

# Bewertung

des Referentenentwurfes des Bundesministeriums für Bildung und Forschung für das Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung - Berufsbildungsmodernisierungsgesetz (BBiMoG) – Stand: 18.12.2018

## Vorbemerkung

### Fristen

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat die Spitzenverbände am 18. Dezember 2018 über den o.g. Referentenentwurf in Kenntnis gesetzt. Die Verbände wurden aufgefordert, bis zum 8. Januar 2019 ihre Stellungnahmen abzugeben. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack hat eine Fristverlängerung beantragt. Eine Entscheidung ist bisher nicht bekannt. Die Reform des Berufsbildungsgesetzes stellt im Aufgabenbereich des BMBF einen bedeutenden Punkt in der Koalitionsvereinbarung dar. Trotzdem hat das BMBF fast ein dreiviertel Jahr vergehen lassen, bis es den Referentenentwurf vorlegte. Eine Verbändeanhörung über den Jahreswechsel mit so kurzen Anhörungsfristen durchzuführen, zeigt, dass das Ministerium kein wirkliches Interesse an den Ergebnissen der Anhörung hat.

### Bearbeitung im DGB

Zwischen den Fachabteilungen des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften wurde vereinbart, eine gemeinsame Stellungnahme zu erstellen. Diese wird abschließend per Telefonkonferenz am 4. Januar 2019 beraten.

### Interne Abstimmung in der IG BCE

Dies ist eine erste Bewertung der Abt. Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik. Aufgrund der Kurzfristigkeit konnte sie nicht mit der Abt. Junge Generationen/Ausbildung abgestimmt werden.

## Hintergrund: Koalitionsvertrag

Die Koalitionsparteien haben vereinbart, das BBiG zu reformieren. Im Koalitionsvertrag heißt es dazu: „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 treten. 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.“<sup>1</sup>

„Im Bereich der beruflichen Bildung kommt neben dem praxisnahen Einsatz digitaler Elemente im Unterricht, der Ausstattung zeitgemäßer Lehrwerkstätten eine besondere Bedeutung zu. Wir wollen eine zukunftsfähige Ausbildung für die Entwicklung der vernetzten Produktion unterstützen und den Einsatz adaptiver Lernsysteme und „Serious Games“ in der Berufsbildung schaffen. Die Ausbildungsordnungen und die Befähigungen der betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder müssen die fortschreitende digitale Entwicklung kontinuierlich nachvollziehen. Auch dazu werden wir das Berufsbildungsgesetz weiterentwickeln.“<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom 7. Februar 2018, Rn. 1234

<sup>2</sup>Ebenda, Rn. 1745

Subsumiert man die beschriebenen Inhalte, kristallisieren sich nachfolgende Zielsetzungen heraus:

- Modernisierung der Ausbildungs- und Aufstiegsordnung
- Verbesserungen der Rahmenbedingungen
- Zukunftsfähige Ausbildung für die Entwicklung der vernetzten Produktion unterstützen
- Ausbildungsordnungen und die Befähigung der betrieblichen AusbilderInnen der digitalen Entwicklung anpassen

## **Die gewerkschaftlichen Forderungen**

Der DGB veröffentlichte im September 2018 unter dem Titel „Für eine moderne und attraktive Berufliche Bildung“ mit den Mitgliedsgewerkschaften abgestimmte Kernforderungen zur Novellierung des Berufsbildungsgesetzes.

Die Kernforderungen<sup>3</sup> sind:

### **Rahmenbedingungen dualer Ausbildung attraktiver gestalten**

- Mindestausbildungsvergütung im BBiG verankern
- Finanzierung von Ausbildungsmitteln klarstellen
- Freistellung für den Berufsschulunterricht klarstellen
- Sichere Perspektive beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf

### **Auszubildende und dual Studierende im Betrieb gleichstellen**

- Ausweitung des Geltungsbereichs auf die betrieblichen Praxisphasen des dualen Studiums
- Geltungsbereich bzw. Grundprinzipien auf betrieblich-schulische Ausbildungen anwenden
- Berufsbildungsberichterstattung erweitern

