

Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung (BBiMoG)

Finale Bewertung und Darstellung der wesentlichen Änderungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG)

11. Dezember 2019

Zusammenfassung

Das Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung (BBiMoG) ist durch den Deutschen Bundestag am 24. Oktober 2019 in 2./3. Lesung beschlossen worden. Der Bundesrat hat am 29. November 2019 seine Zustimmung erteilt. Damit treten das BBiMoG und die hieraus resultierenden Änderungen für das Berufsbildungsgesetz (BBiG) zum 1. Januar 2020 in Kraft.

Das Ergebnis des Gesetzgebungsverfahrens bleibt ernüchternd. Zwar konnte die BDA durch intensiven Dialog und Überzeugungsarbeit Schadensbegrenzung betreiben. Trotzdem sind im Zuge des parlamentarischen Verfahrens noch völlig überflüssige Verschlechterungen für das erfolgreiche und praxisnahe System der dualen Berufsbildung in das Gesetz aufgenommen worden. Besonders bedauerlich ist es, dass sich eine politische Mehrheit für gesetzliche Regelungen zur Lösung von Problemen ausgesprochen hat, die in der Praxis nicht existieren. Zu nennen sind hier vor allem die sachlich unbegründeten Ausweitungen der Freistellungsansprüche für volljährige Auszubildende und für ehrenamtliche Prüfer/-innen. Politik nach dem Motto „Eine Lösung habe ich schon, allein sie passt zu keinem Problem“ kann keine gute Politik sein.

Unstrittig ist, dass allen Auszubildenden eine angemessene Ausbildungsvergütung zusteht. Dies wird bereits auf Grundlage der Tarifautonomie durch die Sozialpartner garantiert. Eine gesetzliche Regelung, die in die Aufgaben der Tarifvertragsparteien eingreift, ist daher ordnungspolitisch falsch. Ungeachtet dessen hat die Bundesregierung an der

Einführung einer Mindestausbildungsvergütung festgehalten. Auf Bitten der Politik hat die BDA zusammen mit dem DGB und in Abstimmung mit dem ZDH einen Vorschlag zu deren Ausgestaltung vorgelegt und konnte somit Schlimmeres für die Betriebe und Tarifautonomie der Sozialpartner verhindern. Insbesondere mit der Verankerung eines uneingeschränkten Tarifvorrangs konnte das wichtige Signal gesetzt werden, dass die Ausgestaltung der Ausbildungsbedingungen in den Branchen und den Regionen weiter den Tarifvertragsparteien vorbehalten bleibt.

Mit Blick auf die Abschlussbezeichnungen der höherqualifizierenden Berufsbildung bleibt positiv festzuhalten, dass die etablierten Bezeichnungen erhalten bleiben. Es ist somit weitere Aufgabe der Sozialpartner, im Zuge von Ordnungsverfahren Abschlussbezeichnungen für Fortbildungsberufe festzulegen. Ergänzend sind entsprechend der jeweiligen Fortbildungsstufe die Bezeichnungen „Berufsspezialist/-in“, „Bachelor Professional“ und „Master Professional“ vorzusehen.

Die positiv hervorzuhebenden Änderungen des BBiG sind überschaubar. Zu erwähnen bleibt hier, dass das in vielen Branchen verbreitete Anrechnungsmodell zwischen einer zwei- sowie einer drei- bzw. dreieinhalbjährigen Berufsausbildung rechtssicher ausgestaltet worden ist. Auch die Stärkung der Ausbildung in Teilzeit sowie Verfahrenserleichterungen bei Auslandsaufenthalten während der Ausbildung und bei der Abnahme von schriftlichen Prüfungen können positiv erwähnt werden. Mit Blick auf die Abnahme von Prüfungen bleibt jedoch der Wermutstropfen, dass flüchtige Abschlussprüfungen nicht

durch zwei Prüfer/-innen abgenommen werden können. Damit müssen praktische Prüfungsteile in der Regel weiter durch mindestens drei Prüfer/-innen abgenommen werden.

Im Einzelnen

Bestehende Ausbildungsverhältnisse im Kontext von Neuordnungsverfahren

§ 4 Abs. 4 BBiG

Durch § 4 Abs. 4 wird klargestellt, dass bei Aufhebung oder Änderung einer Ausbildungsordnung für bereits bestehende Ausbildungsverhältnisse generell weiterhin die Regelungen anzuwenden sind, die bis zum Zeitpunkt der Aufhebung oder Änderung gelten. In den geänderten Ausbildungsordnungen können jedoch abweichende Regelungen vorgesehen werden.

Bisher ist durch das BBiG nicht geregelt, welche Auswirkungen die Modernisierung einer Ausbildungsordnung auf bestehende Ausbildungsverhältnisse hat. Unter Gesichtspunkten der Rechtssicherheit ist die neue Regelung daher zu begrüßen.

