



Clearingstelle Mittelstand des  
Landes NRW bei IHK NRW



# **Stellungnahme**

**der Clearingstelle Mittelstand zu**

**Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung**

**für das Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen**

Düsseldorf, 27. Mai 2019

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung .....</b>	<b>3</b>
1.1. Ausgangslage .....	3
1.2. Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung.....	3
1.3. Vorgehen der Clearingstelle Mittelstand .....	4
<b>2. Stellungnahmen der Beteiligten .....</b>	<b>5</b>
2.1. Grundsätzliche Positionen der Beteiligten .....	5
2.2. Relevante Einzelregelungen.....	6
§ 5 Abs. 2 Ausbildungsordnung.....	6
§ 7 a Teilzeitberufsausbildung.....	7
§ 17 Mindestausbildungsvergütung .....	7
§§ 37 Abs. 3 Abschlussprüfung .....	9
§§ 39-42 Prüfungswesen .....	10
§§ 53 ff BBiG u. §§ 42 ff HwO – Fortbildungsordnungen der höherqualifizierenden .. Berufsbildung .....	13
§ 53 e Anpassungsfortbildungsordnungen .....	16
§ 56 Fortbildungsprüfungen.....	16
§§ 84 ff. Berufsbildungsforschung, Planung und Statistik .....	17
Hinweise zum Thema Jugendarbeitsschutz .....	17
Hinweise zur Digitalisierung und Wirtschaft 4.0 .....	18
Weitere Regelungsvorschläge.....	18
<b>3. Votum .....</b>	<b>19</b>

## 1. Einleitung

### 1.1. Ausgangslage

Die Bundesregierung hat den Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung vorgelegt. Sie verfolgt damit das Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität der dualen beruflichen Bildung bei potentiellen Auszubildenden und Betrieben gleichermaßen zu steigern.

Vor dem Hintergrund der allgemeinen demographischen Entwicklung sowie des sich weiter verstärkenden Mangels an beruflich qualifizierten Fachkräften ist eine attraktive berufliche Bildung auch volkswirtschaftlich unverzichtbar zur Sicherung der zukünftigen Fachkräftebasis. Hinzu kommt, dass hochschulische Angebote die duale Berufsausbildung als häufigste Qualifizierungswahl mittlerweile überholt haben.

Den rechtlichen Rahmen für die duale Berufsausbildung in Deutschland bildet dabei das Berufsbildungsgesetz (BBiG). Die Handwerksordnung (HwO) regelt ergänzend Besonderheiten für die duale Berufsausbildung im Handwerk.

### 1.2. Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung

Der Clearingstelle Mittelstand liegt der Kabinettdentwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung vor. Mit dem Gesetzesentwurf sollen Trends und Entwicklungen seit der letzten Evaluierung 2016 berücksichtigt und die duale Berufsausbildung in Deutschland gesetzlich gestärkt werden. Auf Grundlage der im Koalitionsvertrag vereinbarten Schwerpunkte soll eine Mindestvergütung für Auszubildende verankert, transparente berufliche Fortbildungsstufen zur Aufwertung und Stärkung der höherqualifizierenden Berufsbildung weiterentwickelt sowie die Durchlässigkeit auch innerhalb der beruflichen Bildung verbessert werden.

Die wesentlichen Kernregelungen sind:

- Für Auszubildende wird eine Mindestvergütung unmittelbar im BBiG festgeschrieben. Die Höhe der Mindestvergütung im ersten Ausbildungsjahr steigt vom 1. Januar 2020 bis zum 1. Januar 2023 schrittweise an und wird ab dem 1. Januar 2024 auf der Grundlage der durchschnittlichen Entwicklung der vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen angepasst.
- Die drei beruflichen Fortbildungsstufen *Geprüfte/r Berufsspezialist/in*, *Bachelor Professional* und *Master Professional* werden unmittelbar im BBiG und der HwO verankert. Diese Stufen werden bei der bundesweiten Anerkennung eines Abschlusses durch Rechtsverordnung nach § 53 BBiG oder § 42 HwO mit den einheitlichen, eigenständigen und damit unmittelbar die Gleichwertigkeit mit hochschulpolitischen Abschlüssen aufzeigenden oben genannten Abschlussbezeichnungen versehen.
- Die Flexibilität für die zuständigen Stellen beim Einsatz von Prüfern und Prüferinnen insbesondere im Rahmen der Abschlussprüfung werden erhöht und die Delegationsmöglichkeiten zur Abnahme von Prüfungsleistungen erweitert. Dabei wird die Möglichkeit einer abschließenden Bewertung von Prüfungsleistungen durch eine wie bisher (Arbeitgeber/Arbeitnehmer/Lehrkräfte) besetzte Prüferdelegation neu geschaffen.

- Die 2005 erstmals gesetzlich geschaffene Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung wird in einer eigenen Vorschrift neu geregelt und gestärkt.

### 1.3. Vorgehen der Clearingstelle Mittelstand

Das Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen ist mit Schreiben vom 21. Mai 2019 an die Clearingstelle Mittelstand mit der Bitte herangetreten, den Gesetzesentwurf zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung im Wege eines beratenden Clearingsverfahrens (§ 6 Abs. 5 MFG NRW) auf seine Mittelstandsverträglichkeit zu überprüfen und eine gutachterliche Stellungnahme zu erarbeiten.

Die Clearingstelle Mittelstand hat die nach dem Mittelstandsförderungsgesetz an Clearingverfahren beteiligten Institutionen über den Überprüfungsauftrag informiert.

Die beteiligten Organisationen sind:

- IHK NRW - Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen
- Handwerk.NRW (Nordrhein-Westfälischer Handwerkstag)
- Westdeutscher Handwerkskammertag (WHKT)
- unternehmer nrw – Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V.
- Verband Freier Berufe im Lande Nordrhein-Westfalen e.V. (VFB NW)
- Städtetag Nordrhein-Westfalen
- Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen
- Landkreistag Nordrhein-Westfalen
- Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)

Mit Schreiben vom 21. Mai 2019 wurden alle Beteiligten um eine Stellungnahme zu dem o.g. Gesetzesentwurf gebeten.

Folgende Stellungnahmen liegen der Clearingstelle Mittelstand vor:

- unternehmer nrw
- IHK NRW
- Gemeinsame Stellungnahme von Handwerk.NRW und WHKT sowie ergänzende Ausführungen von Handwerk.NRW zu § 17 BBiG-E
- VFB NW
- DGB NRW

Die Clearingstelle Mittelstand hat die eingegangenen Stellungnahmen ausgewertet und gebündelt. Auf dieser Basis hat sie für das Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie NRW eine Beratungsvorlage mit einem Gesamtvotum zu dem vorliegenden Entwurf erstellt.

## 2. Stellungnahmen der Beteiligten

### 2.1. Grundsätzliche Positionen der Beteiligten

Die beteiligten Dachorganisationen stehen der mit dem Gesetzesentwurf geplanten Modernisierung und Stärkung der dualen Ausbildung positiv gegenüber, melden jedoch an einigen Stellen Nachbesserungsbedarf an.

Die Dachverbände beziehen sich auf die hohe Bedeutung der dualen Ausbildung für die nordrhein-westfälische Wirtschaft. Die eigene duale Ausbildung ist für die nordrhein-westfälischen Unternehmen, insbesondere auch für kleine und mittelständische Betriebe, die zentrale Quelle für den Fachkräftenachwuchs, betont unternehmer nrw. Sie engagierten sich daher in erheblichem Umfang für Ausbildung. So sei die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze in NRW zwischen 2008 und 2018 um gut 23 % gestiegen. Ausbildungsquote und Ausbildungsbetriebsquote lägen in NRW über dem bundesweiten Durchschnitt. Für ihr Engagement in der Ausbildung brauchen die nordrhein-westfälischen Betriebe, insbesondere auch die kleinen und mittelständischen, gute Rahmenbedingungen, fordert unternehmer nrw. Dazu gehörten Faktoren wie ein gutes wirtschaftliches Umfeld sowie ausbildungsreife und beruflich orientierte Ausbildungsbewerber. Wichtig seien zudem rechtliche Rahmenbedingungen, die die Ausbildung nicht unnötig belasten oder regulieren.

