



Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik

**BESSERE BILDUNG.
BESSERE CHANCEN.**
REFORM DES BERUFSBILDUNGSGESETZES

BETRIEBLICHER
AUSBILDUNGS-
PLAN

STANDARD

fizierungsrecht

reform

VORWORT

Für ein Berufsbildungsgesetz, das die Entwicklungspotenziale jedes Einzelnen in den Mittelpunkt stellt, Mitbestimmungsrechte stärkt und Qualitätsstandards weiterentwickelt.

Dass sich die Arbeitswelt in Deutschland weiter verändern wird, ist offensichtlich: Digitale Technologien haben bereits viel verändert und werden noch mehr verändern. Zudem stehen ganze Branchen, wie etwa die Automobilindustrie, mitten in tiefgreifenden Veränderungsprozessen. Transformation der Arbeit lautet das Stichwort. Das alles verändert auch die Qualifikationsanforderungen am Arbeitsmarkt. Ist unser System der beruflichen Bildung darauf vorbereitet? Die Antworten lauten „ja“ und „nein“: „Ja“ – weil unser System der beruflichen Bildung zu Recht mit seiner spezifischen Verzahnung von Theorie und Praxis und der gemeinsamen Verantwortung von Arbeitgebern und Gewerkschaften Aus- und Fortbildungsprofile schnell und flexibel an die Erfordernisse anpassen kann. „Nein“ – weil nicht alle Unternehmen ihrer Verantwortung nachkommen, überhaupt auszubilden, zu wenige Ausbildungsplätze anbieten oder die Ausbildung schlecht organisieren. Und „nein“ – weil die wichtigsten Personen im System der beruflichen Bildung, Auszubildende und Ausbildungspersonal, nicht in einem ausreichenden Maße vom Gesetzgeber unterstützt werden.

Die sich ändernden Kompetenzanforderungen, beispielsweise der Bedeutungszuwachs von IT-Kompetenzen, stärkeres Prozess- und Systemverständnis oder die Arbeit in interdisziplinären Teams, nehmen Einzug in Ausbildungsordnungen und müssen nun in der Ausbildungspraxis umgesetzt werden. Die Ausbildung braucht hierfür einen didaktischen Modernisierungsschub. Das Bildungspersonal muss sich dafür vorbereiten können. Der Gesetzgeber muss diese Personen aufwerten und ihre Qualifizierungsrechte im Berufsbildungsgesetz (BBiG) stärken.

Die Ergebnisse der jährlichen DGB-Ausbildungsreporte und Berichte aus der Ausbildungspraxis machen deutlich: Die Qualitätssicherung der Ausbildung muss weiter verbessert werden. Beispielsweise gaben 2017 mehr als ein Drittel der befragten Auszubildenden an, sie besäßen keinen betrieblichen Ausbildungsplan. Dieser ist aber unerlässlich für einen systematischen Qualifizierungsprozess. Deshalb muss der betriebliche Ausbildungsplan verbindlich im BBiG verankert werden. Die zuständigen Stellen, IHK und HWK, müssen stärker in die Pflicht genommen werden, Ausbildungsbetriebe zu beraten, aber auch zu überprüfen. Die Kammern sollten verpflichtet werden, ein verbindliches Ausbildungsqualitätsmanagement unter Beteiligung der Berufsbildungsausschüsse sicherzustellen.

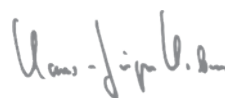
Auch die Qualitätsstandards in der beruflichen Aufstiegsfortbildung brauchen eine Weiterentwicklung. Bisher sind im BBiG lediglich Prüfungsbestimmun-

gen der Fortbildungsabschlüsse verankert. Für die Lernprozessgestaltung gibt es keine orientierenden Vorgaben. Mit einem Fortbildungsrahmenplan, analog dem Ausbildungsrahmenplan in der Ausbildung, müssen qualitätsfördernde Standards gesetzt werden. Fortbildungsinteressierte können Bildungsangebote und Fortbildungsanbieter daraufhin prüfen.

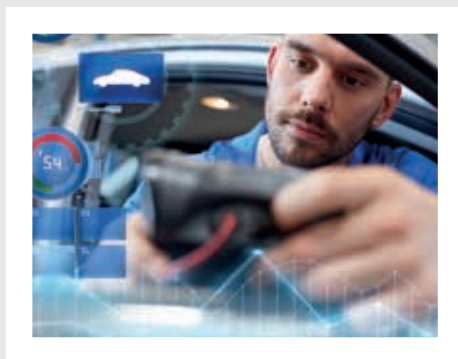


Das duale Studium gilt aufgrund der markanten Zuwächse und der Verbindung aus wissenschaftlicher und beruflicher Ausbildung richtigerweise als Erfolgsmodell für Studierende und Betriebe. Doch es fehlt an bundeseinheitlichen Vertragsstandards und verbindlichen Qualitätskriterien in den Praxisphasen. Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung hat bereits 2017 Mindestanforderungen in einer Empfehlung zum dualen Studium an die Bundesregierung und die Hochschulen bzw. deren Praxispartner formuliert. Nun ist es am Gesetzgeber! Ein einheitlicher Rechtsrahmen für den Lernort Betrieb und somit eine Gleichbehandlung aller Kolleginnen und Kollegen in Ausbildung, auch der dual Studierenden, ist möglich.

Diese Beispiele zeigen: Wir müssen vieles noch besser machen. Eine gute Reform des BBiG muss sich an spürbaren Verbesserungen für Auszubildende, dual Studierende und für das Ausbildungspersonal messen lassen.



Hans-Jürgen Urban
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall



■ **AUSBILDUNGSBEDINGUNGEN VERBESSERN** Seite 12



■ **FORTBILDUNG QUALITATIV VORANBRINGEN** Seite 22



■ **DEMOKRATISCHE BETEILIGUNG SICHERN** Seite 26

INHALT

VORWORT	2
UNSERE ZIELE AUF EINEN BLICK	6
1. GEMEINSAM UND GERECHT IN EINEM SYSTEM	9
Duales Studium rechtssicher und fair gestalten	9
2. AUSBILDUNGSBEDINGUNGEN VERBESSERN	13
Mindestens drei Jahre zur beruflichen und persönlichen Entwicklung	13
Wer Fachkräfte will, muss betriebliche Perspektiven aufzeigen	15
Wer während der Ausbildung wenig verdient, schmeißt schneller hin	16
Ausbildung darf nicht an finanziellen Hürden scheitern	18
Wem gehört die (Berufsschul-)Zeit?	19
Ein guter Plan für mehr Qualität in der Ausbildung	20
3. FORTBILDUNG QUALITATIV VORANBRINGEN	22
Ein konkreter Rahmen für mehr Qualität in der Fortbildung	22
4. BILDUNGSPERSONAL STÄRKEN	25
Keine Zukunftsängste mit gut qualifiziertem Ausbildungspersonal	25
5. DEMOKRATISCHE BETEILIGUNG SICHERN	26
Fachkräftesicherung mal anders: Ehrenamtliche Prüferinnen und Prüfer stärken!	26
Rat und Tat in Sachen Berufsbildung	28
Konsensprinzip verankern	29

UNSERE ZIELE *AUF EINEN BLICK*

Duales Studium: Eine gesetzliche Grundlage für die Praxisphasen der dualen Studiengänge und damit Rechtssicherheit für dual Studierende im Betrieb schaffen.

Ausbildungsqualität: Die Qualitätsstandards und die Qualitätssicherungsprozesse in der beruflichen Ausbildung weiterentwickeln.

Stufenausbildung: Einen Rechtsanspruch für Auszubildende etablieren, der den Durchstieg in drei- und dreieinhalbjährige Ausbildungsberufe sichert.

Übernahme: Weiterbeschäftigungs- und Informationspflichten der Ausbildungsbetriebe klar regeln.

Ausbildungsvergütung: Mindestausbildungsvergütung umsetzen, die sich an den durchschnittlichen tariflichen Vergütungen orientiert.

Ausbildungskosten: Bücher, Fahrtkosten und sonstige Lernmittel müssen für alle Lernorte und alle Auszubildenden kostenfrei sein.

