

Berlin, 14. Dezember 2023

Deutsche Industrie- und Handelskammer

**Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung
Entwurf des Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG)**
(Fassung vom 01.12.2023)

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu dem o. g. Entwurf.

A. Das Wichtigste in Kürze

Zum Feststellungsverfahren der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit (Validierung):

Die DIHK befürwortet die gesetzliche Verankerung eines neuen Verfahrens zur individuellen Feststellung beruflicher Handlungsfähigkeit (Validierung). Es ist sachgerecht, dass die gesetzliche Zuständigkeit für die Durchführung bei den für die jeweiligen Berufe zuständigen Stellen nach BBiG liegen soll. Nur so können flächendeckend und bundesweite Standards und damit eine Vergleichbarkeit der Validierungen erreicht werden. Das ist für Unternehmen, Beschäftigte und zukünftige Mitarbeitende gleichermaßen wichtig. Die IHK-Organisation als verlässlicher und akzeptierter Partner der Beruflichen Bildung steht für die Übernahme dieser neuen Aufgabe bereit und kann bereits umfangreiche Erfahrungen aus dem BMBF-geförderten Projekt ValiKom Transfer einbringen. Um keine Verdrängungseffekte zu Lasten der dualen Ausbildung zu schaffen, wäre es sinnvoll, wenn Validierungsverfahren auf die Gruppe der über 25-Jährigen beschränkt würden.

Zum Abdruck der Berufsschulnote auf dem IHK-Zeugnis:

Die DIHK spricht sich gegen eine verbindliche Ausweisung der Berufsschulnote auf dem Abschlusszeugnis der zuständigen Stelle aus. Die Umsetzung in der Praxis führt nach Einschätzung der Industrie- und Handelskammern zu erheblichem Mehraufwand sowie Verzögerungen bei der Ausstellung von IHK-Zeugnissen. Bevor ein verpflichtender Abdruck geregelt wird, sollte es zunächst darum gehen, die bislang bereits geregelte Option der freiwilligen Ausweisung bekannter zu machen.

Der verbindliche Abdruck der Berufsschulnote auf den IHK-Zeugnis liegt nach unserer Einschätzung insbesondere im Interesse der Bundesländer und soll der besseren Wahrnehmung des dualen Partners, der Berufsschule, dienen.

Sofern argumentiert wird, dass die am Lernort „berufsbildende Schule“ erbrachten Leistungen auf dem IHK-Zeugnis verankert werden sollen, stellt sich die Frage, warum der andere Lernort „Betrieb“ mit seiner Leistungseinschätzung nicht aufgeführt wird. Das Zeugnis der zuständigen Stelle zeichnet sich bereits jetzt dadurch aus, dass Prüfungsleistungen lernortunabhängig dokumentiert werden, die gemeinsam von Vertretern der Berufsschulen, der Unternehmen und der Gewerkschaften bewertet wurden. Von einer mutmaßlich unterstellten Benachteiligung der Beruflichen Schulen kann also keine Rede sein. Der verbindliche Abdruck führt in der Praxis zu nicht hinnehmbaren Fallstricken, die weiter unten im Einzelnen ausgeführt werden.

Zur Digitalisierung:

Die DIHK befürwortet die Ermöglichung konsequent digitaler Dokumente und Verfahren in der Beruflichen Bildung als wichtigen Beitrag zur Entbürokratisierung und Modernisierung. Das Ziel sollten medienbruchfreie digitale Prozesse sein.

Die gesetzliche Verankerung der Möglichkeit, die betriebliche Ausbildung auch mobil und digital durchzuführen, befürwortet die DIHK ebenfalls. Damit wird Rechtssicherheit für Unternehmen, Auszubildende und die zuständigen Stellen geschaffen.

Zur Entlastung des Prüferehrenamtes:

Die IHK-Organisation plädiert dafür, das Zwei-Prüfenden-System auf alle Prüfungen auszuweiten. Die Möglichkeit, sog. „nicht flüchtige“ Prüfungsleistungen von zwei Prüfenden abzunehmen und zu bewerten, hat bereits zu einer spürbaren Entlastung des Prüferehrenamtes geführt. Dennoch reicht diese Entlastung des Prüferehrenamtes nicht aus, um dem weiterhin bestehenden Prüfermangel entgegenzuwirken und das Ehrenamt nachhaltig zu entlasten. Bereits zum jetzigen Zeitpunkt – und nicht erst nach dem Ergebnisbericht der BBiG-Evaluation im Jahr 2026 – wird dringender Handlungsbedarf gesehen.

B. Im Einzelnen

Artikel 1 Änderung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG)

I. Feststellung und Bescheinigung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit am Maßstab eines anerkannten Ausbildungsberufs (Validierung)

Bereits 2012 hat der EU-Rat empfohlen, dass die Mitgliedsstaaten Regelungen zur Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen entwickeln und verabschieden (EU-Ratsempfehlung 2012/C 398/01 vom Dezember 2012, Seite C 398/3). Mit dem nun vorliegenden Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG) sollen non-formal und informell erworbene Kompetenzen, die einer Berufsausbildung nach dem BBiG oder HWO vergleichbar sind, im System der Beruflichen Bildung verortet werden. Dabei soll berufliche Handlungsfähigkeit, die unabhängig von einer formalen Berufsausbildung erworben wurde, aber

einer Berufsausbildung vergleichbar ist, festgestellt und bescheinigt werden (Validierung) und im System der Beruflichen Bildung anschlussfähig sein.

Die Bezugnahme auf den Koalitionsvertrag der Bundesregierung, die Nationale Weiterbildungsstrategie und nicht zuletzt auf die EU-Ratsempfehlung machen die Bedeutung des nun geplanten Rechtsanspruchs auf das neue Feststellungsverfahren deutlich. Mit dieser Möglichkeit, die beruflichen Kompetenzen zu zeigen und bewerten zu lassen, werden die bestehenden Instrumente der Beruflichen Bildung für die Zielgruppe der formal nicht Qualifizierten (ohne Abschluss oder Quereinsteigende) ergänzt und bei den für die Berufliche Bildung nach BBiG zuständigen Stellen passend verortet. Wichtig ist, dass das neue Validierungsverfahren nicht zu komplex ausgestaltet werden darf, damit es in der Praxis mit möglichst wenig zusätzlicher Belastung für das prüfende Ehrenamt umgesetzt werden kann.

Viele Betriebe spüren mit immer höherem Druck die Auswirkungen des Fachkräftemangels. In zahlreichen Branchen und Regionen fehlt es an qualifiziertem Personal. Gleichzeitig gibt es etliche Praxisprofis, die seit Jahren zwar in einem Beruf arbeiten, aber nie einen Ausbildungsabschluss erworben haben. Hier setzte das vom BMBF geförderte Verbundprojekt ValiKom Transfer an, in dem die IHK-Organisation gemeinsam mit dem Handwerk bereits seit 2015 umfangreiche Erfahrungen sammeln konnte.

Die Projekterfahrungen, die auch leitend für den Gesetzentwurf sind, zeigen, dass die gesteckten Ziele im Wesentlichen erreicht werden: Teilnehmende bekommen ihre gezeigte berufliche Handlungsfähigkeit bescheinigt und fühlen sich wertgeschätzt und anerkannt. In vielen Fällen sind sie motiviert, weitere Entwicklungs- und Qualifizierungsschritte zu gehen. Betriebe erhalten eine transparente Einschätzung der beruflichen Kompetenzen der Mitarbeitenden, können über weitergehende Einsatzmöglichkeiten oder Qualifizierungspotenzial entscheiden. Das berufliche Feststellungsverfahren kann somit für Betriebe ein weiterer wichtiger Baustein in einer Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung und Mitarbeiterbindung sein.

Die IHK-Organisation unterstützt die im BBiG vorgesehene rechtliche Grundlage zur Feststellung und Bescheinigung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit am Maßstab eines anerkannten Ausbildungsberufs. Zugleich gibt es Stimmen, die beispielsweise auf womöglich zu komplexe Verfahren, mögliche Probleme bei der Abgrenzung von überwiegender und vollständiger Vergleichbarkeit mit einem Referenzberuf und auf die in der (Beratungs-)Praxis schwierige Unterscheidbarkeit zwischen Regelzulassungen zu konventionellen Abschlussprüfungen, Teilqualifikationen und dem neuen Validierungsverfahren hinweisen. Umso wichtiger ist es, dass die neuen Verfahren möglichst schlank umgesetzt werden können und der rechtliche Rahmen punktuell nachjustiert wird.

