

Das neue Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Fragen und Antworten

Stand 10. Februar 2020

1. Stärkung des Anrechnungsmodells (nach § 5 Abs. 2 Nr. 2a und 2b)

Was ist neu?

Die Anrechnung eines zweijährigen Ausbildungsberufs auf einen drei- bzw. dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf wurde durch den neuen § 5 Abs. 2 Nr. 2a und 2b im BBiG nunmehr rechtssicher geregelt. Damit kann die bestandene Abschlussprüfung eines zweijährigen Ausbildungsberufs auf den ersten Teil der gestreckten Abschlussprüfung (GAP) eines drei- bzw. dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufs angerechnet werden. Umgekehrt kann durch das Bestehen des ersten Teils der GAP eines drei- bzw. dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufs der Berufsabschluss eines zweijährigen Ausbildungsberufs erworben werden.

Voraussetzung:

Die Ausbildungsinhalte der drei- bzw. dreieinhalbjährigen Berufsausbildung müssen auf den Ausbildungsinhalten der zweijährigen Berufsausbildung aufbauen. Dies bedeutet, dass auch in den ersten beiden Ausbildungsjahren entsprechende Bezüge bestehen müssen. Dies gilt auch für die Prüfungsinhalte des ersten Teils der GAP und den Prüfungsinhalten der Abschlussprüfung der zweijährigen Berufsausbildung. In diesem Zusammenhang bedeutet „aufbauen“ aber nicht, dass Ausbildungs- und Prüfungsinhalte identisch sein müssen. Inwieweit Ausbildungs- und Prüfungsinhalte aufeinander aufbauen, muss im Einzelfall im Zuge von Neuordnungsverfahren geklärt werden. Letztlich liegt die Entscheidung hierüber beim Ordnungsgeber.

Erhalten Auszubildende, die Teil 1 der GAP bestehen, automatisch den zweijährigen Berufsabschluss?

Sofern beide Berufsausbildungen aufeinander aufbauen, ist für den Erwerb des zweijährigen Berufsabschlusses eine ausreichende Prüfungsleistung des ersten Teils der GAP und das Nichtbestehen des zweiten Teils der GAP Voraussetzung. Ein automatischer Erwerb des zweijährigen Abschlusses erfolgt daher nicht, insbesondere nicht bereits nach Abschluss des ersten Teils der GAP. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die GAP nur insgesamt bestanden werden kann. Entsprechend ist eine ausreichende Prüfungsleistung im ersten Teil der GAP auch nicht mit dem Bestehen des ersten Teils der GAP gleichzusetzen. Solange eine ausreichende Prüfungsleistung nicht genauer in der Ausbildungsordnung (AO) definiert ist, ist davon auszugehen, dass hierunter die durchschnittliche Note der einzelnen Prüfungsteile des ersten Teils der GAP zu verstehen ist. Bei der Ermittlung der Durchschnittsnote müssen in der AO vorgesehene Gewichtungen der einzelnen Prüfungsteile ebenfalls berücksichtigt werden.

2. Teilzeitberufsausbildung (nach § 7a BBiG)

Was ist neu?

Durch den neuen § 7a wird die Möglichkeit der Ausbildung in Teilzeit explizit mit eigener Norm in das BBiG aufgenommen. Bisher war die Ausbildung in Teilzeit lediglich über die Möglichkeit der Verkürzung der Ausbildungszeit möglich. In diesem Zuge ist die Teilzeitausbildung als eine Option für alle Auszubil-



dende geöffnet worden, bisher konnten lediglich Personen mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen ihre Ausbildungszeit verkürzen.

Voraussetzung:

Die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit muss im Ausbildungsvertrag vereinbart werden.

Wie weit kann die Ausbildungszeit verkürzt werden?

Die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit kann maximal um 50 % verkürzt werden.

Gilt die Verkürzung der Ausbildungszeit für die gesamte Ausbildungsdauer?

Nein, die Vertragsparteien können auch für lediglich einen begrenzten Teil der Ausbildung eine Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit vereinbaren.

Wie wirkt sich die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit auf die Ausbildungsdauer aus?

Die Ausbildungsdauer erhöht sich entsprechend der zwischen den Vertragsparteien vereinbarten Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit. Bei einer Reduzierung der Ausbildungszeit um bspw. 50 % verlängert sich die Ausbildungsdauer ebenfalls um 50 %.

Muss die Ausbildungsdauer im Zuge der Teilzeitausbildung verlängert werden?

