



Ausschussdrucksache 18(18)373 a

22.05.2017

**Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA),
Dr. Barbara Dorn**

Stellungnahme

Öffentliches Fachgespräch

zum Thema

„Berufliche Bildung - einschließlich BBiG“

am Mittwoch, 31. Mai 2017

Fachgespräch des BT Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung am 31. Mai 2017 "Berufliche Bildung - einschließlich BBiG"

Stellungnahme der Arbeitgeber

17. Mai 2017

Die duale Ausbildung ist als zentrales Element für die Fachkräftesicherung nicht nur ein Grundpfeiler für die Stärke unseres Wirtschaftssystems – sie ist für junge Menschen auch hochinteressant und bietet gute Karriere- und Verdienstmöglichkeiten. Die Unternehmen in Deutschland engagieren sich auf breiter Basis für die Ausbildung: **Rund 80 % der berechtigten Betriebe bilden aus**, pro Jahr investieren sie rd. 25,6 Mrd. € in ihre 1,4 Mio. Auszubildenden.

Das **Berufsbildungsgesetz hat sich als Basis und Rahmen der beruflichen Ausbildung in Deutschland bewährt**. Die BDA teilt die Einschätzung des BMBF als federführendem Ministerium, dass **kein Bedarf an grundsätzlichen oder systemischen Änderungen** festzustellen ist. Eine Reihe von technischen oder detailoptimierenden gesetzgeberischen Handlungsmöglichkeiten könnten ohne umfassende Novellierung wahrgenommen werden (siehe Anlage: BDA-Bewertung der BBiG-Evaluation des BMBF vom 5. Juli 2016).

Die **Sicherung des beruflich qualifizierten Fachkräftenachwuchses** bleibt in den kommenden Jahren eine der zentralen Herausforderungen für die deutsche Wirtschaft. Es gilt, junge Menschen für die gesamte Bandbreite an Ausbildungsberufen zu begeistern, dabei

insbesondere den Nachwuchs im MINT-Bereich zu sichern sowie unterschiedlichen Zielgruppen – mit oder ohne Abitur, Leistungsstärkere und Leistungsschwächere, Menschen mit Migrations- und/oder Fluchthintergrund – passgenaue Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Berufliche Weiterbildung ist ein Schlüssel für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und ein elementarer Baustein der Personalentwicklung. Sie ist ein zentrales Instrument zur **Fachkräftesicherung** im Betrieb und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit des/der Einzelnen in einer sich wandelnden Arbeitswelt. Bereits heute investieren die **Unternehmen in Deutschland rd. 33,5 Mrd. € im Jahr in die Weiterbildung** ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die **demografische Entwicklung** wird die Nachfrage nach Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für Berufstätige in den nächsten Jahren weiter steigern: Wenn weniger Menschen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, müssen die Potenziale, die da sind, besonders gut genutzt und die Menschen so gut wie möglich (weiter)qualifiziert werden.

1. Berufliche Ausbildung

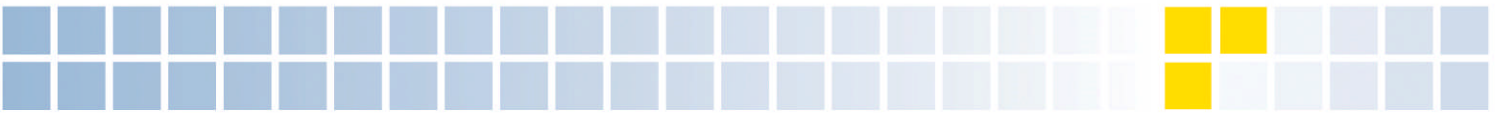
Die besondere **Qualität des dualen beruflichen Ausbildungssystems** in Deutschland

basiert auf seiner **Praxisnähe und Beschäftigungsorientierung**. Berufsbildungssystem und Arbeitsmarkt sind eng miteinander verknüpft. Orientiert an den Anforderungen. Entsprechend niedrig ist die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland. Die sog. NEET-Rate (Not in Employment, Education or Training) von 15- bis 24-Jährigen lag 2016 in der Europäischen Union im Schnitt bei 11,5 %, in Deutschland hingegen war sie mit 6,6 % deutlich niedriger.

Die **Allianz für Aus- und Weiterbildung** trägt seit ihrer Gründung 2014 wesentlich dazu bei, die berufliche Bildung weiter zu verbessern. Mit der **Einführung der Assistierte Ausbildung (AsA) und der Ausweitung ausbildungsbegleitender Hilfen (abH)** werden leistungsschwächere Jugendliche und deren Ausbildungsbetriebe noch besser unterstützt. Durch die verstärkte Meldung freier Ausbildungsbetriebe bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) tragen die Betriebe dazu bei, das **Matching auf dem Ausbildungsmarkt** zu verbessern. Das **regionale, berufsfachliche und qualifikatorische Matching** bleibt jedoch eine Herausforderung. Dafür muss die **Mobilität von Jugendlichen auf dem Ausbildungsmarkt** stärker gefördert, und eine **praxisorientierte Studien- und Berufsorientierung an allen allgemeinbildenden Schulen** sichergestellt werden. Dazu leistet das von BDA und Institut der deutschen Wirtschaft (IW) getragene Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland seit über 60 Jahren einen zentralen Beitrag und vermittelt jeder interessierten Schule ein Partnerunternehmen. Bereits 1.500 Schulen mit einer ausgezeichneten Studien- und Berufsorientierung wurden bundesweit durch das Berufswahl-Siegel ausgezeichnet, welches durch SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland koordiniert wird. Besonders wichtig ist die Sicherstellung der **Ausbildungsreife** in der Schule. Da alle wichtigen Akteure der beruflichen Bildung Partner der Allianz sind, darf ihre Bedeutung nicht durch ein weiteres Gremium für Berufsbildung verwässert werden.

Den Unternehmen bieten die Ausbildungsordnungen über die Sicherung der beruflichen

Einsatzfähigkeit aller Absolventinnen und Absolventen hinaus **Gestaltungsspielräume und Flexibilität** für ihre jeweilige Ausbildungspraxis. Diese Anpassungsfähigkeit ist auch mit Blick auf die technologische Entwicklung ein Vorteil. Die Digitalisierung wird neue Geschäftsfelder hervorbringen, neue Wertschöpfungsprozesse und Vertriebsstrategien, neue Produkte, Abläufe und Berufsfelder. In Administration, Dienstleistung, Handel, bei Transport und Logistik sowie Produktion verändern sich die Anforderungen an Qualifikationen und Kompetenzen und werden sich weiterentwickeln – mit entsprechenden Konsequenzen für die Aus- und Weiterbildung. Sowohl bei gewerblich-technischen als auch bei kaufmännischen und dienstleistenden Berufsausbildungen ist eine **Neuausrichtung auf eine verstärkte Prozess- und Digitalisierungsperspektive zu prüfen und ggf. berufsbezogen umzusetzen**. Bei vielen Facharbeiterinnen und Facharbeitern in der Industrie z.B. gewinnen neben ihren traditionellen Aufgaben weitere Kompetenzen an Bedeutung, wie das Beherrschen von Systemen mit dezentraler Intelligenz, der Umgang mit Daten und deren Analyse sowie die Fähigkeit, einen störungsfreien Anlagenbetrieb sicherzustellen. Diese Fähigkeiten müssen bereits in der Berufsausbildung systematisch gefördert werden, was auch eine kontinuierliche Weiterbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder, der Berufsschullehrkräfte und der Prüferinnen und Prüfer voraussetzt. Das von den M+E-Sozialpartnern erarbeitete und auch von anderen Branchen avisierte „agile Verfahren“ ist zu unterstützen: Eine **Erweiterung von beruflichen Aus- und Fortbildungsordnungen um digitale Kompetenzen kann und soll überwiegend im Rahmen von zügigen Teilnovellierungen**, flankiert durch entsprechende Anpassung der Rahmenlehrpläne geschehen statt durch aufwändige Neuordnungsverfahren. Eine **Kapazitätserweiterung der Ordnungsabteilung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)** ist zu prüfen, da diese bei Neuordnungs- und Novellierungsverfahren teils als „Nadelöhr“ wirkt (aktuelles Beispiel für Verzögerungen: Schneidwerkzeugmechaniker, Fachpraktiker Druckverarbeitung, Fachpraktiker Buchbinde-der).