Die zuständigen Stellen werden für das neue öffentlich-rechtliche Feststellungsverfahren kostendeckende Gebühren erheben müssen. Diese werden angesichts der vergleichsweise aufwändigen, individualisierten Verfahren höher ausfallen als etwa bei der Anerkennung

ausländischer Abschlüsse, die rein dokumentenbasiert erfolgt. Wichtig ist es, dass der Gesetzgeber frühzeitig Fördermöglichkeiten für am Validierungsverfahren Interessierte vorsieht – sei es etwa im Kontext des SGB III oder in Analogie zum bewährten Anerkennungszuspruch in Form eines „Validierungszuspruches“.

§ 1 BBiG-E Ziele und Begriffe der Berufsbildung

Im **§ 1 Absatz 6 BBiG-E** wird das Verfahren zur Feststellung und Bescheinigung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit am Maßstab eines anerkannten Ausbildungsberufs mit einem neuen Absatz 6 und damit in das System der Beruflichen Bildung eingefügt.

DIHK-Bewertung:

Mit diesem neuen Verfahren, berufliche Handlungsfähigkeit individuell zeigen und bewerten zu lassen, werden im BBiG die bestehenden erfolgreichen Instrumente der Beruflichen Bildung ergänzt, da es einen noch stärker individualisierten Weg zur Bewertung von im Berufsalltag erworbener beruflicher Handlungsfähigkeit eröffnet.

Teilnehmende erhalten damit die Möglichkeit, ihre durch Berufserfahrung erworbenen Kompetenzen in einem Beruf mit den Anforderungen des geltenden Berufsbildungssystems vergleichen und bewerten zu lassen. Es hilft Betrieben, das Wissen und Können von Menschen ohne Berufsabschluss besser einzuschätzen und sie entsprechend ihrer Fähigkeiten im Arbeitsleben einzusetzen. Es ist gleichzeitig eine Hilfe, um den Weiterbildungsbedarf von angelernten Beschäftigten zu erkennen und sie passgenau weiter zu qualifizieren. Für Betriebe kann es somit zu einem weiteren wichtigen Baustein in einer Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung und Mitarbeiterbindung werden.

Maßstab der individuellen Bewertung sind die im System der beruflichen Bildung verorteten anerkannten Ausbildungsberufe. Durch die Einordnung des Verfahrens im BBiG wird gleichzeitig die neue hoheitliche Aufgabe der Feststellung und Bescheinigung auf die nach BBiG zuständigen Stellen übertragen (§ 71 BBiG). Das sind für die Berufsbildung in nichthandwerklichen Gewerbeberufen die Industrie- und Handelskammern. Dadurch wird vermieden, dass ein Parallelsystem zu den bewährten Strukturen der Berufsbildung etabliert wird. Nur so können flächendeckend und bundesweit vergleichbare Standards und damit Vergleichbarkeit der Validierungen erreicht werden. Das ist für Unternehmen, Beschäftigte und zukünftige Mitarbeitende gleichermaßen wichtig. Betriebe kennen die IHK-Organisation und die Wertigkeit der hoheitlichen Prüfungen und Abschlusszeugnisse aus dem bestehenden Berufsbildungssystem in Aus- und Weiterbildung und sind ggf. mit Fachexpertinnen oder Fachexperten aus der betrieblichen Praxis in Prüfungsausschüssen eingebunden.

Im neuen Abschnitt 6 werden in den §§ 50b bis 50e BBiG-E Einzelheiten der Feststellung und Bescheinigung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit am Maßstab eines anerkannten Ausbildungsberufs geregelt.

§ 50b BBiG-E Antragstellung und Zulassung:

Im **§ 50b Absatz 1 BBiG-E** wird geregelt, dass die für die Berufsbildung nach BBiG zuständigen Stellen auch zuständig sind für das neue Verfahren. Am Maßstab eines vom Antragstellenden bestimmten anerkannten Ausbildungsberuf (Referenzberuf) wird in einem Feststellungs- oder Ergänzungsverfahren die überwiegende oder vollständige berufliche Handlungsfähigkeit festgestellt, wenn diese mit dem Referenzberuf entsprechend vergleichbar ist.

DIHK-Bewertung:

Es ist sachgerecht, dass die Zuständigkeit für die Durchführung des individuellen Validierungsverfahren bei den für die jeweiligen Berufe zuständigen Stellen nach BBiG liegen soll. Die Industrie- und Handelskammern werden für die Übernahme dieser neuen Aufgabe passende Strukturen und Prozesse entwickeln.

Es ist vorgesehen, dass die zuständigen Stellen nach Antragseingang und bei Vorliegen der Zulassungsvoraussetzungen das individuelle Feststellungsverfahren in allen Berufen, in denen sie nach BBiG eine Zuständigkeit haben, durchführen. Mit Blick auf noch nicht vorliegende weitere Verfahrensregelungen (Regelungen nach § 50c Absatz 4 BBiG-E, Verfahrensverordnung nach § 50e BBiG-E) und davon abhängigen Struktur- und Prozessaufbau in den zuständigen Stellen (mögliche Bildung von Kompetenzzentren und Know-how-Transfer) wird darauf hingewiesen, dass das Inkrafttreten zum 1. Januar 2025 äußerst ambitioniert ist. Im Projekt ValiKom Transfer wurden zwar schon grundlegende Vorarbeiten geleistet, die aber in Bezug auf die neuen gesetzlichen Regelungen auf den Prüfstand gestellt bzw. angepasst werden müssen. So wurden im Projekt beispielsweise erst für einen kleinen Teil der Berufe nach BBiG entsprechende Dokumente entwickelt und Verfahren für ausgewählte Berufe praktisch erprobt.

Die Gesetzesbegründung nimmt auf eine abzusehende Anlaufphase und gewisse Vorlaufzeit bis zur flächendeckenden Implementierung Bezug und will diese zumindest bei der Evaluation (§ 105 Absatz 2 BBiG-E) berücksichtigen. Eine entsprechende Berücksichtigung im Gesetzestext oder in der Verfahrensverordnung ist wünschenswert, beispielsweise durch einen zu Beginn schrittweisen Aufbau des Angebots an Berufen, für die Feststellungsverfahren angeboten werden.

Klärungsbedürftig ist, warum nach Artikel 5 (Inkrafttreten)-die § 30 Absatz 2 Satz 2 BBiG-E (Fachliche Eignung), § 81 BBiG-E (Zuständige Behörden) und § 88 Absatz 1 Nr. 4 BBiG-E (Erhebungen) nicht wie die anderen Paragraphen zum Thema Feststellungsverfahren auch erst zum 1. Januar 2025 in Kraft treten, sondern bereits zum 1. August 2024, obwohl es noch keine aktive gesetzliche Grundlage für das individuelle Feststellungsverfahren der zuständigen Stellen noch Validierungsteilnehmende geben kann.

In **§ 50b Absatz 2 BBiG-E** wird geregelt, wer antragsberechtigt ist. Antragstellende müssen einen Wohnsitz in Deutschland haben, sie dürfen in dem Referenzberuf des beantragten Feststellungsverfahrens keinen Berufsabschluss haben und auch keinen Berufsabschluss, für den keine Gleichwertigkeit nach dem Anerkennungsgesetz (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz, BQFG) festgestellt worden ist. Außerdem dürfen sie nicht in einem Berufsausbildungsverhältnis im Referenzberuf stehen.

DIHK-Bewertung:

Die Möglichkeit, die berufliche Handlungsfähigkeit in einem Beruf feststellen zu lassen, ist ein Angebot an Personen ohne bzw. ohne verwertbare formale Berufsqualifikation, aber mit umfangreicher Berufserfahrung. Für diese besondere Zielgruppe der Praxiserfahrenen eröffnen sich mit dem neuen Feststellungsverfahren neue Möglichkeiten auch mit Blick auf weitergehende Qualifizierungsoptionen.

Die Antragsvoraussetzung mit Wohnsitzerfordernis in Deutschland erscheint mit Blick auf das Feststellungsverfahren, das in deutscher Sprache stattfindet, grundsätzlich passend, schließt allerdings interessierte Beschäftigte in Grenzregionen aus (sog. Grenzgänger).

Der öffentlich-rechtliche Charakter des individuellen Feststellungsverfahrens durch die zuständigen Stellen nach BBiG setzt eine i.d.R. kostendeckende Gebührenfinanzierung voraus. Damit die Verfahren auch von Personen ohne bzw. mit geringem Einkommen und Vermögen in Anspruch genommen werden können, ist zu überlegen, angemessene finanzielle (nachrangige) Förderstrukturen auf Bundesebene zur Verfügung zu stellen, bspw. in Anlehnung an den Anerkennungszuspruch des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Antragstellung nach Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz, BQFG).

