19. Wahlperiode

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Bildung, Forschung
und Technikfolgenabschätzung

Ausschussdrucksache 19(18)124

Zusammenstellung der Stellungnahmen der eingeladenen Sachverständigen

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 16.10.2019 um 9.30 Uhr zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung – BT-Drucksache 19/10815

und weiterer Vorlagen

19(18)124a	Zentralverband des Deutschen Handwerks	2
19(18)124b	Deutscher Industrie- und Handelskammertag	11
19(18)124c	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	18
19(18)124d	Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit e. V.	30
19(18)124e	Institut Arbeit und Qualifikation Universität Duisburg-Essen	42
19(18)124f	Handelsverband Deutschland e. V.	53
19(18)124g	Deutsche Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand	60

14.10.2019

ZDH
ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Bildung, Forschung u. Technikfolgenabschätzung
Ausschussdrucksache
19(18)124a
09.10.2019

Stellungnahme zum

Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung

Abteilung Berufsbildung

Berlin, 9. Oktober 2019

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

Stellungnahme zum „Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung“

Allgemeine Anmerkungen

Zum Novellierungsbedarf des Berufsbildungsrechts

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Berufsbildungsvorschriften in der Handwerksordnung (HwO) stellen die rechtliche Grundlage für die duale Ausbildung und die darauf aufbauende Höhere Berufsbildung dar. Die gesetzlichen Vorschriften regeln u. a. die Beziehungen zwischen Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden, ermächtigen den Bund, Aus- und Fortbildungsordnungen zu erlassen und stellen die Mitwirkung der Sozialpartner, beispielsweise in den Gremien des Bundesinstituts für Berufsbildung, sicher. Den Kammern wird durch das BBiG und die HwO die Verantwortung für die Berufsprüfungen und die hoheitliche Qualitätssicherung in der dualen Ausbildung übertragen. Arbeitgeber, Gewerkschaften und Kammern gestalten auf dieser Grundlage das kodifizierte Berufsbildungssystem aktiv mit und sorgen für seine Weiterentwicklung in einer dynamischen Arbeitswelt.

Das Handwerk beschäftigt 28 % aller Auszubildenden in Deutschland. Dies geschieht überwiegend in Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten sowie in Kleinbetrieben mit maximal 50 Beschäftigten. Da auch in der Gesamtwirtschaft die Mehrheit der ausbildenden Betriebe in diese Größenordnungen fallen, können die im Folgenden formulierten Anforderungen des Handwerks an die Gestaltung des Rechtsrahmens für die Berufsbildung auch auf viele andere Ausbildungsbetriebe in Deutschland übertragen werden.

Mit seiner überproportionalen Ausbildungsleistung trägt das Handwerk maßgeblich zur Fachkräftesicherung der gesamten Wirtschaft bei. Zugleich werden über eine handwerkliche Ausbildung viele junge Menschen mit Hauptschulabschluss sowie mit besonderen Förderbedarfen und in jüngster Zeit auch viele Geflüchtete in die Arbeitswelt integriert. Dieses hohe, gesellschaftlich wichtige Engagement gilt es aufrechtzuerhalten. Bei der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes sind deswegen die Interessen und Bedürfnisse der Ausbildungsbetriebe ebenso in den Blick zu nehmen wie die berechtigten Ansprüche von Auszubildenden auf eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung unter guten Rahmenbedingungen. Letztlich muss es auch darum gehen, die Berufsausbildung für die Ausbildungsunternehmen verschiedener Branchen, Betriebsgrößen und Regionen attraktiv zu erhalten und dadurch ein bundesweites und breites Angebot an Ausbildungsplätzen in unterschiedlichsten Berufen für die junge Generation sicherzustellen.

Die geltenden Vorschriften für die Berufsbildung haben sich nach Auffassung des ZDH in der Gesamtschau bewährt. Ein grundlegender Reformbedarf für das berufliche Bildungssystem in Deutschland wird nicht gesehen. Um auf aktuelle Herausforderungen, wie z. B. veränderte Bildungsströme von jungen Menschen, zu reagieren, ist ein punktuelles gesetzgeberisches Handeln jedoch sinnvoll. Vorrangiges Ziel muss es sein, die Attraktivität der beruflichen Bildung spürbar zu steigern und in der Gesellschaft besser sichtbar zu machen sowie gute Rahmenbe-

dingungen für das betriebliche und persönliche Ausbildungsengagement zu erhalten.

Im Folgenden werden drei wesentlichen Themenfelder, in denen das Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung (BBiMoG) grundlegende und innovative Ansätze zur Veränderung bestehender Strukturen vorsieht, aus Sicht des Handwerks bewertet.

Stellungnahme zu Schwerpunktthemen des BBiMoG

1. Einführung einer Mindestausbildungsvergütung (§ 17 BBiG neu)

Die von den Koalitionsparteien mit dem BBiMoG umgesetzte Einführung einer Mindestausbildungsvergütung hält der ZDH für potenziell systemgefährdend, da die ohnehin sinkende Ausbildungsbeteiligung von Klein- und Kleinstunternehmen insbesondere in strukturschwachen Regionen aufgrund der finanziellen Belastungswirkung dieser Maßnahme weiter gefährdet wird.

Im Vergleich zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung stellt der Regelungsansatz im Gesetzesentwurf der Bundesregierung (Drucksache 19/10915) eine gewisse Verbesserung dar. Die nunmehr in § 17 BBiG (neu) getroffene Regelung zur Mindestausbildungsvergütung geht auf einen Kompromissvorschlag von BDA und DGB zurück. Dieser Vorschlag wird vom ZDH insbesondere wegen des vorgesehenen Tarifvorrangs mitgetragen. Diese Tarifvorrangsregelung darf im parlamentarischen Verfahren keinesfalls befristet oder auf andere Art aufgeweicht werden.

Aus Sicht des ZDH ist im Gesetzesentwurf kritisch zu bewerten, dass die Steigerungsraten für das zweite bis vierte Lehrjahr vom Gesetzgeber prozentual (18 % / 35 % / 40 %) festgeschrieben werden. Dies widerspricht dem von den Sozialpartnern verhandelten Kompromiss und wird in der Zukunft, wenn der Ausgangswert der Mindestausbildungsvergütung für das 1. Lehrjahr auf Basis des durchschnittlichen Anstiegs aller Ausbildungsvergütungen fortgeschrieben wird, zu sehr dynamischen Anstiegen führen. Viele Ausbildungsbetriebe könnten aufgrund der zu befürchtenden raschen Dynamisierung perspektivisch finanziell über Gebühr belastet werden.

<u>Auswirkungen der Mindestausbildungsvergütung auf die Ausbildung im Handwerk</u>:

Es wird ein gestufter Anstieg der Mindestausbildungsvergütung in den kommenden drei Jahren vorgesehen: Im 1. Lehrjahr soll ab dem Jahr 2020 eine Mindestausbildungsvergütung von 515 € gelten, die bis zum Jahr 2023 auf 620 € ansteigen wird. Nach den Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung führt dieser Ansatz dazu, dass im Handwerk im Jahr 2020 19 % der Ausbildungsbetriebe von der Mindestausbildungsvergütung betroffen sein werden. Drei Jahre später werden es bereits mindestens 36 % der Betriebe sein. Besonders groß wird der finanzielle Druck auf die Handwerksbetriebe in Ostdeutschland sein: Von einer Mindestausbildungsvergütung, die oberhalb von 600 € im ersten Lehrjahr liegt, werden nach Daten des BIBB mehr als die Hälfte aller Handwerksbetriebe in Ostdeutschland betroffen sein. Dies führt zu berechtigten Sorgen über einen spürbaren Rückgang der Ausbildungsplätze und den Verlust von Zukunftschancen für die junge Generation im Osten Deutschlands.

Die duale Ausbildung im Handwerk droht durch die Mindestausbildungsvergütung insgesamt geschwächt zu werden. In traditionsreichen, oft jedoch nur noch kleinen Handwerksberufen könnten sich alternative Qualifizierungsmodelle, insbesondere im vollzeitschulischen System,

gegenüber der betrieblichen Ausbildung durchsetzen. Auch betriebliche Qualifizierungsformen, die ohne Abschluss von Ausbildungsverträgen auskommen und sich dem Anwendungsbereich des BBiG vollständig entziehen, könnten tendenziell zunehmen. Mit einem Rückgang der betrieblichen, vertragsgebundenen Berufsausbildung in den Handwerksbetrieben würde auch ein Stück gelebte Handwerkskultur untergehen.

Kurz zusammengefasst:

1. Die Steigerung der Mindestausbildungsvergütung ab dem zweiten Ausbildungsjahr muss durch Fixbeträge (100 €) und nicht durch Prozentsätze (18 % / 35 % / 45 %) auf einen dynamisierten Grundwert festgelegt werden.
2. Die Tarifvorrangsregelung in § 17 BBiG (neu) darf nicht aufgeweicht werden.

2. Regelungen zur Abnahme von Berufsprüfungen

Berufliche Prüfungen werden durch ehrenamtliche Prüfer und Prüferinnen aus Betrieben sowie aus Berufsschulen und aus Bildungseinrichtungen der Höheren Berufsbildung abgenommen. Die Prüfungen der Berufsbildung werden damit nicht nur von der wirtschaftlichen Selbstverwaltung koordiniert und verantwortet, sondern von engagierten Angehörigen des jeweiligen Berufs persönlich gestaltet und mit diesen durchgeführt.

Die Zahl der im Berufsbildungssystem zum Einsatz kommenden ehrenamtlich Prüfenden ist sehr hoch, denn allein im Handwerk werden jedes Jahr insgesamt rund 120.000 Prüfungen erfolgreich abgelegt.

Die Motive für das ehrenamtliche Engagement der Prüferinnen und Prüfer sind vielfältig. Laut einer vom BMBF im Jahre 2010 in Auftrag gegebenen Studie steht der Wunsch, durch die Prüfertätigkeit die eigene Ausbildungsqualität zu steigern sowie die besondere Verantwortung des Prüferamtes für die Motivation der Prüfenden besonders im Vordergrund. Trotz dieses eigenmotivierten Engagements von Prüferinnen und Prüfern wird es zunehmend schwierig, Ehrenamtliche zu finden, die ausreichend Zeit haben, um Prüfungen, die sich zum Teil über mehrere Tage erstrecken, abnehmen zu können. Die Koordination des Einsatzes der Prüfer und Prüferinnen stellt die verantwortlichen Handwerkskammern und Innungen insbesondere bei großen Prüfungsgruppen vor äußerst hohe Herausforderungen.

Der hohe Aufwand bei der Durchführung von beruflichen Prüfungen ist stark strukturell bedingt: Anders als bei Schul- und Hochschulprüfungen, die überwiegend in Schriftform abgenommen und von den Prüfern ortsunabhängig bewertet werden können, kann die berufliche Handlungsfähigkeit in Ausbildungsberufen nicht ohne Einsatz von praxisbezogenen Methoden festgestellt werden. Die von den Sozialpartnern zur Gestaltung der Ausbildungsordnungen bestimmten Berufsexperten legen deshalb großen Wert auf handlungsorientierte Prüfungen mit einem hohen Bezug zum beruflichen Arbeitsalltag. So müssen Prüfungsteilnehmende im Rahmen einer ganzheitlich angelegten Abschluss- bzw. Gesellenprüfung unterschiedlichste Prüfungsleistungen (in der Regel: praktisch, mündlich und schriftlich durchzuführende Prüfungsbestandteile) erbringen. Dazu gehören in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen häufig auch Arbeitsproben, bei denen die Prüflinge im Prozess der Arbeit von den Prüfern beobachtet oder in der konkreten Situation zu ihrem Vorgehen befragt werden. Nach geltendem Recht und der dazu ergangenen einschlägigen Rechtsprechung erfordern derartige Prüfungsszenarien die Präsenz aller Prüfungsausschussmitglieder am Prüfungsort. Hierdurch entsteht in der Praxis,

insbesondere bei großen Prüfungsgruppen sowie bei Prüfungen mit einer Vielzahl von praktischen Einzelleistungen (z. B. in den KFZ-Mechatroniker-Prüfungen mit knapp 15.000 Prüfungsteilnehmern im Jahr) ein enormer Prüferaufwand.

Um das Prüfungsehrenamt in der Zukunft stärker zu entlasten, sind neue Spielräume zur Flexibilisierung und Rationalisierung der Durchführung insbesondere der praktischen Berufsprüfungen aus Sicht der Handwerksorganisation deshalb dringend geboten. Das Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung bleibt an diesem Punkt jedoch noch deutlich hinter den Erwartungen der Handwerksorganisation zurück.

Bewertung der Regelung zur Bildung von Prüferdelegationen gem. § 42 Absatz 2 BBiG (neu) / § 35 a Absatz 2 HwO (neu)

Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass die Bewertung von Prüfungsleistungen auf Mitglieder von so genannten Prüferdelegationen übertragen werden können. Durch die Bildung von Prüferdelegationen stehen im Ergebnis mehr Personen für die Abnahme von Prüfungen zur Verfügung und der Prüfungsaufwand verteilt sich auf mehrere Schultern. Diese Flexibilisierung wird von der Handwerksorganisation grundsätzlich begrüßt, obschon durch die Bildung von Prüferdelegationen ein erhöhter bürokratischer Aufwand für die Handwerkskammern und Innungen entsteht. Entscheidend ist jedoch, dass es ermöglicht wird, dass nicht nur Personen, die ordentliche Mitglieder des Prüfungsausschusses sind, sondern auch weitere, fachkompetenten Personen, die als Prüfer geeignet sind, Prüfungsleistungen abnehmen und bewerten können.

Das Modell der Prüferdelegation führt jedoch nicht zur Einsparung von Personalressourcen. Hierzu sind Regelungen notwendig, die es ermöglichen, Prüfungsleistungen mit weniger als drei Personen abzunehmen.

Bewertung der Regelungen zur Reduktion der Prüferzahl (§ 42 Absatz 5 BBiG (neu) / § 35 a Absatz 5 HwO (neu)

Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass ein Prüfungsausschuss oder eine Prüferdelegation Prüfungsleistungen abschließend durch nur zwei ihrer Mitglieder abnehmen und bewerten lassen kann. Diese Möglichkeit ist allerdings auf schriftliche Prüfungsleistungen und auf Prüfungsleistungen beschränkt, deren Bewertung unabhängig von der Anwesenheit der Prüfenden bei ihrer Erbringung erfolgen kann. Da in den Berufsprüfungen praktische Prüfungsleistungen, die direkt vor Ort beobachtet werden müssen, typisch sind, macht die gesetzliche Einschränkung den Ansatz zur Ressourcenschonung faktisch leider unwirksam.

Um die knappen Prüferressourcen in den beruflichen Prüfungen zu schonen, muss die Prüfungsabnahme durch zwei Personen für alle schriftlichen und praktischen Prüfungsleistungen ermöglicht werden. Für das in der Praxis äußerst selten auftretende Problem, dass zwei Prüfende zu stark voneinander abweichenden Bewertungen gelangen, lässt sich ein Lösungsmechanismus rechtstechnisch umsetzen: In diesem Fall kann ein Stichentscheid entweder auf der Grundlage einer eigenständigen Bewertung der Prüfungsleistung durch eine dritte Person erfolgen (Variante für dauerhaft vorhandene Prüfungsleistungen) oder indem eine dritte Person das Bewertungsergebnis nach Anhörung der Prüfenden und der Auswertung ihrer Dokumentationen festsetzt (Variante für „flüchtige“ Prüfungsleistung).

Um sicherzustellen, dass Ausschuss- bzw. Delegationsmitglieder, die jede Prüfungsleis-

tung höchstpersönlich abnehmen möchten, angemessen beteiligt werden, sollte zur Prüfungsabnahme mit weniger als drei Personen ein einvernehmlicher Beschluss aller Mitglieder des Prüfungsausschusses bzw. der Prüferdelegation (Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Berufsschullehrer) vorliegen. Dem Grundsatz der Parität würde auf diese Art und Weise angemessen Rechnung getragen.

Kurz zusammengefasst:

Es muss die Möglichkeit zur Abnahme aller schriftlichen und praktischen Prüfungsleistungen, unabhängig von ihrer Natur, durch zwei Personen geschaffen werden, um Prüferressourcen zu schonen.

3. Einführung von Fortbildungsstufen und attraktiven Abschlussbezeichnungen

Das Berufsbildungssystem bietet nach der Absolvierung der dualen Erstausbildung ein breites Spektrum an hochwertigen Fortbildungsabschlüssen der Höheren Berufsbildung. Für Betriebe besteht durch die Höhere Berufsbildung die Möglichkeit, wichtige Spezialisten oder Führungskräfte bzw. künftige Unternehmer zu qualifizieren und künftigen hochqualifizierten Personalbedarf zu sichern.

Die bekanntesten Abschlüsse der Höheren Berufsbildung im Handwerk sind der/die Handwerksmeister/in (Stufe 6 des Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)), der/die Servicetechniker/in (Stufe 5 DQR) und der/die Geprüfte Betriebswirt/in (Stufe 7 DQR). Auf den Stufen 6 und 7 entsprechen die Abschlüsse nach dem DQR dem Kompetenzniveau von akademischen Bachelor- bzw. Masterabschlüssen.

Die Vielfalt der ca. 200 anerkannten, bundeseinheitlichen Fortbildungsabschlüsse mit sehr heterogenen Bezeichnungen wird in der Öffentlichkeit als intransparent empfunden. Für junge Menschen und deren Eltern, die nach der allgemeinbildenden Schulzeit eine Entscheidung über die Aufnahme eines Studiums oder einer Berufsbildung treffen, wären transparente Karrierestufen, die sich an eine duale Erstausbildung anschließen, deshalb ein entscheidendes Attraktivitätsmerkmal des Berufsbildungssystems.

<u>Bewertung der Einführung von Fortbildungsstufen gem. § 53 a BBiG (neu) / § 42 a HwO (neu)</u>

Dem Bedürfnis nach mehr Orientierung und Transparenz in der Höheren Berufsbildung trägt der Entwurf des Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der Berufsbildung Rechnung, indem die bisherige berufliche Aufstiegsfortbildung in aufeinander aufbauende Stufen gegliedert wird. Vorgesehen sind die folgenden Stufenbezeichnungen:
1. Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in
2. Bachelor Professional
3. Master Professional.

Die Stufenbezeichnungen sollen im Regelfall mit der Fortbildungsabschlussbezeichnung verbunden werden. Im Bereich des Handwerks bleibt der/die Handwerksmeister/in als geschützte Abschlussbezeichnung erhalten und wird durch den Titel Bachelor Professional ergänzt.

Der ZDH begrüßt diesen Ansatz ausdrücklich, denn Fortbildungsstufen, die ähnlich wie im akademischen Bildungssystem mit international verständlichen und wiedererkennbaren Abschlussbezeichnungen verknüpft werden, stärken die Höhere Berufsbildung und machen diese öffentlich sichtbar. Zugleich senden mit den Fortbildungsstufen verbundene attraktive Titel für die Absolventen der Höheren Berufs-

bildung ein Signal der gesellschaftlichen Wertschätzung aus.

Die Handwerksorganisation begrüßt zudem, dass der Handwerksmeistertitel durch die neue Stufenbezeichnung „Bachelor Professional“ nicht verdrängt, sondern lediglich ergänzt wird. Auch für die Fortbildungsabschlüsse in nichthandwerklichen Berufen sollte es nicht ausgeschlossen sein, etablierte Fortbildungsabschlussbezeichnungen zu erhalten.

So sehr der ZDH den Schritt zur Einführung von international verständlichen Fortbildungsstufenbezeichnungen begrüßt, vermisst er die Aufnahme des sowohl im Handwerk als auch in Industrie und Handel zunehmend etablierten Begriffs der „Höheren Berufsbildung“. Diese Bezeichnung wird seit mehreren Jahren für die anerkannten Fortbildungen nach BBiG und HwO verwendet und knüpft unmittelbar an die englische Bezeichnung „Higher Vocational Education and Training“ (Higher VET) an, die in der EU gebräuchlich ist. Der ZDH spricht sich deshalb dafür aus, den auch im Koalitionsvertrag der Bundesregierung aufgenommenen Begriff der „Höheren Berufsbildung“ in das BBiG sowie in die HwO aufzunehmen.

Praktische Auswirkungen der Neuregelung

Die Einführung der Titel „Bachelor Professional“ und „Master Professional“ ist ein wichtiger Beitrag zur Internationalisierung der beruflichen Bildung und unterstützt die Mobilität von Fachkräften. Unternehmen im Ausland können darüber deutsche berufliche Fortbildungsabschlüsse besser einordnen. Für selbständige Handwerksmeisterinnen und -meister verbessern sich die Chancen, Aufträge auf globalen Märkten zu erhalten.

Durch den sprachlichen Zusatz „Professional“ wird die Praxisnähe der Höheren Berufsbildung sprachlich zum Ausdruck gebracht und zugleich eine klare Abgrenzung gegenüber den eingeführten Abschlussbezeichnungen der Hochschulen vorgenommen. Verwechslungsgefahren und Missverständnisse bei der Interpretation der Bildungstitel werden aus Sicht des Handwerks durch diesen Zusatz ausgeschlossen. Zugleich wird jedoch die Gleichwertigkeit der Höheren Berufsbildung mit der akademischen Bildung deutlich sichtbar gemacht.

Kurz zusammengefasst:

1. Fortbildungsstufen mit attraktiven und international verständlichen Bezeichnungen (Berufsspezialist, Bachelor Professional und Master Professional) werden unterstützt.
2. Etablierte Fortbildungsabschlussbezeichnungen müssen erhalten und durch die neuen Fortbildungsstufenbezeichnungen ergänzt werden.
3. Der Begriff „Höhere Berufsbildung“ soll statt „höherqualifizierende“ Berufsbildung im BBiG verwendet werden.

Bewertung sonstiger Vorschriften des BBiMoG im Überblick

Über die Bewertung der o. g. Schwerpunktthemen des BBiMoG hinausgehend bewertet der ZDH die folgenden Regelungen des BBiMoG positiv:

Teilzeitberufsausbildung (§ 7a)

Die Neuregelung der Teilzeitberufsausbildung und ihre Loslösung von den Vorschriften zur Verkürzung der Gesamtausbildungsdauer erweitern den Anwendungsspielraum für diese Ausbildungsform. Eine Teilzeitberufsausbildung wird

nicht länger auf Personen beschränkt, die besonders leistungsfähig sind und deshalb die Ausbildungsziele in verkürzter Gesamtzeit erreichen können, sondern auch für solche Personen ermöglicht, die eine Berufsausbildung in Teilzeit nur bei proportionaler Verlängerung der Gesamtdauer der Ausbildung bewältigen können.

Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen gestuften Ausbildungsberufen (§ 5 Absatz 2 a und b)

Der ZDH begrüßt die neuen Möglichkeiten zur Anrechnung von erbrachten Prüfungsleistungen im Rahmen von gestuften Ausbildungsmodellen. Auch die zeitliche Anrechnung einer zweijährigen auf die aufbauende dreijährige Ausbildung im Einvernehmen der Vertragsparteien ist zu begrüßen.

Ausweisung von berufsschulischen Leistungsfeststellungen auf dem Prüfungszeugnis der Kammer (§ 37 Absatz 3 BBiG (neu) / § 31 Absatz 3 HwO (neu)

Die Ausweisung berufsschulischer Leistungsfeststellungen auf dem Prüfungszeugnis der Kammer bricht mit dem in der Berufsbildung etabliertem Grundsatz, dass die Abschluss- und Gesellenprüfungen von den beiden Lernorten (Schule und Betrieb) getrennte Leistungsbewertungen am Ende der Ausbildungszeit darstellen. Insofern wird die vom Bundesrat aufgestellte Forderung nach einer antragsunabhängigen Ausweisung einer Durchschnittsnote aus der Berufsschule auf dem Kammerzeugnis sehr kritisch bewertet. Dies dürfte kaum im Interesse derjenigen Auszubildenden liegen, deren Leistungen in der Berufsschule schlechter als in der betrieblichen Ausbildung und in der Abschlussprüfung sind. Die im Gesetzesentwurf vorgesehene Regelung, wonach die Schulnote nur auf Antrag auf dem Kammerzeugnis ausgewiesen wird, hält der ZDH für mehr als ausreichend, um den Interessen des Lernortes Berufsschule in der dualen Ausbildung Rechnung zu tragen.

Erhöhung der Dauer von Auslandsaufenthalten während der Berufsausbildung (§ 76 Absatz 3 Satz 2)

Der ZDH begrüßt die Entbürokratisierung von Auslandsaufenthalten während der Ausbildung durch Verlängerung der Aufenthaltsdauer ohne Erfordernis eines mit der zuständigen Stelle abgestimmten Ausbildungsplans.

Bewertung von über den Gesetzentwurf hinausgehenden Vorschlägen zur Änderung des Berufsbildungsrechts

In der politischen Diskussion über die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes werden zum Teil Forderungen gestellt, die bislang keinen Niederschlag im Gesetzesentwurf gefunden haben. Zu den nachfolgenden Punkten positioniert sich der ZDH wie folgt:

Bezahlte Freistellungsansprüche für ehrenamtliche Prüfer

Ein vollumfänglicher Lohnfortzahlungsanspruch für ehrenamtlich Prüfende würde die Prüfungskosten massiv in die Höhe treiben. Da die Kosten durch die von den Ausbildungsbetrieben zu zahlenden Prüfungsgebühren finanziert werden, sind Kostensteigerungen unbedingt zu vermeiden.

Die Entschädigungsleistungen, die Handwerkskammern den Prüfenden für Fahrtkosten, Zeitversäumnis und Materialkosten zahlen, sind als angemessen für die Ausübung eines Ehrenamtes anzusehen. Die Entschädigungsleistungen für Zeitversäumnis der Handwerkskammern

liegen in der Praxis deutlich oberhalb der Sätze nach § 16 JVEG (derzeit 6 €/h).

Freistellung von erwachsenen Auszubildenden für den Berufsschulbesuch

Die Übertragung von Schutzvorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes auf volljährige Auszubildende ist nicht notwendig und würde eine weitere Belastung für die Ausbildungsbetriebe bedeuten. Volljährigen Auszubildenden kann nach einem fünfstündigen Berufsschultag durchaus zugemutet werden, am Nachmittag in den Betrieb zurückzukehren, um dort zu lernen und zu arbeiten. Eine Diskriminierung gegenüber Minderjährigen liegt wegen der höheren Belastbarkeit aufgrund des fortgeschrittenen Lebensalters nicht vor. Ein gesetzgeberischer Handlungsbedarf ist auch deshalb nicht gegeben, weil Tarifparteien die Arbeitsplicht an Berufsschultagen jederzeit in Ausbildungstarifverträgen regeln könnten. Das BBiG sollte nicht zum umfassenden Ersatzinstrument für sozialpartnerschaftlich ausgehandelte Tarifverträge werden.

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Bildung, Forschung u. Technikfolgenabschätzung
Ausschussdrucksache
19(18)124b
09.10.2019

STELLUNGNAHME

Berlin, 9. Oktober 2019

Deutscher Industrie- und Handelskammertag

DIHK-Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung am 16. Oktober 2019 zum

Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung (BBiGMoG)

Vorbemerkung

Der Gesetzesentwurf zur Änderung des Berufsbildungsgesetzes setzt ein wichtiges Signal zur Steigerung der Attraktivität der Beruflichen Bildung. Durch die geplanten Änderungen der Vorschriften zur Prüfungsdurchführung in der Aus- und Fortbildung werden die ehrenamtlichen Prüfer entlastet, wenngleich es weiteren Handlungsbedarf gibt. Die vorgesehene Einführung von neuen Abschlussbezeichnungen in der Höheren Berufsbildung ist dazu geeignet, die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung hervorzuheben und die Berufliche Bildung insgesamt zu stärken. Jedoch trägt der vorliegende Entwurf der Entwicklung der Digitalisierung nicht ausreichend Rechnung. Im Gegenteil: Er schränkt moderne Kommunikationswege ein.