Durch die rasch fortschreitende Digitalisierung und Technisierung werden bestimmte Berufe und Tätigkeitsfelder – gerade im technischen Bereich – an Bedeutung für den Wirtschaftsstandort Deutschland gewinnen. Die **Nachfrage nach MINT-Fachkräften** wird dadurch weiter steigen. Stehen diese Fachkräfte allerdings nicht zur Verfügung, wird dies für Deutschland zum Wachstums- und Innovationshemmnis. **Den Unternehmen fehlten im April dieses Jahres 237.500 MINT-Arbeitskräfte.** Dies ist der höchste Stand seit Beginn der Erhebung im Jahr 2011. Allein im Vergleich zum Vorjahresmonat ist die MINT-Lücke um 38,6 % angestiegen. Auch die Zahl der offenen MINT-Stellen hat mit 430.400 ein Allzeithoch erreicht. Die Digitalisierung der Wirtschaft hat klare Effekte: Inzwischen fast 40 % aller fehlenden akademischen MINT-Arbeitskräfte werden für den IT-Bereich gesucht. Die Möglichkeit einer abschlagfreien Rente mit 63 nach 45 Berufsjahren hat bereits jetzt bei den MINT-Facharbeiterinnen und -Facharbeitern erhebliche negative Effekte verursacht. Diese falsche politische Weichenstellung trägt im Umfang von 13.500 Personen zur Verschärfung der MINT-Fachkräftelücke bei. Das IW Köln prognostiziert, dass – werden keine Gegenmaßnahmen zur Fachkräftesicherung ergriffen – bis 2025 die Anzahl der erwerbstätigen MINT-Fachkräfte mit beruflicher Qualifikation um ca. 1 Mio. sinken wird. Bei diesem Defizit von 1 Mio. Fachkräften ist der zu erwartende Zusatzbedarf für Wachstum und Innovation noch nicht mit eingerechnet. Hier muss es gelingen, die **junge Generation zukünftig schon im Bereich der frühkindlichen und schulischen Bildung stärker für MINT-Fragen zu interessieren.** Einen weiteren wichtigen Hebel, damit diese Lücke möglichst nicht entsteht, sehen wir in der gezielten **Fachkräftezuwanderung aus der EU, aber auch von außerhalb Europas.**

Die **Berufsschulen sind eine unverzichtbare Säule im System der dualen Ausbildung** und für die Betriebe wichtige Partner. Sie **müssen bei Förderprogrammen und Initiativen des Bundes, der Länder und der Kommunen zur Schulsanierung und zur**

digitalen Ausstattung ebenso wie die allgemeinbildenden Schulen berücksichtigt werden. In der **Allianz für Aus- und Weiterbildung**, in der alle Akteure zusammengeschlossen sind, werden alle Fragen und Herausforderungen der beruflichen Bildung diskutiert und entschieden. Die Länder als Träger von Schulen, Berufsschulen und Hochschulen sind über die KMK in der Allianz vertreten. Fragen des Ausbaus der digitalen Bildung an Berufsschulen können zukünftig noch stärker als bisher von der Allianz für Aus- und Weiterbildung aufgegriffen werden. **Ein separater Nationaler Pakt für die Berufsschulen ist daher nicht notwendig.**

Damit die Berufsschulen ihre Angebote am individuellen Leistungsprofil der Auszubildenden und den Anforderungen der Betriebe ausrichten können, benötigen sie **mehr Selbstständigkeit, auch in Personal- und Finanzfragen.** Jede Berufsschule braucht Spielraum, um auf das unterschiedliche Leistungsprofil ihrer Schülerinnen und Schüler eingehen und diese im engen Austausch mit den Betrieben individuell fördern zu können. Dazu gehört auch – sofern erforderlich – eine gezielte Sprachförderung, z.B. bei Auszubildenden mit Migrations- oder Fluchthintergrund. Um **digitale Kompetenzen bei den Auszubildenden zu fördern**, brauchen die Berufsschulen eine entsprechende Ausstattung sowie didaktische Konzepte zur Einbindung neuer Technologien und Medien in den Unterricht. Dies wiederum setzt die kontinuierliche Fortbildung der Lehrkräfte voraus. Schon jetzt fehlen in vielen Regionen der Berufsschule qualifizierte Lehrkräfte, insbesondere in den MINT-Fächern. Die **grundständige Lehramtsausbildung bleibt das entscheidende Standbein für den Lehrkräftenachwuchs**, wobei verschiedene Modelle sinnvoll sein können (z.B. auch FH-/Uni-Kooperationen). Daneben müssen die Berufsschulen auch Quereinsteigerinnen und **Quereinsteiger aus der Betriebspraxis** (z.B. Ausbilder/-innen, Meister/-innen, Fachwirt/-innen) einstellen. Dies sorgt auch für eine intensivere Vernetzung mit der Fachpraxis. Noch vorhandene Hürden und Erschwernisse müssen hier abgebaut werden.



Damit in Zukunft noch mehr junge Menschen für eine duale Ausbildung gewonnen werden können, sind alle Akteure der Berufsbildung und der Berufsberatung gefragt, noch besser zu informieren. **In der Berufs- und Studienorientierung muss die Gleichwertigkeit von beruflicher und hochschulischer Bildung gelebt, die Chancen einer dualen Ausbildung müssen aufgezeigt werden.** Es bestehen immer noch große Unterschiede bei den Schultypen: Schulen mit Haupt- und Realschulgängen konzentrieren sich auf den Bereich der Berufsorientierung, Gymnasien sind eher auf Studienmöglichkeiten fokussiert. Jugendliche außerhalb des Gymnasiums erfahren dadurch nur selten von der Möglichkeit, nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung studieren zu können, auch ohne Abitur, oder sich über die berufliche Aufstiegsfortbildung zur Fachwirtin oder zum Meister weiter zu qualifizieren. Gymnasiastinnen und Gymnasiasten wiederum sind die Bandbreite an Ausbildungsberufen oder dualen Studiengängen und die dortigen Karriere- und Entwicklungschancen meist wenig bekannt. Dies kann zu falschen Entscheidungen führen und Abbrüche eingeschlagener Bildungswege nach sich ziehen. Hier sehen wir Nachhol- und Verbesserungsbedarf. Unser **Schulsystem braucht eine systematische curricular festgeschriebene Berufs- und Studienorientierung in allen Schulformen der Sekundarstufen I und II, die in engem Austausch mit der beruflichen Praxis erfolgt.** Auch das breite personelle und mediale Dienstleistungsangebot der Bundesagentur für Arbeit – von der Berufs- und Studienberatung bis hin zu Publikationen und Internetplattformen – kann von den Schulen noch intensiver genutzt werden. Das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland (Koordination durch BDA und IW Köln) oder das dort **verankerte Netzwerk Berufswahl-SIEGEL, mit dem bundesweit bereits 1.500 Schulen mit exzellenter Berufsorientierung** ausgezeichnet wurden, haben Vorbild-Charakter für eine gelingende Berufs- und Studienorientierung und stehen als Kooperationspartner den politischen Akteuren zur Verfügung.

Es gilt, die **ganze Bandbreite der Zielgruppen einer dualen Ausbildung anzuspre-**

chen. Auch für Abiturientinnen und Abiturienten – aktuell stellen sie ein Viertel der Azubis – bietet das duale Ausbildungssystem attraktive Entwicklungsmöglichkeiten u.a. über Abiturientenprogramme (Kombination von Aus- und Fortbildung in drei Jahren) oder ein duales Studium. Allein in den nächsten zehn Jahren werden z.B. rd. 180.000 Handwerksbetriebe vom Bauhandwerk und dem Schneideratelier bis zur Hörgeräte-Akustik Nachfolger suchen – gerade **für leistungsstarke Jugendliche** eine interessante Perspektive. Auch **leistungsschwächere Jugendliche** müssen noch besser in Ausbildungen integriert werden. Deutschland kann es sich nicht leisten, auf Potenziale zu verzichten. Aktuell leben in Deutschland 1,2 Mio. junge Menschen zwischen 20 und 29 Jahren, die weder über einen Berufsabschluss verfügen noch eine Ausbildung absolvieren – diese Anzahl muss in den kommenden 15 Jahren dringend um mindestens die Hälfte reduziert werden. Flüchtlinge sollten aufgrund ihrer spezifischen Situation statistisch gesondert erfasst werden. Förderinstrumente wie die **assistierte Ausbildung (asA), ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) oder auch Ausbildungsbausteine** – wenngleich eine reguläre Ausbildung immer zu favorisieren ist – bieten hier sinnvolle Optionen und müssen genau wie zweijährige Ausbildungen noch weit konsequenter genutzt werden.

