

Licht und Schatten:

# Reform des Berufsbildungsgesetzes

Handlungshilfe für Bildungsaktive  
in den Betrieben

IG METALL  
Bildungs- und Qualifizierungspolitik  
Junge IG Metall

# Inhalt

Vorwort . . . . .	4
Forderungen zur BBiG-Reform – ein Rückblick . . . . .	6
Kurz und knapp – eine Reform mit Licht und Schatten . . . . .	8
<b>Die Verbesserungen im Detail</b>	
§ 7a Teilzeitberufsausbildung . . . . .	10
§ 14 Fachliteratur – ab sofort bezahlt vom Ausbildenden . . . . .	14
§ 15 Freistellung für Berufsschule und vor schriftlichen Abschlussprüfungen . . . . .	17
§ 17: Mindestausbildungsvergütung – ein Meilenstein für viele . . . . .	23
§ 37: Berufsschulnote kann ins Abschlusszeugnis . . . . .	30
§§ 39–42: Systemwandel im Prüfungswesen . . . . .	31
§ 76: Auslandsaufenthalte – einfacher und länger . . . . .	44
<b>Die Schattenseiten der Reform</b>	
Duales Studium – mangelhafte Regelungen . . . . .	45
§ 5 Ausbildungsordnung: Modularisierung durch die Hintertür?! . . . . .	47
<b>Die blinden Flecken</b>	
Übernahmeregelungen spielen keine Rolle . . . . .	51
Qualität der Ausbildung . . . . .	52
§§ 53 a–d Höherqualifizierende Berufsbildung in drei Stufen . . . . .	54
<b>Zum Nachlesen</b>	
Das neue Berufsbildungsgesetz (BBiG) . . . . .	57

# Vorwort

**Seit 1969 bildet das Berufsbildungsgesetz die gesetzliche Grundlage für die duale Berufsausbildung sowie die berufliche Fortbildung in Deutschland. Ein fester Bestandteil ist seitdem auch die gewerkschaftliche Mitbestimmung in der beruflichen Bildung. Es ist damit für Auszubildende und Ausbilder\*innen, für Prüfende sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Betriebsräte ein ständiger und wichtiger Begleiter.**

Nach der ersten Anpassung des Berufsbildungsgesetzes 2005 blieben einige Reformervwartungen der Gewerkschaften unerfüllt, etwa bei der Freistellung für die Berufsschule, dem Anspruch einer mindestens dreijährigen Ausbildung oder der Stärkung des Ehrenamtes. Außerdem muss sich die berufliche Bildung neuen Herausforderungen stellen, gerade mit Blick auf den Megatrend Digitalisierung. Duale Studiengänge haben zudem an Bedeutung gewonnen, und die berufliche Bildung muss sich im Wettbewerb mit hochschulischer Bildung behaupten. Die IG Metall war sich daher mit den anderen Mitgliedsgewerkschaften im DGB einig: Das Berufsbildungsgesetz muss modernisiert werden.

Auf Druck der Gewerkschaften wurde die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes im Koalitionsvertrag von Union und SPD aufgenommen und schließlich auch umgesetzt. Nach zahllosen Gesprächen und Veranstaltungen mit Politikerinnen und Politikern vor Ort, in die sich vor allem die IG Metall Jugend intensiv eingebracht hat, gilt seit 1. Januar 2020 das reformierte Berufsbildungsgesetz. Es bringt deutliche Verbesserungen für Auszubildende, beispielsweise eine Mindestausbildungsver-

gütung, die Kostenübernahme für Fachliteratur und die Freistellung zur Berufsschule sowie vor der Abschlussprüfung. Auch im Prüfungswesen gibt es Neuerungen. So haben Prüfende einen gesetzlichen Freistellungsanspruch, und die Transparenz im Prüfungswesen wurde gestärkt.

Bei der Mindestausbildungsvergütung ist es uns gelungen, diese indirekt an die Entwicklung der tariflichen Vergütungen zu koppeln sowie die gültige Rechtsprechung zur „Angemessenheit“ von Ausbildungsvergütungen abzusichern: Die Ausbildungsvergütung darf die branchenübliche tarifliche Vergütung um nicht mehr als 20 Prozent unterschreiten. Die Mindestausbildungsvergütung soll zudem auch für außerbetriebliche Ausbildungen gelten.

Wichtige Zukunftsthemen blieben allerdings auf der Strecke. So die Aufnahme des dualen Studiums in den Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes, qualitative Verbesserungen für das Ausbildungspersonal oder für die berufliche Fortbildung. Diese sind vor allem am mangelnden Reformwillen bzw. -mut der Union gescheitert. Hier sieht die IG Metall weiterhin einen großen Handlungsbedarf.

Mit der vorliegenden Broschüre werden die neuen Regelungen im Berufsbildungsgesetz dargestellt, eingeordnet und praktische Hinweise für deren Umsetzung gegeben. Nun liegt es an uns, die neuen Möglichkeiten zu nutzen. Wir sagen allen Aktiven in der beruflichen Bildung Danke für ihr vielfältiges und erfolgreiches Engagement. Und wir versprechen: Wir bleiben dran – für eine zukunftsfähige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung.



Christiane Benner  
Zweite Vorsitzende der IG Metall

*Christiane Benner*



Hans-Jürgen Urban  
geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

*Hans-Jürgen Urban*

# Forderungen zur BBiG-Reform – ein Rückblick

## (Teilweise) erfüllte Forderungen

- ▶ **Ausbildungskosten:**  
Bücher, Fahrtkosten und sonstige Lernmittel müssen für alle Lernorte und alle Auszubildenden kostenfrei sein.
- ▶ **Berufsschule und Betrieb:**  
Die Berufsschulzeit muss vollständig auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Auch für volljährige Auszubildende.
- ▶ **Ausbildungsvergütung:**  
Mindestausbildungsvergütung umsetzen, die sich an den durchschnittlichen tariflichen Vergütungen orientiert.
- ▶ **Ehrenamt:**  
Die bezahlte Freistellung für ehrenamtliche Prüferinnen und Prüfer verbindlich regeln.

## Unerfüllte Forderungen

- ▶ **Duales Studium:**  
Eine gesetzliche Grundlage für die Praxisphasen der dualen Studiengänge und damit Rechtssicherheit für dual Studierende im Betrieb schaffen.
- ▶ **Übernahme:**  
Weiterbeschäftigungs- und Informationspflichten der Ausbildungsbetriebe klar regeln.
- ▶ **Ausbildungsqualität:**  
Die Qualitätsstandards und die Qualitätssicherungsprozesse in der beruflichen Ausbildung weiterentwickeln.
- ▶ **Stufenausbildung:**  
Einen Rechtsanspruch für Auszubildende etablieren, der den Durchstieg in drei- und dreieinhalbjährige Ausbildungsberufe sichert.
- ▶ **Ausbildungspersonal:**  
Berufspädagogische Mindestqualifikationen und Weiterbildungsrechte für das betriebliche Ausbildungspersonal sichern.
- ▶ **Fortbildung:**  
Transparente Qualitätsstandards für Fortbildungsangebote schaffen.
- ▶ **Konsensprinzip:**  
Dass Berufe im Konsens der Sozialpartner geordnet werden im BBiG verankern.



# Kurz und knapp – eine Reform mit Licht und Schatten

Ende 2019 legte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) den lang ersehnten Referentenentwurf des Berufsbildungsmodernisierungsgesetzes (BBiMoG) vor. Nach mehreren Jahren politischer Lobbyarbeit, unzähligen Aktionen in den Betrieben und auf der Straße hatten wir uns allerdings mehr erhofft: nicht nur, dass eine große Chance vertan wurde, die Rahmenbedingungen für die Ausbildung nachhaltig zu verbessern. Nein, es drohten sogar erhebliche Verschlechterungen für die Auszubildenden.

Danach hat sich jedoch durch massive Intervention der Gewerkschaften und insbesondere der IG Metall einiges getan. Die Lobbyarbeit in den Bundes- und Landesministerien wurde hochgefahren, wissenschaftliche Studien zum Reformbedarf wurden initialisiert, und in den Geschäftsstellen und Betrieben erhöhte die IG Metall Jugend konsequent den Druck auf die Politiker\*innen in ihren Wahlkreisen. In

der ganzen Republik fanden so konzertierte Veranstaltungen statt, in denen auf Nachbesserungen im BBiMoG gedrängt wurde. Seit 1. Januar 2020 ist das novellierte BBiG in Kraft. Es hat für Auszubildende und Prüfer\*innen einige Verbesserungen gebracht – dennoch sehen wir nach wie vor weitreichenden Handlungsbedarf.

## Folgende Verbesserungen konnten wir erzielen:

- ▶ Berufsschulzeiten werden vollständig auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet.
- ▶ Bezahlte Freistellung am Tag vor der schriftlichen Abschlussprüfung
- ▶ Die Kosten für betriebliche Fachliteratur werden vom Betrieb getragen.
- ▶ Die Höhe der Mindestausbildungsvergütung (MiAV) orientiert sich an den durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen in Deutschland.
- ▶ Die Freistellung für ehrenamtliche Prüferinnen und Prüfer wird verbindlich geregelt.

## DER NOVELLIERUNGSPROZESS DES BBIG IM ZEITVERLAUF:

März 2018  
Koalitionsvertrag

Ende Dezember 2018  
Referentenentwurf

Ende Januar 2019  
Kabinettsbeschluss

2015 – 2018  
modern.bilden – IG Metall Jugend

Positionierung  
der IG Metall

Anfang Januar 2019  
Stellungnahme im BMBF

Anzuerkennen sind auch die Regelungen zur Teilzeitausbildung, die nicht nur Auszubildenden mit Kindern oder Pflegeverpflichtungen entgegenkommt. Auch die Anrechnungsmöglichkeiten der Ausbildungszeiten für all diejenigen, die bereits Prüfungsleistungen erbracht haben, sind positiv zu bewerten.

### **Bei den folgenden Themen sehen wir Nachbesserungsbedarf:**

- ▶ Die betrieblichen Praxisphasen dualer Studiengänge bleiben weiterhin unzureichend geregelt.
- ▶ Es gibt keine qualitativen Impulse für die pädagogische Qualifikation des Ausbildungspersonals sowie die Ausbildung und die Fortbildung selbst.
- ▶ Auszubildende haben weiterhin kein Recht darauf, dass sie im Hinblick auf ihre Übernahme rechtzeitig informiert werden.
- ▶ Einen Rechtsanspruch auf den Durchstieg von zweijährigen in drei- bis dreieinhalbjährige Ausbildungsberufe gibt es nicht.
- ▶ Übernahme aller durch die Ausbildung entstehenden Kosten durch den Arbeitgeber
- ▶ Das Konsensprinzip, dass Berufe nur bei Einvernehmen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern erlassen werden, wurde nicht gesetzlich abgesichert.

Es ist jedoch gelungen die unzureichenden Bedingungen für dual Studierende politisch so zu platzieren, dass der Bundestag einen Entschließungsantrag hierzu beschlossen hat. In diesem ist festgelegt, dass der Regelungsbedarf dualer Studiengänge wissenschaftlich untersucht wird und darauf aufbauend eine gemeinsame Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses und der Kultusministerkonferenz bis Frühjahr 2022 folgen soll. Das war das Maximum, was die SPD, die anders als die Union den Handlungsbedarf erkannt hat, durchsetzen konnte. Die IG Metall bleibt über ihre Vertreter\*innen in den entsprechenden Gremien natürlich an dem Thema dran.





## Die Verbesserungen im Detail

# § 7a Teilzeitberufsausbildung

### § 7a Teilzeitberufsausbildung

- (1) Die Berufsausbildung kann in Teilzeit durchgeführt werden. Im Berufsausbildungsvertrag ist für die gesamte Ausbildungszeit oder für einen bestimmten Zeitraum der Berufsausbildung die Verkürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit zu vereinbaren. Die Kürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit darf nicht mehr als 50 Prozent betragen.
- (2) Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung verlängert sich entsprechend, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der Dauer, die in der Ausbildungsordnung für die betreffende Berufsausbildung in Vollzeit festgelegt ist. Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung ist auf ganze Monate abzurunden [...].
- (3) Auf Verlangen der Auszubildenden verlängert sich die Ausbildungsdauer auch über die Höchstdauer nach Absatz 2 Satz 1 hinaus bis zur nächsten möglichen Abschlussprüfung.

Die neuen Regelungen in § 7a „Teilzeitberufsausbildung“ stärken deutlich die Vereinbarkeit von Leben und Ausbildung. Die tägliche oder die wöchentliche Ausbildungszeit kann für einen bestimmten Zeitraum oder gänzlich auf bis zu 50 Prozent reduziert werden, wobei sich die Vergütung im gleichen Verhältnis reduzieren kann (vgl. § 17).

Entsprechend der Reduzierung verlängert sich die gesamte Ausbildungsdauer, jedoch maximal um das 1,5-fache der regulären Dauer – auf Verlangen der Auszubildenden auch noch darüber hinaus bis zum nächstmöglichen Prüfungstermin. Hierbei muss die Verlängerung auf ganze Monate gerundet werden.