In **§ 50b Absatz 3 BBiG-E** werden die Zulassungskriterien beschrieben. Antragstellende müssen für die Zulassung zum Feststellungsverfahren nachweisen, dass sie mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungsdauer für den Referenzberuf vorgeschrieben ist, in dem Referenzberuf tätig gewesen sind und glaubhaft machen, dass sie berufliche Handlungsfähigkeit erworben haben können, die überwiegend oder vollständig vergleichbar ist. Gelingt den Antragstellenden keine Glaubhaftmachung, kann die Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung gefordert werden.

DIHK-Bewertung:

Als Anknüpfungspunkt für die Zulassung zur Validierung wird eine Mindestdauer an erworbener Berufserfahrung in dem Referenzberuf empfohlen, die sich an der Regelung zur Zulassung für die Externenprüfung orientiert. Damit gibt es nach der Validierung eine begrüßenswerte

Anschlussperspektive für interessierte Personen, die eine vollständige Vergleichbarkeit erreicht haben.

Der Begriff „überwiegend“ beim Nachweis überwiegend vorhandener Handlungskompetenz und bei der Ausgabe eines Bescheides mit überwiegender Vergleichbarkeit (§ 50c Absatz 3 BBiG-E) als unbestimmter Rechtsbegriff kann zu Herausforderungen in der Praxis führen. Es ist deshalb eine Konkretisierung erforderlich, um ein einheitliches Verfahrenshandeln zu gewährleisten.

Um keine Verdrängungseffekte zulasten der dualen Berufsausbildung zu schaffen, erscheint es sinnvoll, das Alter von über 25 Jahren als ein weiteres Zulassungskriterium einzuführen. Den unter 25-jährigen jungen Menschen sollte in der Regel eine duale Berufsausbildung empfohlen werden. Im Übrigen steht allen Personen die Möglichkeit offen, eine Berufsausbildung zu absolvieren und nach Bestehen der regulären Abschlussprüfung einen Berufsabschluss und ein Zeugnis zu erhalten. Das individuelle Validierungsverfahren sollte primär für die besondere Zielgruppe der langjährig Berufserfahrenen ohne formalen Abschluss sein. In diesem Zusammenhang kann eine zielgruppenbezogene Beratung, die auf bestehende Instrumente der beruflichen Bildung hinweist – z.B. Erstausbildung, Höhere Berufsbildung, Zulassung in besonderen Fällen, Umschulung, Teilqualifikation – weitere mögliche Optionen eröffnen.

In der Begründung zu § 50b Absatz 3 BBiG-E wird betont, dass die individuelle berufliche Handlungsfähigkeit auch die Kenntnis der jeweiligen deutschen Fachsprache im Referenzberuf umfasst. Das ist auch mit Blick auf die im Projekt ValiKom Transfer erprobten Verfahren nachvollziehbar. Gleichwohl limitiert es die potenzielle Reichweite des neuen Validierungsverfahrens, indem Menschen, die mit umfangreicher berufspraktischer Erfahrung aus Drittstaaten nach Deutschland kommen und die der deutschen Fachsprache im Referenzberuf noch nicht vollständig mächtig sind, zunächst ausgeschlossen werden. Es wäre aber im Interesse der Fachkräfte suchenden Unternehmen, auch diese Potenziale zu erschließen. Ein ausreichendes Angebot an berufsbezogenen (Fach-)Sprachkursen ist daher wichtig, damit Menschen aus Drittstaaten ohne formalen Abschluss möglichst zügig in ein Validierungsverfahren einmünden können. Auf diese Weise kann ein schnellerer Einstieg in den Arbeitsmarkt gelingen und können sich im nächsten Schritt durch Qualifizierungen in Aus- und Fortbildung berufliche Weiterentwicklungsoptionen ergeben.

In **§ 50b Absatz 4 BBiG-E** wird der Anspruch auf ein Ergänzungsverfahren festgelegt, wenn in einem ersten Verfahren zunächst die überwiegende Vergleichbarkeit erreicht wurde. Die Antragstellenden müssen glaubhaft machen, dass sie den Teil der beruflichen Handlungsfähigkeit, der für eine vollständige Vergleichbarkeit gefehlt hat, inzwischen erworben haben können. Das Ergänzungsverfahren beschränkt sich nur auf diesen Teil.

DIHK-Bewertung:

Mit dem Ergänzungsverfahren wird dem Qualifizierungsgedanken in diesem Verfahren Rechnung getragen. Es eröffnet den Teilnehmenden die Perspektive, nach einer gezielten theoretischen oder praktischen Anpassungsqualifizierung die neu erworbene berufliche Handlungsfähigkeit unter Beweis zu stellen und bei vollständiger Vergleichbarkeit auch bescheinigt zu bekommen. Es kann für Betriebe eine Hilfe sein, den Weiterbildungsbedarf von beispielsweise angelernten Beschäftigten zu erkennen und sie passgenau weiter zu qualifizieren.

§ 50c BBiG-E Durchführung des Verfahrens:

§ 50c Absatz 1 BBiG-E beschreibt die personelle Durchführung des Feststellungsverfahrens. Die zuständige Stelle beruft aus dem Kreis der bereits berufenen Prüfenden (§ 40 Absatz 3 BBiG) ein Feststellungsgremium mit je einem Arbeitgebervertreter (AG) und einem Arbeitnehmervertreter (AN) sowie zusätzlich entsprechende Stellvertreter. Im einzelnen Feststellungsverfahren sollen sich AG und AN jeweils als Feststeller bzw. Beisitzer abwechseln. Die zuständige Stelle soll durch Los bestimmen, wer je Feststellungsgremium die erste Feststellung durchführt. Sollte eine paritätische Berufung ausnahmsweise nicht möglich sein, darf von dieser Regel abgewichen werden (§ 40 Absatz 7 BBiG).

DIHK-Bewertung:

Durch die Aufnahme der neuen Regelungen zur beruflichen Validierung im BBiG werden die etablierten ehrenamtlichen Strukturen genutzt. Der individuelle Ansatz des Feststellungsverfahrens ist relativ aufwändig, deshalb sollten Detailregelungen, z.B. Ausgestaltung des Verfahrens, Einsatz von Fachexpertinnen und Fachexperten, nicht unnötig hoch sein, um das Ehrenamt nicht übermäßig zu belasten.

Da das Feststellungsgremium aus dem Kreis derjenigen Personen, die die zuständige Stelle für die Durchführung von Prüfungen im Referenzberuf nach § 40 Absatz 3 BBiG bestellt hat, gewonnen werden soll, sollte diesbezüglich auch auf die Regelungen des § 40 Absatz 6 BBiG verwiesen und damit klargestellt werden, dass die Tätigkeit im Feststellungsgremium ehrenamtlich ist. Dazu sollte folgende Ergänzung in § 50c Absatz 1 Satz 3 BBiG-E aufgenommen werden: „§ 40 Absatz 2 S. 3, Absatz 6 und Absatz 7 gilt entsprechend.“

Das Feststellungsverfahren mit der zwingenden Besetzung durch Arbeitgebervertreter und Arbeitnehmervertreter ist zunächst zwar schlanker als das Prüfungsverfahren der beruflichen Aus- und Fortbildung, führt aber dennoch zu einer zusätzlichen Belastung des Ehrenamtes. Im ValiKom-Transfer-Projekt hat sich der Ansatz, jeweils eine Fachexperte (AG- oder AN-Vertreter) als Bewerter und ein Beisitzer aus dem Kreis der hauptamtlich Beschäftigten der IHKs, bewährt („4-Augen-Prinzip“). Mit diesem praktizierten „4-Augen-Prinzip“ ließe sich Parität bei den Bewertenden über die Verfahren hinweg herstellen und es würde die ehrenamtlichen Prüferinnen und Prüfer in ihrem zusätzlichen Einsatz im Validierungsverfahren nicht noch

weiter belasten. Es wird darauf hingewiesen, dass die Feststeller nicht zwingend aus dem Kreis der Prüfenden stammen müssen, aber in jedem Fall Fachexperte bzw. Fachexpertin im jeweiligen Beruf sein müssen.

Das beschriebene Losverfahren wird IHK-seitig überwiegend kritisch bewertet, auch wenn es nur am Anfang für das erste Verfahren des Feststellungsstandem zum Einsatz kommen soll. Zudem stellt sich die Frage, ob und wie dieses dokumentiert werden soll. Die Rollenverteilung zwischen Feststeller und Beisitzer ließe sich im Einvernehmen mit dem Ehrenamt und vor allem unbürokratisch sicher anderweitig und ohne Losverfahren festlegen.

In **§ 50c Absatz 2 BBiG-E** werden Durchführung und Instrumente des Feststellungsverfahrens geregelt. Der Feststellende wählt geeignete Instrumente aus, dazu gehören insbesondere mündliche und praktische Aufgaben sowie die Einbeziehung von Arbeitsergebnissen. Auf schriftliche Aufgaben soll verzichtet werden, wenn die Feststellung auf anderem Wege möglich ist.