Jugendliche mit Behinderung sollten, wo immer möglich, ebenfalls in den Strukturen anerkannter Ausbildungsberufe ausgebildet werden. Mit einer **sorgfältigen Berufswahl, individueller Unterstützung und geeigneten Hilfsmitteln** ist dies für viele der Jugendlichen möglich. Ist aufgrund der Art und Schwere der Behinderung keine reguläre Ausbildung leistbar, kommt eine Ausbildung in den Fachpraktikerberufen infrage. Diese berücksichtigt die Bedürfnisse und Profile von behinderten Jugendlichen, indem z.B. bei Lernbehinderungen die praktischen Ausbildungsinhalte überwiegen oder bei körperlicher Behinderung bestimmte praktische Anteile nicht absolviert werden müssen. Auch Ausbildungsbausteine oder Teilqualifikationen können hier Möglichkeiten eröffnen.



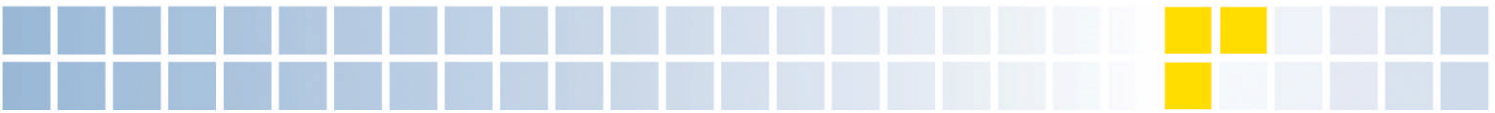
Für die **Einmündung von Flüchtlingen in Ausbildung** und Beschäftigung ist – neben der Vermittlung der Vorteile des deutschen Ausbildungssystems – die wichtigste Voraussetzung der vorlaufende sowie ausbildungs- und berufsbegleitend fortgesetzte **Spracherwerb**. Allerdings haben viele junge Flüchtlinge das 18. Lebensjahr bereits vollendet und unterliegen damit nicht mehr der Schulpflicht. Deshalb muss in allen Bundesländern die Möglichkeit geschaffen werden, den **Schulbesuch** zur Vorbereitung auf eine Berufsausbildung individuell **über das 18. Lebensjahr hinaus** auszudehnen. Die bayerische Regelung – in der Regel Besuch der Berufsschule bis zum 21. und bei Bedarf bis zum 25. Lebensjahr – ist hier vorbildlich. Die Kultusministerkonferenz sollte einen entsprechenden Beschluss zu einer einheitlichen Regelung in den jeweiligen Schulgesetzen fassen, um den Spracherwerb zu fördern, Grundbildung sicherzustellen, berufliche Orientierung zu geben und mehr jungen Flüchtlingen einen allgemeinbildenden Schulabschluss im Rahmen verbindlicher Angebote zu ermöglichen.

Für die Zielgruppe der Flüchtlinge muss die **ganze Bandbreite an vorhandenen Qualifizierungsformen und Förderinstrumenten** flexibel genutzt werden. Dazu gehört neben der drei- bis dreieinhalbjährigen Ausbildung auch die Ausbildung in rd. 30 gut eingeführten zweijährigen Berufen wie etwa Fachlagerist/-in, Verkäufer/-in oder Maschinen- und Anlagenführer/-in, die sämtlich den Durchstieg in eine dreijährige Ausbildung ermöglichen. Weitere wichtige Instrumente sind Berufsvorbereitungsmaßnahmen in Kombination mit einer intensiven berufsbezogenen Sprachförderung, mehrmonatige Einstiegsqualifikationen (EQ) im Betrieb sowie Teilqualifikationen, die sich durch Absolvierung der Externenprüfung zu einem kompletten Ausbildungsabschluss addieren lassen, aber auch schon einzeln auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind. Auch die Tarifpartner sind sich ihrer Verantwortung bewusst und haben in zahlreichen Wirtschaftsbereichen die bereits bestehenden Fördermöglichkeiten auch für junge Flüchtlinge geöffnet. Da Flüchtlinge häufig finanzielle Verpflichtungen haben, kann für

viele auch eine **Teilzeitausbildung** (mit Teilzeitvergütung), die sie mit einem Job verbinden können, eine Option sein. Die Teilzeitausbildung sollte über den bisherigen Anwendungskreis von Auszubildenden mit eigenen Kindern oder Auszubildenden mit pflegebedürftigen Angehörigen hinaus geöffnet werden.

Mit der zunehmenden Wichtigkeit der Potenzial- und Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland gewinnt auch die **Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen** an Bedeutung und muss weiter verbessert werden. Ziel müssen möglichst transparente, kostengünstige und weniger komplexe Anerkennungsverfahren sein, so dass ausländische Fachkräfte ihre Expertise in Deutschland möglichst schnell einbringen können. Besonders wichtig ist dies aktuell bei den medizinischen Gesundheitsberufen, für die wir dringend eine echte zentrale länderübergreifende Gutachterstelle brauchen, bei der jeder Antrag eingereicht, bearbeitet und direkt auch beschieden werden kann. Generell muss in Fällen, in denen keine Zeugnisse vorhanden sind, in einem unkomplizierten Kompetenzfeststellungsverfahren – z.B. durch Arbeitserprobung, Fachgespräche, Probearbeiten im Betrieb – ermittelt werden, welche beruflichen Qualifikationen die Menschen in ihren Heimatländern bereits erworben haben. Zur Erschließung und Nutzung aller Potenziale und Kompetenzen brauchen wir **auch für Inländerinnen und Inländer standardisierte Validierungsverfahren** zur Feststellung auf dem Arbeitsmarkt nutzbarer, nonformal und informell erworbener Kompetenzen bis hin zur Prüfung und Feststellung der Gleichwertigkeit solcher Kompetenzprofile zu formalen Qualifikationen, wie z.B. Ausbildungsgängen oder Studienabschlüssen.

Um die berufliche Bildung weiter zu stärken, muss auch die **Durchlässigkeit in die akademische Bildung** erhöht werden. Zwar ist seit 2009 ein Studium auch ohne Abitur in allen Bundesländern möglich: Die Zahl der beruflich Qualifizierten, die sich ohne formale Hochschulzugangsberechtigung für ein Studium entscheiden, ist jedoch auch aufgrund der mangelnden berufsbegleitenden Studienangebote gerade im Bachelorsegment nach



wie vor zu gering, auch wenn hier große regionale Unterschiede bestehen. Aktuell studieren 2,8 % der Studienanfängerinnen und -anfänger ohne Abitur. **Allerdings behindern vielfach starre Strukturvorgaben der Länder den Ausbau berufsbegleitender Bachelorstudiengänge.** Solche Hürden sind abzubauen. Ebenso müssen die Hochschulen, wo dies möglich ist, den von der Kultusministerkonferenz eröffneten rechtlichen **Rahmen zur Anrechnung** außerhochschulisch erworbener Kompetenzen auf bis zu 50 % eines Curriculums **aktiver nutzen.**

Durchlässigkeit bedeutet jedoch nicht nur, Wege von der beruflichen Bildung in die Hochschulen zu bahnen – auch der umgekehrte Weg muss zukünftig noch weit stärker bekannt gemacht werden. Dies ist nicht nur **für Studienabbrecherinnen und -abbrecher** relevant, die eine duale Ausbildung aufnehmen oder in ein Abiturientenprogramm einmünden. Auch für erfolgreiche Hochschulabsolventinnen und -absolventen bietet die berufliche Bildung Chancen. Hier sind alle Beteiligten – Hochschule, Unternehmen, Akteure der Berufsbildung – in der Pflicht, verstärkt über die bestehenden Möglichkeiten einer **Ausbildungszeitverkürzung** bzw. des unmittelbaren Einstiegs in die berufliche Fortbildung statt Ausbildung zu informieren. Angebote der **beruflichen Aufstiegsfortbildung** lassen sich in vielen Fällen gut in die Bildungslaufbahn einbauen, ob das nun die Architektin ist, die sich nach Abschluss des Studiums über eine Qualifizierungsprüfung zur Gebäudeenergieberaterin HWK weiterqualifiziert, der Absolvent der Betriebswirtschaftslehre, der die Fortbildungsprüfung zum Bilanzbuchhalter ablegt, oder die Absolventin eines Pädagogikstudiums, die eine Fortbildung zur Berufspädagogin absolviert.

