



Upgrade für die Bildung: Informationen zum neuen Berufsbildungsgesetz

Bildungspolitik

ver.di

Upgrade für die Bildung: Informationen zum neuen Berufsbildungsgesetz

Zum Einstieg: Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist seit dem 1. Januar 2020 in der neuen Fassung in Kraft. Für die Ministerien und Arbeitgeberverbände stärkt die Überarbeitung das duale System, für ver.di und die DGB Gewerkschaften ist es kein großer Wurf.

Wie dem auch sei: Es ist notwendig, dass die Mitglieder und Interessenvertreter*innen von ver.di wissen, was sich im Gesetz verändert hat. Deshalb informiert ver.di über die wichtigsten Veränderungen.

Dabei rücken wir drei Perspektiven in den Mittelpunkt: Was verändert sich für die Auszubildenden? Worauf müssen sich Prüfer*innen einstellen? Welche Neuerungen gibt es für Beschäftigte, die eine berufliche Fortbildung planen?

Wir starten mit einem Überblick, um danach die wichtigsten Neuerungen im Detail kurz zu erläutern. Die Darstellung folgt einem gemeinsamen Schema: Zunächst geht es um den Handlungsbedarf und dann um die rechtliche Änderung. Am Ende des Textes geht es um einige Punkte, die aus unserer Sicht noch ungelöst sind. Ganz nach dem Motto: Nach der Reform ist vor der Reform!

Warum gibt es Veränderungen beim BBiG?

2005 gab es die letzte umfassende Novellierung des 1969 verkündeten BBiG. Jetzt gibt es erneut Veränderungen, die aber wesentlich „bescheidener“ ausfallen. Auf Drängen der SPD und der Gewerkschaften kam das Projekt „Überarbeitung des BBiG“ in den Koalitionsvertrag von 2018 zwischen CDU/CSU/SPD.

Der Vertragstext dazu lautet: „Im Rahmen der Novelle des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) werden wir eine Mindestausbildungsvergütung im Berufsbildungsgesetz verankern. Das Gesetz soll bis zum 1. August 2019 beschlossen werden und zum 1. Januar 2020 in Kraft tre-

ten. In diesem Rahmen wollen wir die Modernisierung der Ausbildungs- und Aufstiegsordnungen u. a. im Hinblick auf eine digitale Ausbildungsstrategie sowie eine Verbesserung der Rahmenbedingungen erreichen.“

Und was wurde umgesetzt: Die Mindestausbildungsvergütung gibt es ab 2020, der Starttermin für das veränderte BBiG ist eingehalten. Daneben gibt es künftig eine gesicherte Freistellung aller Auszubildenden für die Berufsschule, die gesetzlich garantierte Freistellung für ehrenamtliche Prüferinnen und Prüfer, verbesserte Ausbildungsmittelfreiheit für die Auszubildenden und ein gemeinsames Vorgehen von Bund, Ländern und Sozialpartnern, um die betrieblichen Phasen des Dualen Studiums zu verbessern.

Sprichwörtlich auf dem letzten Meter gab es über den Bundesrat Versuche, die neuen Titelbezeichnungen für die beruflichen Fortbildungsstufen zu verhindern. Mangels Alternativvorschlägen sind diese jetzt aber Teil des Gesetzes geworden. Insgesamt stelle die Neuerungen somit auch handfeste Verbesserung dar.

Der Surf-Tipp

Hier gibt es das BBiG in seiner neusten Fassung, die ab dem 01.01.2020 gültig ist:

https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Das_neue_Berufsbildungsgesetz_BBIG.pdf

ver.di Jugend:

https://www.ausbildung.info/sites/ausbildung.info/files/Flyer_Upgrade_fuer_deine_Ausbildung.pdf

Die Stellungnahme des DGB zum Entwurf des BBiG findet sich in dieser Bundestagsdrucksache (ab S. 60):

<https://www.bundestag.de/resource/blob/662294/6e2c209c84f86fba20ea9c5a9a71a380/Stellungnahmen-Sachverstaendige-data.pdf>

Ein erster Überblick: Die wichtigsten 14 Neuerungen im Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Das wird alles für die Auszubildenden besser ...



Für alle Azubis:

Ein Tag frei vor der schriftlichen Abschlussprüfung
(§15 Abs.1 Nr.5)

Endlich:

Lehrmittelfreiheit auch für betrieblich notwendige Fachliteratur
(§14 Abs.1 Nr.3)

Digitalisierung:

Inhalt in allen Ausbildungsberufen
(§5 Abs.1)

Klarheit:

Anrechnung von Berufsschulzeiten auf die Ausbildungszeit für alle
(§15)

Mehr Transparenz:

Berufsschulleistung auf dem Zeugnis der Kammer
(§37 Abs.3)

Durchlässigkeit:

Rückfalloption auf zweijährigen Beruf
(§5 Abs.2 Nr.2a)

Verschränkung:

Fortsetzung der Ausbildung erleichtert
(§5 Abs.2 Nr.2b)

Lernen im Ausland:

Auslandsaufenthalt mit weniger Verwaltungsaufwand
(§76 Abs.6a Satz 3)

Geöffnet:

Mehr Möglichkeiten zur Teilzeitberufsausbildung
(§7a)

Vorqualifikation:

Einfachere Anrechnung berufsschulischer Vorqualifikationen
(§7 Abs.2)

Die Haltelinie:

Einführung Mindestausbildungsvergütung
(§17)

Auch für Prüferinnen und Prüfer gibt es Neues ...



