

Stellungnahme



Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum

Berufsbildungsbericht 2019

15.03.2019

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Bildungspolitik und
Bildungsarbeit

Thomas Giessler
Referatsleiter Berufsbildungspolitik

thomas.giessler@dgb.de

Telefon: 030 24060-310
Telefax: 030 24060-410
Mobil: 0170 2220576

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de



Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Berufsbildungsbericht 2019

Der Ausbildungsmarkt zerfällt in parallele Welten. Auf der einen Seite gibt es rund 57.000 unbesetzte Ausbildungsplätze, auf der anderen Seite sind fast 80.000 Jugendliche akut auf der Suche nach einer Ausbildung. Insgesamt wurden 531.414 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Das sind 8.124 mehr als im Jahr zuvor und entspricht einem Anstieg von 1,6 Prozent. Auch das Angebot von Ausbildungsplätzen ist gestiegen. Gleichzeitig mündeten mehr ca. 270.000 Jugendliche in die zahllosen Maßnahmen im Übergang von der Schule in die Ausbildung. Wer die 54.100 jungen Menschen, die trotz einer Alternative zur Ausbildung ihren Vermittlungswunsch weiter aufrechterhalten nicht ignoriert, wird feststellen, dass die ehrliche (erweiterte) Angebotsnachfragerelation bei 96,6 gemeldeten Stellen zu 100 suchenden Jugendlichen lag. Von einem auswahlfähigen Angebot ist man also noch weit entfernt.

Die Zahl der Jugendlichen ohne Berufsabschluss steigt weiter auf 14,2 Prozent der jungen Menschen im Alter von 20 bis 34 Jahren. Das sind 2,12 Millionen in diesem Alter. Sie sind die Hochrisikogruppe auf dem Arbeitsmarkt und fühlen sich von den demokratischen Kräften oft nicht mehr gesehen und angesprochen.

Besonders dramatisch ist die Lage auf dem Ausbildungsmarkt im Ruhrgebiet, in den mittleren Städten Hessens und Niedersachsen sowie im Norden Schleswig-Holsteins. Wir dürfen nicht zulassen, dass in Oberhausen, Bochum, Hameln, Flensburg oder auch Nordbrandenburg eine abgehängte Generation heranwächst. In diesen Regionen muss der Staat, ergänzend zur betrieblichen Ausbildung, auch außerbetriebliche Plätze anbieten.

In wirtschaftlich starken Regionen Bayerns, Baden-Württembergs und Rheinland-Pfalz gibt es viele Ausbildungsstellen die nicht besetzt werden konnten. Um die ungleiche Entwicklung in den Regionen auszugleichen, sollte die Mobilität der Bewerber/-innen unterstützt werden. Im Zentrum steht das Angebot einer kostengünstigen Unterbringung. Die Einrichtung von Azubi-Wohnheimen ist eine Möglichkeit.

Offene Plätze gibt es aber insbesondere auch im Osten Deutschlands. In Greifswald, Schwerin, Bernburg (Sachsen-Anhalt) oder Jena blieb 2018 rund jeder fünfte Ausbildungsplatz unbesetzt. Allein bei den Fleischerinnen und Fleischern gibt es im gesamten Osten nur noch 192 neue Ausbildungsverträge, ganze 131 Plätze blieben unbesetzt. Kurzum: In manchen Regionen und Branchen gibt es keine Ausbildungskultur. Hier finden Betriebe keine Azubis und viele junge Menschen machen einen weiten Bogen um die duale Ausbildung.

Berufliche Bildung besser machen

Wer wirklich berufliche Ausbildung stärken möchte, muss genau hier ansetzen. Die Gründe, weshalb sich Jugendliche für oder gegen eine Ausbildung entscheiden, sind gut erforscht. Der Ausbildungsberuf muss die Jugendlichen interessieren. Junge Menschen erwarten eine gute Qualität ihrer Ausbildung und eine faire Bezahlung während und nach der Ausbildung. Die Ausbildungsvergütung ist sicher nicht der einzige, aber ein wichtiger Punkt, an dem junge Menschen (und ihre Eltern) den Wert einer Ausbildung messen.