Nein, auf Antrag der Vertragsparteien kann die Ausbildungsdauer bei einer Teilzeitausbildung durch die zuständigen Stellen verkürzt werden. Wenn sich die Vertragsparteien bspw. auf eine Teilzeitausbildung (50 % der Ausbildungszeit) einigen, verlängert sich die Ausbildungsdauer zunächst ebenfalls um 50 % (bei einer dreijährigen Ausbildung also auf vierinhalb Jahre). Gemeinsam können die Vertragsparteien eine Reduzierung der Ausbildungsdauer bspw. zurück auf drei Jahre beantragen. Die zuständigen Stellen entscheiden über den Antrag.

Kann die Berufsschule auch in Teilzeit besucht werden?

Nein, der Besuch der Berufsschule wird durch die Verkürzung der Ausbildungszeit nach § 7a BBiG nicht beeinflusst. Bei einer Teilzeitausbildung bei der die Ausbildungszeit bspw. um 30 % von 40 Stunden auf 28 Stunden pro

Woche reduziert wird, müssen Auszubildende im vollen Umfang die Berufsschule besuchen. Wenn man von generell zwei Berufsschultagen pro Woche im Umfang von insgesamt 13 Unterrichtsstunden ausgeht, verbleiben für die Qualifizierung im Betrieb bei diesem Beispiel entsprechend maximal 15 Stunden pro Woche.

3. Bereitstellung von Fachliteratur (nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG)

Was ist neu?

Ausbildungsbetriebe müssen Auszubildenden während der Ausbildung im Zuge der zur Verfügungstellung von Ausbildungsmitteln nun neben Werkzeugen und Werkstoffen auch Fachliteratur kostenlos zur Verfügung stellen.

Voraussetzung

Die Fachliteratur muss für die Berufsausbildung bzw. zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfung erforderlich sein.

Welche Fachliteratur erfüllt die Voraussetzung der Erforderlichkeit?

Welche Fachliteratur für einzelne Ausbildungsberufe erforderlich ist, wird weder durch das BBiG noch die zuständigen Stellen vorgegeben und muss daher im Einzelfall geklärt werden.

Was bedeutet zur Verfügung stellen?

Ausbildungsbetriebe müssen die erforderliche Fachliteratur für die Dauer der Ausbildung „lediglich“ bereitstellen. Eine leihweise Bereitstellung ist möglich. Auszubildende müssen die zur Verfügung gestellte Fachliteratur in diesem Fall nach Beendigung der Ausbildung zurückgeben.

Gibt es eine Kostenbegrenzung?

Eine Obergrenze für die hierdurch beim Ausbildungsbetrieb entstehenden Kosten sieht das BBiG nicht vor. Entsprechend erfüllt ein Ausbildungsbetrieb durch eine pauschale Kostenübernahme nicht die Anforderungen von § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG.

Gibt es Vorgaben zur Form?

Das BBiG enthält keine Vorgabe zur Form bzw. Ausgestaltung der zur Verfügung zu stellenden Fachliteratur. Entsprechend bleibt

es den Ausbildungsbetrieben überlassen, ob Fachliteratur bspw. in gedruckter oder digitaler Form zur Verfügung gestellt wird.

Was muss beachtet werden, wenn die Fachliteratur digital zur Verfügung gestellt wird?

Generell muss sichergestellt werden, dass Auszubildenden nicht nur der Zugang zu digitaler Fachliteratur (bspw. Nutzungsrechte eines Onlineangebots) zur Verfügung gestellt wird, sondern zumindest während der betrieblichen Ausbildungszeit die technische Möglichkeit besteht, auf die digitale Fachliteratur auch zuzugreifen. Dabei ist nicht relevant, wie die technische Möglichkeit konkret ausgestaltet ist (bspw. durch PC, Laptop, Tablet). Der grundsätzliche Zugang zu der digitalen Fachliteratur sollte auch außerhalb der betrieblichen Ausbildungszeit ermöglicht werden (z.B. durch Bereitstellung von Passwörtern etc.). Die Bereitstellung der für die Nutzung notwendigen Hardware ist außerhalb der betrieblichen Ausbildungszeit unserer Ansicht nach aber nicht erforderlich.

Muss auch die von der Berufsschule vorgegebene Fachliteratur zur Verfügung gestellt werden?

Der Ausbildungsbetrieb muss ausschließlich Fachliteratur bereitstellen, die für die betriebliche Ausbildung bzw. für Zwischen- und Abschlussprüfung erforderlich ist. Demzufolge muss Fachliteratur, die von den Berufsschulen vorgegeben wird, nicht bereitgestellt werden, so lange diese nicht auch für die betriebliche Ausbildung erforderlich ist.