Wie beim Übergang von der beruflichen in die akademische Bildung spielt auch beim Übergang von der akademischen in die berufliche Bildung die **Anerkennung von Leistungen** aus dem abgebenden System eine wichtige Rolle. Auch hier gilt es, eine Anrechnung von bereits erworbenen Kompetenzen aus dem Studium auf eine Berufsausbildung oder eine Aufstiegsfortbildung zu prüfen und die Quali-

fizierungsdauer zu verkürzen, wo dies möglich und sinnvoll ist. Die berufliche Bildung muss sich auch für neue kreative Formen der strukturierten Verzahnung von beruflicher und hochschulischer Bildung öffnen und neue Modelle erproben. Ein aussichtsreiches Modell ist z.B. die **studienintegrierende Ausbildung** mit einer gemeinsamen beruflich-akademischen Orientierungsphase. Zum Beispiel im Bereich der kaufmännischen Ausbildung sind Kopplungen mit wirtschaftswissenschaftlichen Modulen sinnvoll. Solche Modelle hätten den Vorteil, dass sich die Auszubildenden erst zu einem späteren Zeitpunkt entscheiden müssen, ob sie ihre Ausbildung fortsetzen, in ein duales Studium wechseln oder sich für ein Vollzeitstudium entscheiden. Wir sind der Überzeugung, dass in solchen neuen Modellen echte Chancen für die zukünftige berufliche Fachkräftesicherung liegen.

UNSERE FORDERUNGEN

HOHE QUALITÄT DER BERUFLICHEN BILDUNG BEIBEHALTEN UND GEZIELT WEITERENTWICKELN

- **Berufliche Bildung umfassend verstehen** und neben fachlichen Inhalten gezielt überfachliche sowie soziale Kompetenzen, Innovationsgeist, Entscheidungsfähigkeit, betriebswirtschaftliche Fähigkeiten und die Persönlichkeitsentwicklung fördern
- **Modernisierung der Ausbildungsberufe konsequent fortsetzen**, Anforderungen der Digitalisierung aufgreifen
- Qualität in den **Berufsschulen** sichern, Digitalisierung fest verankern, Lernortkooperationen stärken
- Berufsschulen **bedarfsgerecht** und angemessen **ausstatten**, Selbstständigkeit der Berufsschulen stärken, für **Berufsschullehrernachwuchs** werben
- Weiterbildung zur Sicherung der **digitalen Kompetenz von Auszubildenden und Berufsschullehrerinnen** und -lehrern ausbauen



- Verfahren zur **Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen** verbessern
- Standardisierte Validierungsverfahren zur Feststellung **nonformal und informell erworbener Qualifikationen** erproben und einführen

GLEICHWERTIGKEIT VON BERUFLICHER UND AKADEMISCHER BILDUNG HERVORHEBEN, GEZIELTE VERZÄHNUNG DER BILDUNGSBEREICHE BEFÖRDERN

- **Berufliche Bildung** muss von allen Beteiligten inklusive Berufsberatung durch Aufzeigen von Karriere-, Beschäftigungs- und Verdienstchancen **gezielt gestärkt** werden.
- **Gemeinsame Angebote** von beruflicher und akademischer Bildung, z.B. mit kombinierter Eingangsphase, erproben und implementieren
- **Anrechnung** von im jeweils anderen Bildungsbereich erworbenen Kompetenzen nach transparenten und nachvollziehbaren Kriterien in allen Institutionen umsetzen
- Angebote des **ausbildungsbegleitenden Erwerbs der Hochschulreife** ausbauen, bekannter machen und nutzen
- Information über die Möglichkeit eines **dualen und/oder berufs begleitenden Studiums** verbessern
- **Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte ohne Abitur** weiter vorantreiben, Anteil der Studierenden ohne Abitur erhöhen durch mehr berufs begleitend studierbare Bachelorangebote

ALLE ZIELGRUPPEN FÜR BETRIEBLICHE AUSBILDUNG ERSCHLIESSEN

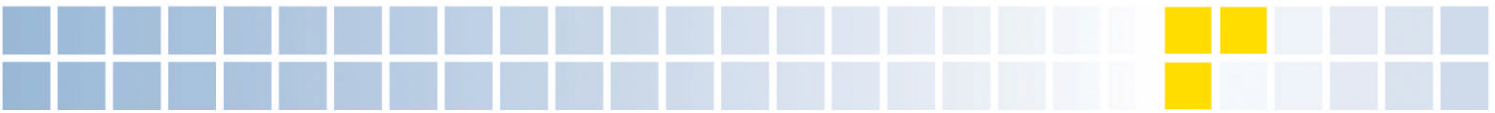
- Besseres **Matching auf dem Ausbildungsmarkt** erreichen, u.a. durch Unterstützung von Mobilität der Auszubildenden

und durch konsequente Meldung von Ausbildungsplätzen an die Bundesagentur für Arbeit

- **Förderung leistungsstarker Jugendlicher durch Zusatzqualifikationen** (auch im Bereich Digitalisierung), Auslandsaufenthalte, duale Studiengänge etc.
- **Leistungsschwachen Jugendlichen noch gezielter Chancen** eröffnen, u.a. durch assistierte Ausbildung, ausbildungsbegleitende Hilfen, zweijährige Ausbildungen, Ausbildungsbausteine
- **Inklusion** von Jugendlichen mit Behinderung in anerkannte Ausbildungsberufe, **wo immer möglich, umsetzen**; zudem Fachpraktikerausbildung stärken
- **Einstiegsqualifizierung ausbauen** und Allianz-Ziel von 20.000 EQ-Plätzen im Jahr umsetzen; auch für Flüchtlinge intensiv nutzen
- Alle berufsvorbereitenden Maßnahmen auch für Geduldete und Asylbewerber mit hoher Bleibeperspektive öffnen; **Jugendlichen mit Fluchthintergrund** die Vorteile der dualen Ausbildung vermitteln und alle bestehenden Instrumente und Modelle nutzen; Sprach- und Berufsbildung für Flüchtlinge verzahnen; Möglichkeiten schaffen, den (Berufs)Schulbesuch für diese Zielgruppe über das 18. Lebensjahr hinaus auszudehnen
- **Teilzeitausbildung** für weitere Zielgruppen wie z.B. Flüchtlinge öffnen
- Vermehrt Möglichkeiten zum Quereinstieg und zum **Nachholen berufsqualifizierender Abschlüsse** schaffen

2. Berufliche Weiterbildung und Lebenslanges Lernen

Berufliche Weiterbildung ist eine kontinuierliche Aufgabe und liegt in der **geteilten Verantwortung von Arbeitgebern und Beschäftigten**. Maßgeblich für Weiterbildungen ist immer der individuelle Bedarf, so dass



auch immer individuelle Absprachen getroffen werden müssen. Verantwortung und Aufwand müssen dem jeweiligen Nutzen und den Interessen entsprechend geteilt werden. Nach wie vor findet betriebliche Weiterbildung zum überwiegenden Teil innerhalb der Arbeitszeit statt. 68 % der erfassten Weiterbildungsstunden entfallen auf die Arbeitszeit. Da die Beschäftigten jedoch ebenfalls unmittelbar von Weiterbildungen profitieren, indem sie ihr Fachwissen aktualisieren, neue Kompetenzen erwerben und insgesamt ihre Beschäftigungsfähigkeit sichern, ist von ihrer Seite eine noch stärkere Bereitschaft erforderlich, sich durch den **Einsatz von Zeitguthaben oder Freizeit** an der Finanzierung von Weiterbildung zu beteiligen.

