

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung

Berufsmodernisierungsgesetz (BBiMoG): Viel Schatten und etwas Licht

8. Januar 2019

Zusammenfassung

Anknüpfend an die umfassende Evaluierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2016, die zu dem Ergebnis geführt hat, dass beim BBiG weder grundsätzliche noch systemische Anpassungen notwendig sind, sprechen sich die Arbeitgeber für eine „minimalinvasive“ Novellierung des BBiG aus: Das duale System der beruflichen Bildung ist samt seiner gesetzlichen Basis gut und praxisnah aufgestellt. Es entspricht sowohl den Anforderungen der Arbeitgeber an ein qualitativ hochwertiges System zur Fachkräfteausbildung, als auch der Arbeitnehmer an ein System, das einen hervorragenden Einstieg in den Arbeitsmarkt und Karrierechancen ermöglicht.

Zu zwei zentralen Punkte des Referententwurfes besteht vor diesem Hintergrund erheblicher Änderungsbedarf:

1. MINDESTausbildungsvergütung muss sich am Tarifgeschehen orientieren

Als Arbeitgeber lehnen wir die Einführung einer MINDESTausbildungsvergütung (MiAV) entschieden ab. Sie ist ordnungspolitisch falsch und stellt einen massiven Eingriff in die Tarifautonomie der Sozialpartner dar. In der Debatte werden Ausbildungsvergütungen oftmals mit Lohn oder Gehalt gleichgesetzt. Ausbildungsvergütungen sind aber kein Lohn oder Gehalt, sondern stellen einen Zuschuss zum Lebensunterhalt dar, der

auch Lernzeiten – sowohl im Betrieb, als auch in der Berufsschule – umfasst. Über die Ausbildungsvergütung hinaus haben Auszubildende Anspruch auf Kindergeld in Höhe von aktuell 204 € sowie finanzielle Unterstützung durch die Eltern (Unterhaltspflicht der Eltern besteht während der Ausbildung fort). Wenn Eltern ihrer Unterhaltspflicht aufgrund ihrer Einkommensverhältnisse nicht nachkommen können, haben Auszubildenden zudem einen Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) von bis zu 635 € pro Monat.

Unstrittig ist, dass allen Auszubildenden eine angemessene Ausbildungsvergütung zusteht. Dies wird schon jetzt durch § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG, der die Gewährung einer angemessenen Vergütung für Auszubildende festschreibt, sowie durch die Tarifautonomie der Sozialpartner garantiert: In Tarifverhandlungen einigen sich Arbeitgeber und Gewerkschaften auf Ausbildungsvergütungen, die sowohl die Wirtschaftskraft der Betriebe in den verschiedenen Branchen und Regionen berücksichtigen, als auch die betriebliche Leistung der Auszubildenden angemessen vergüten. Seit 2011 sind die tariflichen Ausbildungsvergütungen in Deutschland im Durchschnitt um 3,7 % pro Jahr und damit sogar eineinhalbmal so stark wie die tariflichen Löhne und Gehälter im gleichen Zeitraum angestiegen. Auch die durchschnittliche Ausbildungsvergütung liegt für das erste Ausbildungsjahr aktuell schon bei 794 €. Knapp 80 % aller Auszubildenden erhalten eine Ausbildungsvergütung von 750 € oder mehr.

Eine MINDESTausbildungsvergütung muss sich jedoch vor allem an den tariflich vereinbarten Ausbildungsvergütungen in Branchen und Tarifbereichen mit weniger stark ausgeprägter Wirtschaftskraft orientieren und darf den unteren Rand des Tarifspektrums nicht außer Acht lassen: DGB-Gewerkschaften wie ver.di, IG Metall und NGG haben aktuell (2018) Ausbildungsvergütungen von 325 € bis 420 € für das Friseur-, Metall- und Konditoren-Handwerk vereinbart. Eine gesetzlich definierte MINDESTausbildungsvergütung, die deutlich über diesem Wert liegt, kommt einem vernichtenden Urteil über die Kompetenz der Sozialpartner gleich, die Ausbildungsvergütung realistisch und praxisnah beurteilen zu können. Sie gefährdet in Branchen und Regionen mit geringen wirtschaftlichen Spielräumen die Zukunft der betrieblichen Berufsausbildung.

Die vorgesehene Koppelung der MINDESTausbildungsvergütung an das sogenannte Schüler-BAföG ist zwar grundsätzlich praktikabel, zugleich muss aber eine Orientierung am aktuellen Tarifgeschehen – sowohl für die Festlegung als auch die Anpassung der Höhe der MINDESTausbildungsvergütung – sichergestellt werden. Vor dem Hintergrund der für 2019 geplanten BAföG-Novellierung und der damit einhergehenden Erhöhung der Bedarfssätze, wird die MINDESTausbildungsvergütung laut Referentenentwurf bereits 2022 mindestens 580 € betragen und damit bereits zwischen 40 % bis 80 % von aktuell mit DGB-Gewerkschaften in wirtschaftlich schwächeren Branchen bzw. Tarifbereichen vereinbarten Ausbildungsvergütungen in Höhe von 325 € bis 420 € abweichen. Die Arbeitgeber lehnen daher für die Festlegung der Höhe der MINDESTausbildungsvergütung die ausschließliche Orientierung am BAföG-Satz für auswärts wohnende Berufsschüler ab und fordern eine gewichtete Orientierung an den Sätzen für zuhause und auswärts wohnende Schüler/-innen von Berufsfachschulen im Verhältnis 60:40.

Die im Referentenentwurf vorgesehene automatische Anhebung der MINDESTausbildungsvergütung im Nachvollzug künftiger BAföG-Erhöhen wird ebenfalls strikt ab-

gelehnt. Damit sich die MINDESTausbildungsvergütung auch künftig am aktuellen Tarifgeschehen orientiert, muss diese zwingend entsprechend der durchschnittlichen Entwicklung der tariflich geregelten Ausbildungsvergütungen angepasst werden.