Wenigstens das:

Anspruch auf Freistellung des Prüfenden
(§40 Abs.6a)

Unangemessen:

Prüferentschädigung (6 € pro Stunde gem. § 16 JVEG) für Tätigkeiten im Prüfungsausschuss

Neues Risiko:

Veränderungen in der Organisation der Prüfungsausschüsse
(§§ 39, 40, 41, 42)

Und das ändert sich in der beruflichen Fortbildung ...



Höherqualifizierende Berufsbildung:

Die neuen beruflichen Fortbildungsabschlüsse
(§§ 53 a-e)

Das sind die wichtigsten Änderungen im Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Die Auszubildenden profitieren

§ Für alle Auszubildenden: ein Tag frei vor der schriftlichen Abschlussprüfung (§15 Abs.1 Nr.5)

Darum geht's: Für Auszubildende die in den Geltungsbereich des Jugendarbeitsschutzgesetzes fallen, ist der letzte Arbeitstag vor der schriftlichen Abschlussprüfung arbeitsfrei, er dient ausschließlich der Vorbereitung auf die Prüfung. Für Auszubildende über 18 Jahre gab es eine solche Regelung bisher nicht.

Das gilt jetzt: Betriebe haben alle Auszubildenden freizustellen, und zwar an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht.

§ Endlich: Lehrmittelfreiheit auch für betrieblich notwendige Fachliteratur (§14 Abs.1 Nr.3)

Darum geht's: Auch Fachliteratur oder andere Lehrmittel gehören zu den Ausbildungsmitteln für die betriebliche Ausbildung. Der Arbeitgeber sollte deshalb die Kosten dafür tragen, was in der Vergangenheit jedoch nicht geregelt war.

Das gilt jetzt: Auszubildende haben Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge, Werkstoffe und Fachliteratur zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfung erforderlich sind. Welche Literatur konkret gemeint ist, ist im Einzelfall zu klären. Nach der Gesetzesbegründung geht es aber nur um die Literatur für die betriebliche Ausbildung und nicht um Schulbücher.

§ Digitalisierung: Inhalte in allen Ausbildungsberufen (§5 Abs.1)

Darum geht's: Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist eine Herausforderung für die berufliche Bildung. Deshalb muss dieser Punkt in allen Ausbildungsberufen ein wichtiger Lerninhalt sein.

Bislang passiert da aber noch zu wenig. Der Ausbildungsreport 2019 des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) ergab: Nur einer von drei Azubis, die kurz vor der Abschlussprüfung stehen, fühlt sich gut auf die digitale Arbeitswelt vorbereitet.

Das muss sich dringend ändern. Einige Berufe haben inzwischen Inhalte aufgegriffen – z. B. in der Form einer digitalen Grundbildung oder von Zusatzqualifikationen. Einen gesetzlichen Auftrag gab es dazu aber nicht.

Das gilt jetzt: Bei der Festlegung der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in der Ausbildungsordnung ist insbesondere die technologische und digitale Entwicklung zu beachten.

Die ausdrückliche Nennung im BBiG ist ein klarer Handlungsauftrag für die inhaltliche Gestaltung aller Berufe.

§ Klarheit: Anrechnung von Berufsschulzeiten auf die Ausbildungszeit für alle (§15 neu)

Darum geht's: Die Freistellung der Auszubildenden für die Berufsschulzeit nach § 15 BBiG sowie die Vergütungsfortzahlung nach § 19, Abs.1 BBiG ließ bisher einen großen Interpretationsspielraum bei volljährigen Auszubildenden zu. Es war lediglich geregelt, dass Azubis für den Berufsschulunterricht freizustellen sind.

Wie mit der Arbeitszeit vor und nach der Berufsschule zu verfahren ist, regelte bisher nur das Jugendarbeitsschutzgesetz für minderjährige Azubis. Das führte u.U. zu Mehrarbeit weit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus.

Notwendig ist aber eine einheitliche Regelung im BBiG für alle Auszubildenden.

Das gilt jetzt: Für alle Auszubildenden gelten jetzt die Regeln des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

(1) Das Beschäftigungsverbot für alle Auszubildende vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht.

(2) Freistellung von Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht (Berufsschultag, Blockbeschulung).

(3) Sind die Auszubildenden länger als fünf Unterrichtsstunden in der Berufsschule, müssen sie danach nicht mehr in den Betrieb zurückkehren.

(4) Bei Blockunterricht sind betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich zulässig.

