



## Inhalt

- Wendepunkte in der beruflichen Bildung (S.2)
- Rebellion der Stifte (S.3)
- Bedeutung der Berufsbildungspolitik (S.4)
- Ein neuer Wendepunkt? (S.5)
  - » Validierung (S.8)
  - » Keine Wende - Punkt! (S.9)
- 60 Jahre Aktives Ehrenamt (S.10)
- Deine Chance (S.11)

# (D)EIN GUTES RECHT

Ein kollektiver Erfolg!

# WENDEPUNKT IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

## Das Berufsbildungsgesetz von 1969

Das Jahr 1969 markiert einen bedeutenden Wendepunkt in der Geschichte der beruflichen Bildung in Deutschland. Mit der Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) wurde ein Meilenstein gesetzt, der die berufliche Ausbildung revolutionierte und die Weichen für das heutige duale Ausbildungssystem stellte.

Vor der Einführung des BBiG war die berufliche Ausbildung weitgehend unreguliert und wurde hauptsächlich von Unternehmen und Zünften organisiert. Dies führte oft zu ungleichen Bedingungen und der Ausbeutung von Lehrlingen als billige Arbeitskräfte. Hier setzten die Gewerkschaften an und kämpften unermüdlich für bessere Ausbildungsbedingungen und Rechte für die Auszubildenden.

Die ersten Forderungen nach einem Berufsbildungsgesetz kamen bereits 1919 von

gewerkschaftlicher Seite auf, verloren sich jedoch in den dunklen Jahren der deutschen Geschichte. 1959 legte der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) schlussendlich einen ersten Gesetzesvorschlag vor, der die Grundlage für die späteren Diskussionen bildete. Mit Unterstützung der SPD wurde die Bundesregierung aufgefordert, einen entsprechenden Entwurf vorzulegen. Nach intensiven politischen Auseinandersetzungen und Verhandlungen wurde das BBiG schließlich 1969 verabschiedet.

Das Gesetz brachte zahlreiche Verbesserungen mit sich. Erstmals wurden konkrete Anforderungen an die Eignung von Ausbildungsstätten festgelegt und einheitliche Standards für die berufliche Ausbildung geschaffen.

Dies bedeutete, dass Lehrlinge nun ein Recht auf eine qualitativ hochwertige Ausbildung hatten und nicht mehr als billige Arbeitskräfte missbraucht werden konnten.





Die Erfolge der Gewerkschaften sind in diesem Zusammenhang besonders hervorzuheben. Ihr Engagement hat maßgeblich dazu beigetragen, dass die Ausbildung heute als duales System organisiert ist, das weltweit anerkannt und geschätzt wird. Dank dieses unermüdlichen Einsatzes wurden die Rechte der Auszubildenden weitreichend gestärkt und die Qualität der Ausbildung erheblich verbessert.

Wir können stolz auf unsere Kolleginnen und Kollegen sein, die einen so wichtigen Beitrag zur Verbesserung der beruflichen Bildung geleistet haben. Und es zeigt, wie gemeinsame politische Erfolge erzielt werden können.

#### Hans-Jürgen Urban

für Bildungs- und Qualifizierungspolitik zuständiges geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

#### Weitere Erfolge

Auch die Gründung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) waren einst zentrale Forderungen der Gewerkschaften. Heute hat die IG Metall einen festen Sitz im BIBB Hauptausschuss neben Arbeitgebern, Bundes- und Landesvertreter\*innen. Der Hauptausschuss gilt auch als Parlament der Berufsbildung! Er beschließt neue Rechtsordnungen zu den Aus- und Fortbildungsberufen, erlässt Empfehlungen zur einheitlichen Handhabung des BBiG und berät die Bundesregierung in Fragen der beruflichen Bildung.



## Rebellion der Stifte

**An unseren Berufsschulen brodelt es. Die allgemeine Unzufriedenheit unter den**

**Berufsschülern ist nicht mehr zu überhören. Demonstrationen gegen eine völlig unzulängliche Berufsausbildung fanden in Hamburg und Berlin statt. In die feierliche Zeremonie bei sogenannten "Freisprechungsfeiern" hagelte es in verschiedenen Städten Flugblätter von den Emporen. Überall decken Lehrlinge große Ausbildungsmissstände auf.**

Zum ersten Mal regnete es Ende 1968 bei der „Freisprechungsfeier“ in der Hamburger Börse Flugblätter, die auf ein überholtes Berufsausbildungssystem aufmerksam machten. Wenige Wochen später demonstrierten 500 Hamburger Lehrlinge in den Hauptgeschäftsstraßen und verteilten an Passanten Flugblätter, die über Forderungen der Jugendlichen informierten. Am 14. März 1969 ließen sie vor dem Forum eines aus jungen Hamburgern zusammengesetzten "Arbeiterjugendgerichts" Zeugen über ihre Lehrpraxis aussagen. Auch hier wurde wieder deutlich, daß Lehrlinge neben einer oft sehr schlechten Ausbildung Schikanen bis zur Prügelstrafe ausgesetzt sind.

Eine weitere Demonstration kündigten die aktiven Hamburger "Stifte" für April an.