2. Bewährte Fortbildungsbezeichnungen erhalten

Im Vorhinein der Veröffentlichung des Referentenentwurfs ist von Seiten des BMBF zugesichert worden, dass die etablierten Fortbildungsbezeichnungen wie bspw. „Industriemeister/-in“ oder „Fachwirt/-in“ uneingeschränkt und als maßgebliche Abschlussbezeichnungen erhalten bleiben würden. Hingegen sollten die neuen Abschlussbezeichnungen „Berufsspezialist/-in“, „Berufsbachelor“ und „Berufsmaster“ lediglich ergänzend im Sinne einer besseren internationalen Vergleichbarkeit der Fortbildungsabschlüsse des deutschen Berufsbildungssystems eingeführt werden. Neben der Umbenennung der Aufstiegsfortbildung in „höherqualifizierende Berufsbildung“ und deren Untergliederung in drei Fortbildungsstufen sieht der vorliegende Referentenentwurf jedoch künftig zwingend die Abschlussbezeichnungen „geprüfte(r) Berufsspezialist/-in für“, „Berufsbachelor in“ und „Berufsmaster in“ vor. Zusätzliche Bezeichnungen sind im BBiG nur für die zweite Fortbildungsstufe des Berufsbachelors vorgesehen. Aber auch hier ist die Möglichkeit der Beibehaltung gut etablierter Abschlussbezeichnungen lediglich unter der Bedingung vorgesehen, dass hieran „ein besonderes öffentliches Interesse besteht“.

Die Einführung der neuen Fortbildungsbezeichnungen gemäß dem vorliegenden Referentenentwurf steht somit im deutlichen Widerspruch zu den gegenüber der BDA gemachten Zusagen des BMBF. Die Arbeitgeber lehnen die Einführung der neuen Fortbildungsbezeichnungen in dieser Form entschieden ab. Die etablierten Fortbildungsbezeichnungen bieten eine hervorragende Orientierung. Neue Bezeichnungen müssten ihre in der Gesetzesbegründung behauptete Orientierungsfunktion hingegen erst über Jahre, wenn nicht Jahrzehnte entwickeln. Entsprechend fordern die Arbeitgeber, dass



die gut etablierten und allgemein anerkannten Abschlussbezeichnungen der beruflichen Fortbildung nach BBiG und HwO wie bspw. „Industriemeister“ oder „Fachwirt/-in“ uneingeschränkt und als maßgebliche Abschlussbezeichnungen erhalten bleiben.

Weiter gibt es aus Sicht der Arbeitgeber keinen Bedarf für bundeseinheitlich geregelte Anpassungsfortbildungen. Anpassungsfortbildungen machen den Großteil der betrieblich veranlassten, verantworteten und mit rd. 33 Mrd. € pro Jahr finanzierten Qualifizierungsmaßnahmen der Arbeitgeber für ihre Beschäftigten aus. Im Gegensatz zur durch das BBiG geregelten Aufstiegsfortbildung mit gesetzlich basierter Prüfungsregelung und Kammerprüfung zeichnet sich die Anpassungsfortbildung durch maximale Flexibilität und Volatilität der Formate und Lernformen aus. Anpassungsfortbildungen stellen eine zielgenaue, aktuelle und differenzierte Weiterbildung orientiert am konkreten betrieblichen Umfeld dar und zielen eben nicht auf einen formalen Abschluss ab. Die im Referentenentwurf vorgesehene Aufwertung gesetzlich geregelter, bundeseinheitlicher Anpassungsfortbildung lehnen die Arbeitgeber daher ab.

Weiteren Änderungs- und Ergänzungsbedarf sehen die Arbeitgeber beim Referentenentwurf vor allem bei den **Regelungen zum Prüfungswesen**. Zwar ist die Einführung von Prüferdelegationen generell zu begrüßen. Es muss aber sichergestellt werden, dass die abschließende Bewertung von Prüfungsleistungen auch an Prüferdelegationen mit zwei aus unterschiedlichen Mitgliedergruppen stammenden Personen übertragen werden kann. Ansonsten wird es künftig äußerst schwierig, ausreichend ehrenamtliche Prüfer für die Abnahme von Prüfungsleistungen zu gewinnen. Auch bei zwei im Referentenentwurf nicht angesprochenen Themen sehen die Arbeitgeber erheblichen Änderungsbedarf. Dies betrifft einerseits die Modernisierung der **Regelungen zur Kommunikation und Kooperation in der betrieblichen Ausbildung** (§ 28, Abs. 2 BBiG) und andererseits die Vereinheitlichung der Verkürzungsmöglichkeit und Prüfungszulassung für Teilnehmer/-innen **kombinierter Aus-**

und Fortbildungsprogramme (bspw. Abiturientenprogramme des Handels) (§§ 8, 43, 45 BBiG).

Zu begrüßen sind hingegen vor allem die neuen Bestimmungen zu Details bei der **Anrechnung von Ausbildungszeiten** und Prüfungsleistungen zwischen Ausbildungsberufen, die Stärkung der **Teilzeitausbildung** sowie die **Verfahrenserleichterungen bei Auslandsaufenthalten** während der Ausbildung.

Im Einzelnen

MINDESTausbildungsvergütung muss sich am aktuellen Tarifgeschehen orientieren

Als Arbeitgeber lehnen wir eine MINDESTausbildungsvergütung als ordnungspolitisch falschen, massiven Eingriff in die Tarifautonomie der Sozialpartner entschieden ab. Das bestehende System, das Arbeitgeber und Gewerkschaften, die die jeweiligen Branchen und Regionen am besten kennen, regional- und branchendifferenzierte Ausbildungsvergütungen festlegen, hat sich bewährt. Die Sozialpartner berücksichtigen dabei die Kosten der Ausbildung sowie die Produktivität und die Wettbewerbssituation der Branchen. Zur Wahrung der Tarifautonomie fordern die Arbeitgeber daher, dass im BBiG grundsätzlich ein **Vorrang für Tarifverträge** verankert wird.