Die Bundesregierung möchte hier gegensteuern – und will eine Mindestausbildungsvergütung einführen. Die Mindestausbildungsvergütung ist nur da notwendig, wo sich Arbeitgeber ihrer Verantwortung als Tarifpartner entziehen. Und da gibt es ein massives Ost-West-Gefälle. Der Anteil der Betriebe, die freiwillig eine Vergütung nach Tarifvertrag zahlen, ist im Osten deutlich geringer als in Westdeutschland, schreibt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in seiner Auswertung der Ausbildungsvergütungen.

Ein Beispiel ist das Fleischerhandwerk: Nur noch einen einzigen Flächentarifvertrag weist die BIBB-Datenbank für diese Branche im Osten aus. Gerade einmal 310 Euro bekommen junge Azubis dort im ersten Ausbildungsjahr; der Vertrag gilt zudem nur für Sachsen. Der Haken an diesem Tarifvertrag: Er stammt aus dem Jahr 2010, wurde im April 2011 von der DGB-Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) gekündigt, die seither die Arbeitgeber vergeblich auffordert einen neuen Vertrag zu verhandeln. Seit fast einem Jahrzehnt weigern sich die Arbeitgeber in Sachsen nun standhaft ihren Azubis auch nur einen müden Cent mehr zu zahlen. Die NGG hat deshalb angefangen, mit einzelnen Unternehmen Tarifverträge abzuschließen, die mitunter auch über den Forderungen des DGB für eine Mindestvergütung liegen. Diese Firmen haben deutlich bessere Chancen ihre Ausbildungsplätze auch besetzen zu können.

Die Arbeitgeber möchten diese Billig-Modelle nicht antasten, sondern aufwerten, indem sie ihnen künftig das Etikett „Mindestvergütung“ aufkleben wollen. Die Gewerkschaften wollen diese Dumping-Ausbildung durch ihr Modell der Mindestvergütung abschaffen. Keine Ausbildungsvergütung darf nach dem DGB-Modell mehr als 20 Prozent unter dem tariflichen Durchschnitt liegen. Für das erste Ausbildungsjahr läge die Vergütung somit bundesweit bei 660 Euro brutto im Monat.

Eine solche Mindestausbildungsvergütung löst zwar nicht alle Probleme, ist aber ein wichtiger Schritt, um Ausbildung besser und attraktiver zu machen. Sie hilft vor allem dort, wo Arbeitgeber sich weigern mit Gewerkschaften die Höhe der Vergütung zu verhandeln. Wer dagegen seine Azubis anständig bezahlt, braucht die Einführung einer Mindestvergütung nicht zu fürchten. Grund zur Freude hätten nach unseren Berechnungen aber rund 127.000 Jugendliche, die am Monatsende mit mehr Geld nach Hause gehen könnten.

Die schulische Berufsausbildung in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen sowie die Ausbildungen in der Pflege erweisen sich ebenso wie die dualen Ausbildungsgänge als Rückgrat der Berufsbildung in Deutschland. So haben im Berichtsjahr knapp 179.000 junge Menschen eine Ausbildung in der schulischen Berufsausbildung des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens aufgenommen. Dies muss ausführlicher Teil der Berichterstattung werden.

Reform der Pflegeausbildung

Mit attraktiven Ausbildungsbedingungen können mehr Auszubildende für die Pflegeberufe gewonnen und nach ihrer Ausbildung im Beruf gehalten werden, wenn ihnen eine gute Perspektive geboten wird. Doch das neue Pflegeberufegesetz ist nicht mehr als ein Kompromiss. Positiv ist zwar, dass die Notwendigkeit anerkannt wird, die Abschlüsse in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und Altenpflege zunächst beizubehalten – allerdings ist das zunächst nur bis 2025 garantiert.



Ein fatales Signal ist, dass die Altenpflege durch eine Absenkung des Kompetenzniveaus abgewertet wird. Vielmehr muss der Beruf dringend aufgewertet werden. Aufgrund der gestiegenen Anforderungen braucht es eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die den anspruchsvollen Anforderungen an die pflegerische Versorgung gerecht wird.