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag nimmt zu ausgewählten Punkten des vorliegenden Gesetzesentwurfs, die insbesondere die Prüfungs- und Umsetzungspraxis in den Industrie- und Handelskammern betreffen, wie folgt Stellung:

1. Prüfungen

a) Weitere Entlastung des Ehrenamts schaffen - Praktische Prüfungen mit zwei Prüfern ermöglichen

Im Unterschied zu anderen Prüfungsbereichen, bei denen Prüfer dienstverpflichtet sind, sind im Bereich des Berufsbildungsgesetzes ausschließlich ehrenamtliche Prüfer tätig. Derzeit engagieren sich allein bei den Industrie- und Handelskammern mehr als 150.000 ehrenamtliche Prüferinnen und Prüfer in über 30.000 Prüfungsausschüssen. Sie führen jährlich mehr als 600.000 Prüfungen durch und sind damit das Rückgrat der Beruflichen Bildung.

Es ist in den vergangenen Jahren für die Kammern immer schwieriger geworden, eine ausreichende Zahl von Fachexperten als Prüfer in der Beruflichen Bildung zu gewinnen. Die demografische Entwicklung, steigender zeitlicher Aufwand durch komplexere Prüfungen, eine zunehmende Arbeitsverdichtung, Termindruck, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ein

DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V.
Besucheranschrift: Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte | Postanschrift: DIHK | 11052 Berlin
Tel. 030-20308-0 | Fax 030-20308-1000 | Internet: www.dihk.de

sich verschärfender Fachkräftemangel führen dazu, dass es Betrieben und Berufsschulen immer öfter schwer fällt, Mitarbeiter und Lehrer im benötigten Umfang für die Prüfertätigkeit freizustellen. Daher sind dringend Entlastungen für das prüfende Ehrenamt vonnöten.

Der DIHK befürwortet, dass eine neue Regelung in das Berufsbildungsmodernisierungsgesetz aufgenommen wurde, welche - nach einstimmigem Beschluss des Prüfungsausschusses - die abschließende Abnahme der schriftlichen Prüfungen durch zwei Prüfer ermöglicht. Diese Regelung schafft eine Entlastung für die ehrenamtlichen Prüfer, es geht jedoch noch nicht weit genug. Ziel muss es sein, dass auch die abschließende Bewertung von praktischen Prüfungen durch zwei fachkundige Prüfungsausschussmitglieder ermöglicht wird, um damit das jeweils dritte Ausschussmitglied zu entlasten. Viele Prüfungsordnungen, insbesondere auch im Hochschulwesen, lassen bereits eine Bewertung von praktischen Prüfungsleistungen mit flüchtigem Charakter durch zwei Personen zu. Es ist nicht ersichtlich, warum diese höchstrichterlich als zulässig beurteilte Regelung nicht auch in das BBiMoG übernommen wurde.

Da ein Prüfer für die Abnahme und Bewertung der praktischen Prüfung durchschnittlich mindestens eine Stunde benötigt, führt das rechtlich unnötige Erfordernis des dritten Prüfers dazu, dass jährlich mindestens 600.000 Stunden ehrenamtliche Prüfertätigkeit anfallen. Dies belastet die entsendenden Betriebe, Berufsschulen und dem Wirtschaftsstandort Deutschland in erheblichem und zugleich vermeidbarem Ausmaß.

Erst wenn die abschließende Abnahme und Bewertung einer Prüfung in der Aus- und Fortbildung durch zwei Prüfer auch bei praktischen Prüfungen möglich ist, wird das Ehrenamt ausreichend entlastet.

b) <u>Weitere Entlastung des Ehrenamtes schaffen: Möglichkeit zur Nutzung des Antwort-Wahl-Verfahrens ausweiten</u>

Im Bereich der schriftlichen Prüfungsleistungen ist die Bewertung derjenigen Aufgaben, zu deren Bearbeitung der Prüfling freie Texte formuliert, naturgemäß besonders aufwändig. Das BBiMoG sieht hierzu im § 42 Abs. 4 BBiG eine neue Regelung vor. Diese erlaubt es unter bestimmten Voraussetzungen, dass die Bewertung von Prüfungsleistungen, die im Rahmen des Antwort-Wahl-Verfahrens erbracht wurden, nicht durch die Prüfer, sondern mittels entsprechender Software automatisch ausgewertet werden können. Damit regelt der Gesetzgeber allerdings in Bezug auf das Antwort-Wahl-Verfahren nur das „Wie“ und nicht das „Ob“. So dürfte die Neuregelung allerdings weitgehend ins Leere laufen. Damitliegt die große Verantwortung bei den Beteiligten der Ordnungsverfahren, damit das Antwort-Wahl-Verfahren zur Anwendung kommen kann und das Ehrenamt entlastet. .

c) <u>Keine bezahlte Freistellung von Prüfern einführen</u>

Im Rahmen der Novelle des Berufsbildungsgesetzes steht der Vorschlag im Raum, dass Arbeitgeber künftig verpflichtend Prüfer von deren Tätigkeit im Betrieb freistellen und die Kammern die Lohnkosten erstatten sollen. Dies solle zu einer höheren Motivation von bereits tätigen Prüfern führen und dabei helfen, neue zu gewinnen. Diese Einschätzung ist ein Trugschluss.

DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V.
Besucheranschrift: Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte | Postanschrift: DIHK | 11052 Berlin

Tel. 030-20308-0 | Fax 030-20308-1000 | Internet: www.dihk.de

Die Umsetzung des Vorschlags würde den ehrenamtlichen Charakter der Prüfertätigkeit gefährden und langfristig gänzlich in Frage stellen. Denn Prüfer übernehmen ihre Tätigkeit bislang nicht vorrangig aus monetären Erwägungen, sondern weil ihnen gesellschaftliche Verantwortung, die Ausbildung junger Menschen, der Fachkräftenachwuchs, das Wohl der eigenen Branche oder der fachliche Austausch mit anderen Experten am Herzen liegen. Sie tun dies nicht nur während der betrieblichen Kernzeiten, sondern etwa auch in den Abendstunden oder am Freitagnachmittag. Ein genereller Anspruch auf Freistellung mit vollem Lohnausgleich könnte die zentralen Motivationsfaktoren konterkarieren, Fehlanreize setzen und letztlich zur Kommerzialisierung unseres Prüfungswesens führen.

Kernidee eines jeden ehrenamtlichen Engagements ist das Prinzip der Freiwilligkeit. Prüferinnen und Prüfer stellen freiwillig ihre Expertise zur Verfügung und erhalten dafür Anerkennung durch Betriebe, Azubis und Gesellschaft. Unternehmen stellen freiwillig Mitarbeiter für die Abnahme der Prüfungen frei und sorgen damit für ihre Fachkräfte von morgen. Dieses Prinzip wird bedroht, wenn es Fachkräften künftig attraktiver erscheint, zeitweise einer bezahlten Tätigkeit als anstelle ihrer eigentlichen Tätigkeit im Betrieb nachzugehen. Das seit Jahrzehnten verlässliche, vom Ehrenamt getragene System könnte mittel- und langfristig von kommerziell tätigen und praxisfernen Prüfern ersetzt werden und das Erfolgsrezept der Beruflichen Bildung, nämlich Qualität durch Praxis, beschädigen. Folge wäre der Verlust von Praxisnähe und beruflicher Expertise, die essenziell sind, um handlungsorientierte Prüfungen abzunehmen. Gleichzeitig entstünde Gefahr für die bewährte Parität in den Prüfungsausschüssen. Aus Kostengründen wäre es kaum vorstellbar, jeweils drei vollbezahlte Prüfer weiter paritätisch von Gewerkschaften, Arbeitgebern und Berufsschulen besetzen zu lassen.

Hinzu käme bei einer Kostenerstattung durch die zuständigen Stellen eine enorme Bürokratielast für die Unternehmen und eine personalintensive Umverteilungsbürokratie in den IHKs mit diffusen Verteilungswirkungen. Die Kammern wären bei einer Übernahme der Lohnkosten für Prüfer zur Gegenfinanzierung gezwungen und müssten ihre Prüfungsgebühren drastisch erhöhen. Leidtragend wären vor allem kleinere Betriebe, die sich höhere Gebühren nur schwerlich leisten könnten oder denen der bürokratische Aufwand für die Erstattung der Lohnkosten zu groß wäre. Folge könnte sogar ein Rückzug solcher Betriebe aus der Ausbildung sein. Ein Anspruch auf verpflichtende Erstattung durch die Kammern dazu führen, dass individuelle Löhne bzw. Gehälter ermittelt und erstattet werden müssten. Der bürokratische Aufwand dafür wäre ein zusätzlicher Kostentreiber für die Ausbildungsgebühren. Der Lohn kann sich von Prüfung zu Prüfung verändern oder müsste erst aus durchschnittlichen Tagessätzen im Prüfungsmonat errechnet werden. Ein Meister oder Betriebswirt aus dem Maschinenbau würde zudem weit mehr an Erstattung erhalten als etwa eine Fachkraft aus den Bereichen Handel oder Hotel und Gaststätten. Eine Debatte über unterschiedliche Erstattungen unter Prüfern würde zu einem neuen Ungerechtigkeitsgefühl führen und die Bereitschaft, sich zu engagieren, nicht etwa erhöhen, sondern verringern.

Die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes muss das Ehrenamt in der Beruflichen Bildung stärken und darf es nicht etwa schwächen. Der DIHK setzt sich daher dafür ein, dass es beim bewährten System eines freiwilligen Engagements von ehrenamtlichen Prüfern und entsendenden Betrieben bleibt und für alle Prüferinnen und Prüfer eine gleich hohe

DIHK | **Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V.**
Besucheranschrift: Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte | Postanschrift: DIHK | 11052 Berlin

Tel. 030-20308-0 | Fax 030-20308-1000 | Internet: www.dihk.de

Aufwandsentschädigung gezahlt wird, die sich an der Entschädigung für ehrenamtliche Richter nach dem Justizvergütungs- und Entschädigungsgesetz orientiert.

2. Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung herausstellen – Neue Abschlussbezeichnungen der Höheren Berufsbildung einführen

Die IHK-Organisation unterstützt, die im Kabinettsentwurf verankerten, neuen Abschlussbezeichnungen „Geprüfter Berufsspezialist“, „Bachelor Professional“ und „Master Professional“ für die berufliche Fortbildung uneingeschränkt. Diese Abschlussbezeichnungen bringen die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung auch sprachlich zum Ausdruck und sie unterscheiden sich i klar von den Abschlussbezeichnungen der Hochschulen. Des Weiteren unterstreichen sie die Praxisnähe und besonderen Fähigkeiten von Industriemeistern, Fachwirten oder Bilanzbuchhaltern.

Die neuen Gattungsbegriffe können dazu beitragen, den Blick von Eltern, Lehrern sowie zukünftigen Fachkräften auf die wertigen und praxisnahen Fortbildungsabschlüsse der Beruflichen Bildung zu lenken. Auf diese Weise könnten noch mehr Menschen für einen chancenreichen Weg in der Beruflichen Bildung begeistert werden. Denn gerade in diesem Bereich sind der Fachkräftemangel der Unternehmen besonders groß und die Einkommens- und Beschäftigungsperspektiven exzellent: Fortbildungsabsolventen verdienen gutes Geld, häufig sogar mehr als Akademiker, und sind noch seltener arbeitslos als Hochschulabsolventen. Die Begriffe Bachelor und Master Professional könnten den Unternehmen perspektivisch ihre Suche nach Fachkräften erleichtern, da sich mehr Personen dafür entscheiden dürften, einen solchen wertigen Abschluss zu erlangen.

Die Bezeichnungen Bachelor Professional und Master Professional im Berufsbildungsgesetz zu verankern wäre außerdem ein wichtiger Beitrag zur Internationalisierung der Beruflichen Bildung und unterstützt die Mobilität von Fachkräften. Gerade für Unternehmen im nichtdeutschsprachigen Raum sind die neuen Bezeichnungen eine wichtige Hilfestellung, um berufliche Fortbildungsabschlüsse adäquat einordnen zu können. Hinzu kommt: Die Verwendung der Begriffe Bachelor Professional und Master Professional in den IHK-Übersetzungen von Fortbildungszeugnissen ist seit Jahren in zahlreichen Bundesländern gängige Verwaltungspraxis. Durch die Übersetzungen sind die geplanten neuen Begriffe in vielen Unternehmen und Personalabteilungen bereits bekannt.

Die Einführung der Abschlussbezeichnungen Bachelor und Master Professional ins Berufsbildungsgesetz entspricht zudem den verfassungsrechtlichen Vorgaben. So hat der Bund gemäß Grundgesetz gegenüber den Ländern das Vorrecht, das „Recht der Wirtschaft“ gesetzlich zu regeln. Daraus hat das Bundesverfassungsgericht die Befugnis des Bundesgesetzgebers abgeleitet, Regelungen zur Ordnung der Berufe im Bereich der Beruflichen Bildung zu erlassen und diesen Abschlussbezeichnungen zuzuordnen. Die geplanten Bezeichnungen Bachelor und Master Professional betreffen Fortbildungsabschlüsse, deren Gleichwertigkeit mit hochschulischen Bachelor- und Masterabschlüssen durch den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) belegt ist. Darüber hinaus grenzen sie sich durch den Zusatz „Professional“ hinreichend von den Hochschulgraden ab, so dass eine Verwechslungsgefahr nicht gegeben ist.

DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V.
Besucheranschrift: Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte | Postanschrift: DIHK | 11052 Berlin

Tel. 030-20308-0 | Fax 030-20308-1000 | Internet: www.dihk.de

3. Digitalisierung in der beruflichen Bildung voranbringen – Anpassungen vornehmen

Der vorliegende Gesetzentwurf trägt der Entwicklung der Digitalisierung nur ungenügend Rechnung. Er schränkt moderne Kommunikationswege ein und beharrt auf nicht mehr zeitgemäßen Schriftformerfordernissen. Daher setzt sich die IHK-Organisation für Anpassungen ein, insbesondere im Hinblick auf digitale Kommunikationsmöglichkeiten, die Zulässigkeit der elektronischen Übermittlung von Daten und die digitale Führung eines Berichtshefts.

a) Kommunikation erleichtern

Der heute am häufigsten genutzte Kommunikationsweg ist der digitale, z.B. durch Mailkommunikation oder Messaging-Systeme. Bisher sieht der § 34 Abs. 2 BBiG *Mailadressen* und *Telefonnummern* bei der Eintragung eines Berufsausbildungsverhältnisses nicht vor. Mit einer einfachen und pragmatischen Ergänzung des Kataloges in § 34 Abs. 2 BBiG um diese beiden Angaben würden sich die Kommunikationsmöglichkeiten den realen Gegebenheiten junger Menschen anpassen und sich neuen Entwicklungen nicht verschießen.

b) Schriftformerfordernis überprüfen

Ist durch Gesetz schriftliche Form vorgeschrieben, bedeutet es das Erfordernis der handschriftlichen Unterschrift (vgl. § 126 BGB). Soll die gesetzlich vorgeschriebene schriftliche Form durch die elektronische Form ersetzt werden, so muss der Aussteller der Erklärung dieser seinen Namen hinzufügen und das elektronische Dokument mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen (§ 126 a Abs. 1 BBiG).

Die IHK-Organisation entwickelt derzeit ein digitales Serviceportal Bildung, um eine effiziente, zeitgemäße und adressatengerechte Kommunikation mit Auszubildenden, Ausbildern und Prüfern zu gewährleisten. Vom Gesetzgeber vorgegebene Einschränkungen behindern nicht nur die Entwicklung dieses Portals, sondern die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung insgesamt. Sie schaffen unnötige Medienbrüche, die die Nutzer heutzutage nicht mehr hinnehmen wollen. Betroffen davon sind beispielsweise die Bestätigung des Eintrags des Berufsausbildungsvertrages (§ 11 BBiG) oder die Mitteilung von Prüfungsergebnissen (§ 37 BBiG). Diese dürfen nach dem vorliegenden Entwurf weiterhin nur in schriftlicher Form erfolgen; eine niedrigschwellige elektronische Übermittlung von Bestätigungen und Ergebnissen ist nicht zulässig. Solche einschränkenden Regelungen schaffen unnötige Medienbrüche und verhindern eine effiziente, zeitgemäße und adressatengerechte Kommunikation zwischen den zuständigen Stellen, den Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden. Daher sollten im BBiG vorgesehene Schriftformerfordernisse überprüft werden. Handelt es sich nicht um Verwaltungsakte, sondern um reine Verwaltungsmitteilungen der zuständigen Stellen, die keine Rechtswirkungen auslösen, sollte die Textform i.S.d. §126 b BGB ausreichen.

c) Berichtsheft digital führen - Ausdruck abschaffen

Auszubildende können sich schon länger entscheiden, ob sie ihr Berichtsheft (Ausbildungsnachweis) digital oder analog führen wollen. Führen sie es digital, muss es zur Anmeldung der

DIHK | **Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V.**
Besucheranschrift: Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte | Postanschrift: DIHK | 11052 Berlin

Tel. 030-20308-0 | Fax 030-20308-1000 | Internet: www.dihk.de

Abschlussprüfung vom Ausbilder und Auszubildenden unterzeichnet werden. Dies geht derzeit nur in Form einer qualifizierten elektronischen Signatur (im Sinne des § 3a Absatz 2 Satz 2 VwVfG) oder per DE-Mail mit elektronischem Personalausweis (eID oder nPA). Der Verbreitungsgrade qualifizierter elektronischer Signaturen bzw. DE-Mails sind bei kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie Auszubildenden ist quasi nicht vorhanden. Ohne Anwendung der elektronischen Unterschrift muss das elektronisch geführte Berichtsheft zu Schluss wieder ausgedruckt und händisch unterschrieben werden. Die erst 2018 geschaffene Möglichkeit ein Berichtsheft digital zu führen scheitert dadurch bislang daran, dass sie weder praxistauglich noch kostengünstig ist. Zur Unterzeichnung des digitalen Berichtsheftes sollte eine im Wege der mechanischen Vervielfältigung hergestellte Namensunterschrift (eingescannte Unterschrift) analog zu § 793 Abs. 2 Satz 2 BGB genügen. Der § 43 Abs. 1 Nr. 2 BBiG sollte entsprechend angepasst werden und lauten

> *„Zur Abschlussprüfung ist zuzulassen, […] wer an vorgeschriebenen Zwischenprüfungen teilgenommen sowie einen Ausbildungsnachweis nach § 13 Satz 2 Nummer 7 mit einer vom Ausbilder und Auszubildenden im Wege der mechanischen Vervielfältigung hergestellte Namensunterschrift vorgelegt hat und […]*

4. Weitere Punkte des Gesetzesentwurfes

a) Mindestausbildungsvergütung

Durch die neu eingeführte Regelung zur Mindestausbildungsvergütung definiert der Gesetzesentwurf eine monatliche Mindestvergütung ausschließlich für den Zeitraum des 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2023. Die Fortschreibung der Mindestvergütungshöhe ab dem Jahr 2024 soll vom Bundesministerium für Bildung und Forschung spätestens bis zum 1. November eines jeden Kalenderjahres für das folgende Kalender im Bundesgesetzblatt bekannt gegeben werden. Dies ist nach Ansicht des DIHK zu spät. Ausbildungsverträge werden auch mit einem längeren Vorlauf geschlossen. Sowohl Ausbildungsbetrieb als auch Auszubildende brauchen Klarheit über die Höhe der Mindestvergütung, um einen Ausbildungsvertrag schließen zu können. Die Ausbildungsvergütung ist ein wesentliches Vertragsmerkmal des Ausbildungsvertrages und muss vor Eintragung durch die zuständigen Stellen auf ihre Angemessenheit geprüft werden.

b) Teilzeitausbildung

Der DIHK unterstützt die Verbesserung der Teilzeitregelung. Unklar bleibt für die Praxis jedoch, wie das Teilzeitmodell neben dem betrieblichen Teil auch in den Berufsschulen Anwendung finden soll. Bei einer Reduzierung der Ausbildungszeit auf 50% würde sich die Ausbildungsdauer auf 4,5 Jahre erhöhen. Wenn es kein Teilzeitmodell in den Berufsschulen gibt, müsste der Auszubildende die gesamten ersten drei Jahre fast nur in der Berufsschule und die letzten 1,5 Jahre ausschließlich im Betrieb verbringen. Da dies weder den Lernerfolg des Auszubildenden sichert noch für Betriebe eine attraktive Möglichkeit darstellt, würde die neue Regelung kaum genutzt werden. Wichtig ist es, dass parallel dazu die Länder im Rahmen ihrer Verantwortung entsprechende Regelungen für die Berufschulzeiten schaffen.

DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V.
Besucheranschrift: Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte | Postanschrift: DIHK | 11052 Berlin

Tel. 030-20308-0 | Fax 030-20308-1000 | Internet: www.dihk.de

c) Durchlässigkeit durch Anrechnung bei zwei- und dreijährigen Berufen

Der DIHK befürwortet die gesetzliche Verankerung der Möglichkeit, Prüfungsleistungen zwischen zwei- und drei-/dreieinhalbjährigen Berufen anrechnen zu können. Sie trägt auf der einen Seite dazu bei, für Auszubildende das Erbringen und für zuständige Stellen das Abnehmen doppelter Prüfungsleistungen zu vermeiden. Auf der anderen Seite gibt die Regelung Auszubildenden, welche die Prüfung am Ende ihrer drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildung nicht bestanden haben, eine Perspektive, künftig zumindest in einem zweijährigen Beruf einen Abschluss zu erwerben. Das ist rechtlich bislang nicht abgesichert. Die praktische Umsetzung ist in der neuen Regelung nicht festgelegt worden und muss künftig durch die Sozialpartner und zuständigen Stellen berufsspezifisch konkretisiert werden. Dabei ist es besonders wichtig, dass die Anrechnung in beide Richtungen nicht pauschal festgelegt oder bildungspolitisch abgelehnt wird. Sie muss auf berufsspezifischer, fachlicher Grundlage diskutiert und beschrieben werden. Die zusätzlichen Prozessschritte, die durch die neu geregelte Anrechnung bei den zuständigen Stellen entstehen, z.B. durch ein Antragsverfahren, müssen praktikabel sein und dürfen keinen zusätzlichen bürokratischen Aufwand mit sich bringen.

DIHK | **Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V.**
Besucheranschrift: Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte | Postanschrift: DIHK | 11052 Berlin

Tel. 030-20308-0 | Fax 030-20308-1000 | Internet: www.dihk.de

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Bildung, Forschung u. Technikfolgenabschätzung
Ausschussdrucksache
19(18)124c
09.10.2019

Die duale Berufsausbildung muss auch für Ausbildungsbetriebe weiter attraktiv bleiben

Stellungnahme der BDA zum Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der Beruflichen Bildung

9. Oktober 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. Getragen wird das System ganz wesentlich von den Betrieben, die jährlich rund 24 Mrd. € in die Ausbildung ihrer gut 1,3 Mio. Auszubildenden investieren. Die Bereitschaft der Arbeitgeber, in einem derartig großen Umfang in die Qualifizierung und berufliche Integration von Jugendlichen zu investieren, ist im internationalen und europäischen Vergleich einzigartig. Für den Erfolg der Berufsausbildung ist es daher entscheidend, dass die Rahmenbedingungen nicht nur für Auszubildende, sondern auch für Ausbildungsbetriebe und Arbeitgeber attraktiv sind bzw. bleiben. Insbesondere vor dem Hintergrund der Einführung der Mindestausbildungsvergütung dürfen daher keine weiteren, über den Gesetzentwurf hinausgehenden Belastungen für die Betriebe aufgenommen werden. Vor diesem Hintergrund sind aus Sicht der Arbeitgeber die folgenden Punkte von zentraler Bedeutung für das weitere Gesetzgebungsverfahren:

Mindestausbildungsvergütung
Muss im zweiten und dritten Ausbildungsjahr jeweils um 100 Euro gesteigert werden, nicht um 18 % bzw. 35 %

Begründung: Die Forderung entspricht dem gemeinsamen Vorschlag, um den BDA-Präsident Kramer und DGB-Vorsitzender Hoffmann von der Bundesregierung gebeten worden waren, der auch in diesem Detail korrekt umgesetzt werden muss.

Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)
Darf nicht in das BBiG aufgenommen oder gar separat rechtlich verankert werden

Begründung: Der DQR ist ein bildungspolitisches Transparenzinstrument, das keiner rechtlichen Verankerung bedarf und erst recht nicht für die Ableitung von Rechtsansprüchen geeignet ist.

Abschlussbezeichnungen der höherqualifizierenden Berufsbildung
Etablierte Bezeichnungen dürfen nicht verändert werden

Begründung: Etablierte Bezeichnungen wie Meister/-in, Fachwirt/-in oder Fachkaufmann/-frau sind von den Sozialpartnern konzertiert geschaffen worden, in der Gesellschaft, Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt anerkannt, werden von den Beschäftigten und den Unternehmen hochgeschätzt und haben eine wichtige Orientierungs- und Identifizierungsfunktion. Die Arbeitgeber halten es daher für ab-

solut erforderlich, dass die alten Bezeichnungen uneingeschränkt erhalten bleiben. Unter dieser Prämisse ist es völlig indiskutabel, dass per ministerieller Vorgabe das besondere öffentliche Interesse an der Beibehaltung etablierter Bezeichnungen negiert werden kann und diese abgeschafft werden können. Deshalb muss die Einschränkung im Gesetzestext entfallen, wonach nur "bei besonderem öffentlichem Interesse" die bisherige Abschlussbezeichnung fortbesteht.

Duales Studium
Betriebliche Praxisphasen praxisintegrierender dualer Studiengänge dürfen nicht in das BBiG aufgenommen werden

Begründung: Die Folge wäre, dass diese dualen Studiengänge nicht mehr flexibel an die Erfordernisse und Gestaltungsinteressen der Betriebe und Hochschulen angepasst werden können und in der Konsequenz die Unternehmen deutlich reduziert – wenn überhaupt – ihre hervorragenden dualen Studiengänge anbieten würden.

Freistellung ehrenamtlicher Prüfer
Keine Ausweitung der Ansprüche ehrenamtlicher Prüfer auf bezahlte Freistellung samt Kostenübernahme durch die Kammern

Begründung: Für die Tätigkeit als ehrenamtlicher Prüfer besteht durch § 616 BGB bereits ein angemessener Anspruch auf bezahlte Freistellung.

Freistellung von Auszubildenden
Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (5.12., 16.30 Uhr, als Gesprächstermin in Berlin) dürfen nicht auf volljährige Auszubildende ausgeweitet werden

Begründung: Die Regelungen des JArbSchG dienen dem besonderen Schutz von Kindern und Jugendlichen und sind explizit nicht für volljährige Personen vorgesehen.