Darüber hinaus muss sich eine MINDESTausbildungsvergütung sowohl bei der aktuellen gesetzlichen Festlegung sowie bei künftigen Aktualisierungen am aktuellen Tarifgeschehen orientieren, um die Finanzierbarkeit von Berufsausbildung in einzelnen Branchen und Tarifbereichen und damit das Ausbildungsplatzangebot nicht zu gefährden. Vor diesem Hintergrund ist die in § 17 Abs. 2 Satz 1 vorgesehene Koppelung der MINDESTausbildungsvergütung an die Ausbildungsförderung von Schülerinnen und Schülern an Berufsfachschulen nach § 12 Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) – das sogenannte Schüler-BAföG – für die Festlegung der Höhe der MINDESTausbil-

dungsvergütung grundsätzlich praktikabel, allerdings nur unter der Bedingung, dass sachgerecht gewichtete Bezugnahmen auf die verschiedenen Bedarfssätze gewählt werden.

Die Sozialpartner in den Regionen haben mit den von ihnen in Tarifverhandlungen festgelegten Ausbildungsvergütungen für ihre Branchen und Tarifbereiche ausgewogene Ausbildungsvergütungen definiert, deren Höhe sowohl die Wirtschaftskraft der Betriebe widerspiegelt als auch die betriebliche Leistung der Auszubildenden angemessen vergütet. Für die Festlegung einer ausgewogenen und in der Höhe „klugen“ MINDESTausbildungsvergütung, wie sie Frau Bundesbildungsministerin Karliczek ausdrücklich anstrebt, müssen entsprechend die aktuellen tariflichen Ausbildungsvergütungen der Branchen bzw. Tarifbereiche mit geringen wirtschaftlichen Spielräumen maßgeblich sein.

Nach dem vorliegenden Referentenentwurf wird die MINDESTausbildungsvergütung allerdings schon 2022 mindestens 580 € betragen und damit bereits zwischen 40 % bis 80 % höher liegen als aktuell mit den DGB-Gewerkschaften ver.di, NGG und IG Metall in verschiedenen ost- und westdeutschen Bundesländern für das Friseur-, Konditoren- und Metallhandwerk vereinbarte Ausbildungsvergütungen in Höhe von 325 € bis 420 €.

Ursache hierfür ist insbesondere die vorgesehene, in keiner Weise sachgerechte, ausschließliche Bezugnahme auf den BAföG-Satz für auswärts wohnende Berufsfachschüler, ohne Berücksichtigung des BAföG-Satzes für zuhause wohnende Berufsfachschüler.

Die **Arbeitgeber schlagen vor**, die Ausgangshöhe der MINDESTausbildungsvergütung **durch eine gewichtete Koppelung sowohl an den Bedarfssatz für auswärts wohnende Schüler/-innen nach § 12 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 BAföG als auch an den Bedarfssatz für zuhause wohnende Schüler/-innen nach § 12 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BA-**

föG zu festzulegen. Eine gewichtete Koppelung ist aus folgenden Gründen sachgerecht:

- **Über 70 % der Auszubildenden leben bei ihren Eltern** oder Verwandten laut Ausbildungsreport der DGB-Jugend (2014). Entsprechend ist keineswegs generell davon auszugehen, dass Auszubildende auswärts wohnen. Angesichts der gestiegenen Mobilität der Auszubildenden kann zwar davon ausgegangen werden, dass der Anteil der Auszubildenden, die auswärts wohnen, seit 2014 ebenfalls gestiegen ist. Entsprechend bildet eine **Gewichtung des Bedarfssatzes für zuhause wohnende Schüler/-innen mit 60 %** sowie eine **Gewichtung des Bedarfssatzes für auswärts wohnende Schüler/-innen mit 40 %** die Realität der Lebensumstände der Auszubildenden insgesamt ab
- Ausbildungsvergütungen sind kein Lohn oder Gehalt, sondern ein **Zuschuss zum Lebensunterhalt**, der auch Lernzeiten – sowohl im Betrieb, als auch in der Berufsschule – umfasst. Im Vordergrund steht für den Betrieb das Vermitteln und für den Auszubildenden das Erlernen der beruflichen Handlungsfähigkeit sowie das Erlangen des Abschlusses im angestrebten Beruf und eben **nicht** eine Arbeitsleistung gegen **Entgelt zur Sicherung des Lebensunterhalts**. Über die Ausbildungsvergütung hinaus haben Auszubildende Anspruch auf Kindergeld in Höhe von aktuell 204 € sowie finanzielle Unterstützung durch die Eltern (Unterhaltungspflicht der Eltern besteht während der Ausbildung fort). Wenn Eltern ihrer Unterhaltungspflicht aufgrund ihrer Einkommensverhältnisse nicht nachkommen können, haben Auszubildenden zudem einen Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) von bis zu 635 € pro Monat
- Im Gegensatz zur Ausbildungsvergütung wird **Schüler-BAföG** generell nur unter bestimmten Voraussetzungen, insbesondere die der Bedürftigkeit, gewährt und entsprechend ist die Höhe des Bedarfssatzes für auswärtswohnende Berufsschüler/-innen darauf an-

gelegt, die **Lebenshaltungskosten** – neben Ernährung, Bekleidung, etc. insbesondere auch Unterkunft – **vollständig zu decken**.

Des Weiteren muss der nach § 13a BAföG vorgesehene **Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung** zur Hälfte bei der Festlegung der **MINDEST**ausbildungsvergütung berücksichtigt werden. Dies begründet sich einerseits aus der Beitragspflicht von Auszubildenden zur Kranken- und Pflegeversicherung und andererseits aus der Pflicht des Ausbildungsbetriebes, die Hälfte der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge der Auszubildenden zu übernehmen.

