

## **Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung**

Das Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung (BBiMoG) vom 12.12.2019 wurde am 17.12.2019 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht (vgl. BGBl I S. 2522 und ist am 01.01.2020 in Kraft getreten.

Die Änderungen des BBiMoG betreffen folgende Gesetze

- Berufsbildungsgesetz (BBiG),
- Handwerksordnung (HwO)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- Drittes Sozialgesetzbuch (SGB III)
- Fünftes Sozialgesetzbuch (SGB V) sowie
- Sechstes Sozialgesetzbuch (SGB VI).

Im Folgenden werden ausschließlich die wichtigsten Änderungen im BBiG dargestellt.

Bitte beachten Sie, dass sich die Informationsseite noch im Aufbau befindet und einen ersten Überblick zu den seit 01.01.2020 greifenden Regelungen geben soll.

Das BBiG in der Fassung bis zum 31.12.2019 sowie das BBiG in der Fassung ab dem 01.01.2020 stehen für Sie zur weiteren Information zum Download bereit.

### **Verbesserung der Durchlässigkeit bei aufeinander aufbauenden Ausbildungsberufen („gestufte Ausbildung“) (§ 5 Absatz 2 BBiG neu)**

Der Gesetzgeber strebt eine Verbesserung der Durchlässigkeit bei aufeinander aufbauenden Ausbildungsberufen an. Er schafft deshalb die Rahmenbedingungen für eine Anpassung der Ausbildungsordnungen.

Die jeweiligen Ausbildungsordnungen sollen deshalb künftig zusätzlich regeln können, dass

- a. Auszubildende bei erfolgreichem Abschluss einer zweijährigen Berufsausbildung vom ersten Teil der Abschlussprüfung eines darauf aufbauenden drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufs befreit sind und
- b. Auszubildende bei einem drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf, der auf einem zweijährigen Ausbildungsberuf aufbaut, auf Antrag bei mindestens ausreichenden Leistungen im ersten Teil der Abschlussprüfung gleichzeitig den Abschluss des zweijährigen Ausbildungsberufs erwerben;
- c. bei der bereits bislang möglichen zeitlichen Anrechnung eines Ausbildungsberufs auf einen anderen Ausbildungsberuf eine Pflicht der zuständigen Stelle zur Anrechnung besteht, wenn

die Vertragsparteien dies vereinbaren; bei einer Anrechnung im Umfang von mindestens zwei Jahren entfällt künftig eine Zwischenprüfung (wie bisher nur bei einer gestreckten Abschlussprüfung).

Die Voraussetzungen hierfür werden jeweils in den zugrunde liegenden Ausbildungsordnungen festgelegt, die jedoch erst entsprechend angepasst werden müssen.

### **Teilzeitberufsausbildung (§ 7a BBiG neu)**

- Die durch die BBiG-Novelle 2005 erstmals gesetzlich geschaffene Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung wird durch eine eigene Vorschrift mit erleichterten Voraussetzungen gestärkt. Der Gesetzgeber verzichtet dabei auf das bisherige Kriterium des „berechtigten Interesses“. Die Teilzeitberufsausbildung wird damit für einen größeren Personenkreis geöffnet und zugleich attraktiver ausgestaltet. Sie wird damit von einer Ausnahmelösung für besondere Lebenslagen zu einer Gestaltungsoption für die Durchführung von Berufsausbildungen.
- Die Neuregelung öffnet die Teilzeitberufsausbildung damit auch für Personen, die nicht die bisher anerkannten Gründe wie Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen vorweisen können. So kann für Menschen mit Behinderung eine Teilzeitberufsausbildung eine Option anstelle einer Ausbildung nach § 66 BBiG darstellen. Für Personen mit Lernbeeinträchtigung kann eine Teilzeitberufsausbildung den Einstieg und Übergang in eine Vollzeitberufsausbildung ermöglichen. Geflüchtete, die ihre Familie durch eine die Ausbildung begleitende Erwerbstätigkeit unterstützen wollen oder müssen und in Vollzeit keine Ausbildung aufnehmen würden, können damit ebenfalls eine berufliche Qualifikation erwerben.
- Im Berufsausbildungsvertrag wird wie bisher die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit vereinbart. Die Teilzeitregelung kann sich dabei auch auf einen bestimmten Zeitraum beschränken oder nach Ausbildungsbeginn durch Vertragsänderung vereinbart werden.
- Die Kürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit darf nicht mehr als 50 Prozent betragen.
- Die Dauer der Berufsausbildung verlängert sich entsprechend, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der Dauer, die in der Ausbildungsordnung für die betreffende Berufsausbildung in Vollzeit festgelegt ist.