Berufsschule und Betrieb: Die Berufsschulzeit muss vollständig auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden; auch für volljährige Auszubildende.

Fortbildung: Transparente Qualitätsstandards für Fortbildungsangebote schaffen.

Ausbildungspersonal: Berufspädagogische Mindestqualifikationen und Weiterbildungsrechte für das betriebliche Ausbildungspersonal sichern.

Ehrenamt: Die bezahlte Freistellung für ehrenamtliche Prüferinnen und Prüfer verbindlich regeln.

Konsensprinzip: Dass Berufe im Konsens der Sozialpartner geordnet werden, im BBiG verankern.





Zusammenfassen lässt sich dies mit den Worten von Willy Brandt „*Mehr Demokratie wagen*“. Mit dieser Aussage läutete er 1969, als neu gewählter Bundeskanzler, einen gesellschaftlichen Aufbruch ein. Das Berufsbildungsgesetz ist ein Kind dieses Gedankens. SPD und Gewerkschaften schufen gemeinsam einen gesetzlichen Rahmen für die berufliche Bildung in Deutschland und damit verbrieftete Mitbestimmungsrechte für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die letzte Novellierung des BBiG fand 2005 statt. Damals sind die Gewerkschaften mit dem Slogan angetreten, „*Reform ist, wenn es besser wird*“. Einiges wurde besser, aber viele wichtige Forderungen sind damals auf der Strecke geblieben → siehe grafische Darstellung auf der Folgeseite. Die berufliche Bildung braucht mehr denn je ein rechtliches Fundament, das den Herausforderungen einer wandelnden Arbeitswelt gerecht wird. Der beste Weg im Umgang mit Veränderung ist und bleibt eine aktive Beteiligung der Menschen. Dies ist die Quintessenz gewerkschaftlicher Erfahrung aus unzähligen betrieblichen Projekten zur menschengerechten Gestaltung der Arbeitswelt und Grundgedanke der Aussage: „***Mehr Demokratie wagen!***“

Auf den folgenden Seiten wollen wir die Herleitung unserer Ziele anhand praktischer Problemstellungen verdeutlichen und unsere gewerkschaftlichen Lösungsansätze skizzieren.

BEWERTUNG DER BBIG-REFORM 2005

- Internationale Öffnung des dualen Systems durch die Möglichkeit, Teile der Ausbildung im Ausland durchzuführen;
- Teilmodernisierung des Prüfungsrechts durch Zulassung der gestreckten Abschlussprüfung;
- Die verbesserte Anrechnung von Vorqualifikationen;
- Die Qualitätssicherung ist in den Aufgabenkatalog von Berufsbildungsausschüssen und Landesauschüssen für Berufsbildung aufgenommen worden;
- Die Verbundausbildung ist gestärkt worden;
- Die Lernortkooperation wurde aufgenommen;
- Die Abschlussnoten der Berufsschule werden auf Wunsch der Auszubildenden auf dem Kammerzeugnis gesondert ausgewiesen.
- Das Ehrenamt ist nicht gestärkt worden. Die Gewerkschaften forderten, die Bedingungen für Freistellung und Qualifizierung vor allem für Prüferinnen und Prüfer und Mitglieder von Berufsbildungsausschüssen zu verbessern. Das Gesetz sieht keine Veränderungen in diesem Bereich vor. Gleiches gilt für die Arbeitsmöglichkeiten der Prüfungsaufgabensteller/innen;
- Die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) ist weiter nur als Kann-Bestimmung vorgesehen;
- Die Dauer der Ausbildungszeit ist nicht auf einen Mindestumfang von drei Jahren festgeschrieben worden;
- Es gab keine sachgerechte Anrechnung der Berufsschulzeiten auf die betriebliche Ausbildungszeit;



1. GEMEINSAM UND GERECHT IN EINEM SYSTEM

■ DUALES STUDIUM RECHTSSICHER UND FAIR GESTALTEN

Das duale Studium gilt aufgrund der markanten Zuwächse und der Verbindung aus wissenschaftlicher und beruflicher Ausbildung richtigerweise als Erfolgsmodell. 2018 sind erstmals mehr als 100.000 Studierende¹ in den Lernorten Hochschule und

Betrieb aktiv. Doch bei allen Erfolgsmeldungen dürfen gleichwohl bestehende Missstände in den Formaten und der betrieblichen Umsetzung nicht übersehen werden. Häufig fehlt es an einer systematischen Verzahnung der Lernorte und an Qualitätsstandards für die betriebliche Ausgestaltung der Praxisphasen. Hierauf gibt auch die Studierendenbefragung der IG Metall² deutliche Hinweise:

- ▶ Die Mehrheit der Befragten gibt an, dass sie in der Praxisphase überwiegend als zusätzliche Arbeitskraft (ohne Wissensvermittlung) eingesetzt wird.
- ▶ Weniger als 20 % der Befragten bestätigen, dass Theorie und Praxis gut verzahnt sind.
- ▶ Knapp 20 % der Befragten gaben an, dass die Einsatzabteilung nicht über den Wissensstand der Befragten informiert war.
- ▶ Folgende Leistungen werden überwiegend nicht durch den Arbeitgeber gewährt:
 - ▶ Übernahme der Verwaltungskosten
 - ▶ Übernahme der Reisekosten
 - ▶ Übernahme nach Abschluss des Studiums

Mehrere Anknüpfungspunkte, um Praxisphasen zu verbessern.

¹ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Duales Studium in Zahlen 2016. Bonn, 2017. S. 9, Quelle: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/59df505289ed7_bibb_09-282_ausbildungplus_barrierefrei_korr_urn.pdf, Abruf am 22.10.2018

² Vgl. z. B. IG Metall-Studierendenbefragung an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg im Jahr 2017: Die Praxisphasen auf dem Prüfstand, IG Metall Vorstand, Frankfurt 2017

Erstausbildung	Individueller Bildungsabschnitt	Studienformat	
		dual	nicht dual
	mit Berufsausbildung	ausbildungsintegrierend	ausbildungsbegleitend
mit Praxisanteilen	praxisintegrierend	praxisbegleitend	

Abbildung 1 – Klassifizierung dualer Studienformate⁵

Um das Problem zu fassen, muss man sich einen Überblick zu den unterschiedlichen Studienformaten verschaffen. Nach der Empfehlung des BIBB wird das duale Studium im Bereich der Erstausbildung in zwei Modelle klassifiziert: In das ausbildungsintegrierende³ und das praxisintegrierende⁴ Studium. Begleitende Studienformate, ohne systematische Verzahnung der Lernorte, sind demnach nicht dual.

Dieser Trend scheint kein Zufall zu sein, sondern der betriebliche Weg hin zu möglichst geringer Regulierung. Denn praxisintegrierte Formate befinden sich gänzlich außerhalb des Geltungsbereichs des BBiG. Lediglich im Rahmen des ausbildungsintegrierten dualen Studiums gelten zumindest für den Teil der betrieblich-dualen Ausbildung alle Bestimmungen des BBiG bzw. der HwO.

Das Verhältnis zwischen ausbildungsintegrierten und praxisintegrierten Studiengängen hat sich seit dem Jahre 2011 deutlich zugunsten der praxisorientierten Formate entwickelt.⁶

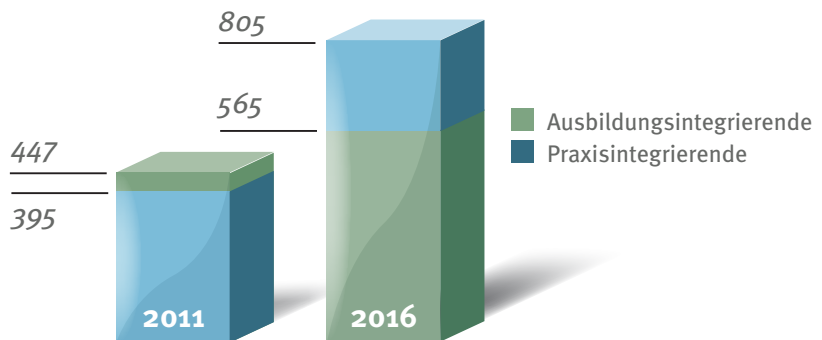


Abbildung 2 – Verteilung dualer Studienformate der Erstausbildung 2011 bis 2016 (in %)⁷

³ Ausbildungsintegrierend bedeutet: Eine Berufsausbildung ist systematisch im Studiengang angelegt. Es gibt eine strukturell-institutionelle Verzahnung von Hochschule und Unternehmen/Praxiseinrichtung (durch die Kooperation von Hochschule/Berufsakademie, Praxispartner und ggf. auch Berufs- und Fachschule) sowie eine Anrechnung von Teilen der Ausbildung als Studienleistungen. Besonderes Kriterium für dieses Format ist, nach Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses, das Vorliegen eines Ausbildungsvertrages.