Unter Berücksichtigung der für 2019 bereits angekündigten BAföG-Novellierung und der damit einhergehenden Erhöhung der Bedarfssätze um rund 15 % gegenüber dem Stand 2018, **ergibt sich aus der von den Arbeitgebern vorgeschlagenen gesetzlichen Gestaltung eine MINDEST**ausbildungsvergütung in Höhe von **435 €** (siehe auch Anlage: BDA-Vorschlag für eine MiAV orientiert am Schüler-BAföG und am aktuellen Tarifgeschehen). Mit dieser Mindestausbildungsvergütung und dem monatlichen Kindergeld von 205 € kommt ein Auszubildender auf 640 €.

Die in § 106 Abs. 2 und 3 BBiG vorgesehenen Übergangsregelungen für die **MINDEST**ausbildungsvergütung sind bei einer solcherart gewichteten Koppelung der **MINDEST**ausbildungsvergütung an das Schüler-BAföG nicht notwendig und können entfallen.

Auch die **Anpassung der MINDEST**ausbildungsvergütung muss sich am Tarifgeschehen orientieren. Die vorgesehene automatische Anpassung der **MINDEST**ausbildungsvergütung entsprechend künftiger Anpassungen der BAföG-Sätze lehnen wir daher ab. Vielmehr muss die Höhe der **MINDEST**ausbildungsvergütung entsprechend der durchschnittlichen Entwicklung der tariflich geregelten Ausbildungsvergütungen angepasst werden. Der Referentenentwurf muss hierfür derart geändert werden, dass die Höhe der **MINDEST**ausbildungsvergütung per Rechtsverordnung alle zwei Jahre

ohne weitere Konsultationen der Sozialpartner und der Politik entsprechend der durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) für diesen Zeitraum erhobenen durchschnittlichen Erhöhung der tariflich geregelten Ausbildungsvergütungen angepasst wird.

Des Weiteren lehnen die Arbeitgeber die vorgesehene, **starre und einheitliche Ausdifferenzierung der Höhe der MINDEST**ausbildungsvergütung nach **Ausbildungsjahren** ab. Dies ist ein zusätzlicher, schwerwiegender und völlig überflüssiger Eingriff in die Verantwortung der Tarifpartner für die Aushandlung der Ausbildungsvergütungen. Hier bedarf es keiner gesetzlichen Regelung. Die **MINDEST**ausbildungsvergütung soll **eine** unterste Grenze festlegen, die nicht unterschritten werden darf, damit kein Auszubildender unangemessen niedrig vergütet wird. Eine Ausdifferenzierung nach Ausbildungsjahren ist zur Erreichung dieses Ziels nicht erforderlich. Des Weiteren wird durch § 17 Abs. 1 Satz 2 bereits verbindlich vorgegeben, dass Ausbildungsvergütungen mindestens jährlich ansteigen müssen. Die in § 17 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 bis 4 vorgesehenen 5 %, um die die **MINDEST**ausbildungsvergütung nach den einzelnen Ausbildungsjahren ansteigen soll, sind hingegen willkürlich festgesetzt und nicht nachvollziehbar.

Der in § 106 Abs. 1 **vorgesehene Bestandsschutz für Ausbildungsverträge**, die vor Inkrafttreten des Gesetzes abgeschlossen worden sind, ist richtig.

Bewährte Fortbildungsbezeichnungen erhalten

Nach § 1 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 werden Fortbildungen zum Zweck der Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit (bisher „Aufstiegsfortbildungen“) künftig als „höherqualifizierende Berufsbildung“ bezeichnet. Zudem wird nach § 53a die „höherqualifizierende Berufsbildung“ in drei Fortbildungsstufen unterteilt. Diese Untergliederung greift die Ordnungspraxis der vergangenen Jahre und die entsprechende Systematik der Empfehlung 159 des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) vom März 2014 auf. Außerdem soll mit dieser

Änderung laut Gesetzesbegründung die notwendige rechtliche Grundlage für eine Förderungserweiterung beim Aufstiegs-BAföG für jede Stufe geschaffen werden. Gegen die Einführung der Bezeichnung „höherqualifizierende Berufsbildung“ und die Verankerung der Fortbildungsstufen im BBiG bestehen seitens der Arbeitgeber insoweit keine Einwände. Wir weisen aber ausdrücklich darauf hin, dass Arbeitgeber auch außerhalb des gesetzlich geregelten Fortbildungsbereichs für ihre Beschäftigten umfangreiche Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten, die sowohl die Anpassung der beruflichen Handlungsfähigkeit der Beschäftigten als auch deren Weiterqualifizierung zum Ziel haben. Ein großer Teil dieser betrieblich verantworteten Weiterbildung ist ebenfalls „höherqualifizierend“. Der Begriff „höherqualifizierende Berufsbildung“ muss also weit verstanden werden; er darf keineswegs als terminus technicus ausschließlich für Fortbildungsformate nach BBiG/HwO definiert werden.

Zudem lehnen wir die Bezugnahme auf den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) in der Gesetzesbegründung (z.B. auf den Seiten 39, 62ff.) nachdrücklich ab. Sie erfolgt mit der Begründung, so das unterschiedliche Kompetenzniveau der einzelnen Fortbildungsstufen herauszustellen. Der DQR ist jedoch lediglich ein Transparenzinstrument, um die Gleichwertigkeit sowie bestehende Unterschiede (keine Gleichartigkeit) zwischen den Abschlüssen der verschiedenen Bildungsbereichen sichtbar zu machen, und ist folgerichtig rechtlich nicht geregelt. Von daher ist der DQR als Bezugsrahmen nicht geeignet. Anstatt auf den DQR sollte an den entsprechenden Stellen im Gesetz auf die Empfehlung 159 des BIBB Hauptausschusses verwiesen werden, der hier in seiner durch § 82, Abs.1, Satz 4 gesetzlich zugesprochenen Rolle, das BBiG zu interpretieren und auszulegen, bereits eine detaillierte Beschreibung der Kompetenzniveaus der drei Fortbildungsstufen vorgenommen hat.