(5) Der 2. Absatz von § 15 regelt verbindlich die Anrechnung der Berufsschulzeiten auf die Ausbildungszeit.

Mehr Transparenz: Berufsschulleistung ist auf dem Zeugnis der Kammer (§37 Abs.3)

Darum geht's: Die Bedeutung des Berufsschulzeugnisses als sichtbare Leistung auf dem Abschlusszeugnis der Kammern ist umstritten. Viele Auszubildende haben aber trotzdem Interesse daran, dass ihre schulischen Leistungen sichtbar sind.

Bislang lag es im Ermessen der Kammer, ob sie dem Antrag des Auszubildenden folgte, dass auf dem Kammerzeugnis die schulischen Leistungen ausgewiesen werden.

Das gilt jetzt: Auf Antrag des Auszubildenden ist das Ergebnis berufsschulischer Leistungsfeststellungen auf dem Zeugnis der Kammer auszuweisen. Der Auszubildende hat den Nachweis der berufsschulischen Leistungsfeststellungen dem Antrag beizufügen.

Die von den Berufsschulen geforderte Anrechnung der Leistungen auf die Kammerprüfung ist im neuen BBiG aber nicht aufgenommen.

Durchlässigkeit: Rückfalloption auf 2-jährigen Beruf (§5 Abs.2 Nr.2a)

Darum geht's: Besteht eine gestufte oder aufeinander bezogene Ausbildungsstruktur und eine gestreckte Abschlussprüfung (GAP), gab es bisher keine Möglichkeit für „Durchfaller“*innen nach ihrem zweiten erfolglosen

Anlauf den Abschluss im 2-jährigen Beruf zu erhalten. Bei den Kaufleuten im Einzelhandel absolvierten 2018 rund 22.700 Auszubildende ihre Abschlussprüfung, die Erfolgsquote lag bei rund 90%. 2.270 schafften die Prüfung nicht. Für diese Zielgruppe könnte eine Rückfalloption sinnvoll sein.

Das gilt jetzt: Durch eine Ergänzung des § 5 Abs.2 Nr.2a eröffnet der Gesetzgeber die Möglichkeit einer Rückfalloption für diejenigen Auszubildenden, die Teil 2 der Prüfung in ihrem 3- oder 3,5-jährigen Ausbildungsberuf nicht erfolgreich bestanden haben.

Der Auszubildende kann, wenn er zuvor die Teil 1-Prüfung mit mindestens „Ausreichend“ bestanden hat, beantragen, dass ihm der Berufsabschluss im 2-jährigen Beruf anerkannt wird.

Neu ist auch, dass die Stufung über die gestreckte Abschlussprüfung zu verknüpfen ist.

Verschränkung: Fortsetzung der Ausbildung erleichtert (§5 Abs.2 Nr.2b)

Darum geht's: ver.di hat viel Erfahrung mit den aufeinander bezogenen Ausbildungsberufen im Handel.

Hier gibt es den 2-jährigen Beruf der Verkäufer/Verkäuferinnen (Bestandszahl 2018: 39.000 Auszubildende) und den 3-jährigen Beruf der Kaufleute im Einzelhandel (Bestandszahl 2018: 55.600 Auszubildende).

Beide Berufe sind in einer Ausbildungsordnung seit 2004 zusammengefasst. Der/die Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel hat seit 2017 eine gestreckte Abschlussprüfung (GAP).

§ 30 der Ausbildungsordnung regelt die Anrechnung von Ausbildungszeiten. Danach ist es möglich, eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung zum/zur Verkäufer/Verkäuferin im Umfang von zwei Jahren auf die Dauer der Berufsausbildung zum/zur Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel anzurechnen. Einen Rechtsanspruch auf Fortsetzung der Ausbildung gibt es allerdings nicht.

Es ist davon auszugehen, dass pro Jahr rund 4.000 bis 5.000 (7% bis 9%) der Verkäufer/Verkäuferinnen den Weg zum/zur Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel anschließen.

Das gilt jetzt: Das neue BBiG vereinfacht den Weg vom 2-jährigen Beruf in den 3- oder 3,5-jährigen. Konkret geht es um die Befreiung von Prüfungsleistungen.

Besteht ein Auszubildender seine Abschlussprüfung in einem entsprechenden 2-jährigen Beruf und wird die Ausbildung in einem 3- bis 3,5-jährigen Beruf fortgesetzt, ist der Lernende von Teil 1 der gestreckten Abschlussprüfung bzw. der Zwischenprüfung befreit.

Die Kammer ist dazu verpflichtet, die Dauer eines 2-jährigen Ausbildungsberufes anzurechnen, wenn dies in der Ausbildungsordnung vorgesehen ist und Betrieb und Auszubildende dies vereinbaren. So fallen unnötige Doppelungen bei der Abschlussprüfung weg.



Auslandsaufenthalt: ist jetzt unbürokratischer (§76 Abs.6a Satz 3)

Darum geht's: Auslandsaufenthalte während einer Berufsausbildung benötigen bei einer Aufenthaltsdauer von mehr als 4 Wochen einen zwischen allen Beteiligten vorher abgestimmten Ausbildungsplan.