4. Freistellung von Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht (nach § 15 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 Nr. 1 BBiG)

Was ist neu?

Bisher war bei der Freistellung von Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht in § 15 nicht konkret geregelt worden, welcher zeitlicher Umfang auf die Ausbildungszeit anzurechnen ist.

Welche Zeiten müssen laut § 15 Abs. 2 Nr. 1 BBiG auf die Ausbildungszeit angerechnet werden?

Laut neuem § 15 Abs. 2 Nr. 1 BBiG müssen die Berufsschulunterrichtszeit sowie die Pausenzeiten auf die Ausbildungszeit angerechnet werden.

Müssen Wegzeiten nicht mehr angerechnet werden?

Hier hat das Gesetzgebungsverfahren keine Rechtssicherheit geschaffen. Die Rechtsprechung hat den alten § 15 BBiG derart konkretisiert, dass neben Berufsschulunterrichtszeiten und Pausenzeiten auch die Wegzeiten anzurechnen sind. Da die Wegzeit im neuen § 15 Abs. 2 Nr. 1 nicht aufgeführt wird, kann zwar davon ausgegangen werden, dass diese nicht anzurechnen ist. Inwieweit sich diese Auslegung jedoch durchsetzt, bleibt abzuwarten.

Müssen ausgefallene Unterrichtsstunden angerechnet werden?

Generell müssen nur tatsächlich durchgeführte Unterrichtsstunden angerechnet werden. Hier ist es jedoch wichtig die Verhältnismäßigkeit zu wahren. Entsprechend kann davon ausgegangen werden, dass bei einem Unterrichtsausfall, der seitens der Berufsschule rechtzeitig kommuniziert worden ist (mindestens in der Vorwoche), die ausgefallenen Unterrichtsstunden nach § 15 Abs. 2 Nr. 1 nicht auf die Ausbildungszeit anzurechnen sind. Hingegen kann davon ausgegangen werden, dass die Anrechnungspflicht nach § 15 Abs. 2 Nr. 1 fortbesteht, wenn der Unterricht spontan ausfällt oder die ausfallenden Unterrichtsstunden weder zu Beginn noch zum Ende des Berufsschultages terminiert sind (bspw. bei einem sechsstündigen Berufsschultag die vierte oder fünfte Unterrichtsstunde).

Müssen Auszubildende auch für Schulveranstaltungen freigestellt werden?

Für verbindliche Schulveranstaltungen im Rahmen des Berufsschulunterrichts (bspw. Exkursionen oder Betriebsbesichtigungen) müssen Auszubildende freigestellt werden. Für die Teilnahme an freiwilligen Schulveranstaltungen besteht hingegen kein Freistellungsanspruch.



5. Freistellung von Auszubildenden an Berufsschultagen (nach § 15 Abs. 1 Nr. 2 BBiG)

Was ist neu?

Ausbildungsbetriebe müssen nun auch volljährige Auszubildende an einem Berufsschultag pro Woche freistellen.

Voraussetzung

Der Berufsschultag muss mehr als fünf Unterrichtsstunden je 45 Minuten umfassen.

Wie ist der Berufsschultag auf die Ausbildungszeit anzurechnen?

Der Berufsschultag muss mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit auf die wöchentliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Bspw. sind bei einer wöchentlichen Ausbildungszeit von 40 Stunden bei fünf Arbeitstagen pro Woche für die Freistellung an dem Berufsschultag die durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit von 8 Stunden anzurechnen.

Besteht ein Freistellungsanspruch für den Berufsschultag, wenn der Berufsschultag durch Unterrichtsausfall höchstens fünf Unterrichtsstunden umfasst?

In diesem Fall ist nicht von einem grundsätzlichen Freistellungsanspruch des/der Auszubildenden für den ganzen Arbeitstag auszugehen. In jedem Fall ist der/die Auszubildende weiter für die Unterrichtszeit inklusive Pausenzeiten freizustellen (siehe 4. Freistellung von Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht). Generell ist aber davon auszugehen, dass der/die Auszubildende an diesem Tag weiter im Betrieb qualifiziert werden kann, soweit der Weg zur Arbeitsstätte keinen längeren Zeitaufwand darstellt und eine mit Blick auf den zeitlichen Umfang sinnvolle Qualifizierung im Betrieb an diesem Tag möglich ist.