DIHK-Bewertung:

Als geeignete Instrumente werden die in ValiKom Transfer erprobten Instrumente angesehen, wie bspw. Fachgespräch, Rollenspiel/Gesprächssimulation, Präsentation von Arbeitsergebnissen, Arbeitsproben, Probearbeiten im Betrieb angesehen, die in einer Verordnung entsprechend aufgeführt werden könnten. Das Lösen von schriftlichen Aufgaben sollte nicht von vornherein ausgeschlossen werden, da diese in einigen Referenzberufen typische Tätigkeiten darstellen.

Im Gesetzentwurf wird vorgeschlagen, Arbeitsergebnisse aus der Tätigkeit im Referenzberuf in den letzten beiden Jahren vor der Antragstellung einzubeziehen. Es wird zu bedenken gegeben, dass dieses Instrument zumindest im Projekt ValiKom Transfer noch nicht erprobt wurde. Darüber hinaus bedarf es einer Konkretisierung, in welcher Form diese Arbeitsergebnisse eingereicht werden können und wie sichergestellt wird, dass diese vom Antragstellenden stammen.

In **§ 50c Absatz 3 BBiG-E** wird das Ergebnis des Feststellungsverfahrens geregelt. Die zuständige Stelle erlässt einen öffentlich-rechtlichen Bescheid über die überwiegende oder vollständige Vergleichbarkeit. Bei einer überwiegenden Vergleichbarkeit müssen im Bescheid die festgestellten und die nicht festgestellten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten ausgewiesen werden. Bei einer vollständigen Vergleichbarkeit erfolgt die Bescheidung in Form eines schriftlichen Zeugnisses. Auf Antrag ist eine englischsprachige und eine französischsprachige Übersetzung beizufügen (§ 37 Absatz 3 Satz 1 BBiG). Hat der Antragstellende weder die überwiegende noch vollständige Vergleichbarkeit erreicht, wird der Antrag auf Feststellung abgelehnt.

DIHK-Bewertung:

Überwiegend kritisch wird die Ausgabe eines „schriftlichen Zeugnisses“ bei Erreichen der vollständigen Vergleichbarkeit bewertet. Der Zeugnisbegriff ist eng verknüpft mit einem Abschlusszeugnis nach bestandener öffentlich-rechtlicher Aus- oder Fortbildungsprüfung. Darüber hinaus bedarf es auch nicht des Wortes „schriftlich“.

Klärungsbedarf wird auch an verschiedenen Stellen des Gesetzentwurfes bei den uneinheitlich verwendeten Begriffen „Bescheinigung“, „Bescheid“, „Bescheidung“, „Zeugniserteilung“ etc. gesehen (z.B. § 50c Absatz 4 Nr. 6 BBiG-E). Es ist nicht klar ersichtlich, in welcher Form und mit welchem Namen das Validierungsergebnis auszustellen ist. Mindestens die entsprechende Musterordnung für Feststellungsverfahren oder Verfahrensverordnung sollte Klarheit schaffen. Es wird zudem vorgeschlagen, dass es statt drei lediglich zwei Bescheidformen gibt, um den Verwaltungsaufwand zu minimieren, und zwar die vollständige und die teilweise Vergleichbarkeit. Das sorgt am Ende auch auf Seiten der Betriebe, denen die Bescheide vorgelegt werden, für größere Klarheit.

Wichtig ist, dass nur bei vollständiger Vergleichbarkeit ein Antrag auf englisch- oder französischsprachige Übersetzung beantragt werden kann. In allen anderen Fällen würde das zu einem unverhältnismäßig großen Verwaltungsaufwand führen, da Bescheide mit überwiegender Vergleichbarkeit immer individuell sind und dafür keine Mustervorlagen erstellt werden können.

In **§ 50c Absatz 4 BBiG-E** wird geregelt, dass die zuständige Stelle Regelungen für das Verfahren zur Feststellung und Bescheinigung der individuell erworbenen beruflichen Handlungsfähigkeit zu erlassen hat. Diese Regelungen bedürfen der Genehmigung der zuständigen obersten Landesbehörde.

DIHK-Bewertung:

Erfahrungsgemäß beanspruchen die Erarbeitung von entsprechenden Musterordnungen (z.B. Feststellungsordnung), die sich laut Gesetzesbegründung am Mindestinhalt für Prüfungsordnungen orientieren sollen bzw. die Verfahrensverordnung nach § 50e BBiG-E in der Regel verhältnismäßig viel Zeit, bis diese durch entsprechende Gremien erstellt und anschließend genehmigt sind. Mit Blick auf die knapp bemessene Zeit bis zum Inkrafttreten am 1. Januar 2025 benötigen die zuständigen Stellen für die Vorbereitung der neuen hoheitlichen Aufgabe ausreichend zeitlichen Vorlauf und Rechtssicherheit über die noch festzulegenden Regelungen. Die noch zu erarbeitenden Dokumente, die auch in den regionalen Gremien der IHKs und den Länderbehörden genehmigt werden müssen, sind aber grundlegend für die strukturellen Vorbereitungen in den IHKs. Wenn nicht umgehend mit der Erarbeitung dieser Regelungen begonnen wird, damit sie gleichzeitig mit der Verabschiedung dieses Gesetzentwurfes den zuständigen Stellen vorliegen, ist der geplante Zeitpunkt des Inkrafttretens nicht realistisch.

§ 50d BBiG-E Besondere Regelungen für Menschen mit Behinderungen:

§ 50d BBiG-E sieht vor, dass für Menschen mit Behinderungen (nach § 2 Absatz 1 Satz 1 SGB IX) die §§ 50b und c BBiG-E mit der Maßgabe gelten, dass eine individuelle berufliche Handlungsfähigkeit am Maßstab eines Referenzberufs auch dann festgestellt und bescheinigt wird, wenn diese nicht überwiegend vergleichbar ist. Die Glaubhaftmachung von ausreichender Berufserfahrung und die Feststellung und Bescheinigung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit beschränken sich in diesem Fall auf Teile des Referenzberufes. Im Antrag können geeignete Personen als Verfahrensbegleitung benannt werden.

DIHK-Bewertung:

Grundsätzlich ist das Ansinnen des Gesetzgebers im Rahmen des Validierungsverfahrens besondere Erleichterungen für Menschen mit Behinderungen zu schaffen, für die wegen der Art und Schwere ihrer Behinderung die Feststellung der überwiegenden Vergleichbarkeit für die Ausübung eines Referenzberufes nicht in Betracht kommt, positiv zu bewerten.

Es sollte präzisiert werden, ob bzw. inwieweit Berufe nach § 66 BBiG hier als Bewertungsmaßstab herangezogen werden könnten. Zu klären ist außerdem, welche Formen des Bescheids nach diesem Verfahren auszugeben sind, z.B. teilweise Vergleichbarkeit, und auch, ob und wenn ja, wie die Ausweisung des Verfahrens nach § 50d BBiG-E als besondere Regelung für Menschen mit Behinderung(en) auf dem Bescheid aufgeführt wird.

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderung ist begrüßenswert und trägt auch dem Gedanken Rechnung, Fachkräftepotenziale zu heben. Es gibt bereits jetzt die Möglichkeit für Menschen mit Behinderungen, bei der Zwischen- und Abschlussprüfung einen entsprechenden Nachteilsausgleich zu beantragen. Eine Verfahrensbegleitung ist hier nicht vorgesehen. Das heißt, die im Gesetzentwurf angelegte Verfahrensbegleitung bei den neuen Feststellungsverfahren geht über das hinaus, was jetzt grundsätzlich schon möglich ist. Darüber hinaus würde es dazu führen, dass Menschen mit Behinderungen im Validierungsverfahren bessergestellt wären, als in der regulären Abschlussprüfung.

Es wird außerdem darauf hingewiesen, dass eventuell nicht ausreichend Personal mit Rehabilitationspädagogischer Zusatzqualifikation als Verfahrensbegleitung zur Verfügung steht bzw. diese mitunter nicht immer in unmittelbarem Kontakt mit den Personen stehen, die sich validieren lassen wollen. Personen, die mit den Belangen von Menschen mit Behinderungen im Rahmen der beruflichen Qualifizierung vertraut sind, sollten hier ebenso als Verfahrensbegleitung einbezogen werden. Andererseits lässt das Wort „insbesondere“ zu, dass auch andere Personen als Verfahrensbegleitung benannt werden können.

