empfehlungen zur Festsetzung der Berufsbildungssicherungsabgabe und des Ausbildungskostenausgleichs aussprechen. Die Entscheidungsfindung soll per Mehrheit erfolgen. Aus Sicht des DGB ist es richtig, dass sich der Beirat mit der Budgetplanung und dem Vorschlag der zuständigen Senatsverwaltung für die beiden genannten Parameter intensiv auseinandersetzt, eine formale Empfehlung sollte jedoch nur dann erfolgen, wenn sie von dem Vorschlag abweicht.

Vorschlag des DGB: **Die zuständige Senatsverwaltung** (**SenASGIVA) unterbreitet dem Beirat einen Vorschlag zur Höhe der Berufsbildungsabgabe und der Ausbildungskostenerstattung und stellt die entsprechende Datengrundlage zur Verfügung. Der Beirat kann im Konsens eine abweichende Empfehlung abgeben.**

Anders als in Bremen ist im Berliner Gesetzentwurf kein Anteil der Fondseinnahmen vorgesehen, der explizit zur Finanzierung arbeitsmarkt- und berufsbildungspolitischer Maßnahmen oder auch eine (Co-)Finanzierung überbetrieblicher Ausbildungszentren (wie in der Bauwirtschaft z.B. der (überwiegend) umlagefinanzierte Lehrbauhof) dienen soll. Solche Maßnahmen sind nach §1, Abs.3, nicht ausgeschlossen, dürfen jedoch berechtigterweise keine Aufgaben des Landes und bestehende Maßnahmen ersetzen.

Vorschlag des DGB: Der Beirat berät auch über Maßnahmen zur Förderung der Qualität der Ausbildung. Er kann im Konsens Empfehlungen zur Finanzierung aus dem Ausbildungsförderungsfonds aussprechen.

§ 5 Auskunftspflichten

Die Beschränkung der Auskunftspflicht auf die Zahl der Auszubildenden ohne Nachweis bestehender Ausbildungsverhältnisse ist missbrauchsanfällig.
Vorschlag des DGB: Ergänzung von § 5, Abs.1: „Die Arbeitgeber sind verpflichtet, der Berliner Ausbildungskasse bis zum 31. Juli des Folgejahres Auskunft zu erteilen über die Höhe der bei ihnen entstandenen Arbeitnehmerbruttolohnsumme jedes Kalenderjahres, und, soweit sie einen Antrag auf Zahlung eines anteiligen Ausbildungskostenausgleiches gem. § 7 stellen, die Zahl der Auszubildenden im Sinne des § 7. **Dem Antrag ist der von der zuständigen Kammer genehmigte Ausbildungsvertrag beizufügen.**“

In bestehenden tariflichen Umlagesystemen wie z.B. bei der Schornsteinfeger-Innung erfolgt die Ermittlung über der Bruttolohnsummen über die Berufsgenossenschaft (BG) und reduziert somit den bürokratischen Aufwand für die Betriebe.

Vorschlag des DGB: Ergänzung von § 5, Abs.1: „…**Alternativ zur Angabe der Bruttolohnsumme kann jedes auskunftspflichtige Unternehmen der Berliner Ausbildungskasse eine Vollmacht zur Einholung der Auskünfte bei den Berufsgenossenschaften erteilen. Die Vollmacht muss zum 31. Mai des Folgejahres vorliegen und kann jederzeit widerrufen werden.**

§ 6 Berufsausbildungssicherungsabgabe

Die Festlegung auf eine maximale Obergrenze der BSA auf 0,5 Prozent der Bruttolohnsumme könnte mit Blick auf die Finanzierung von Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsqualität zu wenig Spielraum bieten.

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktionen CDU und SPD
zur Errichtung eines Ausbildungsförderungsfonds im Land Berlin

Vorschlag des DGB: Änderung des § 6, Abs. 2: "(..)Die Höhe der Berufsausbildungssicherungsabgabe **soll** höchstens 0,5 Prozent der Arbeitnehmerbruttolohnsumme im Sinne von § 2 Absatz 5 betragen.