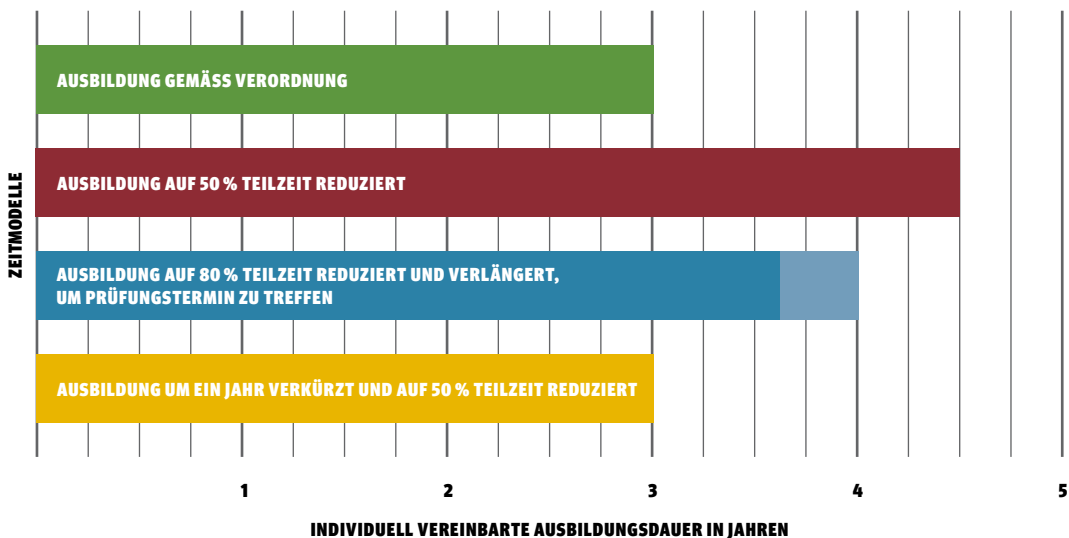
## Teilzeitmodelle öffnen neue Gestaltungsräume:

- ▶ Sie lassen sich mit Verkürzungen und Verlängerungen kombinieren. Hierdurch können zum Beispiel fixe Prüfungstermine trotz individuellem Teilzeitmodell eingehalten werden.
- ▶ Sie können durch nachträgliche Vertragsänderungen auch flexibel angepasst werden. Hierdurch kann zum Beispiel nur das dritte Ausbildungsjahr in Teilzeit stattfinden.
- ▶ Für Menschen mit Behinderung können Teilzeitmodelle eine Alternative zu sogenannten 66er Berufen<sup>1</sup> sein.
- ▶ Für Personen mit Lernbeeinträchtigung kann eine Teilzeitberufsausbildung den Einstieg und Übergang in eine Vollzeitberufsausbildung ermöglichen.
- ▶ Geflüchtete, die ihre Familie durch eine die Ausbildung begleitende Erwerbstätigkeit unterstützen wollen oder müssen und in Vollzeit keine Ausbildung aufnehmen würden, können damit ebenfalls eine berufliche Qualifikation erwerben.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Das sind Fachpraktikerregelungen auf Grundlage von Ausbildungsberufen mit angepassten Inhalten gem. § 66 BBiG, die sich an den Möglichkeiten des Behinderten und den Anforderungen des Arbeitsmarkts orientieren.

<sup>2</sup> Gesetzesbegründung zum § 7a BBiG

## EXEMPLARISCHE TEILZEITMODELLE FÜR EINEN DREIJÄHRIGEN AUSBILDUNGSBERUF



Frage Jugend- und Auszubildendenvertreter:  
Wie wirkt sich die Teilzeit auf die Berufsschule aus? Kann die ebenfalls in Teilzeit besucht werden, oder muss immer individuell eine Lösung gefunden werden?

✓✓

Antwort:

Grundsätzlich ist das Thema „Teilzeitberufsausbildung“ nicht neu. Die gesetzlich geschaffene Möglichkeit der Teilzeitausbildung existiert bereits seit der BBiG-Novelle von 2005. Den Berufsschulen fällt im Rahmen der Teilzeitausbildung – wie bisher auch – eine wichtige Rolle zu. Denn Teilzeitauszubildende müssen den Unterricht in Vollzeit absolvieren.<sup>3</sup> Trotzdem sollte die Berufsschule über jeden Fall der Teilzeitausbildung informiert werden, denn bei entsprechender Klassenstärke besteht die Möglichkeit eine Teilzeitberufsschulklasse zu schaffen.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> BMBF (2013), Ausbildung in Teilzeit – ein Gewinn für alle, JOBSTARTER PRAXIS – Band 7, S. 92 ff.

<sup>4</sup> Bundesagentur für Arbeit (2018), Chancen bieten – Teilzeitberufsausbildung ermöglichen, S. 5

✓✓





Frage JAV-Vorsitzende:

Ist eine Kombination von Teilzeitausbildung und Teilzeiterwerbstätigkeit (zum Beispiel für Geflüchtete oder zur Nachqualifizierung) aus arbeits- und sozialrechtlicher Sicht zulässig?

✓✓

Antwort:

Aus sozialrechtlicher und arbeitsrechtlicher Perspektive ist dies grundsätzlich möglich. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) schränkt diese parallelen Vertragsverhältnisse jedoch dahingehend ein, dass sie ganz klar voneinander abgegrenzt sein müssen. Das heißt, die Rechte und Pflichten, die sich aus den Verträgen ergeben, dürfen nicht nur formell, also auf dem Papier bestehen, sondern müssen sich auch in der Praxis zeigen.

Aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht könnten möglicherweise Probleme entstehen, wenn es zunehmend Auszubildende gibt, die bereits das 25. Lebensjahr vollendet haben. Diese wären weder für die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) wahlberechtigt noch hätte die JAV ein Mandat, die Belange dieser Gruppe von Auszubildenden zu vertreten.

✓✓

# § 14 Fachliteratur – ab sofort bezahlt vom Auszubildenden

## § 14 Berufsausbildung

(1) Auszubildende haben

[...]

3. Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge, Werkstoffe und Fachliteratur zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfinden, erforderlich sind, [...]

Grundsätzlich haben Ausbildungsbetriebe den Auszubildenden alle Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen der Zwischenprüfung bzw. der Abschlussprüfung Teil 1 und 2 erforderlich sind. Bisher waren jedoch nur Werkzeuge und Werkstoffe explizit genannt. Nun wurde auch Fachliteratur ergänzt (vgl. § 14 Abs. 1 Nr. 3).

Als Fachliteratur gelten unter anderem Lesestoff und Druckwerke, die geeignet sind, Aus- und Fortbildung in einem Fachgebiet zu vermitteln, zum Beispiel Fachbücher, Fachzeitschriften, Fernkurse.<sup>5</sup> Dazu zählt in der heutigen Zeit selbstverständlich auch digitale Fachliteratur.

Bedauerlicherweise hat der Gesetzgeber die Bereitstellung von Fachliteratur auf die betriebliche Ausbildung beschränkt und somit Lehrmaterial für die schulische Ausbildung ausgenommen. Lehrmaterial, das Auszubildende ausschließlich für den Berufsschulunterricht benötigen, muss demnach nicht vom Ausbildungsbetrieb zur Ver-

fügung gestellt werden, sondern ist weiterhin aus eigenen Mitteln zu finanzieren<sup>6</sup> – außer es gibt landesrechtliche Bestimmungen im Sinne der Lehrmittelfreiheit, dann muss die Berufsschule die Fachliteratur bereitstellen. Wird die Literatur jedoch für die Berufsschule und die Ausbildung im Betrieb benötigt, hat der Arbeitgeber die Kosten für die Anschaffung zu tragen.<sup>7</sup>

Mit der Regelung, dass Auszubildende zukünftig für die durchaus hohen Kosten von Fachliteratur aufkommen müssen, ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung getan. Damit sollten sich auch die Debatten um die Übernahme der Kosten für Tabellenbücher in Zukunft erledigt haben. Dennoch ist und bleibt es nur der erste Schritt. Die IG Metall wird weiterhin ihre Forderung aufrechterhalten, dass alle Zusatzkosten für Ausbildungsmittel in Betrieb und Berufsschule sowie Fahrt- und Unterkunftskosten vom Arbeitgeber übernommen werden müssen.

<sup>5</sup> Gabler Wirtschaftslexikon (2020), <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/fachliteratur-35014>, zuletzt aufgesucht am 19.1.2020

<sup>6</sup> Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung vom 23.10.2019, Drucksache 19/14431, S. 31, 60

<sup>7</sup> BAG, Urt. v. 16.12.1976 - 3 AZR 556/7

Frage Auszubildende:  
Muss ich die Fachliteratur nach der Ausbildung  
wieder abgeben?

✓✓

Antwort:

Gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG sind dem Auszubildenden alle Ausbildungsmittel für die Ausbildung sowie für die Prüfungen „kostenlos zur Verfügung zu stellen“. Die Formulierung „zur Verfügung stellen“ suggeriert ausschließlich eine leihweise Überlassung. Auszubildende werden dadurch nur Besitzer, nicht aber Eigentümer der Fachliteratur. Dementsprechend ist die Fachliteratur sorgfältig zu behandeln und zurückzugeben. Die herrschende Meinung in der Literatur führt sogar aus, dass Auszubildende für die unsachgemäße Behandlung nach dem Grundsatz der Arbeitnehmerhaftung (BGB § 619a Rn. 7 ff.) belangt werden können. Ein Übergang der Fachliteratur in das Eigentum der Auszubildenden lässt sich jedoch wunderbar in einer Betriebsvereinbarung zur Lehr- und Lernmittelfreiheit regeln. Auf Basis so einer Anspruchsgrundlage dürfte man die Fachbücher dann nach drei Jahren „behalten“.

✓✓



Frage Ausbilder:

Wir wollen verstärkt mit digitalen Lernmedien arbeiten, allerdings weigert sich der Arbeitgeber die notwendigen Geräte anzuschaffen und verlangt, dass private Geräte genutzt werden. Darf er das?

√√

Antwort:

Blenden wir für einen Moment die Datenschutz-Fragen aus und betrachten nur die Regelungen nach BBiG. Wenn im Rahmen der Ausbildung die Verwendung digitaler Medien notwendig ist, muss der Arbeitgeber auch die entsprechende Hardware zur Verfügung stellen. Ist der Umgang mit digitalen Medien sogar in der Ausbildungsverordnung erwähnt, sind sie zwingend bereitzustellen.

√√



# § 15 Freistellung für Berufsschule und vor schriftlichen Abschlussprüfungen

## § 15 Freistellung, Anrechnung

- (1) Auszubildende dürfen Auszubildende vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht nicht beschäftigen. Sie haben Auszubildende freizustellen
1. für die Teilnahme am Berufsschulunterricht,
  2. an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche,
  3. in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen,
  4. für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, die auf Grund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind, und
  5. an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht. Im Fall von Satz 2 Nummer 3 sind zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich zulässig.
- (2) Auf die Ausbildungszeit der Auszubildenden werden angerechnet
1. die Berufsschulunterrichtszeit einschließlich der Pausen nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 1,
  2. Berufsschultage nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit,
  3. Berufsschulwochen nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit,
  4. die Freistellung nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen und
  5. die Freistellung nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 5 mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit. [...]

§15 BBiG regelt die Freistellung zum Besuch der Berufsschule und bei Prüfungen und (neu) die Anrechnung dieser Zeiten auf die betriebliche Ausbildungszeit. Somit gilt nun die Berufsschulunterrichtszeit grundsätzlich als Ausbildungszeit und eine Rückkehr in den Betrieb nach einem vollen Berufsschultag kann ausgeschlossen werden.

Auch gilt ein echtes „Beschäftigungsverbot“, bei dem die Auszubildenden das Recht haben, die Arbeitsleistung im Betrieb zu verweigern, wenn die Berufsschule an demselben Tag vor 9.00 Uhr beginnt. So soll gewährleistet werden, dass Auszubildende ausgeruht zum Unterricht kommen und ihm bis zum Ende folgen können.



## Zwei Beispiele zum Beschäftigungsverbot vor 9.00 Uhr:

Der Arbeitgeber teilt Jana mit, dass die Berufsschule am kommenden Donnerstag erst um 8.45 Uhr beginnt und bittet Jana deshalb, von 6.30 bis 8.00 Uhr im Betrieb zu arbeiten. Jana kennt das neue BBiG und teilt dem Arbeitgeber mit, dass sie nicht im Betrieb erscheinen muss, wenn die Berufsschule vor 9.00 Uhr beginnt. Nach kurzer Recherche stimmt der Arbeitgeber ihr zu.

Finn erfährt, dass die Berufsschule am Montag in zwei Wochen erst um 9.30 Uhr beginnt. Darüber informiert Finn seinen Ausbildungsbetrieb. Der Betrieb bittet Finn daraufhin, am Berufsschultag von 7.00 bis 9.00 Uhr in den Betrieb zu kommen, da der Weg zur Berufsschule nur 15 Minuten beträgt. Gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 BBiG besteht ein Beschäftigungsverbot nur, wenn die

Berufsschule vor 9.00 Uhr beginnt. Finn muss daher den Anweisungen seines Arbeitgebers Folge leisten.

Die Ausweitung der Schutzregelung für minderjährige Auszubildende aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz<sup>8</sup> auf alle Auszubildenden erhöht nicht nur die Lebensqualität vieler, sondern schafft auch Rechtssicherheit in den Fällen, in denen die Freistellung nach der Berufsschule bereits gelebte oder tarifliche Praxis ist.