Anrechnungsmodell

§ 5 Abs. 2 BBiG

Beim Anrechnungsmodell ist es generell möglich, eine erfolgreich absolvierte zweijährige Berufsausbildung auf eine drei- oder dreieinhalbjährige Berufsausbildung anrechnen zu lassen. Dieses Modell ist in verschiedenen Branchen – bspw. in der Bauindustrie oder im Handel – bereits fest etabliert. Die BDA begrüßt daher, dass das Anrechnungsmodell durch den neuen § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2b in Verbindung mit § 44 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 gestärkt wird. Demnach werden Auszubildende automatisch vom ersten Teil der sogenannten gestreckten Abschlussprüfung oder der Zwischenprüfung eines drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufs befreit, wenn diese bereits eine Ausbildung in einem entsprechenden zweijährigen Ausbildungsberuf erfolgreich abgeschlossen haben. Voraussetzung hierfür ist, dass der drei- oder dreieinhalbjährige Ausbildungsberuf auf dem zweijährigen Ausbildungsberuf aufbaut.

Zudem wurde die Regelung zur Anrechnung von Ausbildungszeiten einer zweijährigen Berufsausbildung auf eine drei- oder dreieinhalbjährige Berufsausbildung nach § 5 Abs. 2

Satz 1 Nr. 4 konkretisiert. Hierdurch wird sichergestellt, dass rechtssicher in der Ausbildungsordnung festgelegt werden kann, welche Ausbildungsberufe in welchem Umfang auf die jeweilige Ausbildungsdauer einer nachfolgenden Ausbildung anzurechnen sind. Die Anrechnung bedarf der Vereinbarung zwischen ausbildendem Betrieb und Auszubildendem.

Somit wird letztlich durch § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2b in Kombination mit § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 Rechtssicherheit für die Anrechnung von Prüfungsleistungen und Ausbildungszeiten einer zweijährigen Berufsausbildung auf eine drei- bzw. dreieinhalbjährige Berufsausbildung geschaffen. Beide Regelungen werden daher ausdrücklich begrüßt.

Generell zu begrüßen ist auch, dass durch den neuen § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2a im Umkehrschluss Auszubildende, die den ersten Teil der gestreckten Abschlussprüfung einer drei- oder dreieinhalbjährigen Berufsausbildung bestanden haben, auch den Abschluss eines entsprechenden zweijährigen Ausbildungsberufs erwerben können. Voraussetzung ist auch hier, dass die drei- bzw. dreieinhalbjährige Berufsausbildung auf der zweijährigen Berufsausbildung aufbaut.

Nicht nachvollziehbar ist jedoch die Einschränkung, dass Auszubildende nur dann den zweijährigen Berufsabschluss erwerben können, wenn sie den zweiten Teil der gestreckten Abschlussprüfung der drei- bzw. dreieinhalbjährigen Berufsausbildung nicht bestehen. Letztlich haben Auszubildende bereits mit erfolgreichem Bestehen des ersten Teils der gestreckten Abschlussprüfung eines drei- bzw. dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufs die gleiche bzw. eine gleichwertige Prüfungsleistung erbracht wie Auszubildende, die die Abschlussprüfung des entsprechenden zweijährigen Berufsabschlusses bestanden haben. Warum ihnen dennoch ausschließlich dann der Erwerb des Abschlusses des zweijährigen Ausbildungsberufs zugesprochen wird, wenn sie die drei- bzw. dreieinhalbjährigen Berufsausbildung nicht erfolgreich abschließen konnten, ist nicht nachvollziehbar.

Technologische und digitale Entwicklung im Kontext von Neuordnungsverfahren § 5 Abs. 3 BBiG

Der neue § 5 Abs. 3 sieht vor, dass bei der Festlegung der Ausbildungsinhalte (Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten) im Zuge von Neuordnungsverfahren insbesondere die technologische und digitale Entwicklung berücksichtigt werden muss. Hierdurch wird lediglich eine bereits gängige Vorgabe der Ordnungspraxis rechtlich normiert.

Erprobung neuer Ausbildungsberufe § 6 BBiG

Das BBiG bietet bisher die Möglichkeit der Entwicklung und Erprobung neuer Ausbildungsberufe sowie neuer Ausbildungs- und Prüfungsformen im Wege einer sogenannten Erprobungsverordnung. Durch den geänderten § 6 sind Erprobungen von neuen Ausbildungsberufen nicht mehr möglich.