6. Freistellung von Auszubildenden für Berufsschulwochen (nach § 15 Abs. 1 Nr. 3 BBiG)

Was ist neu?

Ausbildungsbetriebe müssen nun auch volljährige Auszubildende an Berufsschulwochen freistellen.

Voraussetzung:

Die Berufsschulwoche muss einen planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen umfassen.

Wie ist die Berufsschulwoche auf die Ausbildungszeit anzurechnen?

Die Berufsschulwoche ist mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit anzurechnen. Bspw. sind bei einer wöchentlichen Ausbildungszeit von 40 Stunden für die Freistellung an der Berufsschulwoche insgesamt auch 40 Stunden anzurechnen.

Können Auszubildende in Berufsschulwochen im Betrieb qualifiziert werden?

In Berufsschulwochen können Auszubildende für maximal zwei Stunden im Ausbildungsbetrieb qualifiziert werden.

7. Freistellung von Auszubildenden vor der schriftlichen Abschlussprüfung (nach § 15 Abs. 1 Nr. 5 BBiG)

Was ist neu?

Ausbildungsbetriebe müssen Auszubildende an dem Arbeitstag freistellen, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht.

Was ist, wenn die schriftliche Abschlussprüfung über mehrere, nicht unmittelbar aufeinander folgenden Tagen stattfindet?

Dauert die schriftliche Abschlussprüfung mehrere Tage, die nicht unmittelbar aufeinander folgen, kann der Auszubildende eine Freistellung vor jedem Arbeitstag verlangen, der unmittelbar vor einem Prüfungstag liegt.

Welcher Anspruch besteht bei der gestreckten Abschlussprüfung?

Da Auszubildende an jedem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorausgeht, freigestellt werden müssen, sind Auszubildende sowohl vor der schriftlichen Prüfung im Zuge von Teil 1 als auch vor der schriftlichen Prüfung im Zuge von Teil 2 der gestreckten Abschlussprüfung freizustellen.



Was passiert bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung?

Bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung muss der Auszubildende auch an dem Arbeitstag freigestellt werden, der der schriftlichen Abschlussprüfung im Zuge der Wiederholungsprüfung unmittelbar vorangeht.

Was ist, wenn der unmittelbar der schriftlichen Abschlussprüfung vorangehende Tag arbeitsfrei ist?

Ist der unmittelbar der schriftlichen Abschlussprüfung vorangehende Tag arbeitsfrei (etwa Sonn- oder Feiertag), gibt es für Auszubildende für den letzten Arbeitstag vor der schriftlichen Abschlussprüfung keinen Freistellungsanspruch (etwa für den Freitag oder den Samstag bei Prüfung am Montag). Zu beachten ist jedoch, dass bei zulässiger Arbeit am Sonntag, Auszubildende für den Sonntag freizustellen sind, wenn die schriftliche Abschlussprüfung an dem darauffolgenden Montag stattfindet.

8. Mindestausbildungsvergütung Vergütungshöhe (nach § 17 Abs. 2 BBiG)

Was ist neu?

Nach § 17 Abs. 1 BBiG musste bereits vor der BBiG-Novellierung eine angemessene Ausbildungsvergütung entrichtet werden. Durch den neuen § 17 Abs. 2 sind Mindestvergütungssätze eingeführt worden, unterhalb derer eine Ausbildungsvergütung generell als nicht angemessen gilt.

Voraussetzung:

Ausgenommen von der Mindestausbildungsvergütung sind Ausbildungsverhältnisse, bei denen der Ausbildungsvertrag vor dem 31. Dezember 2019 geschlossen wurde.

Welche Mindestvergütungssätze gelten für meine Auszubildenden?

Maßgeblich für die Anwendung der Mindestvergütungssätze ist das Kalenderjahr, in dem die Berufsausbildung begonnen wird. Bspw. wird Auszubildender B im Januar 2021 seine Berufsausbildung beginnen. Dann hat er für sein erstes Ausbildungsjahr einen Anspruch auf eine Mindestvergütung in Höhe von 550 €. Wenn er hingegen seine Ausbildung im Dezember 2020 beginnt, dann hat er für

sein erstes Ausbildungsjahr „nur“ einen Anspruch auf eine Mindestvergütung in Höhe von 515 Euro.

Was ist, wenn mein Auszubildender aufgrund von angerechneter Vorbildung seine Ausbildung im zweiten Ausbildungsjahr beginnt?