### **Fachliteratur (§ 14 Absatz 1 Nummer 3 BBiG neu)**

Nach der bisherigen Bestimmung hatten Auszubildende den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel wie Werkzeuge und Werkstoffe zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfinden, erforderlich sind. Diese Aufzählung wird nun auf die notwendige Fachliteratur ausgedehnt.

## Freistellung von Auszubildenden und Anrechnung der Ausbildungszeit (§ 15 BBiG neu)

- Durch die Regelung werden volljährige Berufsschülerinnen und -schüler bezüglich ihrer Anwesenheit im Betrieb minderjährigen Schülerinnen und Schülern gleichgestellt. Auf diese Weise wird eine nur vom Alter abhängige Ungleichbehandlung bei den Anwesenheitspflichten im Betrieb vermieden.
- Die Regelung, dass Auszubildende vor einem vor 09:00 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht nicht beschäftigt werden dürfen, wurde aus dem JArbSchG in das BBiG übernommen.
- Darüber hinaus sollen alle Auszubildenden nicht nur für die Teilnahme am Berufsschulunterricht, sondern auch an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden, einmal in der Woche sowie in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden (an mindestens fünf Tagen) freigestellt werden.
- Auszubildende haben ferner an Arbeitstagen, die der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangehen, einen Freistellungsanspruch.
- Die Nichteinhaltung dieser Vorgaben durch den Auszubildenden ist mit Bußgeld bedroht.
- Für minderjährige Auszubildende gelten gem. § 15 Absatz 3 BBiG neu weiterhin die Regelungen des JArbSchG, welches durch das BBiMoG ebenfalls angepasst wurde.

## Mindestvergütung für Auszubildende (§ 17 BBiG neu)

- Die Verankerung einer Mindestausbildungsvergütung für Auszubildende im BBiG (S. 30, Zeilen 1232-1233 und S. 65, Zeilen 2983-2985) war bereits Gegenstand des Koalitionsvertrages 2018.
- Der Gesetzgeber hat nunmehr eine Mindestvergütung für Auszubildende unmittelbar im BBiG festgeschrieben.
- Die Höhe der Mindestvergütung im ersten Ausbildungsjahr steigt vom 1. Januar 2020 bis zum 1. Januar 2023 schrittweise an und wird ab dem 1. Januar 2024 auf der Grundlage der durchschnittlichen Entwicklung der vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen angepasst.

Die Mindestausbildungsvergütung stellt sich ab dem 01.01.2020 wie folgt dar:

	Erstes Jahr	Zweites Jahr (+18 %)	Drittes Jahr (+35 %)	Viertes Jahr (+40 %)
Ausbildungsbeginn 2020	515 EUR	608 EUR	695 EUR	721 EUR
Ausbildungsbeginn 2021	550 EUR	649 EUR	743 EUR	770 EUR
Ausbildungsbeginn 2022	585 EUR	690 EUR	790 EUR	819 EUR
Ausbildungsbeginn 2023	620 EUR	732 EUR	837 EUR	868 EUR
Ausbildungsbeginn 2024	Die Höhe der Mindestvergütung wird zum 1. Januar eines jeden Jahres, erstmals zum 1. Januar 2024, fortgeschrieben. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung gibt jeweils spätestens bis zum 1. November eines jeden Kalenderjahres die Höhe der Mindestvergütung, die für das folgende Kalenderjahr maßgebend ist, im Bundesgesetzblatt bekannt.			