Gleichzeitig hat der Gesetzgeber aber auch dafür gesorgt, dass nicht wie bisher pauschal die 40-Stunden-Woche als Bemessungsgrundlage gilt, sondern die reale, durchschnittliche Ausbildungszeit herangezogen wird. Freistellung und Anrechnung folgen untenstehendem Muster:

Freistellung gibt es für ...	Angerechnet wird ...
den Berufsschulunterricht. einen Berufsschultag pro Woche, wenn dieser mehr als fünf Unterrichtsstunden (je 45 Minuten) hat.	<b>Unterrichtszeit inkl. Pausen.</b> <b>die durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit.</b> $= \frac{\text{vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit}}{\text{Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage}}$
Berufsschulwochen, wenn mindestens 25 Stunden Unterricht an mindestens fünf Tagen stattfinden. Weiterhin möglich sind aber betriebliche Ausbildungsveranstaltungen mit maximal zwei Stunden pro Woche.	<b>die durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit.</b> $= \frac{\text{vereinbarte monatliche Arbeitszeit}}{4,35}$
Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb des Betriebs. den Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorausgeht.	<b>die Teilnahmezeit inkl. Pausen.</b> <b>die durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit.</b> $= \frac{\text{vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit}}{\text{Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage}}$

<sup>8</sup> Zur Auslegung des neuen § 15 Abs. 1 BBiG lohnt daher ein Blick in die Kommentierung des § 9 JArbSchG.

## **Der Freistellungsanspruch für schriftliche Abschlussprüfungen wirkt gleich drei zentrale Fragestellungen auf:**

### **Verhältnis zu geltenden Tarifverträgen**

Mit den gesetzlichen Freistellungsregelungen werden auch geltende Tarifverträge tangiert. In der operativen Handhabung der beiden Regelwerke gilt das „Günstigkeitsprinzip“. Das bedeutet, es findet die Regelung Anwendung, welche für den Auszubildenden günstiger ist (analog zum Beispiel dem Bundesurlaubsgesetz).

### **Die Handhabung bei der gestreckten Abschlussprüfung**

Nachdem in vielen Berufsbildern eine Abschlussprüfung Teil 1 + Teil 2 (gem. § 37 BBiG) stattfindet und in beiden Teilen eine „schriftliche Abschlussprüfung“ abzulegen ist, ergibt sich aus dieser Norm ein Anspruch auf zwei Freistellungstage für die dementsprechenden Berufsbilder. Das ist insbesondere hervorzuheben, wenn man bedenkt, dass das Ergebnis der AP 1 in die Gesamtnote der Facharbeiterprüfung einfließt.

### **Was bedeutet eigentlich „unmittelbar“?**

Fällt der Tag vor der schriftlichen Abschlussprüfung auf ein Wochenende, entfällt der Anspruch auf einen Tag Freistellung, da der Gesetzgeber

davon ausgeht, dass sich der Auszubildende „frei von Arbeitszwängen“ auf die schriftliche Abschlussprüfung vorbereiten kann. Gleiches gilt, wenn dem Prüfungstermin ein Feiertag vorangeht.

Die Situation ändert sich jedoch grundlegend, wenn der Tag unmittelbar vor der schriftlichen Abschlussprüfung auf einen Schultag fällt. Dann wäre der Sinn und Zweck der Prüfungsfreistellung nicht mehr gegeben, da der Auszubildende sodann keinen Freiraum hat, um sich auf die anstehende schriftliche Abschlussprüfung vorzubereiten. Hat der Auszubildende an dem unmittelbar vorangehenden Tag Berufsschulunterricht, ist er am Tage vor dem Berufsschultag freizustellen, um die Prüfungsvorbereitung zu gewährleisten.<sup>9</sup>

Findet der schriftliche Prüfungsteil an mehreren Tagen statt, so ist der Auszubildende nur vor dem ersten Prüfungstag freizustellen. Ein Freistellungsanspruch existiert auch, falls eine schriftliche Abschlussprüfung wiederholt werden muss. Umgekehrt gibt es keinen Freistellungsanspruch für „Zwischenprüfungen“, sofern diese nicht Bestandteil des Gesamtergebnisses sind.

<sup>9</sup> Analog: ErfK/Schlachter, 20. Aufl. 2020, JArbSchG § 10 Rn. 3

Frage Jugend- und Auszubildendenvertreterin:  
Wir haben gehört, wir müssen grundsätzlich  
nach der Berufsschule nicht mehr in den  
Betrieb, stimmt das?

√√

Antwort:

§ 15 Satz 2 Abs. 1 Nr. 2 BBiG stellt klar, dass Auszubildende 1x pro Woche an Tagen mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von je 45 Minuten gar nicht mehr arbeiten müssen. Diese Regelung fand bisher nur für Auszubildende unter 18 Jahren Anwendung (§ 9 Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG).

Der Wortlaut „mehr als fünf Unterrichtsstunden“ ist so auszulegen, dass sich ein Rechtsanspruch auf Freistellung erst ab der 6. Unterrichtsstunde ergibt. Jedoch sind auch ausgefallene Unterrichtsstunden und Pausenzeiten mit zu berücksichtigen, wenn dem Auszubildenden nicht zugemutet werden kann, in der Zwischenzeit den Betrieb aufzusuchen. Endet der Unterricht tatsächlich vor der 5. Stunde, weil zum Beispiel eine „Randstunde“ (6. Stunde) ausgefallen ist, muss der Auszubildende grundsätzlich noch im Betrieb arbeiten. Eine Ausnahme ergibt sich jedoch dann, wenn der Weg von der Berufsschule zur Ausbildungsstätte unverhältnismäßig weit ist und die tatsächliche Arbeitszeit somit nahezu erschöpft wäre.

Somit werden Berufsschultage mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten einmal in jeder Woche als voller Arbeitstag angerechnet – unabhängig von der Dauer der betrieblichen Wochenarbeitszeit.

Jedoch ist diese Regelung auf einen Tag in der Woche beschränkt, auch dann, wenn ein zweiter wöchentlicher Berufsschultag stattfindet. Am zweiten Tag hat der Arbeitgeber den Auszubildenden nur für die Dauer der tatsächlichen Teilnahme am Berufsschulunterricht gemäß § 15 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BBiG freizustellen. An welchem der beiden Berufsschultage der Auszubildende ganztägig freigestellt wird, entscheidet der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts.<sup>10</sup>

10 Nomos-BR/Weyand JArbSchG/Joachim Weyand, 2. Aufl. 2016, JArbSchG § 9 Rn. 14

√√





Frage Auszubildende:

Wenn ich nach der Berufsschule nicht mehr in den Betrieb muss, wie wird die Berufsschulzeit auf meine Arbeitszeit angerechnet?

√√

Antwort:

§ 15 Abs. 2 BBiG regelt neu die Anrechnung freigestellter Zeiten auf die betriebliche Ausbildungszeit für alle Auszubildenden entsprechend den bislang in §§ 9, 10 JArbSchG enthaltenen Regelungen für jugendliche Auszubildende mit einer Ausnahme: Bei der Anrechnung von Berufsschultagen, Berufsschulwochen und dem der Prüfung vorangehenden Arbeitstag werden im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage nicht automatisch acht (bzw. 40) Stunden, sondern künftig die durchschnittliche tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit berücksichtigt.<sup>11</sup>

Beträgt die vertraglich vereinbarte Ausbildungszeit 35 Stunden pro Woche (Mo. bis Fr.), und fällt ein Berufsschultag auf einen Freitag, muss der Arbeitgeber diesen Tag mit sieben Stunden auf die Ausbildungszeit anrechnen, unabhängig davon, wie viel der Auszubildende an dem Tag tatsächlich gearbeitet hätte.

<sup>11</sup> Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung vom 23.10.2019, Drucksache 19/14431, S. 61

Frage Auszubildender:  
Wird auch der Berufsschulweg  
als Zeit angerechnet?

✓✓

Antwort:

Wenn Du Dich von Zuhause auf den Berufsschulweg machst, hat dies aus Sicht des Gesetzgebers nichts mit dem Betrieb zu tun. Das heißt, es wird nicht auf die Arbeitszeit angerechnet, Du bist nicht über den Betrieb versichert, und die Kosten musst Du selbst tragen.

Es gibt jedoch landesrechtliche Sonderregelungen zur Erstattung der Wegekosten zur Berufsschule, die indirekt von der Schulstruktur abhängen (zum Beispiel Fachklassen, nur an einer bestimmten Berufsschule). Darin ist festgelegt, dass der Schulträger bei Überschreitung der zumutbaren Wegekosten einen Ausgleich, zum Beispiel als Zuschuss, schaffen muss<sup>12</sup>. Informationen zu Sonderregelungen können bei den Berufsschulen direkt erfragt werden. Wenn es in Eurem individuellen Fall erkennbare Missstände gibt, sollte sich der zuständige Berufsbildungsausschuss (BBA) bzw. Landesausschuss für Berufsbildung (LAB) einschalten. Kontakt zu diesen Gremien bekommt Ihr über Eure IG Metall Geschäftsstelle.

<sup>12</sup> zum Beispiel Landesfachklassenerstattungsregel gemäß der Verwaltungsvorschrift des thüringischen Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport (URL: <http://landesrecht.thueringen.de/jportal/portal/t/mk2/page/bsthueprod.psm1?doc.hl=1&doc.id=VVTH-VVTH000007931&documentnumber=5&numberofresults=5&doctyp=vvth&showdoccase=1&doc.part=F&paramfromHL=true#focuspoint>)

✓✓



# § 17: Mindestausbildungsvergütung – ein Meilenstein für viele

## § 17 Vergütungsanspruch und Mindestvergütung

- (1) Ausbildende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Die Vergütung steigt mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, an. [...]
- (3) Angemessen ist auch eine für den Ausbildenden nach [...] geltende tarifvertragliche Vergütungsregelung, durch die die [...] genannte jeweilige Mindestvergütung unterschritten wird. Nach Ablauf eines Tarifvertrages [...] gilt dessen Vergütungsregelung für bereits begründete Ausbildungsverhältnisse weiterhin als angemessen, bis sie durch einen neuen oder ablösenden Tarifvertrag ersetzt wird.
- (4) Die Angemessenheit der vereinbarten Vergütung ist auch dann, wenn sie die Mindestvergütung [...] nicht unterschreitet, in der Regel ausgeschlossen, wenn sie die Höhe der in einem Tarifvertrag geregelten Vergütung, in dessen Geltungsbereich das Ausbildungsverhältnis fällt, an den der Ausbildende aber nicht gebunden ist, um mehr als 20 Prozent unterschreitet.
- (5) Bei einer Teilzeitberufsausbildung kann eine [...] zu gewährende Vergütung unterschritten werden. Die Angemessenheit der Vergütung ist jedoch ausgeschlossen, wenn die prozentuale Kürzung der Vergütung höher ist als die prozentuale Kürzung der täglichen oder der wöchentlichen Arbeitszeit. [...]
- (7) Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten oder durch die Gewährung entsprechender Freizeit auszugleichen.

Auch wenn wenige Auszubildende in den Branchen der IG Metall durch die Mindestausbildungsvergütung profitieren werden, für zehntausende junger Menschen aus anderen Branchen ist hier ein großer Fortschritt erzielt worden. Denn die Mindestausbildungsvergütung (MiAV) gilt künftig auch für die außerbetriebliche Ausbildung und

zusätzlich für behinderte Menschen, die eine von der Bundesagentur für Arbeit geförderte außerbetriebliche Ausbildung aufnehmen. Dies ist ein Meilenstein – auch im Sinne der Weiterentwicklung von Integration und Inklusion in der Berufsbildung. Das Dritte Sozialgesetzbuch (SGB III) wird entsprechend angepasst.

## Die Mindestausbildungsvergütung ist bis 2023 vom Gesetzgeber festgelegt:

	1. ABJ	2. ABJ	3. ABJ	4. ABJ
2020	515 €	608 €	695 €	721 €
2021	550 €	649 €	743 €	770 €
2022	585 €	690 €	790 €	819 €
2023	620 €	732 €	837 €	868 €
2024	X	X + 18 %	X + 35 %	X + 40 %

Ab 1. Januar 2024 wird die MiAV durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) jährlich fortgeschrieben. Die genaue Höhe muss das Ministerium künftig bis 1. November bekannt geben. Erstmals also am 1. November 2023.

Für die IG Metall waren in diesem Prozess zwei Aspekte elementar: zum einen, dass die MiAV an die durchschnittliche Entwicklung der Ausbildungsvergütung und nicht an das Schüler-BAföG gekoppelt wird. Zum anderen, dass sich die Angemessenheit der Vergütung weiter am tariflichen Branchenstandard orientiert. Beides wurde nun gesetzlich abgesichert. Die sogenannte „80-Prozent-Regel“, die bisher „nur“ durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte definiert war, ist somit zu einem harten gesetzlichen Fakt geworden. Das bedeutet, Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind, dürfen die tariflich vereinbarte Mindestausbildungsvergütung ihrer Branche um höchstens 20 Prozent unterschreiten.

Für den Gesetzgeber gilt hier: „Das Überschreiten der Mindestvergütung ist eine notwendige, aber nicht automatisch auch eine hinreichende Bedingung für eine angemessene Ausbildungsvergütung. Diese einzelfallbezogene Betrachtung zur Prüfung der Angemessenheit entzieht sich einer über die getroffenen Haltelinien hinausgehenden gesetzlichen Fixierung. Diese Rechtsprechung soll daher insoweit nicht gesetzgeberisch überholt werden.“<sup>13</sup>

Die Mindestausbildungsvergütung kann allerdings durch Tarifverträge unterschritten werden. Von dieser Ausnahmeregelung können jedoch nur Betriebe Gebrauch machen, die einen entsprechenden Haustarifvertrag abgeschlossen haben oder die vollwertiges Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sind, der wiederum eine entsprechende Tarifvereinbarung ausgehandelt hat. Eine OT-Mitgliedschaft („ohne Tarifbindung“) des Betriebes reicht nicht aus.