Es gibt zahlreiche **Angebote zu Kursen, Beratung und Finanzierung in der Weiterbildung**. Allerdings ist der Markt teilweise unübersichtlich, mehr Transparenz ist notwendig, z.B. durch die Schaffung einer bundesweit einheitlichen IT-Plattform, der sich alle Angebote der Länder und Kommunen anschließen. Hier sollte an die gerade ausgeschriebene Machbarkeitsstudie des BMBF zum **Aufbau eines Portals „Bildungsberatung im Lebenslauf“** angeknüpft werden.

Neben der Vielfalt flexibler, zielgruppengerechter und individueller Qualifizierungsangebote, die auf einem nachfrageorientierten Weiterbildungsmarkt oft im Zusammenspiel einzelner Unternehmen und Bildungsanbieter nachgefragt, entwickelt und umgesetzt werden, spielt die **Aufstiegsfortbildung zum Techniker oder zur Meisterin, zum Fachwirt oder zur Betriebswirtin** eine besondere Rolle. Die Spitzenorganisationen der Deutschen Wirtschaft bezeichnen und propagieren die Aufstiegsfortbildung zur Hervorhebung ihrer Wertigkeit, ihres besonderen Profils und zur Stärkung einer **„Marke“ mit hoher Wiedererkennbarkeit** als **„Höhere Berufsbildung“**.

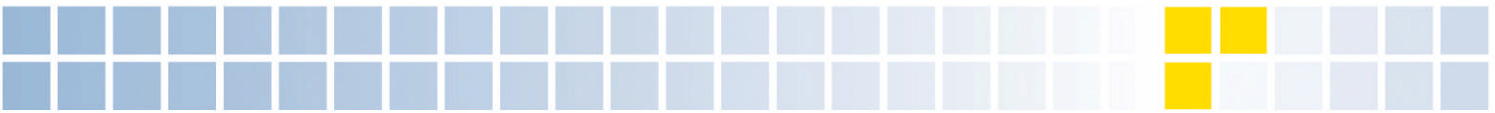
Für Leistungsbereite mit dualer Ausbildung oder auch mit einem akademischen Abschluss eröffnet sie Wege zum weiteren beruflichen Aufstieg und zur Übernahme von verantwortlichen Fach- und Führungsaufgaben. In den vergangenen Jahren haben in Deutschland

jedes Jahr rd. 100.000 Männer und Frauen eine Aufstiegsfortbildungsprüfung erfolgreich abgeschlossen, die meisten davon im Bereich Industrie und Handel. Meisterinnen und Techniker erreichen laut OECD in Deutschland ein um 32 % höheres Einkommen als Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung. Eine Studie des IW Köln hat zudem ergeben, dass **28 % der Fortbildungsabsolventen ein Einkommen über dem durchschnittlichen Akademikerverdienst** erreichen. Auf diese Chancen muss von allen Akteuren der beruflichen Bildung und darüber hinaus noch intensiver hingewiesen werden. Um noch mehr Menschen für eine Aufstiegsfortbildung zu motivieren, sollte eine **Erhöhung des Zuschussanteils beim Aufstiegs-Bafög** (Zuschüsse für Lehrgangs- und Prüfungsgebühren sowie Lebensunterhalt **von zurzeit rd. einem auf zwei Drittel** und eine entsprechende Verringerung des Darlehensanteils geprüft werden. Außerdem sollte beim Aufstiegs-Bafög ebenso wie beim Bafög für Studierende an Hochschulen der **Darlehensanteil zinslos** gestellt werden.

Die „Höhere Berufsbildung“ darf nicht vom Qualifikationsbedarf von Betrieben und Beschäftigten abgekoppelt werden. Jede Weiterentwicklung wird **an drei Prüfsteinen ausgerichtet:**

- Ihr Beitrag zur **Deckung des Qualifikationsbedarfs** von Branchen und Betrieben.
- Ihr Beitrag zur **Entfaltung von Potenzialen** Einzelner und zur Beförderung von Berufskarrieren, die auf einer betrieblichen Ausbildung aufbauen.
- Ihr Beitrag zur **Attraktivitätssteigerung betrieblicher Ausbildung** durch Eröffnung definierter und wiedererkennbarer Qualifizierungswege.

Schon heute sind diese Fortbildungen gesetzlich geregelt und im Deutschen Qualifikationsrahmen auf den Ebenen 6 und 7 eingeordnet und damit **den hochschulischen Abschlüssen Bachelor und Master gleichgestellt**. Ihre Gleichwertigkeit (nicht Gleichartigkeit!) ist damit bekannt und anerkannt. Insbesondere der **Meister ist eine gut eingeführte**



Marke mit großer Strahlkraft. Die **Übertragung der hochschulischen Abschlussbezeichnungen Bachelor und Master auf den beruflichen Bereich lehnen wir ab.** Sie wäre das Gegenteil von Markenbildung und würde das Profil der beruflichen Abschlüsse verwischen statt ausprägen.

Wir sehen neben den vorgeschlagenen Verbesserungen beim Aufstiegs BAföG **zwei Ansatzpunkte** zur weiteren Verbesserung der Bekanntheit und der Attraktivität der Aufstiegsfortbildung: Zum einen eine **konsequente Berufs- und Studienorientierung an allen Schulen**, einschließlich Gymnasien, die neben der Berufsausbildung auch die „höhere Berufsbildung“ schon mit in den Blick nimmt. Zum anderen die **Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen hochschulischer und beruflicher (Fort-)Bildung** durch gegenseitige Anerkennung erworbener Kompetenzen und Qualifikationsmodule und durch mehr Formate, die zwischen einzelnen Einrichtungen der hochschulischen und beruflichen Bildung inhaltlich abgestimmt und gemeinsam verantwortet und umgesetzt werden.

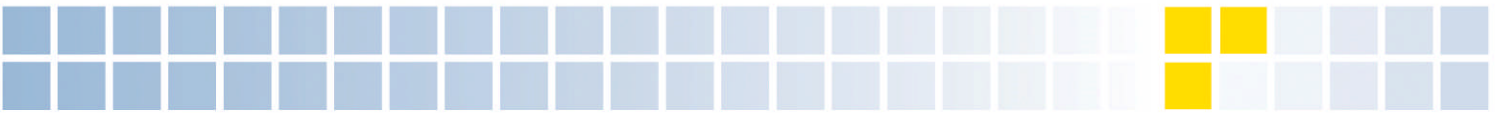
Auch **für Un- und Angelernte** bietet die Weiterbildung im Rahmen der betrieblichen Personalentwicklung Perspektiven, z.B. über **berufsanschlussfähige und bedarfsgerechte Teilqualifikationen**, also Bausteine staatlich anerkannter Ausbildungsberufe, die beschäftigungsbegleitend oder in Vollzeit erworben werden können. Im Anschluss an entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen bieten Arbeitgeberverbände (Initiative „Eine TQ besser“), Bildungsträger, Unternehmen sowie Industrie- und Handelskammern Kompetenzfeststellungen an und dokumentieren den Erfolg über Zertifikate. **Nach Absolvieren aller Bausteine eines Berufes können die Teilnehmer eine Kammer-Abschlussprüfung absolvieren.** Die Politik sollte solche Initiativen unterstützen und sich für die Nutzung von TQ aussprechen.

Um Potenziale von Menschen, die nicht richtig schreiben und lesen können, besser zu erschließen, ist die **arbeitsplatzorientierte Grundbildung** ein erfolgversprechender An-

satz. Zu Recht ist eine Förderung der Grundkompetenzen durch BA-Beitragsmittel nur in engen Grenzen möglich. Eine darüber hinausgehende Förderung der Grundbildung Erwachsener ist eine notwendige gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die aus Steuermitteln finanziert werden muss. Die im Rahmen der „Dekade der Alphabetisierung“ vom BMBF finanzierten, z.B. im Projekt AlphaGrund (IW Köln und 8 Bildungswerke der Wirtschaft) entwickelten, passgenauen Maßnahmen zur Förderung der Grundbildung für geringqualifizierte Erwerbstätige sollten daher dauerhaft und flächendeckend zur Verfügung stehen.