Auch aus Sicht der Dachverbände des nordrhein-westfälischen Handwerks ist der Rechtsrahmen für die berufliche Bildung von erheblicher Relevanz. Handwerkliche Betriebe erbringen demnach eine hohe Ausbildungsleistung. In den letzten Jahren hätten sie jedoch verstärkt Probleme, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Die demografische Entwicklung, der Trend zu höheren Schulabschlüssen und die daraus folgende gestiegene Studierneigung führten dazu, dass die Zahl der jungen Menschen, aus denen das Handwerk traditionell seine Auszubildenden rekrutiert, zurückgehe. Gezielte Anpassungen des bestehenden Rechtsrahmens sollten deswegen darauf abzielen, die Attraktivität der beruflichen Bildung zu steigern. Weiteres zentrales Anliegen des Handwerks in Zusammenhang mit der Modernisierung des Berufsbildungsgesetzes sei, das Ehrenamt im Prüfungswesen effektiv zu entlasten, Kosten zu senken und Effizienz zu steigern. Dies sei elementar, um die Zukunftsfähigkeit eines von Berufspraktikern getragenen Prüfungssystems - als zentralem Qualitätssicherungsinstrument in der beruflichen Bildung - zu erhalten.

Die Handwerksorganisationen und IHK NRW betonen, dass die berufliche Bildung einen hohen Stellenwert in Deutschland hat und den Betrieben den notwendigen Nachwuchs an Fachkräften sichert. Sie basiere auf dem ehrenamtlichen Einsatz von Ausbilderinnen und Ausbilder in den Betrieben (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite) und Lehrkräften aus den Berufsschulen. Die ehrenamtlichen Prüfer der Prüfungsausschüsse planen den Ablauf und kümmern sich um die Durchführung von Prüfungen, sind bei Prüfungen vor Ort, bewerten die Prüflinge und erstellen in Teilen selbst die Prüfungsaufgaben, erklärt das Handwerk. Das Engagement im Prüfungsausschuss garantiere die Ausrichtung der beruflichen Bildung an den aktuellen Erfordernissen der Berufspraxis.

Der VFB NW unterstützt es grundsätzlich, die duale Ausbildung zu modernisieren und zu stärken. Zwei Aspekte des vorliegenden Gesetzesentwurfs stechen aus Sicht des VFB NW kritisch hervor: Heikel sei zum einen die anvisierte Einführung neuer Begriffe wie „Bachelor

Professional“ und „Master Professional“. Zum anderen komme es bei der Einführung einer Mindestausbildungsvergütung maßgeblich auf deren Ausgestaltung an.

Der DGB NRW begrüßt grundsätzlich, dass die Mindestvergütung für Azubis kommen soll. Die berufliche Bildung brauche mehr Wertschätzung, die sich auch in harten Euros für die Auszubildenden ausdrücken müsse. Das sei ein wichtiger Schritt, um berufliche Bildung attraktiv zu machen und einem Fachkräftemangel und Stellenbesetzungsproblemen entgegen zu wirken – weitere müssten dringend folgen. Doch an diesem Punkt bleibe der Gesetzesentwurf hinter dem Notwendigen zurück. Mehr Qualität in der Aus- und Fortbildung, die Freistellung von (volljährigen) Azubis für die Berufsschule, die Lehr- und Lernmittelfreiheit, eine Aufwertung des Prüfer/-innen-Ehrenamts, die Einbeziehung insbesondere der betrieblichen Praxisphasen des Dualen Studiums in den Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes – in all diesen Punkten springt der Gesetzesentwurf zu kurz, äußert DGB NRW. Der Bundestag müsse in den parlamentarischen Beratungen kräftig nachlegen.

## 2.2. Relevante Einzelregelungen

### § 5 Abs. 2 Ausbildungsordnung

unternehmer nrw begrüßt generell, dass neben der Anrechnung von Ausbildungszeiten auch die Anrechnung von Prüfungsleistungen zwischen Ausbildungsberufen rechtlich geregelt werde und damit für die Ordnungspraxis Rechtssicherheit geschaffen werde.

Der Unternehmerverband sieht allerdings noch Nachbesserungsbedarf:

- Damit bereits bestehende Regelungen zur Anrechnung von Prüfungsleistungen zwischen 2-jährigen und 3-jährigen Ausbildungsberufen weiter rechtskonform sind, sollte in § 5 Abs. 2 Nr. 2b BBiG-E klargestellt werden, dass die Befreiung von Auszubildenden vom ersten Teil der gestreckten Abschlussprüfung bzw. der Zwischenprüfung eines 3-jährigen Ausbildungsberufes auch dann möglich ist, wenn die in den Prüfungen nachzuweisenden beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten insgesamt gleichwertig seien, auch wenn einzelne zu erbringende Prüfungsleistungen voneinander abweichen würden.
- In § 5 Abs. 2 Nr. 2a BBiG-E sollte eine spiegelbildliche Klarstellung erfolgen.

Aus Sicht von DGB NRW wird mit den in § 5 Absatz 2 getroffenen Regelungen das Versprechen einer erhöhten Durchlässigkeit im Ausbildungsalltag nicht eingelöst werden können. So sei mit den vorgesehenen Neuregelungen zu den „gestuften“ Ausbildungen und Anrechnungs- und Anerkennungsmöglichkeiten über gestreckte Abschlussprüfungen zu befürchten, dass es zukünftig deutlich mehr zweijährige Ausbildungsberufe geben werde. Die Entscheidung, ob der Betrieb dem Auszubildenden die Fortsetzung der Ausbildung im regulären drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf ermöglicht, würde dann in diesem Modell alleine vom Wohlwollen des Arbeitgeber abhängen.

## § 7 a Teilzeitberufsausbildung

unternehmer nrw und DGB NRW begrüßen die Möglichkeit, eine Berufsausbildung in Teilzeit zu absolvieren.

unternehmer nrw äußert, dass dies Flexibilität schaffe und die Gestaltungsmöglichkeiten verbessere.

DGB NRW befürwortet, dass das BMBF die Teilzeitausbildung nun eigenständig regelt und über die bisherigen Zielgruppen hinaus zugänglich machen will. Bisher sei die Teilzeitausbildung als Unterpunkt im Paragraph zur Ausbildungszeitverkürzung geregelt gewesen.

## § 17 Mindestausbildungsvergütung

Das Meinungsbild der Beteiligten zur Mindestausbildungsvergütung divergiert stark.

unternehmer nrw lehnt die Einführung einer Mindestausbildungsvergütung ab. Sie sei ordnungspolitisch falsch und stelle einen massiven Eingriff in die Tarifautonomie der Sozialpartner dar.

Dabei sei unstrittig, dass allen Auszubildenden eine angemessene Ausbildungsvergütung zustehe. Dies werde schon jetzt durch § 17 Abs. 1 BBiG, der die Gewährung einer angemessenen Vergütung für Auszubildende festschreibt, sowie durch die Tarifautonomie der Sozialpartner garantiert: In Tarifverhandlungen würden sich Arbeitgeber und Gewerkschaften auf Ausbildungsvergütungen einigen, die sowohl die Wirtschaftskraft der Betriebe in den verschiedenen Branchen und Regionen berücksichtigen, als auch die betriebliche Leistung der Auszubildenden angemessen vergüten.

Der Unternehmerverband führt weiter aus, dass die durchschnittliche Ausbildungsvergütung für das erste Ausbildungsjahr aktuell schon bei 825 € liege, im Durchschnitt der Ausbildungsjahre bei 908 €. 85 % der Auszubildenden erhielten eine Ausbildungsvergütung von 800 € oder mehr. Seit 2011 seien die tariflichen Ausbildungsvergütungen in Deutschland im Durchschnitt um 3,7 % pro Jahr und damit deutlich angestiegen.