Für die individuelle Vergütungshöhe (gemäß MiAV) ist der vertraglich geregelte Ausbildungsbeginn entscheidend. Hier ein Beispiel: Beginnt Ben seine Ausbildung im August 2020, bekommt er im ersten Ausbildungsjahr (ABJ) 515 Euro. Dies steigert sich weiter bis 721 Euro im vierten Ausbildungsjahr.

Elif beginnt Ihre Ausbildung im gleichen Betrieb 2022 und bekommt im ersten Ausbildungsjahr 585 Euro und im vierten Ausbildungsjahr 819 Euro.

<sup>13</sup> RegE, BT-Drs. 19/10815, S. 58

Frage Berufsbildungsausschuss-Mitglied (BBA-Mitglied):  
Wird die Mindestausbildungsvergütung wie beim  
Mindestlohn durch eine Kommission festgelegt?

√√

Antwort:

Nein, berechnet wird die MiAV final durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) anhand der durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen der letzten beiden Jahre, die dem Jahr der Berechnung vorausgehen. Für das Jahr 2024 erfolgt die Berechnung in 2023, und die Jahre 2021 und 2022 sind entsprechend Bemessungsgrundlage.

Das BMBF legt damit die Höhe der Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr (ABJ) fest und berechnet ausgehend davon dann die restlichen wie folgt:

	1. ABJ	2. ABJ	3. ABJ	4. ABJ
20xx	Festlegung = X	X + 18 %	X + 35 %	X + 40 %

√√







Frage Auszubildende:

Ich kann meine Ausbildung nur in Teilzeit absolvieren. Steht mir dennoch die MiAV zu?

✓✓

Antwort:

Ja, aber nur anteilig. Wenn Du Deine Ausbildung 2020 beginnst und für die ersten beiden Ausbildungsjahre auf 60 Prozent reduziert, stehen Dir für diese Zeit auch nur 60 Prozent der MiAV zu. Danach wiederum der volle Betrag.

Hier exemplarisch verdeutlicht:

	1. ABJ	2. ABJ	3. ABJ	4. ABJ
	60% TZ	60% TZ		
2020	309 €	365 €	695 €	721 €

✓✓

Frage Auszubildende:

Wie kann ich denn feststellen, ob meine Ausbildungsvergütung angemessen ist?

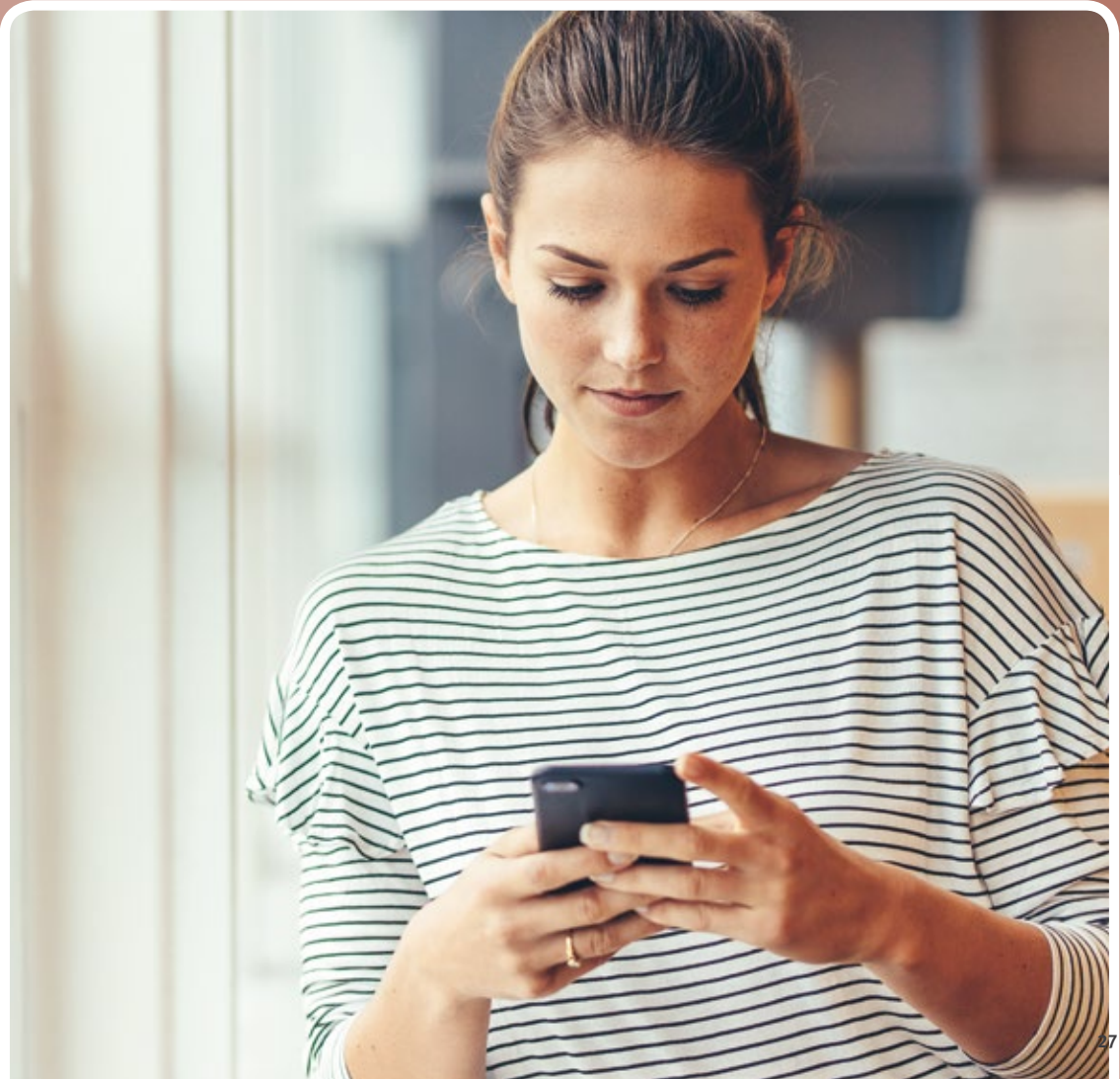
✓✓

Antwort:

Deine Jugend- und Auszubildendenvertretung, Dein Betriebsrat und die IG Metall Geschäftsstelle sind die richtigen Adressen. Die Kolleginnen und Kollegen vor Ort können Dir kompetente Auskunft geben, welcher Tarif für Dich gilt. Auch wenn Du in einem Unternehmen ohne Tarifbindung Deine Ausbildung machst.

Rechtlich hat die zuständige Stelle (IHK oder HwK) zu prüfen, ob die Angemessenheitsregeln eingehalten sind, und dürfte abweichende Vergütungen gar nicht eintragen.

✓✓



Frage BBA-Mitglied:

Ich bin Mitglied des Berufsbildungsausschusses einer Handwerkskammer. In unserem Gremium ist die Frage aufgekommen, woher die zuständige Stelle (HwK) weiß, welche Höhe der Ausbildungsvergütung angemessen ist?

✓✓

Antwort:

Da habt Ihr den Finger schon in die Wunde gelegt. Da es keine Kooperationsvereinbarungen mit den Gewerkschaften hierzu gibt und auch überwiegend keine Tarifregister existieren, können die zuständigen Stellen verlässliche Informationen nur aus dem Arbeitgeberlager erhalten. Es ist daher zu empfehlen, dass Ihr Euch das Vorgehen der Kammer aufzeigen lasst.

✓✓





Frage Auszubildender:

Meine Ausbildungsvergütung unterschreitet den Tarifvertrag um mehr als 20 Prozent. Habe ich die Möglichkeit, die volle Ausbildungsvergütung vor Gericht einzuklagen?

✓✓

Antwort:

Wird ein Tarifvertrag im Geltungsbereich um mehr als 20 Prozent unterschritten, lohnt sich eine Klage auf die volle Tariffhöhe. Dies stellt ein Sachverhalt aus dem Jahr 2012 sehr anschaulich dar:

Das Ausbildungsverhältnis begann am 1. September 2008 und endete mit dem Bestehen der Abschlussprüfung am 7. Februar 2012. Für diesen Zeitraum erhielt der Kläger (Auszubildende) vom Beklagten (Arbeitgeber) insgesamt eine Ausbildungsvergütung in Höhe von 23.222 Euro brutto. Wäre der Kläger nach den Tarifverträgen für die bayerische Metall- und Elektroindustrie vergütet worden, hätte er eine Ausbildungsvergütung in Höhe von 44.480,02 Euro brutto erhalten. Mit Schreiben vom 22. August 2012 forderte der Kläger von dem Beklagten erfolglos die Zahlung weiterer 21.678,02 Euro brutto. Sowohl das Arbeitsgericht Bamberg<sup>14</sup> als auch das LAG Nürnberg<sup>15</sup> als auch das Bundesarbeitsgericht gab der Klage statt.<sup>16</sup> Der Auszubildende erstritt somit eine Aufzahlung auf 100 Prozent der Tariffhöhe im Geltungsbereich seines Ausbildungsverhältnisses, auch wenn der Arbeitgeber selbst nicht tarifgebunden war.

<sup>14</sup> Kammer Coburg, Urt. v. 28.6.2013 – 3 Ca 970/12

<sup>15</sup> LAG Nürnberg, Urt. v. 4.9.2013 – 7 Sa 374/13

<sup>16</sup> BAG, Urt. v. 29.4.2015 – 9 AZR 108/14

# § 37: Berufsschulnote kann ins Abschlusszeugnis

## § 37 Abschlussprüfung

[...]

(3) [...] Auf Antrag des Auszubildenden ist das Ergebnis berufsschulischer Leistungsfeststellungen auf dem Zeugnis auszuweisen. Der Auszubildende hat den Nachweis der berufsschulischen Leistungsfeststellungen dem Antrag beizufügen. [...]

Der § 37 Abs. 3 wurde dahingehend präzisiert, dass die Berufsschulnote auf Antrag des Auszubildenden auf dem Abschlusszeugnis abzubilden ist.

Hier heißt es nun: „Auf Antrag des Auszubildenden ist das Ergebnis berufsschulischer Leistungsfeststellungen auf dem Zeugnis auszuweisen.“ Damit ist klargestellt, dass die Kammer dies zu tun hat und es keinen Ermessensspielraum mehr gibt.



# §§ 39–42: Systemwandel im Prüfungswesen

**Positiv ist, dass die Parität im Prüfungswesen im Kern erhalten bleibt. Weiterhin wird die Transparenz für die Gewerkschaften verbessert, und das Ehrenamt wird mit einem bezahlten Freistellungsanspruch für Prüfer\*innen aufgewertet.**

Problematisch ist zu bewerten, dass „Aufwand und Ertrag“ der neu eingeführten Prüferdelegationen unklar bleiben. Auch dass Multiple-Choice-Aufgaben (gegen jeden qualitativen Anspruch einer Prüfung) aufgewertet werden und sich unter bestimmten Bedingungen der direkten Bewertung durch den Prüfungsausschuss entziehen, ist kritisch.<sup>17</sup>

<sup>17</sup> Die automatisierte Ergebnisfeststellung von Multiple-Choice-Aufgaben ist zukünftig vom Prüfungsausschuss zu übernehmen (gem. § 42 (4)), wenn die Aufgaben von einem paritätisch besetzten Aufgabenerstellungsausschuss erstellt (oder ausgewählt) und die Antwortmöglichkeiten vorab festgelegt worden sind.

Die IG Metall hatte vorgeschlagen, zunächst auf konkrete Änderungen zu verzichten und stattdessen Prüfungsinhalte sowie Prüfungspraxis in den Blick zu nehmen. Mit dem Diskussionspapier „Duale Kompetenzprüfung“ hat der Prüferberaterkreis der IG Metall einen Vorschlag zur Weiterentwicklung der Prüfung gemacht (vgl. Diskussionspapier Duale Kompetenzprüfung, <https://wap.igmetall.de/18128.htm>). Berufliche Handlungskompetenz soll demnach in authentischen beruflichen Situationen festgestellt werden, schriftliche Kompetenzfeststellung könne unter bestimmten Voraussetzungen auch ausbildungsbegleitend an den Berufsschulen erfolgen. Damit kann die Abschlussprüfung den eigentlichen Kern, ob eine ausgebildete Fachkraft in der Lage ist, beruflich kompetent zu handeln, in den Mittelpunkt stellen. Prüfungsausschüsse würden vor allem bei schriftlichen Prüfungen entlastet.

### **§ 39 Prüfungsausschüsse, Prüferdelegationen**

- (1) Für die Durchführung der Abschlussprüfung errichtet die zuständige Stelle Prüfungsausschüsse. Mehrere zuständige Stellen können bei einer von ihnen gemeinsame Prüfungsausschüsse errichten.
- (2) Prüfungsausschüsse oder Prüferdelegationen nach § 42 Absatz 2 nehmen die Prüfungsleistungen ab.
- (3) Prüfungsausschüsse oder Prüferdelegationen nach § 42 Absatz 2 können zur Bewertung einzelner, nicht mündlich zu erbringender Prüfungsleistungen gutachterliche Stellungnahmen Dritter, insbesondere berufsbildender Schulen, einholen. [...]