Die Zuordnung bestimmter Formate und Produkte des Weiterbildungssektors zum **Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)** bietet aus unserer Sicht durchaus Potenzial. Unter der Voraussetzung, dass der DQR in der Praxis stärker Fuß fasst, kann durch Zuordnung die Transparenz verbessert und die Wettbewerbsfähigkeit eines Angebots auf dem Weiterbildungsmarkt steigen. Die **Zuordnung von Weiterbildungsformaten unterhalb der Schwelle formaler Qualifikationen** kann allerdings nur fakultativ geschehen und sollte die bestehenden Strukturen der Akkreditierung und Zertifizierung von Bildungsangeboten nutzen. **Zu prüfen ist die Option der Zuordnung durch ein privatrechtlich organisiertes, plurales System von Zulassungsstellen**, die vorab eine Akkreditierung bei der DAkkS (Deutsche Akkreditierungsstelle) durchlaufen und deren Aufsicht unterliegen. So könnten Regulierungen und Einschränkungen des freien Weiterbildungsmarkts vermieden und bürokratische Anforderungen auf ein Mindestmaß reduziert werden.

Auch vor dem Hintergrund der **zunehmenden Digitalisierung unserer Arbeitswelt** wird die kontinuierliche Weiterbildung der Beschäftigten elementar. Eine besondere Herausforderung wird es für die Betriebe sein, bestehende Belegschaften bei der Einführung und Gestaltung neuer Technologien mitzunehmen und für die neuen Herausforderungen fit zu machen. Generell gilt: **Für alle Beschäftigten unabhängig von Branche, Tätigkeit oder Hierarchiestufe werden rezeptive digitale Kompetenzen** (das Sammeln,



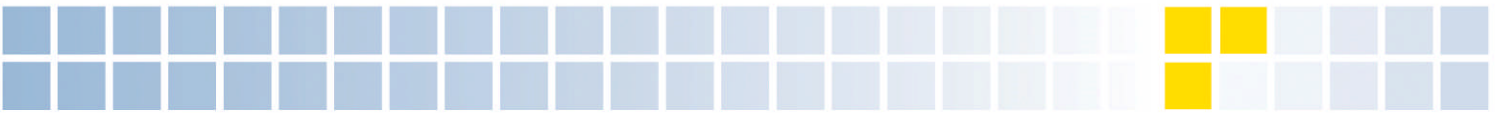
Bewerten und Organisieren von Informationen und Daten) und **produktive digitale Kompetenzen** (das Erzeugen, Umwandeln, Austauschen und sichere Nutzen) **wichtiger**. Durch die Digitalisierung wird in Zukunft in vielen Bereichen und Betrieben mehr in interdisziplinären, teilweise auch virtuellen Teams mit unterschiedlichen Qualifikationen und dezentralen Entscheidungsstrukturen gearbeitet. Dadurch **werden auch soziale Kompetenzen wie Kooperationsbereitschaft, Kommunikationsstärke sowie eigenständiges und eigenverantwortliches Arbeiten an Bedeutung gewinnen**. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Altersgruppen erleben dadurch in ihrem Arbeitsalltag im Zuge der Digitalisierung Veränderungen von Prozessen, Technologien und Arbeitsaufgaben, die sie mit arbeitsplatznaher und gezielter Weiterbildung meistern können. Hier muss es gelingen, auch Zielgruppen wie Geringqualifizierte, Teilzeitbeschäftigte und Frauen stärker einzubeziehen und zu aktivieren. Als Arbeitgeber halten wir praxis- und arbeitsplatznahe „Training-on-the-Job“-Formate für besonders effektiv. Es müssen **vermehrt digital gestützte flexible Weiterbildungsangebote** entwickelt werden, die zu den Bedarfen der Unternehmen und ihrer Beschäftigten passen. Diese haben auch den Vorteil, standortunabhängig größeren Zahlen von Interessierten zur Verfügung zu stehen.

Neben Institutionen der Aus- und Weiterbildung sind auch **Hochschulen gefordert, ihre Angebote an wissenschaftlicher Weiterbildung gezielt auszubauen**, diese konsequent an den Anforderungen der Unternehmen und der Beschäftigten auszurichten und auch für Berufstätige ohne Abitur zu öffnen. Die Nachfrage reicht von mediengestützten Seminaren und Einzelmodulen bis zu Zertifikatskursen und berufs begleitend studierbaren Bachelor- und Masterstudiengängen. Staatliche Hochschulen nehmen im Weiterbildungsbereich bisher nur eine Randrolle ein. Sie sollten zu aktiven Weiterbildungsanbietern werden – für beruflich Qualifizierte, für Menschen mit erstem Hochschulabschluss und im Feld der „Höheren Berufsbildung“ als Partner einzelner Berufsschulen und Überbetrieblichen Bildungsstätten (ÜBS). **Bei der**

anstehenden Umwandlung der bisher befristeten Bundesförderung (Hochschulpakt) in eine dauerhafte Beteiligung des Bundes sollte auch das Thema Weiterbildung aktiv mitgedacht werden.

Ein erfolgreiches Bildungssystem setzt in jedem Bildungsbereich und auf jeder Bildungsstufe gut qualifizierte Lehrende und Betreuende voraus. Damit dies auch in Zukunft gelingt und auch heute aktive Pädagogen, Lehrerinnen und Auszubildende kontinuierlich auf die Anforderungen von morgen vorbereitet werden, müssen alle Bildungseinrichtungen eine konsequente berufsbegleitende Weiterbildungskultur auch in den eigenen Reihen entwickeln. Die Politik sollte eine **berufsbegleitende Weiterbildungskultur der Lehrenden und Betreuenden** aller Bildungsbereiche (frühkindliche, schulische, berufliche und hochschulische Bildung) durch geeignete **Programme und Anreize unterstützen** (vergleichbar der „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ von Bund und Ländern).

Der Ausbau der dualen Studiengänge muss von Hochschulen und Betrieben weiter vorangetrieben werden. An dualen Studienangeboten beteiligen sich über 40.000 Unternehmen, Tendenz steigend. Die Studiengänge sind praxisnah und bieten den Unternehmen die Möglichkeit der gezielten Nachwuchskräfteicherung. Aktuell sind in Deutschland rd. 90.000 dual Studierende in ca. 1.500 dualen Studiengängen eingeschrieben (Verdoppelung in den letzten zehn Jahren). Die Abbruchquoten liegen mit 7 % weit unter dem Durchschnitt der Bachelor-Studiengänge (aktuell 28 %), 90 % der dual Studierenden werden nach Abschluss von ihren Betrieben direkt übernommen. Die Stärke des dualen Studiums liegt gerade in der Vielfalt der Angebote und der Flexibilität und Offenheit für unterschiedliche Unternehmen. **Deshalb ist den Überlegungen der Gewerkschaften, über die bestehenden Regularien hinausgehende gesetzliche Reglementierungen vorzunehmen, entgegenzutreten.** Sie würden die Flexibilität reduzieren und dazu führen, dass sich Betriebe aus dem Segment des dualen Studiums zurückziehen. Die Qualität der dualen Studiengänge ist über die bundesweit geltenden Kriterien des von



den Ländern getragenen Akkreditierungsra-
tes gesichert. Jede Zwangsvereinheitlichung
wäre hier kontraproduktiv und würde den kon-
kreten Bedarfen von Unternehmen und Stu-
dierenden entgegenlaufen.

UNSERE FORDERUNGEN

WEITERBILDUNGSANGEBOTE ZIELGRUPPENSPEZIFISCH BREIT AUFSTELLEN UND GEZIELT AUSBAUEN

- Höhere Berufsbildung (**Aufstiegsfortbil-
dung** nach BBiG und HwO) weiter aus-
bauen und für Chancen werben
- **Zuschuss-Anteil beim Aufstiegs-Bafög**
von einem Drittel auf zwei Drittel erhöhen
- Durch bedarfsgerechte Angebote **Fach-
karrieren** gezielt fördern
- **Ausbau der dualen Studiengänge** vo-
rantreiben, **Vielfalt und Flexibilität** der
Formate stärken
- **Weiterbildungsangebote der Hoch-
schulen für Beschäftigte ausbauen**
- **Nachqualifizierungen** und berufs-
abschlussfähige Teilqualifikationen für Men-
schen ohne Berufsabschluss unterstützen
- **arbeitsplatzorientierte Grundbildung**
ausweiten, berufsabschlussfähige Teil-
qualifikationen fördern

WEITERBILDUNG NOCH GEZIELTER ZUR PERSONALENTWICKLUNG EINSET- ZEN

- Durchgängige **Personalentwicklung** ver-
folgen mit einer engen Verzahnung von
Aus- und Weiterbildung
- Transparenz des Weiterbildungsmarktes
durch ein Portal zur Bildungsberatung im
Lebenslauf verbessern
- **Geringqualifizierte, Teilzeitbeschäftigte
und Frauen** stärker für Weiterbildungen

gewinnen; auch das Instrument der Teil-
qualifikation ausbauen und gezielt einset-
zen – bei vorhandener Eignung bis hin zur
Externenprüfung

- **Arbeitsplatzorientierte Grundbildung
ausbauen**, passgenaue Maßnahmen zur
Förderung der Grundbildung für gering-
qualifizierte Erwerbstätige dauerhaft und
flächendeckend ermöglichen
- **Eigenverantwortung der Beschäftigten
stärken**: Jede und jeder Einzelne ist ge-
fragt, sich beruflich weiterzubilden und
seine/ihre Beschäftigungsfähigkeit zu er-
halten.