Wenn in Folge der Erprobung eines neuen Ausbildungsberufs die Erprobungsverordnung nicht in eine reguläre Ausbildungsordnung überführt wird, haben die betroffenen Absolventen und Absolventinnen keinen anerkannten Ausbildungsabschluss. Dies ist sowohl bildungs- als auch arbeitsmarktpolitisch kaum vertretbar. Letztlich wird hierdurch die Verfahrensabsprache zwischen dem BMBF, BMWi sowie dem BIBB normiert, nach der bereits seit 2014 keine Erprobung von Ausbildungsberufen mehr erfolgt.

Anrechnung beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungsdauer § 7 Abs. 2 BBiG

Nach § 7 Abs. 2 können die zuständigen Stellen nunmehr rechtssicher im Einzelfall entscheiden, ob eine berufliche Vorbildung von einer berufsbildenden Schule (außerbetriebliche Ausbildung) entsprechend dem Antrag des Auszubildenden und des Auszubildenden auf die Ausbildungsdauer einer dualen Berufsausbildung angerechnet wird, wenn die Anrechnung nicht durch eine landesrechtliche Rechtsverordnung geregelt ist.

Die Regelung ist generell zu begrüßen. Eines Ermessensspielraums der zuständigen Stellen bedarf es aus Sicht der Arbeitgeber jedoch nicht, wenn Auszubildende und Auszubildende sich auf eine Anrechnung einvernehmlich verständigt haben.

Teilzeitausbildung § 7a BBiG

Durch § 7a wird die Teilzeitausbildung als eine grundsätzlich für die Gestaltung von Ausbildungsverhältnissen bestehende Option in das BBiG aufgenommen. Die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit darf dabei maximal um 50 % gekürzt werden. Darüber hinaus wird durch § 7a geregelt, dass sich die Ausbildungsdauer entsprechend der zwischen den Vertragsparteien vereinbarten prozentualen Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit verlängert. Auf gemeinsamen Antrag von Auszubildendem und Auszubildendem *kann* die Ausbildungsdauer bei einer Teilzeitausbildung durch die zuständigen Stellen jedoch verkürzt werden. Warum eine zwischen Auszubildendem und Auszubildendem vereinbarte Verkürzung der Ausbildungsdauer im Zuge einer Teilzeitausbildung der Zustimmung der zuständigen Stelle bedarf (Kann-Vorschrift), ist nicht plausibel.

Weiter sieht § 7a Abs. 3 vor, dass sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen des Auszubildenden bis zum nächstmöglichen Prüfungstermin verlängert. Eine vergleichbare Regelung existiert bei regulären Ausbildungsverhältnissen nicht. Hier endet nach § 24 Abs. 1 auch dann das Ausbildungsverhältnis, wenn die Abschlussprüfung erst nach der vertraglich vereinbarten Ausbildungsdauer stattfindet. Aus Sicht der Arbeitgeber ist diese Regelung auch bei Teilzeitausbildung überflüssig.

Auch wenn die Stärkung der Teilzeitausbildung generell zu begrüßen ist, bleibt kritisch anzumerken, dass lediglich die betriebliche Ausbildung in Teilzeit absolviert werden kann. Der schulische Teil der Ausbildung muss weiter in „Vollzeit“ absolviert werden. Dies hat bspw. bei Teilzeitausbildungen mit um 50 % reduzierter wöchentlicher Ausbildungszeit (20 Stunden) in der Regel die Folge, dass für die betriebliche Ausbildung nur noch 8 Stunden pro Woche übrig bleiben, da die Auszubildenden durchschnittlich pro Woche mindestens 12 Stunden für die Berufsschule freizustellen sind. Die ungleiche Handhabung des betrieblichen und schulischen Teils der Ausbildung entspricht weder der engen Verzahnung der beiden Lernorte im Zuge der dualen Berufsausbildung, noch ist die Ausbil-

derung in Teilzeit in dieser Form für Auszubildende und Auszubildende attraktiv. Entsprechend ist davon auszugehen, dass auch weiterhin nur ein geringer Teil der neugeschlossenen Auszubildenden in Teilzeit durchgeführt wird.

Ausbildungsmittel

§ 14 Abs. 1 BBiG

Durch die Änderung des § 14 Abs. 1 müssen Auszubildende während ihrer Ausbildung nunmehr auch Fachliteratur kostenlos zur Verfügung stellen. Bisher war die kostenlose Bereitstellung von Arbeitsmitteln auf Werkzeuge und Werkstoffe beschränkt. Damit stellt die Regelung für die Betriebe eine Mehrbelastung dar.