### **§ 40 Zusammensetzung, Berufung**

- (1) Der Prüfungsausschuss besteht aus mindestens drei Mitgliedern. Die Mitglieder müssen für die Prüfungsgebiete sachkundig und für die Mitwirkung im Prüfungswesen geeignet sein.
- (2) Dem Prüfungsausschuss müssen als Mitglieder Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in gleicher Zahl sowie mindestens eine Lehrkraft einer berufsbildenden Schule angehören. Mindestens zwei Drittel der Gesamtzahl der Mitglieder müssen Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sein. Die Mitglieder haben Stellvertreter oder Stellvertreterinnen.
- (3) Die Mitglieder werden von der zuständigen Stelle längstens für fünf Jahre berufen. Die Beauftragten der Arbeitnehmer werden auf Vorschlag der im Bezirk der zuständigen Stelle bestehenden Gewerkschaften und selbständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung berufen. Die Lehrkraft einer berufsbildenden Schule wird im Einvernehmen mit der Schulaufsichtsbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle berufen. Werden Mitglieder nicht oder nicht in ausreichender Zahl innerhalb einer von der zuständigen Stelle gesetzten angemessenen Frist vorgeschlagen, so beruft die zuständige Stelle insoweit nach pflichtgemäßem Ermessen. Die Mitglieder der Prüfungsausschüsse können nach Anhören der an ihrer Berufung Beteiligten aus wichtigem Grund abberufen werden. Die Sätze 1 bis 5 gelten für die stellvertretenden Mitglieder entsprechend.
- (4) Die zuständige Stelle kann weitere Prüfende für den Einsatz in Prüferdelegationen § 42 Absatz 2 berufen. Die Berufung weiterer Prüfender kann auf bestimmte Prüf- oder Fachgebiete beschränkt werden. Absatz 3 ist entsprechend anzuwenden.
- (5) Die für die Berufung von Prüfungsausschussmitgliedern Vorschlagsberechtigten [i.d.R. ist der DGB gemeint] sind über die Anzahl und die Größe der einzurichtenden Prüfungsausschüsse sowie über die Zahl der von ihnen vorzuschlagenden weiteren Prüfenden zu unterrichten. Die Vorschlagsberechtigten werden von der zuständigen Stelle darüber unterrichtet, welche der von ihnen vorgeschlagenen Mitglieder, Stellvertreter und Stellvertreterinnen sowie weiteren Prüfenden berufen wurden.

- (6) Die Tätigkeit im Prüfungsausschuss oder in einer Prüferdelegation ist ehrenamtlich. Für bare Auslagen und für Zeitversäumnis ist, soweit eine Entschädigung nicht von anderer Seite gewährt wird, eine angemessene Entschädigung zu zahlen, deren Höhe von der zuständigen Stelle mit Genehmigung der obersten Landesbehörde festgesetzt wird. Die Entschädigung für Zeitversäumnis hat mindestens im Umfang von § 16 des Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung zu erfolgen.
- (6a) Prüfende sind von ihrem Arbeitgeber von der Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen, wenn
1. es zur ordnungsgemäßen Durchführung der ihnen durch das Gesetz zugewiesenen Aufgaben erforderlich ist und
  2. wichtige betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. [...]

## **§ 41 Vorsitz, Beschlussfähigkeit, Abstimmung**

[...]

- (2) Der Prüfungsausschuss ist beschlussfähig, wenn zwei Drittel der Mitglieder, mindestens drei, mitwirken. Er beschließt mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme des vorsitzenden Mitglieds den Ausschlag.

## **§ 42 Beschlussfassung, Bewertung der Abschlussprüfung**

- (1) Der Prüfungsausschuss fasst die Beschlüsse über
1. die Noten zur Bewertung einzelner Prüfungsleistungen, die er selbst abgenommen hat,
  2. die Noten zur Bewertung der Prüfung insgesamt sowie
  3. das Bestehen oder Nichtbestehen der Abschlussprüfung.
- (2) Die zuständige Stelle kann im Einvernehmen mit den Mitgliedern des Prüfungsausschusses die Abnahme und abschließende Bewertung von Prüfungsleistungen auf Prüferdelegationen übertragen. Für die Zusammensetzung von Prüferdelegationen und für die Abstimmungen in der Prüferdelegation sind § 40 Absatz 1 und 2 sowie § 41 Absatz 2 entsprechend anzuwenden. Mitglieder von Prüferdelegationen können die Mitglieder des Prüfungsausschusses, deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen sowie weitere Prüfende sein, die durch die zuständige Stelle nach § 40 Absatz 4 berufen worden sind.
- (3) Die zuständige Stelle hat vor Beginn der Prüfung über die Bildung von Prüferdelegationen, über deren Mitglieder sowie über deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen zu entscheiden. Prüfende können Mitglieder mehrerer Prüferdelegationen sein. Sind verschiedene Prüfungsleistungen derart aufeinander bezogen, dass deren Beurteilung nur einheitlich erfolgen kann, so müssen diese Prüfungsleistungen von denselben Prüfenden abgenommen werden.



- (4) Nach § 47 Absatz 2 Satz 2 erstellte oder ausgewählte Antwort-Wahl-Aufgaben können automatisiert ausgewertet werden, wenn das Aufgabenerstellungs- oder Aufgabenauswahlgremium festgelegt hat, welche Antworten als zutreffend anerkannt werden. Die Ergebnisse sind vom Prüfungsausschuss zu übernehmen.
- (5) Der Prüfungsausschuss oder die Prüferdelegation kann einvernehmlich die Abnahme und Bewertung einzelner schriftlicher oder sonstiger Prüfungsleistungen, deren Bewertung unabhängig von der Anwesenheit bei der Erbringung erfolgen kann, so vornehmen, dass zwei seiner oder ihrer Mitglieder die Prüfungsleistungen selbständig und unabhängig bewerten. Weichen die auf der Grundlage des in der Prüfungsordnung vorgesehenen Bewertungsschlüssels erfolgten Bewertungen der beiden Prüfenden um nicht mehr als 10 Prozent der erreichbaren Punkte voneinander ab, so errechnet sich die endgültige Bewertung aus dem Durchschnitt der beiden Bewertungen. Bei einer größeren Abweichung erfolgt die endgültige Bewertung durch ein vorab bestimmtes weiteres Mitglied des Prüfungsausschusses oder der Prüferdelegation. [...]

## **§ 47 Prüfungsordnung**

[...]

- (2) [...] Sie kann vorsehen, dass Prüfungsaufgaben, die überregional oder von einem Aufgabenerstellungsausschuss bei der zuständigen Stelle erstellt oder ausgewählt werden, zu übernehmen sind, sofern diese Aufgaben von Gremien erstellt oder ausgewählt werden, die entsprechend § 40 Abs. 2 zusammengesetzt sind. [...]

## § 40: Informationsrechte – mehr Transparenz für die Gewerkschaften

**In § 40 Abs. 5 werden den Gewerkschaften endlich verbindliche Informationsrechte eingeräumt, um auch adäquat Prüfer\*innen benennen zu können.**

Hier heißt es nun: „Die für die Berufung [...] Vorschlagsberechtigten sind über die Anzahl und die Größe der einzurichtenden Prüfungsausschüsse sowie über die Zahl der von ihnen vorzuschlagenden weiteren Prüfenden zu unterrichten. Die Vorschlagsberechtigten werden von der zuständigen Stelle darüber unterrichtet, welche der von ihnen vorgeschlagenen Mitglieder, Stellvertreter und Stellvertreterinnen sowie weiteren Prüfenden berufen wurden.“

Die operative Ausgestaltung dieses Rechtes muss zwischen den Verantwortlichen in den Gewerkschaften, den Berufsbildungsausschüssen und natürlich den zuständigen Stellen (IHK/HwK) vereinbart werden. Allen Beteiligten ist dabei das von der IG Metall und der IHK Rhein-Hessen in 2015 initiierte Pilotprojekt „Prüfer-Berufung-Online“ als Anregung und Beispiel guter Kooperation empfohlen.

## § 40: Würdigung des Ehrenamts durch bezahlte Freistellung

### **In § 40 Abs. 6 wurden eine Mindestentschädigungshöhe definiert und der ehrenamtliche Charakter der Prüfertätigkeit betont.**

Mit Bezug auf § 16 des Justizentschädigungsgesetzes liegt die aktuelle Mindestentschädigungshöhe bei sechs Euro je Stunde, solange keine Kompensation von „anderer Stelle“ erfolgt. Der Gesetzgeber hat diese Entschädigung explizit nicht als Alternative für die Lohnfortzahlung für Arbeitnehmer\*innen konzipiert, sondern gemäß der Gesetzeserläuterung für „Selbständige, Prüfende ohne Erwerbstätigkeit oder wenn die Prüfertätigkeit in der Freizeit stattfindet“.

### **In § 40 Abs. 6a wird die bezahlte Freistellung final geregelt!**

Der Gesetzgeber setzt damit endlich ein klares Zeichen, dass niemand in der Ausübung seines/ihrer Ehrenamtes behindert oder wegen der Übernahme oder Ausübung des Amtes benachteiligt werden darf.

Im Gesetzestext selbst findet sich zwar nicht explizit der Begriff „Entgeltfortzahlung“ im Zusammenhang mit der Freistellung, aber Prüfende sind von der Erbringung der Arbeitsleistungen freizustellen – und ansonsten weiterzubezahlen. Im Grunde genommen handelt es sich hierbei um eine Frage des § 616 BGB. Dieser regelt, dass Arbeitnehmer\*innen weiterbezahlt werden müssen, wenn sie für nicht erhebliche Zeit durch einen in ihrer Person liegenden Grund ohne ihr Verschulden daran gehindert werden, zur Arbeit zu erscheinen.

Der Freistellungsanspruch kann vertraglich auch nicht ausgeschlossen werden, da die Tätigkeit im öffentlichen Interesse liegt, und somit die Nichtleistung von Arbeit grundsätzlich unverschuldet (vgl. § 323 BGB) ist.

## §§ 39–42: Mehr Flexibilität mit „Delegierten“?

**Der Gesetzgeber hat die sogenannte „Prüferdelegation“ mit dem Ziel geschaffen, Prüfer\*innen flexibler (zum Beispiel über den langen Zeitraum der Gestreckten Abschlussprüfung) und rechtssicherer einsetzen zu können. Ob dies gelingt, entscheidet sich in der Praxis oder gegebenenfalls vor Gerichten.**

Mit den §§ 39–42 wird die Prüferdelegation eingeführt und deren Struktur sowie deren Kompetenzen beschrieben. Dabei entsteht folgendes Bild:

### **Über die Kompetenzen der Delegation wird im Einvernehmen entschieden (gem. §§ 39, 42)**

Ob eine Prüferdelegation zum Einsatz kommt und über welche Kompetenzen sie verfügt, wird vor der jeweiligen Prüfung im Einvernehmen aller Mitglieder des Prüfungsausschusses festgelegt:

- ▶ Sie kann gleichberechtigt zum Prüfungsausschuss Prüfungsleistungen abnehmen und final bewerten.
- ▶ Wie der Prüfungsausschuss kann sie zu einzelnen, nicht-mündlichen Prüfungsleistungen gutachterliche Stellungnahmen Dritter einholen oder „einvernehmlich“ (bei nicht-flüchtigen Prüfungsleistungen<sup>18</sup>) zwei Mitglieder entsenden, die selbstständig und unabhängig die Prüfungsleistung abnehmen und bewerten.

### **Struktur der Prüferdelegation (gem. §§ 40, 42)**

Die zuständige Stelle hat vor Beginn der Prüfung über die Bildung einer Prüferdelegation, deren

Mitglieder sowie über deren Stellvertreter\*innen zu entscheiden. Dabei gilt:

- ▶ Es können Mitglieder des Prüfungsausschusses, deren Stellvertreter\*innen oder weitere Prüfende berufen werden. Diese können auch in mehreren Delegationen aktiv sein.
- ▶ Die Berufung erfolgt analog zu der Logik der Berufung von Prüfungsausschüssen. Damit bleiben die Qualifikation der Prüfenden, die Parität und die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer\*innen gewahrt.
- ▶ Die Berufung kann auf bestimmte Prüf- oder Fachgebiete beschränkt werden. Dies ist auch dafür gedacht, um das Ehrenamt attraktiver für Personen mit wenig Zeitressourcen zu machen.

### **Einschränkung der Flexibilität (gem. §§ 40, 42)**

- ▶ Sind verschiedene Prüfungsleistungen derart aufeinander bezogen, dass deren Beurteilung nur einheitlich erfolgen kann, so müssen diese Prüfungsleistungen von denselben Prüfenden abgenommen werden.

**Die Mitglieder der Prüferdelegation sind in puncto Entschädigungs- und Freistellungsrechte den Mitgliedern des Prüfungsausschusses gleichgestellt.**

<sup>18</sup> Dies sind Prüfungsleistungen, die unabhängig von Ort und Zeit nachvollziehbar und bewertbar sind. Zum Beispiel Prüfstücke und schriftliche Aufgaben.

Frage Prüfungsausschussvorsitzender:  
Unser Gremium würde gerne einzelne Aufgaben  
an die Prüferdelegation abgeben. Muss das  
dokumentiert werden?

✓✓

Antwort:

Ja, doch dafür gibt es noch keine Blaupause. Klar ist, dies ist Aufgabe der zuständigen Stelle  
(IHK/HwK). Sollte das nicht plausibel nachvollziehbar sein, wird jede Prüfung anfechtbar.

✓✓



Frage Prüferin:

Mir widerstrebt es, Aufgaben an eine Prüferdelegation ab-  
zugeben. Kann ich das als einzelne Prüferin verhindern?

✓✓

Antwort:

Ja. Die zuständige Stelle (IHK/HwK) hat zwar die Kompetenz eine Delegation einzurichten.  
Ob sie jedoch zum Einsatz kommt und welche Aufgaben sie bekommt, entscheiden die  
Mitglieder des Prüfungsausschusses im Einvernehmen. Wichtig ist, es geht um das Ein-  
vernehmen der Mitglieder, nicht des Ausschusses. Damit würde das Veto einer Prüferin  
ausreichen.

