

Für eine moderne und attraktive Berufliche Bildung

03.09.2018

Kernforderungen des DGB und der Gewerkschaften zur Novellierung des Berufsbildungsgesetzes

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



1. Wir brauchen eine spürbare Verbesserung der Qualität in der Berufsbildung

Die Bundesregierung möchte die Berufsausbildung modernisieren und dafür das Berufsbildungsgesetz (BBiG) novellieren. Dabei soll eine Mindestausbildungsvergütung eingeführt werden. Im Koalitionsvertrag sind zu dem auch die Modernisierung der Ausbildungs- und Aufstiegsordnungen u. a. im Hinblick auf eine digitale Ausbildungsstrategie sowie eine Verbesserung der Rahmenbedingungen (z.B. bei der Befähigung der betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder) verankert. Die BBiG-Novelle soll bis zum 1. August 2019 beschlossen werden und zum 1. Januar 2020 in Kraft treten. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die geplante Weiterentwicklung des für die Berufsbildung maßgeblichen BBiG. Wie kein anderer Bildungsbereich vermittelt die im BBiG geregelte Berufsbildung eine umfassende berufliche Handlungskompetenz, die anwendungsorientiertes Wissen und Können, berufliche Gestaltungsfähigkeit sowie Reflexion, Selbstständigkeit und Verantwortlichkeit miteinander verknüpft und damit Menschen im hohen Maße betrieblich, aber auch gesellschaftlich handlungsfähig macht. Die duale Berufsausbildung schafft hohe Übergangsquoten in den Arbeitsmarkt und mindert Jugendarbeitslosigkeit. Dabei ist berufliche Bildung nicht in erster Linie Qualifizierung für Technik, sie soll vielmehr vor allem auch der Förderung der Persönlichkeitsentwicklung dienen. Das Ziel ist, die Auszubildenden und Beschäftigten in die Lage zu versetzen, kompetent, kreativ, selbstbestimmt und solidarisch mit neuen und auch komplexen Herausforderungen umgehen zu können.

DGB und Gewerkschaften erwarten von der Bundesregierung, dass sie mit der Novellierung die Qualität der Aus- und Fortbildung spürbar verbessert, indem sie die Attraktivität der beruflichen Bildung im Sinne der Auszubildenden, der dual Studierenden und Teilnehmerinnen und Teilnehmern von Fortbildungslehrgängen erhöht, Durchlässigkeit und Transparenz herstellt und die sozialpartnerschaftliche Mitbestimmung in der Berufsbildung stärkt. Mit den folgenden Kernpunkten kann die anstehende Novellierung des Berufsbildungsgesetzes für eine moderne und attraktive Berufliche Bildung gelingen:

2. Die Rahmenbedingungen dualer Ausbildung attraktiver gestalten

Die Höhe der Ausbildungsvergütung ist für junge Menschen ein wichtiger Indikator, ob sich die Aufnahme einer dualen Ausbildung lohnt, zeigt sie doch, wie hoch die Bereitschaft des ausbildenden Arbeitgebers ist, in seine Auszubildenden zu investieren. Wir begrüßen es daher, dass die Koalitionsparteien eine **Mindestausbildungsvergütung im BBiG** aufnehmen wollen.

Junge Menschen müssen unabhängig von Zuschüssen ihrer Eltern oder von zusätzlichen Nebentätigkeiten ihren Berufswunsch realisieren können. Eine Mindestausbildungsvergütung muss sich allerdings an tariflichen Vergütungen orientieren: Sie muss mit der positiven Lohnentwicklung korrelieren, wie sie durch Tarifverträge erzielt wird. Die Mindestausbildungs-

vergütung sollte in der Höhe von 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung für das jeweilige Ausbildungsjahr liegen. Nach aktuellem Stand wären das 635 Euro für das erste Ausbildungsjahr. Damit würde deutlich, dass ausbildende Arbeitgeber ein Mindestmaß an Investition für ihre Auszubildenden tätigen. Eine Mindestausbildungsvergütung kann neben einer deutlichen Verbesserung der Ausbildungsqualität gerade in jenen Branchen, die unter Auszubildenden- und Fachkräftemangel leiden, einen wichtigen Beitrag leisten, die Attraktivität der Ausbildungsberufe zu steigern.