Abnahme von Prüfungsleistungen
Muss bei allen nicht ausschließlich mündlich zu erbringende Prüfungsleistungen durch zwei Prüfer/-innen möglich sein

Begründung: Der Gesetzentwurf sieht lediglich bei nicht flüchtigen Prüfungsleistungen die Abnahme durch zwei Prüfer/-innen vor. Damit müssen in fast allen Ausbildungsberufen praktische Prüfungsleistungen weiter durch mindestens drei Prüfer/-innen abgenommen werden. Die angestrebte und dringend benötigte Erleichterung für das Ehrenamt wird somit nicht erreicht.

Im Einzelnen

Wenn Mindestausbildungsvergütung dann muss der Sozialpartnervorschlag 1:1 umgesetzt werden (§ 17 Abs. 2 Nr. 2, 3 und 4)

Unstrittig ist, dass allen Auszubildenden eine angemessene Ausbildungsvergütung zusteht. Dies wird bereits durch den aktuellen § 17 Abs. 1 BBiG, der die Gewährung einer angemessenen Vergütung für Auszubildende festschreibt, sowie durch die Tarifautonomie der Sozialpartner garantiert: In Tarifverhandlungen einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Ausbildungsvergütungen, die sowohl die Wirtschaftskraft der Betriebe in den verschiedenen Branchen und Regionen berücksichtigen, als auch die betriebliche Leistung und Lernanstrengungen der Auszubildenden angemessen vergüten. Eine gesetzliche Regelung, die in die Aufgaben der Tarifvertragsparteien eingreift, ist entsprechend nicht notwendig und wir lehnen sie ab.

Ungeachtet dessen hat die Bundesregierung an der Einführung einer MiAV festgehalten. DGB und BDA haben daher auf Bitten der Bundesregierung in enger Abstimmung mit dem ZDH einen Vorschlag zur Ausgestaltung der MiAV gemacht, wie sie ohne große Schäden für die Tarifautonomie eingeführt werden kann. Der gemeinsame Vorschlag der Sozialpartner wird durch den neuen § 17 weitgehend umgesetzt.

Die in § 17 Abs. 2 vorgesehene Mindestvergütung von 515 € im ersten Ausbildungsjahr ab 2020 ist ein Zeichen für die Wertschätzung der Lernanstrengungen der Auszubildenden, ohne ausbildende Betriebe generell zu überfordern, da die allermeisten tariflichen Vergütungen deutlich über dem neuen Mindestvergütungssatz liegen. Auch die vorgesehene Steigerung der Mindestvergütung im ersten Ausbildungsjahr auf 620 € bis 2023 und der

ab 2024 vorgesehene Anpassungsmechanismus sind tragbar. Richtig und wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass der Zeitpunkt des Beginns der Berufsausbildung maßgeblich für die Mindestvergütungssätze ist, die für die gesamte Dauer der Berufsausbildung gültig sind. Diese Regelung garantiert Planungssicherheit für die ausbildenden Betriebe. Vor dem Hintergrund der Einführung der Mindestausbildungsvergütung ist jedoch zu prüfen, inwieweit hierdurch gesetzlich geregelte Leistungen zur Ausbildungsförderung anzupassen sind.

Besonders hervorzuheben ist der durch § 17 Abs. 3 gesetzlich garantierte Vorrang von Tarifverträgen. Die Sozialpartner können hierdurch einvernehmlich von der MiAV abweichen, um spezifischen Problemen in der Branche oder in den Regionen Rechnung zu tragen. Dieser Tarifvorrang ist weder zeitlich noch materiell beschränkt und gilt ausschließlich für tarifgebundene Unternehmen. Er ist ein wesentlicher Bestandteil des Sozialpartnervorschlags und für die Akzeptanz der MiAV von entscheidender Bedeutung. Damit wird trotz Einführung der MiAV ordnungspolitisch das richtige Zeichen gesetzt: Die Gestaltung der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen bleibt maßgeblich Sache der Sozialpartner.

Nicht verständlich ist jedoch, dass der Gesetzentwurf bei der Erhöhung der Mindestvergütungssätze im zweiten und dritten Ausbildungsjahr vom Sozialpartnervorschlag abweicht. Laut § 17 Abs. 2 Nr. 2, 3 und 4 sollen die Mindestvergütungssätze im zweiten Ausbildungsjahr um 18 % bzw. 35 % im dritten und 40 % im vierten Ausbildungsjahr im Vergleich zum ersten Ausbildungsjahr angehoben werden. Diese Regelung weicht vom Sozialpartnervorschlag ab und führt zu einer deutlich steileren Erhöhung der Mindestvergütungssätze als dies die Sozialpartner vorgesehen haben. BDA und DGB haben einvernehmlich großzügige, aber dafür statische Steigerungen von je 100 € im zweiten und dritten Ausbildungsjahr vorgeschlagen. Laut Regierungsentwurf wird der Anstieg der Mindestvergütung vom ersten zum zweiten Ausbildungsjahr jedoch zum Beispiel bereits 2023 gut 110 € betragen und in den Folgejahren entsprechend weiter überproportional im Vergleich zu unserem Vorschlag ansteigen. Damit unterliegt die Erhöhung der Mindestvergütungssätze im zweiten und dritten Ausbildungsjahr gemäß Gesetzentwurf einer unverhältnismäßig hohen Dynamik und fällt deutlich zu hoch aus. Wir fordern, auch in diesem Punkt den Vorschlag der Sozialpartner eins zu eins umzusetzen.

Änderungsvorschlag:

a) In § 17 Abs. 2 Satz 1 Nummer 2 sind die Wörter „18 Prozent“ durch die Wörter „100 Euro“ zu ersetzen
b) In § 17 Abs. 2 Satz 1 Nummer 3 sind die Wörter „35 Prozent“ durch die Wörter „200 Euro“ zu ersetzen

Zudem ist es im Sinne der Planungssicherheit für Betriebe und Auszubildende erforderlich, dass die jährliche Anpassung der Mindestvergütungssätze möglichst früh durch das BMBF kommuniziert wird. Die statistische Auswertung der Entwicklung der Ausbildungsvergütungen muss vom Statistischen Bundesamt mit Vorliegen aller Daten umgehend erfolgen, so dass das BMBF zum 1. Februar eines Jahres die Entwicklung der Mindestvergütungssätze für das Folgejahr bekannt geben kann.

Änderungsvorschlag:

In § 17 Abs. 2 ist das Wort „November“ durch das Wort „Februar“ zu ersetzen

Positiv ist, dass ausweislich der Gesetzesbegründung die Regelungen zur Mindestvergütung nicht für besondere Vertragsverhältnisse im Sinne von § 26 BBiG gelten sollen. Anpassungsbedarf besteht demnach hinsichtlich des im Gesetzentwurf vorgesehenen Verweises von § 26 auf § 18 Abs. 3. In § 18 Abs. 3 wird im Wesentlichen geregelt, dass Ausbildende für die keine tarifvertragliche Vergütungsregelung gilt, Auszubildenden mindestens eine Vergütung in Höhe der Mindestvergütungssätze zu zahlen haben. Da diese Mindestvergütungssätze für Vertragsverhältnisse im Sinne von § 26 gerade nicht gelten sollen, ist der Verweis auf § 18 Abs. 3 zur Vermeidung von Rechtsunsicherheit zu streichen.

Änderungsvorschlag:

§ 26 ist die Angabe „§§ 18 bis 23 und 25“ durch die Angabe „§ 18 Abs. 1 und 2, §§ 19 bis 23 und 25“ zu ersetzen

Einführung des Begriffs „Höherqualifizierende Berufsbildung“ wird als Kompromiss begrüßt
(§§ 1 Abs. 4 Nr. 2 und 53)

Für Fortbildungen zum Zweck der Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit – sogenannte Aufstiegsfortbildungen – wird durch §§ 1 Abs. 4 Nummer 2 und 53 der Begriff „höherqualifizierende Berufsbildung“ eingeführt. Die Einführung wird als Kompromiss zwischen der Forderung der Einführung der Begrifflichkeit der „Höheren Berufsbildung“ und der Ablehnung dieser Begrifflichkeit aufgrund der damit nach Einschätzung vieler Berufsbildungsakteure einhergehenden Gefahr einer impliziten Abwertung der beruflichen Erstausbildung begrüßt.

Die vorgesehene Einführung neuer Abschlussbezeichnungen (Bachelor Professional, etc.) halten wir weder für notwendig noch für sinnvoll. Die bestehenden Bezeichnungen und das bewährte Procedere der Festlegung dieser durch die Sozialpartner im Ordnungsverfahren müssen erhalten bleiben.
(§§ 53b Abs. 4 Satz 2, 53c Abs 4 Satz 2, 53d Abs. 4 Satz 2 und 54 Abs. 3 Satz 3)

Gegen die neuen Abschlussbezeichnungen („Geprüfter Berufsspezialist / Geprüfte Berufsspezialistin“ nach § 53b sowie „Bachelor Professional“ nach § 53c und „Master Professional“ nach § 53d) spricht, dass sie ihre in der Gesetzesbegründung behauptete Orientierungsfunktion erst über Jahre, wenn nicht Jahrzehnte entwickeln müssten. Zum anderen suggerieren die neuen Bezeichnungen, dass Abschlüsse der beruflichen und akademischen Bildung gleichartig anstelle von gleichwertig seien. Dies ist aber gerade nicht der Fall. Auch künftig eröffnet ein Abschluss auf der zweiten Fortbildungsstufe (Bachelor Professional) eben nicht den Zugang zu einem akademischen Masterstudium. Die neuen Bezeichnungen bergen entsprechend die Gefahr, anstatt der kolportierten Orientierungsfunktion eher Intransparenz innerhalb des Bildungssystems zu schaffen und falsche Erwartungen zu wecken. Zudem passen die neuen Bezeichnungen nicht zum bestehenden System der beruflichen Bildung: Sie vermitteln die relativierende Botschaft, Qualität beruflicher Bildungsabschlüsse definiere sich über die Nähe oder Entsprechung zu akademischen Abschlüssen.

Daher fordern wir, die gut etablierten und anerkannten Abschlussbezeichnungen der beruflichen Fortbildung nach BBiG und HwO wie Meister/-in, Techniker/-in, Fachwirt/-in, Fachberater/-in, etc. zu erhalten. Es ist inakzeptabel, dass der Gesetzesentwurf unterschiedliche Regelungen und damit Handhabungen für die Fortbildungsbezeichnungen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) vorsieht. Es ist sicherzustellen, dass die Sozialpartner der jeweiligen Branchen weiterhin uneingeschränkt festlegen dürfen, welche Fortbildungsbezeichnungen sie für transparent und geeignet erachten. Es wäre inakzeptabel, wenn per ministerieller Vorgabe fehlendes „besonderes öffentliches Interesse“ konstatiert und auf dieser Basis bewährte Bezeichnungen wie z.B. der Industriemeister oder der Handelsfachwirt blockiert und abgeschafft würden. Entsprechend ist die Regelung zu streichen, dass die Sozialpartner nur dann die Fortbildungsbezeichnungen festlegen dürfen, wenn hieran ein im Gesetzentwurf nicht weiter definiertes „besonderes öffentliches Interesse“ besteht. Gleiches gilt auch für Bezeichnungen von Fortbildungsabschlüssen der zuständigen Stellen nach § 54.

Änderungsvorschlag:

In §§ 53b Abs. 4 Satz 2, 53c Abs. 4 Satz 2, 53d Abs. 4 Satz 2 und § 54 Abs. 3 Satz 3 sind jeweils die Wörter „sofern an der Voranstellung ein besonderes öffentliches Interesse besteht“ ersatzlos zu streichen

Einführung der drei <u>Fortbildungsstufen</u> wird begrüßt, aber es besteht noch Anpassungsbedarf
(§§ 53b Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3, 53c Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3, 53c Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3)

Nach § 53 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 muss in jeder Fortbildungsordnung künftig die Fortbildungsstufe des jeweiligen Abschlusses festgelegt werden. Die Untergliederung der Fortbildung nach § 53a Abs. 1 in drei Fortbildungsstufen greift die Praxis der Ordnungsarbeit in der beruflichen Bildung 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 Verankerung der Fortbildungsstufen im BBiG bestehen seitens der Arbeitgeber insoweit keine Einwände. Wichtig ist, dass die Einstufung der Fortbildungsabschlüsse auf die entsprechende Fortbildungsstufe im Zuge von Neuordnungsverfahren unter Einbindung der Sozialpartner und der Kammern erfolgen muss.

Änderungsbedarf sehen wir jedoch beim Abs. 2 Satz 2 der §§ 53b bis 53d. Hier wird für jede Fortbildungsstufe ein Lernumfang definiert, den Fortbildungen erfüllen müssen, damit diese der jeweiligen Stufe zugeordnet werden können. Wie in der Gesetzesbegründung ebenfalls herausgestellt wird, ist der Lernumfang jedoch kein Kriterium, das der Systematik der beruflichen Fortbildung nach BBiG entspricht. Der Umfang der Vorbereitung auf die Fortbildungsprüfung wird weder in Fortbildungsordnungen geregelt noch ist er Voraussetzung für die Zulassung zur Fortbildungsprüfung. Entsprechend wird im Zuge der Ordnungsarbeit kein Lernumfang definiert. Daher ist das Kriterium nicht für die Einstufung von Fortbildungsabschlüssen auf eine Fortbildungsstufe geeignet und sollte gestrichen werden.

Änderungsvorschlag:

Der jeweilige Abs 2 Satz 2 der §§ 53b bis 53d ist ersatzlos zu streichen. Entsprechend der Empfehlung 159 des BIBB-Hauptausschusses kann ein Verweis auf den durchschnittlichen Lernumfang, der zum Erwerb einer Qualifikation auf den jeweiligen Fortbildungsstufen angenommen wird, in die Gesetzesbegründung aufgenommen werden. Damit hätten die Angaben zum Lernumfang einen orientierenden Charakter.

Weiter sieht der Gesetzentwurf vor, dass der Regelzugang zu einer Prüfung der ersten Fortbildungsstufe der Abschluss eines anerkannten Ausbildungsberufs ist (§ 53b Abs. 3). Nach §§ 53c Abs. 3 und 53d Abs. 3 ist der Regelzugang zu einer Prüfung der zweiten und dritten Fortbildungsstufe ein Fortbildungsabschluss der vorherigen Stufe. Durch § 53c Abs. 3 wird für die zweite Fortbildungsstufe zudem der Abschluss eines anerkannten Ausbildungsberufs als Regelzugang definiert. In Fortbildungsordnungen ist es jedoch gängige Praxis, darüber hinaus als zusätzliche Option für alle drei Fortbildungsstufen auch einen Regelzugang zur Prüfung aufgrund von Berufspraxis bzw. Berufserfahrung zu ermöglichen. Die §§ 53b Abs. 3, 53c Abs. 3 und 53d Abs. 3 sollten um einen entsprechenden Regelzugang erweitert werden.

Änderungsvorschlag:

a) § 53b Abs. 3 ist wie folgt zu ändern:
   aa) Die Wörter „der Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf“ sind zu streichen
   bb) Hinter dem Wort „vorzusehen“ sind folgende Nummern 1 und 2 einzufügen:
   „1. der Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder
   2. der Nachweis von Berufspraxis, durch welche glaubhaft dargestellt werden kann, dass Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erworben worden sind, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.“

b) § 53c Abs. 3 ist wie folgt zu ändern:
   aa) In Nummer 2 ist nach dem Wort „Fortbildungsstufe“ das Wort „oder“ einzufügen
   bb) Nach Nummer 2 ist folgende Nummer 3 einzufügen:
   „3. der Nachweis von Berufspraxis, durch welche glaubhaft dargestellt werden kann, dass Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erworben worden sind, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.“
c) § 53d Abs. 3 ist wie folgt zu ändern:
   aa) Die Wörter „ein Abschluss auf der zweiten beruflichen Fortbildungsstufe“ sind zu streichen
   bb) Hinter dem Wort „vorzusehen“ sind folgende Nummern 1 und 2 einzufügen:
   „1. ein Abschluss auf der zweiten beruflichen Fortbildungsstufe oder
   2. der Nachweis von Berufspraxis, durch welche glaubhaft dargestellt werden kann, dass Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erworben worden sind, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.“

Für die erste Fortbildungsstufe ist in § 53b Abs. 2 weiter geregelt, dass durch eine Fortbildung auf dieser Stufe die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die in der Regel im Rahmen einer Berufsausbildung erworben wurden, sowohl vertieft als auch ergänzt werden müssen. Durch dieses kumulative Erfordernis werden Fortbildungen auf der ersten Fortbildungsstufe zu stark eingeschränkt, da es auf dieser Fortbildungsstufe durchaus sinnvoll sein kann, die im Zuge einer Berufsausbildung erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten „lediglich“ zu ergänzen und nicht weiter zu vertiefen.

Änderungsvorschlag:

In § 53b Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 ist hinter den Wörtern „vertieft hat und“ das Wort „/ oder“ einzufügen

Kein Bedarf für formale „<u>Anpassungsfortbildungen</u>“ nach BBiG (§§ 1 Abs. 4, 53e)

In Abgrenzung zur „höherqualifizierenden Berufsbildung“ können nach § 53e auch Fortbildungen zum Zweck des Erhalts bzw. der Anpassung der beruflichen Handlungsfähigkeit künftig als „Anpassungsfortbildung“ bundeseinheitlich geregelt werden. 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. Euro 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 die hohe Flexibilität und Volatilität der Formate und Lernformen aus. Anpassungsfortbildungen stellen eine zielgenaue, eng begrenzte, 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 daher eine Lösung für ein Problem an, das nicht existiert. Zugleich wird hierdurch tendenziell die Offenheit des freien Weiterbildungsmarktes gefährdet. Deshalb sollten Anpassungsfortbildungen nicht durch das BBiG geregelt werden.

Änderungsvorschlag:

a) § 1 Abs. 4 ist wie folgt zu ändern:
   aa) Die Ziffer 1 ist ersatzlos zu streichen
   bb) Hinter dem Wort „und“ ist das Wort „/ oder“ einzufügen
b) § 53e ist ersatzlos zu streichen

Stärkung des Anrechnungsmodells wird begrüßt, aber es besteht noch Anpassungsbedarf
(§ 5 Abs. 2)

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 den neuen § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2b in Verbindung mit § 44 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 gestärkt wird. Demnach werden Auszubildende automatisch vom ersten Teil der sogenannten gestreckten Abschlussprüfung oder der Zwischenprüfung eines drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufs befreit, wenn diese bereits eine Ausbildung in einem entsprechenden zweijährigen Ausbildungsberuf erfolgreich abgeschlossen haben. Voraussetzung hierfür ist, dass der drei- oder dreieinhalbjährige Ausbildungsberuf auf dem zweijährigen Ausbildungsberuf aufbaut.

Richtig ist in diesem Zusammenhang, dass die Regelung zur Anrechnung von Ausbildungszeiten einer zweijährigen Berufsausbildung auf eine drei- oder dreieinhalbjährige Berufsausbildung nach § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 konkretisiert wird. Künftig kann rechtssicher in der Ausbildungsordnung festgelegt werden, welche Ausbildungsberufe in welchem Umfang auf die jeweilige Ausbildungsdauer einer nachfolgenden Ausbildung anzurechnen sind. Die Anrechnung bedarf der Vereinbarung zwischen ausbildenden Betrieb und Auszubildenden. In Kombination mit den § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2b wird hierdurch Rechtssicherheit für die Anerkennung von Prüfungsleistungen und Ausbildungsdauer einer zweijährigen Berufsausbildung auf eine drei- bzw. dreieinhalbjährige Berufsausbildung geschaffen. Beide Regelungen werden daher ausdrücklich begrüßt.

Generell zu begrüßen ist auch, dass durch den neuen § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2a im Umkehrschluss Auszubildende, die den ersten Teil der gestreckten Abschlussprüfung einer drei- oder dreieinhalbjährigen Berufsausbildung bestanden haben, auch den Abschluss eines zweijährigen Ausbildungsberufs erwerben können. Voraussetzung ist auch hier, dass die drei- bzw. dreieinhalbjährige Berufsausbildung auf der zweijährigen Berufsausbildung aufbaut. Nicht nachvollziehbar ist jedoch die Einschränkung, dass Auszubildende nur dann den zweijährigen Berufsabschluss erwerben können, wenn sie den zweiten Teil der gestreckten Abschlussprüfung der drei- bzw. dreieinhalbjährigen Berufsausbildung nicht bestehen. Letztlich haben Auszubildende bereits mit erfolgreichem Bestehen des ersten Teils der gestreckten Abschlussprüfung eines drei- bzw. dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufs die gleiche bzw. eine gleichwertige Prüfungsleistung erbracht wie Auszubildende, die die Abschlussprüfung des entsprechenden zweijährigen Berufsabschlusses bestanden haben. Warum ihnen dennoch ausschließlich dann der Erwerb des Abschlusses des zweijährigen Ausbildungsberufs zugesprochen wird, wenn sie die drei- bzw. dreieinhalbjährigen Berufsausbildung nicht erfolgreich abschließen konnten, ist nicht nachvollziehbar. Diese Ungleichbehandlung muss ausgeräumt werden.

Änderungsvorschlag:
§ 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2a ist wie folgt zu fassen:
„dass im Fall einer Regelung nach Nummer 2 bei einem drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf, der auf einem zweijährigen Ausbildungsberuf aufbaut, mit dem Bestehen des ersten Teils der Abschlussprüfung gleichzeitig der Abschluss des zweijährigen Ausbildungsberufes erworben wird,“

Zur Stärkung der Rechtssicherheit bei bereits bestehenden Regelungen zur Anrechnung der Prüfungsleistungen zwischen zweijährigen und drei- bzw. dreieinhalbjährigen Berufsausbildungen sollte 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. Dies sollte spiegelbildlich auch für die Anrechnung des ersten Teils der gestreckten Abschlussprüfung eines drei- bzw. dreieinhalbjährigen Berufsabschlusses auf die Abschlussprüfung eines zweijährigen Berufsabschlusses gelten.

Änderungsvorschlag:

§ 5 Abs. 2 ist um folgende Ziffer 2c zu ergänzen:
„Ein drei- oder dreieinhalbjähriger Ausbildungsberuf gilt als aufbauend auf einen zweijährigen Ausbildungsberuf, wenn die in der Abschlussprüfung zum zweijährigen Ausbildungsberuf nachzuweisenden beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten insgesamt gleichwertig mit den Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten sind, die im ersten Teil der Abschlussprüfung des drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufs nachzuweisen sind, auch wenn einzelne zu erbringende Prüfungsleistungen voneinander abweichen."

Verbesserte Anrechnung beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungsdauer wird begrüßt, muss aber noch konkretisiert werden
(§ 7 Abs. 2)

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 in einem Bundesland nicht durch Rechtsverordnung geregelt ist, sieht der Gesetzentwurf nach § 7 Abs. 2 vor, dass künftig die zuständigen Stellen im Einzelfall entscheiden können, ob die berufliche Vorbildung entsprechend dem Antrag des Ausbildenden und des Auszubildenden angerechnet wird.

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 Ausbildenden und Auszubildende ohne Ermessensspielraum der zuständigen Stellen erfolgen.

Stärkung der Teilzeitausbildung wird begrüßt
(§ 7a)

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, derzeit vor allem Personen mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen offen.

Durch § 7a wird die Teilzeitausbildung als eine grundsätzlich für die Gestaltung von Ausbildungsverhältnissen bestehende Option in das BBiG aufgenommen. Die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit darf maximal um 50 % gekürzt werden. Darüber hinaus wird durch § 7a geregelt, dass sich die Ausbildungsdauer entsprechend der zwischen den Vertragsparteien vereinbarten prozentualen Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit verlängert. Auf gemeinsamen Antrag von Ausbildendem und Auszubildendem *kann* die Ausbildungsdauer bei einer Teilzeitausbildung durch die zuständigen Stellen jedoch wiederum verkürzt werden.

Die Stärkung der Teilzeitausbildung wird generell begrüßt. In § 7a Abs. 1 muss jedoch klargestellt werden, dass die Ausbildung in Teilzeit der einvernehmlichen Zustimmung von Ausbildendem und Auszubildendem bedarf und kein individueller Anspruch auf Teilzeitausbildung besteht.

Änderungsvorschlag:

§ 7a Abs. 1 Satz 2 ist wie folgt zu ändern:
„Im Berufsausbildungsvertrag ~~ist~~ kann für die gesamte Ausbildungszeit oder für einen bestimmten Zeitraum der Berufsausbildung die Verkürzung der täglichen oder

der wöchentlichen Ausbildungszeit ~~zu~~ vereinbar~~ten~~ werden."

Weiter sieht § 7a Abs. 3 vor, dass sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen des Auszubildenden bis zum nächstmöglichen Prüfungstermin verlängert. Eine vergleichbare Regelung existiert bei regulären Ausbildungsverhältnissen nicht. Hier endet nach § 24 Abs. 1 auch dann das Ausbildungsverhältnis, wenn die Abschlussprüfung erst nach der vertraglichen vereinbarten Ausbildungsdauer stattfindet. Eine entsprechende Regelung ist auch bei Teilzeitausbildungen anzuwenden. Der § 7a Abs. 3 ist daher zu streichen, mindestens aber um eine zeitliche Obergrenze zu ergänzen

Weiter muss der § 7a Abs. 4 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.

Änderungsvorschlag:

§ 7a Abs. 4 ist nach Satz 1 um folgenden Satz zu ergänzen:
„Die zuständige Stelle hat die Ausbildungsdauer entsprechend dem gemeinsamen Antrag von Ausbildenden und Auszubildenden zu kürzen, wenn die Verkürzung die in der Ausbildungsordnung für die betreffende Berufsausbildung in Vollzeit geregelte Ausbildungsdauer nicht unterschreitet."

Stärkung der Wahloption von Auszubildenden bei der Ausweisung von Berufsschulnoten reicht nicht aus
(§ 37 Abs. 3)

Die Arbeitgeber begrüßen generell die Konkretisierung von § 37 Abs. 3 als einen Schritt in die richtige Richtung, 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 einen derartigen Antrag stattgeben.

Wir sprechen uns jedoch dafür aus, einen entscheidenden Schritt weiterzugehen und den § 37 in der Form anzupassen, dass Berufsschulnoten generell verbindlich und separat zu den Noten der Abschlussprüfung auf dem Zeugnis auszuweisen sind, sofern die erforderlichen Daten den zuständigen Stellen rechtzeitig übermittelt wurden. Zur Übermittlung der Berufsschulnote bedarf es einer ergänzenden gesetzlichen Verpflichtung auf Länderseite, 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. Die verbindliche Aufführung der Berufsschulnoten auf dem Abschlusszeugnis würde die Rolle der Berufsschule als gleichwertiger dualer Partner stärken. Sowohl der Gesetzgeber als auch alle am Prüfungsprozess beteiligten Akteure sind aufgerufen, hier tätig zu werden.

Verfahrenserleichterungen bei Auslandsaufenthalten während der Ausbildung werden begrüßt
(§ 76 Abs. 3)

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, wird ausdrücklich begrüßt. Diese Neuregelung stellt für Auslandsaufenthalte bis zu acht Wochen eine deutliche Verfahrenserleichterung dar. Entsprechend ist hierdurch mit einem positiven Effekt für die quantitative Entwicklung von Auslandsaufenthalten während der Berufsausbildung zu rechnen.

Abnahme praktischer Prüfungsleistungen muss durch zwei Prüfende möglich sein (§ 42 Abs. 5)

Generell wird begrüßt, dass nach dem neuen § 42 Abs. 5 Prüfungsausschüsse bzw. die neu geschaffenen Prüferdelegationen die abschließende Abnahme einzelner Prüfungsteile auf zwei ihrer Mitglieder übertragen können. Dass diese Möglichkeit allerdings ausschließlich auf schriftliche und nichtflüchtige Prüfungsleistungen beschränkt wird, führt nicht zu der dringend benötigten Entlastung für ehrenamtliche Prüfer.