§ 7 Anteiliger Ausbildungskostenausgleich

Vorbemerkungen:

1. Die vorgesehene gesetzliche Regelung für den Ausbildungskostenausgleich benachteiligt tarifgebundene Betriebe. Die Orientierung der Erstattungshöhe an einer Pauschale auf Basis „an der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung im Land Berlin (§ 7, Abs. 3)“ führt dazu, dass tarifgebundene Unternehmen mit überdurchschnittlichen Ausbildungsvergütungen im Vergleich zu nicht tarifgebundenen Unternehmen eine prozentual geringere Erstattung bekommen. Betriebe mit einer sehr niedrigen Ausbildungsvergütung würden sogar mehr erstattet bekommen, als sie tatsächlich ihren Auszubildenden zahlen.
   Aus Sicht des DGB ist diese Regelung ungerecht und widerspricht dem Ziel des Senats, die Tarifbindung zu erhöhen.
   Stattdessen sollte die im Ausbildungsvertrag angegebene Ausbildungsvergütung zur Grundlage der Erstattung zu machen. Dazu ist es notwendig, dass ausgleichsberechtigte Arbeitgeber mit dem Antrag auf Kostenerstattung auch die Höhe der vertraglich vereinbarten Vergütung nachweisen.
   Ziel des im Gesetzentwurf vorgesehenen Pauschale dürfte die Reduzierung des Verwaltungsaufwandes sein. Als Alternative zur ausbildungsvertragsscharfen Erstattung der Vergütung wäre denkbar, die Pauschale auf Höhe der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung festzusetzen, sofern das antragstellende Unternehmen nicht tarifgebunden ist. Als Nachweis wäre bei Antragstellung die Angabe des geltenden Tarifvertrags sowie der Nachweis einer Vollmitgliedschaft im Arbeitgeberverband (keine OT-Mitgliedschaft) notwendig.

2. Die Formulierung des Gesetzentwurfes „Der anteilige Ausbildungskostenausgleich richtet sich nach den Kosten einer betrieblichen Ausbildung, insbesondere für die Ausbildungsvergütung.“, ist missverständlich, vor allem durch den Begriff „insbesondere“. Offensichtlich ist im Rahmen dieses Gesetzes nicht vorgesehen, über die Vergütung hinaus andere Kostenfaktoren zu erstatten (Infrastruktur, Aus- und Weiterbildung von Ausbildungspersonal, begleitende Maßnahmen zur Ausbildung von Auszubildenden mit besonderen Herausforderungen, etc.). Wie oben beschrieben, würden Betriebe, die ihren Auszubildenden eine Vergütung unterhalb der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung zahlen, faktisch einen höheren Anteil ihrer Ausbildungskosten finanziert bekommen. Um eine derartige Ungleichbehandlung zu vermeiden, sollte die Erstattung von Ausbildungskosten auf die reale Ausbildungsvergütung begrenzt werden.

3. Ebenfalls missverständlich ist die Formulierung „Die Pauschale soll sich je Ausbildungsverhältnis einer oder eines Auszubildenden und Jahr anteilig an der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung im Land Berlin orientieren.“, vor allem der Begriff „anteilig“.
   Die zahlreichen Berechnungen der vergangenen Wochen zu möglichen finanziellen Auswirkungen basieren offensichtlich auf sehr unterschiedlichen Interpretationen von „anteilig“.

Vorschlag des DGB: Änderung des § 7, Abs. 3: (..) Der anteilige Ausbildungskostenausgleich richtet sich nach den anteiligen Kosten einer betrieblichen Ausbildung. Der Ausbildungskostenausgleich erstattet vollumfänglich den Kostenanteil ~~**insbesondere**~~ der Ausbildungsvergütung.

Vorschlag des DGB: Änderung des § 7, Abs. 3: Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung setzt nach Anhörung des Beirats die Höhe des Ausbildungskostenausgleichs ~~**in Form einer Pauschale durch Rechtsverordnung fest. Die Pauschale soll sich je Ausbildungsverhältnis einer oder eines Auszubildenden und Jahr anteilig an der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung im Land Berlin orientieren.**~~ **Die ausbildendenden Betriebe erhalten einen nach Ausbildungsjahr gestaffelten Ausbildungskostenanteil in Höhe der vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütung**.

Alternativ: Änderung des § 7, Abs. 3: Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung setzt nach Anhörung des Beirats die Höhe des Ausbildungskostenausgleichs ~~in Form einer Pauschale~~ durch Rechtsverordnung fest. ~~**Die Pauschale soll sich je Ausbildungsverhältnis einer oder eines Auszubildenden und Jahr anteilig an der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung im Land Berlin orientieren.**~~ **Die ausbildendenden Betriebe erhalten einen Ausbildungskostenausgleich in Höhe der Mindestausbildungsvergütung.**
Davon abweichend erhalten tarifgebundene Betriebe einen Ausbildungskostenausgleich in Höhe der tariflich festgelegten Ausbildungsvergütung, sofern sie bei Antragstellung die Angabe des geltenden Tarifvertrags sowie den Nachweis einer Vollmitgliedschaft im Arbeitgeberverband beifügen.