⁴ Praxisintegrierend bedeutet: Die Praxisanteile sind systematisch und in größerem Umfang gegenüber regulären Studiengängen mit obligatorischen Praktika im Studium angelegt und sind strukturell-institutionell mit dem Studium verzahnt (durch die Kooperation von Hochschule, Praxispartner und ggf. auch Berufs- und Fachschule). Es gibt eine Anrechnung der Praxisanteile als Studienleistungen.

⁵ Entnommen aus: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Duales Studium in Zahlen 2016. Bonn, 2017. S. 6, Quelle: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/59df505289ed7_bibb_09-282_ausbildungsplus_barrierefrei_korr_urn.pdf, Abruf am 22.10.2018

⁶ Ebd. S. 9, eigene Darstellung

⁷ Ebd. S. 9, eigene Darstellung

Was fehlt, sind demnach einheitliche gesetzliche Regelungen in Bezug auf Rechte und Pflichten des Betriebs und der dual Studierenden. Wir verdeutlichen dies anhand von drei beispielhaften Szenarien:

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

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

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

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

Laut BMBF⁸ sind Regelungen für die Praxisphase nicht durch das BBiG möglich, da dies Ländersache sei und unter dem Aspekt der Freiheit von Wissenschaft und Lehre zu betrachten ist. Wir widersprechen dem ausdrücklich, denn auch die duale Berufsausbildung findet in einem System statt, in dem keine Bundeszuständigkeit für den dualen Partner Berufsschule besteht. Und es wird keine Studiengangverantwortliche/kein Studiengangverantwortlicher in ihrer/seiner Lehrfreiheit eingeschränkt. Es wird lediglich ein bundeseinheitlicher Mindeststandard geschaffen, der die privatrechtliche Beziehung zwischen dual Studierenden und Betrieb und deren Rechte und Pflichten definiert. Jede Hochschule ist hierbei frei, von ihren Kooperationspartnern höhere Standards zu verlangen.

Wir fordern daher im Sinne gleichberechtigter Qualitätsstandards für alle „Auszubildenden“ im Lernort Betrieb, im § 3 BBiG die Praxisphasen dualer Studiengänge aufzunehmen.

⁸ Bundesministerium für Bildung und Forschung: Evaluation des Berufsbildungsgesetzes (BBiG): Evaluierungsbericht. Berlin, 23.03.2016. S. 62 f., Quelle: https://www.bmbf.de/files/2016-03-23_Evaluationsbericht_BBIG.pdf, Abruf am 22.10.2018

>>01
LÖSUNGSPUNKT



Das neue Design ist nicht nur optisch ansprechend, sondern auch technisch innovativ. Durch die Verwendung von hochwertigen Materialien und modernsten Herstellungsverfahren wird die Lebensdauer des Produkts deutlich verlängert.



>>01
LÖSUNGSPUNKT



Das neue Design ist nicht nur optisch ansprechend, sondern auch technisch innovativ. Durch die Verwendung von hochwertigen Materialien und modernsten Herstellungsverfahren wird die Lebensdauer des Produkts deutlich verlängert.

02

03

05

06

KOMPLEXERE **ANFORDERUNGEN**

2. AUSBILDUNGSBEDINGUNGEN VERBESSERN

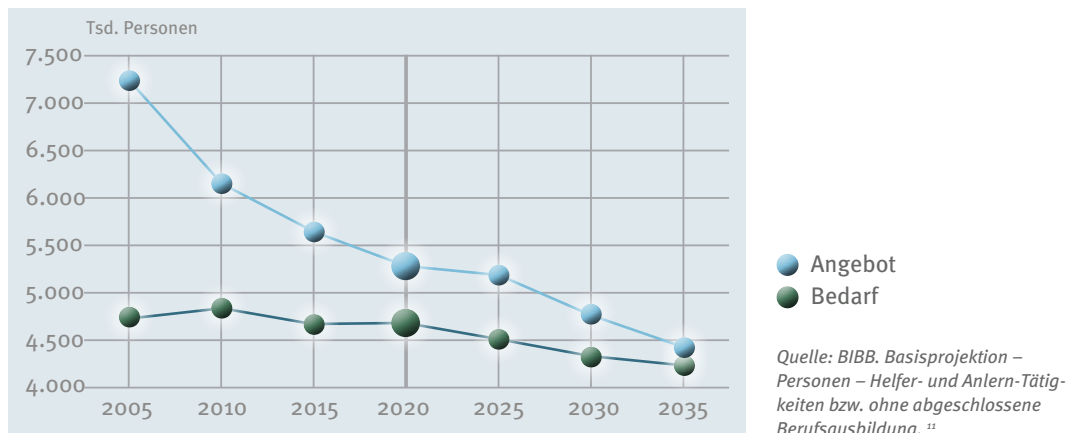
MINDESTENS DREI JAHRE ZUR BERUFLICHEN UND PERSÖNLICHEN ENTWICKLUNG

2017 war eine duale Ausbildung für ca. 50 % der Bevölkerung⁹ das Fundament guter Arbeit, gesellschaftlicher Teilhabe und später einer auskömmlichen Rente. Darum und gerade in Zeiten eines ausgerufenen Fachkräftemangels¹⁰ und prognostizierter Transformationsprozesse in der Industrie (Schlagworte sind „Industrie 4.0“ oder „Digitalisierung“), ist eine hochwertige Erstausbildung wichtiger denn je.

Beschäftigte müssen bereits heute in der Lage sein, mit komplexen und oftmals unvorhersehbaren Anforderungen kompetent umzugehen. Die Aufgabengebiete für einfache Tätigkeiten werden in der Arbeitswelt zunehmend geringer.

Zweijährige Ausbildungsberufe gelten als nicht geeignet, um mit den Anforderungen einer hochmodernen Produktion schrittzuhalten. Sie sind inhaltlich verengt¹², vermitteln somit nicht die notwendige berufliche Handlungskompetenz¹³ und bieten zu geringe Entwicklungsperspektiven. Letzteres hat das BMBF in seinem eigenen Evaluationsbericht festgestellt: Nur ca. 1/4 der Auszubildenden satteln nach einer zweijährigen Ausbildung nochmals auf die dreijährige Ausbildung auf. Folglich ist die Durchlässigkeit bisher nur bedingt gewährleistet.¹⁴

Helfer- und Anlern-Tätigkeiten immer weniger gefragt



⁹ Vgl. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Bildungsstand/Tabellen/Bildungsabschluss.html>, Abruf am 22.10.2018

¹⁰ Z. B. www.iwd.de/dossiers/fachkraeftemangel, Abruf am 22.10.2018

¹¹ https://www.bibb.de/de/qube_datenportal.php, Abruf am 22.10.2018, eigene Darstellung

¹² IG Metall Vorstand (2016), Berufsbildung 4.0: Lernen im digitalen Wandel – Fünf Betriebe zeigen ihre Praxis, S. 9, Quelle: https://wap.igmetall.de/docs_Lernen_im_digitalen_Wandel_web_507d78fbd67e7168ade06052851d615eoffe0732.pdf, Abruf am 22.10.2018

¹³ Bundesministerium für Bildung und Forschung: Evaluation des Berufsbildungsgesetzes (BBiG): Evaluierungsbericht. Berlin, 23.03.2016. S. 18, Quelle: https://www.bmbf.de/files/2016-03-23_Evaluationsbericht_BBIG.pdf, Abruf am 22.10.2018 S.18 (Ergebnis der Evaluation des Berufs des Kfz-Service-mechanikers)