Auch hier ist zunächst das Kalenderjahr maßgeblich, in dem die Berufsausbildung begonnen wird. Der Auszubildende hat hier jedoch bereits zu Beginn der Ausbildung einen Anspruch auf den Mindestvergütungssatz für das zweite Ausbildungsjahr, da die Ausbildung im zweiten Ausbildungsjahr begonnen wird.

9. Mindestausbildungsvergütung Privilegierung für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe (nach § 17 Abs. 3 BBiG)

Was ist neu?

Tarifgebundene Ausbildungsbetriebe können entsprechend der für sie geltenden tarifvertraglichen Vergütungsregelung von der Mindestausbildungsvergütung nach unten abweichen.

Voraussetzung:

Der Ausbildungsbetrieb muss nach § 3 Abs. 1 Tarifvertragsgesetzes (TVG) tarifgebunden sein und für den Ausbildungsbetrieb muss eine tarifvertragliche Vergütungsregelung gelten, deren Vergütungshöhe unterhalb der Mindestausbildungsvergütung liegt.

Muss der/die Auszubildende auch tarifgebunden sein, um von der Privilegierung Gebrauch machen zu können?

Eine Tarifbindung des Auszubildenden nach § 3 Abs. 1 TVG muss laut Norm nicht vorliegen, um von der Privilegierung Gebrauch machen zu können.

Was ist mit individualvertraglichen Bezugnahmen auf Tarifverträge?

Eine individualvertragliche Bezugnahme auf einen Tarifvertrag ist nicht ausreichend, um von der Privilegierung Gebrauch machen zu können.

10. Freistellung von ehrenamtlichen Prüfern bzw. Prüferinnen sowie Anspruch auf Lohnfortzahlung (nach § 40 Abs. 6a BBiG)

Was ist neu?

Bisher hat die Rechtsprechung aus § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) sowohl einen Freistellungsanspruch als auch einen Anspruch auf Lohnfortzahlung für ehrenamtliche Prüfer/-innen abgeleitet. Durch den neuen § 40 Abs. 6a BBiG wurde nun ein Freistellungsanspruch für ehrenamtliche Prüfer/-innen im BBiG geschaffen.

Voraussetzung:

Ehrenamtliche Prüfer/-innen sind für die Durchführung von Prüfungen freizustellen, wenn es zur ordnungsgemäßen Durchführung der ihnen durch das Gesetz zugewiesenen Aufgaben erforderlich ist und wichtige betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen.

Bewertung:

De facto stellt die Regelung einen generellen Freistellungsanspruch für ehrenamtliche Prüfer/-innen dar, da die Geltendmachung von wichtigen betrieblichen Gründen rechtlich äußerst angreifbar ist und hiermit ein hohes Rechtsrisiko für den geltend machenden Betrieb verbunden ist.

Ist eine zeitliche Begrenzung des Freistellungsanspruches vorgesehen?

Das BBiG sieht für den Freistellungsanspruch ehrenamtlicher Prüfer/-innen keine zeitliche Begrenzung vor.

Inwieweit besteht für ehrenamtliche Prüfer/-innen ein Anspruch auf Lohnfortzahlung?

Inwieweit der Freistellungsanspruch mit einem Anspruch auf Lohnfortzahlung verbunden ist, ist im Gesetzgebungsverfahren nicht rechtssicher geklärt worden. In § 40 Abs. 6a BBiG wird der Anspruch auf Lohnfortzahlung weder explizit aufgeführt noch explizit ausgeschlossen. Von daher ist nach dem Wortlaut der Vorschrift davon auszugehen, dass § 40 Abs. 6a BBiG keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung für ehrenamtliche Prüfer/-innen regelt. Gemäß § 616 BGB verliert ein/eine Arbeitnehmer/-in seinen/ihren Vergütungsanspruch jedoch nicht dadurch, dass er/sie für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit

durch einen in seiner/ihrer Person liegenden Grund ohne sein/ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wird. Bei der Tätigkeit als ehrenamtliche/r Prüfer/-in handelt es sich nach geltender Rechtsprechung um einen persönlichen Verhinderungsgrund und entsprechend besteht hier (wenn auch die anderen Voraussetzungen des § 616 BGB erfüllt sind) ein zeitlich begrenzter Entgeltfortzahlungsanspruch für den/die Arbeitnehmer/-in. Ob die Rechtsprechung ehrenamtlichen Prüfer/-innen einen Lohnfortzahlungsanspruch weiterhin aus § 616 BGB zusprechen, oder ausschließlich auf den neuen § 40 Abs. 6a BBiG zurückgreifen wird, bleibt abzuwarten.

