

Positionspapier zur Novellierung des BBiG

- Kernforderungen des DGB
- Forderungen der GEW

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Hauptvorstand



Für eine moderne und attraktive Berufliche Bildung



Kernforderungen des DGB zur Novellierung des Berufsbildungsgesetzes

(Auszug)

Positionspapier des DGB unter:

www.dgb.de/themen/+co++8efd6e68-c2f4-11e8-b7ab-52540088cada

1. Wir brauchen eine spürbare Verbesserung der Qualität in der Berufsbildung

... DGB und Gewerkschaften erwarten von der Bundesregierung, dass sie mit der Novellierung die Qualität der Aus- und Fortbildung spürbar verbessert, indem sie die Attraktivität der beruflichen Bildung im Sinne der Auszubildenden, der dual Studierenden und Teilnehmerinnen und Teilnehmern von Fortbildungslehrgängen erhöht, Durchlässigkeit und Transparenz herstellt und die sozialpartnerschaftliche Mitbestimmung in der Berufsbildung stärkt. ...

2. Die Rahmenbedingungen dualer Ausbildung attraktiver gestalten

Mindestausbildungsvergütung im BBiG

... Eine Mindestausbildungsvergütung muss sich an tariflichen Vergütungen orientieren: Sie muss mit der positiven Lohnentwicklung korrelieren, wie sie durch Tarifverträge erzielt wird. Die Mindestausbildungsvergütung sollte in der Höhe von 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung für das jeweilige Ausbildungsjahr liegen. Nach aktuellem Stand wären das 635 Euro für das erste Ausbildungsjahr. ...

Finanzierung von Ausbildungsmitteln

... Es ist sicherzustellen, dass die Mindestausbildungsvergütung von den Arbeitgebern nicht unterlaufen wird, indem sie die Finanzierung von Ausbildungsmitteln auf die Vergütung anrechnen. ...

Freistellung für den Berufsschulunterricht

... Wir sehen den Bedarf, die Freistellung für den Berufsschulunterricht klarzustellen und eindeutig, unabhängig vom Lebensalter, an das Vertragsverhältnis zur Ausbildung zu binden, so dass Auszubildende an Berufsschultagen nicht mehr in den Betrieb zurückkehren müssen. ...

Sichere Perspektive beim Übergang von der Ausbildung ins Berufsleben

... Der DGB fordert eine sichere Perspektive beim Übergang von der Ausbildung ins Berufsleben. Wir treten dafür ein, dass ausgebildete Fachkräfte grundsätzlich unbefristet weiter beschäftigt werden. Für den Fall, dass der Arbeitgeber allerdings beabsichtigt, den Auszubildenden nicht zu übernehmen, sollte eine verpflichtende dreimonatige Ankündigungsfrist eingeführt werden. ...

3. Auszubildende und dual Studierende im Betrieb gleichstellen

... Wie auch Auszubildende und dual Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen brauchen dual Studierende in praxisintegrierten dualen Studiengängen Zugang zu den Schutzrechten und den Qualitätsstandards des BBiG. Dies kann nur mit der Ausweitung des Geltungsbereichs auf die betrieblichen Praxisphasen des dualen Studiums gewährleistet werden. ... Darüber hinaus sollte grundsätzlich der Geltungsbereich bzw. die Grundprinzipien des Berufsbildungsgesetzes auch auf betrieblich-schulische Ausbildungen (z.B. in Pflege- und Gesundheitsberufen) ausgeweitet werden. Um das Ausbildungsgeschehen in allen Berufsbildungs-

bereichen besser abbilden zu können, sprechen wir uns für eine Aufnahme nicht-dualer Ausbildungen wie auch aller dualer Studiengänge in die Berufsbildungsbericht-erstattung aus. ...

4. Moderne Aus- und Fortbildungsberufe durchlässig und transparent durch Mitbestimmung der Sozialpartner gestalten

Beteiligung der Sozialpartner an der Ordnungsarbeit nach dem Konsensprinzip im BBiG

... Die berufliche Qualifizierung findet ganz überwiegend auf der Basis anerkannter Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen. Wir schlagen deshalb vor, die Beteiligung der Sozialpartner an der Ordnungsarbeit nach dem Konsensprinzip im BBiG verbindlich festzuschreiben. ...