Im Übrigen seien Ausbildungsvergütungen kein Lohn oder Gehalt, sondern stellten einen Zuschuss zum Lebensunterhalt dar, der auch Lernzeiten – sowohl im Betrieb, als auch in der Berufsschule – umfasse. Dies müsse in der Diskussion um die Mindestausbildungsvergütung ebenfalls berücksichtigt werden.

unternehmer nrw sieht unabhängig von der grundsätzlichen Ablehnung einer Mindestausbildungsvergütung beim vorliegenden Gesetzesentwurf folgenden Änderungsbedarf:

- Die aktuelle im Gesetzesentwurf vorgeschlagene Erhöhung der Mindestvergütung zwischen den einzelnen Ausbildungsjahren anhand von prozentualen Sätzen (§ 17 Abs. 2 Nr. 2-4 BBiG-E) bedeute in Verbindung mit der vorgesehenen Steigerung der Mindestausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr ab dem Jahr 2020 (§ 17 Abs. 2 Nr. 1 BBiG-E) eine progressive Steigerung der Abstände zwischen den Mindestvergütungssätzen im ersten, zweiten, dritten und vierten Ausbildungsjahr. Die ist aus Sicht von unternehmer nrw nicht sachgerecht, die Steigerung zwischen den einzelnen Ausbildungsjahren sollte anhand absoluter Zahlen erfolgen: Die Mindestausbildungsvergütung sollte zwischen dem ersten und dem zweiten sowie dem dritten und vierten Ausbildungsjahr um jeweils 100 € steigen.

- In § 17 Abs. 2 Satz 5 BBiG-E müsse das Wort „November“ durch das Wort „Februar“ ersetzt werden. Im Sinne der Planungssicherheit für Betriebe und Auszubildende sei es erforderlich, dass die Anpassung der Mindestausbildungsvergütungssätze möglichst früh durch das BMBF kommuniziert werde. Die statistische Auswertung der Entwicklung der Ausbildungsvergütungen müsse vom Statistischen Bundesamt mit Vorliegen aller Daten umgehend erfolgen, so dass das BMBF spätestens zum 1. Februar eines Jahres die Entwicklung der Mindestvergütungssätze für das Folgejahr bekannt geben könne.

Unternehmer NRW hält die in § 17 Abs. 3 BBiG-E vorgesehene Möglichkeit, tarifvertraglich von der Mindestausbildungsvergütung abweichen zu können, für richtig und wichtig. Dieser Tarifvorrang müsse unbedingt erhalten bleiben.

Handwerk.NRW weist daraufhin, dass die Einführung einer Mindestausbildungsvergütung im Gesamthandwerk strittig beurteilt wird. Einerseits würden Arbeitnehmervertreter hierin eine Möglichkeit sehen, eine angemessene Bezahlung von Auszubildenden sicherzustellen und die Attraktivität handwerklicher Ausbildungsberufe zu erhöhen. Andererseits seien die nun getroffenen Regelungen aus Arbeitgebersicht grundsätzlich als ein weiterer Eingriff in die Tarifautonomie zu bewerten. Die zwischen BDA und DGB im Zuge der bisherigen Verhandlungen gefundenen Kompromisse zur Höhe und zum Anpassungsmechanismus der Mindestausbildungsvergütung würden zwar vom ZDH mitgetragen, es werde aber durchaus die Gefahr gesehen, dass in strukturschwachen Regionen und in Gewerken mit geringer Produktivität die künftige Höhe der Mindestausbildungsvergütung die Ausbildungsbereitschaft von insbesondere kleinen Betrieben überfordere und es zu einem Rückgang des Ausbildungsplatzangebotes komme.

Nordrhein-Westfalen dürfte hiervon wegen der vergleichsweise stabilen Tarifpartnerschaft und des hierzulande zwischen den Tarifpartnern vereinbarten Niveaus der Ausbildungsvergütungen deutlich weniger betroffen sein als ostdeutsche Bundesländer. Die Betroffenheit der Betriebe und die bildungsökonomischen Wirkungen der Mindestausbildungsvergütung würden in hohem Maße von der künftigen Dynamik abhängen, wie sich aus Modellrechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung ergebe (<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9019>). Die Auswirkungen einer Mindestausbildungsvergütung auf die Attraktivität der Ausbildungsberufe lasse sich nicht sicher prognostizieren, da neben Vergütungsstrukturen auch andere Aspekte bei der Berufswahlentscheidung zum Tragen kommen würden.

Der VFB NW führt aus, dass eine gesetzlich verankerte bundeseinheitliche Mindestausbildungsvergütung ein wichtiger Impuls sein kann, um die berufliche Ausbildung noch attraktiver zu machen sowie um Auszubildende zu finden und zu binden. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels sei das ein gutes Signal. Gleichwohl werde die konkrete Ausgestaltung maßgeblich sein. Dabei müsse berücksichtigt werden, dass die Lebenshaltungskosten und Gehälter in verschiedenen Teilen Deutschlands stark divergieren. Sofern die Höhe der Mindestausbildungsvergütung dem nicht ausreichend Rechnung trage, so könne dies in strukturschwachen Regionen durchaus dazu führen, ausbildungswillige Unternehmen von der Einstellung zusätzlicher Auszubildender abzuhalten.

DGB NRW merkt an, dass das BMBF ursprünglich vorgesehen hatte, die Mindestausbildungsvergütung (MiAV) an das Schüler-BaFöG zu koppeln. Dies sei nach Auffassung von DGB NRW und den Gewerkschaften der falsche Weg gewesen. Da der BMBF-Vorschlag



auch in der Bundesregierung nicht mehrheitsfähig gewesen sei, habe die Bildungsministerin den DGB und die BDA gebeten, einen Kompromiss zu Gestaltung zu entwickeln. Dieser Vorschlag sei nun weitgehend Grundlage des vorliegenden Gesetzesentwurfs. Gegenüber den ursprünglichen Plänen des Bildungsministeriums gebe es wichtige Änderungen:

#### 20-Prozent-Grenze

DGB NRW begrüßt ausdrücklich, dass die Angemessenheitsgrenze, nach der Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind, den einschlägigen Tariflohn um 20 Prozent unterschreiten dürfen (dürfen aber nicht unter die Mindestausbildungsvergütung fallen) ins Gesetz aufgenommen wurde. Dies sei ein wichtiger Fortschritt.

Diese Regelung werde jetzt gesetzlich fixiert, bisher sei sie nur durch die Rechtsprechung festgelegt gewesen. Gebe es zum Beispiel im ersten Ausbildungsjahr eine tarifliche Ausbildungsvergütung von 1.000 Euro, müsse ein nicht-tarifgebundener Betrieb weiterhin mindestens 800 Euro zahlen. Er dürfe nicht auf die Mindestvergütung runtergehen.

#### Höhe der Mindestvergütung

Der DGB NRW begrüßt die Änderung zur Höhe der Mindestvergütung. Hatte das BMBF ursprünglich eine Höhe der MiAV von 504 Euro für das erste Ausbildungsjahr vorgesehen, bei der die weitere Erhöhung offen geblieben wäre, gebe es nun klare Vereinbarungen für eine stufenweise Erhöhung der MiAV. Dabei seien auch kräftige Aufschläge im zweiten, dritten und vierten Ausbildungsjahr vorgesehen.

#### Automatische Anpassung der MiAV

Der DGB NRW begrüßt die vorgesehene Dynamisierung der Mindestvergütung. Ab 1. Januar 2024 solle die MiAV jährlich über einen Anpassungsmechanismus steigen, der sich aus dem durchschnittlichen Anstieg aller Ausbildungsvergütungen der beiden vorangegangenen Kalenderjahre ermittelt. Damit ent falle die vom BMBF ursprünglich vorgesehene, systemwidrige Kopplung der Mindestausbildungsvergütung an das Schüler-BAföG.