In Essen gründete man eine Arbeitsgemeinschaft gewerblicher Lehrlinge, die Ausbildungsmissstände in kaum geahntem Maß aufdeckte. Nach den Untersuchungsergebnissen müssen Lehrlinge alle möglichen nicht zum Berufsbild zählenden Arbeiten ausführen und kassieren noch Ohrfeigen, Prügel und Fußtritte.

Während der "Freisprechungsfeier" in Nürnbergs Schauspielhaus segelten Flugblätter genau in dem Moment ins Parkett, als ein Redner in Richtung Podium schritt. Es dauerte eine Weile, bis die Feierstunde programmgemäß weiterlief. Doch Frankens und Nürnbergs größte Tageszeitung berichtete lediglich über den "löblichen Teil" des feierlichen Aktes.

Für eine bessere Bezahlung und gegen die unzulängliche Berufsausbildung im KfzHandwerk demonstrierten jetzt auch Berlins Lehrlinge. Auf Transparenten verkündeten sie: "Die Lehrlinge sind stark verstimmt, weil die Ausbildung im Handwerk stinkt" und "Handwerkslehrlinge - Lehrlinge zweiter Klasse".

Wie schrieb nun auch der Spiegel? "Nach Studenten und Schülern begehren jetzt junge Arbeiter auf. Sie fordern ein Gesetz, das Jugendlichen eine bessere Berufsausbildung sichert und Mitbestimmung zubilligt."



## Bedeutung der Berufsbildungspolitik für die IG Metall

**Die berufliche Bildung ist ein zentraler Pfeiler für ein gutes Einkommen und ein erfülltes Arbeitsleben. Seit der Einführung des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 1969 hat sich das Berufsbildungssystem in Deutschland bewährt und kontinuierlich weiterentwickelt. Wir dürfen mit stolz sagen, dass es unser gutes Recht ist. Wir Gewerkschafter\*innen haben es erstritten und streiten auch für weitere Verbesserungen!**

Historisch gesehen hat die berufliche Bildung dazu beigetragen, die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland zu minimieren, die Fachkräftebasis zu stärken und die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft zu sichern. Für unsere Kolleginnen und Kollegen bedeutet dies nicht nur bessere Einkommensmöglichkeiten, sondern auch berufliche Sicherheit und persönliche Weiterentwicklung.

Die IG Metall setzt sich daher vehement für den Erhalt und die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung ein. Als Sozialpartner passen wir mit ehrenamtlichen Expert\*innen aus den Betrieben die Aus- und Fortbildungsinhalte kontinuierlich an die sich wandelnden Anforderungen der Arbeitswelt an, und kämpfen mit der Stärke all unserer Mitglieder für eine faire Entlohnung für Auszubildende. Nur so kann gewährleistet werden, dass berufliche Bildung auch in Zukunft ein Garant für ein gutes Einkommen und ein gutes Leben bleibt.

Die Impulse, die wir über die Modernisierung der Berufe setzen können, sind dabei weitreichend. Hier wenige Beispiele:

- ▶ Das berufspädagogische Prinzip der vollständigen Handlung wurde über die M+E-Berufe eingebracht. Ein paar Jahre später wurden Zusatzqualifikationen für die Industrie 4.0 geschaffen, die auch zur Anpassungsqualifizierung nutzbar sind.
- ▶ Über die sogenannten Standardberufsbildpositionen lassen sich wichtige gewerkschaftliche Themen in allen Ausbildungsberufen behandeln: Arbeits- und Tarifrecht, Arbeitsschutz, Nachhaltigkeit und Digitalisierung der Arbeitswelt. Kurz Persönlichkeitsentwicklung!
- ▶ Mit der IT-Fortbildung haben wir ein neues Laufbahnmodell geschaffen. Es orientiert sich an der betrieblichen Bedarfslage und führt über unterschiedliche fachlichen Aufsteigsfortbildungen (sog. Berufsspezialisten), zum Bachelor Professional IT. Die Fortbildungen sind dabei miteinander verzahnt.

Für unsere Erfolge gilt ein besonderer Dank all denjenigen ehrenamtlich engagierten Kolleginnen und Kollegen, die als Bundesfachverständige mit uns die Berufe modernisieren.

Timo Gayer

Leiter des Ressorts Bildungs- und Qualifizierungspolitik im IG Metall Vorstand



### 170 Euro sind nicht übertrieben!

#### Die Ausbildungsvergütungen müssen steigen und das hat gleich mehrere Gründe.

##### 1. Auszubildende sind nicht mehr 16 Jahre alt!

Das Eintrittsalter in die duale Ausbildung ist auf über 20 Jahre gestiegen. Selbstverständlich steigen damit auch Ansprüche und Wünsche nach finanzieller Unabhängigkeit und der Möglichkeit, eine eigene Wohnung zu finanzieren.

##### 2. Eine höhere Ausbildungsvergütung steigert die Attraktivität der dualen Ausbildung!

Arbeitgeber klagen über Bewerbermangel, daher ist es wichtig, die Ausbildung attraktiver zu gestalten, was nur mit fairer Vergütung möglich ist. Eine Ausbildung sollte ein eigenständiges Leben ermöglichen. Es ist skandalös, dass immer mehr Auszubildende auf Nebenjobs angewiesen sind.