Im Vorhinein der Veröffentlichung des Referentenentwurfs hatte das BMBF bereits die Einführung der neuen Bezeichnungen „Be-

rufsspezialist/-in“, „Berufsbachelor“ und „Berufsmaster“ für Fortbildungsabschlüsse nach BBiG und Handwerksordnung (HwO) kommuniziert und erläutert. In diesem Zusammenhang wurde seitens des BMBF zugesichert, dass die neuen Fortbildungsbezeichnungen im Sinne einer besseren internationalen Vergleichbarkeit lediglich ergänzend eingeführt werden und die aktuellen Fortbildungsbezeichnungen uneingeschränkt und als maßgebliche Bezeichnungen erhalten bleiben, Entschieden lehnen die Arbeitgeber daher ab, dass nach § 53b Abs. 4, § 53c Abs. 4 bzw. § 53d Abs. 4 Fortbildungsabschlüsse auf der ersten beruflichen Fortbildungsstufe künftig zwingend mit „geprüfte/r Berufsspezialist/in für“, auf der zweiten beruflichen Fortbildungsstufe zwingend mit „Berufsbachelor in“ bzw. auf der dritten beruflichen Fortbildungsstufe zwingend mit „Berufsmaster in“ beginnen müssen. Auch dass auf der ersten und dritten Fortbildungsstufe keine weiteren Bezeichnungen für Fortbildungsabschlüsse aufgeführt werden dürfen, ist nicht akzeptabel. Zwar sieht der Referentenentwurf im Gegensatz zur ersten und dritten beruflichen Fortbildungsstufe auf der zweiten beruflichen Fortbildungsstufe die Möglichkeit vor, Fortbildungsabschlüssen eine zusätzliche Bezeichnung beizufügen. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass ein „besonderes öffentliches Interesse“ an der Beifügung einer zusätzlichen Abschlussbezeichnung besteht. Die Einführung der neuen Fortbildungsbezeichnungen gemäß dem vorliegenden Referentenentwurf steht somit im deutlichen Widerspruch zu den in Hintergrundgesprächen auf Leitungsebene gegebenen Zusagen des BMBF. Als Arbeitgeber lehnen wir die vorliegenden Regelungen zu den Fortbildungsbezeichnungen daher entschieden ab.

Dass der Referentenentwurf für die Handwerksordnung (HwO) nach § 42c Abs. 4 vorsieht, dass der Fortbildungsbezeichnung „Berufsbachelor“ im Handwerk die Bezeichnung „Meister/-in“ vorangestellt werden darf, zeigt, dass das BMBF die Orientierungsfunktion der etablierten Abschlussbezeichnungen ebenfalls anerkennt. Warum im Referentenentwurf von allen etablierten Abschlussbezeichnungen jedoch lediglich die Beibehal-



tung des Handwerksmeisters als maßgebliche Bezeichnung eines Fortbildungsabschlusses auf der zweiten Fortbildungsstufe vorgesehen ist, ist nicht nachvollziehbar. Im Bereich des BBiG sind bspw. die Abschlussbezeichnungen „Industriemeister/-in“ oder „Fachwirt/-in“ und viele andere genauso gut etabliert. Auch im Handwerk existieren neben dem Meister auf der zweiten Fortbildungsebene, weitere gut etablierte Abschlussbezeichnungen, wie bspw. „Polier/-in“ im Bereich der Bauwirtschaft, die nicht verloren gehen dürfen.

Zudem ist der Identifikationsgrad der Absolventinnen und Absolventen der Fortbildungsabschlüsse mit den etablierten Abschlussbezeichnungen sehr groß. Neue Bezeichnungen müssten ihre in der Gesetzesbegründung behauptete Orientierungsfunktion erst über Jahre, wenn nicht Jahrzehnte entwickeln. Darüber hinaus stellt die Einführung der neuen Fortbildungsbezeichnungen insbesondere in dieser, die bewährten herkömmlichen Bezeichnungen (Meister, Technikerin, Fachwirt etc.) verdrängenden Form, einen schwerwiegenden, bevormundenden Eingriff in die Gestaltung und Benennung der Fortbildungsformate durch die Sozialpartner im Rahmen der Ordnungsverfahren dar.

Darüber hinaus wird mit den neu eingeführten Bezeichnungen suggeriert, dass Abschlüsse der beruflichen und akademischen Bildung gleichartig anstelle von gleichwertig seien. Dies ist aber nicht der Fall. Auch künftig ermöglicht bspw. ein Abschluss auf der zweiten Fortbildungsstufe (Berufsbachelor) nicht den Zugang zu einem akademischen Masterstudium. Die neuen Bezeichnungen führen entsprechend zu deutlich mehr Intransparenz innerhalb des Bildungssystems in Deutschland. Sie vermitteln die relativierende und kontraproduktive Botschaft, Qualität beruflicher Bildungsabschlüsse definiere sich über die Nähe oder Entsprechung zu akademischen Abschlüssen.

Die gut etablierten und anerkannten Abschlussbezeichnungen der beruflichen Fortbildung nach BBiG und HwO wie Meister, Technikerin, Fachwirt, Fachberaterin etc. müssen unbedingt erhalten bleiben und wei-

ter die maßgeblichen Bezeichnungen für Fortbildungsabschlüsse auf allen drei beruflichen Fortbildungsstufen darstellen. Zudem muss es auch künftig in Neuordnungsverfahren möglich sein, eine zielgenaue und aussagekräftige Bezeichnung für den jeweiligen Fortbildungsabschluss einzuführen. Dies gilt auch für die (regional geltenden) Fortbildungsabschlüsse der zuständigen Stellen nach § 54. Der § 54 Abs. 3 muss daher entsprechend angepasst werden.