Wir begrüßen, dass das BIBB bestimmte Zuständigkeiten im Rahmen der Forschung und Begleitung der Arbeit der Fachkommission erhält, die die Rahmenpläne für die neuen Pflegeausbildungen erarbeiten soll. Kritisch sehen wir allerdings, dass die neu eingerichtete Fachkommission von den zuständigen Ministerien nicht sozialpartnerschaftlich besetzt ist. Für die Gestaltung der neuen Ausbildungen wäre es sehr wichtig, dass die Sicht der Beschäftigten berücksichtigt wird.

Ausbildungsoffensive Pflege

Die „Ausbildungsoffensive Pflege“ ist ein wichtiges Signal der Bundesregierung, um mehr Menschen für die Pflegeberufe zu begeistern. Angesichts des Pflegenotstandes braucht es gemeinsame Anstrengungen aller Beteiligten, um die Pflegeberufe attraktiv zu machen. Entscheidend ist, dass Auszubildende nicht nur gewonnen, sondern durch attraktive Bedingungen und eine faire Bezahlung nach der Ausbildung auch im Beruf gehalten werden. Derzeit macht sich der Personalmangel schon in der Ausbildung bemerkbar. Überstunden, Zeitdruck, kurzfristiges Einspringen, Zeitmangel der Praxisanleiterinnen und -anleiter sind in vielen Krankenhäusern und Altenpflegeeinrichtungen tägliche Realität. Auszubildende dürfen nicht als billige Arbeitskräfte missbraucht werden. Gute Ausbildung braucht Zeit, eine nachhaltige Stärkung der Praxisanleitung und zusätzliches, gut qualifiziertes Personal.

Ausbildung in den Gesundheitsfachberufen

Die Neuordnung und Stärkung der Gesundheitsfachberufe im Rahmen eines Gesamtkonzeptes wurde im Koalitionsvertrag angekündigt. Hier müssen zügig weitere Schritte folgen. Die Ausbildungen in den Gesundheitsfachberufen (Heilberufe) müssen an veränderte Anforderungen angepasst und die Bedingungen verbessert werden. Die Vielzahl der unterschiedlichen Regelungen sollte vereinheitlicht werden.

Ausbildung in Sozial- und Erziehungsberufen

Eine systematische Erfassung der Ausbildungssituation in den Sozial- und Erziehungsberufen, der „Grundausbildung“ Sozialassistent/-in, sozialpädagogische/-r Assistent/-in, Kinderpfleger/-in und der Weiterbildung zum/zur Erzieher/-in hat bislang nicht stattgefunden. Es ist dringend notwendig in den folgenden Berichterstattungen einen differenzierten Überblick über das Ausbildungssystem, welches in den Ländern organisiert wird, zu gewinnen.

Dazu gehören die Fragen nach:

- Struktur der Ausbildungen
- der Einbeziehung von Lernorten (Berufsfach- und Fachschule, Hochschule und sozialpädagogische Arbeitsfelder und deren Verknüpfung)
- Ausbildungskapazitäten und Nachfrage
- Ausbildungsverträgen und Ausbildungsvergütung
- Lehrkräften in der schulischen Ausbildung
- Anleitung in der praktischen Ausbildung



- Anfänger/-innen- und Absolvent/-innenzahlen differenziert nach Ausbildungen
- Bedarfsprognosen
- Umschulungen
- Quereinstiegen

Duales Studium gewinnt weiter an Bedeutung

Auch das Duale Studium hat mit mittlerweile mehr als 100.000 Studierenden eine wachsende Bedeutung im System beruflicher Qualifizierung. Die Entwicklung in den dualen Studiengängen muss zukünftig daher ebenfalls Teil des Berufsbildungsberichts der Bundesregierung werden. Hinsichtlich der Formate des dualen Studiums braucht es einen Regelungsrahmen zur curricularen Verzahnung von Studien- und Praxisphasen sowie arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen. Einen ersten Ansatz böte die Erweiterung des Geltungsbereichs des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) auf Praxisphasen praxis-integrierter dualer Studiengänge.