¹⁴ Ebd., S.17

Zweijährige Ausbildung – für viele eine Sackgasse

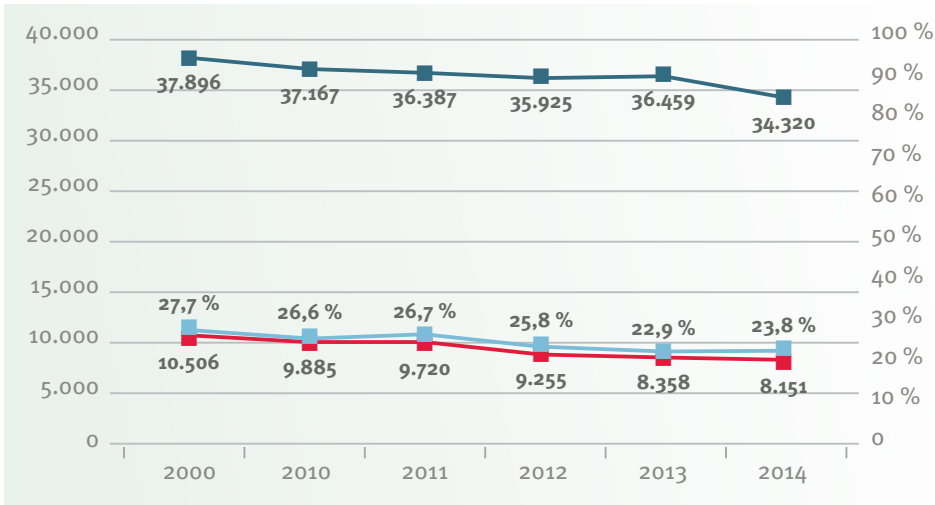


Abbildung 3 – Entwicklung der Fortführung zweijähriger Berufsausbildungen¹⁵

■ Absolventen zweijähriger Berufe mit Fortführungsoption
 ■ Anschlussverträge in entsprechenden Fortführungsberufen
 ■ Anteil Fortführungen

Es braucht also eine Erstausbildung, die die Jugendlichen über einen mehrjährigen Entwicklungsprozess fachlich, persönlich und sozial stärkt.¹⁶ Dies gilt insbesondere für vermeintlich schwächere Auszubildende. Sie benötigen mehr Bildungsmöglichkeiten, nicht weniger. Hier braucht es zielgruppengerechte, gesetzlich abgesicherte und mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten verzahnte Fördermaßnahmen, wie z. B. die assistierte Ausbildung.

Wenn die Sozialpartner in begründeten Fällen zu dem Entschluss kommen, dass eine gestufte Ausbildung, also der Durchstieg von einem zweijährigen in einen dreijährigen Ausbildungsberuf sinnvoll ist, sollte dieses auch klar so im BBiG beschrieben werden. Das bisher praktizierte Anrech-

nungsmodell nach § 5 Abs. 4 BBiG ist keine passende gesetzliche Grundlage. Es braucht vielmehr die rechtliche Garantie, seine Ausbildung in einem mindestens dreijährigen Beruf beenden zu können.

Eine zukunftsorientierte Ausbildung muss den Mensch in den Mittelpunkt stellen. Sie legt das Fundament für gute Arbeit und gesellschaftliche Teilhabe während des gesamten Berufslebens.

WIR fordern im § 5 BBiG eine Regelausbildungszeit von mindestens 3 Jahren zu verankern und einen verbindlichen Durchstieg zu einer dreijährigen Ausbildung vorzusehen.

¹⁵ Ebd., S.17

¹⁶ IG Metall Vorstand (2006): Berufskonzept statt Modularisierung – Berufsbildungsreform ist, wenn's besser wird! S. 11, Quelle: https://wap.igmetall.de/0190696_Broschuere%20Berufskonzeptstatt_Modularisierung_43ad10ae3d07caab12970boe4aoc184b3b4670ee.pdf, Abruf am 22.10.2018

■ WER FACHKRÄFTE WILL, MUSS BETRIEBLICHE PERSPEKTIVEN AUFEZEIGEN

Wer die Attraktivität der dualen Ausbildung stärken will, muss deren Zukunftsfähigkeit in den Mittelpunkt stellen. Das bedeutet, für jede/n Auszubildende/n muss sich eine berufliche Perspektive aus der Ausbildung heraus eröffnen lassen. Dabei ist der Schritt, der am nächsten liegt, die eigene Perspektive im Ausbildungsbetrieb als Fachkraft.

Laut dem Bundesinstitut für Berufsbildung führen bundesweit aber nur 39 Prozent der Auszubildenden in eine unbefristete Übernahme. ¹⁷

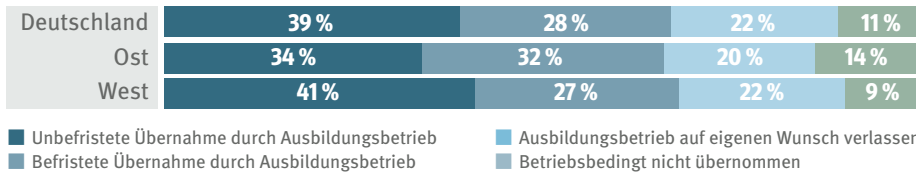


Abbildung 4 – Übernahmequoten von Auszubildenden ¹⁸

Der DGB-Ausbildungsreport 2018 belegt zusätzlich, dass bereits während der Ausbildung eine große Unsicherheit in Bezug auf die Übernahmeperspektive herrscht. 38,9 Prozent der Auszubildenden hatten auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch keinerlei Informationen zu ihrer beruflichen Perspektive im Betrieb. ¹⁹ Vor dem Hintergrund des oft zitierten Fachkräftemangels sind dies völlig unbefriedigende Ergebnisse und ein Armutszeugnis für die Betriebe. Wer an die Qualität der eigenen Ausbildungsleistung glaubt, sollte kein Problem damit haben, jungen Menschen eine Perspektive aufzeigen zu können.

Für die Betroffenen hat dies weitreichende Folgen. Im Durchschnitt sind sie nach dem Ende einer dreijährigen Ausbildung 22,7 Jahre alt. ²⁰ Ohne eine klare Perspektive müssen sie persönliche Planungsschritte (z. B. Familiengründung) auf Eis legen und sind ggf. genötigt, übergangsweise prekäre Beschäftigungsverhältnisse anzunehmen, um ihren Lebensunterhalt sichern zu können. ²¹

Wir fordern im Sinne einer berufsbiografischen Planungssicherheit für Auszubildende im § 24 BBiG eine Ankündigungsverpflichtung und Weiterbeschäftigungsregelung aufzunehmen.

¹⁷ BIBB (2015): Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 44. Jahrgang, Heft 5/2015, S. 4

¹⁸ Ebd., eigene Darstellung (rundungsbedingte Abweichung)

¹⁹ DGB-Jugend (2017): Ausbildungsreport 2017. S. 31, Quelle: <http://www.dgb.de/presse/++co++beb7c8fo-8d8b-11e7-a3f4-525400e5a74a>, Abruf am 22.10.2018

²⁰ <https://www.bibb.de/datenreport/de/2017/63477.php>, Abruf am 22.10.2018

²¹ DGB-Jugend (2017): Ausbildungsreport 2017. S. 31, Quelle: <http://www.dgb.de/presse/++co++beb7c8fo-8d8b-11e7-a3f4-525400e5a74a>, Abruf am 22.10.2018

■ WER WÄHREND DER AUSBILDUNG WENIG VERDIENT, SCHMEISST SCHNELLER HIN

„Dort, wo die Vergütung besonders niedrig ist, sind die Abbrecherquoten extrem hoch“, sagt die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack. „Viele steigen vorher aus, da sie mit der kargen Vergütung nicht über die Runden kommen. Damit ist weder Betrieben noch Jugendlichen geholfen. Eine Mindestvergütung für Azubis ist ein wirksames Instrument gegen Ausbildungsabbrüche.“ Außerdem mache sie die Berufsbildung generell attraktiver. „Wir kämpfen seit Jahren für mehr Wertschätzung der dualen Ausbildung. Diese Wertschätzung darf sich aber nicht in Hochglanz-Imagekampagnen erschöpfen, die Jugendlichen müssen das auch spüren. Die Betriebe müssen ihrer Ausbildung ein Mindestmaß an Wertschätzung geben. Azubis sind kommende Fachkräfte, und nicht billige Arbeitskräfte.“²²

