

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum

Deutscher Bundestag
Enquete-Kommission
Berufliche Bildung in der
digitalen Arbeitswelt
Projektgruppe 2
Drs. 19(28) PG 2 - 29 Anl. 4
Sitzung 14.10.2019, TOP 2

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



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 Materialien 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. Ausbildungs- jahr	2. Ausbildungs- jahr	3. Ausbildungs- jahr	4. Ausbildungs- jahr
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 enthalten¹. 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: Arbeitnehmerschläge 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 Spannweite 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 Ausbildungsberuf 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 Profilsanspruch 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, das sich der Modernisierung der beruflichen Bildung verschreibt, darf die neuesten Ausbildungsformen nicht unberücksichtigt lassen.