Nichtflüchtige Prüfungen werden im Gesetzentwurf als Prüfungen verstanden, die keine situativen Prüfungsanteile aufweisen und somit reproduzierbar sind. D.h. neben der Abnahme mündlicher Prüfungsleistungen kann de facto auch die Abnahme praktischer Prüfungsleistungen nicht auf zwei Mitglieder eines Prüfungsausschusses oder einer Prüferdelegation übertragen werden, da praktische Prüfungsteile im Regelfall auch situative Prüfungsinstrumente wie bspw. ein Fachgespräch umfassen. Es sind aber gerade die praktischen Prüfungen, deren Abnahme den größten Aufwand für die ehrenamtlichen Mitglieder der Prüfungsausschüsse bzw. der Prüferdelegationen darstellt. Damit wird das Ziel eines verantwortlichen, effektiven und ressourcenschonenden Umgangs mit der Zeit und dem Engagement der ehrenamtlichen Prüfer aus der betrieblichen Praxis, dessen sich der Gesetzgeber annehmen sollte, nicht erreicht. Daher fordern wir, dass neben schriftlichen und nichtflüchtigen Prüfungsleistungen auch die im Gesetzentwurf als flüchtige Prüfungsleistungen definierten praktischen Prüfungsleistungen von zwei Mitgliedern eines Prüfungsausschusses oder einer Prüferdelegation abgenommen werden können.

Änderungsvorschlag:

Der § 42 Abs. 5 ist wie folgt zu ändern:
„Der Prüfungsausschuss oder die Prüferdelegation kann einvernehmlich die Abnahme und Bewertung einzelner ~~schriftlicher oder sonstiger~~ nicht ausschließlich mündlich zu erbringender Prüfungsleistungen, ~~deren Bewertung unabhängig von der Anwesenheit bei der Erbringung erfolgen kann,~~ so vornehmen, dass zwei seiner oder ihrer Mitglieder die Prüfungsleistungen selbständig und unabhängig bewerten. Weichen die auf der Grundlage des in der Prüfungsordnung vorgesehenen Bewertungsschlüssels erfolgten Bewertungen der beiden Prüfenden ~~um nicht mehr als 10 Prozent der erreichbaren Punkte~~ voneinander ab, so errechnet sich die endgültige Bewertung aus dem Durchschnitt der beiden Bewertungen. ~~Bei einer größeren Abweichung erfolgt die endgültige Bewertung durch ein vorab bestimmtes weiteres Mitglied des Prüfungsausschusses oder der Prüferdelegation.~~“

Regelungen zur Kommunikation und Kooperation in der betrieblichen Ausbildung müssen modernisiert werden (§ 28 Abs. 2)

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 zustän-

digen 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 (§ 8)

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 hochschulzugangsberechtigten Teilnehmern/Teilnehmerinnen 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.

Keine Verrechtlichung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR)

Der Bundesrat fordert in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf zum Berufsbildungsmodernisierungsgesetzes u.a., die Ausweisung des DQR-Niveaus auf Abschlusszeugnissen der Berufsbildung im BBiG gesetzlich festzuschreiben. Diese Forderung weisen die Arbeitgeber entschieden zurück. Einerseits wird auf Grundlage der Empfehlungen 157 und 164 des BIBB-Hauptausschusses das jeweilige DQR-Niveau bereits heute auf allen Abschlusszeugnissen der Berufsbildung nach BBiG und HwO ausgewiesen. Entsprechend sehen wir hier keinen Regelungsbedarf. Andererseits kann im BBiG nicht direkt auf dem DQR Bezug genommen werden, da dieser keine rechtlich bindende Wirkung besitzt. Eine rechtliche Verankerung des DQR lehnen die Arbeitgeber jedoch entschieden ab. Zum anderen gibt es von verschiedenen Akteuren die Bestrebung, den DQR tarifpolitisch zu instrumentalisieren. Teilweise werden Forderungen geäußert, dass im Zuge einer rechtlichen Verankerung des DQR auch festgelegt werden soll, dass tarifpolitische Entgelteingruppierungen mit dem DQR kompatibel sein müssen. Als Arbeitgeber lehnen wir solche Forderungen als Eingriff in das bestehende System der Entgeltfindung der Tarifpartner und die Tarifautonomie ab. Derartige Forderungen verkennen, dass die tariflichen Entgeltstrukturen auf den Anforderungen von Tätigkeiten basieren, die anhand objektiver wirtschaftlicher Kriterien den jeweiligen Entgeltgruppen zugeordnet werden. Entsprechend lehnen wir eine rechtliche Verankerung des DQR, die letztlich den Bestrebungen, den DQR tarifpolitisch zu instrumentalisieren, Vorschub leisten würde, und demzufolge auch einen Verweis auf den DQR im BBiG ab.

Nachteilsausgleiche nach BBiG müssen auch aufgrund von Nachteilen möglich sein, die Auszubildenden mit Fluchthintergrund durch ihre individuelle Lebenssituation entstehen
(§ 65 Abs. 1)

Laut aktuellem Berufsbildungsbericht der Bundesregierung ist die Zahl der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und einer Staatsangehörigkeit aus einem nicht-europäischen Asylzugangsland in den letzten Jahren deutlich angestiegen: 2014: 1.908 (+21 %); 2015: 2.925 (+53 %); 2016: 5.997 (+105 %); 2017: 15.402 (+157 %), 2018 sind die Zahlen erneut gestiegen. Diese Entwicklung ist zu begrüßen, bringt aber auch neue Herausforderung für die berufliche Bildung mit sich. Während wir aus der Praxis vielfach die Rückmeldung bekommen, dass Auszubildende mit Fluchthintergrund eine hohe Motivation aufweisen und ungeachtet ihrer sprachlichen Nachteile ihre betriebliche Ausbildung erfolgreich meistern, zeichnet sich immer stärker ab, dass die sprachlichen Nachteile für das Bestehen der Abschlussprüfungen, insbesondere bei den theoretischen Prüfungsteilen, eine hohe Hürde darstellen, die einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss in vielen Fällen zu verhindern droht. Intensiver der Ausbildung vorausgehender sowie ausbildungsbegleitender Sprachunterricht an der Berufsschule sowie klare und verständliche Sprache bei Prüfungsaufgaben und in Prüfungsgesprächen sind wichtige Ansatzpunkte. Ein gesetzlicher Ansatzpunkt ist ein angemessener Nachteilsausgleich. Dabei geht es nicht um das Absenken des Prüfungsniveaus, sondern um die Möglichkeit, die Ausbildung aufgrund der besonderen individuellen Lebenssituation bspw. um ein Jahr zu verlängern, oder ggf. die Prüfungszeit aufgrund der immer noch komplexen Prüfungssprache zu verlängern.

Die Arbeitgeber regen daher an, dass Nachteilsausgleiche nach § 65 Abs. 1 BBiG auch bei Nachteilen anwendbar sein müssen, die Auszubildenden mit Fluchthintergrund aufgrund ihrer individuellen Lebenssituation entstehen. Entsprechend sollte § 65 Abs. 1 BBiG in derart geändert werden, dass für die Gewährung von Nachteilsausgleichen neben den besonderen Verhältnissen behinderter Menschen auch die besonderen Verhältnisse geflüchteter Menschen berücksichtigt werden.

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.

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Bildung, Forschung u. Technikfolgenabschätzung
Ausschussdrucksache
19(18)124d
09.10.2019

Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS) e. V.

Geschäftsstelle
Carl-Mosterts-Platz 1, 40477 Düsseldorf
Fon 0211 94485-0, Fax 0211 486509

Büro Berlin
Chausseestraße 128/129, 10115 Berlin
Fon 030 2887895-6, Fax 030 2887895-5

bagkjs@jugendsozialarbeit.de
www.bagkjs.de

Bank für Sozialwirtschaft, Köln
IBAN: DE60 3702 0500 0001 0354 00
BIC: BFSWDE33XXX

Anhörung zur Reform des Berufsbildungsgesetzes
am 16.10.2019

Stellungnahme

der Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS) e. V. zum

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung BT-Drucksache 19/10815

Ausbildung für alle jungen Menschen?!

Hinweise zu einer inklusiven Weiterentwicklung der Berufsausbildung und der Notwendigkeit einer Ausbildungsgarantie

Düsseldorf, 09.10.2019

Mitgliedsorganisationen Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) – Bundesstelle e. V., Deutscher Caritasverband e. V.; Deutsche Provinz der Salesianer Don Boscos; IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit – Deutschland e. V.; Katholische Arbeitsgemeinschaft Migration (KAM); Kolpingwerk Deutschland – Bundesverband; Sozialdienst Katholischer Frauen, Zentrale e. V.; Verband der Kolpinghäuser e. V.; Sieben Landesarbeitsgemeinschaften in: Baden-Württemberg; Bayern; Berlin/Brandenburg; Nordrhein-Westfalen; Niedersachsen/Bremen/Hamburg/Schleswig-Holstein/Mecklenburg-Vorpommern; Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland; Thüringen

Trotz positiver konjunktureller Entwicklung und hohem Fachkräftebedarf bleibt die Situation auf dem Ausbildungsmarkt für viele junge Menschen unbefriedigend: Rund 2,1 Millionen junge Erwachsene zwischen 20 und 34 Jahren sind ohne Berufsabschluss[1]. Die Gründe hierfür sind vielfältig: teils stimmen die Ausbildungsbedingungen im Betrieb nicht und es kommt zu Abbrüchen, manche Jugendlichen werden den steigenden Anforderungen auf dem Ausbildungsmarkt nicht gerecht, weil die berufliche Orientierung oder auch grundlegende Sprachkenntnisse fehlen, manche haben auf Grund einer Beeinträchtigung einen Assistenzbedarf, aber es fehlt an passender Unterstützung. Viele junge Menschen bleiben mit Verweis auf ihren Hauptschulschluss faktisch außen vor, andere wollen nach dem Abitur lieber ein Studium aufnehmen, scheitern dort jedoch und benötigen Orientierung. Die Zahl der jungen Menschen, die lt. Berufsbildungsbericht 2019 in den Übergangsbereich einmündeten, ist mit 270.000 sehr hoch. Seit Jahren sinkt zudem der Anteil der Frauen in der dualen Berufsausbildung und der steigende Anteil von vollzeitschulischen Ausbildungen findet zu wenig Beachtung in der Berufsbildungspolitik.

Die berufliche Bildung ist ein zentraler Bestandteil des öffentlichen Bildungssystems und somit dem Gedanken der Inklusion verpflichtet. Wege für junge Menschen mit Behinderung oder Beeinträchtigung in die Ausbildung müssen daher möglichst barrierefrei gestaltet werden und dürfen keine Sonderregelungen oder auch „Sackgassen“ sein. Übergänge zu einem anerkannten Berufsabschluss und in den ersten Arbeitsmarkt sollten zur Regel werden und nicht die Ausnahme bleiben.

Aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung kommen zudem große Herausforderungen auf die Betriebe und die gesamte Arbeitswelt zu. Das Ausbildungssystem muss sich entsprechend weiterentwickeln und die Möglichkeiten der Arbeit 4.0 nutzen sowie für die Anwendung neuer Techniken Ressourcen bereitstellen. Dieser Prozess bietet die Chance, die unterschiedlichen Segmente des Ausbildungssystems – duale Ausbildung, vollzeitschulische Ausbildung sowie das Übergangssystem Schule – Beruf in den Blick zu nehmen und zu höherer Durchlässigkeit, Vergleichbarkeit und gegenseitiger Anerkennung zu verändern.

Inklusion und Berufliche Bildung

Inklusion ist ein Menschenrecht. In Artikel 24 der UN-Menschenrechtscharta wird das Recht auf Bildung festgeschrieben. Die UN-Behindertenrechtskonvention stellt einen gleichberechtigten Zugang zu Bildung, Berufsausbildung und Arbeit sicher (Artikel 24 und Artikel 27). Inklusion im Bildungsbereich bedeutet, dass allen Menschen die gleichen Möglichkeiten offenstehen, an qualitativ hochwertiger Bildung teilzuhaben und ihre Potenziale entwickeln zu können. Besonderen Lernbedürfnissen, Geschlecht, soziale und ökonomische Voraussetzungen dürfen keine Ausgrenzungsfaktoren sein.

Die UN Konvention zur Umsetzung der Rechte von Menschen mit Behinderung beschränkt sich also keineswegs auf die schulische Bildung, es geht ebenso um die berufliche Bildung und demzufolge um die Ausgestaltung der (Ausbildungs-) Berufe und der Arbeitswelt.

[1] Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung. Datenreport zum Berufsbildungsbericht (2019)

Als Jugendsozialarbeit setzen wir uns für eine inklusive Weiterentwicklung der Jugendhilfe ein. Wir begrüßen die aktuellen Entwicklungen durch das Bundesteilhabegesetz, mit dem auch die Teilhabe an Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt verbessert werden soll; ebenso wie das Budget für Ausbildung im SGB IX, das auch jungen Menschen mit geistiger Behinderung eine Chance auf eine Ausbildung und entsprechende Assistenz eröffnen soll.

Junge Menschen mit Schwerst- und Mehrfachbehinderungen haben selten einen Hauptschulabschluss. Nur wenige finden einen Ausbildungsplatz. Laut Teilhabebericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2016 besuchen nur rund 22 Prozent der Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf allgemeinbildende Schulen. Im Schuljahr 2014/15 verzeichnete das Statistische Bundesamt in Deutschland 488.178 Schülerinnen und Schüler mit einem sonderpädagogischen Förderbedarf, wovon rund 335.000 eine Förderschule besuchten. Rund 153.170 Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf wurden an allgemeinbildenden Schulformen beschult. Insgesamt erreichen 75 % der Schülerinnen und Schüler an Förderschulen keinen Hauptschulabschluss. Der Übergang in die berufliche Bildung und Ausbildung ist daher für junge Menschen mit Behinderung, die keinen Hauptschulabschluss haben, besonders schwierig. Etwa drei Viertel der jungen Erwachsenen ohne Hauptschulabschluss münden nach dem Schulabgang in ein Übergangssystem ein (z. B. berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Agenturen für Arbeit, die auch auf den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses abzielen können oder berufsvorbereitende, schulische Angebote der Länder) und nur jede/r Vierte beginnt eine duale Ausbildung.

Die Datenberichterstattung des Bundesinstituts für Berufsbildung weist im Bereich der Berufsausbildungen für beeinträchtigte Menschen deutliche Lücken auf, etwa zur Anzahl der beeinträchtigten jungen Menschen in regulären Ausbildungsverhältnissen oder ohne Ausbildungsvertrag.

Gegenwärtig besteht für junge Menschen mit Beeinträchtigungen kaum ein Wunsch- und Wahlrecht für ihre berufliche Bildung bzw. Ausbildung. Viele junge Menschen mit Behinderung oder mit psychischer Erkrankung können keine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf absolvieren, weil dort keine personenzentrierte Anpassung des Ausbildungslehrgangs stattfindet und keine individuelle Assistenz gewährleistet ist. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, eine Fachpraktiker-Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung zu absolvieren. Die Berufswahl ist bisher allerdings auf die Hälfte aller Ausbildungsberufe beschränkt. Die grundgesetzlich garantierte Berufswahl von jungen Menschen mit Beeinträchtigungen ist daher deutlich eingeschränkt und muss in einem novellierten Gesetz verbessert werden.[2]

Der aktuell seitens der Bundesregierung vorgelegte Entwurf zur Modernisierung der beruflichen Bildung geht bisher nur sehr beschränkt auf diese Bedarfe ein und greift viel zu kurz, wenn wir das gemeinsame Ziel einer „Ausbildung für alle jungen Menschen“ erreichen wollen. Dies wird

[2] Vgl. Stellungnahme des Bundesverbands Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e. V. (CBP) zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung

nur gelingen, wenn die Bundesregierung ihre Selbstverpflichtung zu einer umfassenden Teilhabe und einer zunehmend inklusiven Gesellschaft ernst nimmt.

Denn:

- Inklusion ist keine Modeerscheinung, sondern ein verbrieftes Recht. Für die notwendige inklusive Öffnung bietet die berufliche Bildung gute Voraussetzungen, denn sie ist im Prinzip flexibel, subjekt- und kompetenzorientiert.
- Inklusion ist eine Frage der sozialen Gerechtigkeit und der wirtschaftlichen Zukunft: wir können es uns nicht leisten 1, 5 Million junge Menschen ohne Berufsabschluss „zurückzulassen".
- Inklusion ist notwendig – nur eine inklusiv ausgestaltete berufliche Bildung ist zukunftsfähig und innovativ. Die Digitalisierung kann diesen Prozess unterstützen und erleichtern.

Forderungen für eine inklusive Weiterentwicklung der beruflichen Bildung

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit sieht in dem Gesetzentwurf Verbesserungen für junge Menschen. Sie begrüßt insbesondere die Mindestausbildungsvergütung sowie die erweiterten Möglichkeiten einer Teilzeitausbildung. Allerdings sind angesichts von 2,1 Millionen jungen Erwachsenen zwischen 20 und 34 Jahren ohne Berufsabschluss weitergehende Modernisierungen hin zu einer inklusiven Berufsbildung notwendig.

Mit der Reform des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) besteht nun die Möglichkeit, die von der Bundesrepublik Deutschland unterzeichnete UN-Behindertenrechtskonvention im Bereich der Beruflichen Bildung umzusetzen. Die Novelle des BBiG sollte zum Ziel haben, allen jungen Menschen, unabhängig von Benachteiligung oder Beeinträchtigung und Behinderung, den Beginn einer Berufsausbildung zu ermöglichen, diese erfolgreich abzuschließen und als Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt teilzuhaben.

Mindestausbildungsvergütung für Qualität und Leistungsanerkennung in der Ausbildung

Die BAG KJS begrüßt, dass mit dem BBiMoG eine Mindestvergütung für Ausbildungen eingeführt werden soll. Gerade aus der Perspektive benachteiligter junger Menschen, die aufgrund tendenziell niedriger Schulabschlüsse vor allem Ausbildungsverhältnisse in geringer vergüteten Ausbildungsberufen abschließen, ist eine Mindestvergütung ein wichtiger Schritt:

Die Ausbildungsvergütung in der dualen Berufsausbildung schwankt derzeit zwischen verschiedenen Berufen und Regionen deutlich. So reichte die monatliche Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr 2017 im Beruf des Fleischers/der Fleischerin von 310 € (Ost) bis hin zum/-r Zerspanungsmechaniker/-in und Konstruktionsmechaniker/-in mit 975 € (West). In schulischen Ausbildungen ist in der Regel gar keine Ausbildungsvergütung vorgesehen. Eine größere Vergütungsgerechtigkeit erscheint uns dringend geboten.

Ausbildung darf nicht Armut bedeuten. Auszubildende sind beim Start in die Ausbildung im Durchschnitt 19 Jahre alt, oft reicht ihr Gehalt – selbst mit flankierender Berufsausbildungsbeihilfe – nicht oder kaum, um ein selbstständiges Leben zu führen oder Wohnraum zu finanzieren. Die Ausgestaltung der Mindestvergütung sollte aus Sicht der Jugendsozialarbeit

dazu beitragen, allen jungen Menschen während der Ausbildung soziokulturelle Teilhabe und Mobilität zu ermöglichen sowie Benachteiligung zu verhindern. Der

Ausbau des sozialpädagogisch begleiteten Jugendwohnens nach § 13 (3) SGB VIII für junge Menschen in Ausbildung und Berufsvorbereitung wäre hierzu ein notwendiger Schritt.

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Verfügung startet mit 515 € im 1. Ausbildungsjahr, dies ist aus unserer Sicht zu niedrig. Anders als noch im Referentenentwurf ist nun aber eine Steigerung bis zum 4. Ausbildungsjahr um 40% sowie eine Erhöhung über die Ausbildungsjahrgänge vorgesehen, so dass 2023 das 1. Ausbildungsjahr mit mindestens 620 € vergütet würde. Danach soll diese jährlich an die durchschnittliche Entwicklung aller Ausbildungsvergütungen angepasst werden. Aus Sicht der BAG KJS wurde der Vorschlag wesentlich weiterentwickelt und wäre damit akzeptabel. Allerdings muss jede Auszubildende und jeder Auszubildende eine angemessene Ausbildungsvergütung erhalten. Hier besteht deutlicher Nachbesserungsbedarf. Eine Mindestausbildungsvergütung für Auszubildende ist nur gegeben, wenn sich diese einheitlich auf alle Auszubildenden bezieht. Eine für alle Ausbildungsberufe gültige Mindestausbildungsvergütung/finanzielle Ausstattung trägt dazu bei, dass tatsächlich alle Auszubildenden in ihrem Engagement und ihrer Leistung in der Ausbildung angemessen anerkannt werden. Auch wenn die schulischen Ausbildungen nicht über das BBiG geregelt werden können, da sie im Regelfall den Ländern obliegen, sollte die Bundesregierung hier eine klare Position vertreten, dass die schulischen Berufsausbildungen in eine Mindest-ausbildungsvergütungsregelung einbezogen werden müssen.

Teilzeitberufsausbildung, damit junge Menschen in schwierigen Lebenslagen besser einen Abschluss erreichen können

Um Ausbildung für alle jungen Menschen zu ermöglichen, setzen wir uns für flexible Möglichkeiten der Teilzeitausbildung ein und setzen diese auch mit unseren Angeboten im Rahmen der Jugendberufshilfe selbst um. Die BAG KJS begrüßt daher grundsätzlich das Vorhaben der Bundesregierung, mit der Gesetzesänderung die Teilzeitberufsausbildung zu flexibilisieren und für bisher ausgeschlossene Zielgruppen zu öffnen.

Bisher bedeutete die Teilzeitausbildung faktisch eine Verkürzung bzw. Intensivierung der Ausbildung, damit war sie eher hochschwellig und in der Regel nur von leistungsstarken Auszubildenden erfolgreich zu bewältigen. Durch die Neuregelung wird die Teilzeit von dieser Verkürzung der Ausbildungszeit entkoppelt. Die Ausbildungsdauer entspricht dann der einer Vollzeitausbildung, so dass sich die Teilzeitausbildung in der Regel kalendarisch verlängert. Damit können nun auch Personen, bei denen das Erreichen des Ausbildungsziels bisher wegen der verkürzten Ausbildungszeit nicht zu erwarten war, etwa Menschen mit Behinderung oder lernbeeinträchtigte Personen, von der Teilzeitberufsausbildung profitieren. Auch Menschen, die neben einer Ausbildung erwerbstätig sein müssen, können eine Ausbildung beginnen. Betriebe sind gezielt bei der Einrichtung und Umsetzung solcher Teilzeitausbildungsangebote zu unterstützen, um Hemmschwellen und bürokratische Hürden abzubauen.

Auf dem Weg zu einer Ausbildung für alle jungen Menschen?!

Auch wenn seit einigen Jahren jedem jungen Menschen durch die Allianz für Aus- und Weiterbildung eine Ausbildung garantiert werden soll, hat sich die Ausbildungssituation nicht grundsätzlich und insbesondere nicht für junge Menschen mit Förderbedarf verbessert. Von einer Ausbildung für alle jungen Menschen, insbesondere wenn sie von sozialer Benachteiligung und/oder individueller Beeinträchtigung oder Behinderung betroffen sind, sind wir weiterhin weit entfernt. Um dies zu ändern, reicht die vorliegende Modernisierung der beruflichen Bildung bei weitem nicht aus.[3]

Eine Ausbildungsgarantie muss daher gesetzlich verankert und mit einem konkreten Rechtsanspruch versehen werden. Die Forderung nach einem Recht auf Ausbildung muss einhergehen mit einer verbesserten Förderung und Begleitung junger Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf durch die Jugendsozialarbeit. Dazu zählen die Berufsorientierung in der Schule, das Sichern von Abschlüssen und Anschlüssen, das Angebot einer geeigneten Berufsvorbereitung bis hin zu einer Begleitung und Assistenz während der Ausbildung. Weiterhin stehen auch der erfolgreichen Ausbildung Geflüchteter viele Hürden bis hin zur Gefahr der Abschiebung im Weg. Nur ein Drittel der bereits als Ausbildungsbewerber/-innen anerkannten und registrierten jungen Menschen konnte tatsächlich eine Ausbildung beginnen.

Übergänge begleiten – Durch Berufseinstiegsbegleitung Abbrüche verhindern

- Laut Berufsbildungsbericht 2018 sind Ausbildungsabbrüche vor allem auf falsche Berufsvorstellungen von Auszubildenden zurückzuführen.[4] Die zahlreichen Abbrüche sind ein deutliches Indiz dafür, dass eine qualifizierte Berufsorientierung und Begleitung bei der Berufswahl notwendig sind, um Jugendliche bei der Entwicklung einer beruflichen Perspektive zu unterstützen. Angesichts dieser Befunde ist nicht nachvollziehbar, dass nur wenige Bundländer dieses wichtige Instrument fortsetzen. Denn eine bundesweite Absicherung und Fortsetzung des Förderinstrumentes der Berufseinstiegsbegleitung (BerEb) ist aktuell nicht gewährleistet.
- Bisher stand die Berufseinstiegsbegleitung flächendeckend rund 3.000 Schulen zur Verfügung. Zwischen 2009 und 2018 nahmen bundesweit etwa 295.000 Schüler/-innen[5] daran teil, bei denen sich abzeichnete, dass sie den Sprung in eine Ausbildung aus eigener Kraft voraussichtlich nicht schaffen werden. Sechs Monate nach Schulabschluss konnten rund 30 Prozent der BerEb-Teilnehmenden eine vollqualifizierende Ausbildung beginnen; nach 30 Monaten waren es 60 Prozent[6].

[3] Siehe gemeinsame Pressemitteilung der GEW, BAG EJSA und BAG KJS „Alle jungen Menschen brauchen eine Ausbildung“, https://www.bagkjs.de/alle-jungen-menschen-brauchen-eine-ausbildung/
[4] Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung, Datenreport zum Berufsbildungsbericht (2018), Seite 421
[5] Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2019)
[6] Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015): Forschungsbericht 534 – Evaluation der Berufseinstiegsbegleitung nach § 421s SGB III: Abschlussbericht. S. 283 ff.

- Es ist erforderlich, dass die Berufseinstiegsbegleitung als Regelinstrument zuverlässig und flächendeckend als bundesweites Förderinstrument zur Verfügung steht. Zwar ist die Berufseinstiegsbegleitung in § 49 SGB III gesetzlich niedergelegt. Dies reicht aber offensichtlich nicht aus, damit diese Förderung bundesweit zur Verfügung steht. Sie sollte auch im Rahmen des BBiG als individuelle Begleitung am Übergang Schule Beruf benannt werden.