Der DGB begrüßt die § 7, Abs. 4 vorgesehene degressive Ausgestaltung der anteiligen Kostenerstattung. Allerdings fehlt im Gesetzentwurf eine Angabe zur Erstattung in vierten Ausbildungsjahr.
Vorschlag des DGB: Ergänzung des § 7, Abs. 4: „Für das erste Ausbildungsjahr wird der anteilige Ausbildungskostenausgleich in voller Höhe, für das zweite Ausbildungsjahr zur Hälfte und für das dritte **und vierte** Ausbildungsjahr zu einem Viertel gewährt."

§ 8 Ausnahmen

Ausnahmeregelungen sind grundsätzlich mit einem höheren Verwaltungsaufwand verbunden und sollten daher auf das Notwendigste begrenzt werden. Die Erfahrungen aus tariflichen Ausbildungsumlagen zeigen, dass eine Bagatellgrenze für Unternehmen mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten aber sehr geringen Bruttolohnsummen zwar einerseits keine Zahlungsverpflichtung erzeugt, dementsprechend aber auch keine Leistungen erhalten können. Gerade Kleinbetriebe könnten aber vom Umlageverfahren profitieren, da sie ggf. eine im Verhältnis zur Bruttolohnsumme überproportionale Erstattung erhalten. Zudem zeigt sich bei Kleinst- und Kleinbetrieben das solidarische Element der Ausbildungsumlage in besonderem Maße, da die Kostenerstattung den Weg eröffnet, durch eine attraktive Ausbildungsvergütungen in tariflicher Höhe zahlen zu können**. Aus Sicht des DGB sollten daher die Auswirkungen einer Bagatellgrenze kritisch überprüft werden.**

Die in § 8, Abs. 3 vorgesehene Härtefallregelung ist aus Sicht des DGB zu unkonkret. Auch hier sollte die Erfahrung aus tariflichen Umlagesystemen für ein unbürokratisches und effektives Verfahren Härtefallmanagement einbezogen werden.

Vorschlag des DGB: Änderung von § 8, Abs. 3: Wenn besondere Umstände des Einzelfalls dies rechtfertigen und schriftlich nachgewiesen werden, können Arbeitgeber von der Entrichtung der

Berufsausbildungssicherungsabgabe vollständig oder teilweise befreit werden. Der Antrag ist an die Berliner Ausbildungskasse gemäß § 3 zu richten. ~~**Besondere Umstände des Einzelfalls sind insbesondere dann gegeben, wenn die Höhe des zu leistenden Abgabebetrags für den betreffenden Arbeitgeber unter Berücksichtigung seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit eine unzumutbare Härte darstellen würde.**~~
Die Ausbildungskasse ist berechtigt, Forderungen zu stunden und Ratenzahlungsvereinbarungen abzuschließen, wenn die rechtzeitige Erhebung mit erheblichen Härten des zur Beitragszahlung Verpflichteten verbunden wäre. Die Ausbildungskasse kann Ansprüche erlassen, unter der Voraussetzung, dass auch Träger der Sozialversicherung sowie die Finanzbehörde Ansprüche vollständig oder teilweise erlassen.

§ 10 Ordnungswidrigkeiten

Aus dem Gesetzentwurf geht an keiner Stelle hervor, wie die Einhaltung der Regelungen kontrolliert werden sollen.
Der Verzicht auf jede Form der effektiven Kontrolle mag unbürokratisch sein, führt aber naturgemäß zu erhöhtem Missbrauch, was zunehmend auch von Rechnungshöfen bemängelt wird.

Vorschlag des DGB: Ergänzung des Titels von § 10: Ordnungswidrigkeiten, **Kontrollen und Sanktionen**

Vorschlag des DGB: Einfügung neuer Absätze (4-6) in § 10

- eine obligatorische Mindestanteil von zu prüfenden **Stichproben** vorzusehen,
- die **Kontrolle durch Dritte**, zum Beispiele Sozialpartner, als Beauftragte zu ermöglichen,
- den **Einsatz von KI** als technische Unterstützung der Kontrollen vorzusehen.