Berufliche Weiterbildung nur unzureichend erfasst

Berufsbildung endet nicht mit beruflicher Erstausbildung. Gestiegene Bildungsansprüche, steigende Weiterbildungsneigung und zukünftige Herausforderungen durch digitalen und sektoralen Strukturwandel haben die Bedeutung von beruflicher Weiterbildung in den letzten Jahren deutlich erhöht. Dies spiegelt sich jedoch nicht im Berufsbildungsbericht wieder. Es ist aus unserer Sicht unzureichend, ausgewählte einzelne Förderprogramme im Bereich der beruflichen Weiterbildung zu beschreiben. Wir halten es für zeitgemäß und angebracht, den Berichtsteil zur beruflichen Weiterbildung und insbesondere zur beruflichen Fortbildung stärker auszubauen und dabei auf längst vorhandene Datenquellen und Forschungsergebnisse zurückzugreifen. Zudem werden keine Rückschlüsse aus den Beschreibungen zur Wirkung der berufsbildungspolitischen Aktivitäten und Programme zur Förderung von beruflicher Weiterbildung gezogen und in den Bericht integriert.

BBiG umfassend reformieren

Die Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer im BIBB-Hauptausschuss begrüßt insgesamt die im Koalitionsvertrag angekündigte Weiterentwicklung des für die Berufsbildung maßgeblichen Berufsbildungsgesetzes.

Wir sehen vor allem folgende Änderungsbedarfe:

1. Die duale Ausbildung ist attraktiv. Jahr für Jahr interessieren sich mehr als 800.000 Jugendliche für eine solche Ausbildung. Vor allem der Anteil der Azubis, die über eine Hochschulzugangsberechtigung verfügen, ist in den vergangenen Jahren stark gestiegen. Zudem hat auch eine demographische Entlastung im vergangenen Jahrzehnt dafür gesorgt, dass die Zahl der jungen Menschen im Übergangsbereich gesunken ist. Dennoch haben ausweislich des Nationalen Bildungsberichts 2018 Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss kaum von dieser Entwicklung profitiert. Mehr noch: Die stetig sinkende Zahl der ausbildenden Betriebe auf nun unter 20 Prozent in 2018 verengt die Möglichkeiten für viele junge Menschen eine duale Berufsausbildung aufnehmen zu können.

Zudem besteht eine Schließungstendenz des Ausbildungsmarktes für Haupt- und Realschulabsolvent/-innen, deren Berufswahlspektrum sich in den letzten Jahren deutlich verengt hat.



Hinter dieser Tendenz steht die selektive Auswahl der Betriebe bei der Einstellung neuer Auszubildender, die durch die Ausdifferenzierung von Ausbildungsformaten (z.B. zwei- oder dreijähriger Ausbildungsberufe, dual Studierende) erleichtert wird. Diese Tendenz wirft zunehmend deutlicher die Frage der betrieblichen Durchlässigkeit auf. Der theoretisch mögliche, aber während der Ausbildungszeit nur unzureichend umgesetzte Durchstieg von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe ist dabei ein besonderes Problem, da zunehmend Beschäftigte mit Berufsabschlüssen mit einer Ausbildungszeit von zwei Jahren auf Einfacharbeitsplätzen eingesetzt werden, die nach Prognosen vor allem durch die Digitalisierung in hohem Maße substituierbar sind. Die Ausbildung bildet die Grundlage für den lebensbegleitenden Lernprozess, dem sich alle Beschäftigten aufgrund der beschleunigenden technischen Entwicklung stellen müssen. Deshalb ist es für den langfristigen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit notwendig, ein solides Fundament zu legen. Hierfür ist eine dreijährige Ausbildung notwendig.

Eine zweijährige Ausbildung ist nicht im Interesse der Beschäftigten und im langfristigen Interesse der Unternehmen. Durch die „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 ist eine breite Grundqualifizierung in einer mindestens dreijährigen Berufsausbildung und einem darauf aufbauenden lebensbegleitenden Lernprozess notwendig.