Berufliche Bildung inklusiv gestalten

- Um zukünftig allen jungen Menschen – auch denen mit Unterstützungsbedarf – eine individualisierte Ausbildungsgestaltung und Prüfung zu ermöglichen, stehen bereits Instrumente zur Verfügung, die jedoch weiter ausgebaut und flexibilisiert werden müssen. Dies gilt insbesondere für die Assistierte Ausbildung, die sowohl eine zuverlässige Bildungsbegleitung der jungen Menschen als auch eine Unterstützung der Betriebe gewährleisten kann. Überlegungen der Bundesagentur für Arbeit (BA), die Assistierte Ausbildung im Rahmen der Neuordnung der Förderinstrumente für Jugendliche im SGB III durch andere kombinierte Förderangebote zu ersetzen, kritisieren wir daher deutlich.
- Stattdessen müssen Formen der (persönlichen) Assistenz zukünftig nicht nur für die duale sondern auch für vollzeitschulische Ausbildung, außerbetriebliche Ausbildungen oder etwa eine Teilzeitausbildung verlässlich und flexibel zur Verfügung stehen.
- Die kritische Überprüfung der Curricula in den berufsbildenden Schulen und der Ausbildungsrahmenpläne für die betriebliche Ausbildung sind ebenfalls notwendig. Denn eine inklusiv ausgerichtete Berufsausbildung erfordert einen Paradigmenwechsel. Etwa in Richtung konsequent ausgerichteter individueller und ganzheitlicher Förderung, sowie eine Methodenvielfalt mit stärker handlungsorientierten Lernformen.

Exkludierende Strukturen sind zu identifizieren und zu öffnen

- Exkludierende Strukturen und Rahmenbedingungen, die negative Einstellungen und mangelnde Berücksichtigung von Vielfalt in ökonomischen Kontexten, sozialer Zugehörigkeit, Ethnizität, Sprache, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung und Fähigkeiten hervorbringen, sind zu identifizieren und beseitigen.
- Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42 der Handwerksordnung – in denen die sogenannten „Helferberufe“ geregelt werden – entsprechen dem Leitgedanken von Inklusion nicht umfassend. Ausbildungs- und Prüfungsordnungen sind im inklusiven Sinne so zu gestalten, dass nicht bereits zu Beginn eine Differenzierung vorgenommen, sondern erst am Ende einer Ausbildung der entsprechende Abschluss vergeben wird. Wir schlagen vor, dies in einzelnen Berufen zu erproben und wissenschaftlich zu begleiten.

Zertifizierung von Teilqualifikationen und nicht-formal sowie informell erworbenen Kompetenzen

- Im Falle einer vorzeitigen Auflösung eines Ausbildungsvertrages oder eines Wechsels müssen bereits erworbene Kompetenzen mit der gesetzlich gewährleisteten Anrechenbarkeit bei Aufnahme einer neuen Berufsausbildung berücksichtig und anerkannt werden.

- Non-formale und informell erworbene Kompetenzen sollen zukünftig als berufsrelevante Kompetenzen im Rahmen des Deutschen Qualifikationsrahmens anerkannt werden. Dies ist besonders wichtig bei Menschen mit individuellen, sozialen, sprachlichen und strukturellen Benachteiligungen sowie mit langjährigen, oft auch im Ausland erworbenen, Berufserfahrungen aber ohne Berufsabschluss.
- Ihre Validierung ist in die Externenprüfung mit einzubinden. Für die Abnahme der Externenprüfung müssen die erforderlichen personellen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Eine (echte) Ausbildungsgarantie für alle jungen Menschen!

- Die Ausbildungsgarantie, wie sie bislang von der Allianz für Aus- und Weiterbildung als „Ausbildungsangebot“ verstanden und umgesetzt wird, ist keine echte Garantie für junge Menschen auf einen Ausbildungsplatz. Eine „echte“ Ausbildungsgarantie ist rechtlich im BBiG zu verankern. Sie braucht zudem über die Sozialgesetzgebung im SGB II,III, VIII und IX einen bundesweiten Förderrahmen, der sicherstellt, dass ausgehend von einer verlässlichen Förderung am Übergang neben der betrieblichen und vollzeitschulischen Ausbildung auch andere Ausbildungsorte und -wege zu einem qualifizierten, anerkannten Ausbildungsabschluss führen können.
- Eine Ausbildungsgarantie wäre der erste Schritt zu einem Paradigmenwechsel und eine tatsächliche Veränderung des beruflichen Bildungssystems und des Übergangsystems.

Unsere Änderungsvorschläge für den aktuellen Entwurf des Gesetzes zur Modernisierung und zur Stärkung der beruflichen Bildung zu den Regelungen im Einzelnen:

Ergänzung in § 1 BBiG

Bereits in einer **Präambel** oder einem neu gefassten § 1 sollte festgelegt werden: Jeder junge Mensch hat ein Recht auf Ausbildung und muss Zugang zu einer anerkannten Berufsausbildung erhalten. Ausgehend von den jeweils spezifischen individuellen Dispositionen müssen entsprechende Förder- und Unterstützungsangebote zur Verfügung stehen.

Der Begriff der Ausbildung im Sinne des BBiG soll sich ausdrücklich auf alle gegenwärtigen Formen der Ausbildung nach § 1 BBiG beziehen sowie auch neue Formen der inklusiven beruflichen Bildung einbeziehen, die sowohl bundeseinheitlich als auch länderspezifisch geregelt sind, d. h.:

- die Berufsausbildungsvorbereitung,
- die Ausbildung im dualen System (Lehre in Verbindung mit der Berufsschule und überbetrieblichen Lehrgängen) und Studium,
- die schulische Ausbildung (in Fachschulen, Berufsfachschulen und Berufskollegs),
- die sog. Verzahnte Ausbildung (in Kooperation von Berufsbildungswerken mit Betrieben),

- die modulare Bildung von Menschen mit Beeinträchtigung, Behinderung oder psychischer Erkrankung durch das Absolvieren von Modulen einer Ausbildung zur Anerkennung der Teilausbildung
- sowie die berufliche Fortbildung und berufliche Umschulung.

Dabei sind sowohl eine Assistenz und ein so genannter Nachteilsausgleich zu gewähren als auch Förder- und Unterstützungsangebote für Personen, denen der Zugang zu einer Berufsausbildung (aus unterschiedlichen Gründen) erschwert ist.

Ergänzung in § 2 Lernorte der Berufsbildung

Aktuell sind die Lernorte der beruflichen Bildung in § 2 geregelt. Eine berufliche Bildung kann demnach erfolgen:

- in Betrieben der Wirtschaft, in vergleichbaren Einrichtungen außerhalb der Wirtschaft, insbesondere des öffentlichen Dienstes, bei Angehörigen freier Berufe und in Haushalten (betriebliche Berufsbildung),
- in berufsbildenden Schulen (schulische Berufsbildung) und
- in sonstigen Berufsbildungseinrichtungen außerhalb der schulischen und betrieblichen Berufsbildung (außerbetriebliche Berufsbildung).

Weitere Ausbildungsstätten, insbesondere für Menschen mit Beeinträchtigung, Behinderung und psychischer Belastung müssen im Gesetz ergänzt werden:

- Inklusionsbetriebe
- Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation nach § 51 SGB IX. Dies sind beispielsweise Berufsbildungswerke, Berufsförderwerke, berufliche Trainingszentren und andere Anbieter oder Kooperationen mehrerer Einrichtungen z. B. im Rahmen der verzahnten Ausbildung.

Weitere Anforderungen zur Umsetzung des § 7 a Teilzeitberufsausbildung

Um Ausbildung für alle jungen Menschen zu ermöglichen, setzen wir uns für flexible Möglichkeiten der (Teilzeit-) Ausbildung ein. Wir begrüßen daher grundsätzlich das Vorhaben der Bundesregierung, mit der Gesetzesänderung die Teilzeitberufsausbildung zu öffnen. 2016 wurden lediglich 2.085 neue Berufsausbildungsverträge in Teilzeit geschlossen; das entspricht laut Berufsbildungsbericht 2018 nur 0,4 % aller Neuabschlüsse. Dabei müsste dieses Modell für eine große Zahl junger Menschen attraktiv sein. Außerdem liegen die Abbruchquoten in der Regel niedriger als bei Vollzeitausbildungen. 2015 wurden ebenfalls nur 0,4 % neuer Verträge in Teilzeit (2.043) abgeschlossen. Dabei waren im Jahr 2016 52,8 % aller jungen Mütter (rund 104.000) und 44,1 % aller jungen Väter (rund 22.000) im Alter von 16 bis 24 Jahren ohne Berufsabschluss.

Weder besuchten sie eine Schule, noch absolvierten sie eine Berufsausbildung oder ein Studium. Vor diesem Hintergrund ist eine Offensive für mehr Teilzeitberufsausbildungen längst überfällig.

Bisher bedeutete die Teilzeitausbildung faktisch eine Verkürzung bzw. Intensivierung der Ausbildung, damit war sie eher hochschwellig. Durch die Neuregelung wird die Teilzeit von einer Verkürzung der Ausbildungszeit entkoppelt. Damit können nun auch Personen, die etwas mehr Zeit benötigen, wie etwa Menschen mit Lernbeeinträchtigung oder auch Menschen, die neben einer Ausbildung erwerbstätig sein müssen, eine Ausbildung beginnen. Diese Flexibilisierung sehen wir als notwendig an, wobei die genaue Festlegung der kalendarischen Ausbildungsdauer den beiden Vertragspartnern überlassen bleiben sollte, um sich tatsächlich am individuellen Bedarf zu orientieren und bürokratische Regelungen zu vermeiden. Allerdings reicht diese Öffnung unseres Erachtens nicht aus, um das Potenzial von Teilzeitausbildungen in Deutschland besser auszuschöpfen, denn bislang wird diese kaum genutzt.

Zentral für den Ausbau der Teilzeitausbildung ist der Abbau der finanziellen und bürokratischen Hürden. Teilzeitberufsauszubildende geraten oftmals in finanzielle Schwierigkeiten insbesondere, wenn sie alleinerziehend sind. Je nach Voraussetzung können sie ergänzende Leistungen beantragen, sehen sich aber mit bürokratischen Hürden und komplizierten die Fördermodalitäten konfrontiert. Auszubildende erhalten grundsätzlich kein ALG II. Dies mündet häufig in Zuständigkeitsgerangel unterschiedlicher Leistungsträger und stellt ein großes Problem für die Auszubildenden dar, vor allem, wenn sie die Verantwortung für das Familieneinkommen tragen.

Ausbildung in Teilzeit muss darüber hinaus offensiv gefördert und in der Wirtschaft beworben werden. So sind etwa Unternehmen für die Stärken z. B. von Alleinerziehenden, von Menschen mit Behinderung oder jungen Geflüchteten zu sensibilisieren. Im Bedarfsfall Ist eine Assistenz zur Verfügung zu stellen. Wie der Übergang in Teilzeitausbildung gelingen kann, zeigt beispielsweise das mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanzierte Programm „Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“ (TEP) in Nordrhein-Westfalen.

Sicherstellung von individueller, bedarfsorientierter Assistenz

Die Assistierte Ausbildung (AsA) §1 30 SGB III ist ein wirkungsvolles Instrument zur Begleitung junger Menschen in Ausbildung. Sie beinhaltet die Anbahnung eines Ausbildungsverhältnisses, Gespräche mit dem Betrieb und die fortlaufende Unterstützung des/der Auszubildenden. Die Unterstützung der jungen Menschen beschränkt sich dabei nicht auf schulische Probleme, die mit dem Angebot von Stütz- und Förderunterricht behoben werden könnten. Vielmehr gilt es, auf der Grundlage eines systemischen sozialpädagogischen Ansatzes den gesamten Ausbildungsprozess der jungen Menschen im Zusammenspiel mit Betrieb, Berufsschule und Lehrkräften, Eltern und sonstigen Bezugspersonen kontinuierlich zu moderieren.

Die Assistierte Ausbildung ersetzt jedoch keine individuelle Assistenz, auf die junge Menschen auf Grund von Beeinträchtigung während der Ausbildung angewiesen sind. Mit einer im BBiG verankerten Assistenz soll gewährleistet werden, dass die jungen Menschen und auch deren Ausbildungsbetriebe, die Unterstützung im Ausbildungsprozess benötigen, diese erhalten. [7].

[7] Vgl. Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit (2018): Konzeptidee: Ausbildungsassistenz nach § 130 SGB III

Diese Unterstützung muss u. E. im BBiG, das die ordnungspolitische Grundlage der beruflichen Bildung darstellt, verortet werden. Eine Ergänzung könnte in einem neuen Unterabschnitt 7 „Unterstützung der Auszubildenden“, im Teil 2, Abschnitt 2 zum Berufsausbildungsverhältnis erfolgen.

Neu definiert werden müssen die besonderen Personengruppen in der Berufsbildung bzw. in der Berufsvorbereitung (siehe Kapitel 4, § 64 bis 68 BBiG)

Als Personen mit einem erschwerten Zugang zu einer Berufsausbildung (Vermittlungshemmnisse) kämen demnach jene Personen in Betracht, auf die folgende Voraussetzungen zutreffen:

- *Menschen mit Behinderung (nach § 2 Abs. 1 Satz 1 des SGB IX)*
- *Personen, die individuell beeinträchtigt sind und/oder von sozialer, sprachlicher oder struktureller Benachteiligung betroffen sind*
- *Personen, die am Ende ihrer Schulzeit sonderpädagogischen Förderbedarf hatten*
- *Personen ohne Schulabschluss*

Ausbildung ist ein gesamtgesellschaftliches Gut!

Von der Ausbildung und dem System der beruflichen Bildung und Förderung profitiert die gesamte Gesellschaft – die Wirtschaft und alle Unternehmen, auch diejenigen, die nicht ausbilden. Um die Kosten der Ausbildung und damit auch den Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs gerecht zu verteilen, sollte erneut über eine umfassende Ausbildungskostenumlage nachgedacht werden, zumal in einigen Branchen seit Jahren erfolgreich die Kosten zwischen den ausbildenden und den nicht-ausbildenden Betrieben umgelegt werden. Allen jungen Menschen die Grundlage für ein möglichst selbständiges, beruflich erfolgreiches Leben zu ermöglichen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe – und ein formaler beruflicher Abschluss ist eine wesentliche Grundlage hierfür. Mit der Novelle des Berufsbildungsgesetzes sollte die Bundesregierung die Chance ergreifen, den Prozess zur Ausgestaltung einer inklusiven beruflichen Bildung zu starten.

Abschließend benennen wir die für die Jugendsozialarbeit zentralen Schritte auf dem Weg zur Inklusiven Ausbildung im Überblick:

- Eine rechtlich verankerte Ausbildungs-(platz)-garantie, verbunden mit der flächendeckenden Einrichtung von Jugendberufsagenturen unter Beteiligung der Jugendsozialarbeit und einer dauerhaften, rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit aller Akteure im regionalen und kommunalen Netzwerk des Übergangsmanagements.
- Die Weiterentwicklung der Assistierten Ausbildung, so dass sie sowohl sozial- als auch sonderpädagogischen Bedarfen junger Menschen begegnen kann.
- Die Stärkung und offensive Förderung der Teilzeitberufsausbildung.
- Die Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams in der Ausbildung und zur verlässlichen Begleitung der Auszubildenden sowie Unterstützung der Ausbildungsbetriebe.
- Die Zertifizierung und Anerkennung von nicht-formalen und informell erworbenen Kompetenzen.

- Inklusive Ausgestaltung von Helferberufen und Erprobung sowie wissenschaftliche Begleitung in ausgewählten einzelnen Berufen.
- Wissenschaftlich begleitete Pilotprojekte einer digital-inklusiven Berufsausbildung – im Sinne einer Ausbildung für alle jungen Menschen.

Fachliche Ansprechpersonen:

Susanne Nowak
Bundesreferentin
IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit - Deutschland e. V.
Fachbereich Jugendsozialarbeit
Karlstr. 40, 79104 Freiburg
susanne.nowak@caritas.de
Fon: 0711 200-636

Andrea Pingel
Grundsatzreferentin
Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS) e. V.
Büro Berlin
Chausseestr. 128/129
10115 Berlin
andrea.pingel@jugendsozialarbeit.de
Fon: 030 288 789-59

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Bildung, Forschung
u. Technikfolgenabschätzung

Ausschussdrucksache
19(18)124e

10.10.2019

Dr. Sirikit Krone

Tel.: 0203 / 379 - 1350
Fax: 0203 / 379 - 1809
Sirikit.krone@uni-due.de

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN
Offen im Denken

IAQ
INSTITUT ARBEIT UND QUALIFIKATION

Duisburg, 10.10.2019

Stellungnahme

für die Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des deutschen Bundestages zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung (BT-Drs.19/10815) am 16.Oktober 2019 in Berlin

Vorbemerkung: Die vorliegende Stellungnahme beschränkt sich auf die Fragestellung nach der Notwendigkeit und den Umsetzungsmodalitäten einer Ausweitung des Geltungsbereichs der Regelungen des BBiG auf die betrieblichen Phasen aller dualen Studiengänge, unabhängig von ihren Formaten.

Ziel des Gesetzesentwurfs ist die Stärkung und Modernisierung der dualen Berufsausbildung in Deutschland, verbunden mit ihrer Attraktivitätssteigerung bei potentiellen Auszubildenden. Das duale Studium als hybride Bildungsform greift in der Verknüpfung der beiden Bildungssegmente ‚Hochschulbildung' und ‚Berufsbildung' veränderte, zunehmend akademisch orientierte, Bildungsentscheidungen der SchulabsolventInnen auf und trägt damit gleichzeitig zur angestrebten Attraktivitätssteigerung einer betrieblich-beruflichen Ausbildung bei. Diese Ausbildungsverhältnisse sollen in den Geltungsbereich des BBiG aufgenommen werden zur Herstellung von Transparenz und Rechtssicherheit für die dual Studierenden sowie einer Sicherung von Qualitätsstandards im Interesse aller Beteiligten, was im Gesetzesentwurf leider nicht geschehen ist.

1. Entwicklung und Modelle dualer Studienangebote

Das Angebot dualer Studiengänge als eine hybride Ausbildungsform hat sich in den vergangenen 10 Jahren etwa verdreifacht und aktuell eine Anzahl von gut 1.800 in der Erstausbildung erreicht (vgl. AusbildungPlus). Damit reagieren Hochschulen und Betriebe auf die verstärkte Nachfrage der SchulabgängerInnen mit Hochschulzugangsberechtigung, bei denen diese Bildungsform immer beliebter wird. Die Zahl der jungen Menschen, die sich für diese Bildungsform entscheiden, ist im selben Zeitraum bundesweit um einen Faktor 2,5 gewachsen und hat aktuell die 100.000 überschritten (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) 2017). Damit ist der Anteil dual Studierender an den

Fachhochschulen (vgl. Middendorff et al. 2017), wo die überwiegende Mehrzahl dualer Studiengänge angeboten wird, auf **13 %** gestiegen. Gerade im Segment der privaten Anbieter ist ein deutlicher Anstieg dualer Studienangebote zu beobachten. Diese Entwicklung geht einher - und ist sicher ein Stück weit darin begründet - mit einem quantitativ wachsenden Angebot und dessen weiterer Ausdifferenzierung. Den Schwerpunkt bilden hier nach wie vor wirtschafts- und ingenieurwissenschaftliche Fächer, aber auch neue Fachrichtungen, insbesondere im Bereich ‚Sozialwesen / Erziehung / Gesundheit und Pflege' sind vermehrt hinzugekommen.

Zu unterscheiden sind in der Erstausbildung das ausbildungsintegrierende und das praxisintegrierende Format, deren zentrale Merkmale in folgender Tabelle aufgeführt sind.

Duale Studienformate

	ausbildungsintegrierend	praxisintegrierend
Abschlüsse	Bachelor Ausbildungsabschluss	Bachelor
Vertragsform zw. Studierenden und Betrieb	Ausbildungsvertrag	Praktikumsvertrag / Arbeitsvertrag
Dauer	6 bis 10 Semester	6 bis 8 Semester
Anzahl Datenbank AusbildungPlus: Zugriff am 1.10.2019	**800**	**997**

Auffallend ist in den vergangenen Jahren eine quantitative Verschiebung von der ausbildungsintegrierenden hin zur praxisintegrierenden Variante. Gelten für die Studierenden in der erstgenannten für die Zeitspanne der beruflichen Ausbildung dieselben gesetzlichen (BBiG / HWO) und tarifvertraglichen Bestimmungen wie für alle Auszubildenden, befinden sich die praxisintegrierend Studierenden in einem rechtlichen Vakuum, das zu füllen ist. Für alle Modelle dualer Studienangebote zeigt sich insbesondere in den Praxisphasen, aber auch hinsichtlich der Verknüpfung der Lerninhalte sowie der Abstimmung zwischen den Lernorten, ein deutliches Defizit an Kontroll- und Mitbestimmungsmöglichkeiten durch demokratisch gewählte Gremien. Der Wirkungsgrad der rechtlichen Rahmenbedingungen ist unterschiedlich, aber gerade in praxisintegrierend angelegten Studienangeboten eher marginal, wie weiter unten noch zu zeigen sein wird.

Die Verteilung der angebotenen Studiengänge spiegelt sich nicht im gleichen Verhältnis bei den Studierenden wieder, wobei hierzu keine Daten im BIBB vorliegen. Eine von uns am Institut Arbeit und Qualifikation durchgeführte bundesweite Online-Befragung der dual Studierenden im Jahr 2015 ergab für die Verteilung der Studienformate einen Anteil von 70 % in praxisintegrierenden gegenüber 30% in ausbildungsintegrierenden Studiengängen (vgl. Krone et al. 2019), sodass wir von mindestens **70.000 dual Studierenden** ausgehen können, die von einer Ausweitung des Geltungsbereichs des BBiG profitieren würden. Die Zahl erhöht sich noch um eine nach aktueller Datenlage nicht zu quantifizierende Gruppe derjenigen, die in ausbildungsintegrierenden Formaten studieren für die betrieblichen Einsatzzeiten nach dem Abschluss ihrer beruflichen Ausbildung.

Bezüglich der Modelle dualer Studienangebote existiert eine breite Vielfalt, die mittlerweile zu einem hohen Maß an Intransparenz, die sich häufig negativ für die Orientierung der SchulabgängerInnen auswirkt, geführt hat. Zu differenzieren ist nach drei klassischen Modellformen, die sich insbesondere

in der Verteilung und Länge der Ausbildungsphasen, der Verzahnung von Theorie und Praxis sowie den zu erwerbenden Abschlüssen unterscheiden. Am weitesten verbreitet ist das *Blockmodell,* in dem in größeren Zeitabständen die Lernorte gewechselt werden und die Ausbildung am jeweiligen Lernort in Blöcken organisiert wird. Etwa drei Viertel der dualen Studiengänge sind in dieser Form organisiert. Jeder zehnte Studiengang ist als *integriertes Modell* aufgebaut, hier wird von Beginn an ein permanenter Wechsel der Lernorte innerhalb einer Woche vollzogen, um eine möglichst große inhaltliche Verknüpfung der Lerninhalte zu gewährleisten. Im *teilseparierten Modell*, nach dem ebenfalls etwa 10% der Studiengänge organisiert sind, findet zunächst mindestens das erste Jahr die Ausbildung im Betrieb statt und im weiteren Verlauf ein inhaltlich und organisatorisch eher getrennter Studien- und Ausbildungsablauf. Das verbreitetste Studienmodell in der ausbildungsintegrierenden Variante beginnt mit einer vorgeschalteten Phase der beruflichen Ausbildung, gefolgt von einer Phase, in der die beiden Ausbildungswege parallel oder idealerweise organisatorisch und Inhaltlich verzahnt ablaufen. Zum Abschluss liegt der Fokus dann auf dem Studium, betriebliche Einsätze erfolgen nur noch in den vorlesungsfreien Zeiten.

Die folgende Grafik zeigt eine schematische Darstellung dieses Modells:

Zeit	Inhalte	Abschlussart
3 bis 18 Monate	berufliche Ausbildung in Betrieb und ggf. Berufsschule	
2 bis 6 Semester	Studium **und** berufliche Ausbildung	beruflicher Abschluss
vorlesungsfreie Zeiten	Praxiseinsatz im Betrieb (teilweise Praxissemester)	
2 bis 4 Semester	Studium	
vorlesungsfreie Zeiten	Praxiseinsatz im Betrieb (teilweise Praxissemester)	
1 Semester	Bachelorthesis im Betrieb	Bachelor

Die praxisintegrierenden Studienmodelle sind zunächst dadurch gekennzeichnet, dass sie lediglich mit einem akademischen Abschluss beendet werden, zur Ausbildung allerdings auch betriebliche Praxisphasen und damit zwei Lernorte gehören. Sie unterscheiden sich im Wesentlichen in der Verteilung der betrieblichen und hochschulischen Lernzeiten. Die verbreitetste Variante setzt auf einem normalen Studiengang mit entsprechenden Lehrveranstaltungen in der Hochschule auf und die Praxisanteile im Betrieb werden innerhalb der vorlesungsfreien Zeiten absolviert. Zusätzlich wird i.d.R. das Praxissemester im Betrieb verbracht sowie die Bachelorthesis dort bearbeitet.

Die folgende Grafik zeigt eine schematische Darstellung dieses Modells:

Zeit	Inhalte	Abschlussart
6 bis 7 Semester	Studium	
vorlesungsfreie Zeiten	Praxiseinsatz im Betrieb (teilweise Praxissemester)	
1 Semester	Bachelorthesis im Betrieb	Bachelor

Die dargestellten Modelle zeigen, dass die dual Studierenden i.d.R. zwischen **20 und 36 Monate** im Betrieb zu ihrer Ausbildung verbringen. Für diesen gesamten Zeitraum gilt es, unabhängig von der Studienform oder dem -modell einheitliche Regelungen zu schaffen. Die beiden zentralen Dimensionen, in denen ein Regulierungsbedarf besteht, werden im Folgenden skizziert.

2. Regulierungsbedarfe: Rechtlicher Status der dual Studierenden

Duale Studiengänge beinhalten zwei Bildungswege: das Studium an der Hochschule und eine berufliche Ausbildung bzw. vertiefte Praxisphasen im Betrieb. Um dieses komplexe Ausbildungsgeschehen entsprechend zu regulieren, bedarf es verschiedener vertraglicher Vereinbarungen, die in der Praxis unterschiedlich ausgestaltet sind.

Der Status dual Studierender ist zunächst folgendermaßen zu skizzieren:

- Sozialversicherungsrechtlich sind dual Studierende seit dem 1.1.2012 den zur Berufsausbildung Beschäftigten gleichgestellt[1].
- Betriebsverfassungsrechtlich gehören sie nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ebenfalls zu dieser Gruppe. Insofern haben sie grundsätzlich aktives und passives Wahlrecht bei JAV-Wahlen.
- Für dual Studierende, die in ein vertraglich geregeltes Ausbildungsverhältnis eingebunden sind, gelten das BBiG, die HWO oder das Kranken- bzw. Altenpflegegesetz.
- Für dual Studierende, die mit Unternehmen Praktikumsverträge o.ä. abschließen und ggf. über eine externe Prüfung den Berufsabschluss erwerben, besteht eine **rechtliche Grauzone.**

Grundlage der *ausbildungsintegrierenden Studiengänge* bildet zunächst ein Ausbildungsvertrag, der zwischen Studierenden bzw. Auszubildenden und ihrem Betrieb über den gesamten Zeitraum der beruflichen Ausbildung abgeschlossen wird. Diese Verträge unterliegen den Bestimmungen des BBiG bzw. der HWO und insofern sind die dual Studierenden den normalen Auszubildenden vertraglich gleichgestellt. Ebenfalls gelten damit für sie alle tariflichen Bestimmungen im Unternehmen, die sich auf die berufliche Ausbildung beziehen sowie die in den Betrieben gültigen Ausbildungsrahmenpläne nach Vorgaben der Kammern. In diesen Ausbildungsverträgen ist neben der Vergütung und der Festlegung der Arbeits- und Urlaubszeiten häufig auch die Zeitplanung des Studiums geregelt. Zeiträume für verbindliche Praxisphasen einerseits sowie die Festlegung von Freistellungen für das Studium an der Hochschule andererseits werden festgehalten. Darüber hinaus werden die Fragen nach Kostenübernahme (z.B. Büchergeld) geregelt sowie solche zu möglichen Rückzahlungsmodalitäten, verbunden mit Verpflichtungen, nach dem Studienabschluss eine definierte Zeit zu verbleiben.