##### 3. Die gestiegenen Lebenshaltungskosten belasten vor allem Menschen mit wenig Geld!

Dazu gehören auch Auszubildende deren durchschnittliche Ausbildungsvergütung in der Metall- und Elektroindustrie aktuell bei 1.204 Euro liegt.

**170 Euro gibt es nicht geschenkt!**  
Jetzt Mitglied werden: [igmetall.de/beitreten](http://igmetall.de/beitreten)



Erklärvideo  
[qrco.de/bfDQH7](http://qrco.de/bfDQH7)

# EIN NEUER WENDEPUNKT?

Ein gewerkschaftlicher Blick auf die Novellierung des BBiG

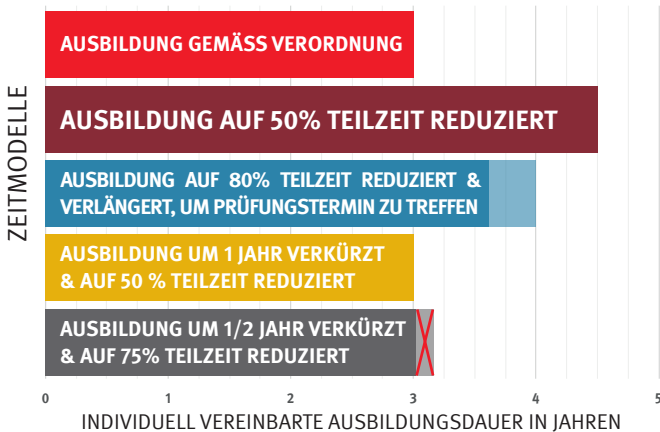
Das Berufsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BValDiG) modernisiert das Berufsbildungsgesetz (BBiG). Aus gewerkschaftlicher Perspektive mit mehr "Licht als Schatten". Hier sind die wichtigsten Änderungen im Überblick.

## Die Kombination aus Teilzeitausbildung und Verkürzung wird geringfügig verbessert

Die Teilzeitausbildung besteht bereits seit 2005 und wurde 2020 nochmals erweitert. Der § 7a "Teilzeitberufsausbildung" stärkte deutlich die Möglichkeit, die Ausbildung und persönliche Verpflichtungen zu vereinbaren. Die tägliche oder die wöchentliche Ausbildungszeit kann seither (für einen bestimmten Zeitraum oder gänzlich) auf bis zu 50 Prozent reduziert werden, wobei sich die Vergütung im gleichen Verhältnis reduzieren kann (vgl. § 17). Entsprechend der Reduzierung verlängert sich die gesamte Ausbildungsdauer, jedoch maximal um das Eineinhalbfache der regulären Dauer - auf Verlangen der Auszubildenden auch noch darüber hinaus bis zum nächstmöglichen Prüfungstermin.

In § 8 "Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungsdauer" wird nun folgende Möglichkeit **neu** geschaffen: Führt die Kombination aus Verkürzung und Teilzeit dazu, dass die Ausbildungszeit höchstens sechs Monate über der regulären (Vollzeit) Ausbildung liegt, kann auf diese reguläre Ausbildungszeit verkürzt werden.

### Exempl. Modelle für einen 3-jährigen Ausbildungsberuf



## Statement

Wir haben selbst zwei Auszubildende in Teilzeit bei uns (gehabt). Die Lehre daraus: Teilzeitausbildung – auch in der IG Metall – geht und lohnt sich. Was man selbst nicht kann, können andere. Teilzeitausbildung ist eine super Möglichkeit. Für Menschen, die Kinder haben oder bekommen, die pflegen, die zusätzliche Förderung brauchen (Sprache), die bei uns ein neues Leben starten wollen, die ihren Schulabschluss nachholen wollen oder nebenbei noch arbeiten wollen oder müssen. Das Team der IG Metall Krefeld steht als Teilzeitausbildungsbotschafter gern mit Rat und Tat zur Verfügung! Also ran!

» Das ganze Interview gibt es hier: [wap.igmetall.de/23991.htm](http://wap.igmetall.de/23991.htm)

**Ralf Claessen**  
„Fialleiter“ der  
IG Metall Krefeld

Weitere Infos zur Teilzeitausbildung:  
» [www.bibb.de/de/1304.php](http://www.bibb.de/de/1304.php)

## Anrechnung von Wegezeiten zu Berufsschule

Für den Besuch der Berufsschule sowie für Prüfungen müssen Auszubildende unter Bezug ihrer Vergütung freigestellt werden (§§ 15 und 19).

Neu ist die Anrechnung der Wegezeit von der Berufsschule zum Betrieb auf die Arbeitszeit (§ 15 Abs. 2). Dies ist ein großer Erfolg für die Gewerkschaften, die sich lange dafür eingesetzt haben, dass die tatsächliche Belastung der Auszubildenden anerkannt wird. Der Gesetzgeber folgt damit auch der aktuellen Rechtsprechung. Die Änderung wird in das Jugendarbeitsschutzgesetz einfließen.