Dabei ist gleichzeitig sicherzustellen, dass die Mindestausbildungsvergütung von den Arbeitgebern nicht unterlaufen wird, indem sie die **Finanzierung von Ausbildungsmitteln** auf die Vergütung anrechnen. Dieses Anrechnungsverbot muss auch für alle anderen über die Vergütung hinausgehenden tariflichen Leistungen gelten. Auch wenn die Rechtslage zur Lernmittelfreiheit eigentlich klar sein sollte, zeigen Erfahrungen aus verschiedenen Branchen und aus der betrieblichen Praxis, dass Auszubildende nach wie vor Ausbildungsmittel wie z.B. Fachliteratur selbst anschaffen müssen. Wir halten daher eine Klarstellung notwendig, dass alle Ausbildungsmittel, die für das Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich sind, vom Ausbildungsträger – in aller Regel also vom Betrieb - zu übernehmen sind. Wir sehen außerdem den Bedarf, die **Freistellung für den Berufsschulunterricht** klarzustellen und eindeutig, unabhängig vom Lebensalter, an das Vertragsverhältnis zur Ausbildung zu binden, so dass Auszubildende an Berufsschultagen nicht mehr in den Betrieb zurückkehren müssen. Nach wie vor gibt es eine nicht zu vernachlässigende Zahl von Auszubildenden, die die Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb nacharbeiten müssen. Offensichtlich sind nicht wenige Betriebe der Ansicht, dass sich die im Ausbildungsvertrag festgeschriebene Ausbildungszeit auf den betrieblichen Ausbildungsteil bezieht. Dabei gefährden sie den Prüfungserfolg ihrer Auszubildenden, die sich häufig nicht ausreichend für Zwischen- und/oder Abschlussprüfungen vorbereiten können. In diesem Zusammenhang setzen wir uns auch für eine bezahlte Freistellung des letzten Arbeitstags vor allen Prüfungen ein. Darüber hinaus wird durch die Klarstellung der Freistellung für den Berufsschulunterricht die Berufsschule als zweite Säule der dualen Ausbildung gestärkt.

Für die Attraktivität der dualen Ausbildung sind auch immer die damit verbundenen beruflichen Perspektiven entscheidend. Viele Auszubildende werden aber gerade zum Ende ihrer Ausbildungszeit von ihrem ausbildenden Arbeitgeber häufig darüber im Unklaren gelassen, ob sie als ausgebildete Fachkräfte im Betrieb übernommen werden. Das belastet Auszubildende nicht nur in der Zeit der Abschlussprüfung, sondern auch ganz existenziell, da sie nicht wissen, ob sie weiterhin beschäftigt bleiben oder arbeitslos werden. Der DGB und seine Mitglieds-gewerkschaften fordern eine **sichere Perspektive beim Übergang von der Ausbildung ins Berufsleben**. Wir treten dafür ein, dass ausgebildete Fachkräfte grundsätzlich unbefristet weiter beschäftigt werden. Für den Fall, dass der Arbeitgeber allerdings beabsichtigt, den Auszubildenden nicht zu übernehmen, sollte eine verpflichtende dreimonatige Ankündigungsfrist eingeführt werden, so dass die Auszubildenden in der Lage sind, sich rechtzeitig und rechtssicher drei Monate vor Ausbildungsbeendigung arbeitssuchend zu melden und nach einer anderen Beschäftigung suchen zu können.

3. Auszubildende und dual Studierende im Betrieb gleichstellen

Auch jenseits der bisher im BBiG geregelten Berufsbildung werden berufliche Kompetenzen erworben. Insbesondere das duale Studium hat sich als neues Format in Kombination beruflicher und akademischer Ausbildung entwickelt. Ein duales Studium muss gleichermaßen die wissenschaftliche Befähigung und berufspraktische Kompetenzen auf hohem Niveau sichern. Die Sicherung und Entwicklung der Qualität in Studium und Lehre ist vorrangig Aufgabe der Hochschulen. Praktisch reichen die Hochschulgesetze aber nicht in die Betriebe. Da im dualen Studium der Betrieb, d.h. der betriebliche Praxispartner explizit Lehr- und Lernort ist, empfiehlt es sich ergänzende Wege der Qualitätssicherung zu nutzen. Bei ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen, in denen dual Studierende zugleich eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf machen, findet auch das Berufsbildungsgesetz Anwendung. Anders ist die Lage bei dual Studierende in praxisintegrierten dualen Studiengängen. Sie sind in ihren betrieblichen Lern- und Praxisphasen i.d.R. nur auf der Grundlage eines privatrechtlichen Vertrages mit dem Betrieb tätig. Weder die gesetzlichen Schutzbestimmungen noch die Eignungs- und Qualitätssicherungskriterien der dualen Berufsausbildung greifen hier. So fehlen Mindeststandards für die Betreuung im Betrieb, ein Vergütungsanspruch sowie Regelungen bezogen auf die betriebliche Studien- und Einsatzplanung. In der Regel führt das Fehlen entsprechender Mindeststandards zu einer hohen Arbeits- und Lernbelastung der Studierenden.