Nun hat auch die Bundesregierung die Zeichen der Zeit erkannt und im Koalitionsvertrag die Mindestausbildung vorgesehen:

„Im Rahmen der Novelle des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) werden wir eine Mindestausbildungsvergütung im Berufsbildungsgesetz verankern. Das Gesetz soll bis zum 1. August 2019 beschlossen werden und zum 1. Januar 2020 in Kraft treten.“²³

Es werden jedoch kaum Äußerungen zu Rahmenbedingungen gemacht. Seit Anfang November 2018 hört man aus dem BMBF nach langem Schweigen lediglich, dass die Mindestausbildung an die Untergrenze des Schüler-BAföGs gekoppelt werden soll. Das entspräche aktuell 504 Euro.

Ausbildungsvergütung (brutto) nach Ausbildungsjahr (Durchschnittswerte)



Abbildung 5 – Durchschnittliche Ausbildungsvergütung nach Ausbildungsjahr (DGB-Ausbildungsreport 2018, S. 34)

Bisher ist der Vergütungsanspruch von Auszubildenden im § 17 BBiG geregelt. Hier heißt es, Auszubildende haben ein Anrecht auf eine „angemessene Vergütung“. Nach der gültigen Rechtsprechung soll sich diese an den Tarifverträgen orientieren und darf das tarifliche Niveau nicht um mehr als 20 Prozent unterschreiten.

Die Mindestausbildungsvergütung muss sich neben dem tariflichen Ausbildungsniveau insbesondere daran bemessen, dass die Auszubildenden von ihrer Vergütung leben können, und zwar

²² <https://wap.igmetall.de/17453.htm>, Abruf am 22.10.2018

²³ CDU, CSU und SPD: Ein neuer Aufbruch für Europa – Eine neue Dynamik für Deutschland – Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 19. Legislaturperiode, Berlin 2018. S. 30, Quelle: https://www.bundestag.de/blob/543200/9f9f21a92a618c77aa330f00ed21e308/kw49_koalition_koalitionsvertrag-data.pdf, Abruf am 22.10.2018

unabhängig von ihrer Familie. Im Schnitt sind Jugendliche bei Ausbildungsbeginn mittlerweile knapp 20 Jahre alt, was nochmals die Wichtigkeit unterstreicht, dass die Ausbildungsvergütung ein selbstständiges Leben ermöglichen muss.

Die Gewerkschaften fordern eine Mindestausbildungsvergütung in Höhe von 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung aller Berufe im jeweiligen Ausbildungsjahr. Nimmt man die Zahlen von 2017, sind das: 635 Euro im ersten Ausbildungsjahr, 696 Euro im zweiten, 768 Euro im dritten und im vierten Ausbildungsjahr 796 Euro. Schätzungen des DGB gehen davon aus, dass von der Einführung der Mindestausbildungsvergütung rund 162.000 junge Menschen profitieren würden und sie zum Teil deutlich mehr Geld bekommen als bislang. Die Gewerkschaften machen sich auch für einen jährlichen Anpassungsmechanismus stark, der die Mindestausbildungsvergütung an die durchschnittliche tarifliche Entgeltentwicklung koppelt. Grundlage sind die dazu vom Bundesinstitut für Berufsbildung ermittelten Werte.²⁴

Eine Kopplung der Mindestausbildungsvergütung an das Schüler-BAföG in Höhe von aktuell 504 Euro wird der Realität der Auszubildenden nicht gerecht.²⁵

Fahrtkosten, Schulgeld oder auch Jahressonderleistungen sind auf die Mindestausbildungsvergütung nicht anrechenbar. Für Überstunden muss die Firma gesondert bezahlen; die auf die Stunde umgerechnete anteilige Mindestausbildungsvergütung darf nicht unterschritten werden.

Wir fordern deshalb im § 17 BBiG eine entsprechende Regelung zur Mindestausbildungsvergütung zu verankern.

²⁴ <https://www.igmetall.de/jupo-mindestausbildungsverguetung-27504.htm>, Abruf am 22.10.2018

²⁵ <https://wap.igmetall.de/17938.htm>



■ AUSBILDUNG DARF NICHT AN FINANZIELLEN HÜRDEN SCHEITERN

Das Versprechen vom Aufstieg durch Bildung bleibt gerade für Kinder aus bildungsfernen Familien oft unerreichbar. Viel zu stark hängt der individuelle Bildungserfolg von Bildungsniveau und Einkommen der Eltern ab.²⁶

Im BBiG ist zwar die Übernahme der Kosten für Ausbildungsmittel grob geregelt, aber in der Praxis müssen Auszubildende viele ihrer Kosten rund um die Ausbildung selbst tragen. Gerade für Auszubildende mit einer eigenen Wohnung oder einer jungen Familie ist es ohnehin schwierig, mit ihrer Vergütung über die Runden zu kommen. Auch Auszubildende in Berufen, in denen keine wohnort- und betriebsnahe Berufsschule angeboten wird, müssen derzeit einen hohen Eigenanteil für den Besuch einer überregionalen Berufsschule aufbringen (Fahrt- und Internatskosten). Beispielsweise bei der/Hörgeräteakustikerin/dem Hörgeräteakustiker findet der Berufsschulunterricht bundesweit an einem Ort in Blockform statt. Die Bundesländer unterstützen den Besuch dieser Berufsschulen

zwar teilweise, dies aber sehr unterschiedlich. Da das BBiG nicht in das Landesrecht eingreifen darf, fordern wir eine grundsätzliche Regelung bezüglich der Ausbildungskosten, unabhängig vom Lernort, die den ausbildenden Vertragspartner verpflichtet, die Kosten zu tragen. Den Bundesländern steht dann frei, Kompensationsregelungen in ihren Ländern zu schaffen. Die uneinheitlichen Länder-Zuschüsse für Auszubildende wären überflüssig und die Auszubildenden selbst wären entlastet. Eine solche BBiG-Regelung würde die betroffenen Ausbildungsberufe attraktiver machen.

Um allen Jugendlichen, unabhängig ihres familiären Hintergrundes einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu ermöglichen, müssen deshalb für die Ausbildung anfallende Kosten an allen Lernorten vom ausbildenden Vertragspartner übernommen werden. Dazu gehören unter anderem Dienstkleidung, Lehrbücher, Unterkunftskosten beim Blockunterricht, eventuell anfallende Schulgelder, ebenso wie die anfallenden Fahrtkosten für den Weg vom Wohnort zu den Ausbildungsstätten und der Berufsschule bzw. (Fach-)Hochschule.

Wir fordern deshalb im § 14 BBiG die Übernahme der Ausbildungskosten an allen Lernorten durch den ausbildenden Vertragspartner umfassend zu regeln.



²⁶ Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018): Bildung in Deutschland 2018, S. 14, Quelle: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2018/pdf-bildungsbericht-2018/bildungsbericht-2018.pdf>, Abruf am 22.10.2018

■ WEM GEHÖRT DIE (BERUFSSCHUL-)ZEIT?

Auszubildende müssen laut § 15 BBiG für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen von der Arbeitszeit freigestellt werden. In der Praxis gibt es leider noch immer ein Umsetzungsdefizit. In einigen Betrieben besteht die Annahme, dass die im Ausbildungsvertrag vereinbarte Arbeitszeit nur für die Zeit im Betrieb gilt und die Berufsschulzeit nachgearbeitet werden muss.