§ 50e BBiG-E Verordnungsermächtigung:

In einer Rechtsverordnung legt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) Näheres zum Inhalt und Verfahren fest. Das sind weitere Details zur Durchführung des Feststellungs- und Ergänzungsverfahrens (insbesondere den Ablauf des Verfahrens zur Festlegung der Validierungsinstrumente), das Verfahren der Feststellung der Leistungen der Antragstellenden und die Möglichkeit von Wiederholungsversuchen.

DIHK-Bewertung:

Weitere wesentliche Verfahrensdetails des Validierungsverfahrens in einer Rechtsverordnung zu regeln ist richtig, insbesondere auch, um einheitliche Abläufe der Feststellungsverfahren zu gewährleisten. Nach dem Inkrafttreten des zugrundeliegenden Gesetzes, der Ermächtigungsgrundlage für die Verordnung, bedarf es eines raschen Erlasses der entsprechenden Rechtsverordnung. Erst dann können die zuständigen Stellen die erforderlichen Entscheidungen zum Aus- und Aufbau ihrer Ressourcen in ihren Gremien und Strukturen herbeiführen.

Wichtig ist ebenso, dass man sich bei der weiteren Ausgestaltung des Feststellungsverfahrens am erprobten und bewährten Verfahren in ValiKom Transfer orientiert. Es ist jedoch auch darauf hinzuweisen, dass weitere Regelungen nicht zu komplex und kleinteilig ausgestaltet sein sollten, damit das neue Verfahren möglichst schlank umgesetzt werden kann. Außerdem ist es unbedingt erforderlich, dass bei der Erarbeitung von weiteren rechtlichen Regelungen oder Empfehlungen die DIHK und zuständige Stellen mit einbezogen werden, um Projekterfahrungen, aber auch Hinweise zu Praktikabilität und Umsetzbarkeit einfließen zu lassen.

Da das Feststellungsverfahren nach bundeseinheitlichen Kriterien ablaufen soll, ergibt sich daraus auch der flächendeckende Ansatz. Zur Sicherung der Verfahrensqualität und Verwaltungseffizienz ist es sinnvoll und unbedingt notwendig, eine Konzentration der Verfahren auf spezialisierte IHKs als „Kompetenzzentren“ zu ermöglichen. Dass auch für das neue Feststellungsverfahren der § 71 Absatz 9 BBiG (Aufgabenübertragung) eine mögliche Option für die IHK-Organisation sein kann, sollte bspw. auch in diesem Gesetzentwurf, mindestens in der Begründung aufgeführt werden. In einer entsprechenden Verordnung sollte dies verortet und präzisiert werden. Auch für diesen Prozess der Aufgabenübertragung ist genügend zeitlicher Vorlauf für die zuständigen Stellen erforderlich, bevor das Gesetz in Kraft tritt.

Rechtsfolgen:

§ 30 BBiG-E Fachliche Eignung | § 45 BBiG-E Zulassung in besonderen Fällen |

§ 53b BBiG-E Geprüfter Berufsspezialist/Geprüfte Berufsspezialistin |

§ 53c BBiG-E Bachelor Professional

Es ist vorgesehen, dass Personen, denen als Ergebnis ihres Verfahrens zur Feststellung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit eine vollständige Vergleichbarkeit bescheinigt wurde, mehrere Anschlussperspektiven erhalten.

DIHK-Bewertung:

Die geplanten Rechtsfolgen sind grundsätzlich sinnvoll und sorgen für gute Anschlussmöglichkeiten in der Beruflichen Bildung. Validierungsteilnehmende haben in einem individuellen Feststellungsverfahren gezeigt, dass sie beruflich kompetent und in ihrem Beruf vollständig handlungsfähig sind.

Es ist deshalb sinnvoll, dass sie bei der fachlichen Eignung nach § 30 Absatz 2 Satz 2 BBiG-E als Ausbilderin bzw. Ausbilder den Absolventinnen bzw. Absolventen gleichgestellt werden. (Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung ist davon nicht umfasst.)

Die DIHK befürwortet ebenso den Zugang zur Zulassung zu einer Abschlussprüfung in der Ausbildung (§ 45 Absatz 3 BBiG-E), um an einer regulären Abschlussprüfung teilzunehmen und bei Bestehen einen formalen Ausbildungsabschluss zu erhalten. Es bedarf jedoch einer weiteren Konkretisierung, in welchem Verhältnis das Validierungsverfahren zur Zulassung zur Abschlussprüfung in besonderen Fällen steht und inwieweit eine klarere Abgrenzung beider Verfahren möglich ist.

Gemäß § 53b Absatz 3 Nr. 2 BBiG-E wird neben dem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf ein neuer Regelzugang – die Bescheinigung der vollständigen Vergleichbarkeit der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit mit der für die Ausübung eines Ausbildungsberufes erforderlichen Handlungsfähigkeit – für eine Prüfung in der ersten beruflichen Fortbildungsstufe hinzugefügt. Der gleiche Regelzugang wird auch gemäß § 53c Absatz 3 Nr.2 BBiG-E neben dem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf und dem Abschluss der ersten beruflichen Fortbildungsstufe für eine Prüfung der zweiten beruflichen Fortbildungsstufe aufgenommen. Diese Rechtsfolgen sind konsequent und sinnvoll. Dadurch werden gute Anschlussmöglichkeiten in der Beruflichen Bildung erreicht.

§ 88 BBiG-E Erhebungen

Zum Zweck der Evaluierung, Berufsbildungsberichterstattung und -forschung werden nach § 88 Absatz 1 Satz 1 Nr. 4 BBiG-E Statistikpflichten für das Feststellungsverfahren eingeführt. Für jede Verfahrensteilnahme muss die zuständige Stelle Geschlecht, Geburtsjahr, Vorbildung,

Referenzberuf, Wiederholungsverfahren, Feststellungsergebnis, Dauer und Kosten des Verfahrens erfassen.

DIHK-Bewertung:

Die vorgeschlagenen Kriterien zum Verfahren statistisch zu erfassen, können wichtige Details für die Evaluierung des Verfahrens zehn Jahre nach Inkrafttreten des Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetzes liefern. Daraus lässt sich ggf. Verbesserungspotenzial ableiten. Nicht (mehr) zeitgemäße bzw. nicht praktikable Vorschriften können so auf den Prüfstand gestellt und ggf. abgeschafft werden. Auch wenn laut Gesetzentwurf keine großen Teilnehmendenzahlen erwartet werden, ist es wichtig im Sinne eines schlanken Verfahrens, auch bei der statistischen Erfassung, nicht übermäßig viele Kriterien verpflichtend erfassen zu lassen. Das betrifft insbesondere die Erfassung der Kriterien Vorbildung, Kosten und Dauer der Verfahren. Es ist nicht nachvollziehbar, warum diese Kriterien jährlich und vor allem dauerhaft – also nicht nur zum Zweck der Evaluation – von den zuständigen Stellen erfasst und in einer jährlichen Bundesstatistik aufgeführt werden sollen.

§ 105 BBiG-E Evaluation

Die neuen Regelungen zur Feststellung und Bescheinigung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit am Maßstab eines anerkannten Ausbildungsberufs sollen nach § 105 Absatz 2 BBiG-E vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zehn Jahre nach dem Inkrafttreten wissenschaftlich evaluiert werden.

DIHK-Bewertung:

Die Regelungen des Validierungsverfahrens erst nach zehn Jahren – und nicht bereits nach fünf Jahren, wie die Regelungen zur Prüferdelegation und Mindestvergütung – zu evaluieren, ist aufgrund der vermutlich geringeren Anzahl von Validierungen (im Vergleich zu Aus- und Fortbildungsprüfungen) und der abzusehenden Anlaufphase richtig. Gleichzeitig sollte es aber möglich sein, bei den Regelungen, die sich in der Praxis als nicht praktikabel bzw. schwer umsetzbar erwiesen haben, früher und damit vor Ablauf der zehn Jahre nachzujustieren.

II. Zum Abdruck der Berufsschulnote auf dem IHK-Zeugnis

Die Berufsschulnote soll gemäß **§ 37 Absatz 3 Satz 4 BBiG-E** verbindlich auf dem Abschlusszeugnis der IHK ausgewiesen werden, um die Rolle der Berufsschulen im Rahmen der dualen Berufsausbildung stärker zu betonen.

DIHK-Bewertung:

Die IHK-Organisation spricht sich gegen die verbindliche Ausweisung der Berufsschulnote auf dem Abschlusszeugnis der IHK aus.