Freistellung, Anrechnung

§ 15 BBiG

Die in § 15 normierten Freistellungs- und Anrechnungsansprüche von Auszubildenden für den Besuch der Berufsschule sind grundlegend geändert worden. Bisher wurde hier lediglich geregelt, dass Auszubildende für den Besuch der Berufsschule und für die Teilnahme an Prüfungen freizustellen sind. Durch die Übernahme der Freistellungsregelungen des § 10 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) in das BBiG, gelten diese Regelungen nunmehr auch für volljährige Auszubildende. Weiter ist die Rechtsprechung zur Freistellung von Auszubildenden für Berufsschulzeiten und Prüfungen weitgehend normiert worden.

Demnach müssen Auszubildende weiter für den Besuch der Berufsschule und Prüfungen freigestellt werden. Zudem sind Auszubildende für Ausbildungsmaßnahmen freizustellen, die aufgrund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte durchzuführen sind. Hierbei sind die Zeiten des Berufsschulunterrichts, der Prüfungen bzw. der überbetrieblichen Ausbildung einschließlich der Pausenzeiten zu berücksichtigen.

Weiter sind Auszubildende an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht für den gesamten Arbeitstag freizustellen. Der Tag muss mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit auf die Ausbildungszeit angerechnet werden.

Neu ist auch, dass alle Auszubildende vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht nicht beschäftigt werden dürfen.

Weiter müssen alle Auszubildenden an einem Berufsschultag pro Woche für den ganzen Arbeitstag freigestellt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass der Berufsschultag mehr als fünf Unterrichtsstunden à 45 Minuten umfasst. Dabei ist der Berufsschultag mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit auf die Ausbildungszeit anzurechnen. Die Regelung gilt spiegelbildlich auch für Berufsschulwochen. Demnach können Auszubildende in Berufsschulwochen generell nicht im Betrieb beschäftigt werden. Lediglich höchstens zwei Stunden dürfen Auszubildende in Berufsschulwochen an zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsveranstaltungen teilnehmen. Die Berufsschulwoche ist mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit auf die Ausbildungszeit anzurechnen. Voraussetzung ist, dass die Berufsschulwoche insgesamt mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen umfasst.

Auch wenn viele Ausbildungsbetriebe die neuen Freistellungsregeln bereits anwenden, ist es sachlich nicht gerechtfertigt, die Regelungen des JArbSchG, die explizit dem besonderen Schutz von Kindern und Jugendlichen dienen und definitiv nicht für volljährige Personen vorgesehen waren, auf alle Auszubildende auszuweiten. Für die Betriebe, die nach den bisher geltenden Freistellungsregeln ausgebildet haben, stellt dies eine deutliche Mehrbelastung dar.

Mindestausbildungsvergütung

§ 17 BBiG

Die Einführung einer Mindestausbildungsvergütung (MiAV) ist ordnungspolitisch falsch. Den damit verbundenen Eingriff in die Aufgaben der Tarifvertragsparteien lehnen wir ab. Angesichts des ungebrochenen politischen Willens, eine MiAV einzuführen, ist die BDA der Bitte der Bundesregierung nachgekommen und hat zusammen mit dem DGB sowie in enger Abstimmung mit dem ZDH einen Vorschlag gemacht, wie eine MiAV ohne große Schäden für die Tarifautonomie geregelt werden könnte. Der Vorschlag ist weitgehend übernommen worden, so dass ursprüngliche, realitätsferne Überlegungen zur Ausgestaltung der MiAV abgewendet werden konnten.

Insbesondere der durch § 17 Abs. 3 gesetzlich garantierte Vorrang von Tarifverträgen setzt ordnungspolitisch das richtige Zeichen: Die Gestaltung der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen bleibt maßgeblich Sache der Sozialpartner, welche weiter branchenspezifischen bzw. regionalen Problemen Rechnung tragen können. Der Tarifvorrang ist weder zeitlich noch materiell beschränkt und gilt ausschließlich für tarifgebundene Unternehmen.

Definiert wird die MiAV in § 17 Abs. 2 durch die Festlegung von Mindestvergütungssätzen für jedes Ausbildungsjahr, unterhalb welcher eine Vergütung in der Regel nicht als angemessen gilt. Die Mindestvergütungssätze für das zweite, dritte und vierte Ausbildungsjahr entsprechen dabei dem Mindestvergütungssatz für das erste Ausbildungsjahr plus einen prozentualen Aufschlag von 18 % für das zweite bzw. (kumuliert) 35 % für das dritte und 40 % für das vierte Ausbildungsjahr. Nicht verständlich ist, warum der Gesetzgeber bei der Steigerung der MiAV im zweiten und dritten Ausbildungsjahr vom gemeinsamen Vorschlag von BDA und DGB abgewichen ist. Dieser sah bereits eine großzügige Steigerung von je 100 € im zweiten und dritten Ausbildungsjahr vor.