- Für Berufsausbildungsverträge, die bis zum Ablauf des 31. Dezember 2019 abgeschlossen wurden, greifen die dargestellten Mindestsummen noch nicht. Hier bleibt es bei der Regelung des § 17 in der Fassung bis zum 31.12.2019: „Ausbildende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Sie ist nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.“
- Tarifvertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütungen haben Vorrang vor der Mindestvergütung.
- Ist der Ausbildende nicht an einen Tarifvertrag gebunden, es existiert aber ein Tarifvertrag, in dessen Geltungsbereich das Ausbildungsverhältnis fällt, gilt folgende Regelung: Die Angemessenheit der Vergütung ist in der Regel ausgeschlossen, wenn sie die Höhe der im Tarifvertrag geregelten Vergütung um mehr als 20 Prozent unterschreitet. Für Teilzeitberufsausbildungen können die in der Tabelle dargestellten Werte unterschritten werden. Da die Verkürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit auf 50 Prozent begrenzt ist, ist eine maximale Kürzung der Vergütung um 50 Prozent möglich. Wird zum Beispiel die reguläre Arbeitszeit um 30 Prozent gekürzt, so ist die Angemessenheit der Vergütung ausgeschlossen, wenn der sich aus den Regelungen zur Mindestvergütung ergebende Betrag für das jeweilige Jahr um mehr als 30 Prozent gekürzt wird.
- Die für Sachleistungen und Freizeitausgleich bereits bestehenden Bestimmungen wurden in das novellierte BBiG übernommen.

### **Freistellen von Prüfenden (§ 40 Absatz 6a BBiG neu)**

- Das BBiG enthält künftig einen Freistellungsanspruch von Prüfenden gegenüber seinem Arbeitgeber.
- Diesem Anspruch sind jedoch Grenzen gesetzt. Ein Anspruch des Prüfers auf Freistellung von der Arbeitszeit besteht nur, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der dem Prüfenden durch das Gesetz zugewiesenen Aufgaben erforderlich ist und der Freistellung keine wichtigen betrieblichen Gründe entgegenstehen.
- Die bereits angesprochene Erforderlichkeit beschränkt den Freistellungsanspruch somit auf den zeitlichen Umfang, in dem der Prüfer für die Prüfung herangezogen wird.
- An der bisherigen Praxis der Entgeltfortzahlung ändert sich mit dieser neu aufgenommenen Regelung nichts.

### **Einsatz von Prüferdelegationen (§§ 40, 42 BBiG neu)**

- Mit neuen Regelungen im Prüfungsbereich wird die Flexibilität für die Industrie- und Handelskammern beim Einsatz von Prüfern und Prüferinnen insbesondere im Rahmen der Abschlussprüfung erhöht.

- Der Gesetzgeber gibt den Industrie- und Handelskammern nunmehr die Möglichkeit, Prüfungen nicht nur mit Prüfungsausschüssen, sondern auch mit Hilfe von Prüferdelegationen abzunehmen und abschließend bewerten zu lassen.
- Mitglieder dieser Prüferdelegationen können die Mitglieder des Prüfungsausschusses, deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen sowie weitere Prüfende sein, die durch die Industrie- und Handelskammern berufen worden sind. Die Berufung weiterer Prüfender kann auf bestimmte Prüf- oder Fachgebiete beschränkt werden. Die Prüferdelegation ist auch im Falle der gestreckten Abschlussprüfung anwendbar. Vorteil hierbei ist, dass der erste und zweite Teil der Abschlussprüfung künftig von unterschiedlichen Prüfergremien abgenommen werden können.
- Von den Prüfungsausschüssen werden weiterhin die Beschlüsse über die Note zur Gesamtbewertung sowie über das Bestehen oder Nichtbestehen der Prüfung gefasst.

### **Abnahme von nicht flüchtigen Prüfungsleistungen durch zwei Prüfer / weitere Prüfende (§ 42 Absatz 5 BBiG neu)**

- Als Ersatz für das entfallene „Berichterstatterprinzip“ schafft der Gesetzgeber nunmehr die Rahmenbedingungen, dass der Prüfungsausschuss oder die Prüferdelegation die Abnahme und Bewertung von einzelnen nicht flüchtigen Prüfungsleistungen abschließend durch zwei seiner oder ihrer Mitglieder die Prüfungsleistungen selbstständig und unabhängig bewerten lassen kann.
- Weichen die auf der Grundlage des in der Prüfungsordnung vorgesehenen Bewertungsschlüssels erfolgten Bewertungen der beiden Prüfenden um nicht mehr als 10 Prozent der erreichbaren Punkte voneinander ab, so errechnet sich die endgültige Bewertung aus dem Durchschnitt der beiden Bewertungen. Bei einer größeren Abweichung erfolgt die endgültige Bewertung durch ein vorab bestimmtes weiteres Mitglied des Prüfungsausschusses oder der Prüferdelegation.