Laut DGB-Ausbildungsreport geben immerhin 5,3 Prozent der Befragten an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts „immer“ oder „häufig“ im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 10,5 Prozent ist dies „manchmal“ oder „selten“ der Fall. In einigen Fällen kommen die Auszubildenden damit über die vertraglich festgelegte Arbeitszeit hinaus und nehmen dies als durchaus belastend wahr.²⁷

Die Gesetzeslage scheint für die Betriebe bei der Frage der Anrechnung von Berufsschulzeiten auf die Arbeitszeit nicht eindeutig. Verschärft wird dies, da bisher in der Rechtsprechung zwischen volljährigen und minderjährigen Auszubildenden unterschieden wird. Minderjährige fallen unter das deutlich strengere Jugendarbeitsschutzgesetz.

So müssen gemäß § 9 des Jugendarbeitsschutzgesetzes minderjährige Auszubildende an einem Berufsschultag pro Woche, mit mehr als fünf Unterrichtsstunden (mit je 45 Minuten) nicht mehr in den Betrieb. Bei volljährigen Auszubildenden gilt dies nicht, sodass sie grundsätzlich an jedem Tag nach der Berufsschule in den Betrieb geschickt werden können. Dies führt nicht nur zu einer Ungleichbehandlung der Auszubildenden sondern mitunter auch zu erheblichen Fahrtkosten, die häufig am Auszubildenden hängen bleiben.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden

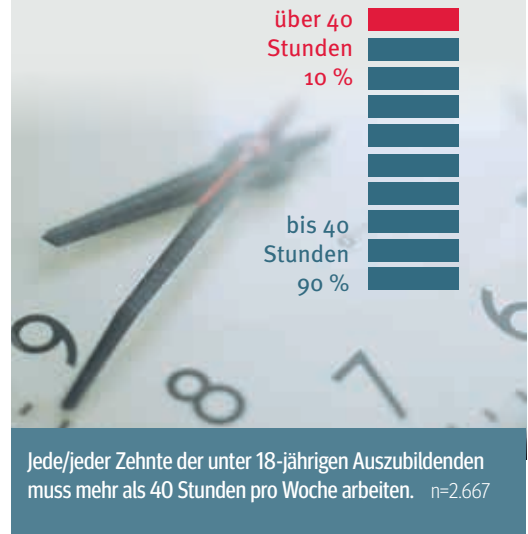


Abbildung 6 – Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der unter 18-jährigen Auszubildenden (DGB-Ausbildungsreport 2018. S.32)

Wir fordern deshalb im § 15 BBiG die Freistellungsrechte klarer zu fassen und Rückkehrpflichten entsprechend auszuschließen.

²⁷ DGB (2018): Ausbildungsreport, S. 31, Quelle: <http://jugend.dgb.de/meldungen/ausbildung/++co++14ao3fc4-ae9a-11e8-abbf-525400d8729f/file/Ausbildungsreport-2018.pdf>, Abruf am 22.10.2018

■ EIN GUTER PLAN FÜR MEHR QUALITÄT IN DER AUSBILDUNG

Die Mehrheit der Auszubildenden (knapp 70,2 Prozent) ist mit ihrer Ausbildung zufrieden.²⁸ Also alles im grünen Bereich? Bedingt, denn gleichzeitig bedeutet das auch, dass knapp ein Drittel der Auszubildenden nicht zufrieden ist. Dies dokumentiert auch eine Vertragslösungsquote von 25,8 Prozent im Jahre 2016. In den letzten 20 Jahren ist die Abbruchquote bei Auszubildenden somit um 5,3 Prozent gestiegen.²⁹ Die Bundesregierung gibt in ihrem Berufsbildungsbericht als einen zentralen Grund die „mangelnde Ausbildungsqualität“ an.³⁰

Es bestehen aber große Unterschiede im Umfang der Vertragslösungen, je nach Ausbildungsberuf und Branche. So sind etwa die Abbruchquoten bei Elektriker/innen für Automatisierungstechnik (5,2 Prozent) und Fluggerätmechaniker/innen (5,5 Prozent) die niedrigsten.³¹ Ein Grund hierfür könnte sein, dass es sich um Ausbildungsberufe der traditionell gut organisierten Metall- und Elektroindustrie handelt, bei dem unter anderem die Jugendauszubildendenvertretung (JAV) und der Betriebsrat (BR) auf die Ausbildungsqualität achtet. **Ein zentrales Instrument der Qualitätssicherung ist dabei der betriebliche Ausbildungsplan, der aus der jeweiligen Ausbildungsverordnung abgeleitet wird.**



Auszubildende, die eine Interessenvertretung in ihrem Betrieb haben, sind deutlich zufriedener mit ihrer Ausbildung.

n=10.797

Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung

keine Interessenvertretung



Interessenvertretung vorhanden (Betriebs-/Personalrat)



Interessenvertretung vorhanden (JAV)



■ sehr zufrieden
■ zufrieden
■ teilweise zufrieden
■ unzufrieden
■ sehr unzufrieden

Abbildung 7 – DGB-Ausbildungsreport 2017. S.30

²⁸ DGB (2018): Ausbildungsreport, S.7, Quelle: ebd.

²⁹ Alexandra Uhly im Auftrag des BIBB (2018): Datenbank Auszubildende 2016; Quelle: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazu_bi_daten.pdf, Abruf am 22.10.2018

³⁰ Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018): Bildung in Deutschland 2018, S. 82, Quelle: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2018/pdf-bildungsbericht-2018/bildungsbericht-2018.pdf>, Abruf am 22.10.2018

³¹ Ebd.

Wir sind davon überzeugt, dass eine qualitativ hochwertige Ausbildung nur dann möglich ist, wenn die Ausbildungsrahmenpläne konsequent an die betriebliche Realität angepasst und in betriebliche Ausbildungspläne überführt werden. Sie sind den Auszubildenden mit dem Ausbildungsvertrag auszuhändigen und bilden ein unverzichtbares Instrument zur Ausbildungsplanung, Kontrolle und Reflexion. Laut dem DGB-Ausbildungsreport geben jedoch ein Drittel der Auszubildenden an, keinen Plan vorliegen zu haben.³² Im Bereich der dualen Studiengänge fehlen hier bisher jegliche Regelungen.

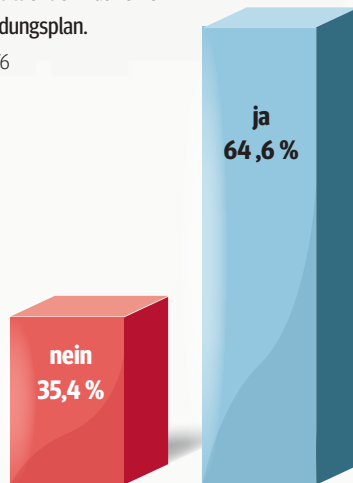
Wir fordern im § 11 BBiG den betrieblichen Ausbildungsplan verpflichtend vorzuschreiben.

³² DGB-Jugend (2017): Ausbildungsreport 2017. S. 16, Quelle: <http://www.dgb.de/presse/++co++beb7c8fo-8d8b-11e7-a3f4-525400e5a74a>, Abruf am 22.10.2018

Abbildung 8 – DGB-Ausbildungsreport 2017. S.16

Vorliegen des betrieblichen Ausbildungsplans

Mehr als ein Drittel der befragten Auszubildenden hat keinen Ausbildungsplan.
n=11.876



3. FORTBILDUNG QUALITATIV VORANBRINGEN

■ EIN KONKRETER RAHMEN FÜR MEHR QUALITÄT IN DER FORTBILDUNG

Bisher sind im BBiG lediglich Prüfungsbestimmungen für Fortbildungsabschlüsse verankert. **Es fehlt ein Fortbildungsrahmenplan**, analog zum Ausbildungsrahmenplan. Aber erst dieser würde den Fortbildungsinteressierten die notwendige Transparenz und Vergleichbarkeit der Fortbildungsangebote ermöglichen. Dies gesteht auch der Evaluationsbericht des BMBF ein.³³

Marco hat einen Wochenendkurs (20 Stunden) bei einem privaten Bildungsanbieter besucht, der 395 Euro gekostet hat.