#### Tarifvorrang

DGB NRW führt aus, dass für tarifgebundene Arbeitgeber und gewerkschaftlich organisierte Auszubildende auch Tarifverträge, die eine Vergütung unterhalb der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung regeln, anwendbar bleiben. Diese Regelung solle den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit bieten, die tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen nach Einführung der MiAV zeitnah an diese anzupassen. Denn diese Abweichung von der gesetzlichen MiAV durch einen Tarifvertrag sei nur dann möglich, wenn der Vertrag nicht gekündigt werde oder ausgelaufen sei. Laufe ein Tarifvertrag aus bzw. werde er gekündigt, würden dessen Vergütungsregelungen nur noch für bereits begründete Ausbildungsverhältnisse fortgelten.

### **§ 37 Abs. 3 Abschlussprüfung**

unternehmer nrw begrüßt die Konkretisierung, wonach die zuständigen Stellen die Berufsschulnote auf dem Abschlusszeugnis ausweisen müssten, wenn ein entsprechender Antrag durch den Auszubildenden gestellt werde. Diese gehe aber nicht weit genug:

- § 37 BBiG-E sollte in der Form angepasst werden, dass die Berufsschulnoten auf dem Abschlusszeugnis grundsätzlich immer, nicht nur auf Antrag einzelner Auzubil-

dender, sondern verbindlich und separat zu den Noten der Abschlussprüfung ausgewiesen werden, sofern die erforderlichen Daten den zuständigen Stellen von den Berufsschulen bzw. der Schulverwaltung rechtzeitig übermittelt würden.

## **§§ 39-42 Prüfungswesen**

unternehmer nrw, IHK NRW und die nordrhein-westfälischen Handwerksorganisationen sprechen sich dafür aus, im Zuge der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes auch für praktische Prüfungen die Bewertung durch zwei Prüfer zu ermöglichen. DGB NRW lehnt die Möglichkeit einer zweiköpfigen Prüferdelegation bei flüchtigen Prüfungsleistungen ab.

unternehmer nrw befürwortet den Erhalt der Möglichkeit, nach § 39 BBiG-E zwei externe Gutachter mit der Abnahme einzelner, nicht mündlich zu erbringender Prüfungsleistungen beauftragen zu können. Ebenfalls positiv zu bewerten sei, dass nach § 42 BBiG-E die Abnahme und Bewertung von nicht-flüchtigen Prüfungsleistungen künftig auch abschließend durch zwei Mitglieder des Prüfungsausschusses oder einer Prüferdelegation möglich sei.

Fraglich bleibe, inwieweit die Möglichkeit der Einberufung von Prüferdelegationen sowie die Übertragung der Abnahme und abschließenden Bewertung einzelner Prüfungsleistungen auf die Prüferdelegation in der Praxis zu einer Entlastung der Prüfer führe. Letztlich könnten die zuständigen Stellen auch nur solche Personen in eine Prüferdelegation berufen, die auch in einen Prüferausschuss berufen werden könnten. Entsprechend werde hierdurch keine größere Menge an potentiellen Prüfern geschaffen. Vielmehr verbinde der Gesetzgeber mit der Einführung der Prüferdelegationen die Hoffnung, potentielle Prüfer für die Mitgliedschaft in einer Prüferdelegation gewinnen zu können, denen die Arbeit in einem Prüfungsausschuss zu arbeitsintensiv sei. Inwieweit diese Rechnung aufgehe, bleibe fraglich.

Der Unternehmerverband hält es sachlich für nicht nachvollziehbar, warum nicht alle Prüfungsleistungen von mindestens zwei Mitgliedern eines Prüfungsausschusses oder einer Prüferdelegation abgenommen und abschließend bewertet werden können. Die Beschränkung auf schriftliche Prüfungsleistungen und Prüfungsleistungen, deren Bewertung unabhängig von der Anwesenheit bei der Erbringung erfolgen kann, bringe für die Prüfungspraxis angesichts der abnehmenden Bereitschaft, sich als Prüfer zu betätigen, nicht die dringend erforderliche Erleichterung. Hier müsse der Regierungsentwurf unbedingt in der Form angepasst werden, dass alle Prüfungsleistungen auch von lediglich zwei Mitgliedern eines Prüfungsausschusses oder einer Prüferdelegation abgenommen und anschließend bewertet werden könnten.

unternehmer nrw sieht das Erfordernis, dass bei einer Abweichung von mehr als 10 % der erreichbaren Punkte bei der Bewertung durch zwei Mitglieder des Prüfungsausschusses oder einer Prüferdelegation, ein drittes Mitglied die endgültige Bewertung vornehmen muss, als nicht nachvollziehbar an. Auch in diesem Falle sollte zur Feststellung der endgültigen Bewertung der Durchschnitt der beiden abweichenden Bewertungen herangezogen werden, wie dies bei Abweichungen von 10 % oder bspw. bei hochschulischen Prüfungen vorgesehen sei.

Vor diesem Hintergrund spricht sich unternehmer nrw für folgende Änderungen aus:

- In § 42 Abs. 5 Satz 1 BBiG-E müssten die Worte „schriftlicher oder sonstiger“ sowie „deren Bewertung unabhängig von der Anwesenheit bei der Erbringung erfolgen kann“ ersatzlos gestrichen werden.

- In § 42 Abs. 5 Satz 2 BBiG-E müssten die folgenden Wörter ersatzlos gestrichen werden: „um nicht mehr als 10 Prozent der erreichbaren Punkte“.
- § 42 Abs. 3 BBiG-E müsse komplett und ersatzlos gestrichen werden.

Auch IHK NRW spricht sich dafür aus, die Bewertung durch zwei Prüfer bei praktischen Prüfungen zuzulassen, um Prüfressourcen zu schonen und eine sinnvolle Arbeitsteilung innerhalb von Prüfungsausschüssen rechtssicher zu ermöglichen, das hoheitliche und ehrenamtliche Prüfungssystem in seinem Kern zu stärken und moderne Prüfungsmöglichkeiten zu eröffnen.

IHK NRW merkt an, dass mit knapp 600.000 Prüfungen in 500 unterschiedlichen Abschlüssen vom Facharbeiter bis zum Meisterniveau der vom BBiG geregelte Prüfungsbereich der mit weitem Abstand größte Prüfungsbereich in der Bundesrepublik ist. Im Unterschied zu anderen Prüfungsbereichen, bei denen die Prüfer dienstverpflichtet sind, seien im BBiG ausschließlich ehrenamtliche Prüfer tätig. Derzeit würden sich bei den Industrie- und Handelskammern mehr als 150.000 ehrenamtliche Prüferinnen und Prüfer in über 30.000 Prüfungsausschüssen engagieren.

Neben steigendem zeitlichen Aufwand führten zunehmende Arbeitsverdichtung, Termindruck und ein sich verschärfender Fachkräftemangel dazu, dass es Betrieben und Berufsschulen immer schwerer fiel, Mitarbeiter im benötigten Umfang für die Prüfertätigkeit freizustellen. Die IHK-Prüfungen seien zudem in den vergangenen Jahren immer aufwändiger geworden, insbesondere durch anspruchsvollere Prüfungsverfahren und erhöhten Bewertungsaufwand.

Das BBiMoG schreibe, so IHK NRW, für die praktische Prüfung weiterhin die Bewertung durch den gesamten Prüfungsausschuss (mind. 3 Prüfer) vor, obwohl in anderen vergleichbaren Prüfungen (z.B. bei den Gesundheitsberufen) regelmäßig ausreichend sei, dass nur zwei Prüfer des Ausschusses bewerten. Es sei nicht ersichtlich, warum diese höchstrichterlich als zulässig beurteilte Regelung nicht auch in das BBiMoG übernommen werde.