### **Moderne Aus- und Fortbildungsberufe durchlässig und transparent durch Mitbestimmung der Sozialpartner gestalten**

- Beteiligung der Sozialpartner an der Ordnungsarbeit nach dem Konsensprinzip verbindlich festschreiben
- Verbindlichen Durchstieg von 2-jährigen in 3-jährige Berufe möglich machen
- Verankerung von Fortbildungsrahmenplänen

### **Unabhängiges Prüfungswesen zukunftsfest machen**

- Bezahlte Freistellung und Weiterbildung für Prüfer/innen
- Transparenz bei Berufung, Zusammensetzung und Einsatz

### **Belastbares System der Qualitätssicherung entwickeln**

- Modernisierung und Aufwertung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO)
- Eignung der Ausbildungsbetriebe verbindlich regeln
- Aufgaben der Ausbildungsberater/innen konkretisieren und klarer auf ihren eigentlichen Kern der direkten Beratung fokussieren
- Aufwertung der Beteiligungsrechte der Berufsbildungsausschüsse (BBA)
- verbindliche Bildung von Unterausschüssen für Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in den BBAs

---

<sup>3</sup>Anlage: KurzInfo Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit DGB Bundesvorstand 05/18 mit Link zur ausführlichen Darstellung

# Bewertung

## Grundsätzliche Bewertung

Der Entwurf des BMBF bleibt selbst hinter den geringen Erwartungen zurück. Die gewerkschaftlichen Forderungen blieben unberücksichtigt. Die im Referentenentwurf vorgelegte Form würde eine Verschlechterung des bestehenden BBiG bedeuten.

Drei Hauptpunkte stehen im Fokus:

- Der Referentenentwurf des BMBF sieht eine Entkopplung der Mindestausbildungsvergütung (MAV) von der Entwicklung der Ausbildungsvergütungen vor. Zukünftig soll die MAV an das Schüler-Bafög gekoppelt werden.
- Die vorgeschlagenen Veränderungen im Prüfungswesen würden die Mitbestimmung der Sozialpartner erheblich einschränken. Die Gesamtverantwortung des Prüfungsausschusses wird durch das vorgeschlagene Delegationsprinzip bei der Bewertung von Prüfungsleistungen eingeschränkt. Es würde für die Gewerkschaften noch schwieriger, PrüferInnen zu gewinnen.
- Die vorgeschlagenen Vorgaben zur gestreckten Abschlussprüfung (Teil 1 genau nach 2 Jahren) würden Anreize für zweijährige Ausbildungsberufe seitens der Arbeitgeber verstärken.

## Die Bewertung zu einzelnen Punkten

### Mindestausbildungsvergütung

Die Mindestausbildungsvergütung soll an das Schüler-Bafög gekoppelt werden.

Zwar hat die MAV nach Feststellung der Abt. Tarifpolitik der IG BCE keine Relevanz für den Organisationsbereich der IG BCE, da alle tariflichen Ausbildungsvergütungen oberhalb des vom DGB vorgeschlagenen Wertes von 635 € liegen.

Aus grundsätzlichen Überlegungen heraus, sollte dieses Thema jedoch trotzdem beachtet werden, da die Sittenwidrigkeit von Vergütungen erstmals gesetzlich normiert würde. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes<sup>4</sup> liegt eine Sittenwidrigkeit vor, wenn die Ausbildungsvergütung 80 % der branchenüblichen Vergütung unterschreitet. Mit einer Normierung in einem Gesetz würde ein höherwertiges Recht geschaffen, welches das „Richterrecht“ verdrängt.

Inwieweit diese Entwicklung geeignet ist, die Rechtsprechung des BAG grundsätzlich zu verändern und zum Beispiel die Unterschreitung des Mindestlohnes nur noch als sittenwidrig anzusehen, kann an dieser Stelle nicht bewertet werden. In jedem Fall könnte die Regelung negative Auswirkungen auf das Tarifsysteem haben.