Folglich ist nur die Prüfung selbst durch das BBiG qualitativ gesichert. Für die Lernprozessgestaltung gibt es noch keine orientierenden Vorgaben. Das BMBF kommt dabei zu dem Ergebnis, dass die Lehrgangsteilnehmenden erwachsen seien und sich daher wie bei anderen Produkten informieren und eigenständig das passende Angebot auswählen sollen.³⁴ Doch das Ministerium verkennt dabei zwei wesentliche Aspekte:

(1) Es gibt ein gesellschaftliches Interesse an qualitativ guter Fortbildung.

Dies lässt sich an einer einfachen Frage verdeutlichen: Welche Ausbilderin/welchen Ausbilder würdest Du für Dich oder Deine Kinder auswählen? Beide Beispielfälle, Jelena und Marco, haben die Ausbildereignungsprüfung nach geltender Rechtsverordnung bestanden.

Jelena ist der Expertenempfehlung³⁵ gefolgt und hat einen Kurs mit mehr als 115 Unterrichtsstunden gewählt. Gekostet hat dieser jedoch 850 Euro.



³³ Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018): Bildung in Deutschland 2018, S. 61, Quelle: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2018/pdf-bildungsbericht-2018/bildungsbericht-2018.pdf>, Abruf am 22.10.2018

³⁴ Ebd., S. 62

³⁵ BIBB-Hauptausschuss (2009): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen, S. 9, Quelle: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA135.pdf>, Abruf am 22.10.2018

(2) Bildung ist keine Ware!

Mit diesen Worten überschrieb der wissenschaftliche Beraterkreis der IG Metall und von ver.di bereits im Jahr 2006 eine Streitschrift. Er gab den Gewerkschaften unter anderem folgende Empfehlungen:

„Nehmt in Euren Widerstand und Eure Argumentation gegen den Neoliberalismus die Bildung auf. Streitet für ein gerechtes und solidarisches System lebenslangen Lernens als Aufgabe des Sozialstaates. Marktradikale Bildungsmodelle und Strategien mit ihren Leitbildern von verengter ökonomischer Anpassung, Individualisierung, Privatisierung und Konkurrenz sind nicht nur nicht gerecht, sondern auch nicht effizient für die Gestaltung von Zukunft.“³⁶

„Haltet an beruflicher Bildung als einem öffentlichen Gut fest und stärkt es. Bringt die grundlegende Reform des Berufsbildungsgesetzes wieder auf die Tagesordnung, greift die wachsende Bedeutung der Weiterbildung für die Arbeits- und Lebensbedingungen Eurer Mitglieder auf. Ohne Strukturreformen erodiert das System [...]“³⁷

Die Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung muss aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterentwickelt werden.

Wir fordern deshalb Fortbildungsrahmenpläne in den §§ 53 und 54 der BBiG zu verankern.



³⁶ Wissenschaftlicher Beraterkreis von IG Metall und ver.di (2006): Bildung ist keine Ware, S. 5, Quelle: https://wap.igmetall.de/docs_0134986_Berufs_Bildungs_Persp_2008_06f9791762d5e0ea7c4f896d4aea8f148aec2107.pdf, Abruf am 22.10.2018

³⁷ Ebd., S. 7

LERNEN IM PROZESS *DER ARBEIT*



4. BILDUNGSPERSONAL STÄRKEN

KEINE ZUKUNTSÄNGSTE MIT GUT QUALIFIZIERTEM AUSBILDUNGSPERSONAL

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

Die eigene Ausbildung fit zu halten, z. B. für „Industrie 4.0“, ist weitaus mehr als den Umgang mit neuen Medien zu vermitteln. Es geht darum, Wege aufzuzeigen, wie mit Komplexität umgegangen werden kann. Auch das Erarbeiten systematischer Sachverhalte und eigenständiges Lernen sollten gefördert werden. Hierzu zählt das Lernen in Projekten und in den Fachbereichen, also eingebettet in den Prozess der Arbeit. All das fördert Kommunikation und Kooperation. Dafür braucht das Ausbildungspersonal neben Methodenkompetenz und einem entsprechenden Rollenverständnis (Lernprozessbegleiter/Coach) insbesondere auch ausreichende Ressourcen. Die wichtigste davon ist Weiterbildung. Fehlt diese, fördert dies unter Garantie nicht die Ausbildungsqualität und die eigene Arbeitszufriedenheit.³⁸

In der betrieblichen Realität wird die Ausbildungsverantwortung auf eine Vielzahl von Beschäftigten verteilt. Ca. 700.000 Fachkräfte wirken neben ihrer eigentlichen Tätigkeit in der beruflichen Ausbildung mit.³⁹ Diese Kolleginnen und Kollegen müssen parallel zum alltäglichen Arbeitsdruck Lehr- und Lernprozesse gestalten und begleiten. Dies führt zwangsläufig zu Ziel- und Zeitkonflikten,⁴⁰ unter denen nicht nur die Ausbildungsqualität, sondern langfristig auch die eigene Gesundheit leidet. Daher muss die Rolle dieser ausbildenden Fachkräfte im BBiG gestärkt werden, sie brauchen einen Rechtsanspruch auf eine berufspädagogische Grundqualifikation, die Ausbildereignungsverordnung.

Fehlt es den Betrieben an qualifiziertem Ausbildungspersonal, leidet zwangsläufig die Ausbildungsqualität und die Abbruchzahlen steigen. Dies belegt auch eine Studie, die Betriebe mit qualifiziertem Ausbildungspersonal und ohne miteinander vergleicht. Möglich wurde die Studie, da die Politik die AEVO als Voraussetzung einer Ausbildungstätigkeit zwischen 2003 und 2009 ausgesetzt hatte.⁴¹

Wir fordern deshalb im § 30 BBiG die AEVO zum verbindlichen Standard zu machen sowie im § 28 BBiG die Stellung des Ausbildungspersonals zu stärken und einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung für das Ausbildungspersonal zu verankern.

³⁸ IG Metall Vorstand (2016), Berufsbildung 4.0: Lernen im digitalen Wandel – Fünf Betriebe zeigen ihre Praxis, S. 7 ff., Quelle: https://wap.igmetall.de/docs_Lernen_im_digitalen_Wandel_web_507d78fbd67e7168ade06052851d615e0ff0732.pdf, Abruf am 22.10.2018

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

⁴⁰ Bahl, Anke, et al.: Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung (SIAP), Abschlussbericht, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 2012, S. 20, Quelle: https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_22301.pdf, Abruf am 22.12.2018

⁴¹ Ulmer, P., et al.: Wirkungsanalyse der Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)-Abschlussbericht, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 2008, S. 4, Quelle: https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_30553.pdf, Abruf am 22.10.2018

PRAXIS PRÜFT PRAXIS



5. DEMOKRATISCHE BETEILIGUNG SICHERN

FACHKRÄFTESICHERUNG MAL ANDERS: EHRENAMTLICHE PRÜFERINNEN UND PRÜFER STÄRKEN!

Das Prüfungswesen hat ein bedeutendes Problem: „Fachkräftesicherung“. Es wird immer schwerer, neue Personen für das Ehrenamt zu gewinnen. Gleichzeitig sind bereits ca. acht Prozent der aktiven Prüferinnen und Prüfer im Ruhestand.⁴² Das BMBF kommt zu folgendem, verheerenden Ergebnis:

„Die Auswertung von Altersstrukturen der Prüfungsausschüsse habe ergeben, dass sich zukünftig deutliche Nachwuchsprobleme in den Prüfungsausschüssen zeigen dürften. [...] Zum anderen sei es für Arbeitnehmer, die an der Prüfertätigkeit interessiert sind, oftmals schwierig, eine Freistellung zu erwirken. Viele Betriebe seien nicht bereit, Arbeitnehmer für die Prüfertätigkeit freizustellen. Besonders zeige sich der Prüfermangel in Regionen, die sich überwiegend durch viele ansässige KMUs

⁴² Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Gewinnung von ehrenamtlichen Prüfern in der Berufsbildung, Band 11 der Reihe Berufsbildungsforschung, Bonn, Berlin 2011, S. 7 f., Quelle: https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsforschung_Band_11.pdf, Abruf am 22.10.2018

auszeichneten. [...] Außerdem sei die Freistellung von Arbeitnehmervertretern bei KMUs in der Regel mit besonderen Schwierigkeiten verbunden.“⁴³

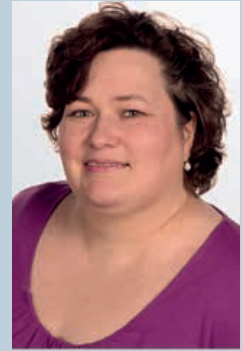
Es ist deshalb wichtig, ein deutliches Signal Richtung Betriebe und vor allem an die Prüferinnen und Prüfer zu senden, dass eine bezahlte Freistellung zum Erhalt des Grundsatzes „Praxis prüft Praxis“ unverzichtbar ist. In der bisherigen Formulierung wird einzig auf das Ehrenamt und die angemessene Entschädigung abgezielt. Das vorrangige Problem ist aber die Freistellungspraxis in den Betrieben. Prüfende müssten mit Bezug auf § 616 BGB vom Arbeitgeber freigestellt werden.⁴⁴ Hier besteht ein eklatantes Umsetzungsdefizit.