Die Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer sieht die Gefahr, dass sich die im Referentenentwurf vorgeschlagenen Anrechnungs- und Anerkennungsmöglichkeiten für diese Zielgruppe nachteilig auswirken werden. 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.

Der verbindliche Durchstieg kann und sollte vor allem im Rahmen der ordnungspolitischen Gestaltung von Ausbildungsordnungen umsetzbar sein. Dadurch wird der Ausgleich zwischen den Anforderungen der Arbeitswelt und den Bedürfnissen der Auszubildenden und späteren Fachkräfte garantiert. Für die Attraktivität der dualen Berufsausbildung ist es ein wichtiger Faktor, wenn die in der Ausbildungspraxis beteiligten Sozialpartner die Regeln der Umsetzung dualer Berufsausbildung im Konsens tragen. 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.

2. Eine höhere Attraktivität der dualen Berufsausbildung hängt aber auch mit qualitativen Aspekten der Berufsausbildung zusammen. In Teilen sind gravierende Qualitätsprobleme in einigen Branchen festzustellen, die an besonders niedrigen Ausbildungsvergütungen, einer hohen Zahl an unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätzen und gleichzeitig hohen Vertragslösungsquoten sowie deutlich niedrigeren Prüfungserfolgen der Auszubildenden ablesbar sind. Dies hat zur Folge, dass das Image der beruflichen Ausbildung leidet und an Attraktivität verliert. Jugendliche beginnen sich auf andere Ausbildungswege umzuorientieren. Insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) werden Ausbildungsbedingungen immer seltener auf Basis geltender



Tarifverträge geregelt. Der Gesetzgeber ist gefordert insgesamt den Ordnungsrahmen des Tarifvertragssystems zu stärken. Gute tarifliche Bezahlung und gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sind wesentliche Faktoren für eine höhere Attraktivität bei Jugendlichen. Wir begrüßen deshalb auch eine Mindestausbildungsvergütung, um die duale Berufsausbildung besser und attraktiver zu machen. Die Mindestausbildungsvergütung muss bei mindestens 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen liegen. Eine Anpassung sollte jährlich auf Grundlage der vom BIBB ermittelten durchschnittlichen Steigerung der tariflichen Ausbildungsvergütung durchgeführt werden. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen aus der Umsetzung des Mindestlohns ist insbesondere die Anrechnung von anderen Leistungen des Arbeitgebers auf die Mindestausbildungsvergütung explizit auszuschließen, wenn sie über Kost und Logis hinausgehen. Damit sind vor allem Entgeltbestandteile wie Jahressonderzahlungen oder auch Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge gemeint, die im Begründungsteil des Gesetzes explizit als anrechenbar genannt werden. Eine gesetzliche Klarstellung ist auch deshalb unabdingbar, weil sich die bisherige Rechtsprechung zum Mindestlohn auf Arbeitnehmer/-innen bezieht und nicht ohne weiteres auf Auszubildende übertragbar sein wird. Die Mindestausbildungsvergütung ist ein wichtiger Schritt, um Berufsausbildung attraktiver zu machen – weitere müssen aber folgen.

- Es muss sichergestellt werden, dass die Mindestausbildungsvergütung nicht unterlaufen wird, indem für die Auszubildenden zusätzliche Kosten bei der Anschaffung von Ausbildungsmitteln anfallen. 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 selbst bezahlen 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. In diesem Zusammenhang sprechen wir uns auch für eine bezahlte Freistellung des letzten Arbeitstages vor allen Zwischen- und Abschlussprüfungen aus. Dies ist gerade im Hinblick auf den Prüfungserfolg von Auszubildenden erforderlich. Zudem wird dadurch 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 im Unklaren über die Übernahme gelassen. Grundsätzlich sollen ausgebildete Fachkräfte unbefristet in Vollzeit und im erlernten Beruf 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.
- Das Berufsbildungsgesetz bietet aus unserer Sicht bereits heute viele Anknüpfungspunkte, um die Qualität der Ausbildung zu sichern und weiterzuentwickeln. Allerdings sind diese



Regelungen (wie z.B. Eignung von Ausbildungsstätten und Ausbildern, Aufgaben der zuständigen Stelle zur Überwachung und Beratung von Ausbildungsbetrieben, Stellung der Berufsbildungsausschüsse etc.) häufig zu unverbindlich. Wir wollen diese Anknüpfungspunkte stärker verzahnen und verbindlich 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.