Wie auch Auszubildende und dual Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen brauchen dual Studierende in praxisintegrierten dualen Studiengängen Zugang zu den Schutzrechten und den Qualitätsstandards des BBiG. Dies kann nur mit der **Ausweitung des Geltungsbereichs auf die betrieblichen Praxisphasen des dualen Studiums** gewährleistet werden. Da dual Studierende während ihrer Praxisphasen weisungsgebunden und auf privatrechtlicher Vertragsgrundlage im Betrieb tätig sind, ist aus arbeitsrechtlicher Perspektive eine Ausweitung der arbeitsvertragsbezogenen Schutzrechte des BBiG/HwO auf die betrieblichen Praxisphasen des dualen Studiums rechtlich möglich. Darüber hinaus sollte grundsätzlich der Geltungsbereich bzw. die Grundprinzipien des Berufsbildungsgesetzes auch auf betrieblich-schulische Ausbildungen (z.B. in Pflege- und Gesundheitsberufen) ausgeweitet werden. Um das Ausbildungsgeschehen in allen Berufsbildungsbereichen besser abbilden zu können, sprechen wir uns für eine Aufnahme nicht-dualer Ausbildungen wie auch aller dualer Studiengänge in die Berufsbildungsberichterstattung aus.

4. Moderne Aus- und Fortbildungsberufe durchlässig und transparent durch Mitbestimmung der Sozialpartner gestalten

Die berufliche Qualifizierung findet ganz überwiegend auf der Basis anerkannter Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen statt, deren Rahmen das BBiG vorgibt. Wir müssen

deshalb Aus- und Fortbildungsberufe weiterhin modern gestalten. Diese Neugestaltung von Aus- und Fortbildungsberufen, im Fachjargon „Ordnungsarbeit“ genannt, gestalten Staat, Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften gemeinsam im Konsens. Dadurch wird der Ausgleich zwischen den Anforderungen der Arbeitswelt und den Bedürfnissen der Auszubildenden und späteren Fachkräfte garantiert. Auch wenn dieses Konsensprinzip zwischen Sozialpartnern und Staat immer betont wird, findet sich im BBiG bislang nichts dazu. Wir schlagen deshalb vor, die **Beteiligung der Sozialpartner an der Ordnungsarbeit nach dem Konsensprinzip** im BBiG verbindlich festzuschreiben.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stehen für eine vollwertige Ausbildung und lehnen Schmalspurausbildungen sowie eine Modularisierung der Ausbildung ab. Daher sollten aus unserer Sicht Ausbildungsverträge nur in mindestens dreijährigen Ausbildungsberufen abgeschlossen werden. Für Auszubildende in bestehenden zweijährigen Ausbildungsberufen fehlt dagegen derzeit ein verlässlicher Durchstieg von ihrer zweijährigen in dreijährige Ausbildungsberufe. Einerseits ist die im BBiG verankerte Möglichkeit einer Stufenausbildung aufgrund von Rechtsunsicherheiten zurecht bisher nicht verordnet worden. Andererseits scheidet das von den Arbeitgebern favorisierte „Anrechnungsmodell“, bei dem ein zweijähriger Beruf in der Theorie auf einen dreijährigen Beruf angerechnet werden könnte, zum einen am fehlenden Rechtsanspruch auf eine Weiterführung der Ausbildung sowie in der Praxis oftmals an der fehlenden Bereitschaft der Arbeitgeber, Anschlussverträge für Auszubildende in zweijährigen Berufen zuzulassen. Gerade einmal für jede/n vierte/n Auszubildende war dieser Durchstieg möglich. Wir schlagen deshalb vor, mehr Durchlässigkeit in der dualen Ausbildung zu ermöglichen und einen **verbindlichen Durchstieg von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe** im BBiG festzuschreiben. Das kommt gerade auch den Jugendlichen zugute, deren Zugangschancen in den Ausbildungsmarkt in den letzten Jahren rückläufig waren. Mit der assistierten Ausbildung steht nun auch ein Instrument zur Verfügung, dass exakt diese Jugendlichen fördert und ihre Ausbildungsbetriebe gezielt unterstützt.