### Zweijährige Ausbildungsberufe

Mit einer Veränderung der sogenannten „gestreckten Abschlussprüfung“ öffnet das BMBF die Tür für gestufte Ausbildungen. Eine „gestreckte Abschlussprüfung“ bedeutet, dass nicht mehr eine Zwischenprüfung und eine Abschlussprüfung abgelegt werden, sondern eine Abschlussprüfung in zwei Teilen. Der erste Teil der Prüfung findet üblicherweise etwa nach der Hälfte der Ausbildung statt, der zweite an ihrem Ende. Beide Teile gehen in die Abschlussnote ein. Dabei zählt der erste Teil der Prüfung meist zwischen 30% und 40%, die Prüfung am Ende der Ausbildung die restlichen 60% – 70%. Nach dem Referentenentwurf soll der erste Teil nicht in der Mitte der Ausbildungszeit, sondern nach zwei Jahren erfolgen. Damit wären die Voraussetzungen geschaffen, die Abschlussprüfung nach einer zweijährigen Ausbildungszeit nicht nur zum ersten Teil der Abschlussprüfung einer dreijährigen Ausbildung umzufunktionieren, sondern die Ausbildung auch zu beenden.

<sup>4</sup>Urteil vom 29. April 2015- 9 AZR 108/14 -

[https://juris.bundesarbeitsgericht.de/zweitesformat/bag/2015/2015-09-30/9\\_AZR\\_108-14.pdf](https://juris.bundesarbeitsgericht.de/zweitesformat/bag/2015/2015-09-30/9_AZR_108-14.pdf)

Mit Fragen nach einer zweijährigen Ausbildung werden wir auch in unserem Organisationsbereich immer wieder konfrontiert. Es ist zu erwarten, dass dieser Druck zunehmen wird.

Aus kurzfristiger Unternehmenssicht erscheint eine grundsätzlich zunächst zweijährige Ausbildung und darauf aufbauend eine drei- bzw. dreieinhalbjährige Ausbildung sinnvoll. Im Unternehmen könnte zwischen den Ausbildungsstufen eine Auslese vorgenommen und der Ausbildungsaufwand gesenkt werden. Heute erreichen nur etwa ein Viertel der Auszubildenden einer zweijährigen Ausbildung eine weitere Stufe. Ein solcher Weg kann aber weder im Interesse der Beschäftigten noch im langfristigen Interesse der Unternehmen sein.

Durch diese „Schmalspurausbildung“ wird keine ausreichende Grundlage für den lebensbegleitenden Lernprozess gelegt. Ohne einen solchen Lernprozess ist die Beschäftigungsfähigkeit mittel- und langfristig gefährdet. Das Risiko, arbeitslos zu werden, würde steigen.

Die Unternehmen können an den deutschen Standorten den internationalen Wettbewerb nur mit einer breit ausgebildeten Facharbeiterschaft gewinnen. Hierfür sind eine breite Grundqualifizierung in einer mindestens dreijährigen Berufsausbildung und ein darauf aufbauender lebensbegleitender Lernprozess notwendig.

### **Berufliche Fortbildung**

Der Hauptausschuss (HA) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) erlässt zu verschiedenen Sachverhalten der beruflichen Bildung sogenannte HA-Empfehlungen. Mit diesen werden untergesetzliche Standards gesetzt, die bei geänderten Anforderungen schneller anpassbar sind.

Der Referentenentwurf schlägt nunmehr vor, die Inhalte einer wesentlichen HA-Empfehlung in das BBiG zu übernehmen. Hierbei handelt es sich um die Empfehlung vom 12. März 2014 für „Eckpunkte zur Struktur und Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO)“<sup>5</sup>.

Mit der Aufnahme in das BBiG würde diese Regelung bindend und könnte vom BBiB-Hauptausschuss nicht mehr bedarfsgerecht angepasst werden. Eine Änderung könnte nur noch per Gesetzgebungsverfahren bewirkt werden. Deshalb würde eine solche gesetzliche Regelung die Flexibilität, um auf zukünftige Anforderungen schnell reagieren zu können, verschlechtern.