3. Auffällig ist, dass die steigenden Zahlen dual Studierender in den Plänen zur BBiG-Novelle bisher nicht berücksichtigt werden. Die Folge: Auszubildende und dual Studierende lernen gemeinsam zu gravierend unterschiedlichen Bedingungen im Betrieb. Während Auszubildende und dual Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen (mit Ausbildungsvertrag) unter die Schutz- und Qualitätsbestimmungen des BBiG fallen, ist die Lage bei dual Studierende in praxisintegrierten dualen Studiengängen anders. Sie sind in ihren betrieblichen Lern- und Praxisphasen i.d.R. nur auf der Grundlage eines privatrechtlichen Vertrages mit dem Betrieb tätig. Für sie gelten weder die gesetzlichen Schutzbestimmungen noch die Eignungs- und Qualitätssicherungskriterien der dualen Berufsbildung. In der Regel führt das Fehlen entsprechender Mindeststandards zu einer zu hohen Arbeits- und Lernbelastung der Studierenden. Wir sehen hier die Regelungsnotwendigkeit, dass – wie Auszubildende und dual Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen auch – dual Studierende in praxisintegrierten dualen Studiengängen durch das BBiG geschützt werden. Die Regelungsmöglichkeit ergibt sich, da dual Studierende während ihrer Praxisphasen weisungsgebunden und auf privatrechtlicher Vertragsgrundlage im Betrieb tätig sind. Aus arbeitsrechtlicher Perspektive ist eine partielle Ausweitung des Sonderarbeitsrechts für Auszubildende auf die betrieblichen Praxisphasen des dualen Studiums rechtlich möglich und kann mit der Ausweitung des Geltungsbereichs auf die betrieblichen Praxisphasen des dualen Studiums gewährleistet werden.

Die Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer im BIBB-Hauptausschuss spricht sich auch grundsätzlich dafür aus, den Geltungsbereich des BBiG auszuweiten. Alle ausschließlich nach eigenen Berufszulassungsgesetzen, landesrechtlich, berufsfachschulischen und fachschulisch ausgebildeten Gesundheits-, Pflege-, Erziehungs- und Sozialberufe sollen in den Anwendungsbereich des BBiG aufgenommen werden. Ebenfalls soll das BBiG für alle betrieblichen Ausbildungsphasen von schulischen Ausbildungsgängen gelten. Zu prüfen ist dabei, welche Anpassungen des BBiG aufgrund der besonderen Ausgestaltung der genannten Berufe erforderlich sind. Dabei dürfen bereits erreichte Ausbildungsniveaus in den Berufen nicht unterschritten werden. Die Reform des BBiG mit den hier geplanten Fortbildungsstufen kann eine Grundlage bilden und durch vorausschauende Anlage des Gesetzes ermöglichen die Ausbildung in diesem Bereich unter Erhalt der bisherigen Ausbildungsniveaus bundesweit einheitlich zu regeln. Sollte es für einzelne Ausbildungsberufe nicht möglich bzw. politisch nicht gewollt sein, diese im BBiG zu verankern, sind zumindest die Grundprinzipien und die Standards des BBiG zu übernehmen. 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. Die steigende Weiterbildungsneigung und die dahinterliegenden gestiegenen Bildungsansprüche von Beschäftigten müssen nicht nur besser gefördert werden, wenn zukünftige Herausforderungen besser bewältigt werden sollen. Jenseits von Ausbildungsberufen muss die geregelte berufliche Fortbildung aufgewertet werden. Der Aufstiegsfortbildung als Premiumformat der beruflichen