### **Neue Fortbildungsabschlussbezeichnungen (§ 53a BBiG neu)**

Bereits im Koalitionsvertrag 2018 war vereinbart worden, dass transparente berufliche Fortbildungsstufen zur Stärkung der „höherqualifizierenden“ Berufsbildung (S. 30, Zeilen 1265-1266) unmittelbar gesetzlich geregelt werden sollen.

Die Bundesregierung hat diese Vereinbarung aufgegriffen und drei Stufen der Fortbildung im Gesetz mit quantitativen und qualitativen Mindestzielen beschrieben.

#### Qualitative Ziele

- Dabei orientieren sich die qualitativen Ziele an den Stufen fünf bis sieben der Festlegungen des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR).
  - „Geprüfter Berufsspezialist“ oder „Geprüfte Berufsspezialistin“ (DQR 5),

- „Bachelor Professional“ (DQR 6),
- „Master Professional“ (DQR 7).
- Schon an der sprachlichen Bezeichnung von „Bachelor Professional“ und „Master Professional“ wird deutlich, dass die berufliche Bildung vergleichbar im Wert mit der Ausbildung an den Universitäten und Hochschulen ist.
- Die neuen Fortbildungsordnungen können vorsehen, dass dieser Abschlussbezeichnung eine weitere Abschlussbezeichnung vorangestellt wird. Die genauen Abschlussbezeichnungen ergeben sich aus den einschlägigen bundesweit geltenden Fortbildungsordnungen (vgl. dazu die Aufstellung des BMBF - <https://www.bmbf.de/de/fortbildungsordnungen.php> ) bzw. aus den besonderen Rechtsvorschriften der IHK Nürnberg für Mittelfranken. Solange diese Prüfungsordnungen nicht geändert werden, bleibt es bei den bisherigen Bezeichnungen.
- Das noch im Kabinettsentwurf enthaltene „besondere öffentlichen Interesse“ für das Voranstellen von weiteren Abschlussbezeichnungen wurde letztendlich nicht in das BBiG aufgenommen. So kann einerseits Bürokratie vermieden werden, andererseits wird dadurch klargestellt, dass alle bisherigen bekannten und bewährten Bezeichnungen ohne zusätzliche rechtliche Voraussetzungen im Ordnungsverfahren und damit unter Beteiligung der Sozialpartner vorangestellt werden können.
- Für Absolventen, die eine Fortbildungsprüfung bereits **erfolgreich abgeschlossen** haben, ist eine „Umschreibung“ der erworbenen Abschlussbezeichnung auf die neue Abschlussbezeichnung **nach derzeitiger Rechtslage nicht** möglich.
- Ob Prüfungsteilnehmer, die **im Jahr 2020** unter Geltung der bisherigen Prüfungsvorschriften eine Prüfung erfolgreich absolvieren, eine neue Abschlussbezeichnung erhalten können, ist noch offen und hängt von der jeweiligen einschlägigen Prüfungsverordnung ab. Auch hier ist auf Grund der aktuellen Rechtslage eine „Umschreibung“ auf eine neue Abschlussbezeichnung derzeit nicht möglich.
- Das unberechtigte Führen der jeweiligen Abschlussbezeichnung stellt eine Ordnungswidrigkeit dar.

### Quantitative Ziele

- Der Gesetzgeber geht davon aus, dass die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten einen zeitlichen Mindestumfang je nach angestrebter Qualifikation erfordern. Eine Differenzierung zwischen Unterricht und Selbstlernen oder Praxis ist hierbei nicht vorgesehen.
- Der Mindestumfang beträgt beim
  - „Geprüften Berufsspezialisten“ 400 Stunden,
  - „Bachelor Professional“ 1.200 Stunden und
  - „Master Professional“ 1.600 Stunden.
- Es handelt sich bei diesen Vorgaben lediglich um Qualitätsziele und keine Zulassungsvoraussetzung. Die Zulassungsvoraussetzungen ergeben sich weiterhin ausschließlich aus den Prüfungsordnungen.