Die Anforderung, dass Fortbildungsabschlüsse der ersten beruflichen Fortbildungsstufe nach § 53 Abs. 2 künftig auf einen Abschluss auf der zweiten Fortbildungsstufe hinführen sollen, ist vor dem Hintergrund der Anschlussfähigkeit in der beruflichen Bildung generell sachgerecht.

Neue Regelung zur „Anpassungsfortbildung“ im BBiG

§ 1 Abs 4 sieht in Verbindung mit dem neu eingeführten § 53e zusätzlich vor, dass **Fortbildungen zum Zweck des Erhalts bzw. der Anpassung der beruflichen Handlungsfähigkeit** künftig als „Anpassungsfortbildung“ **bundeseinheitlich geregelt werden können**. Damit wird diesen Fortbildungsformaten im BBiG insgesamt ein größerer Stellenwert zugemessen.

Aus Sicht der Arbeitgeber gibt es keinen Bedarf für diese zusätzliche Regelung. Anpassungsfortbildungen machen den Großteil der betrieblich veranlassten, verantworteten und mit rd. 33 Mrd. € pro Jahr finanzierten Qualifizierungsmaßnahmen der Arbeitgeber für ihre Beschäftigten aus. Im Gegensatz zur durch das BBiG geregelten Aufstiegsfortbildung mit gesetzlich basierter Prüfungsregelung und Kammerprüfung zeichnet sich die Anpassungsfortbildung gerade durch maximale Flexibilität und Volatilität der Formate und Lernformen aus. Anpassungsfortbildungen stellen eine zielgenaue, aktuelle und differenzierte Weiterbildung orientiert am konkreten betrieblichen Umfeld dar und zielen eben nicht auf einen formalen Abschluss ab.

Von der theoretisch bereits implizit bestehenden Möglichkeit, auf Grundlage des BBiG

formale Fortbildungen zum Erhalt bzw. der Anpassung der beruflichen Handlungskompetenz zu verordnen, ist deshalb bisher aus gutem Grund kein Gebrauch gemacht worden. § 53e bietet eine Lösung an für ein Problem, das nicht existiert; zugleich gefährdet er tendenziell die Offenheit des freien Weiterbildungsmarktes. Er sollte ersatzlos gestrichen werden.

Anpassungen der Regelungen zur Abnahme von Prüfungsleistungen

Delegation der Abnahme von Prüfungsleistungen:

Generell ist positiv hervorzuheben, dass nach § 39 Abs. 2 neben Prüfungsausschüssen auch Prüferdelegationen künftig Prüfungsleistungen ganz oder in Teilen abschließend bewerten dürfen. Nach § 42 Abs. 2 können Prüferdelegationen sowohl aus den ordentlichen und stellvertretenden Mitgliedern des Prüfungsausschusses, als auch aus weiteren, nicht dem Prüfungsausschuss zugehörigen, sachkundigen Prüfenden bestehen.

Diese Regelung bedarf jedoch einer dringenden Anpassung. Denn das generelle Problem, dass sachkundige Personen aus der betrieblichen Praxis für die ehrenamtliche Arbeit als Prüfer eine knappe Ressource sind, wird hierdurch nicht entschärft. Entsprechend muss diese Regelung zwingend in der Form angepasst werden, dass künftig die abschließende Bewertung von Prüfungsleistungen ganz oder in Teilen im Einvernehmen aller Prüfungsausschussmitglieder auch an Prüferdelegationen mit zwei aus unterschiedlichen Mitgliedergruppen stammenden Personen übertragen werden darf.

Abschaffung der „Prüferkontinuität“:

Die bisherige Vorgabe, dass jede Prüfungsleistung durch den gesamten Prüfungsausschuss unabhängig und eigenständig bewertet werden muss, hat in der Praxis z. T. zu großen Problemen insbesondere bei gestreckten Abschlussprüfungen nach § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 geführt: Alle Prüfer müssen an allen Prüfungstagen anwesend sein; bei ei-

nem dauerhaften Ausfall von Prüfern müssen bereits abgeschlossene Teile einer Prüfung wiederholt werden, weil neue Prüfer benannt werden müssen.

Die Arbeitgeber begrüßen daher ausdrücklich, dass die Anforderung der sogenannten Prüferkontinuität durch die Neuregelung des § 39 Abs. 1 in Ergänzung mit der Neuregelung des § 42 Abs. 1 abgeschafft wird.

Stärkung der Anrechenbarkeit von Ausbildungszeiten und Prüfungsleistungen zwischen Ausbildungsberufen ist sinnvoll und zielführend

Stärkung des Anrechnungsmodells:

Beim Anrechnungsmodell ist es generell möglich eine erfolgreich absolvierte zweijährige Berufsausbildung auf eine drei- oder dreieinhalbjährige Berufsausbildung anrechnen zu lassen. Dieses Modell ist in verschiedenen Branchen – bspw. in der Bauindustrie oder im Handel – bereits fest etabliert. Die Arbeitgeber begrüßen daher ausdrücklich, dass das Anrechnungsmodell durch die folgenden Regelungen gestärkt wird.

Durch § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2b in Verbindung mit § 44 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 wird klargestellt, dass Auszubildende bei einem erfolgreichen Abschluss eines zweijährigen Ausbildungsberufes vom ersten Teil der sogenannten gestreckten Abschlussprüfung nach § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 eines drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufes befreit werden. Voraussetzung hierfür ist, dass der drei- oder dreieinhalbjährige Ausbildungsberuf auf dem zweijährigen Ausbildungsberuf aufbaut.