✓✓

Frage BBA-Mitglied:

Wir haben in unserem Gremium diskutiert, ob auch die Prüferdelegation Stellvertreter braucht, so wie der Prüfungsausschuss?

✓✓

Antwort:

Ja. Zusammensetzung und Benennungs-/Berufungslogik ist für beide Gruppen gleich!

✓✓



Frage Ausbilderin:

Ich bin von einem Kammervertreter angesprochen worden, ob ich bei schriftlichen Prüfungen Aufsicht machen kann. Fällt dies ebenfalls unter Ehrenamtsregelung?

✓✓

Antwort:

Nein, da es sich bei der Aufsicht nicht um eine Prüfertätigkeit handelt. Das heißt, es ist kein Ehrenamt, und es gibt keinen Freistellungsanspruch. Dafür gelten für Aufsichtspersonen die Mindestlohnregelungen.

✓✓

Frage Gewerkschaftssekretär:

Ich bin für die Benennung unserer Prüfer\*innen verantwortlich und froh, dass wir endlich adäquate Informationen erhalten sollen. In welchem Turnus muss uns die zuständige Stelle denn informieren?

√√

Antwort:

In unserem Verständnis des Gesetzes muss die zuständige Stelle den DGB vor jeder Neuberufungsperiode informieren, wie viele Prüfungsausschüsse sie einzurichten gedenkt und wie viele Prüfende sie benötigt. Weiterhin muss sie Euch auf dem Laufenden halten, welche Eurer Benennungen auch final berufen wurden.

Es ist davon auszugehen, dass es eine Vereinbarung zwischen den Dachorganisationen der Kammern und des DGB dazu geben wird. Sobald dies vorliegt werden alle Betroffenen informiert werden.

√√





Frage BBA-Mitglied:

Unsere Kammer hat angekündigt, dass sie die Prüfung einiger Ausbildungsberufe an eine andere Kammer abgibt. Werden unsere ehrenamtlichen Prüfer\*innen von der anderen Kammer weiterbetreut?

√√

Antwort:

Das ist eine Frage des guten Umgangs mit den ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen. Eine gesetzliche Verpflichtung gibt es hierzu aber nicht. Die alleinige Berufungskompetenz liegt bei der zukünftig zuständigen Stelle. Das ergibt sich aus § 39 Abs. 1 BBiG: „Für die Durchführung der Abschlussprüfung errichtet die zuständige Stelle Prüfungsausschüsse. Mehrere zuständige Stellen können bei einer von ihnen gemeinsame Prüfungsausschüsse errichten.“ In Verbindung mit § 40 Abs. 2 BBiG: „Die Mitglieder werden von der zuständigen Stelle längstens für fünf Jahre berufen.“

√√



Frage Prüferin:

Ich bin hauptberufliche Ausbilderin und seit Jahren ehrenamtliche Prüferin. Mein Betrieb hat mir bereits deutlich gemacht, dass er mich zwar weiter für die Prüfung freistellt, aber ohne Lohnfortzahlung. Was kann ich tun?

✓✓

Antwort:

Bereits 1991 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass Prüfende für die Prüfertätigkeit vom Arbeitgeber unter Fortzahlung der Bezüge freizustellen sind.

Weigert sich der Arbeitgeber weiterhin, bietet sich eine individuelle Rechtsberatung der IG Metall an. Hier können wir im Detail Deinen Arbeitsvertrag, die betrieblichen Vereinbarungen und den geltenden Tarifvertrag prüfen.

✓✓





Frage Betriebsrat:

Der Arbeitgeber hat bereits angekündigt, keine Kolleginnen und Kollegen mehr als Prüfer freizustellen. Kann er das tatsächlich durchsetzen?

√√

Antwort:

Eine „Nichtfreistellung“ bedarf einer Begründung durch den Arbeitgeber. Nach § 40 Abs. 6a BBiG müssten der Freistellung „wichtige betriebliche Gründe“ entgegenstehen.

Was ist unter „wichtigen betrieblichen Gründen“ zu verstehen? Hier lohnt sich ein Blick in die Rechtsprechung zum § 37 Abs. 6 BetrVG, welcher den Schulungsanspruch von Betriebsräten normiert. Auch hier dürfen keine „betrieblichen Notwendigkeiten“ entgegenstehen. Diese wären zum Beispiel gegeben, wenn die Teilnahme den Betriebsablauf beeinträchtigen würde und dem Arbeitgeber daraus ein finanzieller Schaden entsteht. Die Maßstäbe, die dazu angelegt werden, sind jedoch sehr streng. Eine Nichtfreistellung aus wichtigen betrieblichen Gründen ist somit schwer durchsetzbar, zumal die Termine im Rahmen eines längeren zeitlichen Horizontes bekanntgegeben werden und der Arbeitgeber dementsprechend auf die geplante Abwesenheit reagieren könnte.

√√

# § 76: Auslandsaufenthalte – einfacher und länger

## § 76 Überwachung, Beratung

[...]

(3) Die Durchführung von Auslandsaufenthalten nach § 2 Abs. 3 überwacht und fördert die zuständige Stelle in geeigneter Weise. Beträgt die Dauer eines Ausbildungsabschnitts im Ausland mehr als acht Wochen, ist hierfür ein mit der zuständigen Stelle abgestimmter Plan erforderlich. [...]

Wer einen Teil seiner Ausbildung im Ausland verbringen will, kann dies nun bis zu acht Wochen unbürokratisch tun.

Gemäß § 76 Abs. 3 wird erst bei Aufenthalten, die länger als acht Wochen andauern, ein mit der Kammer abgestimmter Ausbildungsplan notwendig.

Die Schattenseiten der Reform

# Duales Studium – mangelhafte Regelungen

**Die Praxisphasen des dualen Studiums wurden nicht in das BBiG aufgenommen. Damit wird es zunächst für die mehr als 100.000 dual Studierenden keine Verbesserungen hinsichtlich der Qualität der betrieblichen Praxisphasen sowie der sozial- und arbeitsvertraglichen Bedingungen geben.**

Wir verdeutlichen den Status quo nochmals anhand dreier beispielhafter Szenarien:

Sina hat Glück. Sie studiert in einem ausbildungsintegrierten Format an einer Hochschule, die den Betrieben vorschreibt, den „Ausbildungs- und Studienvertrag“ mit den Studierenden über die komplette Studienzeit abzuschließen. Geregelt sind Urlaubstage, Freistellung für Prüfungen etc.

Devin hingegen trägt das Los der meisten Studierenden in ausbildungsintegrierten Formaten. Er

jongliert mit drei Lernorten und muss die Fahrtkosten selber bezahlen. Sein Ausbildungsvertrag endet mit dem Bestehen der Facharbeiterprüfung. Danach gilt mit demselben Betrieb ein Praktikantenvertrag, denn das ist von der Hochschule so empfohlen. Es gibt zwar eine minimale Vergütung, doch diese bemisst sich lediglich an den Zeiten im Betrieb. Urlaub ist nicht geregelt und eine verlässliche Übernahme weit weg.

Sophia studiert in einem praxisintegrierten Format. Sie hat über die Studienzeit einen Praktikantenvertrag mit dem Betrieb. Hier sind eine geringe Vergütung und ein paar Tage Freistellung geregelt. Klar formuliert sind dagegen Rückzahlungspflichten für den Fall, dass sie kündigt. Einen Bezug der Praxisphase zu Lehrinhalten an der Hochschule ist für sie kaum erkennbar. Zumal sie keinen betrieblichen Studienplan oder klar benannte bzw. aus ihrer Perspektive kompetente Betreuer hat. Die meiste Zeit im Betrieb übernimmt sie Aufgaben anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie hat sich schon an die JAV gewandt, doch der sind die Hände gebunden, da es noch keine verbindliche Vorgabe zu den Lehrinhalten im Betrieb gibt.

Allen gemein ist, dass die Qualitätskriterien von den Hochschulen vorgegeben sind und auch von diesen geprüft werden (müssten). Zum Vergleich: Im Bereich der dualen Ausbildung ist dies hoheitliche Aufgabe der zuständigen Stelle (IHK/HwK) und unter der Kontrolle der paritätisch besetzten Berufsbildungsausschüsse.

## Nach der Reform ist vor der Reform

Trotz des Widerstandes von Seiten der Arbeitgeber konnte ein Entschließungsantrag des Bundestages erwirkt werden, der eine wissenschaftliche Untersuchung zum Regelungsbedarf der dualen Studiengänge vorsieht. Diese Untersuchung soll die Basis für eine gemeinsame Empfehlung des

BIBB Hauptausschusses und der Kultusministerkonferenz sein, die bis Frühjahr 2022 abzugeben ist. Die IG Metall wird sich durch ihre Vertreter\*innen im BIBB Hauptausschuss weiterhin für eine gesetzliche Rahmung des dualen Studiums einsetzen.

## Wir bleiben weiter am Ball!

### Enquete-Kommission „Berufliche Bildung“

Das Gremium des Bundestages soll eine Strategie für die Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung formulieren und aufzeigen, wie die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung in Zeiten des digitalen Wandels gestärkt werden kann.

Aktuell ist vorgesehen, dass sich die Projektgruppe „Weiterbildung, duales Studium und lebensbegleitendes Lernen“ mit dem Thema beschäftigt. Die IG Metall ist mit unserer Kollegin Angela Kennecke (Betriebsrätin bei Airbus) als Sachverständige vertreten.

» mehr auf [wap.igmetall.de](http://wap.igmetall.de) | Suche „Enquete“

### Hebel durch Akkreditierung

„Ein Studiengang darf als „dual“ bezeichnet und beworben werden, wenn die Lernorte (mindestens Hochschule/Berufsakademie und Betrieb) systematisch sowohl inhaltlich als auch

organisatorisch und vertraglich miteinander verzahnt sind.“ So die Rechtsbegründung in der Musterrechtsverordnung zum Akkreditierungsstaatsvertrag.

Ohne den Einsatz der IG Metall würde es diese Rechtsgrundlage heute nicht geben. Im Akkreditierungsrat setzt sie sich mit zwei Mitgliedern für die Durchsetzung der Rechtsgrundlage ein und sorgt damit für ein Mindestmaß an qualitativen Standards für die Praxisphasen.

» [www.akkreditierungsrat.de](http://www.akkreditierungsrat.de)

### ORGANiCE – 2020 startet die IG Metall Jugend ihre neue Kampagne ORGANiCE

Gemeinsam mit Dir verbessern wir die Lebens- und Arbeitsbedingungen der jungen Generation. Unser erstes Ziel ist, tarifvertragliche Regelungen für dual Studierende zu erreichen!

Jetzt anmelden und mitmachen:

» [organice.net](http://organice.net)

# § 5 Ausbildungsordnung: Modularisierung durch die Hintertür?!

## § 5 Ausbildungsordnung

[...]

(2) Die Ausbildungsordnung kann vorsehen,

1. dass die Berufsausbildung in sachlich und zeitlich besonders gegliederten, aufeinander aufbauenden Stufen erfolgt; nach den einzelnen Stufen soll ein Ausbildungsabschluss vorgesehen werden, der sowohl zu einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne des § 1 Abs. 3 befähigt als auch die Fortsetzung der Berufsausbildung in weiteren Stufen ermöglicht (Stufenausbildung),
2. dass die Abschlussprüfung in zwei zeitlich auseinander fallenden Teilen durchgeführt wird,
  - 2a. dass im Falle einer Regelung nach Nummer 2 bei nicht bestandener Abschlussprüfung in einem drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf, der auf einem zweijährigen Ausbildungsberuf aufbaut, der Abschluss des zweijährigen Ausbildungsberufs erworben wird, sofern im ersten Teil der Abschlussprüfung mindestens ausreichende Prüfungsleistungen erbracht worden sind,
  - 2b. dass Auszubildende bei erfolgreichem Abschluss eines zweijährigen Ausbildungsberufs vom ersten Teil der Abschlussprüfung oder einer Zwischenprüfung eines darauf aufbauenden drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufes befreit sind,
3. dass abweichend von § 4 Abs. 4 die Berufsausbildung in diesem Ausbildungsberuf unter Anrechnung der bereits zurückgelegten Ausbildungszeit fortgesetzt werden kann, wenn die Vertragsparteien dies vereinbaren,
4. dass auf die Dauer der durch die Ausbildungsordnung geregelten Berufsausbildung die Dauer einer anderen abgeschlossenen Berufsausbildung ganz oder teilweise anzurechnen ist, [...]

Im Fall des Satzes 1 Nummer 2a bedarf es eines Antrags der Auszubildenden.

Im Fall des Satzes 1 Nummer 4 bedarf es der Vereinbarung der Vertragsparteien.

Im Rahmen der Ordnungsverfahren soll stets geprüft werden, ob Regelungen nach Nummer 1, 2, 2a, 2b und 4 sinnvoll und möglich sind.

§ 5 legt fest, was in Ausbildungsordnungen geregelt werden kann. Durch Ergänzungen eröffnet der Gesetzgeber nun die Möglichkeit, drei- bis dreieinhalbjährige Berufe auf zweijährige aufzubauen.

**WICHTIG:** Diese Regelung gilt nur für Ausbildungsberufe, die entsprechend dieser Möglichkeit neu verordnet werden und hat auf bestehende Ausbildungsberufe keine Auswirkung!

Neu ist in diesem Zusammenhang, dass diese Stufung über die gestreckte Abschlussprüfung miteinander verbunden werden kann.