Wirkungslos bleiben die oben genannten rechtlichen Rahmenbedingungen, wenn die dual Studierenden eines ausbildungsintegrierenden Studiengangs über andere Vertragsarten, wie z.B. einen Praktikumsvertrag angestellt werden. Für den Abschluss der Berufsausbildung werden die Studierenden dann zur externen Ausbildungsprüfung bei einer Kammer angemeldet. Diese Organisation der beruflichen Ausbildung erlaubt eine flexible Anpassung der betrieblichen Einsatzzeiten an den Bedarf des jeweiligen Unternehmens. Die Vergütung ist in diesen Fällen nicht

[1] Vgl. Bundesgesetzblatt vom 29.12.2011, Teil 1 Nr.71, S. 3057 ff.

unbedingt an die reguläre Ausbildungsvergütung angelehnt. Für dual Studierende ergeben sich dann eigene Vergütungsstrukturen, die innerhalb eines Studiengangs zwischen den Unternehmen variieren können. Da es keine allgemeinverbindlichen Vorgaben gibt, erfolgen Absprachen, wie das folgende Zitat eines im Rahmen einer/s unserer Studien interviewten Ausbildungsverantwortlichen belegt:

„Da haben wir aber hier so ein Commitment mit den anderen Firmen hier im Kammerbezirk, da liegen wir hier im Schnitt. Das wurde irgendwann mal in dieser Gruppe so besprochen. Jetzt hatten wir letztens auch noch mal auf der Hochschule so ein Treffen ‚Arbeitskreis Duales Studium' gehabt. Und da haben wir dann auch noch mal in den Raum hineingerufen: ‚Hier. Wie sieht das bei euch aus?' Nicht, dass da einer ausschert und jetzt exorbitant viel bezahlt. Und da lagen wir mit unserem was wir zahlen immer noch im oberen Drittel. Da waren also wenige, die jetzt noch wirklich mehr bezahlt haben. (Fall M, Ausbildungsverantwortliche/r)

An einigen Hochschulen ist der Abschluss eines Zusatzvertrags, der zwischen dem/der Studierenden und dem jeweiligen Betrieb geschlossen wurde, verpflichtend oder es werden dazu Musterverträge in einer empfehlenden Form vorgegeben. Unter Titeln wie „Vertrag über die praktischen Studienabschnitte des ausbildungsintegrierten Studienmodells XY" oder „Kooperative Studienvereinbarung" oder „Vertrag über die Vermittlung studienbegleitender praktischer Kenntnisse zur Teilnahme am Studienmodell XY an der Hochschule Z" oder „Muster-Bildungsvertag" werden Vereinbarungen über die Teile im Rahmen des Studiums geschlossen, die in den Betrieben stattfinden. Geregelt werden zunächst Vertragsdauer und -ort sowie die wöchentlichen Arbeitszeiten sowohl im Semester als auch in der vorlesungsfreien Zeit sowie Urlaubsansprüche der Studierenden. Insbesondere Freistellungen sollen die Teilnahme an allen notwendigen Veranstaltungen in der Hochschule und den dort stattfindenden Prüfungen ermöglichen. Das Unternehmen verpflichtet sich zudem mit Abschluss des Vertrags dazu, die Qualität der Ausbildung, orientiert an den Vorgaben der Studienordnung und den Studienzielen, zu garantieren und für entsprechend qualifiziertes Personal zu sorgen. Darüber hinaus gewähren sie dem Lehrpersonal der jeweiligen Hochschule den Zutritt zum Betrieb zur Betreuung der Studierenden auch während der Praxisphasen. Des Weiteren folgen Freifelder zur Vereinbarung der Vergütung während der betrieblichen Ausbildung sowie materieller Unterstützung in der Zeit nach Ausbildungsende. Vertragsdauer und Kündigungsmodalitäten, wobei der Vertrag die gesamte Studiendauer umfasst, sowie Regelungen zu Rückzahlungen, gekoppelt an den Verbleib der AbsolventInnen nach Studienende, sind weitere Inhalte der Vertragsmuster.

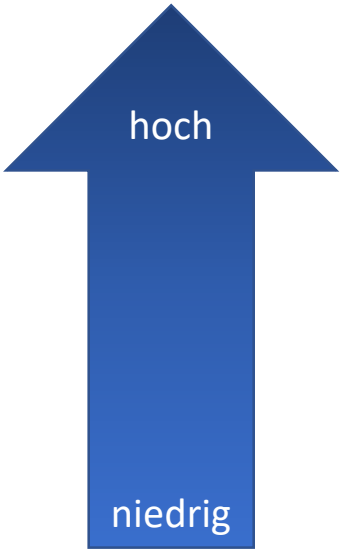
In der Regel werden die beruflichen Abschlüsse in ausbildungsintegrierenden Studiengängen bereits nach 2 bis 2,5 Jahren erworben und der Bachelorabschluss erst nach 4 bis 5 Jahren, sodass nach dem Ende der beruflichen Ausbildung der entsprechende Vertrag nicht mehr gültig ist und eine Anschlussvereinbarung zur Regulierung der übrigen Zeit im dualen Studium notwendig wird. Teilweise erhalten die Studierenden dann einen Arbeitsvertrag, der allerdings häufig nicht ihrer Qualifikation, z.B. als FacharbeiterInnen entspricht. Gelten während der Ausbildungszeit gesetzliche und tarifliche Vorgaben, so werden die Bedingungen während der Studienzeit frei zwischen Unternehmen und Studierender/m verhandelt, was zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen führt. In einigen Fällen ist das Gehalt differenziert nach Semester und vorlesungsfreien Zeiten, in denen die AbsolventInnen den Unternehmen in Vollzeit zur Verfügung stehen. Auch durch Stipendienverträge werden diese Zeiten abgedeckt, wobei auch hier der Betrag in den Semesterferien aufgestockt wird oder es gibt Angebote für Werkstudenten- oder Traineeverträge.

Für die *praxisintegrierenden Studienangebote* gelten die gesetzlichen Bestimmungen des BBiG sowie der HWO nicht und die Praxiseinsätze der Studierenden sind in dieser Studienform über Praktikumsverträge oder Praxisvereinbarungen geregelt. Die Inhalte dieser Verträge sind jeweils einzelvertraglich zwischen dem/r dual Studierenden und dem Betrieb ausgehandelt und bieten daher eine breite Vielfalt an Regelungen zu Gehalt, Urlaub, Ausbildungszeiten und -inhalten usw. So ist es durchaus nicht unüblich, dass innerhalb eines Studiengangs zwei Studierende völlig unterschiedliche Ausbildungsbedingungen in ihrem jeweiligen Partnerbetrieb haben. An privaten Hochschulen kommt ein Studienvertrag hinzu, in dem die Leistungen der Hochschule sowie die Studiengebühren, die dafür zu entrichten sind, fixiert sind. Teilweise werden diese Gebühren von den Unternehmen übernommen bzw. sollen mit den gezahlten Vergütungen finanziert werden. Allerdings zeigt die Erfahrung, dass diese dazu häufig nicht ausreichen und entweder durch die Unterstützung der Eltern oder mithilfe eines Studienkredits die Kosten bestritten werden müssen. Vereinzelt werden auch (Teil)Stipendien durch die Unternehmen vergeben. Im Hinblick auf weitere Bedingungen der Praxiseinsätze im Rahmen der praxisintegrierenden Studiengänge gibt es teilweise Vorgaben aus den Hochschulen in Form von Mustern für Zusatzverträge oder weitere Vereinbarungen, die i.d.R. allerdings den Charakter einer Empfehlung haben.

Neben den Verträgen gelten in allen dualen Studiengänge die Regelungen der Studien- und Prüfungsordnungen, wobei auch diese in durchaus unterschiedlichem Umfang die Praxisphasen erwähnen und regeln. Verpflichtend sind i.d.R. die Zeitplanung sowie der Anteil der Praxisphasen vorgeschrieben. Die Anerkennung von Leistungen aus der betrieblichen Praxis sowie die Vergabe von ECTS-Punkten dafür sind zentrale Regelungen in den Studien- und Prüfungsordnungen.

Die Ausführungen haben gezeigt, dass der rechtliche Status und die daraus abgeleitete Rechtssicherheit zwischen den Vertragsformen der Ausbildungsformate sowie den jeweiligen Ausbildungsphasen stark variieren. Schematisch dargestellt zeigt sich folgendes Bild bezüglich der Abstufung des Grads der Rechtssicherheit.

Grad der Rechtssicherheit dualer Studienformate



ausbildungsintegrierende Formate

- mit Ausbildungsvertrag (während der Ausbildungszeit)
- nach Abschluss der Ausbildung
- ohne Ausbildungsvertrag (externe Prüfung bei den Kammern)

praxisintegrierende Formate

- mit Vorgaben von Seiten der Hochschule
- einzelvertragliche Regulierung

Die Vielfalt in der Vertragsgestaltung führt, neben einer hohen Intransparenz für (zukünftig) dual Studierende und auch die beteiligten Betriebe, zu einer sehr unterschiedlichen Absicherung während der betrieblichen Ausbildungszeiten. Hier zeigt sich der Bedarf einer einheitlichen, verbindlichen und für alle gültigen Regulierung, wie sie nur ein Bundesgesetz herstellen kann.

3. Regulierungsbedarfe: Gestaltung der Praxisphasen

Das zweite relevante Regulierungsfeld bezieht sich auf die Praxisphasen in den Betrieben, die je nach Studienformat und -modell sehr unterschiedlich ausgestaltet sind. Die Vielfalt der oben beschriebenen Vertragsarten und damit verbunden die Tatsache, dass für die Mehrzahl der dual Studierenden keine Regelungen aus Ausbildungsordnungen oder Ausbildungsrahmenplänen gelten, bedingt ihre unterschiedliche Einbindung in betriebliche Ausbildungs- und Arbeitsprozesse. Zur Gestaltung der Praxisphasen zeigen sich in betrieblichen Fallstudien, die wir im Rahmen verschiedener Studien am Institut Arbeit und Qualifikation durchgeführt haben, mehrheitlich drei Formen, die entsprechend den jeweiligen betrieblichen Zielen und Präferenzen umgesetzt werden. Die erste ist dadurch gekennzeichnet, dass die Einsatzfelder durch Ausbildungsrahmenpläne und die Ausbildungsordnung bis zum beruflichen Abschluss vorgegeben sind. Im weiteren Verlauf des dualen Studiums erfolgt während der vorlesungsfreien Zeiten flexible Einsatzmöglichkeiten. Diese Form findet sich in den ausbildungsintegrierenden Studienformaten. In der zweiten Gestaltungsform der Praxisphasen wechseln die betrieblichen Einsatzfelder jeweils entsprechend den Blockphasen im Betrieb. Auch diese Form finden wir in ausbildungsintegrierenden Studienformaten während der Studienzeiten nach dem Berufsabschluss, vorwiegend allerdings in praxisintegrierenden dualen Studiengängen. Häufig treffen wir in den letztgenannten auf eine eher einseitige Gestaltung der Praxiszeiten. Die dual Studierenden werden während des gesamten Studiums in einen Bereich bzw. einer Abteilung eingesetzt, i.d.R. daran orientiert, wo sie nach Studienabschluss im Unternehmen einstiegen sollen. Diese Engführung der Ausbildung kann sich im späteren Berufsverlauf der dualen StudienabsolventInnen als nachteilig auswirken. Sie selbst bewerten die Möglichkeiten einer breiten betrieblichen Ausbildung bereits zur Berufsvorbereitung bzw. des Berufseinstiegs als sehr relevant. In der am IAQ durchgeführten bundesweiten Befragung dual Studierender (2015) und dualer StudienabsolventInnen (2017) sehen drei Viertel der Studierenden das *‚Kennenlernens verschiedener Einsatzfelder / Bereiche / Abteilungen‘* als *‚sehr förderlich‘* zur Vorbereitung des beruflichen Einstiegs an. Jede/r Zweite bestätigte dies als AbsolventIn nach erfolgreichem Übergang in den Arbeitsmarkt (vgl. Krone et al. 2019).

Die Gestaltung der betrieblichen Praxisphasen hängt zudem von den Kooperationsstrukturen zwischen den an dualen Studiengängen beteiligten Akteuren, vorrangig den Hochschulen und den Betrieben, ab. Auch hier findet sich wieder eine große Vielfalt an Wegen zur Abstimmung zwischen den Ausbildungspartnern hinsichtlich der Lernorte und -inhalte, ggf. sogar auf der Grundlage gemeinsamer Studiengangkonzepte. Allen gemeinsam ist eine wenig ausgeprägte Verbindlichkeit der Absprachen sowie das Prinzip der Freiwilligkeit, überhaupt solche Vereinbarungen zu treffen. Inhalt und Ablauf des dualen Studiums sind in der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung (SPO) festgelegt und liegen damit in der Verantwortung der Hochschulen. Die Praxisphasen sind i.d.R. in diese Ordnungen integriert, wobei es dabei häufig keine Unterschiede gegenüber den Bestimmungen für die Normalstudierenden gibt. Insbesondere die zeitliche Gestaltung des dualen Studiums, also die Verteilung der Lernphasen an der Hochschule und im Betrieb, wird in der SPO geregelt. Die meisten Modelle gehen von einer zeitlichen Belastung im **Umfang von 45 Wochenstunden** aus. Damit ist der

Workload um etwa 15 % höher als in regulären Vollzeitstudiengängen. Aus Gruppendiskussionen mit dual Studierenden wissen wir zudem, dass viele ihren Urlaub im Unternehmen nutzen müssen, um die Lernziele im Studium zu erreichen. Die inhaltliche Gestaltung der Praxisphasen findet sich in den Modulhandbüchern und ist teilweise mit den Praxispartnern, den Berufsschulen oder der IHK abgestimmt. Hierzu gibt es verschiedene Formen, um sich über Lerninhalte auszutauschen und Vereinbarungen zu treffen. Existieren Kooperationsgremien, so werden diese genutzt und hier werden die umfangreichsten Abstimmungen zur Verknüpfung von Lerninhalten getroffen. Ansonsten lädt die Hochschule ihre betrieblichen Partner ein bis zwei Mal pro Jahr zu regelmäßigen Feedback-Gesprächen ein, in denen eine gemeinsame Reflexion stattfindet sowie ein Austausch und Verabredungen über Lerninhalte. In der Umsetzung zeigen sich jedoch klare Defizite, da der Austausch häufig unsystematisch und von jeweils unterschiedlichen, studiengangbezogenen Bedingungen abhängen, wie die von uns durchgeführten Fallstudien gezeigt haben (vgl. Krone 2015, vgl. auch Noe / Dettleff 2016). Teilweise sehen es die Studiengangverantwortlichen gar nicht als ihre Aufgabe an, den betrieblichen Teil des dualen Studiums mit zu verantworten. Das folgende Zitat eines Studiengangleiters verdeutlicht diese Haltung plakativ: „Da mischen wir uns nicht ein, das müssen die Studenten mit dem Betrieb selbst aushandeln.“ (Studiengangleiter / Hochschule D).

Die vorangegangene Skizzierung der vielfältigen Rahmenbedingungen zur Gestaltung betrieblicher Praxisphasen in dualen Studiengängen zeigt die Notwendigkeit einer einheitlichen rechtlichen Grundlage, um die Qualität derselben unabhängig von situations- und personenabhängigen Gegebenheiten zu garantieren.

4. Regulierungsansätze und -defizite

Bisherige Strategien und Maßnahmen zur Regulierung dualer Studiengänge sind auf verschiedenen Ebenen angesiedelt und gestalten sich sehr vielfältig. Zunächst gibt es häufig Kooperationsverträge zwischen den Akteuren, die an einem Studiengang beteiligt sind. Die Grundlagen dazu werden i.d.R. durch die Hochschule entwickelt und Betriebe, die sich an einem Studiengang beteiligen möchten, schließen diese Verträge dann ggf. auch unter Beteiligung der Berufsschule mit der Hochschule ab. Weitere Absprachen und Verabredungen in studiengangbegleitenden Gremien, wie etwa Beiräte, in denen alle Akteure Mitglied sind, ergänzen diese Verträge und kontrollieren auch deren Einhaltung. In einigen Bundesländern haben sich Netzwerke und Dachmarken unter Beteiligung der Hochschulen als Anbieter dualer Studiengänge gebildet. In diesen Gremien werden Vorgaben, wie z.B. Musterverträge, entwickelt sowie Mindeststandards auch für die Praxisphasen in dualen Studienangeboten formuliert. Die Mitgliedschaft erfolgt freiwillig und die Verabredungen folgen dem Prinzip der Selbstverpflichtung und -kontrolle. Auch von Seiten der Sozialpartner wurde die Thematik der Regulierung von Praxisphasen dual Studierender aufgegriffen und in Tarifverträgen, insbesondere im Zuständigkeitsbereich der IG Metall, geregelt. Auf der Ebene der Betriebe erfolgte der Abschluss von Betriebsvereinbarungen, insbesondere in großen Unternehmen mit vielen dual Studierenden, die schon über eine mehrjährige Erfahrung mit dieser Ausbildungsform verfügen.

Allen genannten Regulierungen ist gemeinsam, dass sie inhaltlich durchaus in die richtige Richtung weisen und gute Beispiele für eine regulative Rahmung dualer Studiengänge geben, ihre Reichweite allerdings stark limitiert ist. Sie gelten lediglich für einzelne Studiengänge oder regional bzw. branchenspezifisch begrenzt und haben zudem häufig den Charakter einer Empfehlung bzw.

freiwilligen Selbstverpflichtung. Entsprechend sind Kontrollmechanismen und Verbindlichkeit der Regulierungen beschränkt.

Bundesweit sind nach aktuellen Angaben des Akkreditierungsrates **969 grundständige duale Studiengänge akkreditiert** (www.akkreditierungsrat.de; Zugriff am 1.10.2019). Eine Handreichung ‚Studiengänge mit besonderem Profilanspruch' aus dem Jahr 2010[2] galt zur Bearbeitung von Altanträgen bis Ende 2017. Für die seit dem 1.1.2018 geschlossenen Verträge zur Programm- und Systemakkreditierung ist sie nicht mehr gültig, Vielmehr werden diese auf der Basis von Landesrechtsverordnungen, orientiert an der Musterrechtsverordnung gemäß Artikel 4 Absätze 1-4 Studienakkreditierungsstaatsvertrag, laut Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7.12.2017[3], geschlossen. In § 12 Absatz 6 dieser Verordnung wird folgendes festgelegt: *Studiengänge mit besonderem Profilanspruch weisen ein in sich geschlossenes Studiengangskonzept aus, das die besonderen Charakteristika des Profils angemessen darstellt.* In der Rechtserläuterung dieser Verordnung wird dazu ausgeführt, dass zu einem solchen Studiengangskonzept insbesondere Aspekte wie die spezifische Zielgruppe, eine besondere Studienorganisation, unterschiedliche Lernorte und die **Einbindung von Praxispartnern**, etwa bei dualen Modellen gehören. Darüber hinaus umfasst das Konzept spezifische Lehr- und Lernformate sowie ein **nachhaltiges Qualitätsmanagementsystem, das die unterschiedlichen Lernorte** umfasst. Qualitätskriterien und -standards als Kriterien zur Orientierung für die Gutachtenden werden dazu entwickelt.

Ablauf und Inhalt der Akkreditierungsprozesse dualer Studiengänge weisen in der Praxis einige strukturelle Defizite auf. Im Mittelpunkt der Akkreditierung stehen auch hier die Lehr- und Lernphasen an der Hochschule. Insbesondere bei der Begehung des Lernortes ‚Betrieb' ergibt sich die Schwierigkeit, dass es sich ggf. um eine große Anzahl an Unternehmen, die als Praxispartner auftreten, handelt. Diese können nicht alle in die Begutachtung einbezogen werden. Hinzu kommen die Unternehmen, die zum Zeitpunkt der Akkreditierung noch gar nicht dabei waren und erst später in eine Kooperation mit dem dann bereits akkreditierten Studiengang eintreten und dementsprechend gar keine Berücksichtigung finden. Bei der Auswahl der Gutachtenden findet zudem nicht unbedingt das Qualifikationskriterium ‚Kenntnisse zu betrieblichen Abläufen in der Ausbildung' ausreichend Beachtung. Demzufolge bleiben viele Aspekte der Praxisphasen, die zu regeln sind (Gehalt, Urlaubszeiten, Qualifikation der Ausbildenden etc.), unberücksichtigt. Der Umfang der faktisch im Betrieb geleisteten Praxisphasen entspricht im Übrigen nicht dem in angerechneten ECTS-Punkten ausgedrückten Praxisanteil, sondern liegt i.d.R. darüber (vgl. Noe / Dettleff 2016), worin wiederum der Fokus in der Begutachtung zur Akkreditierung auf den hochschulischen Teil zum Ausdruck kommt.

Die Ausführungen haben gezeigt, dass es eine große Vielfalt an differenten Vertragsgestaltungen, Kooperationsbeziehungen und einem Gefüge an Gremien unter Beteiligung verschiedener Akteure für die betrieblichen Ausbildungszeiten in dualen Studiengängen außerhalb geregelter Berufsausbildungen gibt. Deutlich wurde allerdings auch, dass noch Vieles unzureichend geregelt ist und sich daraus Handlungsbedarfe für den Gesetzgeber ergeben, indem alle Praxisphasen in dualen Studiengängen in den Regelungsrahmen des BBiG aufgenommen werden, unabhängig von ihrem jeweiligen Format. Das Ziel liegt herbei in der Schaffung verbindlicher und überprüfbarer Regulierungs-

[2] http://archiv.akkreditierungsrat.de/fileadmin/Seiteninhalte/AR/Beschluesse/AR_Handreichung_Profil.pdf
[3] https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-04-Lehre/02-04-01-Qualitaetssicherung/KMK_Musterrechtsverordnung.pdf

und Steuerungsmechanismen sowie eines gesicherten Rahmens für alle dual Studierenden auf der einen und den Betrieben auf der anderen Seite.

5. Umsetzung der Regulierungsbedarfe in der Novellierung des BBiG

Die Anwendung der Rechtsnormen des BBIG auf die Praxisphasen aller dualen Studiengänge verfolgt zwei zentrale Ziele. Erstens schafft sie einen Rahmen der Absicherung und Rechtssicherheit aller beteiligten Akteure. Zweitens dient sie der Herstellung und des langfristigen Erhalts von Mindeststandards und Qualitätskriterien bezüglich der Ausbildung bzw. betrieblichen Praxisphasen und damit des dualen Studiums insgesamt.

Für die privatrechtlichen Verhältnisse zwischen dual Studierenden und Unternehmen hat der Bund ebenso eine Gesetzgebungskompetenz wie für die dual Auszubildenden. Angestrebt werden soll eine rechtliche Gleichstellung aller Auszubildenden am Lernort Betrieb, unabhängig vom jeweiligen Bildungsformat. Dabei geht es konkret darum, die Ausbildungsbedingungen und Rechte der dual Studierenden abzusichern. Darüber hinaus steht die Realisierung einer Beteiligung der relevanten Akteure (Bund, Länder und Sozialpartner) im Fokus, um dem Konsensprinzip auch hier Rechnung zu tragen.

Um den oben formulierten Regulierungsbedarfen zu genügen, sollen folgende (teilweise alternative) Änderungen im BBiG vorgenommen werden:

§ 1 Ziele und Begriffe der Berufsbildung

Abs. 1 ergänzen: jedwede Phasen im Rahmen dualer Studiengänge

§ 3 Anwendungsbereich

ergänzen: (4) Dieses Gesetz gilt für die betrieblichen Praxisphasen während eines dualen Studiums zur Erstausbildung, sowohl in ausbildungsintegrierenden als auch praxisintegrierenden Formaten.

ODER

(4) Für die betrieblichen Praxisphasen während eines dualen Studiums zur Erstausbildung, sowohl in ausbildungsintegrierenden als auch praxisintegrierenden Formaten, gelten Teil 1 (Allgemeine Vorschriften) und Teil 2 (Berufsbildung) Kap. 1 (Berufsausbildung) und die §§ 77 (Berufsbildungsausschüsse) und 88 (Erhebungen).

Folgende §§ sind von besonderer Relevanz:

- § 5 Ausbildungsordnung (Ergänzung: Festschreiben betrieblicher Ablaufpläne in Abstimmung mit der Hochschule)
- §§ 10 und 11 Vertrag(sniederschrift)
- § 15 Freistellung (auch für Prüfungen an der Hochschule)
- § 16 Zeugnis
- §§ 17ff Vergütung
- § 22 Kündigungsschutz
- § 25 Unabdingbarkeit

- §§ 27 ff Eignung von Ausbildungsbetrieb und Ausbildenden / Überwachung
- §§ 77ff Berufsbildungsausschüsse
- § 88 Erhebungen (Ergänzung des Merkmalkatalogs der Berufsbildungsstatistik)

Soll das Angebot dualer Studiengänge im Sinne einer angestrebten Bildungsgerechtigkeit allen SchulabgängerInnen offenstehen, so ist eine zentrale Regulierung der betrieblichen Praxisphasen sowie eine Sicherheit bezüglich des Rechtsstatus dual Studierender unabdingbar. Die Ausdehnung des Geltungsbereichs der Rechtsnormen des BBIG auf dieses Bildungsformat sichert zudem seine Qualität und setzt Mindeststandards mit funktionierenden Kontrollmechanismen. Diese Qualitätsstandards dürfen im Interesse aller Beteiligten nicht abhängig sein davon, ob mehr oder weniger zufällig andere Regulierungen in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, Gremienabsprachen, Kooperationsverträgen etc. getroffen wurden, oder von dem Vorhandensein von Beiräten, Dachmarken oder Netzwerken mit entsprechend regulierenden Strukturen.

Literatur

Bundesinstitut für Berufsforschung BIBB (Hrsg.) 2017: AusbildungPlus: Duales Studium in Zahlen – Trends und Analysen 2016, Bonn

Krone, Sirikit (Hrsg.) 2015: Dual studieren im Blick. Entstehungsbedingungen, Interessenlagen und Umsetzungserfahrungen in dualen Studiengängen. Wiesbaden

Krone, Sirikit **/ Nieding**, Iris **/ Ratermann-Busse,** Monique 2019: DUAL STUDIEREN – UND DANN? Eine empirische Studie zum Übergangsprozess Studium - Beruf dualer StudienabsolventInnen. HBS-Reihe Study Nr. 413, Januar 2019, Düsseldorf

Middendorff, Elke / **Apolinarski,** Beate / **Becker**, Karsten / **Bornkessel,** Philipp / **Brandt,** Tasso / **Heißenberg,** Sonja / **Poskowsky,** Jonas, 2017: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016, 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, Berlin

Noe, Sabine **/ Dettleff**, Henning 2016: Duale Studiengänge aus Sicht der externen Qualitätssicherung. In: Benz, Winfried / Kohler, Jürgen / Landfried, Klaus (Hrsg.): Handbuch für Qualität in Studum und Lehre. Loseblattsammlung, Stuttgart

Internetquelle:

Datenbank AusbildungPlus; https://www.bibb.de/ausbildungplus/de/

HDE Handelsverband Deutschland

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Bildung, Forschung u. Technikfolgenabschätzung
Ausschussdrucksache
19(18)124f
10.10.2019

Stellungnahme

zum „Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung“

Stand: 9. Oktober 2019

Der Handelsverband Deutschland (HDE) ist die Spitzenorganisation des deutschen Einzelhandels. Insgesamt erwirtschaften in Deutschland 300.000 Einzelhandelsunternehmen mit 3 Millionen Beschäftigten an 450.000 Standorten einen Umsatz von 525 Milliarden Euro jährlich.