>> [https://wap.igmetall.de/IGM%20Jugend%20-%20c3%9cberblick%20\\_%20c3%84nderungen%20im%20BBIG%20\(2024\).pdf](https://wap.igmetall.de/IGM%20Jugend%20-%20c3%9cberblick%20_%20c3%84nderungen%20im%20BBIG%20(2024).pdf)

### Möglichkeit des mobilen Ausbildens wird klargestellt

Die Möglichkeit, Ausbildungsinhalte im Rahmen mobiler Ausbildungsphasen zu vermitteln gibt es offengestanden schon immer. Sie wird aufgrund größerer rechtlicher Unsicherheit auf betrieblicher Ebene bisher nur geringfügig genutzt. Die Corona-Pandemie hat hier einen erheblichen Digitalisierungs- und Flexibilisierungsschub bewirkt. Mit der Klarstellung im Gesetz, folgt die Regierung bestehender Praxis und der Initiative des BIBB-Hauptausschuss, der bereits eine Empfehlung zum mobilen Ausbilden erlassen hat. Die Erarbeitung dieser Empfehlung war eng mit Betriebsräten und der IG Metall Jugend abgestimmt und bildet u.a. die damalige Beschlusslage des Jugendausschusses ab.

#### Für die mobile Ausbildung gelten klare Bedingungen:

- ▶ Die Vermittlung muss mit Informationstechnik erfolgen,
- ▶ die Lernorte müssen geeignet sein und
- ▶ die Qualität muss der einer Präsenzausbildung gleichwertig sein. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn
  - ▶ Ausbilder\*innen jederzeit zu den betriebsüblichen Zeiten erreichbar sind,
  - ▶ sie den Lernprozess steuern und begleiten sowie die Lernfortschritte kontrollieren.

#### Für digitale Endgeräte gilt Lehr- und Lernmittelfreiheit

Sollten Teile der Ausbildung mobil oder im Homeoffice stattfinden, muss der Arbeitgeber die notwendigen Endgeräte und die Software, kostenlos zur Verfügung stellen (§ 14 Abs. 1 Satz 3). Dies ist ein wichtiger Schritt, um Chancengleichheit zu gewährleisten und sicherzustellen, dass alle Auszubildenden Zugang zu den erforderlichen Ressourcen haben.

### Digitalisierung der "Verwaltungsprozesse"

Die Einführung des digitalen **Ausbildungsvertrags** (§ 11) dient der Modernisierung und dem Bürokratieabbau. Dies birgt aber auch Risiken, da die Arbeitsgerichte der klassischen Vertragsform eine höhere Belastbarkeit zusprechen - hier muss der Gesetzgeber an anderer Stelle noch nachbessern. An den inhaltlichen Vorgaben hat sich nichts geändert!

Arbeitgeber können den Vertrag nun digital zustellen. Sie müssen jedoch sicherstellen, dass der Vertrag ...

- ▶ unverzüglich übermittelt wird.
  - ▶ gespeichert / gedruckt werden kann.
  - ▶ drei Jahre nach Ausbildungsende aufbewahrt wird.
- Die Auszubildenden müssen den Empfang bestätigen.

**Auch das betriebliche Ausbildungszeugnis kann nun elektronisch übermittelt werden**, sofern die Auszubildenden zustimmen (§ 16 Abs. 1). Und der **Ausbildungsnachweis** (Berichtsheft), der ohnehin bereits elektronisch geführt werden konnte, muss nun auch von der zuständigen Stelle in elektronischer Form, im Zuge der Zulassung zur Abschlussprüfung, akzeptiert werden (§43 Abs. 1).

Traditionell bleibt die Kündigung. Hier ist die elektronische Form explizit ausgeschlossen (§22 Abs. 3).



Weitere Informationen zum mobilen Ausbilden:  
 >> [wap.igmetall.de/infodienst-22824.htm](https://wap.igmetall.de/infodienst-22824.htm)



### Berufsschulnoten auf dem Abschlusszeugnis

Schon heute haben Auszubildende das Recht, dass ihre Berufsschulleistung im Abschlusszeugnis ausgewiesen wird, wenn sie dies bei der zuständigen Stelle beantragen. Den Nachweis ihrer Berufsschulleistung müssen sie dabei der zuständigen Stelle selbst übermitteln.

Nun haben auch die Bundesländer die Möglichkeit eine landesrechtliche Regelung zu schaffen, um die Berufsschulnoten landeseinheitlich auf dem Abschlusszeugnis auszuweisen (§ 37 Abs. 3).

### Was die Ausbildungsordnungen regeln

Der § 5 "Ausbildungsordnungen" legt fest, was in denselben geregelt werden soll und geregelt werden kann. Hier kam es zu zwei Änderungen.

Die Erarbeitung dieser Ausbildungsordnungen ist eine Kernaufgabe des IG Metall Ressorts Bildungs- und Qualifizierungspolitik (vgl. S. 2).

### Stufenausbildung wird gestrichen

In Absatz 2 fällt aufgrund der mangelnden Nachfrage zwar ein kompletter Satz zu der sogenannten Stufenausbildung weg, an den rechtlichen Möglichkeiten ändert sich jedoch wenig. Die Sozialpartner könnten weiterhin Modelle vorsehen, in denen ein drei-/dreieinhalb-jähriger Beruf auf einen Zweijährigen aufbaut - die IG Metall lehnt gemäß Gewerkschaftstagsbeschlusslage zweijährige Berufe ab und setzt auf unterstützende Maßnahmen für Auszubildende mit schlechteren Ausgangsbedingungen.