Das gilt jetzt: Dieser Ausbildungsplan muss jetzt erst für einen Aufenthalt von mindestens 8 Wochen erstellt werden.



Geöffnet: mehr Möglichkeiten zur Teilzeitberufsausbildung (§7a neu)

Darum geht's: Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitausbildung war bisher nach § 8 Abs. 1 (BBiG alt) das berechtigte Interesse des Auszubildenden. Ein berechtigtes Interesse liegt beispielsweise dann vor, wenn Auszubildende ein eigenes Kind oder einen pflegebedürftigen nahen Verwandten zu betreuen haben. Für Menschen mit Behinderungen oder lernbeeinträchtigte Personen oder auch für Geflüchtete, die neben einer Ausbildung erwerbstätig sein wollen, um die Familie finanziell zu unterstützen, ist dieses Format der Ausbildung bisher nicht vorgesehen.

Das gilt jetzt: Der § 7a erweitert den Adressatenkreis. Der neue Gesetzestext ist so formuliert, dass alle Interessierten diesen Ausbildungsweg wählen können.

(1) Es ist grundsätzlich möglich, eine Berufsausbildung in Teilzeit durchzuführen. Im Berufsausbildungsvertrag ist für die gesamte Ausbildungszeit oder für einen bestimmten Zeitraum der Berufsausbildung die Verkürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit zu vereinbaren. Die Kürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit darf nicht mehr als 50% betragen.

(2) Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung verlängert sich entsprechend, höchstens jedoch bis zum 1 1/2-fache der Dauer, die in der Ausbildungsordnung für die betreffende Berufsausbildung in Vollzeit festgelegt ist. Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung ist auf ganze Monate abzurunden.

(3) Auf Verlangen der Auszubildenden verlängert sich die Ausbildungsdauer auch über die Höchstdauer hinaus bis zur nächsten möglichen Abschlussprüfung.

(4) Der Antrag auf Eintragung des Berufsausbildungsvertrages in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse für eine Teilzeitberufsausbildung kann mit einem Antrag auf Verkürzung der Ausbildungsdauer verbunden sein.





Berufsschulische Vorqualifikation: einfachere Anrechnung

(§ 7 Abs. 2)

Darum geht's: Die Anrechnung von beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungszeit vermeidet das mehrfache Erlernen eines Sachverhaltes.

Gibt es keine Rechtsverordnung des Landes zur Anrechnung von Bildungszeiten zu einem Bildungsgang einer berufsbildenden Schule, konnte bisher eine Anrechnung auf die Ausbildungszeit nicht geltend gemacht werden.

Das gilt jetzt: Gibt es keine Rechtsverordnung des Landes zur Anrechnung von Bildungszeiten zu einem Bildungsgang einer berufsbildenden Schule, kann es nach § 7 Abs. 2 trotzdem eine Anrechnung auf die Ausbildungsdauer geben. Die Entscheidung trifft die Kammer. Erforderlich ist, ein an die zuständige Stelle zu richtender gemeinsamer Antrag von Auszubildenden und Ausbildenden. Damit ist es möglich, auch die berufliche Vorbildung, die im Rahmen von Landesprogrammen absolviert worden ist, anzurechnen.



Mehr Geld für schlecht bezahlte Azubi: die Mindestausbildungvergütung (§ 17 neu)

Darum geht's: In den einzelnen Branchen werden sehr unterschiedliche Ausbildungsvergütungen, mal mit oder mal ohne Tarifvertrag, gezahlt.

Nach langen und intensiven Bemühungen der Gewerkschaftsjugend – insbesondere der ver.di Jugend – ist neben dem Mindestlohn jetzt auch die Mindestausbildungvergütung gesetzlich verankert. Die Mindestausbildungvergütung zählt zu den Pluspunkten des neuen BBiG.

Für die meisten Auszubildenden ändert sich trotzdem nichts, da es sich um eine untere Haltelinie handelt und die tarifvertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen in der Regel deutlich oberhalb des ab dem 01. Januar 2020 geltenden Azubi-Mindestlohns von 515 Euro pro Monat im ersten Lehrjahr liegen.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat errechnet, dass rund 11 % aller ausbildenden Betriebe, vor allem im Handwerk, ab dem 1. Januar 2020 eine höhere Ausbildungsvergütung für alle Auszubildenden zahlen müssen, die ab dann mit einer Ausbildung beginnen. Als untere Haltelinie wirkt die Mindestausbildungvergütung beispielsweise bei Friseuren/Friseurinnen.

Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind, dürfen den Tariflohn um höchstens 20 % unterschreiten, wobei sie aber nicht unter die Mindestausbildungvergütung fallen dürfen. Diese Regelung ist jetzt gesetzlich fixiert, bisher war sie nur durch die Rechtsprechung festgelegt. Das heißt: Gibt es im ersten Ausbildungsjahr eine tarifliche Ausbildungsvergütung von 1.000 Euro, muss ein nicht-tarifgebundener Betrieb weiterhin mindestens 800 Euro zahlen. Er darf diesen Betrag nicht auf die Mindestvergütung absenken.