WEITERBILDUNG FÜR DAS GELINGEN DER DIGITALISIERUNG NUTZEN

- **Weiterbildungsaktivitäten der Lehren-
den** und Betreuenden aller Bildungsberei-
che (frühkindliche, schulische, berufliche
und hochschulische Bildung) zur Weiter-
entwicklung ihrer **digitalen Kompetenzen**
ausbauen
- Konsequente Nutzung von Weiterbildung
zur **Sicherung der digitalen Kompetenz
der Belegschaften** in den Unternehmen



Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Bildung | Berufliche Bildung

T +49 30 2033-1500
bildung@arbeitgeber.de

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 49 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.

Evaluation des Berufsbildungsgesetzes (BBiG): Bericht des BMBF

Zusammenfassung und Bewertung

5. Juli 2016

Zusammenfassung

Die im Koalitionsvertrag 2013 in Aussicht genommene und nun vorliegende, vom BMBF als federführendem Ministerium verantwortete Evaluation kommt insgesamt zu dem Ergebnis, dass sich das Berufsbildungsgesetz (BBiG) in seiner seit der letzten Novellierung 2005 bestehenden Form bewährt hat und **kein Bedarf an grundsätzlichen oder systemischen Änderungen festzustellen ist.**

Die Arbeitgeber teilen und unterstützen diese Einschätzung. Die geltenden Regelungen bieten die notwendige Flexibilität, um auch auf neue Herausforderungen reagieren zu können. Es besteht **keine zwingende gesetzgeberische Handlungsnotwendigkeit.**

Dagegen identifiziert der Bericht **eine Reihe von technischen oder detailoptimierenden gesetzgeberischen Handlungsmöglichkeiten**, die ohne eine umfassende Novellierung wahrgenommen werden können.

Diese sind aus Arbeitbersicht differenziert zu bewerten.

Folgende in der Evaluation angesprochene Punkte sind positiv hervorzuheben:

Bestätigung gestufter Ausbildung im Anrechnungsmodell

§ 5 Abs. 2 Nr. 1, 4 BBiG
S.15ff Evaluationsbericht

Mit **zweijährigen Ausbildungen** bieten die Arbeitgeber Jahr für Jahr rd. 45.000 leistungsschwächeren Jugendlichen eine Perspektive. Durchweg bieten diese Ausbildungsgänge Anschlussmöglichkeiten an dreijährige Berufe. Zweijährige Ausbildungen haben auch das Potential, sich zu einer wichtigen Einstiegsmöglichkeit (neben anderen) für Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt zu entwickeln.

Es ist zu begrüßen, dass das BMBF die **gestufte Ausbildung nach dem „Anrechnungsmodell“ stärken** will durch Wegfall der Kann-Regelung zur Anrechnung einer zweijährigen auf eine drei- oder dreieinhalbjährige Ausbildung und zugleich Bestrebungen eine Absage erteilt, Stufenausbildungen auf das „Ausstiegsmodell“ (von seinen Befürwortern als „echte Stufenausbildung“ bezeichnet) zu verengen, das einen Vertragsabschluss über mindestens drei Jahre vorsieht und seit seiner Einführung ins BBiG 2005 in keinem Beruf umgesetzt wurde. Dem BMBF ist auch beizupflichten, dass „eine Streichung der praktisch bisher nicht genutzten echten Stufenausbildung vertretbar“ wäre.

Einführung Kompetenzbegriff im BBiG, Kompetenzniveau auf Zeugnis



§ 1 Abs.3, § 5 Abs.1, § 37 Abs.2 BBiG
S.28ff Evaluationsbericht

Die Arbeitgeber setzen sich in allen Bildungsbereichen und insbesondere auch in der Berufsbildung für konsequente Kompetenzorientierung ein. Was zählt, ist erworbene berufliche Handlungskompetenz, unabhängig davon, in welcher Institution, Lernform oder Stundenzahl sie erworben wurde. Die Einführung des Europäischen (EQR) und des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) als Transparenzinstrumente hat hier erhebliche Fortschritte gebracht. Der Vorschlag des BMBF ist zu begrüßen, die in § 1 BBiG getroffene **Definition der beruflichen Handlungsfähigkeit** als „die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten“ zu **ergänzen um das „angestrebte Kompetenzniveau“**. Einer umfassenden rechtlichen Verankerung des DQR will und soll dadurch nicht vorgegriffen werden.

Ebenso positiv zu bewerten ist die vorgeschlagene gesetzliche Verankerung der Möglichkeit, das mit einem Berufsabschluss erreichte **DQR-Kompetenzniveau auf dem Abschlusszeugnis** zu verankern. Konsequenterweise ist das Kompetenzniveau/DQR-Niveau auch in § 5 Abs.1 BBiG in die Auflistung der Mindestinhalte jeder Ausbildungsordnung aufzunehmen.

Zulassung des elektronischen Ausbildungsnachweises

§ 5 Abs.2, Nr. 7 u.a. BBiG
S.37 Evaluationsbericht

Die vom BMBF angedachte gesetzliche Verankerung der Alternative für Auszubildende, den **Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)** statt in Schriftform **auch elektronisch** führen zu können, ist als praktische und zielgruppengerechte Erleichterung wie auch im Sinne der Entbürokratisierung sinnvoll.

Anrechnung beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungszeit
§ 7 BBiG

S.14f. Evaluationsbericht

Die vom BMBF erwogene Ergänzung des Gesetzes um die Möglichkeit von **Individualentscheidungen bezüglich der Anrechnung beruflicher Vorbildung** auf die Ausbildung auch ohne Rechtsverordnung eines Landes ist im Sinne der Erhöhung der Durchlässigkeit in der beruflichen Bildung zu begrüßen – unter der Voraussetzung, dass sie unter den Vorbehalt eines gemeinsamen Antrags von Auszubildendem und Auszubildendem gestellt wird.

Teilzeitausbildung

§ 8 BBiG
S.53ff. Evaluationsbericht

Die Überlegung des BMBF ist zu unterstützen, die Teilzeitausbildung zur Erhöhung der Sichtbarkeit dieser Ausbildungsform und zur Darstellung der verschiedenen Optionen in **eigenen Paragraphen** zu fassen. Die Teilzeitausbildung, die 2005 ins BBiG eingeführt und bisher als Alternative ausschließlich für Auszubildende mit eigenen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen verstanden wurde, wird bisher nur selten (0,4 % aller Auszubildenden) praktiziert. Sie ist, nicht zuletzt, weil sie im BBiG nur „in Klammern“ und als Variante der Abkürzung der Ausbildungszeit vorkommt, zu wenig bekannt.

Die **Einschränkung** der Möglichkeit von **Teilzeitausbildung** ausschließlich auf die Zielgruppe von jungen Menschen mit familiären Verpflichtungen **sollte generell aufgehoben werden**. Aktuell kann die Teilzeitausbildung z.B. auch eine Option sein, um Flüchtlinge für eine Ausbildung zu interessieren, die parallel zur Ausbildung in Teilzeit auch einem Erwerb nachgehen wollen oder müssen, um ihre Familie im Herkunftsland zu unterstützen oder durch Sicherung entsprechenden Unterhalts die Basis für eine Familienzusammenführung nach ihrer Anerkennung zu schaffen.