Aus diesem Grund fordern wir eine präzisere Formulierung im BBiG, die alle Unternehmen an den Prüfungskosten solidarisch beteiligt und die ausbildenden Betriebe damit faktisch entlastet.

Weitergehend müssen Prüferinnen und Prüfer dem Wandel in der Arbeitswelt und in der Ausbildung auf der Höhe der Zeit begegnen können. Dies macht ein verbrieftes Recht auf Weiterbildung notwendig.

Abschließend müssen die Gewerkschaften als vorschlagsberechtigte Institutionen auch kontrollieren können, ob Prüfungsausschüsse ordnungsgemäß besetzt sind und die von ihnen vorgeschlagenen Arbeitnehmervertreter/innen berufen werden. Denn auch hier stellt der Evaluationsbericht des Bildungsministeriums fest:

Angela Stolz ist engagierte Prüferin und auch in der Prüfungsaufgabenerstellung als Arbeitnehmervertreterin tätig.



„Eine klarere Freistellungsregelung im BBiG würde mir helfen und sicher auch vielen anderen Prüferinnen und Prüfern. Urlaub z. B. für die Aufgabenerstellung nehmen zu müssen, finde ich nicht angemessen.“

„§ 40 Absatz 3 BBiG räumt den Gewerkschaften zwar das Recht ein, Arbeitnehmervertreter für Prüfungsausschüsse vorzuschlagen. [...] Ob die zuständige Stelle verpflichtet ist, diese vorgeschlagenen Arbeitnehmer in den Prüfungsausschuss zu berufen, wird von den zuständigen Stellen offenbar unterschiedlich gesehen [...]. Oftmals würden vorgeschlagene Arbeitnehmervertreter nicht berufen.“

Wir fordern deshalb im § 40 BBiG die Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge für Prüferinnen und Prüfer sowie in den §§ 39 bis 42 BBiG die Verbesserung der Transparenz und die Stärkung der Mitbestimmung im Prüfungswesen.

⁴³ Bundesministerium für Bildung und Forschung: Evaluation des Berufsbildungsgesetzes (BBiG): Evaluierungsbericht. Berlin, 23.03.2016. S. 41, Quelle: https://www.bmbf.de/files/2016-03-23_Evaluationsbericht_BBiG.pdf, Abruf am 22.10.2018

⁴⁴ Vgl.: <https://wap.igmetall.de/4128.htm>, Abruf am 24.10.2018

■ RAT UND TAT IN SACHEN BERUFSBILDUNG

Das Berufsbildungsgesetz bietet bereits heute eine gute Basis, um Ausbildungsqualität zu sichern und zu entwickeln. Allerdings fehlen häufig verbindliche Regelungen, wodurch das Gesetz kraftlos bleibt und keine Praxisrelevanz entfaltet.

Die Berufsbildungsausschüsse (BBAs), die durch die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeber, Gewerkschaften und Berufsschulen paritätisch besetzt sind, sind für das regionale Berufsbildungssystem von zentraler Bedeutung. Durch sie steuert die zuständige Stelle (IHK/HWK) im öffentlichen Interesse die Qualität der Ausbildung. Für eine nachhaltige Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität im Kammerbezirk, sollte die Einführung eines Qualitätsmanagementsystems, unter strikter Einbindung des BBAs, Standard werden.

Eine Schlüsselfunktion in dem bestehenden System nehmen auch die Ausbildungsberater/innen der zuständigen Stelle ein. Ihre Aufgabe ist die Überwachung und Beratung der Ausbildungsbetriebe sowie die Rückkoppelung ihrer Erfahrungen an den BBA.

Das BBiG weist hier jedoch zwei Lücken auf. Zum einen bildet es nicht klar ab, was die Ausbildungsberater/innen konkret tun sollen. Zum anderen fehlt es an verbindlichen Kriterien, wonach sie die Ausbildungsbetriebe überwachen.

Wir fordern deshalb in § 27 BBiG eine Ausbildungsstättenverordnung zu verankern und in § 76 die Beratung und Überwachung der Ausbildungsstätten genauer zu bestimmen.



■ KONSENSPRINZIP VERANKERN

Die berufliche Bildung wird durch das Zusammenwirken der Sozialpartner getragen. Dies ist in Deutschland lang gelebte Praxis. Für unsere Jugend ist dies eine Garantie, dass ihre Ausbildung eine Entwicklung der eigenen Persönlichkeit und sichere Berufsperspektiven ermöglicht. Einer reinen betrieblichen Verwertungslogik müssen sie sich nicht unterwerfen.

Die Sozialpartner müssen bei Fragen der beruflichen Aus- und Fortbildung einen Konsens finden, gegen einen Partner darf nichts verordnet werden. Dieses Konsensprinzip ist allerdings bisher nicht rechtlich verankert. In der Vergangenheit gab es eine Phase, in der von dieser bewährten Arbeitsweise abgewichen wurde. Dies hatte eine Expansion der zweijährigen Berufe zur Folge, da die Verhandlungsmacht der Arbeitgeber einseitig gestärkt wurde. Wenn ein Partner alles durchbekommt, gibt es keinen Grund mehr, Kompromisse zu suchen. Darunter leidet dann das Gesamtsystem. Denn Berufe die gegen die Gewerkschaften erlassen wurden, finden weniger Zustimmung in der Arbeitswelt. Deshalb ist eine rechtliche Verankerung des Konsensprinzips sinnvoll und schafft eine verlässliche Grundlage für eine gleichberechtigte Zusammenarbeit.

In diesem Zusammenhang fordern wir von Seiten der Regierungsparteien ein klares Bekenntnis zu diesem Erfolgsmodell. Die SPD hat sich in ihrem Positionspapier im Jahr 2017 bereits eindeutig positioniert: *„Das Konsensprinzip, wonach alle Sozialpartner bei etwaigen Änderungen einbezogen werden müssen, gehört in das (Berufsbildungs-) Gesetz.“*⁴⁵



Wir fordern deshalb in den §§ 4 und 5 BBiG das Konsensprinzip verbindlich zu verankern.

⁴⁵ SPD Bundestagsfraktion: Neuer Aufbruch für die berufliche Bildung – Positionspapier der SPD Bundestagsfraktion vom 27.06.2017, S. 6, Quelle <https://www.spdfraktion.de/system/files/documents/positionspapier-beruflichebildung.pdf>, Abruf am 22.10.2018

■ IMPRESSUM

HERAUSGEBER

IG Metall Vorstand

FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik

Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik

Wilhelm-Leuschner-Str. 79

60329 Frankfurt am Main

www.igmetall.de

AUTOREN

Timo Gayer, Dominik Jejkal

REDAKTION

Thomas Ressel, Michael Schmitzer, Antje Utecht

GESTALTUNG

OHRNDORF KOMMUNIKATION GmbH, Kreuztal

DRUCK

apm AG, Darmstadt

FOTOS

ingimage

November 2018

Produktnummer: 41709-79245

BERUFSBILDUNGSPORTAL DER IG METALL

www.wap.igmetall.de

berufsbildung@igmetall.de



IG Metall Vorstand
Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main
www.igmetall.de