Die Höhe der Mindestvergütungssätze im ersten Ausbildungsjahr wird für die Kalenderjahre 2020 bis 2023 in § 17 Abs. 2 Nr. 1 festgelegt. Demnach entspricht die MiAV im ersten Ausbildungsjahr ab 1. Januar 2020 zunächst 515 €. Sukzessive wird die Mindestvergütung für das erste Ausbildungsjahr pro Kalenderjahr jeweils um 35 € bis auf 620 € im Kalenderjahr 2023 angehoben.

Zu beachten ist, dass die in § 17 Abs. 2 aufgeführten Mindestvergütungssätze jeweils für eine Ausbildungskohorte gelten. Entsprechend muss ab 1. Januar 2020 in der Regel für alle Ausbildungsverhältnisse, die in diesem Kalenderjahr in Kraft treten, im ersten Ausbildungsjahr mindestens eine Vergütung von 515 €, im zweiten Ausbildungsjahr mindestens in Höhe von 608 € und im dritten Ausbildungsjahr mindestens in Höhe von 695 € vorgesehen werden.

Darstellung der für die Auszubildendenkohorten 2020, 2021 und 2022 anzuwendenden Mindestvergütungssätze:

Auszubildendenkohorte	2020	2021	2022
Ausbildungsbeginn	zwischen 01.01. und 31.12.2020	zwischen 01.01. und 31.12.2021	zwischen 01.01. und 31.12.2022
MiAV 1. AJ	515 €	550 €	585 €
MiAV 2. AJ	515€ + 18% (608 €)	550€ + 18% (649 €)	585€ + 18% (690 €)
MiAV 3. AJ	515€ + 35% (695 €)	550€ + 35% (743 €)	585€ + 35% (790 €)
MiAV 4. AJ	515€ + 40% (721 €)	550€ + 40% (770 €)	585€ + 40% (819 €)

Ab 2024 wird die Höhe der MiAV für das erste Ausbildungsjahr jährlich zum 1. Januar eines Jahres entsprechend der vom Bundesamt für Statistik ermittelten, durchschnittlichen Steigerung aller Ausbildungsvergütungen im Vorjahr fortgeschrieben. Die Anpassung der Mindestausbildungvergütung muss durch das BMBF spätestens zum 1. November eines jeden Jahres für das Folgejahr im Bundesgesetzblatt bekannt gegeben werden. Im Sinne einer angemessenen Planungssicherheit für die Betriebe wäre hier eine frühzeitigere Bekanntmachungsfrist wünschenswert gewesen.

Weiter ist durch den neuen § 17 Abs. 4 die sogenannte Angemessenheitsrechtsprechung rechtlich normiert worden. Nicht-tarifgebundene Unternehmen dürfen demnach auch weiter maximal um 20 % von für sie einschlägigen tariflich geregelten Vergütungen abweichen, wobei die Höhe der MiAV in jedem Fall einzuhalten ist. Entsprechend kann nicht davon ausgegangen werden, dass eine Vergütung in jedem Fall angemessen ist, solange diese über den in § 17 Abs. 2 definierten Mindestvergütungssätzen liegt.

Bei Teilzeitausbildungen kann nach § 17 Abs. 5 entsprechend der Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit von der Mindestausbildungvergütung nach unten abgewichen werden.

Sachleistungen können nach § 17 Abs. 6 wie bisher bis zu 75 % der Bruttovergütungen auf die Ausbildungsvergütung angerechnet werden.

§ 16 Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetz (JVEG) in Höhe von derzeit 6 € pro Stunde bezahlen. Voraussetzung ist, dass eine Entschädigung nicht bereits von anderer Seite gewährt wird. Der Anspruch auf eine derartige Entschädigungszahlung bestand bereits zuvor. Durch den neuen § 40 Abs. 6 ist lediglich eine Mindesthöhe für die Entschädigungszahlung eingeführt worden. Diese ist in der Höhe kaum ausreichend, um die mit einer ehrenamtlichen Prüfertätigkeit verbundenen Kosten (vor allem Weg- und Verpflegungskosten) zu decken. Eine deutlich höhere Entschädigungszahlung würde hingegen das Prinzip des ehrenamtlichen Prüfertätigkeit gefährden und hätte höhere Prüfungsgebühren zur Folge.