### **Fortbildungsrahmenpläne**

Der Referentenentwurf sieht keine gesetzliche Verankerung von Fortbildungsrahmenplänen vor. Mit solchen Fortbildungsrahmenplänen könnten u. a. die Veränderungen in den Ausbildungsordnungen abgebildet werden, so z.B. die Chemikanten-Wahlqualifizierung „Digitalisierung und vernetzte Produktion“.

Mit diesem Instrument könnte ein Update beschrieben werden, um inhaltlich auf den Stand der derzeitigen Ausbildungsabsolventen zu kommen. Fortbildungsinteressierte könnten so bei der Prüfung von Angeboten der Bildungsanbieter unterstützt werden.

Die gesetzliche Möglichkeit besteht schon nach heutiger Gesetzlage. Das BMBF hat dies aber bisher verweigert. Die Begründung ist die fehlende Möglichkeit der Zuordnung in die Niveaustufen des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR).

### **Prüfungswesen**

Der Referentenentwurf sieht eine Aushöhlung der Mitbestimmungsrechte der Sozialpartner im Prüfungswesen vor. Bisher verantwortet der Prüfungsausschuss in seiner Gesamtheit das Prüftestat. Jede Prüferin und jeder Prüfer ist berechtigt, alle prüfungsrelevanten Unterlagen einzusehen und auf deren Richtigkeit zu prüfen.

Durch eine Delegation von Prüfungsleistungen könnten die einzelne PrüferInnen durch Mehrheitsbeschluss von der Bewertung einzelner Prüfungsleistungen künftig ausgeschlossen werden. Sie sind jedoch gleichzeitig verpflichtet, diese von Anderen vorgenommenen Bewertungen bei der Feststellung der beruflichen Handlungsfähigkeit zu übernehmen. Gleiches gilt für die automatisierte Auswertung von Prüfungsaufgaben.

Mit diesen Formulierungen übernimmt das BMBF die Vorschläge der Kammern. Diese erhalten eine höhere Flexibilität bei der Organisation des Prüfungswesens. Außerdem können sie ihr Geschäftsfeld lukrativer Aufgabenerstellungsinstitutionen unverändert weiterbetreiben.

Für die Gewerkschaften ist es heute schon schwer, für die Arbeit als PrüferInnen qualifizierte BewerberInnen zu gewinnen. Sollten die Vorschriften in Kraft treten, wird es sicher nicht einfacher. Dies wird dadurch verstärkt, dass die gewerkschaftliche Forderung nach einem Freistellungsanspruch für ArbeitnehmervertreterInnen im Prüfungsausschuss bei Fortzahlung der Vergütung nicht aufgenommen wurde. Nach unseren Vorschlägen sollten die Betriebe einen Erstattungsanspruch gegenüber den Kammern geltend machen können. Diese könnte sich über eine Kammerumlage refinanzieren. Eine solche Regelung ist nicht unüblich und funktioniert zum Beispiel bei der freiwilligen Feuerwehr.

### **Neue Berufsbezeichnungen**

Die von der Bildungsministerin vorgeschlagenen neuen Bezeichnungen BerufsspezialistIn, Berufsbachelor und Berufsmaster finden sich im Referentenentwurf wieder. Die neuen Begriffe wirken eher sperrig. Der Industriemeister Chemie würde dann wohl zukünftig als Bachelor in Chemietechnik bezeichnet. Mit einer solchen Gleichstellung der Bezeichnungen würde nicht deutlich, dass der Meister - im Unterschied zum Hochschulbachelor - eine mehrjährige Berufserfahrung vorweisen kann. Ob dies neben der Verwirrung auch zu einer Entwertung der eingeführten und bekannten Berufsbezeichnungen führt, bliebe abzuwarten.

Die Anlehnung an Titel aus dem Hochschulsystem wird sicher auf den Widerstand der Länder, der Kultusministerkonferenz (KMK) und der Hochschulen stoßen.