Gegen Schmalspurausbildungen, eine Modularisierung der Ausbildung und für einen verbindlichen Durchstieg von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe im BBiG

... Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stehen für eine vollwertige Ausbildung und lehnen Schmalspurausbildungen sowie eine Modularisierung der Ausbildung ab. Daher sollten aus unserer Sicht Ausbildungsverträge nur in mindestens dreijährigen Ausbildungsberufen abgeschlossen werden. Für Auszubildende soll ein verbindlicher Durchstieg von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe im BBiG festgeschrieben werden. ...

Aufwertung der beruflichen Fortbildung durch Verankerung von Fortbildungsrahmenplänen

... Für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Fortbildungslehrgängen würde die Verankerung von Fortbildungsrahmenplänen eine deutlich höhere Transparenz der Lernprozessgestaltung bedeuten. Sie hätten die Möglichkeit, selbst zu überprüfen, ob ihr Lehrgangsanbieter alle Inhalte vermittelt. Dies dient letztlich auch der Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung. Zudem ermöglichen verbindliche Fortbildungsrahmenpläne auch eine pauschalisierte Anerkennung beruflicher Vorqualifikationen. Gerade auch im Hinblick auf die Diskussion um die sogenannte „Höhere Berufsbildung“ steigert die Verankerung von Fortbildungsrahmenplänen im BBiG die Akzeptanz und Attraktivität dieser Bildungs- und Qualifizierungsformate. ...

5. Unabhängiges Prüfungswesen zukunftsfest machen

... Das Prüfungswesen in der Berufsbildung hat eine herausragende Bedeutung. Basierend auf der bundesweiten Einheitlichkeit von Prüfungen und der paritätisch

sozialpartnerschaftlichen Besetzung der Prüfungsausschüsse mit Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Berufsschullehrkräften hat sich dieses Prüfungswesen bewährt. ...

Regelungen zur bezahlten Freistellung von Prüfer/innen

... Die gesetzlichen Regelungen zur originären Prüfungsabnahme, aber auch für die Freistellung zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen sind nicht mehr zeitgemäß. Erforderlich ist die Aufnahme von Regelungen zur bezahlten Freistellung von Prüfer/innen im BBiG. ...

Qualifizierung und Weiterbildung von Prüfer/innen

... Neben der Vermittlung komplexerer Prüfungsanforderungen und einem erhöhtem Zeitaufwand werden auch begleitende Betreuungsaktivitäten für das Prüferehrenamt nötig. Wir fordern deshalb, im BBiG Möglichkeiten für die Qualifizierung und Weiterbildung von Prüfer/innen zu verankern. ...

Transparente Verfahrensregelungen bei der Berufung, Zusammensetzung und Einsatz von Prüfungsausschüssen

... Um die Beteiligung der Arbeitnehmer/innen in den Prüfungsausschüssen zu sichern, brauchen wir transparente Verfahrensregelungen bei der Berufung, Zusammensetzung und Einsatz von Prüfungsausschüssen. Die Parität in den Prüfungsausschüssen ist zu wahren. In diesem Zusammenhang fordern wir die Verlagerung der Benennung der Prüfer/innen im Handwerk von der Ebene der Innungen auf die Ebene der Handwerkskammer. Dies verbessert auch die Rechtssicherheit der beruflichen Abschlussprüfungen im Handwerk. ...

6. Belastbares System der Qualitätssicherung entwickeln

... Das Berufsbildungsgesetz bietet aus unserer Sicht bereits heute viele Anknüpfungspunkte, um die Qualität der Ausbildung zu sichern und weiterzuentwickeln. Allerdings sind diese Regelungen häufig zu unverbindlich. Wir wollen diese Anknüpfungspunkte stärker zu verzahnen und verbindlich zu regeln. Es geht uns um ein belastbares System der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung. ...

Das bedeutet, dass vorhandene Instrumente geschärft und Verfahren zielorientierter gestaltet werden müssen:

- Modernisierung und Aufwertung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO)
- Verbindlich Regelungen zur Eignung der Ausbildungsbetriebe in einer Verordnung für Ausbildungsstätten

- Konkretisierung der Aufgaben der Ausbildungsberater/innen
- Aufwertung der Beteiligungsrechte der Berufsbildungsausschüsse
- verbindliche Bildung von Unterausschüssen für Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung
- ...

Für eine inklusive berufliche Bildung.