Weiterbildung kommt dabei eine wesentliche Rolle zu. Sie vermittelt nicht nur eine fachlich vertiefte berufliche Handlungsfähigkeit. Sie ist auch nach wie vor in Betrieben und Verwaltungen geschätzt und nachgefragt. Nicht zuletzt eröffnet sie als einziges staatlich anerkanntes Bildungsformat berufliche Karriereperspektiven über einen nicht-akademischen Bildungsweg. Eine Gleichwertigkeit der höher qualifizierenden Berufsbildung mit Hochschulabschlüssen erfordert die Einführung von kompetenzorientierten Curricula in Form von verordneten Inhaltsplänen, die eine deutlich höhere Transparenz der Lernprozessgestaltung für die Teilnehmenden und eine stärker pauschalisierte Anerkennung beruflicher Vorqualifikationen auf Hochschulstudiengänge ermöglichen.

Neben der Aufstiegsfortbildung (im Referentenentwurf als höher qualifizierende Berufsbildung bezeichnet) wird erstmals die Möglichkeit der Verordnung von Anpassungsfortbildungen gesondert hervorgehoben. Diese sind von betrieblichen Anpassungsqualifizierungen zu unterscheiden, die grundsätzlich in den Verantwortungsbereich der Betriebe gehören. Geregelter berufliche Anpassungsfortbildungen müssten gegenüber reinen betrieblichen Anpassungsqualifizierungen zum einen die berufliche Handlungsfähigkeit anpassen und gegebenenfalls erweitern, zum anderen zu einer auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren beruflichen formalen Qualifikation führen. Anpassungsfortbildungen sollten nicht nur Prüfungsanforderungen enthalten, sondern auch Empfehlungen zum Curriculum. Inhaltlich könnten zum Beispiel die Veränderungen in den Ausbildungsordnungen abgebildet werden (z.B. Chemikanten: Wahlqualifizierung Digitalisierung) und damit ein „Update“ für qualifizierte Fachkräfte angeboten werden, um auf den Stand der derzeitigen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen zu kommen. Fortbildungsinteressierte könnten so bei der Auswahl von Angeboten der Bildungsanbieter unterstützt werden. Die bestehenden, gesetzlichen Möglichkeiten sollten aus unserer Sicht zukünftig genutzt werden.

5. Das Prüfungswesen hat in der Berufsbildung 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. Noch in einer Veröffentlichung der Bundesregierung vom 11.09.2018 zur BBiG-Novellierung wurde darauf hingewiesen, dass der Evaluierungsbericht keinen Bedarf an einer systemischen Änderung des BBiG festgestellt habe. Die geplanten Regelungen im Rahmen der BBiG-Novelle zur Neugestaltung von Prüfungen widersprechen dieser Aussage. Nicht mehr das Kollegialorgan Prüfungsausschuss soll abschließend über die Prüfungsleistungen entscheiden, sondern die Addition einzelner Bewertungen, ermittelt von verschiedenen Personen, die keine gemeinsame Bewertung mehr durchführen. Die gemeinsame Feststellung der beruflichen Handlungsfähigkeit steht damit in Frage.

Wir kritisieren daher die faktische Abschaffung von Kollegialprinzip und Einheit der Prüfung sowie die gleichzeitige Einführung von Prüferdelegationen als grundsätzliche systemische Änderungen, die sich nachteilig auf die Wertigkeit von Berufsabschlüssen auswirken werden. Darüber sind die Vorschriften teilweise nicht stringent oder widersprechen sich. Zudem erhöhen sie nochmals den Aufwand für die Durchführung von Prüfungen.



Zudem sind wirksame Regelungen zur Entlastung des Prüferehrenamts notwendig. 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 Rahmenbedingungen zur Förderung des Engagements ehrenamtlicher Prüfer/-innen sind nicht mehr zeitgemäß. Jenseits der – in jedem Kammerbezirk unterschiedlich gehandhabten – Aufwandsentschädigung für das Ehrenamt ist erforderlich, Regelungen zur bezahlten Freistellung sowie Möglichkeiten für die Qualifizierung und Weiterbildung des Prüferehrenamts ins BBiG und die HwO aufzunehmen. Je klarer diese Regelungen formuliert sind, desto leichter lassen sich auch Arbeitnehmer/-innen für eine Tätigkeit im Prüfungswesen gewinnen.