IHK NRW führt weiter aus, dass ein Prüfer für die Abnahme und Bewertung der praktischen Prüfung durchschnittlich mindestens eine Stunde benötige und das rechtlich unnötige Erfordernis des dritten Prüfers dazu führe, dass jährlich mindestens 600.000 Stunden ehrenamtliche Prüfertätigkeit ohne Not anfielen. Dies schade dem Wirtschaftsstandort Deutschland in erheblichem Maß. Zudem sei bei einigen Berufen, z. B. beim Berufskraftfahrer, eine praktische Prüfung mit drei Prüfern de facto nicht durchführbar. Auf dem Beifahrersitz könnten nicht mehr als zwei Prüfer Platz nehmen. Die Prüfung wäre nach dem derzeitigen BBiMoG rechtswidrig.

Der Gesetzgeber müsse, so IHK NRW, durch praxisnahe Regelungen einen ressourcenschonenden Rahmen schaffen, um die rechtssichere Durchführbarkeit der Prüfungen zu gewährleisten. Ziel müsse sein, dass nach einem einstimmigen Beschluss des Prüfungsausschusses die abschließende Abnahme von praktischen Prüfungen durch zwei fachkundige Prüfungsausschussmitglieder ermöglicht werde, um damit das jeweils dritte Ausschussmitglied zu entlasten. Viele beispielhafte Verordnungen sowohl des Bundes als auch die der Länder würden zeigen, dass es durchaus prüfungsrechtliche Regelungen gibt, die eine Bewertung von praktischen Prüfungsleistungen mit flüchtigem Charakter durch zwei Personen zuließen.

IHK NRW schlägt vor, die bewährte und höchstrichterlich akzeptierte Regelung der Gesundheitsberufe (z.B. § 7 Abs. 2 HebAPrV) für die Bewertung der praktischen BBiG-Prüfungen in das BBiMoG zu übernehmen. Danach reiche regelmäßig die Bewertung durch zwei Prüfer

aus, die abschließend über die Note der praktischen Prüfung entscheiden. Nur in den (seltenen) Fällen, wenn beide Bewertungen mehr als 10 Punkte voneinander abweichen, entscheide ein dritter Prüfer über die endgültige Note, in dem er sich entweder der überzeugenderen Begründung eines der beiden Prüfer anschließe oder die Note durch Bestimmung des Mittelwertes beider Bewertungen festlege.

Mit der Umsetzung dieses Vorschlags werde eine unnötige Prüferbeanspruchung vermieden und das bewährte ehrenamtliche Prüfsystem in seinem Kern gestärkt.

Die nordrhein-westfälischen Handwerksorganisationen führen aus, dass Prüfungsausschüsse die Durchführung von Gesellen-/Abschluss-, Fortbildungs- und Meisterprüfungen im Handwerk übernehmen. Die ehrenamtlichen Prüfer würden den Ablauf planen und sich um die Durchführung von Prüfungen kümmern. Sie seien bei Prüfungen vor Ort, würden Prüflinge bewerten und in Teilen selbst die Prüfungsaufgaben erstellen. Das Engagement im Prüfungsausschuss garantiere die Ausrichtung der beruflichen Bildung an den aktuellen Erfordernissen der Berufspraxis.

Der Prüfungsaufwand habe sich in den vergangenen Jahrzehnten durch Modernisierung von Prüfungsformen und -methoden erheblich erhöht und es werde zunehmend schwieriger, ausreichend Prüfer und Prüferinnen zu gewinnen. Insofern bestehe ein dringendes Bedürfnis, den Personaleinsatz im Prüfungswesen in der Zukunft zu reduzieren.

Die nordrhein-westfälischen Handwerksorganisationen begrüßen die im Entwurf vorgesehene Möglichkeit, eine größere Arbeitsteilung unter mehreren Personen zu ermöglichen. Die Erhöhung der Flexibilität beim Einsatz von Personen, die geeignet sind, Prüfungen abzunehmen, sei eine zentrale Forderung der Handwerksorganisationen für die aktuelle BBiG-Novellierung.

Nachbesserungsbedarf bestehe bei der Prüfungsregelung für „flüchtige Prüfungsleistungen“. Auch hierbei solle die Möglichkeit bestehen, dass Prüfungsleistungen durch zwei Prüfer bzw. zwei Prüfungsdelegierte bewertet werden. Bei Prüfungen mit hohen praktischen Prüfungsanteilen, in denen auch flüchtige Prüfungsleistungen zu bewerten sind (z.B. Durchführung von manuellen/praktischen Tätigkeiten [z.B. Inbetriebnahme von Heizungsanlagen, Brillenanpassung, Klavierstimmung], situativen Fachgesprächen oder Erstellung von Prüfungsergebnissen mit kurzer Lebensdauer [z.B. Lebensmittel]), sei eine dauerhafte Präsenz von drei Prüfern mit dem vorhandenen Prüferpotential vergleichsweise schwer zu gewährleisten.

Die nordrhein-westfälischen Handwerksorganisationen schlagen daher vor, nach dem neuen § 42 Abs. 2 folgende Ergänzung aufzunehmen:

*„Im Einvernehmen aller Prüfungsausschussmitglieder kann die Abnahme und abschließende Bewertung von Prüfungsleistungen auf Prüferdelegationen mit zwei aus unterschiedlichen Mitgliedergruppen stammenden Personen übertragen werden. Bei voneinander abweichenden Bewertungen der Prüfenden ist das arithmetische Mittel der Einzelbewertungen zu bilden. Prüfungsleistungen, die mündlich und nicht im unmittelbaren Zusammenhang mit praktischen Prüfungsleistungen zu erbringen sind, sind hiervon ausgeschlossen.“*

Die nordrhein-westfälischen Handwerksorganisationen führen aus, dass durch das Einvernehmen der Prüfungsausschussmitglieder ausgeschlossen werde, dass einzelne Mitglieder des Prüfungsausschusses, die jede Prüfungsleistung persönlich abnehmen möchten und können, davon ausgeschlossen werden könnten. Dem Grundsatz der Parität werde damit angemessen Rechnung getragen. Mündliche Prüfungen sollten insgesamt von dieser Rege-

lung ausgeschlossen werden, um sicherzustellen, dass sich bei mindestens einer Prüfungsleistung der gesamte Prüfungsausschuss ein Bild vom Leistungsstand des Prüflings machen könne. Zudem seien subjektive Eindrücke bei mündlichen Prüfungen besonders hoch, so dass eine erhöhte Prüferzahl bei dieser Prüfungsform zu mehr Objektivität beitragen könne.

DGB NRW führt aus, dass mit der zusätzlichen Möglichkeit einer zweiköpfigen Prüferdelegation die von den Kammern geforderte Flexibilisierung im Prüfungsbereich auf die Spitze getrieben wird. Es bleibe abzuwarten, ob es den Kammern als zuständigen Stellen zukünftig gelinge, den Prüfungsbereich so zu organisieren, dass es nicht zu einem weiteren Anstieg von Anfechtungsklagen gegen Prüfbescheide komme. Insbesondere mit Blick auf die oftmals geteilte, aber unklare Zuständigkeit zwischen Handwerkskammern und Handwerksinnungen habe der DGB NRW starke Zweifel, ob über die Innungen rechtssichere Prüfungen durchgeführt werden könnten.

Positiv bewertet DGB NRW, dass Prüfungsdelegationen nur im Einvernehmen mit allen Mitgliedern des Prüfungsausschusses gebildet werden können und damit das Prinzip der Parität und das Kollegialprinzip gewahrt bleibt. Auch bei der zweiköpfigen Prüferdelegation sei ein Einvernehmen aller Mitglieder erforderlich. Zudem sollten die Kammern verpflichtet werden, die Transparenz bei den Berufungsverfahren für Prüfer/innen zu verbessern.

Sehr problematisch bleibe, dass Auswertungen von Multiple-Choice-Aufgaben zukünftig ungeprüft zu übernehmen seien. Der Prüfungsausschuss werde hier zum Erfüllungsgehilfen, da ihm die Möglichkeit entzogen werden solle, fehlerhafte Auswertungen zu korrigieren.