Sofern argumentiert wird, dass die am Lernort „berufsbildende Schule“ erbrachten Leistungen auf dem IHK-Zeugnis verankert werden sollen, stellt sich die Frage, warum der andere Lernort „Betrieb“ mit seiner Leistungseinschätzung nicht aufgeführt wird. Das Zeugnis der zuständigen Stelle zeichnet sich bereits jetzt dadurch aus, dass Prüfungsleistungen lernortunabhängig dokumentiert werden, die gemeinsam von Vertretern der Berufsschulen, der Unternehmen und der Gewerkschaften bewertet wurden. Von einer mutmaßlich unterstellten Benachteiligung der Beruflichen Schulen kann also keine Rede sein, weil auch die betriebliche Leistungsbewertung nicht mit aufgeführt wird.

Es sprechen plausible Gründe gegen eine verbindliche Ausweisung, die im Folgenden ausgeführt werden.

Aus Sicht der Unternehmen ist es bereits jetzt so, dass sie – insofern das Berufsschulzeugnis bei Bewerbungen nicht beigelegt wurde – die Berufsschulnote erfragen oder das Berufsschulzeugnis einfordern können. Dies erfolgt nach unseren Informationen äußerst selten. Für Betriebe besonders wichtig ist hingegen das Abschlusszeugnis der zuständigen Stelle zur Bestätigung des Berufsabschlusses. Über die darauf ausgewiesene Abschlussnote der bundeseinheitlichen IHK-Abschlussprüfung erhalten die Betriebe eine objektive, lernortunabhängige Leistungsbeurteilung der ausgebildeten Fachkräfte. Eine regional und lernortabhängig ermittelte Berufsschulnote erfüllt diese Anforderung nicht. Dennoch würden beide Noten auf dem gleichen Zeugnis ausgewiesen werden.

Insofern aktuell der Wunsch nach der Ausweisung der Berufsschulnote auf dem IHK-Abschlusszeugnis besteht, wird dem nachgekommen. Die IHK nun zu verpflichten, auf ihrem Zeugnis eine Leistung auszuweisen, die sie nicht selbst abgenommen hat, birgt in der Praxis nicht hinnehmbare Fallstricke:

- Durch die verschiedenen Prüfungstermine von IHK und Berufsschule entsteht ein zeitlicher Konflikt, wenn es um eine schnellstmögliche Zeugniserstellung geht. Die zuständigen Stellen sind auf die Schulkonferenzen zur Feststellung der Berufsschulnoten angewiesen. Dies führt dazu, dass sich die Bewerbung bei Unternehmen mit dem IHK-Abschlusszeugnis verzögert, was eine Benachteiligung auf dem Fachkräftemarkt bedeuten würde.
- Im Falle eines Widerspruches aufgrund einer falschen Übermittlung der Berufsschulnote kann die IHK diesen Widerspruch nicht eigenständig prüfen und abhelfen. Der Auszubildende wäre zudem gezwungen, zweimal Widerspruch einzulegen: einmal gegenüber der Berufsschule und einmal gegenüber der IHK. Gleichzeitig müsste die IHK in diesen Fällen aufgrund einer fehlerhaften Übermittlung durch die Berufsschule ein neues Zeugnis ausstellen.
- Insbesondere wenn Auszubildende in anderen Bundesländern beschult werden, sind die abweichenden Ferienzeiten der einzelnen Bundesländer problematisch. Die Prüfungen der

IHK sind spätestens mit Beginn der jeweiligen Sommerferien abgeschlossen. Der Beginn der Sommerferien und damit der Beschluss der Berufsschulnoten kann in anderen Bundesländern bis zu sechs Wochen später liegen.

- In Baden-Württemberg gibt es die Besonderheit, dass sich die Punkte-Noten-Skalen der Schulen unterscheiden. Das Auseinanderfallen der Notenskalen ist bereits jetzt für manche Auszubildende verwirrend, und würde nur zu noch mehr Unverständnis führen, wenn die Noten parallel auf einem Zeugnis ausgewiesen werden würden.
- Unklar ist, wie eine rechtssichere, datenschutzkonforme und korrekte Datenübermittlung seitens der Berufsschulen erfolgen soll. Durch die zwangsweise Aufnahme der Berufsschulnote verzögert sich die Übersendung des Zeugnisses durch die IHK ggf. um Wochen. Die Erfahrungen zeigen, dass eine zügige Notenübermittlung eher die Ausnahme ist, da die Berufsschulen und die IHKs eine unterschiedliche IT-Ausstattung und kaum funktionierende Schnittstellen haben.

Schon eine Verzögerung des Zeugnisses um wenige Tage kann in Bewerbungsverfahren nach Abschluss der Ausbildung einen erheblichen, nicht gerechtfertigten Nachteil für die Zeugnisempfänger – also die angehenden Fachkräfte – bedeuten.

Es wird kritisch gesehen, dass die Letzt-Verantwortlichkeit ausschließlich auf die IHKs übertragen wird, weil sie mit Siegel und Unterschrift als Aussteller beim Adressaten für die Richtigkeit des Inhalts des Prüfungszeugnisses bürgen.

Fraglich ist auch der Mehrwert einer Berufsschulnote auf dem IHK-Zeugnis, wenn unklar ist, wie die Berufsschulnote bundesweit einheitlich gebildet werden soll. Sofern diese Frage den Ländern überlassen werden soll, verursacht das einen Flickenteppich an landesrechtlichen Vorgaben und stellt die Aussagekraft der Berufsschulnote auf dem IHK-Zeugnis in Frage. Nicht zuletzt widerspricht es auch dem System der bundeseinheitlichen IHK-Abschlussprüfung.

Zum Teil besteht die Sorge, dass eine solche Regelung das Interesse von sonstigen Berufsbildungseinrichtungen im Sinne des § 2 Absatz 1 Nr. 3 BBiG auf sich ziehen könnte, auch deren Noten in das IHK-Zeugnis aufzunehmen. Denn nach § 43 Absatz 2 BBiG ist ferner zur Abschlussprüfung zuzulassen, wer in einer berufsbildenden oder einer sonstigen Bildungseinrichtung ausgebildet worden ist, wenn dieser Bildungsgang der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht. Es mehren sich bereits Fälle, bei denen Ausbildungsverhältnisse unter Verweis auf § 26 BBiG in sog. „Qualifizierungsverträge“ umbenannt werden, um Auszubildenden den Schutz des BBiG und der Berufsschulpflicht zu entziehen, um so den staatlich, qualitativ gesicherten Berufsschulunterricht durch kaum nachprüfbareren Unterricht beim Bildungsträger zu ersetzen.

Zuletzt enthält das Grundgesetz nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ein Verbot der Mischverwaltung im Verhältnis von Bundes- und Landesverwaltung. Danach sind die Verwaltungszuständigkeiten von Bund und Ländern grundsätzlich getrennt und können selbst mit Zustimmung der Beteiligten nur in den vom Grundgesetz vorgesehenen Fällen

zusammengeführt werden. Eine Vermischung von Bundes- und Landesverwaltung muss daher unbedingt vermieden werden.

Die Dachverbände der Kammerorganisationen verständigten sich zu Beginn des Jahres mit Vertreterinnen und Vertretern der Kultusministerkonferenz darüber, gemeinsam das Antragsrecht nach § 37 Absatz 3 BBiG bekannter zu machen und die Übermittlungsprozesse zwischen den Berufsschulen und den Kammern zu optimieren, denn diese sind bislang vielerorts nicht zufriedenstellend ausgestaltet und führen oft zu einer Verzögerung bei der Zeugnisausstellung. Die nun im BVaDiG überraschend durch den Bund aufgenommene Regelung durchkreuzt den auf Länderebene aufgenommenen konstruktiven Abstimmungsprozess zwischen Kammern und Berufsschulen.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass es den ehrenamtlichen Prüferinnen und Prüfern nur schwer vermittelbar sein wird, warum sie ein nicht von ihnen getroffenes Bewertungsurteil auf dem Zeugnis ausweisen müssen. Vergleichbares wird an keiner anderen Stelle im Bildungssystem verlangt.

Sofern die Vorschrift nicht gestrichen wird, sollte zumindest geregelt werden, dass eine fristgerechte und elektronische Übermittlung der Berufsschulnote an die zuständigen Stellen landesrechtlich geregelt sein muss. Zudem sollte es für die Kammern möglich sein, das IHK-Zeugnis auch ohne Abdruck der Berufsschulnote auszustellen, wenn die Übermittlung nicht fristgerecht erfolgt.

III. Zur Digitalisierung

Eine effektive Digitalisierung von Verfahren und Dokumenten in der beruflichen Bildung könnte die Betriebe und die IHKs erheblich entlasten. Schriftformerfordernisse sind aus Sicht der Unternehmen eines der Haupthemmnisse für Verwaltungsdigitalisierung. Deshalb sollten diese im Unternehmenskontext umfassend abgebaut bzw. ersetzt werden.