Der Einzelhandel ist einer der größten Ausbilder Deutschlands. Er stellt jährlich allein mit seinen beiden Kernberufen „Kaufmann und Kauffrau im Einzelhandel“ und „Verkäufer und Verkäuferin“ rund 10 Prozent aller abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Darüber hinaus bilden die Handelsunternehmen in über 60 weiteren Berufen aus. Karriere mit Lehre ist im Einzelhandel die Regel, so haben über 80 Prozent der Führungskräfte in der Branche ihren beruflichen Werdegang mit einer Ausbildung begonnen. Darüber hinaus werden verschiedene Duale Studiengänge angeboten. Mit den dreijährigen Kombinationsprogrammen aus Aus- und Fortbildung (sog. Abiturientenprogramme des Handels) bietet der Einzelhandel zudem seit den 70er Jahren Hochschulzugangsberechtigten eine sehr gute Alternative zum Studium an und stellte hierfür allein im Jahr 2018 über 11.000 Stellen zur Verfügung. Seit dem 1. August 2018 hat der Handel mit der neu eingeführten Ausbildung „Kaufmann und Kauffrau im E-Commerce“ sein Ausbildungsangebot ausgebaut und setzt seine Erfolgsgeschichte als einer der größten Ausbilder fort. Die Fortbildung zum Handelsfachwirt und zur Handelsfachwirtin gehört zu den TOP 3 Fortbildungsberufen. Die bundesweit einheitliche und neue Fortbildung „Fachwirt und Fachwirtin im E-Commerce“ wird voraussichtlich noch im Jahr 2019 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

Zu dem „Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung“ (BBiMoG) erlauben wir uns folgende Stellungnahme:

Neue Bezeichnungen für Fortbildungen nicht einführen (§§ 53 ff.)

Die bewährten Abschlussbezeichnungen der Aufstiegsfortbildung sind als anerkannte Marken beizubehalten. Die im Gesetzentwurf vorgesehenen neuen Fortbildungsbezeichnungen „Geprüfte/r Berufsspezialist/in“, „Bachelor Professional“ und „Master Professional“ (§§ 53a-d) sind irreführend, erhöhen keinesfalls die Attraktivität der beruflichen Bildung und sind deshalb strikt abzulehnen.

1. Neue einheitliche Fortbildungsbezeichnungen sind weder erforderlich noch hilfreich im Hinblick auf eine Steigerung des Stellenwerts beruflicher Bildung und stellen ohne Not die bisherigen, angesehenen Fortbildungsbezeichnungen (wie z.B. Handelsfachwirt, Betriebswirtin, Wirtschaftsfachwirt, Industriemeisterin, Agrarbetriebswirt, Steuerfachwirtin) in Frage. Diese sind in der Gesellschaft, Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt fest etabliert.

2. Die vorgeschlagenen neuen Bezeichnungen bringen weder Vorteile noch führen sie zu der vom Gesetzgeber beabsichtigten Transparenz. Die Begriffe „Bachelor“ und „Master“ werden

ausschließlich mit dem akademischen Bildungsweg assoziiert. Mit den im Gesetzesentwurf vorgesehenen Abschlussbezeichnungen für den beruflichen Bildungsweg wird nicht nur eine Gleichwertigkeit, sondern auch eine Gleichartigkeit mit den akademischen Bildungsabschlüssen „Bachelor“ und „Master“ suggeriert. Letztere ist aber gerade nicht gegeben. Zudem passen die neuen Bezeichnungen nicht zum bestehenden System der beruflichen Bildung, schaffen Verwirrung und eine Verwechslungsgefahr, insbesondere bei der Berufsorientierung.

3. Berufliche Bildung wird nicht dadurch attraktiver, indem man sie wie einen Hochschulabschluss etikettiert. Berufs- und Studienabschlüsse sind eindeutig zu benennen, statt durch die anvisierten neuen Bezeichnungen das anerkannte und vertraute System der beruflichen Bildung unnötig zu schwächen. Die bereits vorhandene Attraktivität der Beruflichen Bildung würde noch sichtbarer werden und in der Sache tatsächlich gestärkt, wenn an erster Stelle eine gute und alle Richtungen aufzeigende Berufsorientierung an allen allgemeinbildenden Schulen durchgeführt wird, die die hervorragenden Aufstiegsmöglichkeiten mit einem beruflichen Bildungsweg deutlich macht.

4. Auch international führen die neuen Bezeichnungen nicht automatisch zu mehr Transparenz, da im Ausland ein Bachelor-/Master-Abschluss mit einem Hochschulabschluss verbunden wird, der de facto bei der beruflichen Bildung nicht vorliegt. Vielmehr muss die Einzigartigkeit des deutschen Aufstiegsfortbildungssystems im internationalen Verkehr durch Zeugniserläuterungen und gute Übersetzungen der Abschlüsse deutlich gemacht werden, nicht durch das Vortäuschen eines akademischen Abschlusses.

5. Darüber hinaus ist es inakzeptabel, dass der Gesetzesentwurf unterschiedliche Regelungen und damit Handhabungen für die Fortbildungsbezeichnungen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO – vgl. § 51 Absatz 2) vorsieht. Zudem konterkariert der Verweis auf das „Bestehen eines besonderen öffentlichen Interesses“ die erstklassige Arbeit der Sozialpartner in dem System der Beruflichen Bildung. Der Verweis ist demnach zu streichen.

Dass das System der Beruflichen Bildung praxisnah aufgestellt ist und zu einer qualitativ hochwertigen Fachkräfteausbildung führt, ist insbesondere der Zusammenarbeit der Sozialpartner zu verdanken, die die Ausbildungsverordnungen und Ausbildungsrahmenpläne sowie die Verordnungen über die Prüfungen zu anerkannten Fortbildungsabschlüssen mit Sachverständigen aus den Betrieben gemeinsam erarbeiten. In diesen sogenannten Neuordnungsverfahren werden auch die Bezeichnungen der jeweiligen Aus- und Fortbildungsberufe thematisiert, dabei wird u.a. auf ihre Attraktivität und Anerkennung in den jeweiligen Branchen eingegangen. Es ist deshalb im Gesetz sicherzustellen, dass die Sozialpartner der jeweiligen Branchen in ihren Neuordnungsverfahren – auch weiterhin – uneingeschränkt festlegen dürfen, welche Fortbildungsbezeichnungen sie für transparent und ge-

eignet erachten. Den Sozialpartnern muss im Gesetz daher die klare Aufgabe zugewiesen werden, die Fortbildungsbezeichnungen festlegen zu dürfen.

Lernumfang bei Fortbildungsabschlüssen streichen (§§ 53b-d)

Der in §§ 53b bis 53d jeweils in Absatz 2 Satz 2 vorgesehene Lernumfang in Mindeststunden für den Erwerb der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten ist jeweils ersatzlos zu streichen. Die Verordnungen über die Prüfungen zu anerkannten Fortbildungsabschlüssen weisen keine Mindeststunden aus, es bestehen insoweit also keine Regelungen in den Verordnungen. Wie der Gesetzesbegründung richtigerweise zu entnehmen ist, ist eine Lehrgangsteilnahme nicht Voraussetzung für die Prüfungszulassung und eine Differenzierung zwischen Unterricht und Selbstlernen oder Praxis wäre systemwidrig. Deshalb ist der Lernumfang in Mindeststunden nicht für die Einstufung von Fortbildungsabschlüssen auf eine Fortbildungsstufe geeignet und ist demnach zu streichen.

Regelzugang zur Zulassung für Prüfungen der Fortbildungen um bestehende Regelzugänge erweitern (§§ 53b-d Absätze 3)

Der in §§ 53b bis 53d jeweils in Absatz 3 vorgesehene Regelzugang entspricht nicht den Voraussetzungen für die Zulassung zur Prüfung in den aktuellen Verordnungen über die Prüfungen zu anerkannten Fortbildungsabschlüssen und ist entsprechend zu erweitern. Eine Beschränkung des Regelzugangs nur auf einen Abschluss eines anerkannten Ausbildungsberufs sowie eines Fortbildungsabschlusses der vorherigen Stufe ist deshalb abzulehnen. Die nachstehenden Regelungen aus den Verordnungen über die Prüfungen zu anerkannten Fortbildungsabschlüssen müssen als Regelzugang mit aufgenommen werden:

1. Eine erfolgreich abgelegte Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf,
2. den Erwerb von ECTS-Punkten in einem Studium,
3. einschlägige Berufspraxis oder
4. eine dementsprechende berufliche Handlungsfähigkeit (wer durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft macht, Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erworben zu haben, die der beruflichen Handlungsfähigkeit vergleichbar sind und die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen).

Die §§ 53b-d jeweils in Absatz 3 sind um die vorstehenden, bereits verordneten und damit bestehenden Regelzugänge für die Zulassung zur Prüfung zu erweitern.

Mindestausbildungszeiten bei Verkürzung einer Ausbildung transparent verankern (§ 8)

In § 8 ist bei der Verkürzung der Ausbildungsdauer, die Mindestausbildungszeit im Verhältnis zur Regelausbildungszeit aufzunehmen. Die verkürzte Berufsausbildung bietet bereits jetzt einen großen Anreiz für Leistungsstarke (z. B. Hochschulzugangsberechtigte), eine duale Berufsausbildung in kurzer Zeit abzuschließen und somit schneller in den Arbeitsmarkt einzusteigen oder eine Fortbildung anzuschließen. Es sollte deshalb im Rahmen der Berufsorientierung stärker darüber aufgeklärt werden, dass mehrere Verkürzungsgründe kombiniert werden können. Zum Beispiel kann aufgrund einer überdurchschnittlichen Leistung vorzeitig zur Abschlussprüfung zugelassen werden, auch wenn eine Ausbildungszeit bereits zu Ausbildungsbeginn wegen schulischer Vorbildungen verkürzt worden ist. Durch die Ergänzung werden Mindestausbildungszeiten transparent. Die Attraktivität der Beruflichen Bildung soll hierdurch unterstrichen werden.

Die Ausbildungsdauer sollte die Mindestausbildungszeiten nicht unterschreiten[1]:

- bei einer Regelausbildungszeit von 3,5 Jahren: 2 Jahre
- bei einer Regelausbildungszeit von 3 Jahren: 1,5 Jahre
- bei einer Regelausbildungszeit von 2 Jahren: 1 Jahr

Die vorstehenden Regelausbildungszeiten mit den entsprechenden Mindestausbildungszeiten sind in § 8 aufzunehmen. In der Gesetzesbegründung sollten die verschiedenen Verkürzungsgründe dargelegt werden.

Abiturientenprogramme: Unsicherheiten und Bürokratieaufwand vermeiden (§ 8)

§ 8 ist dahingehend anzupassen, dass auf gemeinsamen Antrag von Auszubildenden mit Hochschulzugangsberechtigung und Ausbildenden die zuständige Stelle die Ausbildungsdauer um die Hälfte der Regelausbildungsdauer verkürzen muss, wenn die Ausbildung im Rahmen der kombinierten Abiturientenprogramme des Handels absolviert wird.

Seit Mitte der 1970er Jahre bietet der Einzelhandel aufstiegsorientierten Hochschulzugangsberechtigten spezielle Qualifizierungskonzepte an, die sich in jahrzehntelanger Praxis bewährt haben und für Arbeitgeber und Bewerberinnen und Bewerber ein gleichermaßen attraktives wie leistungsgerechtes Angebot darstellen. Binnen drei Jahren qualifizieren sich die Teilnehmenden der Abiturientenprogramme zur Fach- und Führungskraft im Handel und erlangen in dieser Zeit bis zu drei IHK-Abschlüsse.

[1] Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit / zur Teilzeitausbildung

Mittlerweile bieten die Handelsunternehmen jährlich mehr als 11.000 Hochschulzugangsberechtigten – u. a. (Fach-)Abiturienten und Studienabbrechern – die Möglichkeit, sich in Abiturientenprogrammen binnen drei Jahren für eine Fach- oder Führungsposition zu qualifizieren, und belegten Platz 12 im Ranking der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit im Berichtsjahr 2017/2018.

Kein anderer Wirtschaftszweig bietet Hochschulzugangsberechtigten innerhalb von drei Jahren die Chance, auf diese Weise Führungspositionen auch ohne Studium an einer Hochschule zu erreichen. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen mehr als deutlich, dass gerade die enorm steigende Zahl der Abiturientinnen und Abiturienten wiederum eine starke Zunahme an Studierenden nach sich zieht. Hierfür bedarf es neben leistungsfähigen Hochschulen vor allem auch konkurrenzfähiger betrieblicher Bildungsangebote wie der Abiturientenprogramme des Handels.

Bei den Abiturientenprogrammen kooperieren Handelsunternehmen und Bildungseinrichtungen des Handels. Sie vermitteln gemeinsam die Inhalte eines dreijährigen Ausbildungsberufs (z. B. Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel) und eines Fortbildungsberufs (z. B. Geprüfte/r Handelsfachwirt/in). In der Regel wird zusätzlich die Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung (AEVO-Prüfung) angeboten. Im Handelsunternehmen werden die praktischen Inhalte und die schulischen Inhalte in einer Bildungseinrichtung des Handels vermittelt, die hohe Kompetenz in Sachen Handel haben und auf Qualitätsstandard setzen. Durch die enge Verzahnung zwischen intensiven Lernphasen in homogenen Gruppen in den Bildungseinrichtungen und praktischen Umsetzungsphasen in den Unternehmen lernen die Teilnehmenden der Programme die Branche Handel von Grund auf kennen. Gleichzeitig bereiten die Programme passgenau auf die Übernahme von Fach- und Führungsverantwortung vor.

Nach einer erfolgreichen Teilnahme an den Abiturientenprogrammen können die Fachwirtinnen und Fachwirte in den Handelsunternehmen zahlreiche Fach- und Führungsfunktionen übernehmen, wie Gruppen-, Team- oder Bereichsleitung sowie Abteilungen oder Filialen leiten. Sie können als Personal-, Marketing-, Sales-, Key-Account-, Category- oder E-Commerce-Manager tätig sein, in Einkauf, Controlling und Logistik, Vertrieb oder Verwaltung.

Das Erreichen des Fortbildungsabschlusses ist das zentrale Ziel der Abiturientenprogramme. Da der Fachwirtabschluss nach dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) einem hochschulischen Bachelorabschluss gleichwertig ist (DQR-Niveau 6), stellen die Abiturientenprogramme eine sehr gute Alternative zum Studium dar. Wie beim regulären Abschluss als Bachelor soll der Fachwirt bei den Abiturientenprogrammen in drei Jahren erreicht werden inklusive berufs- und betriebspraktischer Erfahrungen.

Die Prüfungszulassung erfolgt bisher im Rahmen einer Einzelfallprüfung. Dies ist mit erheblicher Rechtsunsicherheit und enormen Verwaltungsaufwand für die Beteiligten verbunden. Die Umsetzung innovativer Qualifizierungskonzepte, die sich zur Potenzialentfaltung Leistungsstarker und auch zur Integration von Studienabbrechern bewährt haben, wird dadurch erschwert. Wir fordern daher klare Bestimmungen im Berufsbildungsgesetz für die Zulassung von hochschulzugangsbe-

rechtigten Teilnehmern zur Abschlussprüfung des Ausbildungsberufs. So sollte in § 8 BBiG klargestellt werden, dass auf gemeinsamen Antrag des Auszubildenden und des Ausbildenden die zuständige Stelle die Ausbildungsdauer um die Hälfte der Regelausbildungsdauer verkürzen muss. Angesichts der Leistungsstärke von Hochschulzugangsberechtigten ist eine Verkürzung der Ausbildungsdauer um die Hälfte der Regelausbildungsdauer für diese Zielgruppe gerechtfertigt.

Regelungen zur Teilzeitausbildung verbessern (§ 7a)

In dem neu eingefügten § 7a sollte noch deutlicher herausgestellt werden, dass eine Ausbildung in Teilzeit zwischen Ausbildendem und Auszubildendem einvernehmlich vereinbart werden muss und damit kein individueller Anspruch auf Teilzeitausbildung besteht.

Darüber hinaus ist der § 7a Absatz 3 zu streichen, bei dem sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen des Auszubildenden bis zum nächstmöglichen Prüfungstermin verlängert. Eine vergleichbare Regelung existiert bei den ohne Teilzeit vereinbarten Ausbildungsverhältnissen nicht.

Sofern zwischen Ausbildendem und Auszubildendem eine Verkürzung der Ausbildungsdauer bei einer Teilzeitausbildung vereinbart wird, muss dieser Vereinbarung ohne Ermessensspielraum der zuständigen Stellen entsprochen werden. § 7a Absatz 4 ist dementsprechend anzupassen.

stellungnahme

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Bildung, Forschung u. Technikfolgenabschätzung

Ausschussdrucksache
19(18)124g

11.10.2019

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung

30.09.2019

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit

Mario Patuzzi
Referatsleiter Grundsatzfragen der Beruflichen Bildung & Weiterbildung

mario.patuzzi@dgb.de

Telefon: 030 24060-647
Telefax: 030 24060-410
Mobil: 0175 4333368

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de

Verantwortlich: Matthias Anbuhl, Abteilungsleiter Bildungspolitik und Bildungsarbeit

Das Bundeskabinett hat am 15.05.2019 den Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung (Berufsbildungsmodernisierungsgesetz – BBiMoG) beschlossen. Der Entwurf des Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung bezieht sich auf die Vereinbarungen des Koalitionsvertrages für die 19. Wahlperiode und sieht Änderungen im Berufsbildungsgesetz (BBiG) wie auch in der Handwerksordnung (HwO) vor. Der Gesetzesentwurf wird für besonders eilbedürftig erklärt und soll noch im Juni 2019 in einer ersten Lesung im Bundestag behandelt werden.

Der vorliegende Gesetzesentwurf enthält gegenüber dem Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) Änderungen in zentralen Punkten: die Regelungen zur Mindestausbildungsvergütung, zu den Titelbezeichnungen der beruflichen Fortbildung sowie zu Prüfungsverfahren wurden nochmals verändert. Diese werden in unserer Stellungnahme gesondert bewertet. Nicht veränderte Vorhaben werden dagegen nur kurz kommentiert. Für ausführlichere Hinweise verweisen wir auf unsere Stellungnahme vom 23.01.2019 zum Referentenentwurf des BMBF (https://www.bmbf.de/files/2019_01_28_DGB_Endgültige%20Stellungnahme.pdf).

1 Gesamtbewertung

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben die im Koalitionsvertrag angekündigte Weiterentwicklung des für die Berufsbildung maßgeblichen BBiG begrüßt. Mit dem nun vorgeschlagenen BBiMoG soll die duale Berufsbildung modernisiert und gestärkt werden. Dabei ist es das Ziel der Bundesregierung, die Attraktivität für (potenzielle) Auszubildende und Betriebe zu erhöhen, um die zukünftige Fachkräftebasis zu sichern. Wir teilen die Zielsetzung, die duale Berufsbildung attraktiver zu gestalten und sie damit als einen hochwertigen Bildungsweg weiterzuentwickeln. Der rapide technologische Wandel, die Integration von Zugewanderten und Geflüchteten, die mangelnde gesellschaftliche Teilhabe von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen, die fehlende Ausbildungsqualität in einigen Branchen – all diese Entwicklungen machen es notwendig, das BBiG und die HwO zu modernisieren.

Die Einführung einer Mindestausbildungsvergütung ist ein wichtiger Schritt – vor allem für die Auszubildenden. Die berufliche Bildung braucht mehr Wertschätzung, die sich auch in harten Euros für die Auszubildenden ausdrücken muss. Die Mindestausbildungsvergütung wird auch die berufliche Bildung attraktiver machen. Doch darüber hinaus fehlen weitere Schritte, die die Berufsbildung in die Lage versetzt, die Herausforderungen des strukturellen Wandels zu meistern und auch zu nutzen. Mehr Qualität in der Aus- und Fortbildung, eine Aufwertung des Prüferehrenamts sowie die Einbeziehung insbesondere der dual Studierenden in den Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes bleiben Leerstellen in dem vorliegenden Gesetzesentwurf. Stattdessen werden Regelungen vorgeschlagen, die hohe Erwartungen wecken, ohne sie in der Substanz zu erfüllen. So ist die vorgeschlagene Einführung von Titelbezeichnungen in der beruflichen Fortbildung nicht nur umstritten, sondern auch inhaltlich nicht unterlegt. Auch die Verbesserung der Durchlässigkeit im Rahmen von „gestuften" Ausbildungen bleibt Etikett, ohne einen verbindlichen Durchstieg von zweijährigen in drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen zu ermöglichen.

Der vorliegende Gesetzesentwurf bleibt erheblich hinter den erforderlichen Regelungsnotwendigkeiten zurück und enthält zudem ungeeignete und schädliche Änderungsvorschläge hinsichtlich der Zielsetzung. Der DGB sieht weitere Regelungsnotwendigkeiten, die nicht im vorliegenden Entwurf enthalten sind:

- Mit dem Dualen Studium hat sich in den letzten Jahren sehr erfolgreich ein hybrides Studienformat etabliert. Ein Großteil der dual Studierenden profitiert jedoch nicht von den bundeseinheitlichen Rechten des BBiG beim betrieblichen Teil ihrer Ausbildung. Dies gilt für alle Studierende in einem praxisintegrierten dualen Studium, aber auch für Studierende in ausbildungsintegrierten Formaten nach Abschluss ihrer Berufsausbildung. Sie sind gegenüber dual Auszubildenden mehrfach benachteiligt: Arbeitgeber müssen beispielsweise beim praxisintegrierten dualen Studium weder die Eignung ihrer Ausbildungsstätte nach einheitlichen Standards nachweisen, noch müssen Ausbildungsrahmenpläne erstellt oder eingehalten werden. Deshalb müssen die Praxisphasen des Dualen Studiums in den Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes aufgenommen werden. Perspektivisch sollte grundsätzlich der Geltungsbereich bzw. die Grundprinzipien des Berufsbildungsgesetzes auch auf betrieblich-schulische Ausbildungen (z.B. in Pflege-, Gesundheits- und Sozialberufen) ausgeweitet werden.

- Wer die berufliche Bildung stärken will, muss sie für die Jugendlichen noch attraktiver machen. Dazu zählt, dass sie nicht mehr verpflichtet werden dürfen, nach langen Berufsschultagen in den Betrieb zu müssen. Die Freistellung für die Berufsschule muss daher klar und eindeutig sowie unabhängig vom Alter der Auszubildenden im Gesetz abgesichert werden. Das stärkt auch die Berufsschule als zweite Säule der dualen Ausbildung.

- Hunderttausende ehrenamtliche Prüferinnen und Prüfer warten auf die Aufwertung ihres Ehrenamtes. Gerade im Prüfungswesen steht ein Generationenwechsel an. Doch die Bundesregierung versäumt es, dieses Ehrenamt attraktiver zu gestalten. Viele Prüferinnen und Prüfer werden von ihren Betrieben nicht mehr freigestellt, die Arbeitsverdichtung nimmt zu. Deshalb muss die Bundesregierung die bezahlte Freistellung ins Gesetz aufnehmen. Damit wird das Prinzip „Praxis prüft Praxis" wieder gestärkt.

- Erfahrungen aus verschiedenen Branchen und aus der betrieblichen Praxis zeigen, dass nach wie vor nicht wenige Auszubildende verschiedenste Materialen für ihre Ausbildung, zum Beispiel Fachliteratur, selbst bezahlen müssen. Deswegen muss eine Klarstellung im BBiG verankert werden, dass alle Lern- und Lehrmittel und nicht nur die Ausbildungsmittel, die für das Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich sind, vom Ausbildungsträger – in aller Regel vom Betrieb – finanziert werden. Ausbildung darf nicht vom eigenen Geldbeutel abhängig sein.

- Die Entscheidung, ob Auszubildende in einem zweijährigen Ausbildungsberuf eine Weiterführung hin zu einer regulären drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildung absolvieren dürfen hängt im Moment noch alleine vom Wohlwollen des Ausbildenden ab. Beschäftigte mit Berufsabschlüssen mit einer Ausbildungszeit von zwei Jahren werden jedoch vielfach auf Einfacharbeitsplätzen eingesetzt, die nach Prognosen vor allem durch die Digitalisierung in hohem Maße substituierbar sind. Deshalb muss ein verbindlicher Durchstieg für Auszubildende von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe im Berufsbildungsgesetz festgeschrieben werden.

Der DGB erwartet, dass Bundestag und Bundesrat in ihren Beratungen kräftig nachlegen.

2 Bewertung einzelner Regelungspakete

Der vorliegende Gesetzesentwurf ist in insgesamt acht einzelne Regelungspakete gegliedert. Entlang dieser Regelungspakete bewertet der DGB einzelne Aspekte des Gesetzesentwurfs. Redaktionelle Änderungen gegenüber dem Referentenentwurf werden nicht kommentiert.

Mindestausbildungsvergütung

Der DGB fordert grundsätzlich eine Mindestausbildungsvergütung von 80 Prozent des tariflichen Durchschnitts aller Ausbildungsvergütungen mit einer Einstiegshöhe von 660 Euro. Eine Kopplung der Mindestvergütung an das Schüler-BAföG ist aus Sicht der Gewerkschaften systemwidrig. Wir begrüßen daher ausdrücklich, dass die im Referentenentwurf vorgeschlagene Regelung zur Verankerung einer Mindestausbildungsvergütung im BBiG gründlich überarbeitet wurde.

Ein erster, wichtiger Schritt ist die Übernahme des Kompromissvorschlags von DGB und BDA zur Ausgestaltung der Mindestausbildungsvergütung. Hierbei sind im Vergleich zum Referentenentwurf des BMBF wichtige Fortschritte erzielt worden. Zu den Punkten im Einzelnen:

20-Prozent-Grenze

Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind, dürfen den Tariflohn um höchstens 20 Prozent unterschreiten (dürfen dabei aber nicht unter die Mindestausbildungsvergütung fallen). Diese Regelung wird jetzt gesetzlich fixiert, bisher war sie nur durch die Rechtsprechung festgelegt. Gibt es zum Beispiel im ersten Ausbildungsjahr eine tarifliche Ausbildungsvergütung von 1.000 Euro, muss ein nicht-tarifgebundener Betrieb weiterhin mindestens 800 Euro zahlen. Er darf nicht auf die Mindestvergütung runtergehen. Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass diese Angemessenheitsgrenze nun ins Gesetz aufgenommen wurde. Das ist ein wichtiger Fortschritt im Vergleich zum Referentenentwurf. Zur Präzisierung sind in § 17 (4) BBiG die Worte „in der Regel" zu streichen.

Höhe der Mindestausbildungsvergütung

Durch die weitgehende Übernahme des Kompromisses von DGB und BDA ist die vorgesehene Höhe der Mindestausbildungsvergütungen im Vergleich zum Referentenentwurf deutlich gestiegen. Dies gilt insbesondere auch für das zweite, dritte und vierte Ausbildungsjahr.