Das gilt jetzt: Die Tabelle rechts oben gibt einen Überblick, in welcher Höhe die Mindestausbildungvergütung im Jahr 2020 startet und wie sie sich bis 2023 entwickelt.

An einem ausgewählten Beruf aus dem Organisationsbereich von ver.di (Friseur/Friseurin) im Diagramm rechts unten, ist die Auswirkung der Mindestausbildungvergütung abzulesen.

Entwicklung der Mindestausbildungsvergütung gemäß Berufsbildungsgesetz

ab 2020 bis 2023

Beginn der Ausbildung	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr (+18%)	3. Ausbildungsjahr (+35%)	4. Ausbildungsjahr (+40%)
2020	515 €	608 €	695 €	721 €
2021	550 €	649 €	743 €	770 €
2022	585 €	690 €	790 €	819 €
2023	620 €	732 €	837 €	868 €

So ist die Tabelle zu lesen: Das Gesetz sieht eine Mindestvergütung von 515 Euro für das 1. Ausbildungsjahr vor. Der Betrag wird schrittweise bis 2023 auf 620 Euro (1. Ausbildungsjahr) bis 868 Euro (4. Ausbildungsjahr) angehoben. Danach gibt es eine automatische jährliche Anpassung an die bundesweite durchschnittliche Ausbildungsvergütung. Positiv ist, dass die Mindestausbildungsvergütung grundsätzlich auch für außerbetriebliche Berufsausbildungen gilt.

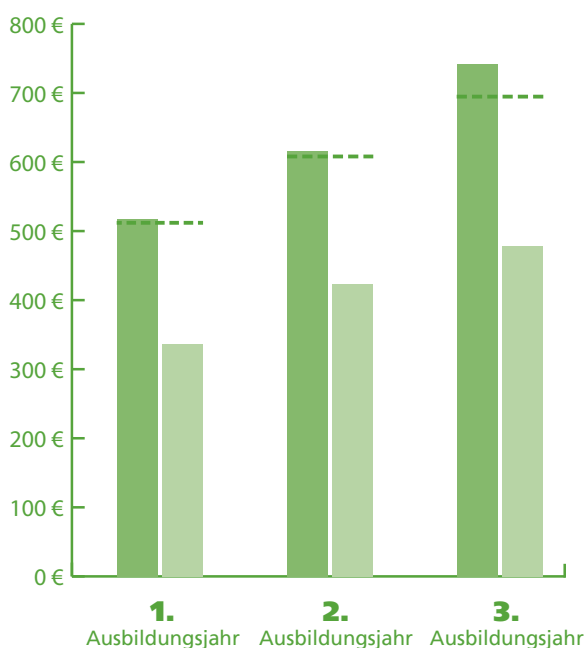
Quelle: BT-Drucksache 19/10815

Mindestausbildungsvergütung und durchschnittliche Vergütung

gemäß Tarifvertrag für den Beruf
Friseur/Friseurin im Jahr 2020

Friseur/Friseurin

- Mindestausbildungsvergütung
- tarifvertragliche Ausbildungsvergütung West
- tarifvertragliche Ausbildungsvergütung Ost



So ist das Diagramm zu lesen: Bezugsbasis für den Vergleich sind die zum 01.01.2020 gültigen Mindestausbildungsvergütungen für die Ausbildungsjahre eins, zwei und drei. Eine Differenzierung nach West und Ost gibt es nicht. Tarifverträge sehen diese Trennung aber vielfach immer noch vor. Beim Beruf Friseur/Friseurin zeigen sich deutliche Abweichungen: In allen drei Ausbildungsjahren liegt die tarifvertraglich vorgesehene Ausbildungsvergütung im Osten unter der Mindestausbildungsvergütung.

Quelle: Tarifregister BIBB, 2019

Für die Prüfer*innen und bei der Organisation von Prüfungen gibt es Veränderungen

§ | **Wenigstens das: Anspruch auf Freistellung des Prüfenden**

(§40 Abs.6a)

Darum geht's: Prüfertätigkeit in der beruflichen Bildung ist ein Ehrenamt. Viele Prüfer*innen haben es jedoch schwer, vom Betrieb eine Freistellung zu bekommen.

Das gilt jetzt: Ehrenamtliche Prüfer*innen haben jetzt gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Rechtsanspruch auf Freistellung. Das wird den Generationswechsel ein Stück weit erleichtern.

Konsequent wären die Abgeordneten des Deutschen Bundestages gewesen, wenn sie auch die Freistellung für die Weiterbildung der Prüfer*innen geregelt hätten. Für die Tätigkeit im Prüfungsausschuss bleibt es bei der bisherigen Entschädigung von 6 € pro Stunde (gemäß §16 Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetz (JVEG)), die damit noch nicht einmal den Mindestlohn (aktuell bei 9,35 €) erreicht.