DBG NRW äußert, dass Regelungen zur Sicherung und Stärkung des Prüferehrenamtes hingegen fehlen. Das BMBF habe lediglich die Entschädigung für Zeitversäumnis neu aufgenommen, das mindestens im Umfang von § 16 des Justizvergütungs- und Entschädigungsgesetzes (JVEG) zu erfolgen habe und laut Begründung nur für eingeschränkte Zielgruppen gedacht sei (Selbständige, Nicht-Erwerbstätige, Prüfertätigkeit in der Freizeit).

Der vorliegende Gesetzesentwurf blende die Problemlage aus, dass bei den Prüfern/-innen ein Generationswechsel anstehe und gleichzeitig viele Prüfer/-innen von ihren Betrieben – auch vor dem Hintergrund einer zunehmenden Arbeitsverdichtung – nicht mehr freigestellt würden. Der DGB NRW bekenne sich weiterhin zu dem Grundsatz „Praxis prüft Praxis“ und sehe die Notwendigkeit, die Freistellungspraxis für das Prüfehrentamt zu verbessern und im BBiG Ansprüche auf bezahlte Freistellung für Prüfer/innen zu regeln.

### **§§ 53 ff BBiG u. §§ 42 ff HwO – Fortbildungsordnungen der höherqualifizierenden Berufsbildung)**

IHK NRW und die nordrhein-westfälischen Handwerksorganisationen begrüßen die Einführung von Fortbildungsstufen grundsätzlich, VFB NW, unternehmer nrw und DGB NRW stehen den gesetzlichen Neuerungen kritisch gegenüber.

IHK NRW unterstützt den Vorschlag uneingeschränkt. Die Entscheidung für Bachelor Professional und Master Professional sei ein politisch mutiger, aber richtiger Schritt auf dem Weg zur Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung.

IHK NRW hebt hervor, dass die eingängigen neuen Begrifflichkeiten die Praxisnähe und besonderen Fähigkeiten von Industriemeistern, Fachwirten oder Bilanzbuchhaltern unterstreichen. Die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung werde damit auch

sprachlich zum Ausdruck gebracht, wenngleich sie klar von den Abschlussbezeichnungen der Hochschulen zu unterscheiden seien.

Mit Blick auf die angestrebte Aufwertung und Stärkung der Berufsbildung konstatiert IHK NRW, dass die Verankerung der Bezeichnungen Bachelor Professional und Master Professional ein wichtiger Beitrag zur Internationalisierung der beruflichen Bildung und Unterstützung der Mobilität von Fachkräften sei. Diese seien eine wichtige Hilfestellung gerade für Unternehmen im nicht-deutschsprachigen Raum, um berufliche Fortbildungsabschlüsse adäquat einordnen zu können. Zudem würde die Aufwertung der Abschlüsse Unternehmen in ihrer Suche nach Fachkräften unterstützen können, da sich ggf. mehr Personen für diese Qualifikation interessieren werden.

IHK NRW erwartet einen erhöhten Anreiz für die berufliche Bildung durch die neuen Abschlussbezeichnungen. Diese können dazu beitragen, den Blick von Eltern und Lehrern auf die Fortbildungsabschlüsse zu lenken und deren Gleichwertigkeit mit der akademischen Bildung zu verdeutlichen. Zudem verspricht sich IHK NRW eine erhöhte öffentliche Wahrnehmung der zu erzielenden Einkommens- und Beschäftigungsperspektiven mit der beruflichen Fortbildung.

Auch die nordrhein-westfälischen Handwerksorganisationen begrüßen die Einführung von Fortbildungsstufen. Sie betonen dabei, dass es von großer Bedeutung sei, dass die etablierte Qualifikationsbezeichnung „Meister/in“ durch die neuen Fortbildungsstufenbezeichnungen nicht verdrängt oder substituiert werde.

Mit Blick auf die Qualifikationsbezeichnung „Handwerksmeister/in“ verweisen die nordrhein-westfälischen Handwerksorganisationen auf die gewerberechtliche Relevanz als auch die internationale Wahrnehmung des Begriffs als Prädikat für eine besonders hochwertige fachliche und unternehmerische Qualifikation.

Sie und IHK NRW sprechen sich dafür aus, die berufliche Fortbildung im BBiG künftig als „Höhere Berufsbildung“ und nicht als „höherqualifizierende Berufsbildung“ zu bezeichnen. Der Begriff „Höhere Berufsbildung“ werde, so die nordrhein-westfälischen Handwerksorganisationen im Koalitionsvertrag der Bundesregierung verwandt und betone den qualitativ hochwertigen Charakter der tertiären Bildungsangebote im Berufsbildungssystem. Auch vor dem Hintergrund einer besseren internationalen Passfähigkeit sei der Begriff „Höhere“ Berufsbildung vorzugswürdig, denn „Higher Vocational Education and Training“ bzw. „Higher VET“ sei die in den offiziellen EU-Dokumenten übliche Begrifflichkeit.

Der VFB NW bewertet die anvisierte Einführung der neuen Begriffe als heikel. Demnach drohe durch die Bezeichnung „Bachelor Professional“ und „Master Professional“ eine große Verwechslungsgefahr mit den akademischen Studienabschlüssen des Bachelor-Master-Systems. Der VFB NW führt an, dass die Ähnlichkeit insbesondere junge Menschen bei der Berufsorientierung und Arbeitgeber irritieren könne. Er gibt zu bedenken, dass ganz unterschiedliche Fähigkeiten nahezu identisch verschlagwortet werden, ohne darauf zu achten, dass in einem Fall eine berufspraktische Kompetenz und im anderen Fall eine akademische Kompetenz gemeint sei. So bestehe das Risiko, dass akademische Ausbildung und berufliche Fortbildung begrifflich in Konkurrenz zueinander treten.

Der VFB NW fordert, dass Berufs- und Studienabschlüsse eindeutig benannt werden sollten, statt durch die anvisierten neuen Bezeichnungen das anerkannte und vertraute System der beruflichen Bildung unnötig zu schwächen.

Ähnlich äußert sich auch unternehmer nrw. Die rechtliche Normierung der Fortbildungsstufen und die Begrifflichkeit der „höher qualifizierenden Berufsbildung“ wird nicht moniert, die neuen Abschlussbezeichnungen für Fortbildungen jedoch grundsätzlich kritisch gesehen. Demnach würden die etablierten Fortbildungsbezeichnungen eine hervorragende Orientierung bieten, die neuen Bezeichnungen hingegen ihre Orientierungsfunktion erst über Jahre, wenn nicht Jahrzehnte entwickeln müssen. Darüber hinaus würde mit den neuen Bezeichnungen suggeriert, dass Abschlüsse der beruflichen und akademischen Bildung gleichartig anstelle von gleichwertig seien. Dies vermittele die relativierende und kontraproduktive Botschaft, die Qualität beruflicher Bildungsabschlüsse definiere sich über die Nähe oder Entsprechung zu akademischen Abschlüssen. Die Bezeichnungen führten laut unternehmer nrw zu mehr Intransparenz innerhalb des Bildungssystems. Hinzu komme, dass der Identifikationsgrad der Absolventen der Fortbildungsabschlüsse mit den etablierten Abschlussbezeichnungen sehr groß sei.

unternehmer nrw bemerkt zudem, dass die pauschale Einführung neuer Fortbildungsbezeichnungen einen schwerwiegenden, bevormundenden Eingriff in die Gestaltung und Benennung der Fortbildungsformate durch die Sozialpartner im Rahmen der Ordnungsverfahren darstelle.