Prüferdelegationen

§ 42 Abs. 2 und 3 BBiG

Durch den neuen § 42 Abs. 2 wird für die zuständigen Stellen die Möglichkeit geschaffen, neben Prüfungsausschüssen auch sogenannte „Prüferdelegationen“ zur Abnahme und abschließenden Bewertung von Prüfungsleistungen einzurichten. Die Übertragung der Abnahme und abschließenden Bewertung einzelner Prüfungsleistungen erfolgt durch die zuständige Stelle in Einvernehmen mit dem Prüfungsausschuss. Der Beschluss über das Bestehen oder Nichtbestehen der Abschlussprüfung insgesamt darf hingegen nicht auf die Prüferdelegation übertragen werden. Dies bleibt weiter ausschließlich den Prüfungsausschüssen vorbehalten. Prüferdelegationen müssen genauso wie Prüfungsausschüsse paritätisch zusammengesetzt werden. Die zuständigen Stellen können unter Wahrung der paritätischen Besetzung neben ordentlichen und stellvertretenden Mitgliedern auch weitere Mitglieder in eine Prüferdelegation berufen. Die Beschlussfassung von Prüferdelegationen entspricht gemäß § 41 der Beschlussfassung von Prüfungsausschüssen.

Inwieweit die Möglichkeit der Einberufung von Prüferdelegationen sowie die Übertragung der Abnahme und abschließenden Bewertung einzelner Prüfungsleistungen auf die Prüferdelegation in der Prüfungspraxis zu einer Entlastung der Prüfer führt, bleibt fraglich. Schließlich können nur die gleichen fachkundigen Personen in eine Prüferdelegation be-

rufen werden, welche auch in einen Prüfungsausschuss berufen werden können. Entsprechend wird hierdurch keine größere Grundmenge an potenziellen Prüfern geschaffen. Vielmehr verbindet der Gesetzgeber mit der Einführung der Prüferdelegationen die Hoffnung, potenzielle Prüfer/-innen für die Mitwirkung in einer Prüferdelegation gewinnen zu können, denen die Mitgliedschaft in einem Prüfungsausschuss zu arbeitsintensiv ist. Inwieweit diese Rechnung aufgeht, bleibt fraglich

Bewertung von Abschlussprüfungen

§ 42 Abs. 5 BBiG

Nach § 42 Abs. 5 können Prüfungsausschüsse bzw. Prüferdelegationen die abschließende Abnahme einzelner Prüfungsteile auf zwei ihrer Mitglieder übertragen. Dies ist generell zu begrüßen. Bisher konnten Prüfungsausschüsse lediglich die Vorbewertung einzelner Prüfungsteile auf zwei Mitglieder übertragen. Weil hierbei durch die beiden Prüfungsmitglieder keine abschließende Abnahme der Prüfungsleistungen vorgenommen werden konnte, kam es in der Praxis immer wieder zu Rechtsunsicherheiten. Mit dem neu eingeführten Zweiprüferprinzip können künftig Prüfungsleistungen auch rechtssicher durch zwei Prüfer/-innen abgenommen werden.

Kritisch muss hier jedoch angemerkt werden, dass diese Möglichkeit ausschließlich auf schriftliche und nichtflüchtige Prüfungsleistungen beschränkt ist. Nichtflüchtige Prüfungsleistungen werden dabei als Leistungen definiert, die keine situativen Prüfungsanteile aufweisen und somit reproduzierbar sind. D.h. neben mündlichen müssen de facto auch praktische Prüfungsleistungen von mindestens drei Mitgliedern eines Prüfungsausschusses oder einer Prüferdelegation abgenommen werden, da praktische Prüfungsteile im Regelfall situative Prüfungsanteile aufweisen.

Sachlich ist nicht nachvollziehbar, warum nicht alle Prüfungsleistungen von mindestens zwei Mitgliedern eines Prüfungsausschusses oder einer Prüferdelegation abgenommen und abschließend bewertet werden können. Zudem sind es gerade die praktischen Prüfungen, deren Abnahme den größten Aufwand für die ehrenamtlichen Mitglieder der

Prüfungsausschüsse bzw. der Prüferdelegationen darstellt. Die Beschränkung des Zweiprüferprinzips auf schriftliche und nichtflüchtige Prüfungsleistungen führt somit nicht zu der dringend benötigten Entlastung für ehrenamtliche Prüfer/-innen.

Zudem ist kritisch anzumerken, dass bei einer Abweichung von mehr als 10 % der erreichbaren Punkte bei der Bewertung durch zwei Mitglieder eines Prüfungsausschusses oder einer Prüferdelegation, ein drittes Mitglied die endgültige Bewertung vornehmen muss. Im Zweifel führt diese Maßgabe in der Praxis dazu, dass auch die Abnahme schriftlicher und nicht-flüchtiger Prüfungen nicht auf zwei Prüfer/-innen übertragen wird.

Umschulungen

§ 48 Abs. 3 BBiG

Nach § 48 Abs. 3 sind Umschulende auf ihren Antrag hin zur Zwischenprüfung zuzulassen, wenn die der Umschulungsordnung zugrundeliegende Ausbildungsordnung eine Zwischenprüfung vorsieht. Bisher sieht das BBiG für Umschulende nicht die Möglichkeit vor, ggf. an einer Zwischenprüfung teilnehmen zu können.