§ | **Neues Risiko: Veränderungen in der Organisation der Prüfungsausschüsse** (§§ 39, 40, 41, 42)

Darum geht's: Allein im Bereich der Industrie- und Handelskammern waren 2018 rund 172.000 ehrenamtliche Prüfer bei den 79 Kammern im Einsatz. Knapp 290.000 Abschlussprüfungen waren im selben Jahr durchzuführen.

Das Prüfungsgeschehen abzuwickeln, ist für die Kammern also keineswegs banal. Deshalb setzen sie alles daran, den Aufwand so gering wie möglich zu halten. Bislang im Einsatz sind zentral erstellte Prüfungsaufgaben (von PAL, ZPA und AKA) und der Einsatz von Multiple-Choice-Prüfungen, die sich maschinell auswerten lassen.

Diese Multiple-Choice-Prüfungen, die zur Abfrage von Faktenwissen geeignet sein können, werden von ver.di kritisiert. In der Abschlussprüfung soll die Feststellung der beruflichen Handlungskompetenz des zukünftigen Facharbeiters erfolgen. Das ist bereits mit ungebundenen Fragestellungen, die Lösungen für komplexe Aufgaben erfordern, schwierig. Mit Multiple-Choice-Prüfungen ist das faktisch unmöglich.

Das BBiG sieht jetzt ein weiteres Instrument vor: die Prüferdelegation. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass Prüfende dadurch flexibler (z.B. über einen langen Zeitraum bei einer gestreckten Abschlussprüfung) und rechtssicherer einzusetzen sind. Prüferdelegationen sollen auch bei der Leistungswertung helfen. Ob Prüfungen dadurch flexibler und rechtssicherer werden, ist ungewiss.

Das gilt jetzt: Ob die Prüferdelegation zum Einsatz kommt und was sie genau beinhaltet, ist vor der jeweiligen Prüfung im Einvernehmen festzulegen. Die Delegierten können gleichberechtigt zum Prüfungsausschuss Leistungen abnehmen und final bewerten. Wie der Prüfungsausschuss können sie zu einzelnen, nicht-mündlichen Prüfungsleistungen, gutachterliche Stellungnahmen Dritter (beispielsweise von berufsbildenden Schulen) einholen oder (bei nicht-flüchtigen Prüfungsleistungen) zwei Berichterstatter entsenden.

Struktur der Prüferdelegation (gem. §§ 40, 42): Die zuständige Stelle hat vor Beginn der Prüfung über die Bildung einer Prüferdelegation, deren Mitglieder sowie über deren Stellvertreter zu entscheiden.

Es ist möglich, Mitglieder des Prüfungsausschusses, deren Stellvertreter oder weitere Prüfende zu berufen. Diese können in mehreren Delegationen aktiv sein.

Prüferdelegationen, die den Prüfungsausschuss entlasten sollen, entmachten ihn aber auch. Der Prüfungsausschuss wird zukünftig über das endgültige Prüfungsergebnis entscheiden, ohne alle Prüfungsleistungen gesehen zu haben.

Die Berufung erfolgt analog zu der Logik der Berufung von Prüfungsausschüssen. Damit bleibt die Qualifikation der Prüfenden, die Parität bei der Zusammensetzung des Ausschusses und die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer gewährleistet. Jedoch erfordert das auch die Gewinnung von noch mehr Prüfenden. Die Berufung kann auf bestimmte Prüf- oder Fachgebiete beschränkt sein.

Einschränkung der Flexibilität (gem. §§ 40, 42): Sind verschiedene Prüfungsleistungen derart aufeinander bezogen, dass deren Beurteilung nur einheitlich erfolgen kann, sind diese von denselben Prüfenden abzunehmen.

Die Mitglieder der Prüferdelegation sind bei den Entschädigungs- und Freistellungsrechten den Mitgliedern des Prüfungsausschusses gleichgestellt.

Berufsausbildung: Vier Kennzahlen zu den Prüfungen bei den Industrie- und Handelskammern



287.000

Abschlussprüfungen



187.000

Prüfer/-innen



27.000

Prüfungsausschüsse



94%

Erfolgsquote

Quelle: DIHK 2018

Das ändert sich in der beruflichen Fortbildung: das System der höherqualifizierenden Berufsbildung



Die höherqualifizierende Berufsbildung: Die neuen beruflichen Fortbildungsabschlüsse

(§§ 53 a-e neu)

Darum geht's: Durch die Regelung von beruflichen Fortbildungsabschlüssen auf drei Ebenen (geprüfter Berufsspezialist, Bachelor Professional, Master Professional) soll für die höherqualifizierende Berufsbildung die Gleichwertigkeit zu hochschulischen Abschlüssen klarer dargestellt werden.