Positiv bewertet wird die Möglichkeit, auf allen Fortbildungsstufen die etablierten Abschlussbezeichnungen durch Voranstellen beibehalten zu können. Indes wird die Bedingung, dass den neuen Abschlussbezeichnungen nur bei einem „besonderen öffentlichen Interesse“ weitere Bezeichnungen vorangestellt werden können, entschieden abgelehnt. Der Unternehmerverband führt an, dass das „besondere öffentliche Interesse“ in diesem Kontext nicht genauer definiert sei. Dadurch werde dem Ordnungsgeber de facto die Letztverantwortung für die Beibehaltung der etablierten Abschlussbezeichnungen zugesprochen, da dieser aufgrund einer fehlenden Definition alleine auslegen könne, inwieweit ein „besonderes öffentliches Interesse“ vorliege oder nicht.

unternehmer nrw spricht sich dafür aus, dass die etablierten Abschlussbezeichnungen erhalten bleiben und die neuen Bezeichnungen lediglich nachgelagert aufgeführt werden. Sie plädiert, den Nebensatz in den §§ 53b, 53c und 53d, nach dem für das Voranstellen von weiteren Abschlussbezeichnungen ein „besonders öffentliches Interesse“ bestehen muss, jeweils ersatzlos zu streichen.

Auch aus Sicht des DGB NRW ist die Neuregelung inkonsistent und führt nicht zu der geforderten substantiellen Aufwertung der beruflichen Fortbildung gegenüber den Hochschulabschlüssen. Es wird befürchtet, dass eine Anlehnung an Titelbezeichnungen des Hochschulbereichs nicht die Besonderheit des Praxisbezugs der beruflichen Fortbildung berücksichtigt und eingeführte Marken (wie Fachwirte, Meister usw.) geschwächt werden könnten.

Der DGB NRW sieht zudem die Aufnahme von quantitativen Lernumfängen als Voraussetzung für die Titelbezeichnungen kritisch, wenn damit die Qualität der beruflichen Fortbildung gesichert werden soll. Er plädiert dafür, die Inhalte eines zu verordnenden Fortbildungsberufs kompetenzorientiert zu formulieren und – losgelöst von den Prüfungsanforderungen – systematisiert in einem eigenständigen Inhaltsplan darzustellen.

### **§ 53e Anpassungsfortbildungsordnungen**

unternehmer nrw sieht für eine Formalisierung von Anpassungsfortbildungen keinen Bedarf und lehnt die vorgesehene Aufwertung der Fortbildungen zum Zweck des Erhalts der beruflichen Handlungsfähigkeit ab. Dazu führt sie an, dass sich die Anpassungsfortbildung gerade durch maximale Flexibilität der Formate und Lernformen auszeichne und eine zielgenaue, aktuelle und differenzierte Weiterbildung orientiert am konkreten betrieblichen Umfeld darstelle. Eine Anpassungsfortbildung ziele entsprechend nicht auf einen formalen Abschluss ab. Vor diesem Hintergrund fordert unternehmer nrw, § 53e ersatzlos zu streichen sowie zusätzlich die Wörter „durch eine Anpassungsfortbildung“ in § 1 Abs. 4 Nr. 1 zu streichen.

### **§ 56 Fortbildungsprüfungen**

IHK NRW äußert, dass der Gesetzgeber bisher eine ohne jeden Aufwand umzusetzende Änderung des BBiG nicht aufgegriffen habe, die dazu beitragen würde, die laut Koalitionsvertrag angestrebte Entlastung des Prüferehrenamtes zu erreichen. Sie spricht sich dafür aus, die zuständigen Stellen auch im Bereich der Fortbildungsprüfungen zu befugen, bei Bedarf gemeinsame Prüfungsausschüsse errichten zu dürfen. Die Bildung eines gemeinsamen Prüfungsausschusses liege etwa dann nahe, wenn sich bei zwei benachbarten IHKn für eine bestimmte Fortbildungsprüfung stets nur eine kleine Zahl an Prüfungsteilnehmern anmelde.

Der mit einer Errichtung von zwei Prüfungsausschüssen mit jeweils mindestens drei ordentlichen und drei stellvertretenden Mitgliedern verbundene Aufwand stünde in solchen Fällen in einem groben Missverhältnis zur Zahl der potenziellen Prüfungsteilnehmer. Für den Bereich der Ausbildung habe der Gesetzgeber die Notwendigkeit solcher gemeinsamen Prüfungsausschüsse bereits mit der ersten Fassung des BBiG von 1969 anerkannt und dort im § 36 folgende Regelung erlassen: „Für die Abnahme der Abschlußprüfung errichtet die zuständige Stelle Prüfungsausschüsse. Mehrere zuständige Stellen können bei einer von ihnen gemeinsame Prüfungsausschüsse errichten.“ In der aktuellen Fassung finde sich diese Regelung in § 39 Abs. 1 BBiG.

Von der IHK-Organisation wird der Gesetzgeber wegen des Fehlens sachlicher Gründe für die Ungleichbehandlung von Aus- und Fortbildungsprüfungen in diesem Punkt aufgefordert, den von IHK NRW im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens nachdrücklich eingebrachten Vorschlag Rechnung zu tragen, gemeinsame Prüfungsausschüsse knapp 50 Jahre nach Inkrafttreten des BBiG endlich auch bei Fortbildungsprüfungen zuzulassen. Rechtlich sei dies ganz einfach dadurch zu bewerkstelligen, dass in der Generalverweisungsnorm § 56 Abs. 1 BBiG die für Ausbildungsprüfungen geltende Regelung auch für Fortbildungsprüfungen entsprechend anwendbar erklärt werde. Der neue Paragraph § 56 Abs. 1 BBiG würde dann vollständig lauten:

#### **„§ 56 Fortbildungsprüfungen**

*(1) Für die Durchführung von Prüfungen im Bereich der beruflichen Fortbildung errichtet die zuständige Stelle Prüfungsausschüsse. § 37 Abs. 2 und 3, § 39 Abs. 1 S. 2 sowie die §§ 40 bis 42, 46 und 47 gelten entsprechend.“*

Die Novellierung des BBiG müsse verhindern, so IHK NRW, dass der bürokratische Aufwand für Prüfungen noch stärker erhöht werde, Prüferressourcen müssten geschont werden und eine sinnvolle Arbeitsteilung innerhalb von Prüfungsausschüssen rechtssicher ermöglicht werden, das hoheitliche und ehrenamtliche Prüfungssystem in seinem Kern gestärkt und moderne Prüfungsmöglichkeiten eröffnet werden.



Die berufliche Bildung habe einen hohen Stellenwert in Deutschland und sichere den Betrieben den notwendigen Nachwuchs an Fachkräften. Sie basiere auf dem ehrenamtlichen Einsatz von Ausbilderinnen und Ausbildern in den Betrieben (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite) und Lehrkräften aus den Berufsschulen. Derzeit engagierten sich bei den Industrie- und Handelskammern mehr als 150.000 ehrenamtliche Prüferinnen und Prüfer in über 30.000 Prüfungsausschüssen.

IHK NRW führt weiter aus, dass die IHK-Prüfungen in den vergangenen Jahren immer aufwändiger geworden seien, insbesondere durch anspruchsvollere Prüfungsverfahren und erhöhten Bewertungsaufwand. Darüber hinaus führten zunehmende Arbeitsverdichtung, Termindruck und ein sich verschärfender Fachkräftemangel dazu, dass es Betrieben und Berufsschulen immer schwerer falle, Mitarbeiter im benötigten Umfang für die Prüfertätigkeit freizustellen.

Diese Entwicklungen drohten, rechtskonforme Prüfungen unmöglich zu machen. Daher sei es wichtig, dass die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes dazu beitrage, den bürokratischen Aufwand für die einzelne, ehrenamtlich tätige Person und die zuständigen Kammern zu verringern, eine größere Flexibilität für die Prüferinnen und Prüfer zu ermöglichen, moderne und ressourcenschonende Prüfungsmöglichkeiten einzusetzen sowie das ehrenamtliche Engagement zu stärken und in der Öffentlichkeit mehr wertzuschätzen.

Der Gesetzgeber müsse durch eindeutige und praxisrelevante Regelungen einen rechtssicheren Rahmen für zuständige Stellen wie auch ehrenamtliche Prüferinnen und Prüfer schaffen.