Position der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft zur Novellierung des Berufsbildungsgesetzes

Neben den Kernforderungen des DGB fordert die GEW:

Ausbildungsgarantie und Ausbildungszeit

Jede(r) Jugendliche(r) soll einen Rechtsanspruch auf eine adäquate Berufsausbildung mit einer Mindestausbildungszeit von 3 Jahren haben. Die Ausbildungsgarantie braucht einen bundesweiten Förderrahmen, der sicherstellt, dass neben der betrieblichen Ausbildung auch andere Ausbildungsorte zu einem qualifizierten Berufsausbildungsabschluss führen können; die Ausbildungsgarantie bezieht sich auf duale wie nicht-duale Berufe. Eine Modularisierung der beruflichen Ausbildung lehnt die GEW grundsätzlich ab.

Inklusion in der beruflichen Bildung

Inklusion zielt auf gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen, unabhängig von ihren individuellen Dispositionen (vgl. Deutsche UNESCO-Kommission e.V. 2009) und betont den im Grundgesetz (insbesondere Art. 3 GG)

festgelegten Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Bundesrepublik Deutschland hat die UN-Menschenrechtskonvention unterzeichnet und sich damit auch verpflichtet, die gesellschaftliche Teilhabe in allen Bildungsbereichen sicherzustellen. In Artikel 24 der UN-Konvention ist das Recht auf Bildung und die Sicherstellung eines gleichberechtigten Zugangs zur Berufsausbildung enthalten. „Inklusion im Bildungsbereich bedeutet, dass allen Menschen die gleichen Möglichkeiten offen stehen, an qualitativ hochwertiger Bildung teilzuhaben und ihre Potenziale entwickeln zu können, unabhängig von besonderen Lernbedürfnissen, Geschlecht, sozialen und ökonomischen Voraussetzungen.“ (ebd.)

Die GEW hält diesen Weg für richtungsweisend und fordert von der Bundesregierung, dass sie ihrer aus der Ratifizierung der Behindertenrechtskonvention resultierenden Verpflichtung folgt und rechtliche und strukturelle Voraussetzungen für ein inklusives Berufsbildungssystem auch über die Novellierung des BBiG schafft.

Hierzu gehört u.a. eine differenzierte organisatorische Gestaltung der Berufsausbildung auf der Basis bereits bestehender Ansätze, um allen Auszubildenden sowie jungen Menschen mit Vermittlungshemmnissen und Behinderungen eine individualisierte Ausbildungsgestaltung und Prüfung zu ermöglichen. Zusätzlich ist eine Zertifizierung von nicht-formaler und informell erworbener Kompetenzen im Falle einer vorzeitigen Auflösung eines Ausbildungsvertrages mit der gesetzlich gewährleisteten Anrechenbarkeit bei Aufnahme einer neuen Berufsausbildung gerade auf dem Hintergrund der aktuellen Inklusionsdiskussion sinnvoll. Ausbildungsbetriebe müssen im Rahmen der Inklusion z. B. durch Beratung, externes Ausbildungsmanagement, Ausbildungsverbände oder kooperative Ausbildungsformen unterstützt werden.

Die GEW setzt sich bei der Novellierung des BBiG dafür ein, exklusive Strukturen abzulösen. Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42 m der Handwerksordnung – in denen die sogenannten „Helferberufe“ geregelt werden – entsprechen nicht dem Leitgedanken von Inklusion. Im inklusiven Sinne sind Ausbildungs- und Prüfungsordnungen so zu gestalten, dass erst am Ende einer Ausbildung der entsprechende Abschluss vergeben wird und nicht zu Beginn eine Differenzierung vorgenommen wird. Dieses ist in unterschiedlichen Berufen zu erproben. Berufsbildungsausschüssen kommt in Bezug auf das Vorantreiben dieser Forderung und bei der Begleitung dieser Erprobungen eine große Bedeutung zu.

Die GEW schlägt vor, dass in den § 1 des BBiG (Ziele und Begriffe der Berufsbildung) die verschiedenen Segmente der beruflichen Bildung mit aufgenommen werden.

Hier könnte u.a. die Berufsorientierung mit eingeordnet werden:

- (1) Berufsbildung im Sinne dieses Gesetzes ist die „vorberufliche Bildung“ (Berufswahlvorbereitung und Berufsausbildungsvorbereitung), die Berufsausbildung ...
- (2) „Berufswahlvorbereitung“ setzt mit präventiven Angeboten an und soll die Orientierungs- und Entscheidungskompetenz junger Menschen bei Ihrer Berufswahl zu stärken.