Das gilt jetzt: Diese drei Fortbildungsstufen sind im BBiG verankert und gesetzlich geschützte Berufsbezeichnungen: **Gepr. Berufsspezialist / Gepr. Berufsspezialistin** (400 Std.); **Bachelor Professional** (1.200 Std.); **Master Professional** (1.600 Std.).

Damit gibt es erstmals eine gesetzlich festgelegte Struktur für die unterschiedlichen Varianten und Wege der vorhandenen beruflichen (Aufstiegs-) Fortbildungen.



Das schafft mehr Transparenz bei den Strukturen und mehr Klarheit bei den Begrifflichkeiten. Die gewählten Abschlussbezeichnungen Bachelor und Master sehen die Hochschulen allerdings kritisch.

Im Handwerk bleibt der Meister als Traditionsbezeichnung erhalten, soll aber durch die Zuordnung zum Bachelor eine Aufwertung erfahren.

Die drei Fortbildungsabschlüsse folgen der Systematik des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) in den Stufen fünf, sechs und sieben.

Mit den drei beruflichen Fortbildungsstufen sind zugleich die notwendigen rechtlichen Grundlagen für die Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (Aufstiegs-BAföG) geschaffen worden.

Den Abschlüssen ist erstmals ein konkretes Stundenvolumen für die Vorbereitungskurse auf den jeweiligen Abschluss zugeordnet.

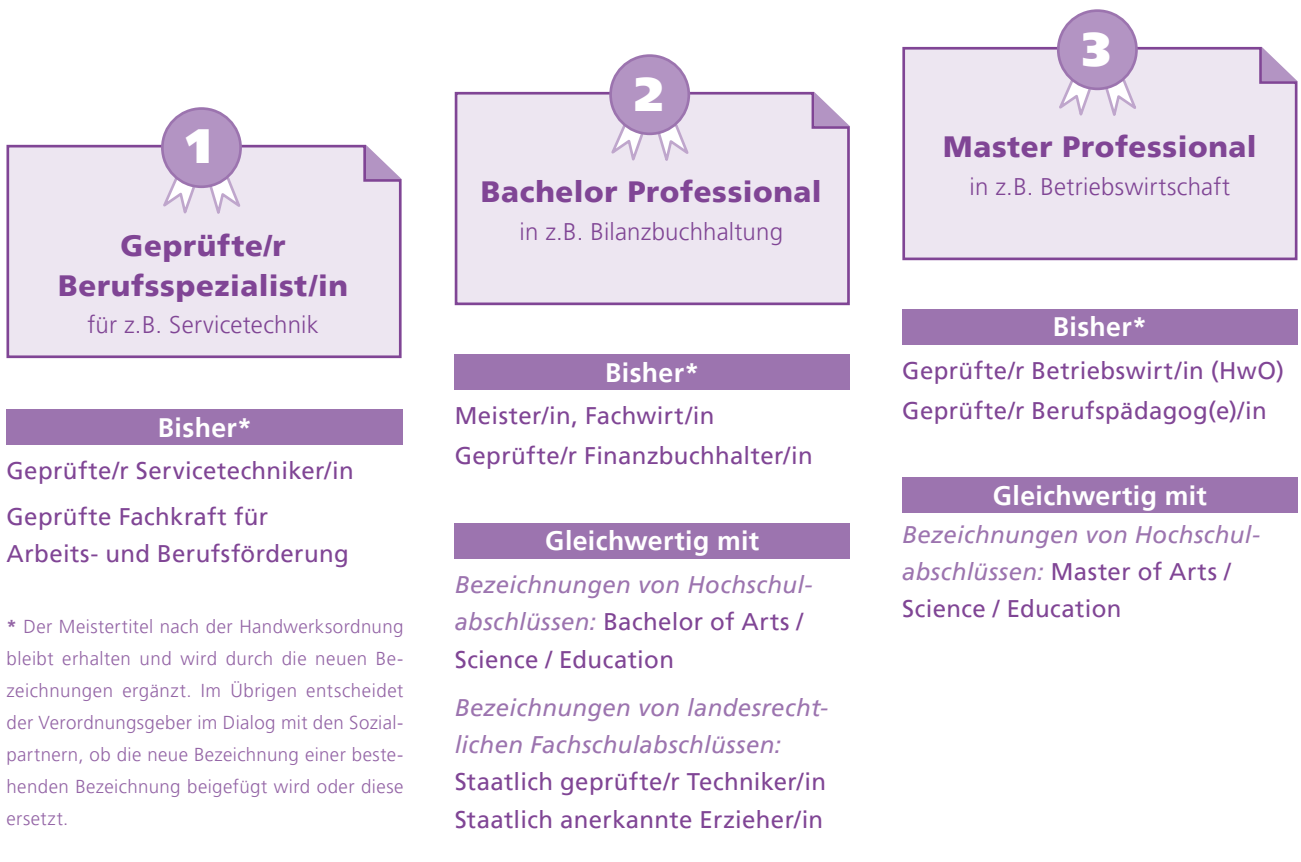
Den wichtigen Schritt zu einer verbindlichen Fortbildungsordnung (Weiterbildungsplan), entwickelt von den Sozialparteien und vorgegeben in einer Rechtsverordnung, wurde nicht in das Gesetz aufgenommen.