Zwischenprüfungen sind für das Erlangen eines Berufsabschlusses nicht relevant. Sie stellen aber ebenso wie für Auszubildende auch für Umschulende eine sehr gute Möglichkeit dar, formale Prüfungssituationen kennenzulernen, die in ähnlicher Form in der Abschlussprüfung auf sie zu kommen. Von daher ist die neue Regelung positiv zu bewerten.

Höherqualifizierende Berufsbildung

§ 53 BBiG

Für den in der Praxis etablierten Begriff der „Aufstiegsfortbildung“ wird durch § 53 der Begriff der „höherqualifizierenden Berufsbildung“ eingeführt. Unter höherqualifizierende Berufsbildung wird die Gesamtheit der Fortbildungen verstanden, durch welche die berufliche Handlungsfähigkeit erweitert wird und somit ein beruflicher Aufstieg ermöglicht werden soll.

Die Einführung des Begriffs „höherqualifizierende Berufsbildung“ ist ein tragbarer Kompromiss zwischen der Forderung, den Begriff der Aufstiegsfortbildung beizubehalten und

der Forderung, für den Begriff der Aufstiegsfortbildung den umstrittenen Begriff „Höhere Berufsbildung“ einzuführen.

Fortbildungsstufen

§§ 53a, 53b, 53c, 53d BBiG

Nach § 53 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 muss in jeder Fortbildungsordnung der höherqualifizierenden Berufsbildung künftig eine Fortbildungsstufe festgelegt werden, wobei die höherqualifizierende Berufsbildung nach § 53a Abs. 1 in drei Fortbildungsstufen unterteilt wird. Hierdurch wurde die Praxis der Ordnungsarbeit der vergangenen Jahre aufgegriffen und die entsprechende Systematik der Empfehlung 159 des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) vom März 2014 normiert.

Kritisch sehen wir jedoch die in Abs. 2 Satz 2 der §§ 53b bis 53d als Voraussetzung zur Zuordnung zu Fortbildungsstufen definierten Mindestlernumfänge. Demnach soll der Lernumfang für den Erwerb eines Fortbildungsabschlusses auf der ersten Fortbildungsstufe mindestens 400 Stunden, auf der zweiten Stufe mindestens 1.200 Stunden und auf der dritten Stufe mindestens 1.600 Stunden betragen. Wobei kein Unterschied zwischen Unterrichts- und Selbstlernzeiten gemacht wird. Der Lernumfang ist kein Kriterium, das der Systematik der beruflichen Fortbildung nach BBiG entspricht. Der Umfang der Vorbereitung auf die Fortbildungsprüfung wird weder in Fortbildungsordnungen geregelt noch ist er Voraussetzung für die Zulassung zur Fortbildungsprüfung. Insofern muss für die Zuordnung bestehender Fortbildungen auf eine Fortbildungsstufe ein entsprechender Lernumfang neu definiert werden. Hierbei ist eine Orientierung an den Lernumfängen der Vorbereitungskurse anerkannter Bildungsträger bzw. den Rahmenplänen des DIHK schwierig, da diese teilweise nicht mit den Vorgaben des Abs. 2 Satz 2 der §§ 53b bis 53d korrespondieren. Entsprechend müssen die für die jeweiligen Fortbildungen zuständigen Sozialpartner wesentlich an deren Zuordnung auf eine Fortbildungsstufe beteiligt werden.

Weiter ist kritisch anzumerken, dass das BBiG für die Zulassung zur Fortbildungsprüfung nunmehr Regelzugänge vorsieht. Nach § 53b Abs. 3 ist der Regelzugang zu einer

Prüfung der ersten Fortbildungsstufe der Abschluss eines anerkannten Ausbildungsberufs. Nach §§ 53c Abs. 3 und 53d Abs. 3 ist der Regelzugang zu einer Prüfung der zweiten und dritten Fortbildungsstufe ein Fortbildungsabschluss der vorherigen Stufe. Durch § 53c Abs. 3 wird für die zweite Fortbildungsstufe zudem der Abschluss eines anerkannten Ausbildungsberufs als Regelzugang definiert. In Fortbildungsordnungen ist es jedoch gängige Praxis, darüber hinaus als zusätzliche Option für alle drei Fortbildungsstufen auch einen Zugang zur Prüfung aufgrund von Berufspraxis bzw. Berufserfahrung zu ermöglichen. In der Gesetzesbegründung wird klargestellt, dass in Fortbildungsordnungen neben den Regelzugängen auch weitere Zugangsmöglichkeiten zur Prüfung festgelegt werden können. Hier muss in künftigen Neuordnungsverfahren besonders darauf geachtet werden, dass soweit die Sozialpartner dies wünschen nicht nur die Regelzugänge aufgeführt werden.