Zusätzlich müssen die besonderen Personengruppen in der Berufsbildung (siehe Kapitel 4, § 64 und § 65 BBiG) neu definiert werden. Jedem (jungen) Menschen soll der Zugang zu einer anerkannten Berufsausbildung ermöglicht werden. Ausgehend von den jeweils spezifischen individuellen Dispositionen sollen entsprechende Förder- und Unterstützungsangebote zur Verfügung stehen. Dabei sind sowohl eine Assistenz und ein so genannter Nachteilsausgleich zu gewähren, als auch Förder- und Unterstützungsangebote für Personen, denen der Zugang zu einer Berufsausbildung (aus unterschiedlichen Gründen) erschwert ist.

Als Personen mit einem erschwertem Zugang zu einer Berufsausbildung (Vermittlungshemmnisse) kommen jene Personen in Betracht, auf die folgende Voraussetzungen zutreffen:

- Menschen mit Behinderung (nach § 2 abs. 1 Satz 1 des SGB IX)
- Personen mit individuellen, sozialen, sprachlichen und strukturellen Benachteiligungen
- Personen, die am Ende ihrer Schulzeit sonderpädagogischen Förderbedarf hatten
- Personen ohne Schulabschluss

Die Berufsausbildung soll vorrangig in Betrieben stattfinden. Zur Verbesserung der beruflichen Integration von behinderten Menschen und Menschen mit unterschiedlichen Benachteiligungen (Vermittlungshemmnisse) kann die Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung begonnen werden. Dabei ist das Prinzip der Dualisierung (Kooperation von berufsbildenden Schulen und Betrieben) jeweils zu verfolgen. Darüber steht das Ziel, der baldmöglichste Übergang in eine betriebliche Ausbildung. Für diese genannten Personen soll die Möglichkeit gegeben werden, das Ausbildungs-verhältnis durch eine Bildungsbegleitung (Bildungsassis-tenz) und Coaching zu unterstützen. Die Unterstützung bezieht sich sowohl auf die individuellen Lernbedürfnisse des Jugendlichen als auch auf den Unterstützungsbedarf der Ausbildungsbetriebe und der Berufsschule. Ziel der Bildungsbegleitung ist es, den Weg in eine Berufsausbildung zu unterstützen, Ausbildungsabbrüche

zu vermeiden und die Integration in den Arbeitsmarkt bzw. weitere berufliche Perspektiven zu begleiten.

Um eine inklusive berufliche Bildung in der Zukunft erfolgreich gestalten zu können, ist eine differenzierte organisatorische Gestaltung der Berufsausbildung auf der Basis bereits bestehender Ansätze erforderlich, um allen Auszubildenden eine individualisierte Ausbildungsgestaltung zu ermöglichen. Hierzu gehören die ausbildungsbegleitende Hilfe (abH), die assistierte Berufsausbildung (AsA), die Teilzeitberufsausbildung, die Verlängerung oder Verkürzung der Ausbildungszeit und geänderte Prüfungsgestaltungen. Die Curricula in den berufsbildenden Schulen und die Ausbildungsrahmenpläne für die betriebliche Ausbildung sind im Sinne der Inklusion kritisch zu prüfen und weiterzuentwickeln.

Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen

Die Validierung von non-formalen und informell erworbenen Kompetenzen soll zukünftig als Instrument zur Anerkennung berufsrelevanter Kompetenzen im Rahmen der Externenprüfung mit eingebunden werden. Dies ist besonders wichtig bei Menschen mit individuellen, sozialen, sprachlichen und strukturellen Benachteiligungen, mit Migrationshintergrund sowie mit langjährigen Berufserfahrungen, aber ohne Berufsabschluss. Für die Abnahme der Externenprüfung müssen die erforderlichen personalen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Mindestausbildungsvergütung

Die GEW unterstützt die Forderungen aller DGB-Gewerkschaften zu einer Mindestausbildungsvergütung in Höhe von 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen. Das ergibt für das 1. Ausbildungsjahr eine Mindestvergütung von zurzeit (2018) 635 Euro; 2. Ausbildungsjahr: 696 Euro; 3. Ausbildungsjahr: 768 Euro; 4. Ausbildungsjahr: 796 Euro. Des Weiteren setzt sich die GEW dafür ein, dass die Ausbildungsvergütungen für betrieblich-schulische sowie vollschulische Ausbildungen, welche derzeit überhaupt nicht vergütet werden, unter diesen Regelungsbereich fallen. Hierfür sind geplante bundeseinheitliche Regelungen in den Ländern zu übernehmen.

Impressum:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Hauptvorstand

Verantwortlich: Ansgar Klinger (V.i.S.d.P)

Reifenberger Str. 21

60489 Frankfurt am Main

Telefon: 060/78973-0

Fax: 069/78973-202

E-Mail: info@gew.de

www.gew.de

November 2018