Im Umkehrschluss wird durch § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2a klargestellt, dass Auszubildende bei einem drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf, der auf einem zweijährigen Ausbildungsberuf aufbaut, mit dem Bestehen des ersten Teils der Abschlussprüfung zugleich den Abschluss des zweijährigen Ausbildungsberufes erwerben.

Zur Stärkung der Rechtssicherheit bei bereits bestehenden Regelungen zur Anrechnung der Prüfungsleistungen zwischen zwei-



jährigen und drei- bzw. dreieinhalbjährigen Berufsausbildung sollte in § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2b klargestellt werden, dass die Befreiung von Auszubildenden vom ersten Teil der gestreckten Abschlussprüfung eines drei- bzw. dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufes auch dann möglich ist, wenn die in den Prüfungen nachzuweisenden beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten insgesamt gleichwertig sind, auch wenn einzelne zu erbringende Prüfungsleistungen voneinander abweichen. In § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2a sollte eine spiegelbildliche Klarstellung erfolgen.

Klarstellung der Anrechnung von Ausbildungszeiten außerhalb des Anrechnungsmodells:

Die Regelung zur Anrechnung von Ausbildungszeiten einer zweijährigen Berufsausbildung auf eine drei- oder dreieinhalbjährige Berufsausbildung nach § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 wird vor dem Hintergrund der Stärkung des Anrechnungsmodells ebenfalls konkretisiert.

Künftig kann rechtssicher in der Ausbildungsordnung festgelegt werden, welche Ausbildungsberufe in welchem Umfang auf die jeweilige Ausbildungsdauer einer nachfolgenden Ausbildung anzurechnen sind. Die Anrechnung erfolgt dann automatisch, entsprechend der Vereinbarung zwischen Auszubildendem und Auszubildendem.

Auch diese Regelung schafft für die in der beruflichen Bildung weit verbreitete Praxis der Anrechnung von Ausbildungszeiten eines zweijährigen Ausbildungsberufes auf die Ausbildungsdauer eines drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufes Rechtssicherheit und wird von den Arbeitgebern daher ausdrücklich begrüßt.

Anrechnung beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungsdauer:

Bisher kann die Ausbildungszeit einer beruflichen Vorbildung in einer berufsbildenden Schule (außerbetriebliche Ausbildung) nur dann nach § 7 BBiG auf die Dauer einer betrieblichen Berufsausbildung angerechnet

werden, wenn die Anrechnung in dem entsprechenden Bundesland durch Rechtsverordnung geregelt ist. Für den Fall, dass die Anrechnung nicht durch Rechtsverordnung in einem Bundesland geregelt ist, sieht der Referentenentwurf nach § 7 Abs. 2 vor, dass künftig die zuständigen Stellen im Einzelfall entscheiden können, ob die berufliche Vorbildung entsprechend dem Antrag des Auszubildenden und des Auszubildenden, angerechnet wird. Der Anrechnungsentscheidung durch die zuständige Stelle muss jedoch durch die oberste Landesbehörde zugestimmt werden.

Die Arbeitgeber begrüßen zwar, dass die Ausbildungszeit einer beruflichen Vorbildung auch dann nach § 7 BBiG auf eine betriebliche Berufsausbildung anrechenbar ist, wenn die Anrechnung im entsprechenden Bundesland nicht durch Rechtsverordnung geregelt ist. Die Anrechnung muss aber entsprechend der Vereinbarung zwischen Auszubildenden und Auszubildende ohne Ermessensspielraum der zuständigen Stellen erfolgen. Auch eine Zustimmung der Anrechnung durch die oberste Landesbehörde ist vor dem Hintergrund, dass sich Auszubildender und Auszubildender auf eine Verkürzung der Ausbildungsdauer geeinigt haben, nicht notwendig.

Stärkung der Teilzeitausbildung

Die Teilzeitausbildung wird bisher in § 8 Abs. 1 BBiG als ein besonderer Tatbestand der Verkürzung der Ausbildungszeit sowie als Ausnahmelösung für Auszubildende in besonderen Lebenslagen geregelt. Hiernach steht die - bisher wenig genutzte - Möglichkeit, eine Berufsausbildung in Teilzeit zu absolvieren, bisher vor allem Personen mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen offen.

Durch § 7a wird die Teilzeitausbildung als eine grundsätzlich für die Gestaltung eines jeden Ausbildungsverhältnisses bestehende, im Ausbildungsvertrag zwischen Auszubildendem und Auszubildendem einvernehmlich zu regelnde Option in das BBiG aufgenommen. Die wöchentliche Ausbildungszeit darf um maximal um 50 % verkürzt werden. Darüber hinaus wird durch § 7a neugeregelt, dass

sich die Ausbildungsdauer entsprechend der zwischen den Vertragsparteien vereinbarten prozentualen Verkürzung der wöchentlichen Ausbildungszeit verlängert. Auf gemeinsamen Antrag von Ausbildenden und Auszubildenden kann die Ausbildungsdauer bei einer Teilzeitausbildung durch die zuständigen Stellen jedoch verkürzt werden.

Diese Öffnung der Teilzeitausbildung wird von den Arbeitgebern begrüßt. § 7a muss jedoch in der Form angepasst werden, dass einer Verkürzung der Ausbildungsdauer bei einer Teilzeitausbildung entsprechend der Vereinbarung zwischen Ausbildendem und Auszubildendem ohne Ermessensspielraum der zuständigen Stellen entsprochen werden muss.

Stärkung der Wahloption von Auszubildenden bei der Ausweisung von Berufsschulnoten auf dem Abschlusszeugnis

Die Arbeitgeber begrüßen generell die Konkretisierung von § 37 Abs. 3, wonach die zuständigen Stellen die Berufsschulnote auf dem Abschlusszeugnis ausweisen müssen, wenn ein entsprechender Antrag durch den Auszubildenden gestellt wird. Bisher besteht für die zuständigen Stellen ein Ermessensspielraum, inwieweit sie einem derartigen Antrag stattgeben.