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

Abschlussbezeichnungen der höherqualifizierenden Berufsbildung

§§ 53b, 53c, 53d BBiG

Wie bisher ermöglicht das BBiG die Festlegung der Abschlussbezeichnung für Fortbildungsabschlüsse im Zuge von Neuordnungsverfahren durch die Sozialpartner. Zudem müssen Fortbildungsordnungen auf der ersten Fortbildungsstufe die Bezeichnung „Geprüfter Berufsspezialist für“ oder „Geprüfte Berufsspezialistin für“, auf der zweiten Stufe die Bezeichnung „Bachelor Professional in“ und auf der dritten Stufe die Bezeichnung „Master Professional in“ vorsehen. Die bereits etablierten Fortbildungsbezeichnungen, oder

von den Sozialpartnern neu geschaffene Bezeichnungen, werden den neuen Bezeichnungen vorangestellt. Gleiches gilt nach § 54 BBiG auch für die Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen.

Anpassung der Fortbildungsordnungen an neue Vorgaben

Wie die bestehenden Fortbildungsordnungen an die neuen rechtlichen Vorgaben angepasst werden sollen, wird durch das BBiMoG nicht explizit geregelt. Als BDA setzen wir uns dafür ein, dass die Fortbildungsordnungen sukzessive im Zuge anstehender Neuordnungsverfahren angepasst werden. Dies ist aus Sicht der Arbeitgeber vor allem wegen der neu geschaffenen Fortbildungsstufen, der Aufnahme von Regelzugängen im BBiG sowie der neu geschaffenen Abschlussbezeichnungen notwendig. Damit die bestehenden Fortbildungsordnungen im Sinne der jeweils zuständigen Sozialpartner angepasst werden, müssen diese intensiv an dem Prozess beteiligt werden. Eine ausreichende Beteiligung der Sozialpartner ist im Zuge einer ad hoc Anpassung aller Fortbildungsordnungen nicht darstellbar.

Anpassungsfortbildungen

§ 53e BBiG

In Abgrenzung zur höherqualifizierenden Berufsbildung können nach § 53e auch Fortbildungen zum Zweck des Erhalts bzw. der Anpassung der beruflichen Handlungsfähigkeit als Anpassungsfortbildung bundeseinheitlich geregelt werden. Damit wird diesen Fortbildungsformaten im BBiG insgesamt ein größerer Stellenwert zugemessen.

Aus Sicht der Arbeitgeber gibt es keinen Bedarf für diese Regelung. Anpassungsfortbildungen machen den Großteil der betrieblich veranlassten, verantworteten und mit rd. 33 Mrd. € pro Jahr finanzierten Qualifizierungsmaßnahmen der Arbeitgeber für ihre Beschäftigten aus. Im Gegensatz zur höherqualifizierenden Berufsbildung mit gesetzlich basierten Prüfungsregelungen und Kammerprüfung zeichnet sich die Anpassungsfortbildung gerade durch die hohe Flexibilität und Volatilität der Formate und Lernformen aus. Von der theoretisch bereits implizit bestehenden Möglichkeit, auf Grundlage des BBiG formale Fortbildungen zum Erhalt bzw. der Anpassung der beruflichen Handlungsfähigkeit

zu verordnen, ist deshalb bisher aus gutem Grund kein Gebrauch gemacht worden. § 53e bietet daher eine Lösung für ein Problem an, das nicht existiert.

Fortbildungsprüfungen

§ 56 Abs. 2 Satz 2 BBiG

Nach § 56 Abs. 2 sind Fortbildungsprüflinge von der Ablegung einzelner Prüfungsbestandteile zu befreien, wenn diese erstens eine vergleichbare staatlich anerkannte Abschlussprüfung erfolgreich abgelegt haben und zweitens die anzurechnende Prüfung vor nicht länger als zehn Jahren abgelegt wurde. Bisher durften nur Prüfungen berücksichtigt werden, deren Bestehen höchstens fünf Jahre zurückliegt. Die Änderung ist zu begrüßen.

Auslandsaufenthalten während der Ausbildung

§ 76 Abs. 3 BBiG

Nach § 76 Abs. 3 müssen Ausbildende bei Auslandsaufenthalt eines Auszubildenden erst dann mit der zuständigen Stelle einen Plan für den Auslandsaufenthalt abstimmen, wenn der Auslandsaufenthalt länger als acht Wochen dauert. Dies stellt für viele Betriebe eine Vereinfachung dar, denn bisher war die Abstimmung eines Plans bereits für Aufenthalte im Ausland von länger als vier Wochen notwendig.

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.