### Ausbildungsberufe über Zuständigkeitsgrenzen hinweg

Für die Ausbildungspraxis spielt dies kaum eine Rolle. Es dient der Entbürokratisierung und es ermöglicht einen Ausbildungsberuf über Zuständigkeitsgrenzen hinweg zu verordnen (z.B. öffentlicher Dienst, Gesundheitssektor und Industrie). Dies ist der Grund, warum neue Begriffe in die uns bekannten Verordnungen einziehen. So wird z.B. bei den Kaufleuten für Büromanagement zukünftig auch die "Dienststelle / Behörde" eine Rolle spielen, die es so formuliert noch nicht im Verordnungstext gab.

### Mehr Qualität in den Fortbildungsverordnungen

Neben dem Bund können unter gewissen Bedingungen die Länder und zuständigen Stellen Fortbildungen erlassen. Der Gesetzgeber ermöglicht nun den obersten Landesbehörden, deren Aufgabe es ist, regional Fortbildungsverordnungen vorab zu prüfen und zu bestätigen, die Kompetenzen des BIBBs zu nutzen (vgl. §§ 53 Abs. 3 und 90 Abs. 4). Das BIBB kann auf Kosten der zuständigen Stelle ein Gutachten darüber ausstellen, ob der Verordnungsentwurf alle rechtlichen Vorgaben erfüllt.

Dies kann für die Landesausschüsse für Berufsbildung und die Berufsbildungsausschüsse der zuständigen Stelle eine Relevanz entfalten, falls es Zweifel an einem Verordnungsentwurf gibt.

» mehr auf [wir-gestalten-berufsbildung.dgb.de/berufsbildungsausschuesse/material/fortbildungsregelungen](http://wir-gestalten-berufsbildung.dgb.de/berufsbildungsausschuesse/material/fortbildungsregelungen)

### Virtuelle Teilnahme und Teilhabe von Prüfenden

Der neue § 42a ermöglicht den zuständigen Stellen festzulegen, dass sich Prüfer\*innen bei Ausschusssitzungen und bei Zwischen- und Abschlussprüfungen über Video-Konferenz-Systeme einbringen können. Gebunden ist dies an eine Reihe von Bedingungen:

- ▶ Die abzunehmenden Prüfungsleistungen müssen dafür geeignet sein.
- ▶ Die Prüflinge müssen mit der Einladung über die virtuelle Form informiert werden.
- ▶ Die Prüflinge müssen unter Aufsicht an einem Ort sein, der von der zuständigen Stelle festgelegt wird.
- ▶ Mindestens ein Prüfender muss vor Ort sein.
- ▶ Die Technik muss definiert und getestet sein. Zusätzlich muss eine sachkundige Person zur Verfügung stehen und die Prüflinge müssen sich mit dem System vertraut machen können.
- ▶ Zeitverluste durch Technikstörungen müssen ausgeglichen werden.
- ▶ Aufzeichnungen sind verboten.

Auf Antrag einzelner Prüfenden und nach Zustimmung des Prüfungsausschusses bzw. der Prüferdelegation, kann dies auf Teilprüfungsleistungen eingegrenzt werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften hätte diese Neuerung gerne vorab erprobt, um Erkenntnisse zur Umsetzbarkeit in unterschiedlichen Branchen und Prüfungsformaten gewinnen zu können. § 6 erlaubt die Erprobung neuer Ausbildungs- und Prüfungsformen.

# Der jüngste Wendepunkt: **Validierung**

## **Das BBiG bekommt einen komplett neuen Abschnitt in dem geregelter Validierungsverfahren eingeführt werden** (§§ 50b-e)

Die Einführung von geregelten Validierungsverfahren im BBiG und der HwO ist ein großer Schritt nach vorne und wird vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften unterstützt. Seit Jahren ist klar, dass Beschäftigte ohne passenden Berufsabschluss kaum Zugang zu Weiterbildung haben und Nachqualifizierungen oft nicht zu einem Abschluss führen. Mit den neuen Validierungsverfahren ist die Hoffnung verknüpft, dass Beschäftigte ohne Berufsabschluss ihre Jobsicherheit erhöhen und neue Wege zur Qualifizierung und Weiterbildung bis hin zu einem Berufsabschluss finden. Kurz gesagt: Validierungsverfahren sind das fehlende Puzzleteil im System der beruflichen Bildung.

**Doch noch ist es nicht soweit!** Interessierte müssen sich noch gedulden, bis eine passende Rechtsverordnung erlassen ist, die die Verfahren verlässlich regelt und die Verfahrensstrukturen aufgebaut sind. **Im Laufe des Jahres 2025 soll es dann aber los gehen.**

**BBAktuell** möchte Betriebsräte, Weiterbildungsmentor\*innen und andere Aktive in der betrieblichen Bildung ermutigen, sich mit den Chancen der Validierung zu beschäftigen.