Verfahrenserleichterung bei Auslandsaufenthalten

§76 Abs.3 Satz 2 BBiG
S.67ff. Evaluationsbericht



Auslandsaufenthalte von Auszubildenden sind in vielen Betrieben ein wichtiges Element der Förderung der interkulturellen Kompetenz, der Sprachenkenntnisse und der Persönlichkeitsentwicklung ihres Nachwuchses. Die Zahl solcher Ausbildungsabschnitte im Ausland ist von 20.000 im Jahr 2005 auf gut 30.000 in 2014 deutlich angestiegen, das gilt auch für die durchschnittliche Dauer der Aufenthalte von derzeit rund fünf Wochen. Die vom BMBF **avisierte Anhebung der Dauer des Ausbildungsabschnitts, ab der ein abgestimmter Plan mit der zuständigen Kammer erarbeitet werden muss**, ist deshalb sehr zu begrüßen.

In folgenden Punkten kann dem Ergebnis der Evaluation nicht gefolgt werden:

Regelungen zur Delegation im Rahmen der Abschlussprüfung müssen präzisiert werden
§ 42 BBiG
S.44f. Evaluationsbericht

Die mit der BBiG-Novelle 2005 eröffnete Möglichkeit, die Bewertung einzelner nicht mündlicher Prüfungsleistungen an zwei Mitglieder des Prüfungsausschusses zu delegieren, hat sich bewährt. Die Rechtsprechung hat inzwischen die Anforderungen an die Verfahrensweisen, insbesondere die Dokumentationspflichten in solchen Fällen präzisiert. Entgegen dem BMBF halten wir allerdings allein eine „sorgfältige Beobachtung der Rechtsprechung“ und den Rückgriff auf Auslegungshilfen des Ministeriums nicht für ausreichend.

Um weiteren Klagen vorzubeugen und die **Rechtssicherheit zu stärken, sollten die gesetzlichen Regelungen** zur Definition nichtmündlicher Prüfungsleistungen, zur Einbeziehung von stellvertretenden Mitgliedern des Prüfungsausschusses und **zur Übernahme von Bewertungen beauftragter Mitglieder** oder anderer fachlich zuständiger Prüfungsausschüsse (bei gestreckten Prüfungen) durch einen Prüfungsausschuss vom Gesetzgeber **präzisiert werden**.

Prüfungszulassung für Teilnehmer kombinierter Aus- und Fortbildungsprogramme („Abiturientenprogramme“) muss vereinheitlicht werden

§ 43, § 45 Abs.2 BBiG
S.51f. Evaluationsbericht

Im Rahmen sogenannter Abiturientenprogramme, z.B. des Handels, erfolgt die Prüfungszulassung bisher im Rahmen einer Einzelfallprüfung, was mit Unsicherheiten und Zusatzaufwand für alle Beteiligten verbunden ist. Die Umsetzung innovativer Qualifizierungskonzepte, die sich zur Potenzialentfaltung Leistungsstarker und auch zur Integration von Studienabbrechern bewährt haben, wird dadurch erschwert.

Die Ablehnung gesetzlich definierter, einheitlicher Regelungen durch das BMBF als „Fast Track“ für allgemein oder akademisch besonders vorgebildete Ausbildungsanfänger und das Argument, Absolventen der Abiturientenprogramme sollten sich nicht durch garantierte Verkürzung „besser stehen als Absolventen einer regulären Ausbildung“, sind nicht nachvollziehbar.

Die Arbeitgeber fordern klare und **bundeseinheitlich umsetzbare Bestimmungen zur Zulassung zur Ausbildungsabschlussprüfung für Teilnehmer an kombinierten Qualifizierungsgängen für Leistungsstarke**, die einen nach BBiG geregelten Ausbildungsberuf und einen nach BBiG geregelten Fortbildungsberuf in integrierter und verkürzter Form vermitteln. Dabei soll sichergestellt werden, dass die Ausbildungsabschlussprüfung nach etwa 18 Monaten und die Fortbildungsprüfung nach weiteren 18 Monaten absolviert werden kann. Angesichts der leistungsstarken Zielgruppe sollte von vornherein eine Verkürzung auf die Hälfte der Regelausbildungszeit verabredet werden können.

Berufsschulnote muss auf dem Kammerzeugnis verbindlich separat ausgewiesen werden

§ 37 Abs.3 Satz 2 BBiG
S.46f. Evaluationsbericht



Um die Motivation der Auszubildenden, auch in der Berufsschule gute Leistungen zu erbringen, zu steigern und den Beitrag der Berufsschule an einer erfolgreichen Ausbildung stärker sichtbar zu machen, plädieren die Arbeitgeber dafür, **die Berufsschulnote separat (keine Anrechnung!), aber verbindlich und in allen Fällen auf dem Kammerabschlusszeugnis auszuweisen** und nicht nur, wie es das BBiG bisher vorsieht, auf Antrag des Auszubildenden. Die Antragserfordernis in § 37 Abs.3 Satz 2 BBiG sollte gestrichen und stattdessen die Regelung eingeführt werden, dass das Ergebnis berufsschulischer Leistungsfeststellungen auf dem Zeugnis ausgewiesen wird, sofern die erforderlichen Daten den zuständigen Stellen von den Ländern rechtzeitig übermittelt werden.

Das BMBF spricht sich im Rahmen der Evaluation nicht gegen die Berufsschulnote auf dem Kammerzeugnis aus, verweist aber zu Recht darauf, dass es zur Übermittlung der Leistungsergebnisse zunächst und ergänzend einer gesetzlichen Verpflichtung auf Länderseite bedarf.

Die Schulgesetze der Länder sollten um die entsprechende Übermittlungspflicht unter Berücksichtigung der jeweiligen Datenschutzgesetze ergänzt werden. Die KMK sollte hierzu eine Empfehlung verabschieden. Eine länderübergreifende Vereinheitlichung der berufsschulischen Leistungsfeststellung ist dagegen nicht erforderlich.

In vielen Punkten kann der im Evaluationsbericht des BMBF verfolgte Argumentation aus Arbeitgebersicht gefolgt werden, diese werden hier nicht eigens kommentiert.

Dies betrifft drei Gruppen von Themen:

1) Themen, zu denen seitens BMBF kein gesetzlicher Veränderungsbedarf im Rahmen des BBiG gesehen wird

- Zulassung vollzeitschulischer Absolventen zur Kammerprüfung (S. 21 Evaluationsbericht)

- Delegation im Rahmen der Abschlussprüfung (S. 44)
- Zusatzqualifikationen (S. 52)
- Berufsausbildung behinderter Menschen (S. 56)
- Berufsausbildung Benachteiligter (S. 58)
- Neuordnungsprozess von Ausbildungsordnungen (S. 60)
- Verfahrensweise der Berufsbildungsausschüsse (S. 61)
- Festlegung von Qualitätsstandards in der Fortbildung (S. 63)
- Positivdefinition der Ausbildereignung (S. 64)
- Regelungen zum Ausbildungspersonal (S. 65)
- Abschlussprüfung im Ausland (S. 71)

2) Themen, zu denen im BMBF lediglich minimale/klarstellende/präzisierende Modifikationen überlegt werden

- Erprobungsverordnungen bei neuen Ausbildungsberufen (S. 35 Evaluationsbericht)
- Behörden als zuständige Stellen/Ausbildung im öffentlichen Dienst; Kooperation von zuständigen Stellen (S. 73)
- Termin Berufsbildungsbericht (S. 74)
- Berufsbildungsstatistik (S. 75)
- Regularien des BIBB (S. 77)

3) Themen, die vom BMBF außerhalb des Regelungsbereichs bzw. unterhalb der Regelungsebene des BBiG verortet werden

- Gruppierung von Berufsfamilien (S. 31 Evaluationsbericht)
- Wirkung von Ordnungsveränderungen auf bestehende Ausbildungsverhältnisse (S. 38)
- Sicherung des Ehrenamts in Prüfungsgremien (S. 40)
- Duales Studium (S. 48)
- DQR Missbrauchsschutz (S. 63)
- Erleichterungen für ausländische Auszubildende bei der Abschlussprüfung, z.B. Wörterbücher (S. 69)
- Einbeziehung der Heil- und Pflegeberufe in das BBiG / Nutzung der Expertise des



BIBB für die Ordnung der Gesundheitsberufe (S. 81)

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Bildung | Berufliche Bildung

T +49 30 2033-1500
bildung@arbeitgeber.de

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 50 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.