	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr	4. Ausbildungsjahr
2020	515 Euro	608 Euro	695 Euro	721 Euro
2021	550 Euro	649 Euro	743 Euro	770 Euro
2022	585 Euro	690 Euro	790 Euro	819 Euro
2023	620 Euro	732 Euro	837 Euro	868 Euro

Automatische Anpassung der Mindestausbildungsvergütung

Ab 1. Januar 2024 soll die Mindestausbildungsvergütung dann jährlich über einen Anpassungsmechanismus steigen, der sich aus dem durchschnittlichen Wert aller Ausbildungsvergütungen der beiden vorangegangenen Kalenderjahre ermittelt. Damit entfällt die vom BMBF ursprünglich vorgesehene, systemwidrige Kopplung der Mindestausbildungsvergütung an das Schüler-BAföG. Der DGB begrüßt die vorgesehene Dynamisierung der Mindestvergütung, hält allerdings eine Koppelung an die durchschnittlichen tariflichen Vergütungen für den einzig sinnvollen Weg. Die im Gesetzes-

entwurf gewählte Ermittlung einer Mindestausbildungsvergütung am Durchschnitt der in den Ausbildungsverträgen eingetragenen Ausbildungsvergütungen könnte zunächst auch nicht rechtskonforme Vergütungen berücksichtigen. Die Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass zuständige Stellen auch Ausbildungsverträge prüfen und eintragen, die keine angemessene Ausbildungsvergütung enthalten[1]. Sollte der im Gesetzesentwurf gewählte Ermittlungsweg beibehalten werden, müsste auf jeden Fall eine Prüfung der eingetragenen Vergütungen durch unabhängige Dritte erfolgen.

Auch halten wir die Berücksichtigung der beiden vorangegangenen Ausbildungsjahre zur Ermittlung des Durchschnitts aller Ausbildungsvergütungen für nicht zweckmäßig, da keine Steigerung ermittelt werden soll, sondern nur ein Durchschnitt ermittelt wird. Mit der vorgeschlagenen Regelung entstünde eine statistische Verfälschung, die die Entwicklung bei der Vergütung von Auszubildenden nicht angemessen wiedergibt und letztlich zu Lasten der Auszubildenden geht.

Tarifvorrang

Für tarifgebundene Arbeitgeber und gewerkschaftlich organisierte Auszubildende bleiben auch Tarifverträge, die eine Vergütung unterhalb der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung regeln, anwendbar. Denn diese Abweichung von der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung durch einen Tarifvertrag ist nur dann möglich, wenn der Vertrag nicht gekündigt oder ausgelaufen ist. Läuft ein Tarifvertrag aus bzw. wird er gekündigt, gelten dessen Vergütungsregelungen nur noch für bereits begründete Ausbildungsverhältnisse fort. Diese Regelung soll den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit bieten, die tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen nach Einführung der Mindestausbildungsvergütung zeitnah an diese anzupassen.

Geltungsbereich

In der außerbetrieblichen Ausbildung (in BBiG/HwO-Berufen), die durch staatliche Programme oder auf gesetzlicher Grundlage mit öffentlichen Mitteln finanziert wird sowie in schulischer Berufsausbildung gelten die tariflichen Ausbildungsvergütungen bisher nicht. Die hier geleisteten Ausbildungsvergütungen liegen dabei erheblich niedriger als die tariflichen Sätze. Deshalb ist in § 79 und § 123 SGB III zu regeln, dass die Vergütung auch bei der außerbetrieblichen Ausbildung die Mindestausbildungsvergütung nicht unterschreitet. Zudem bekräftigen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ihre Forderung, dass eine Mindestausbildungsvergütung auch für betrieblich-schulische Ausbildung in Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufen sowie für dual Studierende gelten muss.

Höherqualifizierende Berufsbildung

Die Einführung transparenter Fortbildungsstufen für die berufliche Fortbildung sei das zentrale Element der BBiG-Novelle. Abschlüsse sollen künftig die Bezeichnungen „Geprüfte/r Berufsspezialist/in", „Bachelor Professional" oder „Master Professional" tragen und damit die Gleichwertigkeit von beruflicher Fortbildung und Studium verdeutlichen. Die Bezeichnungen seien international verständlich und sollen so die Mobilität für berufliche Aufsteigerinnen und Aufsteiger fördern.

[1] Beispielhaft kann hier auf das Urteil des Landesarbeitsgericht Thüringen vom 20.04.2016 (6 Sa 71/14) zur angemessenen Ausbildungsvergütung bei gemeinnützigen Ausbildungsträgern verwiesen werden.

Inkonsistente Titelbezeichnungen

Im Referentenentwurf schlug das BMBF für die drei beruflichen Fortbildungsstufen noch die Titelbezeichnungen „Geprüfte/r Berufsspezialist/in", „Berufsbachelor" und „Berufsmaster" vor. Im Gesetzesentwurf wurde dies nun in „Geprüfte/r Berufsspezialist/in", „Bachelor Professional" oder „Master Professional" geändert. Aus Sicht des DGB hat sich damit, bis auf den Austausch der Etiketten der Fortbildungsabschlüsse und der zusätzlich geschaffenen Möglichkeit, bei besonderem öffentlichen Interesse die Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses vor die Titelbezeichnung zu ziehen, nichts geändert. Diese Neuregelung bleibt inkonsistent und führt nicht zur notwendigen substantiellen Aufwertung der beruflichen Fortbildung gegenüber Hochschulabschlüssen. Im Gegenteil, es steht zu befürchten, dass eine Anlehnung an Titelbezeichnungen des Hochschulbereichs nicht die Besonderheit des Praxisbezugs der beruflichen Fortbildung berücksichtigt und eingeführte Marken (wie Fachwirte, Meister) schwächt. Dass die Meisterinnen und Meister im Handwerk die vorgeschlagenen Titelbezeichnungen freiwillig führen können, bestätigt aus unserer Sicht diese Einschätzung, da durch hinzukommende Bezeichnungen der Markenkern des Meistertitels verwässert wird.

Inkonsistente Lernumfänge

Inkonsistent bleibt auch weiterhin, dass mit den Titelbezeichnungen ebenfalls Lernumfänge eingeführt werden, ohne dass weiter ausgeführt wird wie diese Lernumfänge dokumentiert oder geprüft werden. Aus der Umsetzungsperspektive betrachtet, werden dadurch Gelegenheiten zum Missbrauch geschaffen, die letztlich auf Kosten der Fortbildungsteilnehmenden gehen.

Die vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften vorgeschlagene einfache und wirksame Qualitätsverbesserung, Fortbildungsrahmenpläne oder Inhaltspläne zur Orientierung für Lernprozesse gesetzlich zu verankern, wäre eine naheliegende Möglichkeit, Lernumfänge ordnungspolitisch zu begründen und gleichzeitig Fortbildungsinteressierten etwas an die Hand zu geben, um die Angebote von Bildungsanbietern qualitativ zu prüfen und sich besser zu orientieren. Bildungsanbieter bekämen hilfreiche Orientierungen für die Gestaltung ihrer Angebote und Hochschulen ein Instrument zur Systematisierung von Anrechnungsverfahren aus der beruflichen Fortbildung.

Verengung auf Führungsfunktionen

Fortbildungsprüfungsordnungen müssen nach dem vorliegenden Gesetzesentwurf der Anforderung entsprechen, dass der Prüfling in der Lage ist Fach- und Führungsfunktionen zu übernehmen. Damit verengt der Gesetzesentwurf die Möglichkeiten, neben beruflichen Fortbildungen für Führungsfunktionen auch solche für Fachkarrieren zu entwickeln. Mit Blick auf die Gleichwertigkeit zu hochschulischen Abschlüssen entsteht hier eine Unwucht. Auch bei der Beschreibung der DQR-Niveaustufe 6 ist berücksichtigt, dass entsprechende Abschlüsse dazu befähigen sollen, „in Expertenteams verantwortlich zu arbeiten oder Gruppen und Organisationen verantwortlich zu leiten" (Der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen, 2011, S.7). Der DGB empfiehlt hier die Berücksichtigung sowohl von Führungsfunktionen wie auch von Fachkarrieren und eine entsprechende Nachbesserung im Gesetzesentwurf.

Prüfungswesen

Das BMBF hat bereits im Referentenentwurf neue Regelungen im Prüfungsbereich vorgeschlagen, die den zuständigen Stellen mehr Flexibilität beim Einsatz von Prüferinnen und Prüfern insbesondere im Rahmen der Abschlussprüfung ermöglichen sollen. Die Einführung des Instruments der Prüferdelegation zur Abnahme von Prüfungsleistungen und abschließender Bewertung einzelner

Prüfungsleistungen wird im Gesetzesentwurf nochmals ergänzt durch die Möglichkeit einer zweiköpfigen Prüferdelegation bei nichtflüchtigen Prüfungsleistungen.

Rechtssichere Umsetzung der Flexibilisierung

Mit der zusätzlichen Möglichkeit einer zweiköpfigen Prüferdelegation wird die von den Kammern geforderte Flexibilisierung im Prüfungsbereich auf die Spitze getrieben. Aus der Umsetzungsperspektive bleibt abzuwarten, ob es den Kammern als zuständige Stellen zukünftig gelingt, den Prüfungsbereich so zu organisieren, dass es nicht zu einem weiteren Anstieg von Anfechtungsklagen gegen Prüfbescheide kommt. Insbesondere mit Blick auf die oftmals geteilte, aber unklare Zuständigkeit zwischen Handwerkskammern und Handwerksinnungen hat der DGB zudem starke Zweifel, ob über die Innungen rechtssichere Prüfungen durchgeführt werden können. In diesem Fall kommt erschwerend hinzu, dass die Voraussetzung, dass flächendeckend in allen Innungen Gesellenausschüsse gewählt sind, die sich aktiv an der Arbeit der Innungen beteiligen, nicht mehr gegeben ist. Der Organisationsgrad in den Innungen ist jedoch in den letzten Jahren dramatisch zurückgegangen, was die Zahl der ordentlich zustande gekommenen Gesellen- und damit auch der Prüfungsausschüsse deutlich reduziert hat. Zudem werden die Betriebe und deren Beschäftigte, die nicht Innungsmitglied sind, faktisch von den Gesellenausschusswahlen ausgeschlossen, womit ihnen auch der Zugang zur Beteiligung am Prüfungswesen verwehrt ist. Die Erfahrungen aus der Praxis bestätigen dies: Arbeitnehmervorschläge für den Prüfungsausschuss werden von den Innungen oft mit der Begründung abgelehnt, dass der Betrieb kein Innungsmitglied sei. In der Konsequenz wird dadurch der Prüfermangel im Handwerk zusätzlich verstärkt. Auch führt diese Form der Prüferbenennung im Handwerk zu hohen Risiken für die Durchführung rechtssicherer Prüfungsverfahren. Eine Anpassung der Benennung für Arbeitnehmerbeauftragten in den Prüfungsausschüssen ist dringend erforderlich. Prüferbenennungen in allen Prüfungsausschüssen im Handwerk sollten zukünftig analog der Regelungen des Berufsbildungsgesetzes (§ 40 BBiG) erfolgen.

Auch die Einführung von „weiteren Prüferinnen und Prüfern", zeigt nach Einschätzung des DGB die Grenzen von Flexibilisierungsmöglichkeiten im Prüfungswesen auf. Die zuständige Stelle müsste nicht nur die entsprechende Eignung und Sachkunde der „weiteren Prüferinnen und Prüfer" sicherstellen, sondern auch sich vorab festlegen, in welchen Prüferdelegationen und für welche Prüfungsbereiche der Einsatz erfolgen soll. Dies wird in der Praxis aus Sicht des DGB mit hoher Wahrscheinlichkeit mit den Vorgaben des neuen § 42 kollidieren und damit die Organisation von Berufung und Einsatz von weiteren Prüferinnen und Prüfern erheblich erschweren. Damit steigen die Risiken für fehlende Rechtssicherheit. Der DGB spricht sich daher für ein Verzicht auf die Einführung von „weiteren Prüferinnen und Prüfern" aus.

Parität, Kollegialprinzip und Transparenz

Positiv zu bewerten ist, dass Prüferdelegationen nur im Einvernehmen mit allen Mitgliedern des Prüfungsausschusses gebildet werden können und damit das Prinzip der Parität und das Kollegialprinzip gewahrt bleiben. Auch bei der zweiköpfigen Prüferdelegation ist ein Einvernehmen aller Mitglieder erforderlich. Zudem sollen die Kammern verpflichtet werden, die Transparenz bei den Berufungsverfahren für Prüferinnen und Prüfer zu verbessern. Ebenfalls positiv zu bewerten ist, dass der im Referentenentwurf enthaltene Vorschlag, die zuständige Stelle könnte ergänzend Lehrkräfte aus der überbetrieblichen Berufsbildung berufen, nicht mehr im Gesetzesentwurf enthalten ist.

Automatisierte Auswertungen

Sehr problematisch bleibt, dass automatisierte Auswertungen von Multiple-Choice-Aufgaben zukünftig ungeprüft zu übernehmen sind. Es ist bisher nicht definiert, was unter „automatisiert ausgewertet" zu verstehen ist. Derzeit reicht die Spannbreite von der Weitergabe der Antwort-Wahl-Aufgaben an externe Firmen, die die Prüfungsbögen in Programme „maschinell" übertragen (mit der wiederkehrenden Wahrscheinlichkeit für Übertragungs- und Folgefehler) bis hin zu tatsächlich automatisierten Auswertungen von Prüfungsleistungen, die am PC erbracht werden. Der Prüfungsausschuss wird insbesondere bei der ersten Fallkonstellation zum Erfüllungsgehilfen, da ihm die Möglichkeit entzogen werden soll, fehlerhafte Auswertungen zu korrigieren. Zudem wird dies an die Voraussetzung gebunden, dass ein Aufgabenerstellungs- oder Aufgabenauswahlgremium die zutreffenden Antworten vorher festgelegt haben müsse. Der DGB kritisiert diese Konditionierung vor dem Hintergrund, dass zum einen die Aufgabenerstellungsgremien im BBiG nur unzureichend in § 47 Absatz 2 erwähnt werden und zum anderen im Handwerk überwiegend die Prüfungsausschüsse die Prüfungsaufgaben selbst erstellen. Multiple-Choice-Aufgaben sind in der Regel auch nicht dazu geeignet die in Ausbildungsordnungen definierte berufliche Handlungsfähigkeit festzustellen, sie sind deshalb zu Recht in der Aufgabenerstellung umstritten.

Prüferehrenamt

Regelungen zur Sicherung und Stärkung des Prüferehrenamtes fehlen. Das BMBF hat lediglich die Entschädigung für Zeitversäumnis neu aufgenommen, das mindestens im Umfang von § 16 des Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes (JVEG) zu erfolgen habe und laut Begründung nur für eingeschränkte Zielgruppen gedacht ist (Selbstständige, Nicht-Erwerbstätige, Prüfertätigkeit in der Freizeit). Der vorliegende Gesetzesentwurf blendet jedoch die Problemlage aus, dass bei den Prüferinnen und Prüfern ein Generationswechsel ansteht und gleichzeitig viele Prüferinnen und Prüfer von ihren Betrieben – auch vor dem Hintergrund einer zunehmenden Arbeitsverdichtung – nicht mehr freigestellt werden. Der DGB bekennt sich weiterhin zum Grundsatz „Praxis prüft Praxis" und sieht die Notwendigkeit, Freistellungspraxis für das Prüferehrenamt zu verbessern und im BBiG Ansprüche auf bezahlte Freistellung für Prüferinnen und Prüfer zu regeln.

Durchlässigkeit

Die Durchlässigkeit bei aufeinander aufbauenden Ausbildungsberufen („gestufte Ausbildung") soll verbessert werden. Dieses Regelungspaket ist bis auf eine substanzielle Änderung und einige redaktionelle Anpassungen in der Fassung des Referentenentwurfs übernommen worden.

Der DGB hat bereits bei der Anhörung zum Referentenentwurf diese neuen Gestaltungsmöglichkeiten kritisiert und bleibt auch bei dieser Einschätzung. Das Versprechen einer erhöhten Durchlässigkeit wird im Ausbildungsalltag nicht eingelöst werden können. Der DGB geht davon aus, dass diese neuen Gestaltungsmöglichkeiten zu Nebenwirkungen führen, die bisher nicht im Blick sind:

- Mit den vorgesehenen Neuregelungen zu „gestuften" Ausbildungen und Anrechnungs- und Anerkennungsmöglichkeiten über gestreckte Abschlussprüfungen ist zu befürchten, dass es zukünftig deutlich mehr zweijährige Ausbildungsberufe geben wird. Die Entscheidung, ob der Betrieb dem Auszubildenden die Fortsetzung der Ausbildung im regulären drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf ermöglicht, würde dann in diesem Modell alleine vom Wohlwollen des Arbeitgebers abhängen. Das ist keine Verbesserung der Durchlässigkeit.

- Andererseits ist die Rückfalloption in Ziffer 2a dahingehend präzisiert worden, dass die Zuerkennung eines zweijährigen Berufsabschlusses erst dann erfolgt, wenn die Abschlussprüfung im drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufs nicht bestanden, dafür aber der erste Teil der Abschlussprüfung mindestens mit ausreichenden Prüfungsleistungen bestanden wurde. Auch wenn diese präzisierte Regelung immer noch dazu führen könnte, dass Ausbildungsbetriebe bei gestuften Ausbildungen nach dem ersten Teil der gestreckten Abschlussprüfung in ihrer Ausbildungsleistung nachlassen, da ja der Auszubildende einen Abschluss zuerkannt bekommen würde, wird wenigstens eine Auffanglösung geschaffen. Der DGB plädiert, im Hinblick auf mögliche Fehlentwicklungen, diese Regelung zu befristen und nach fünf Jahren zu evaluieren.

- Vor dem Hintergrund, dass bei regulären zweijährigen Ausbildungsberufen in der Abschlussprüfung der berufsschulisch vermittelte Teil Wirtschafts- und Sozialkunde abgeprüft wird, während er bisher bei Ausbildungsberufen mit gestreckter Abschlussprüfung im ersten Teil nicht abgeprüft wird, macht eine Befristung dieser Regelung in Ziffer 2a ebenfalls Sinn. Bei der vorgeschlagenen Neuregelung entsteht möglicherweise ein Ungleichgewicht, wenn Absolventinnen und Absolventen des ersten Teils der gestreckten Abschlussprüfung den zweijährigen Berufsabschluss zuerkannt bekämen, aber die Prüfungsleistung nicht gleichwertig zum zweijährigen Ausbildungsberuf ist. Eine Befristung dieser Neuregelung beugt ungewünschten Folgewirkungen vor.

Teilzeitberufsausbildung

Der DGB begrüßt die formale Herauslösung, inhaltliche Erweiterung und damit die Stärkung der Teilzeitausbildung. Die Ermöglichung der Ausbildung in Teilzeit über die bisherigen Zielgruppen hinaus stellt nach Meinung des DGB eine bessere Alternative für das Erreichen eines erfolgreichen Berufsabschlusses dar als bspw. Teilqualifikationsmaßnahmen oder Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG.

Der DGB kritisiert die anteilige Kürzung der Ausbildungsvergütung, obwohl das Ausbildungsziel unverändert bleibt. Die Ausbildungsvergütung sollte ebenso unverändert bleiben, da sie zudem auch als finanzielle Hilfe zur Durchführung der Berufsausbildung gedacht ist.

Der DGB kritisiert weiterhin, dass sich die Ausbildungsdauer nun bei einer Teilzeitausbildung entsprechend der Kürzung der Ausbildungszeit verlängern muss. Dies würde bedeuten, dass sich bei einer Reduzierung um 25 Prozent der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit die Ausbildungsdauer um 25 Prozent verlängern muss. Dies schreckt gerade motivierte Ausbildungsinteressierte ab. Der DGB empfiehlt daher, aus dieser Muss-Regelung eine Kann-Regelung zu machen.

Neuordnungsverfahren

Im BBiG sollen mit Blick auf die dynamischen Veränderungsprozesse, die sich für die Arbeits- und Berufswelt durch die Digitalisierung ergeben, festgelegt werden, dass bei der Neuordnung und bei der Änderung von Ausbildungsordnungen die technologische und digitale Entwicklung stets und besonders zu berücksichtigen ist. Der DGB merkt an, dass technologische und digitale Entwicklungen immer Gegenstand in Neuordnungsverfahren waren und sind. Er kritisiert, dass die Aufnahme dieses Aspektes als festes Kriterium für die Ordnungsarbeit den Begründungsaufwand erhöht und keine Vorteile sichtbar sind und schlägt vor, auf diese Änderung zu verzichten.
Wir schlagen stattdessen vor, die Beteiligung der Sozialpartner an der Ordnungsarbeit nach dem Konsensprinzip im BBiG verbindlich festzuschreiben.

Berufsbildungsstatistik
Die im Referentenentwurf vorgeschlagenen Neuregelungen der Berufsbildungsstatistik werden im Gesetzesentwurf durch die bei Vertragsabschluss vereinbarte Vergütung für jedes Ausbildungsjahr ergänzt. Der DGB begrüßt diese Ergänzung.

Modernisierungspaket

- Zur Anrechnung beruflicher Vorbildung auf eine betriebliche Erstausbildung soll eine spezielle Grundlage für eigenständige Einzelentscheidungen auf der Grundlage von Empfehlungen des Hauptausschusses geschaffen werden. Der DGB begrüßt diese Neuregelung.

- Die Dauer eines Auslandsaufenthaltes während der Ausbildung soll von vier auf acht Wochen erhöht werden. Dafür muss ein mit der zuständigen Stelle abgestimmter Plan vorliegen. Der DGB unterstützt die Verbesserungen für Auslandsaufenthalte von Auszubildenden und fordert, dass das Instrument der betrieblichen Ausbildungspläne nach § 11 Absatz 1 Nummer 1 grundsätzlich konsequenter von der zuständigen Stelle bei der Eintragung der Berufsausbildungsverträge und bei Auslandsaufenthalten zu überprüfen ist.

- Klargestellt werden sollen im BBiG derzeitige Unsicherheiten insbesondere für Auszubildende bei Änderung von Ausbildungsordnungen, bei Erprobungsverordnungen sowie der Ausweisung der Berufsschulnote auf dem Abschlusszeugnis. Der DGB nimmt diese Vorschläge zur Kenntnis.

- Die Möglichkeiten der Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Stellen sollen flexibler und klarer im BBiG geregelt werden. Der DGB akzeptiert diese Neuregelung.

- Zur Sicherung der Beschlussfähigkeit des wissenschaftlichen Beirates des BIBB soll dessen Mitgliederzahl erhöht werden. Der DGB nimmt dies zur Kenntnis.

Anhang:

Zur Bedeutung der Forderung der Aufnahme der dual Studierenden in den Geltungsbereich des BBiG

Ausgangslage

An der Schnittstelle von Hochschulen und Betrieben hat sich in den letzten Jahren sehr erfolgreich das Duale Studium als moderne Form der Ausbildung etabliert. Das Bundesinstitut für Berufsbildung weist bereits 2016 über 100.000 dual Studierende bundesweit aus.

Nach einer Phase der Differenzierung und Expansion der Angebote, wurde das Format „Duales Studium" zum 01.01.2018 bundeseinheitlich charakterisiert. Aufbauend auf Empfehlungen des Wissenschaftsrates und des BIBB-Hauptausschusses wurde in die Musterrechtsverordnung des Akkreditierungsstaatsvertrages folgende Formulierung aufgenommen, die für alle neu- bzw. re-zu-akkreditierenden dualen Studiengänge Gültigkeit besitzt: „§ 12 (6) Studiengänge mit besonderem Profilanspruch weisen ein in sich geschlossenes Studiengangskonzept aus, das die besonderen Charakteristika des Profils angemessen darstellt."

Und in der Begründung des Gesetzes heißt es weiter: „Bewirbt oder kennzeichnet die Hochschule einen Studiengang mit bestimmten Merkmalen (z. B. international, dual, berufsbegleitend, virtuell, berufsintegrierend, Teilzeit), so sind diese Merkmale Teil des Studiengangprofils […] Ein Studiengang darf als „dual" bezeichnet und beworben werden, wenn die Lernorte (mindestens Hochschule/Berufsakademie und Betrieb) systematisch sowohl inhaltlich als auch organisatorisch und vertraglich miteinander verzahnt sind."

Zwei Formen sind vorherrschend

1. Als ausbildungsintegriertes duales Studium werden Ausbildung und Studium verknüpft. Für dual Studierende in ausbildungsintegrierenden Studiengängen gelten in der Regel bis zum Abschluss ihrer dualen Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung alle gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen, nach denen auch die Auszubildenden behandelt werden. Nach dem Berufsabschluss verlieren sie diese Vorteile.

2. Das praxisintegrierende duale Studium setzt sich aus einem Studium an einer Hochschule und längeren Praxisphasen im Betrieb zusammen. Ein Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf wird dabei nicht erworben. Es gelten für sie kaum tarifliche Regelungen, sie fallen nicht in den Geltungsbereich des BBiG und werden dort also nicht als Ausbildungsform definiert.

Auswirkungen

In der aktuellen Fassung des Gesetzesentwurfs zum BBiMoG fallen dual Studierende auch künftig nicht in den Geltungsbereich des BBiG. Das hat Folgen:

1. Absenkung Ausbildungsqualität

Durch die fehlende Regulierung im BBiG gibt es keine übergeordneten Vorgaben, die eine Eignung der Ausbildungsstätte für dual Studierende definieren. Die Arbeitgeber müssen sich entsprechend an keine bundeseinheitlichen Standards hinsichtlich inhaltlicher und organisatorischer Qualität der Ausbildung halten. Das gilt auch für die vertragliche Gestaltung. Hier droht eine drastische Erosion von Ausbildungsstandards, die eine Strahlkraft bis in das System der dualen Berufsausbildung entfalten kann.

2. Strukturpolitische Dimension

Die Praxisphasen des dualen Studiums sind in großen Teilen nicht geregelt, mit den oben skizzierten Folgen für Studierende und die Qualität deren Ausbildung. Durch ein Anwachsen der Zahlen von dual Studierenden gerät die klassische duale Berufsausbildung unter Druck: Sie ist durch Tarifverträge und Schutzregelungen im Berufsbildungsgesetz an hohe Standards geknüpft, große Teile des dualen Studiums nicht. Der anstehende Strukturwandel, u. a. durch Digitalisierung etc. schafft einen großen Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften, die unter anderem auch über duale Studiengänge ausgebildet werden. Wir dürfen auf der einen Seite nicht zulassen, dass die Fachkräfte von morgen heute im rechtsfreien Raum – ohne Standards hinsichtlich ihrer Ausbildungsstätte, ihres Anstellungsverhältnisses etc. – lernen müssen. Auf der anderen Seite muss darauf geachtet werden, dass die hohen Standards dualer Berufsausbildung durch das nicht regulierte duale Studium nicht aufgeweicht werden bzw. die duale Berufsausbildung marginalisiert und verdrängt wird. Es besteht die Gefahr, dass bei einer Nichtregelung des dualen Studiums im BBiG Arbeitgeber eher dual Studierende einstellen, ohne gesetzliche oder tarifliche Standards hinsichtlich Qualität der Ausbildung oder Vergütung gewährleisten zu müssen. So könnten eine Verdrängung des Systems der dualen Berufsausbildung und ein Aufweichen der hohen Ausbildungsstandards eintreten.

Ein Gesetz, dass sich der Modernisierung der beruflichen Bildung verschreibt, darf die neuesten Ausbildungsformen nicht unberücksichtigt lassen.