11. Anspruch auf angemessenen Ausbildungsvergütung bei anderen Vertragsverhältnissen – v.a. Praktika – (nach § 26 BBiG)

Welche Vertragsverhältnisse fallen unter § 26 BBiG?

- Freiwillige Praktika vor Beginn einer Berufs- oder Hochschulausbildung (z.B. zur Berufsorientierung)
- Freiwillige Praktika begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung
- Praktika im Zuge von Einstiegsqualifizierungen nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder im Zuge von Berufsausbildungsvorbereitungen nach §§ 68 bis 70 BBiG

Was ist neu?

Grundsätzlich haben sich für diese Vertragsverhältnisse keine Änderungen ergeben, da in § 26 BBiG keine Verweisung auf § 17 Abs. 2 BBiG und somit auf die neu eingeführten Mindestvergütungssätze erfolgt.

Müssen für Praktika nach §26 eine Vergütung entrichtet werden?

Bei Praktika im Sinne des § 26 BBiG muss zwar keine Mindestausbildungsvergütung entrichtet werden. § 26 BBiG verweist jedoch auf § 17 Abs. 1 BBiG, entsprechend ist für Praktika nach § 26 BBiG eine angemessene Vergütung zu entrichten. Zu beachten ist zudem, dass bei freiwilligen Praktika, die vor bzw. begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung absolviert werden, nach § 22 Abs. 1 Nr. 2 Mindestlohngesetz (MiLoG) der



gesetzliche Mindestlohn zu entrichten ist, wenn die Dauer des Praktikums drei Monate überschreitet.

12. Führen der neuen Abschlussbezeichnungen der beruflichen Fortbildung (nach §§ 53b, 53c, 53d BBiG:)

Was ist neu?

Durch die §§ 53b, 53c, 53d wurden für den Bereich der Fortbildungen drei Fortbildungsstufen mit den jeweiligen Bezeichnungen Berufsspezialist/-in, Bachelor Professional, Master Professional eingeführt.

Voraussetzung:

Laut §§ 53b, 53c, 53d darf die neuen Abschlussbezeichnungen führen, wer die Prüfung einer Fortbildung erfolgreich bestanden hat, die entweder der ersten, der zweiten oder der dritten Fortbildungsstufe zugeordnet ist. Voraussetzung für das Führen der neuen Abschlussbezeichnungen ist daher die Zuordnung der jeweiligen Fortbildung zu einer Fortbildungsstufe. Das BBiG sah bisher jedoch keine Fortbildungsstufen vor. Entsprechend weist bisher keine Fortbildungsverordnung eine Fortbildungsstufe auf. Voraussetzung für das Führen der neuen Abschlussbezeichnungen ist daher die Zuordnung der jeweiligen Fortbildung zu einer Fortbildungsstufe. Diese Zuordnung kann nur im Zuge einer Novellierung der entsprechenden Fortbildungsverordnung erfolgen. Meisterfortbildungen nach HwO unterliegen abweichender Regelungen.

Was ist die Voraussetzung für die Zuordnung einer Fortbildung zu einer Fortbildungsstufe?

Für die Zuordnung zur ersten Fortbildungsstufe muss der Lernumfang zum Erwerb der entsprechenden Kompetenzen (Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten) mindestens 400 Stunden betragen. Für die Zuordnung zur zweiten Fortbildungsstufe mindestens 1.200 und für die Zuordnung zur dritten Fortbil-

ungsstufe mindestens 1.600 Stunden betragen. Hierbei wird nicht zwischen Unterricht, Selbstlernen oder Praxis unterschieden.

Wie sollen die existierenden Fortbildungen einer Fortbildungsstufe zugeordnet werden?

Das BMBF will zur Klärung dieser Frage die Mitglieder des BIBB-Hauptausschusses zeitnah zu einem Grundsatzgespräch einladen. Als BDA setzen wir uns dafür ein, dass die Novellierung bestehender Fortbildungsverordnungen auch in diesem Fall ausschließlich auf Initiative der Sozialpartner erfolgt. Eine zeitgleiche Anpassung aller Fortbildungsverordnungen durch eine Sammelverordnung, um die neuen Fortbildungsstufen und Bezeichnungen möglichst zeitnah in alle Fortbildungsverordnungen aufzunehmen, lehnen wir ab.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Bildung | Berufliche Bildung

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

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.