### **Vorteil für einen verschwindend kleinen Teil der Azubis<sup>19</sup>**

Das heißt, in zukünftigen Ausbildungsordnungen wäre es möglich, aus der Abschlussprüfung im zweijährigen Ausbildungsberuf die Abschlussprüfung Teil 1 des dreijährigen Ausbildungsberufs zu machen. Konkret bedeutet das:

#### **► Rückfalloption auf Antrag der Auszubildenden**

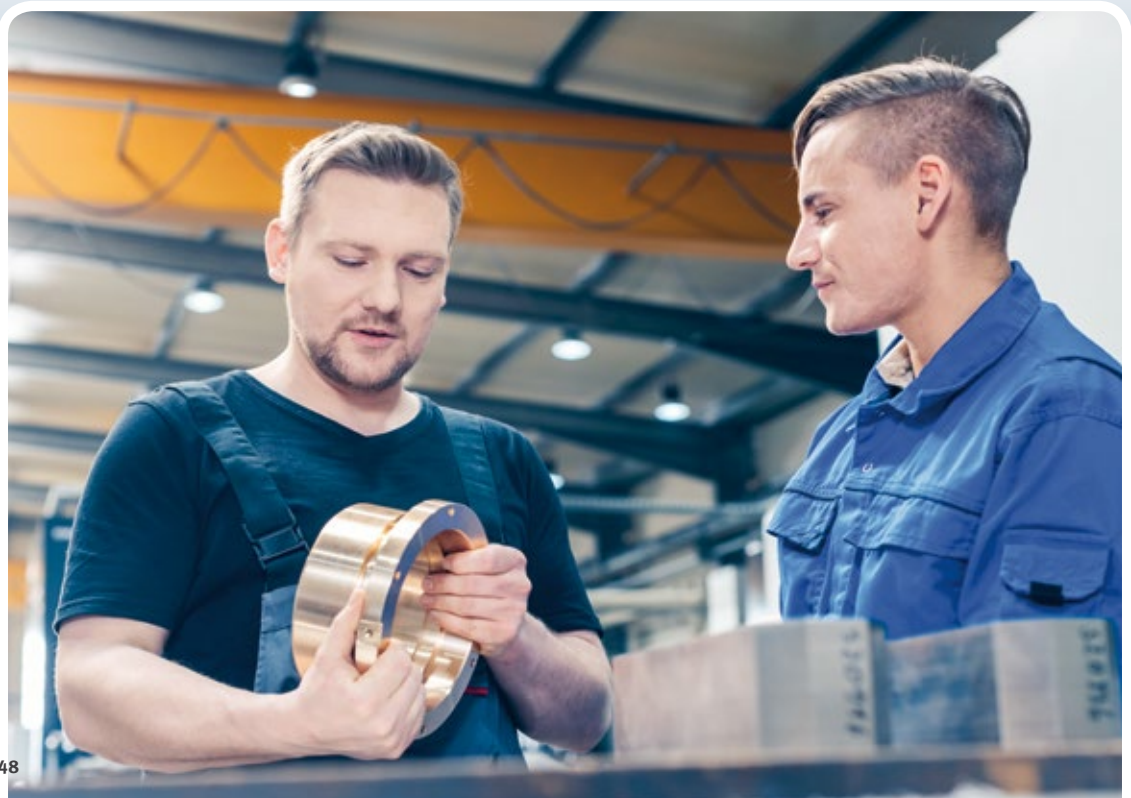
Hat ein Auszubildender einen Ausbildungsvertrag in einem entsprechenden

drei- bis dreieinhalbjährigen Beruf und besteht die Teil-1-Prüfung mit mindestens „ausreichend“, fällt aber aufgrund der Teil-2-Prüfung durch, kann ein Auszubildender beantragen, dass der zweijährige Abschluss anerkannt wird.

#### **► Befreiung von Prüfungsleistungen**

Besteht ein Auszubildender seine Abschlussprüfung in einem entsprechenden zweijährigen Beruf und setzt seine Ausbildung in einem drei- bis dreieinhalbjährigen fort, kann auf Antrag des Auszubildenden eine Befreiung von Teil-1- bzw. der Zwischenprüfung erfolgen.

<sup>19</sup> Laut BIBB-Datenreport 2017 liegt der Anteil der Auszubildenden, die abschließend ihre Prüfung nicht bestanden haben, bei 0,5 Prozent (Industrie & Handel) bzw. 0,8 Prozent (Handwerk).



## Risiko für sehr viele!

Der Druck durch Arbeitgeber und Ministerium, gestufte Modelle umzusetzen, wird kommen. Das Risiko solcher Modelle liegt in den betrieblichen Konsequenzen. Es ist zu erwarten, dass Arbeitgeber dies nutzen, um

- ▶ eine Zwei-Klassen-Ausbildung zu etablieren, also Auszubildende in der Ausbildung zu selektieren;
- ▶ Druck auf das Tarifgefüge auszuüben, indem einfache Arbeitszuschnitte mit geringerer Bezahlung eingeführt werden.

Um dieses Gefahrenpotenzial für unsere Ausbildungsberufe abzuwenden und anderen Branchen (zum Beispiel Bau und Einzelhandel) eigene Gestaltungsmöglichkeiten zu gewähren, hatte die IG Metall vorgeschlagen, das sogenannte Konsensprinzip gesetzlich zu verankern.

Konsens bedeutet in diesem Fall, dass sich die Sozialpartner bei Fragen der beruflichen Aus- und Fortbildung auf einen gemeinsamen Vorschlag einigen müssen. Gegen den Willen eines der beiden Partner darf nichts verordnet werden. Dieses Konsensprinzip ist allerdings bisher nicht rechtlich verankert. In der Vergangenheit gab es eine Phase, in der die Arbeitgeberseite von dieser bewährten Arbeitsweise abgewichen ist. Die Folge war eine Expansion der zweijährigen Berufe. Darunter litt das Gesamtsystem: Denn Berufe, die gegen den Widerstand der Gewerkschaften erlassen wurden, finden weniger Zustimmung in der Arbeitswelt. Deshalb ist eine rechtliche Verankerung des Konsensprinzips sinnvoll und schafft eine verlässliche Grundlage für eine gleichberechtigte Zusammenarbeit.

## Kleine Veränderungen beim Durchstieg

Auch beim Durchstieg von zwei- in dreijährige Ausbildungen gab es eine kleine Veränderung im Gesetzestext mit großer Wirkung. Bisher war im BBiG geregelt, dass die Dauer einer vorherigen erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung auf die Ausbildungsdauer angerechnet werden kann. Das Wort „kann“ überließ der zuständigen Stelle einen Bewertungsspielraum, ob sie die Anerkennung zulässt oder nicht. Diesen Ermessensspielraum gibt es nun nicht mehr.

Die zuständige Stelle hat auf einen gemeinsamen Antrag von Arbeitgeber und Auszubildenden die Anerkennung umzusetzen. De facto bleibt die Entscheidung über die Frage, ob nach erfolgreichem Abschluss einer zweijährigen Berufsausbildung in eine dreijährige Berufsausbildung durchgestiegen werden kann, also beim Arbeitgeber. Stimmt er einem solchen Antrag nicht zu, hat der oder die Auszubildende keine Handhabe.

Die IG Metall fordert weiterhin ein Recht des Auszubildenden auf Durchstieg von einer zwei- in eine dreijährige Ausbildung.



Frage Mitglied Jugendausschuss:

Wenn es die Möglichkeit gibt, wird unser Arbeitgeber die Zahl der zweijährigen Berufsabschlüsse im Betrieb bestimmt steigern wollen. Kann der Arbeitgeber darauf bestehen, dass der Auszubildende den zweijährigen Abschluss nimmt, wenn er einmal durch die Prüfung gefallen ist?

√√

Antwort:

Rein juristisch betrachtet nicht. Die sogenannte „Rückfalloption“ greift nur, wenn der Auszubildende dies selbst beantragt. Und er kann weiterhin die Abschlussprüfung bei Nichtbestehen weitere zweimal versuchen. Wir wissen jedoch alle, was im Betrieb für Druck ausgeübt werden kann. Daher sollten die JAV und der Betriebsrat hier ein Auge darauf haben. Doch noch ist es nicht soweit, denn im Bereich der IG Metall gibt es keinen Ausbildungsberuf, für den dies möglich wäre.

√√



Die blinden Flecken

# Übernahmeregelungen spielen keine Rolle

**Die IG Metall hat zur Förderung berufsbiografischer Planungssicherheit eine dreimonatige Ankündigungsfrist bei Nicht-Übernahme von Auszubildenden und dual Studierenden gefordert. Ohne eine solche Frist kann der Arbeitgeber Auszubildende und dual Studierende bis zum letzten Tag ihrer Ausbildung über ihre Weiterbeschäftigung im Ungewissen lassen. Das beraubt junge Menschen jeglicher Möglichkeit, sich rechtzeitig vor Ausbildungsende adäquat zu orientieren.**

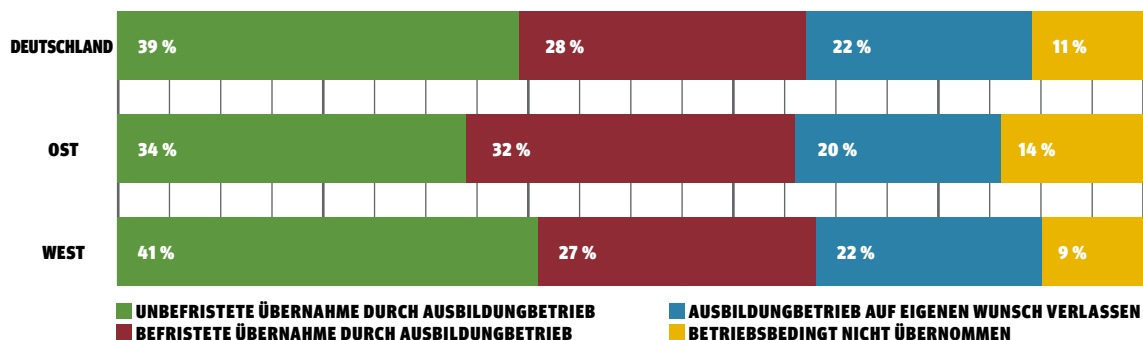
Die Relevanz dieser Forderung, wird durch einen Blick in einschlägige Statistiken ersichtlich: Laut dem Bundesinstitut für Berufsbildung führen bundesweit nur 39 Prozent der Auszubildenden in eine unbefristete Übernahme.<sup>20</sup>

Der DGB-Ausbildungsreport 2019 belegt zusätzlich, dass bereits während der Ausbildung eine

große Unsicherheit in Bezug auf die Übernahmeperspektive herrscht. 39,4 Prozent der Auszubildenden hatten auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch keinerlei Informationen zu ihrer beruflichen Perspektive im Betrieb.<sup>22</sup> Vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftemangels sind dies völlig unbefriedigende Ergebnisse. Wer an die Qualität der eigenen Ausbildungsleistung glaubt, sollte kein Problem damit haben, jungen Menschen eine Perspektive aufzeigen zu können.

Für die Betroffenen hat dies weitreichende Folgen. Im Durchschnitt sind sie nach dem Ende einer dreijährigen Ausbildung 22,5 Jahre alt.<sup>23</sup> Ohne eine klare Perspektive müssen sie persönliche Planungsschritte (z. B. Familiengründung) auf Eis legen und sind gegebenenfalls genötigt, übergangsweise prekäre Beschäftigungsverhältnisse anzunehmen, um ihren Lebensunterhalt sichern zu können.

## ÜBERNAHMEQUOTEN VON AUSZUBILDENDEN<sup>21</sup>



20 BIBB (2015): Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 44. Jahrgang, Heft 5/2015, S. 4  
21 Ebd., eigene Darstellung (rundungsbedingte Abweichung)

22 DGB-Jugend (2019): Ausbildungsreport 2019. S. 43  
[www.dgb.de/presse/++co++beb7c8f0-8d8b-11e7-a3f4-525400e5a74a](http://www.dgb.de/presse/++co++beb7c8f0-8d8b-11e7-a3f4-525400e5a74a), Abruf am 22.10.2018

23 Bundesinstitut für Berufsbildung (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. S. 183 ([www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb\\_datenreport\\_2019.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2019.pdf)), Abruf: 31.01.2020

# Qualität der Ausbildung

Die IG Metall fordert seit Langem die Umsetzung wichtiger qualitativer Aspekte innerhalb der betrieblichen Ausbildung ein. Leider hat die Bundesregierung auch in dieser Novellierungsrunde nicht genug Rückgrat, um über kosmetische Veränderungen hinauszukommen. Die beiden wesentlichen Forderungen noch einmal im Überblick:

## **Betriebliche Ausbildungspläne verbindlich im BBiG verankern**

Wir sind davon überzeugt, dass eine qualitativ hochwertige Ausbildung nur dann möglich ist, wenn die Ausbildungsrahmenpläne konsequent an die betriebliche Realität angepasst und in betriebliche Ausbildungspläne überführt werden. Sie sind den Auszubildenden mit dem Ausbildungsvertrag auszuhändigen und bilden ein unverzichtbares Instrument zur Ausbildungsplanung, Kontrolle und Reflexion. Laut dem DGB-Ausbildungsreport geben jedoch mehr als ein Drittel der Auszubildenden an, keinen Plan vorliegen zu haben.<sup>24</sup> Im Bereich der dualen Studiengänge fehlen hier bisher jegliche Regelungen.

## **Bildungspersonal stärken: Ausbildereignungsverordnung (AEVO) muss rechtlicher Mindeststandard sein, genauso wie ein Rechtsanspruch auf Weiterbildung**

Dem Ausbildungspersonal in den Betrieben fällt naturgemäß eine Schlüsselrolle in der persönlichen und beruflichen Entwicklung unserer jungen Kolleginnen und Kollegen zu! Gerade in Zeiten weitreichender Transformationsprozesse in der Arbeitswelt und wachsender Heterogenität unter Auszubildenden ist die Möglichkeit, sich selbst weiterbilden zu können, wichtiger denn je.