### **§§ 84 ff. Berufsbildungsforschung, Planung und Statistik**

DGB NRW begrüßt überwiegend die Vorschläge zur Präzisierung und Harmonisierung der Berufsbildungsstatistik mit der Eintragung von Ausbildungsverträgen bei den zuständigen Stellen.

### **Hinweise zum Thema Jugendarbeitsschutz**

unternehmer nrw weist darauf hin, dass es im Zuge der Novellierung des BBiG gelte, die Belastungen für Betriebe, gerade auch kleine und mittelständische, in Grenzen zu halten. Daher bedürfe es beispielweise nicht zu einer Ausweitung von Vorschriften aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz auf volljährige Auszubildende kommen.

Würde ein volljähriger Azubi an Berufschultagen komplett von seinem Betrieb freigestellt, käme es bei einer Ausbildungsdauer von drei Jahren zu hochgerechnet mehreren Monaten weniger betrieblicher Ausbildungszeit. Es wäre vielen Betrieben nicht zu vermitteln, warum Regelungen, die zum Schutz der Gesundheit von minderjährigen Auszubildenden bestehen, nun auch auf erwachsene Azubis übertragen würden. Das würde nicht nur eine erhebliche Belastung für die Betriebe bedeuten, sondern auch von Nachteil für die Azubis sein. Bei ständig steigenden Anforderungen gingen den Auszubildenden wichtige Lernstunden im Betrieb verloren. Nach den Erfahrungen regelten Betriebe Freistellungen bisher ganz individuell mit ihren Azubis, nämlich dann, wenn konkreter Bedarf bestehe und es erforderlich erscheine. Es sei wichtig, Betrieben und Azubis diese Spielräume zu lassen.

## Hinweise zur Digitalisierung und Wirtschaft 4.0

Mit Blick auf Digitalisierungstendenzen hebt IHK NRW die Bedeutung von Wirtschaft 4.0 als Zukunftsthema für Unternehmen in Deutschland hervor. Um die Potentiale von Künstlicher Intelligenz (KI) einsetzen oder digitale Geschäftsmodelle entwickeln zu können, benötigen die Unternehmen die geeigneten Fachkräfte, die sie zumeist selbst ausbilden. Die Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung schreiten rasant voran und sind heute kaum für die nächsten fünf oder gar zehn Jahre abschätzbar, betont IHK NRW. Sicher sei jedoch: Wirtschaft 4.0 brauche eine Berufsbildung 4.0. Das vorliegende Berufsbildungsmodernisierungsgesetz trage dieser Entwicklung in der jetzigen Fassung keinerlei Rechnung, ganz im Gegenteil, es schränke moderne Kommunikationswege ein und beharre an mehreren Stellen an veralteten Schriftformerfordernissen.

Der heute am häufigsten genutzte Kommunikationsweg ist der digitale Weg, z.B. durch Mailkommunikation oder Messaging-Systeme, argumentiert IHK NRW. Bisher sehe das BBiMoG dies als Kontaktaufnahmemöglichkeit zu den Auszubildenden nicht vor. Eine ganz einfache und pragmatische Änderung des § 34 BBiG könnte es ihres Erachtens zukünftig erlauben auch Mailadressen und Telefonnummern bei der Eintragung eines Berufsausbildungsverhältnisses zu erfassen. Damit würden sich die Kommunikationsmöglichkeiten den realen Gegebenheiten junger Menschen anpassen und sich neuen Entwicklungen nicht verschließen.

### Weitere Regelungsvorschläge

Der DGB sieht weitere Regelungsnotwendigkeiten, die im Entwurf nicht enthalten sind:

- Schaffung eines verbindlichen Durchstiegs von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe.
- Verbindliche Beteiligung der Sozialpartner an der Ordnungsarbeit nach dem Konsensprinzip.
- Verbesserung der Rechte von Auszubildenden (Übernahme der Kosten von Ausbildungsmitteln, Freistellung für Berufsschule und vor Prüfungen, dreimonatige Ankündigungsfrist zur Übernahme).
- Belastbares System der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung (AEVO verbindlich gestalten, Berufsbildungsausschüsse stärken, etc.).
- Ausweitung des Geltungsbereichs auf betriebliche Praxisphase dual Studierender in praxisintegrierten dualen Studiengängen sowie auf alle bisher ausschließlich berufsfachschulischen und fachschulisch ausgebildeten Gesundheits-, Pflege-, Erziehungs- und Sozialberufe.
- Bezahlte Freistellung und Weiterbildung für ehrenamtliche Prüfer/innen
- Einführung von kompetenzorientierten Curricula in Form von verordneten Inhaltsplänen bei der beruflichen Fortbildung.

### 3. Votum

Die Clearingstelle Mittelstand hat den Entwurf des Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung einem beratenden Clearingverfahren gemäß § 6 Abs. 5 MFG NRW mit Blick auf die Belange des Mittelstandes unterzogen.

Sie begrüßt das seitens der Bundesregierung mit dem Gesetzesentwurf verfolgte Ziel, die duale berufliche Bildung in Deutschland zu modernisieren und zu stärken.

Die berufliche Ausbildung in Deutschland ist seit Jahrzehnten ein Erfolgsmodell. Dennoch zeichnet sich seit Jahren beim Qualifikationsverhalten junger Menschen ein Trend zugunsten einer akademischen Qualifizierung ab, der seit 2013 dazu führt, dass die Anzahl der Studienanfängerinnen und Anfänger die der Anfängerinnen und Anfänger in der dualen Ausbildung übersteigt.

Das stellt gerade kleine und mittlere Unternehmen, die den überwiegenden Anteil der Auszubildenden beschäftigen, vor große Herausforderungen: Zur Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfs ist die Steigerung der Attraktivität der dualen beruflichen Bildung bei potentiellen Auszubildenden für KMU von zentraler Bedeutung. Eine fehlende Deckung des Bedarfs an Fachkräften kann sich langfristig gerade in kleinen Betrieben ohne Ausgleichsmöglichkeiten existenzgefährdend auswirken. Andererseits dürfen die rechtlichen Grundlagen der beruflichen Bildung keine unverhältnismäßige Kostenbelastung kleiner und mittlerer Unternehmen bewirken, die zu einem Rückgang des Ausbildungsplatzangebotes führen und deren Wettbewerbsfähigkeit gefährden.

Um einem möglichen Fachkräftemangel entgegen zu wirken, die Qualität der Ausbildung zu sichern sowie die duale Ausbildung attraktiver zu machen und die mittelständischen Unternehmen nicht unverhältnismäßig mit Kosten zu belasten, empfiehlt die Clearingstelle Mittelstand:

- Die in § 42 Abs. 5 BBiG-E, § 35a Abs. 5 HwO-E vorgesehene einvernehmliche Besetzung von Prüfungsausschüssen bzw. Prüferdelegationen mit zwei Prüfern auf flüchtige Prüfungsleistungen im Rahmen praktischer Prüfungen zu erweitern.
- Auch für Fortbildungsprüfungen die Möglichkeit der Bildung von gemeinsamen Prüfungsausschüssen festzuschreiben wie es in § 39 Abs. 1 für Abschlussprüfungen verankert ist.
- Die Wörter „besonderes öffentliches Interesse“ in den §§ 53 b, c und d BBiG-E zu streichen. Dadurch blieben die etablierten Abschlussbezeichnungen erhalten und die neuen Bezeichnungen würden nachgelagert aufgeführt. Der Zielsetzung der Gleichwertigkeit der Bildungsgänge wäre entsprochen ohne gleichzeitig eine Gleichartigkeit zu suggerieren.
- In Anbetracht der nicht genau abschätzbaren Folgewirkungen, die sich für den Fall der vorgesehenen Festschreibung einer bundeseinheitlichen Mindestausbildungvergütung ergeben, insbesondere mit Blick auf Klein und Kleinstunternehmen sowie die bestehenden regionalen und strukturellen Unterschiede über konkrete Anwendungsausnahmen bzw. Fördermöglichkeiten für Härtefälle nachzudenken.