## **Was ist Validierung?**

Es ist die **"Feststellung und Bescheinigung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit am Maßstab eines anerkannten Ausbildungsberufes"**. So können Personen über 25 Jahre und ohne formalen Berufsabschluss in dem beabsichtigten Referenzberuf, ihre beruflichen Fähigkeiten bewerten lassen. Dafür stellen sie einen Antrag bei der zuständigen Stelle (IHK / HWK). Zuzulassen ist, wer

- ▶ mindestens 1,5-mal so lange im Beruf gearbeitet hat, wie die reguläre Ausbildungsdauer beträgt und
- ▶ glaubhaft machen kann, dass er/sie in dieser Zeit eine überwiegende oder gar vollständige Vergleichbarkeit in der beruflichen Handlungsfähigkeit erworben hat.

## **Was bringt die Feststellung?**

Wenn die beruflichen Fähigkeiten **vollständig** mit denen eines Ausbildungsberufs vergleichbar sind, erhält man ein Zeugnis darüber. Damit kann man Fortbildungen beginnen oder die Ausbildungsereignung erwerben. Auch ein Meistertitel in einem zulassungsbeschränkten Gewerk ist mit einem Jahr zusätzlicher Berufspraxis möglich. Am Arbeitsmarkt zeigt das Zeugnis, dass man alle nötigen Kompetenzen hat, um als Fachkraft zu arbeiten.

Wer nur **überwiegend** vergleichbare Fähigkeiten hat, bekommt eine Bescheinigung darüber. Diese zeigt, was man schon kann und was noch fehlt. Mit dieser Bescheinigung kann man die qualifikatorischen Lücken zielgerichtet mit Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen schließen und ein Ergänzungsverfahren machen, in dem dann hoffentlich die vollständige Vergleichbarkeit festgestellt wird.

Für Menschen mit Behinderungen wird auch eine **teilweise** Vergleichbarkeit bescheinigt, um ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen.

## **Wie wird festgestellt?**

Das neue Verfahren wird in die bestehenden Prüfungsstrukturen der zuständigen Stellen integriert. Die "Feststeller\*innen" kommen aus dem regulären Prüferpool. Durch den Einsatz von zwei Feststeller\*innen wird das Vier-Augen-Prinzip, die Parität der Sozialpartnerschaft und das Ehrenamt im Prüfungswesen sichergestellt.

Diese Einbettung in bewährte Strukturen soll die hohe Qualität des Verfahrens gewährleisten. Denn die Prüfer\*innen wissen genau, welche Anforderungen an eine vollständige Vergleichbarkeit gestellt werden müssen und stellen sicher, dass die qualitativen Anforderungen wie bei Ausbildungsabsolventen erfüllt sind.

>> Infos auch auf [www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/faq/bvaidig-faq.html](http://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/faq/bvaidig-faq.html)



# Keine Wende - "Punkt"!

## Die Leerstellen im System

Wie bereits bei der Novellierung 2020, hat es die Regierung versäumt, in zentralen Bereichen die Weichen zu stellen:

- ▶ Eine substanzielle Erhöhung der Mindestausbildungsvergütung fehlt. Diese passt sich zwar über einen Kopplung an die Tarifentwicklung zeitversetzt an, die Notlagen bestehen jedoch jetzt im Kontext der Miet- und Preisentwicklungen.
- ▶ Lehren aus der Pandemie wurden nicht gezogen. Die Gewerkschaften fordern für Notlagen ...
  - ▶ die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung auf 12 Wochen erweitert.
  - ▶ eine Anpassung des § 21, sodass sich die Ausbildung verlängern kann, wenn Prüfungstermine verschoben werden müssen.
- ▶ Die betrieblichen Praxisphasen dualer Studiengänge bleiben weiterhin unzureichend geregelt.
- ▶ Es gibt keine qualitativen Impulse für das Ausbildungspersonal, dass sich mit immer heterogeneren Ausbildungskohorten umgehen muss.
- ▶ Auszubildende haben weiterhin kein Recht darauf, dass sie im Hinblick auf ihre Übernahme rechtzeitig informiert werden.
- ▶ Einen Rechtsanspruch auf den Durchstieg von 2-jährigen in 3 bis 3 1/2-jährige Ausbildungsberufe gibt es nicht.
- ▶ Das Konsensprinzip, dass Berufe nur bei Einvernehmen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern erlassen werden, wurde nicht abgesichert.

## Neue Herausforderungen warten

Wir können bereits heute erkennen, dass sich drei große Themen in den kommenden Jahren abzeichnen werden, auf die auch das Rechtssystem reagieren muss.

### Stärkung der Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit

Bildungswege werden vielseitiger. Der Wechsel zwischen den Bildungssystemen häufiger. Ein gemeinsames Verständnis für die Lernerfolge (Outcomeorientierung) und wie man diese weiter verwerten kann, wird daher immer wichtiger. Ein wesentliches Instrument hierfür gibt es bereits - den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR). Es fehlt jedoch

noch seine Verrechtlichung, um ihn zum unverrückbaren Bezugspunkt für die Gestaltung von Anrechnungs- und Anerkennungsprozessen sowie für die Bildungsgangkonzeption machen. Eng damit verbunden wären auch die nachstehenden Aspekte.