Die Konkretisierung geht jedoch nicht weit genug. Die Arbeitgeber fordern, den § 37 in der Form anzupassen, dass die Berufsschulnoten auf dem Zeugnis verbindlich und separat zu den Noten der Abschlussprüfung ausgewiesen werden, sofern die erforderlichen Daten den zuständigen Stellen rechtzeitig übermittelt werden. Zur Übermittlung der Berufsschulnote bedarf es einer ergänzenden gesetzlichen Verpflichtung auf Länderebene, bspw. durch eine Ergänzung der Schulgesetze der Länder um eine entsprechende Übermittlungspflicht. Eine länderübergreifende Vereinheitlichung der berufsschulischen Leistungsfeststellung ist zur Umsetzung der verbindlichen separaten Ausweisung der Berufsschulnote dagegen nicht erforderlich.

Verfahrenserleichterungen bei Auslandsaufenthalten während der Ausbildung

Die Anpassung von § 76 Abs. 3, wonach Ausbildende bei Auslandsaufenthalt des Auszubildenden mit den zuständigen Stellen für den Auslandsaufenthalt erst dann einen Plan abstimmen müssen, wenn der Auslandsaufenthalt länger als acht anstelle von bisher vier Wochen dauert, begrüßen die Arbeitgeber ausdrücklich. Diese Neuregelung stellt für Auslandsaufenthalte bis zu acht Wochen eine deutliche Verfahrenserleichterung dar. Entsprechend ist hierdurch mit einem positiven Effekt für Auslandsaufenthalte während der Berufsausbildung zu rechnen.

Regelungen zur Kommunikation und Kooperation in der betrieblichen Ausbildung müssen modernisiert werden

Mit der Novellierung des BBiG 2005 wurde die bis dahin geltende Bedingung, dass ausbilden darf, wer „einen Ausbilder bestellt, der persönlich und fachlich für die Berufsausbildung geeignet ist“ (§ 20 BBiG vom 24. August 1969), neu formuliert und dahingehend ergänzt und verschärft, dass ausbilden darf, wer „persönlich und fachlich geeignete Ausbilder oder Ausbilderinnen bestellt, die die Ausbildungsinhalte in der Ausbildungsstätte unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang vermitteln“ (§ 28 Abs. 2 BBiG). Zugleich wurde die Mitwirkung ausbildender Fachkräfte unter der Verantwortung des Ausbilders bei der Vermittlung von Ausbildungsinhalten ausdrücklich vorgesehen (§ 28 Abs. 3 BBiG). Der BIBB-Hauptausschuss hat 2014 eine ausführliche gemeinsame Bewertung dieser Gesetzesformulierung vorgenommen, und klargestellt, dass die „Unmittelbarkeit“ unter bestimmten Bedingungen auch durch die Nutzung moderner Informations- und Kommunikationsmedien zwischen Ausbilder und ausbildender Fachkraft sowie zwischen Ausbilder und Auszubildendem hergestellt und unterstützt werden kann - und entsprechende Kriterien formuliert. Dennoch kommt es aufgrund enger Auslegung des Begriffs „unmittelbar“ immer wieder zu Problemen bei der in der Verantwortung der zuständigen Stellen liegenden Eintragung der Ausbildungsverträge



von Unternehmen, die dezentral organisiert sind und deren Ausbildung ebenso wie ihre Prozesse insgesamt von digitalen Kommunikations- und Kooperationsformen geprägt ist.

Die Arbeitgeber fordern daher, dass § 28 Abs. 2 BBiG dahingehend geändert wird, dass ausbilden darf, wer „persönlich und fachlich geeignete Ausbilder oder Ausbilderinnen bestellt, die die Vermittlung der Ausbildungsinhalte verantworten und sicherstellen“.

Verkürzungsmöglichkeit und Prüfungszulassung für Teilnehmer/-innen kombinierter Aus- und Fortbildungsprogramme („Abiturientenprogramme“) müssen vereinheitlicht werden

Die sogenannten Abiturientenprogramme kombinieren Aus- und Fortbildung: An eine auf 18 Monate verkürzte Ausbildung schließt sich eine Fortbildung von weiteren 18 Monaten an. Im Berichtsjahr 2017/2018 wurden bspw. im Handel bei der Bundesagentur für Arbeit bereits über 11.000 Stellenangebote für die Abiturientenprogramme registriert.

Die Prüfungszulassung seitens der zuständigen Stellen erfolgt bisher im Rahmen einer Einzelfallprüfung, was mit Unsicherheiten und erheblichem Zusatzaufwand für alle Beteiligten verbunden ist. Die Umsetzung innovativer Qualifizierungskonzepte, die sich zur Potenzialentfaltung Leistungsstarker und auch zur Integration von Studienabbrechern bewährt haben und auf deren Ausweitung ein besonderer Fokus der Weiterbildungsoffensive der Bundesregierung liegt, wird dadurch erschwert.

Die Arbeitgeber fordern deshalb klare Bestimmungen im BBiG für die Zulassung von hochschulzugangsberechtigte Teilnehmer/-innen kombinierter Qualifizierungsgänge zur Abschlussprüfung des Ausbildungsberufes. § 8 BBiG muss derart angepasst werden, dass auf gemeinsamen Antrag von Auszubildenden mit Hochschulzugangsberechtigung und Ausbildenden die zuständige Stelle die Ausbildungsdauer um maximal die Hälfte der Regelausbildungsdauer verkürzen muss. Angesichts der Leistungsstärke von Hochschulzugangsberechtigten ist eine Verkürzung der Ausbildungsdauer um maximal die Hälfte der Regelausbildungsdauer für diese Zielgruppe gerechtfertigt.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Bildung | Berufliche Bildung
T +49 30 2033-1500
bildung@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.