Jenseits der Ausbildungsberufe brauchen wir eine Aufwertung der beruflichen Fortbildung. Für Aufstiegsfortbildungen nach BBiG sind in den Rechtsverordnungen bisher nur Prüfungs- und Zulassungsbestimmungen geregelt. Bei den Standards der Lernprozessgestaltung besteht eine Lücke, obwohl die allermeisten Prüfungsteilnehmer/innen in Aufstiegsfortbildungen sich über finanziell und zeitlich aufwändige Lehrgangskurse qualifizieren und dafür mit Steuermitteln durch das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG, kurz: „Meister-BAföG“) gefördert werden. Für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Fortbildungslehrgängen würde die **Verankerung von Fortbildungsrahmenplänen** eine deutlich höhere Transparenz der Lernprozessgestaltung bedeuten. Sie hätten die Möglichkeit, selbst zu überprüfen, ob ihr Lehrgangsanbieter alle Inhalte vermittelt. Dies dient letztlich auch der Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung. Zudem ermöglichen verbindliche Fortbildungsrahmenpläne auch eine pauschalisierte Anerkennung beruflicher Vorqualifikationen. Kurzum: Gerade auch im Hinblick auf die Diskussion um die sogenannte „Höhere Berufsbildung“ steigert



die Verankerung von Fortbildungsrahmenplänen im BBiG die Akzeptanz und Attraktivität dieser Bildungs- und Qualifizierungsformate.

5. Unabhängiges Prüfungswesen zukunftsfest machen

Das Prüfungswesen in der Berufsbildung hat eine herausragende Bedeutung. Basierend auf der bundesweiten Einheitlichkeit von Prüfungen und der paritätisch sozialpartnerschaftlichen Besetzung der Prüfungsausschüsse mit Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Berufsschullehrkräften hat sich dieses Prüfungswesen bewährt. In diesen unabhängigen Prüfungsausschüssen wird die berufliche Handlungskompetenz geprüft und festgestellt. Auf deren Ergebnis und das damit verbundene Zeugnis verlassen sich Arbeitgeber. Die Aussagekraft anerkannter Aus- und Fortbildungsabschlüsse auf dem Arbeitsmarkt und die Bedeutung dieser Abschlüsse in betrieblichen Rekrutierungsprozessen fußt gerade auch auf der Qualität des beruflichen Prüfungswesens. In der Diskussion befindliche Vorschläge wie die abschließende Bewertung einzelner Prüfungsleistungen durch einzelne Prüfer/innen und / oder Dritte untergraben aus unserer Sicht die Verlässlichkeit und Aussagekraft von Abschlussprüfungen und werden von uns deshalb abgelehnt.

Bei zunehmender Arbeitsverdichtung in den Betrieben und angesichts eines hohen Kostendrucks im Wettbewerb zwischen den Betrieben werden die ehrenamtlichen Prüfer/innen für ihre Prüfertätigkeit oft nicht mehr freigestellt. Die gesetzlichen Regelungen zur originären Prüfungsabnahme, aber auch für die Freistellung zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen sind nicht mehr zeitgemäß. Erforderlich ist die Aufnahme von **Regelungen zur bezahlten Freistellung von Prüfer/innen** im BBiG. Je klarer diese Regelungen formuliert sind, desto leichter lassen sich auch Arbeitnehmer/innen für eine Tätigkeit im Prüfungswesen gewinnen. Die Freistellungsregelungen der Handwerksordnung für Gesellenausschuss- und Vollversammlungsmitglieder sind ein gutes Beispiel, wie verbindliche Freistellungsregelungen organisiert werden können. Zudem hat sich mit der Einführung von handlungs- und prozessorientierten Prüfungen in den letzten Jahren ein kontinuierlicher Qualifizierungsbedarf bei Prüfer/innen ergeben. Neben der Vermittlung komplexerer Prüfungsanforderungen und einem erhöhtem Zeitaufwand werden auch begleitende Betreuungsaktivitäten für das Prüferehrenamt nötig. Wir fordern deshalb, im BBiG **Möglichkeiten für die Qualifizierung und Weiterbildung von Prüfer/innen** zu verankern.