### Ein neues Verhältnis von Flexibilität und Sicherheit

Für die IG Metall spielen **Laufbahnmodelle** eine große Rolle. Aus- und Fortbildung wird hier als aufeinanderbauende Einheiten konzipiert. So sind z.B. die neuen IT-Berufsspezialisten (DQR 5 Stufe) Bestandteile des Bachelor Professional IT (DQR 6 Stufe). Die Spezialistenebene stärkt dabei den Wunsch nach fachlichen Karrierewegen und eröffnet gleichzeitig die Möglichkeit auf den Bachelor angerechnet zu werden. So können Lernzeiten entzerrt sowie Zeit und Geld gespart werden. Gemäß der Beschlusslage des 25. Gewerkschaftstages, gilt es diese Effekte nun für alle Ebenen zu erzeugen. So könnten auch leistungsstarke Auszubildende davon profitieren, wenn sie in der Ausbildung Kompetenzen der ersten Fortbildungsstufe erwerben können. Die Diskussion um qualitätsgesicherte **Teilqualifikationen**, die sich wie die Validierung an Referenzberufen orientiert und an Personen ab 25 Jahren richten soll, bietet hier Flexibilisierungschancen, solange dabei das Konzept einer ganzheitlichen Berufsausbildung nicht gefährdet wird. Der BIBB Hauptausschuss hat hierzu bereits die Arbeit aufgenommen.

### Stärkung der kompetenzorientierten Prüfungsformate

Die Prüfung bestimmt in einem nicht zu vernachlässigenden Maß die Ausbildung. Wenn wir handlungskompetente Facharbeiter\*innen wollen, die selbstbewusst und reflektiert auf komplexe berufliche Herausforderungen eingehen, benötigen wir Prüfungsformen, die diesen entsprechen. Gleichzeitig müssen wir das Prüfungssystem gegen die neuen Möglichkeiten KI-erzeugter Teilleistungen schützen. Um letzteres klar zu stellen, KI ist ein Arbeitsinstrument, das auch in Prüfungen genutzt werden könnte. Es darf aber nicht die Prüfungsleistung selbst erzeugen, indem es z. B. Berichte verfasst oder schriftliche Aufgaben löst.

# WIR FEIERN!

## 60 Jahre Engagement für die berufliche Bildung in Amberg

**In diesem Jahr feiern wir ein bemerkenswertes Jubiläum: den 60. Geburtstag des Ausbilder\*innenarbeitskreises der IG Metall Amberg, der sich seit seiner Gründung unermüdlich für die berufliche Bildung einsetzt. Dieses Jubiläum ist nicht nur ein Anlass zur Freude, sondern auch eine Gelegenheit, die wertvolle ehrenamtliche Arbeit der Aktiven zu würdigen, die mit ihrem Engagement und ihrer Expertise maßgeblich zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung beigetragen haben.**

Die Ausbildung von Fachkräften hat seit jeher eine zentrale Rolle in der deutschen Wirtschaft. Für die Qualität und die Struktur der dualen Berufsbildung wird Deutschland weltweit respektiert, vielleicht sogar bewundert. Dabei darf aber nicht vergessen werden, dass dieser Erfolg maßgeblich auf haupt- und ehrenamtliches Engagement aufbaut. Es sind die Ausbilderinnen und Ausbilder in den Betrieben und unsere Betriebsräte, JAVen und Vertrauensleute, die sich für die berufliche Bildung stark machen. Sie sind es auch, die sich stets dafür einsetzen, dass das Verwertungsinteresse der Wirtschaft nicht zu Lasten der Beschäftigten und Auszubildenden geht. Oder wie es die Mitglieder des Ausbildungsarbeitskreises gerne sagen: "Ausbildung geht uns alle etwas an!"

Seit 1964 wurde so manche Herausforderung gemeistert. Die Etablierung eines guten Berufsbildungsgesetzes (vgl. S. 2) war dabei nur ein erster Erfolg, an dem der Arbeitskreis beteiligt war. Es folgten innovative Konzepte und viele Ideen zur Weiterentwicklung der dualen Ausbildung.

Ein besonderes Anliegen der Mitgliedern war immer die Modernisierung der Ausbildungsberufe. Nicht nur um den sich wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden, sondern vielmehr um den Auszubildenden die bestmögliche Grundlage für ihre berufliche Zukunft zu bieten. Es ist daher nicht verwunderlich, dass der Arbeitskreis aktiv in die Entwicklung etlicher Ausbildungsordnungen eingebunden war. Hier zeigte sich auch eine Stärke des Gremiums: Der intensive Dialog zwischen Auszubildenden, Ausbildungspersonal, betrieblicher Mitbestimmung und dem Unternehmen, aber auch mit externen Bildungseinrichtungen. Dies war immer ein Garant für praxisnahe und zukunftsorientierte Ausbildungsinhalte.

Eine weitere Säule der Arbeit im Arbeitskreis war stets das Prüfungswesen. Sowohl in der Erstellung wie auch in der Abnahme der Abschlussprüfungen, sind die Mitglieder aktiv. Mit ihrem Fachwissen und ihren Erfahrung stellen sie seit über einem halben Jahrhundert sicher, dass Prüfungen fair, transparent und aussagekräftig ablaufen.