Die eigene Ausbildung fit zu halten, zum Beispiel für „Industrie 4.0“, bedeutet weitaus mehr als den Umgang mit neuen Medien zu vermitteln. Es geht darum, Wege aufzuzeigen, wie mit Komplexität umgegangen werden kann. Auch das Erarbeiten systematischer Sachverhalte und eigenständiges Lernen sollten gefördert werden. Hierzu zählt das Lernen in Projekten und in den Fachbereichen, also eingebettet in den Prozess der Arbeit. All das fördert Kommunikation und Kooperation. Dafür braucht das Ausbildungspersonal neben Methodenkompetenz und einem entsprechenden Rollenverständnis (Lernprozessbegleiter/Coach) insbesondere auch ausreichende Ressourcen, wie umfassende Weiterbildungsmöglichkeiten. Fehlen diese, sinken die Ausbildungsqualität und die eigene Arbeitszufriedenheit.<sup>25</sup>

24 DGB-Jugend (2019): Ausbildungsreport 2019, S. 21, [www.dgb.de/presse/++co++beb7c8f0-8d8b-11e7-a3f4-525400e5a74a](http://www.dgb.de/presse/++co++beb7c8f0-8d8b-11e7-a3f4-525400e5a74a), Abruf am 22.10.2018

25 IG Metall Vorstand (2016), Berufsbildung 4.0: Lernen im digitalen Wandel – Fünf Betriebe zeigen ihre Praxis, S. 7 ff., Quelle: [https://wap.igmetall.de/docs\\_Lernen\\_im\\_digitalen\\_Wandel\\_web\\_507d78fbd67e7168ade06052851d615e0ffe0732.pdf](https://wap.igmetall.de/docs_Lernen_im_digitalen_Wandel_web_507d78fbd67e7168ade06052851d615e0ffe0732.pdf), Abruf am 22.10.2018

In der betrieblichen Realität wird die Ausbildungsverantwortung auf eine Vielzahl von Beschäftigten verteilt. Ca. 700.000 Fachkräfte wirken neben ihrer eigentlichen Tätigkeit in der beruflichen Ausbildung mit.<sup>26</sup> Diese Kolleginnen und Kollegen müssen parallel zum alltäglichen Arbeitsdruck Lehr- und Lernprozesse gestalten und begleiten. Dies führt zwangsläufig zu Ziel- und Zeitkonflikten<sup>27</sup>, unter denen nicht nur die Ausbildungsqualität, sondern langfristig auch die eigene Gesundheit leidet. Daher muss die Rolle dieser ausbildenden Fachkräfte gestärkt werden, sie brauchen einen Rechtsanspruch auf eine

berufspädagogische Grundqualifikation, wie zum Beispiel durch die Ausbildereignungsverordnung.

Fehlt es den Betrieben an qualifiziertem Ausbildungspersonal, leidet zwangsläufig die Ausbildungsqualität, und die Abbruchzahlen steigen. Dies belegt auch eine Studie, die Betriebe mit qualifiziertem Ausbildungspersonal und ohne miteinander vergleicht. Möglich wurde die Studie, da die Politik die AEVO als Voraussetzung einer Ausbildungstätigkeit zwischen 2003 und 2009 ausgesetzt hatte.<sup>28</sup>

26 10 Thesen zum beruflichen Ausbildungspersonal – BILANZ und PERSPEKTIVEN – initiiert vom e. V. Christiani – Technisches Institut für Aus- und Weiterbildung, TNet Deutschland sowie GeBiFo Berlin, 2008, Quelle: <https://docplayer.org/15931998-10-thesen-zum-beruflichen-ausbildungspersonal-bilanz-und-perspektiven.html>, Abruf am 24.10.2018

27 Bahl, Anke, et al.: Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung (SIAP), Abschlussbericht, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 2012. S. 20, Quelle: [https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb\\_22301.pdf](https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_22301.pdf), Abruf am 22.12.2018

28 Ulmer, P., et al.: Wirkungsanalyse der Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)-Abschlussbericht, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 2008, S. 4, Quelle: [https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb\\_30553.pdf](https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_30553.pdf), Abruf am 22.10.2018

# §§ 53 a–d Höherqualifizierende Berufsbildung in drei Stufen

## § 53 a Fortbildungsstufen

- (1) Die Fortbildungsstufen der höherqualifizierenden Berufsbildung
1. sind als erste Fortbildungsstufe der Geprüfte Berufsspezialist und die Geprüfte Berufsspezialistin,
  2. als zweite Fortbildungsstufe der Bachelor Professional und
  3. als dritte Fortbildungsstufe der Master Professional
- (2) Jede Fortbildungsordnung, die eine höherqualifizierende Berufsbildung der ersten Fortbildungsstufe regelt, soll auf einen Abschluss der zweiten Fortbildungsstufe hinführen.

§ 53 b Geprüfter Berufsspezialist und Geprüfte Berufsspezialistin [...]

§ 53 c Bachelor Professional [...]

§ 53 d Master Professional [...]

Die berufliche Aufstiegsfortbildung wird in § 53 zur höherqualifizierenden Berufsbildung mit drei neuen Bezeichnungen für die Fortbildungsstufen: Geprüfte/r Berufsspezialist/in, Bachelor Professional, Master Professional. Diesen können aber „weitere Abschlussbezeichnungen“ (zum Beispiel Industriemeister Metall) vorangestellt werden. Dies soll national sowie international für mehr Transparenz, Anerkennung und Attraktivität sorgen. Ebenfalls neu im BBiG ist der eigenständige

Bereich der Anpassungsfortbildung. Qualitativ verändert hat sich jedoch nichts.

Die IG Metall hatte vorgeschlagen Fortbildungspläne gesetzlich zu verankern, damit Fortbildungsinteressierte und Bildungsanbieter eine Orientierung hinsichtlich der Qualität der Bildungsangebote bekommen. Der Gesetzgeber hat hier allerdings nur auf Titelkosmetik gesetzt.

## Der Spezialist darf keine Sackgasse sein!

In § 53a Abs. 2 BBiG wird zum Schutz der Lernenden festgelegt, dass jeder Abschluss auf dieser Stufe zu einem Abschluss auf der Ebene des „Bachelor Professional“ führen soll.

Der Gesetzgeber sieht damit den Spezialisten als ersten Schritt auf einem weiteren Bildungsweg. Es muss jedoch nicht jedem Bachelor Professional ein eigenständiges Spezialistenprofil vorweggehen. Dies macht nur Sinn, wenn es entsprechende Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt gibt.

## Lernumfang wird erstmalig definiert

Der Gesetzgeber geht davon aus, dass der Erwerb von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten einen entsprechenden zeitlichen Mindestlernumfang erfordert.

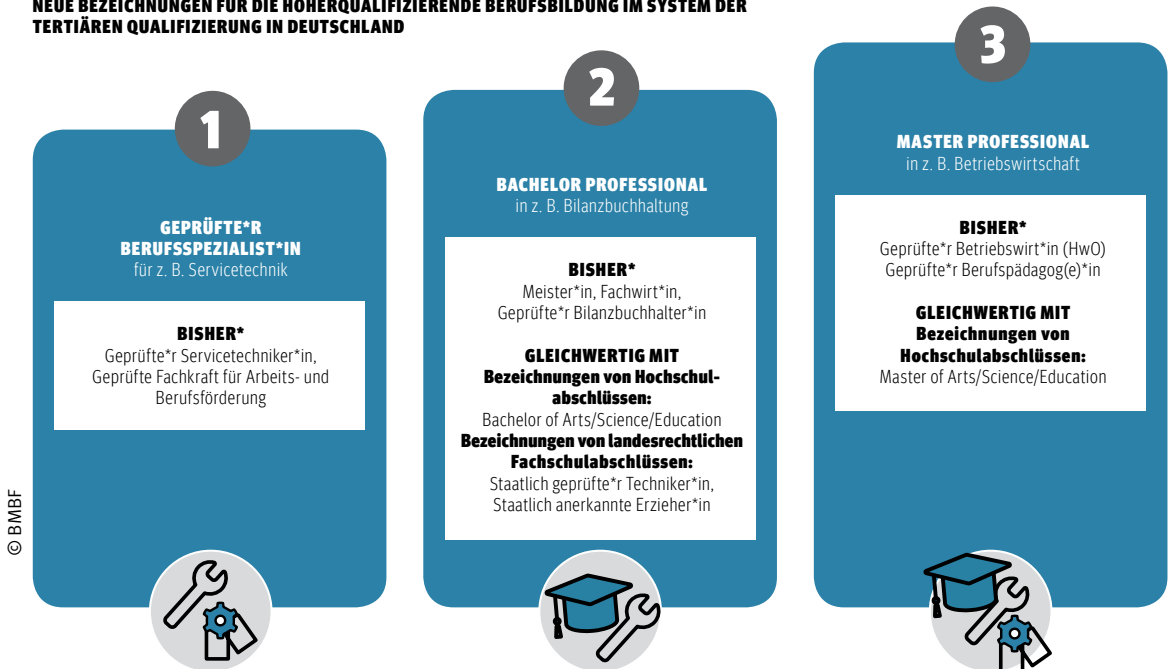
Eine Differenzierung zwischen Unterricht und Selbstlernen oder Praxis ist hierbei nicht vorgesehen:

- ▶ 400 Stunden für den Berufsspezialisten
- ▶ 1.200 Stunden für den Bachelor Professional
- ▶ 1.600 Stunden für den Master Professional

Welche Relevanz diese Stundenvorgaben in der Praxis haben werden, bleibt vollkommen unklar. Besser wären auch hier orientierende Fortbildungspläne gewesen.

## NOVELLIERUNG DES BERUFSBILDUNGSGESETZES (BBiG)

### NEUE BEZEICHNUNGEN FÜR DIE HÖHERQUALIFIZIERENDE BERUFSBILDUNG IM SYSTEM DER TERTIÄREN QUALIFIZIERUNG IN DEUTSCHLAND



\* Der Meistertitel nach der Handwerksordnung bleibt erhalten und wird durch die neuen Bezeichnungen ergänzt. Im Übrigen entscheidet der Ordnungsgeber im Dialog mit den Sozialpartnern, ob die neue Bezeichnung einer bestehenden Bezeichnung beigelegt wird oder diese ersetzt.



Frage BBA-Mitglied:

Darf sich ein aktueller Meister (Abschluss erworben 2014) heute Bachelor Professional nennen?

Antwort:

Das ergibt sich aus den jeweiligen Ordnungen für den Meisterberuf. Siehe zum Beispiel § 51 Handwerksordnung:

### **§ 51 Meistertitel in Verbindung mit einem zulassungspflichtigen Handwerk**

- (1) Die Ausbildungsbezeichnung Meister\*in in Verbindung mit einem zulassungspflichtigen Handwerk oder in Verbindung mit einer anderen Ausbildungsbezeichnung, die auf eine Tätigkeit in einem oder mehreren zulassungspflichtigen Handwerken hinweist, darf nur führen, wer für dieses zulassungspflichtige Handwerk oder für diese zulassungspflichtigen Handwerke die Meisterprüfung bestanden hat.
- (2) Wer eine Ausbildungsbezeichnung nach Absatz 1 führen darf, darf zusätzlich die Bezeichnung „Bachelor Professional\*in“ unter Angabe des Handwerks führen, für das er eine Ausbildungsbezeichnung nach Absatz 1 zu führen berechtigt ist.

Ist die jeweilige Rechtsgrundlage zum Führen des Titels bereits angepasst, so darf man sich zusätzlich Bachelor Professional nennen.

Führt man den Titel ohne eine Rechtsgrundlage, so stellt dies eine Ordnungswidrigkeit § 101 Abs. 2 Nr. 9 BBiG dar und wird mit einer Geldbuße von bis zu 1.000 Euro geahndet.

Zum Nachlesen

# **Das neue Berufsbildungsgesetz (BBiG)**

[www.bmbf.de/upload\\_filestore/pub/Das\\_neue\\_Berufsbildungsgesetz\\_BBIG.pdf](http://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Das_neue_Berufsbildungsgesetz_BBIG.pdf)



## HERAUSGEBER

IG Metall Vorstand  
Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik  
Ressort Junge IG Metall  
Wilhelm-Leuschner-Str. 79  
60329 Frankfurt am Main  
[www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)

## REDAKTION

Timo Gayer, Florian Stenzel, Matti Riedlinger

## GESTALTUNG

Werbeagentur Zimmermann GmbH  
[www.zplusz.de](http://www.zplusz.de)

## BILDER

Cover, S. 20, 22, 26, 27, 42: Jacob Lund – stock.adobe.com, S. 5 – Alexander Paul Englert, S. 7, 29, 43 – contrastwerkstatt, S. 12-13, 50 – .shock, S. 15 – Robert Kneschke, S. 16 – pressmaster, S. 21, 48 – Kzenon, S. 25, 28, 41 – goodluz, S. 30 – Gajus, S. 38 – StockRocket, S. 39 – Flamingo Images, S. 40 – Oleksandr Bedenyuk, S. 56 – Wave-breakMediaMicro – stock.adobe.com

## DRUCK

Dierichs Druck+Media GmbH & Co. KG

März 2020

Produktnummer: 46629-88604

## BERUFSBILDUNGSPORTAL

[www.wap.igmetall.de](http://www.wap.igmetall.de)

IG Metall Jugend

[www.organice.net](http://www.organice.net)