Mit der gesetzlichen Verankerung des digitalen mobilen Ausbildens wird Rechtssicherheit für Betriebe, Auszubildende und die zuständigen Stellen geschaffen. Während der Corona-Pandemie haben Betriebe und Auszubildende bereits große Ausbildungsabschnitte notgedrungen mobil absolviert. Die Erfahrungen sind nach ersten Einschätzungen positiv: Mobiles Lernen in der Ausbildung hat sich als pädagogisches, methodisches und didaktisches Element bewährt und die Auszubildenden konnten erfolgreich ausgebildet werden. Unternehmen haben daher bereits 2020 den Wunsch geäußert, diese neue Form der Ausbildung auch künftig als ergänzenden und optionalen Baustein in eine Berufsausbildung zu integrieren.

Die DIHK befürwortet Maßnahmen, die eine Entlastung des Prüferehnamtes zum Ziel haben. Deshalb wird die Aufnahme einer klarstellenden Regelung zur virtuellen Teilnahme von Prüfenden bei der Abnahme und Bewertung von Prüfungsleistungen grundsätzlich befürwortet. Jedoch sind die Voraussetzungen des Einsatzes von Videokonferenztechnik zu rigide und in

dieser Form nur schwer durch die zuständigen Stellen umsetzbar. Aufgrund dessen führt die Aufnahme dieser Regelung zu keiner spürbaren Entlastung und Stärkung des Ehrenamtes.

Der Referentenentwurf enthält verschiedene Änderungen und neue Regelungen, die unter den Begriff der „Digitalisierung“ gefasst werden können. Als DIHK befürworten wir Vorhaben zur Digitalisierung ausdrücklich. Dabei sollten jedoch keine neuen Hürden oder mehr Bürokratie sowohl für die Unternehmen als auch die IHKs entstehen.

1. Konsequente Ermöglichung digitaler Dokumente und Verfahren in der beruflichen Bildung

Die DIHK befürwortet ausdrücklich das Vorhaben, konsequent digitale Dokumente und Verfahren in der beruflichen Bildung zu ermöglichen. Das Ziel sollten medienbruchfreie digitale Prozesse sein.

a. Der digitale Ausbildungsvertrag, § 11 BBiG-E, § 13 BBiG-E, § 26 BBiG-E, § 36 BBiG-E und § 101 BBiG-E

Um einen zeitgemäßen, vollständig medienbruchfreien digitalen Prozess zu ermöglichen, wird der in § 11 Absatz 1 BBiG verankerte Ausschluss der elektronischen Form beim Ausbildungsvertrag aufgehoben. Zudem wird die Abfassung der wesentlichen Inhalte des Ausbildungsverhältnisses in Textform ermöglicht.

Darüber hinaus soll gemäß § 11 Absatz 2 BBiG-E bei elektronischer Abfassung des Vertragstextes der Empfang an Auszubildende und deren gesetzliche Vertreter und Vertreterinnen zu dokumentieren (Empfangsnachweis) sein. Dabei werden zwar keine besonderen Anforderungen an Inhalt und Form gestellt. Mindestanforderung ist jedoch, dass sich aus dem Empfangsnachweis zweifelsfrei ergibt, auf welches übermittelte Dokument er sich bezieht. Auszubildende werden entsprechend der Neuregelung zudem in § 13 Satz 2 Nr. 8 BBiG-E verpflichtet, den Empfang des Vertragstextes zu bestätigen. Der Vertragstext und der Empfangsnachweis sind von den ausbildenden Unternehmen für die Dauer von drei Jahren nach Ablauf des Jahres, in dem das Ausbildungsverhältnis beendet wurde, aufzubewahren.

Bei der Anpassung des § 13 Satz 2 Nr. 8 BBiG-E handelt es sich um eine Anpassung an die Änderungen in § 11 BBiG, indem die Pflicht der ausbildenden Unternehmen zum Aufbewahren eines Empfangsnachweises aus § 11 Absatz 2 BBiG-E bei den Pflichten der Auszubildenden gespiegelt wird.

Die Änderung in § 36 Absatz 1 Satz 2 HS 2 BBiG-E ist eine regelungstechnische Folgeanpassung. Der Begriff der „Niederschrift“ wird durch den Begriff des „Vertragstextes“ ersetzt. Ferner muss danach künftig sowohl eine Kopie des Vertragstextes als auch eine solche des Empfangsnachweises mit dem Antrag eingereicht werden.

DIHK-Bewertung

Die Änderungen im § 11 Absatz 1 BBiG-E sind grundsätzlich positiv zu bewerten.

Die künftige Textform des Ausbildungsvertrages ist zu befürworten und bietet der zuständigen Stelle die Möglichkeit, den Ausbildungsvertrag digital zu erfassen. Die Aufhebung des Ausschlusses der elektronischen Form ist ein wichtiger Schritt für einen ganzheitlichen Digitalisierungsprozess.

Dabei dürfen jedoch keine zu hohen Anforderungen gestellt werden, um die praktische Anwendbarkeit für Unternehmen und Auszubildende nicht einzuschränken. Daher wird § 11 Absatz 2 BBiG-E kritisch gesehen. Denn dieser verpflichtet die ausbildenden Unternehmen, den Empfang des elektronisch abgefassten Vertragstextes nachzuweisen und sowohl den Vertragstext als auch den Empfangsnachweis drei Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem das Ausbildungsverhältnis beendet wurde, aufzubewahren.

Dies schafft mehr Bürokratie, als dass die Änderung den Unternehmen hilft. Dass dies auch für Vertragsänderungen gelten soll, wird als absolut praxisfern angesehen. Hier wird den Unternehmen unnötige Bürokratie übergestülpt.

Die Nachweispflicht für Unternehmen, dass der Auszubildende den Vertragstext erhalten hat, wird von den IHKs auch deshalb kritisch gesehen, weil die IHKs beiden Vertragsparteien eine Eintragungsbestätigung zukommen lässt. Es erschließt sich nicht, worin das Risiko besteht, das ein Erfordernis einer Empfangsbestätigung rechtfertigt. Selbst wenn dieser Nachweis elektronisch ablaufen kann, schafft er unnötige Bürokratie. Hinzu kommt, dass der Nachweis des Empfangs ein Mitwirken des Empfängers, also des Auszubildenden, voraussetzt. Solange der Auszubildende seiner Mitwirkungspflicht nicht nachkommt und den Empfangsnachweis nicht an den ausbildenden Betrieb zurücksendet, kann der Betrieb seiner Pflicht aus § 36 Absatz 1 Satz 1 BBiG, den Ausbildungsvertrag unverzüglich nach Abschluss der IHK zur Eintragung vorzulegen, nicht nachkommen. Es ist auch unklar, welche Auswirkungen das auf den Ausbildungsvertrag hat und ob der Empfangsnachweis für die Wirksamkeit des Vertragsschlusses erforderlich ist.

Für die Unternehmen muss daher die Nachweispflicht des Zugangs des elektronischen Ausbildungsvertrages einfach gehalten werden. Die Regelungen zum Empfangsnachweis sind zu streichen. Deshalb wird auch die regelungstechnische Folgeanpassung in § 36 BBiG-E kritisch gesehen. Die Einreichung des Empfangsnachweises bei der IHK ist ein zusätzlicher bürokratischer Aufwand für die Unternehmen.

Als Alternative zum Empfangsnachweis wird die Eintragungsbestätigung des Berufsausbildungsvertrages vorgeschlagen, die die IHK den Ausbildenden und den Auszubildenden sowieso zusendet. Denn die zuständige Stelle trägt den Berufsausbildungsvertrag nach § 35 Absatz 1 Nr. 1 BBiG nur ein, wenn dieser dem Berufsbildungsgesetz und der

Ausbildungsordnung entspricht. Der Ausbildungsvertrag könnte elektronisch in Textform abgeschlossen werden und anschließend der IHK zur Eintragung vorgelegt werden. Diese prüft ihn und schickt sodann an beide Vertragsparteien eine Eintragungsbestätigung. Diese Alternative wäre unbürokratischer für Unternehmen, einfacher und fälschungssicherer.

Wichtig ist außerdem, dass der bisherige § 11 Absatz 2 BBiG nicht gestrichen wird. Im Fall eines schriftlichen Vertragstextes erscheint es sinnvoll, weiterhin eine Unterzeichnung durch die Vertragspartner und ggf. durch gesetzliche Vertreter zu verlangen und keinen – in diesem Fall bürokratisch und nicht gebotenen – Empfangsnachweis zu fordern.