Mit diesem umfassenden Einsatz hat der Arbeitskreis dazu beigetragen, dass die Gewerkschaften heute auf eine Vielzahl erfolgreicher Projekte und Initiativen zurückblicken können. Und wir, die Geschäftsstelle Amberg und die Redaktion von **BBAktuell**, gratulieren zu Eurem, zu unserem Erfolg und bedanken uns herzlich für die jahrelange kollegiale Zusammenarbeit. Die Qualität und der Stellenwert der Facharbeiterausbildung in Deutschland lebt von Euch und all den anderen aktiven Kolleginnen und Kollegen in der IG Metall.



Früher  
von Horst Ott  
(heute Bezirks-  
leiter in Bayern)  
begleitet



Heute,  
ein gelebter  
Austausch zwischen  
jungen und altgedienten  
Kolleginnen und Kollegen des  
Arbeitskreises und der Geschäftsstelle.

# DEINE CHANCE AUF'S EHRENAMT

## 2025 werden die Ausschüsse neu besetzt

Berufe wandeln sich, neue Technologien erfordern neue Kompetenzen. Weil das so ist, müssen Prüfungsfragen immer wieder begutachtet und angepasst werden. Bei der Erstellung der Aufgaben sitzt die IG Metall mit am Tisch – und sorgt dafür, dass die Aufgaben praxisnah und fair gestellt werden.

Aktuell stehen in den 174 Berufen, die die IG Metall mitgestaltet, Neubesetzungen in den Prüfungsausschüssen an. Interessierte melden sich unter » [pruefen@igmetall.de](mailto:pruefen@igmetall.de)

### ► Wer prüft die Prüfungsfragen?



Artikel im metall Magazin » [www.igmetall.de/metallzeitung-epaper/september-oktober-2024/#16](http://www.igmetall.de/metallzeitung-epaper/september-oktober-2024/#16)

### Wir suchen noch Aufgabenersteller\*innen für den Fachausschuss . . .

- Anlagenmechaniker/-in
- Automatenfachleute
- Automobilkaufleute
- Elektroanlagenmonteur/-in
- Elektroniker/-in für
  - » Automatisierungstechnik
  - » Betriebstechnik
  - » Geräte und Systeme
  - » Maschinen und Antriebstechnik
- Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice
- Fahrzeuginterieur-Mechaniker/-in
- Fertigungsmechaniker/-in
- Fluggeräteelektroniker/-in
- Fluggerätemechaniker/-in
- Gießereimechaniker/-in
- Holzbearbeitungsmechaniker/-in
- Holzmechaniker/-in
- Industriekaufleute
- Industriemechaniker/-in
- IT-Berufe
- Karosserie- und Fahrzeugbau-mechaniker/-in
- Kaufleute für Büromanagement
- Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung
- Kaufleute im Groß- und Außen-handelsmanagement
- Kfz-Mechatroniker/-in
- Konstruktionsmechaniker/-in
- Kunststoff- und Kautschuktechno-loge/-in
- Mathematisch-technische(r) Softwareentwickler/-in
- Mechatroniker/-in
- Technische/-r Modellbauer/-in
- Technische/-r Produktdesigner/-in
- Technische/-r Systemplaner/-in
- Textil- und Modeschneider/-in
- Werkstoffprüfer/-in
- Werkzeugmechaniker/-in
- Wirtschafts- und Sozialkunde
- Zerspanungsmechaniker/-in

**Voraussetzung für die Mitarbeit ist:** (1) Aktiv im Arbeitsleben, (2) Mitglied eines Prüfungsausschusses und (3) Möglichkeit zur Freistellung.

Die aktuelle Liste findet Ihr auf » [www.pruefmit.de](http://www.pruefmit.de). Sprich auch gerne engagierte Kolleginnen und Kollegen in der Ausbildung an, ob sie Interesse haben. Für Rückfragen und weitere Informationen kannst Du Dich gerne an unser Prüfer-Team wenden.

### Prüfer-Team der IGM

Daniel Friedrich  
Telefon 069/66 93 - 22 92  
[D.Friedrich@igmetall.de](mailto:D.Friedrich@igmetall.de)

Alexandra Schießinger  
Telefon 069 66 93 - 25 28  
[Alexandra.Schliessinger@igmetall.de](mailto:Alexandra.Schliessinger@igmetall.de)

» Interessenten melden sich über  
[pruefen@igmetall.de](mailto:pruefen@igmetall.de)  
» mehr Infos auf  
[www.pruefmit.de](http://www.pruefmit.de)





# SOLIDARITÄT GEWINNT TARIFBEWEGUNG 2024



Save the date  
**25./26.06.2025**  
IGM Fachtagung für Aktive in  
der beruflichen Bildung

## IMPRESSUM

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am  
Main, vertreten durch den Vorstand,  
1. Vorsitzende Christiane Benner

V.i.S.d.P. / Verantwortlich nach § 55 Abs. 2 RStV:  
Hans-Jürgen Urban, IG Metall Vorstand | Res. Bildungs- &  
Qualifizierungspolitik, Kontakt: [berufsbildung@igmetall.de](mailto:berufsbildung@igmetall.de)

**Redaktion:** Timo Gayer

**Gestaltung:** Timo Gayer

**Fotos:** fotolia: vege; KI generiert; Petra Homeier

Oktober 2024

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