Darüber hinaus ist bei der Berufung und Zusammensetzung der Prüfungsausschüsse nachzusteuern. Über die Jahre hat sich bei den zuständigen Stellen ein Mangel an Transparenz eingeschlichen. Insbesondere bei Arbeitnehmervertreter/innen, die von Gewerkschaften und anderen Arbeitnehmervereinigungen vorgeschlagen werden, ist häufig nicht klar, ob sie durch die zuständige Stelle letztlich berufen und eingesetzt werden. Auch ist es nicht möglich zu überprüfen, ob nach pflichtgemäßen Ermessen berufene Arbeitnehmervertreter/innen auch tatsächlich den Arbeitnehmerstatus erfüllen. Um die Beteiligung der Arbeitnehmer/innen in den Prüfungsausschüssen zu sichern, brauchen wir **transparente**

Verfahrensregelungen bei der Berufung, Zusammensetzung und Einsatz von Prüfungsausschüssen. Die Parität in den Prüfungsausschüssen ist zu wahren. In diesem Zusammenhang fordern wir die Verlagerung der Benennung der Prüfer/innen im Handwerk von der Ebene der Innungen auf die Ebene der Handwerkskammer. Dies verbessert auch die Rechtssicherheit der beruflichen Abschlussprüfungen im Handwerk.

6. Belastbares System der Qualitätssicherung entwickeln

Das Berufsbildungsgesetz bietet aus unserer Sicht bereits heute viele Anknüpfungspunkte, um die Qualität der Ausbildung zu sichern und weiterzuentwickeln. Allerdings sind diese Regelungen häufig zu unverbindlich. Wir wollen diese Anknüpfungspunkte stärker zu verzahnen und verbindlich zu regeln. **Es geht uns um ein belastbares System der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung.** Das bedeutet, dass vorhandene Instrumente geschärft und Verfahren zielorientierter gestaltet werden müssen:

- Das betriebliche Ausbildungspersonal ist der Dreh- und Angelpunkt, um moderne Curricula umzusetzen. Aus unserer Sicht spricht dies für eine **Modernisierung und Aufwertung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO)**, die für alle Ausbildungsbetriebe verbindlich werden soll und somit auch eine ständige Weiterbildung des Ausbildungspersonals ermöglicht. Um die persönliche Eignung des Ausbildungspersonals zu stärken, sollen Anforderungen an methodisch-didaktische und jugendpädagogische Kompetenzen in der AEVO ergänzt werden.
- Die Eignung der Ausbildungsbetriebe sollte verbindlich in einer **Verordnung für Ausbildungsstätten** geregelt werden. Damit würde auch die Überwachung und Beratung der Ausbildungsbetriebe durch die zuständigen Stellen handhabbarer.
- Ausbildungsberater/innen überwachen und beraten für die zuständige Stelle die Ausbildungsbetriebe. Allerdings ist im BBiG nicht geklärt, was sie dabei konkret tun sollen. Wir wollen deshalb die **Aufgaben der Ausbildungsberater/innen konkretisieren** und klarer auf ihren eigentlichen Kern der direkten Beratung fokussieren.
- Die zuständigen Stellen als Körperschaften des öffentlichen Rechts sind für die gesamte Berufsbildung von zentraler Bedeutung. Über die Berufsbildungsausschüsse (BBAs) steuert die zuständige Stelle sowohl die Qualität der Ausbildung als auch Innovationen in allen Bereichen der Berufsbildung. Die BBAs, die mit den Akteuren der Berufsbildung (Arbeitgeber, Gewerkschaften, Berufsschullehrkräfte) paritätisch besetzt sind, spielen eine wichtige Rolle im regionalen Aus- und Weiterbildungsmarkt. Damit sich die BBAs dauerhaft und nachdrücklich mit Fragen der Qualität der beruflichen Bildung befassen können, regen wir einerseits eine **Aufwertung der Beteiligungsrechte der BBAs** an, andererseits empfehlen wir die verbindliche **Bildung von Unterausschüssen für Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung** an. Damit stärken wir die Rolle der BBAs als Stätte des sozialen Dialogs innerhalb der zuständigen Stelle.