Die jetzt erlassenen Regelungen sind ein Fortschritt: Insgesamt gibt es jetzt erstmals eine konsistente Fortbildungsstruktur und eine zeitliche Fixierung.

Gleichwertige bundes- und landesrechtliche Fortbildungen können ebenfalls die drei Bezeichnungen verwenden.

Außerdem gibt es Anpassungsfortbildungsordnungen, die in § 53e genannt sind. Sie bilden den Rahmen für eine einheitliche Anpassungsfortbildung, die Abschlüsse sind anerkannt und es gibt bundeseinheitliche Prüfungsregelungen.

Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) Neue Bezeichnungen für die höherqualifizierende Berufsbildung im System der tertiären Qualifizierung in Deutschland



Quelle: BMBF

Es bleibt noch viel zu tun

Regelungen zum dualen Studium

Der Gesetzgeber konnte sich nicht entschließen, die Praxisphasen des dualen Studiums in den Geltungsbereich des BBiG aufzunehmen. Immerhin ist ein gemeinsamer Prozess von Bund, Ländern und Sozialpartnern gestartet, um das Thema voranzubringen. Das Ziel von ver.di bleibt es, dass alle dual Studierenden genauso wie die Auszubildenden von den Qualitätsstandards und den Schutzrechten des BBiG profitieren.

Freistellungsanspruch und bezahlte Freistellung für Weiterbildung

Eine bezahlte Freistellung für Weiterbildung der ehrenamtlichen Prüfer*innen gibt es immer noch nicht. Eine solche Regelung würde wesentlich dazu beitragen, Beschäftigte für eine Tätigkeit im Prüfungswesen zu gewinnen.

Ankündigungsfrist für Betriebe und Verwaltungen bei Nicht-Übernahme

Ausbildungsbetriebe, die ihre Auszubildenden nach bestandener Prüfung nicht übernehmen, sollten verpflichtet sein, die Betroffenen drei Monate vor dem Ausbildungsende darüber zu informieren. So haben sie zumindest die Möglichkeit, sich arbeitssuchend zu melden und eine andere Beschäftigung zu finden.

Es braucht ein verbindliches Curriculum für die Weiterbildung

Es reicht nicht, den Abschlüssen in der Fortbildung neue Bezeichnung zu geben. Um die Qualität der beruflichen Aufstiegsfortbildung zu sichern, sind verbindliche Pläne für die Inhalte der Lernprozesse (analog den Ausbildungsordnungen) zu erlassen.

Impressum:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
Bereich Bildungspolitik

Verantwortlich: Sylvia Bühler, Mitglied
des ver.di Bundesvorstandes

Redaktion: Dr. Klaus Heimann, Journalist,
Dr. Roman Jaich, Uta Kupfer, ver.di Bildungspolitik

Gestaltung und Satz: Anja Vogel-Jaich
www.designvogel.de

Berlin, Mai 2020

W-3760-02-0220

Die wichtigsten Veränderungen im neuen Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Seit dem 01. Januar 2020 ist das neue Berufsbildungsgesetz (BBiG) in Kraft. Das Projekt „Überarbeitung des BBiG“ kam auch auf Drängen der Gewerkschaften in den Koalitionsvertrag von 2018. Die letzte Novellierung des BBiG wurde 2005, also vor 15 Jahren vorgenommen. In dieser Zeit veränderte sich berufliche Bildung und im Gesetz ergaben sich Defizite, die ausgeglichen werden mussten.

In dieser Broschüre wollen wir darüber informieren, welche Regelungen verändert oder neu sind und wie die Veränderungen einzuschätzen sind. Wir haben in unserer Broschüre drei Perspektiven in den Fokus genommen.

Was verändert sich für die Auszubildenden? Worauf müssen sich Prüfer*innen einstellen? Welche Neuerungen gibt es für Beschäftigte, die eine berufliche Fortbildung planen?

Wir adressieren die Broschüre an die betrieblichen Akteur*innen, welche die Veränderungen umsetzen müssen d.h. an die Jugend- und Auszubildendenvertretungen, an Betriebs- und Personalräte, an Ausbilder*innen und Prüfer*innen sowie alle anderen, die aus persönlichem oder beruflichem Interesse die Entwicklung des BBiG verfolgt haben.

„Auch wenn diese Novelle noch nicht ausreicht, um die berufliche Bildung zukunftsfest zu machen, ist die Einführung der Mindestausbildungsvergütung in das BBiG ein Erfolg, den vor allem die Gewerkschaften erstritten haben“, sagt Sylvia Bühler, Mitglied des ver.di Bundesvorstandes.

Durchblick:

Mehr wissen als Andere: durch bessere Informationen und vielfältige Bildungsangebote.

Online Mitglied werden:

www.mitgliedwerden.verdi.de



Bildungspolitik
besser mit ver.di!