Der Grund für eine Ordnungswidrigkeit gem. § 101 Absatz Satz 1 Nr. 3 BBiG-E, wonach ordnungswidrig handelt, wer den Vertragstext oder den Empfangsnachweis nicht mindestens drei Jahre [...] aufbewahrt, ist nicht nachvollziehbar. Schutzwürdig ist weder der Auszubildende, der den Vertragstext selbst erhalten hat, noch die zuständige Stelle. Hier werden die Betriebe bußgeldbewährt zur Aufbewahrung von Vertragstexten und Empfangsnachweisen verpflichtet, was wieder nur zu mehr Bürokratie führt.

Zuletzt möchte die IHK-Organisation darauf hinweisen, dass mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz zunehmend Menschen aus dem Ausland auch zur Aufnahme einer Ausbildung nach Deutschland reisen und Berufsausbildungsverträge für eine Einreise nach Deutschland benötigt werden. Ob die zuständigen Behörden eine Einreise auf der Grundlage eines elektronisch abgefassten Vertrages genehmigen werden, muss geklärt werden.

b. Der digitale Ausbildungsnachweis, § 43 Absatz 1 Nr. 2 BBiG-E

Weiterhin soll neben dem schon heute möglichen schriftlichen oder elektronischen Führen des Ausbildungsnachweises durch die Auszubildenden zukünftig auch dessen Vorlage für die Zulassung zur Abschlussprüfung bei der zuständigen Stelle gemäß § 43 Absatz 1 Nr. 2 BBiG-E medienbruchfrei digital erfolgen. Neu ist, dass der Ausbildungsnachweis über den Ausbilder oder die Ausbilderin bei der zuständigen Stelle vorgelegt werden muss.

DIHK-Bewertung

Das Vorhaben, nun auch die Vorlage des Ausbildungsnachweises bei der zuständigen Stelle digital zu ermöglichen, fördert den medienbruchfreien Prozess und ist äußerst positiv zu bewerten.

Die Möglichkeit, den Ausbildungsnachweis auch elektronisch zu führen, wird seit der Einführung 2017 von Auszubildenden und Unternehmen genutzt. Hinderlich für einen medienbruchfreien Prozess war die im Jahre 2020 eingeführte neue Regelung des § 43 Absatz 1 Nr. 2 BBiG. Danach muss bislang bei der Zulassung zur Abschlussprüfung

ein unterzeichneter Ausbildungsnachweis bei der zuständigen Stelle vorgelegt werden. Dies führte in der Praxis dazu, dass ein elektronisch geführter Ausbildungsnachweis ausgedruckt und vom Ausbilder bzw. Ausbilderin unterzeichnet werden musste.

Den Ausbildungsnachweis nun auch elektronisch bei der zuständigen Stelle vorlegen zu können, wird daher befürwortet.

Dass der Ausbildungsnachweis allerdings künftig über den Ausbilder bzw. die Ausbilderin vorgelegt werden muss, wird kritisch gesehen. Das Recht, einen Antrag auf Zulassung zur Abschlussprüfung zu stellen, liegt grundsätzlich bei den Auszubildenden. In der Praxis – und so auch in der BIBB-Hauptausschuss-Empfehlung Nr. 115 – ist der Prozess allerdings derart gestaltet, dass das ausbildende Unternehmen den Auszubildenden zur Prüfung anmeldet. Dies sollte beibehalten werden, sodass in § 43 Absatz 1 Nr. 2 BBiG-E „über die Ausbilder oder die Ausbilderin“ durch „über den Auszubildenden“ ersetzt werden sollte.

c. Abschaffung der Formerfordernisse in weiteren Verfahren nach BBiG

Darüber hinaus werden Schriftformerfordernisse bei Anzeige- und Mitteilungspflichten in weiteren Verfahren nach dem BBiG abgeschafft.

Zu § 22 BBiG-E

Es handelt sich bei dieser Änderung um eine Klarstellung, wonach die elektronische Form der Kündigung ausgeschlossen ist. § 22 BBiG-E wird an die bereits über den Globalverweis in § 10 Absatz 2 BBiG geltende Vorgabe des § 623 BGB angepasst. 2001 wurde aufgrund der Änderungen in § 126 Absatz 3 BGB der Ausschluss der elektronischen Form in § 623 BGB als Halbsatz 2 eingefügt.

DIHK-Bewertung

Der Ausschluss der elektronischen Form der Kündigung wird befürwortet.

Zu § 37 Absatz 2 Satz 3 BBiG-E

Das BBiG sieht bislang bei der Mitteilung des Prüfungsergebnisses des ersten Teils einer gestreckten Abschlussprüfung durch die zuständige Stelle noch das Einhalten der Schriftform vor. Durch das Einfügen der Formulierung „schriftlich oder elektronisch“ soll künftig an Stelle einer ausschließlich schriftlichen auch eine elektronische Mitteilung des Ergebnisses der Prüfungsleistungen ermöglicht werden.

DIHK-Bewertung

Diese Regelung ist ausdrücklich zu befürworten.

Zu § 62 BBiG-E

Das Berufsbildungsgesetz sieht bislang bei der Anzeige der Durchführung einer Umschulungsmaßnahme noch das Einhalten der Schriftform vor. Durch das Einfügen der Formulierung „schriftlich oder elektronisch“ soll künftig an Stelle einer ausschließlich schriftlichen, auch eine elektronische Anzeige der Durchführung einer Umschulungsmaßnahme ermöglicht werden. Zur Herstellung sprachlicher Kohärenz mit den Änderungen in § 11 BBiG-E und zum Abbau von Digitalisierungshemmnissen entfällt der Begriff der Vertragsniederschrift. Künftig ist eine Kopie des (formfreien) Umschulungsvertrages sowie des Empfangsnachweises beizufügen.

DIHK-Bewertung

Die Durchführung einer Umschulungsmaßnahme künftig auch elektronisch anzeigen zu können, wird befürwortet. So können auch im Bereich Umschulung medienbruchfreie Prozesse etabliert werden.

Dass zur Herstellung sprachlicher Kohärenz mit den Änderungen in § 11 BBiG-E und zum Abbau von Digitalisierungshemmnissen die Wörter „Ausfertigung der Vertragsniederschrift“ entfällt, und durch „Kopie des Umschulungsvertrages und des Empfangsnachweises“ ersetzt wird, wird abgelehnt. In den Regelungen zur Umschulung (§§ 58 – 63 BBiG) gibt es gerade keinen Verweis auf den § 11 BBiG oder den § 36 BBiG. Die geplanten Änderungen zur elektronischen Abfassung des Vertragstextes und die damit einhergehenden geplanten Vorschriften bzgl. der Empfangsnachweise sind daher nicht auf den Abschluss von Umschulungsverträgen übertragbar. Hinsichtlich des Empfangsnachweises wird im Übrigen auf die Ausführungen zu § 36 BBiG-E (S. 18ff.) verwiesen.

Zu § 70 BBiG

Das BBiG sieht bislang bei der Anzeige der Durchführung einer Maßnahme der Berufsausbildungsvorbereitung bei der zuständigen Stelle noch das Einhalten der Schriftform vor. Durch das Einfügen der Formulierung „schriftlich oder elektronisch“ soll künftig an Stelle einer ausschließlich schriftlichen auch eine elektronische Anzeige der Durchführung einer Maßnahme der Berufsausbildungsvorbereitung ermöglicht.

DIHK-Bewertung

Die Anzeigepflichten von Betrieben gegenüber der zuständigen Stelle auch auf elektronischem Weg, also grundsätzlich auch als E-Mail, zu ermöglichen, ist ein wichtiger Schritt hin zu medienbruchfreien Prozessen und wird daher befürwortet.

2. Digitales mobiles Ausbilden, §§ 28 BBiG-E und § 14 BBiG-E

Im § 28 Absatz 2 BBiG wird die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen auch digital mobil auszubilden, verankert.

Zudem erfolgt eine Ergänzung in § 14 BBiG, die die von den Ausbildenden kostenlos zur Verfügung zu stellenden Ausbildungsmittel im Hinblick auf das nun nach § 28 BBiG-E ermöglichte digitale mobile Ausbilden präzisiert. Hierfür zusätzlich erforderliche Hard- und Software ist für die Auszubildenden dem Sinn und Zweck dieser Ausbildungsform entsprechend auch außerhalb der Ausbildungsstätte zur Verfügung zu stellen.

DIHK-Bewertung

Die gesetzliche Verankerung der Möglichkeit, die betriebliche Ausbildung unter Berücksichtigung der geltenden Regelungen des BBiG auch mobil – d. h. lernortunabhängig – und digital durchzuführen, wird befürwortet.

Mit der gesetzlichen Verankerung des digitalen mobilen Ausbildens wird nun endgültig Rechtssicherheit für Unternehmen, Auszubildende und die zuständigen Stellen geschaffen. Während der Corona-Pandemie haben Unternehmen und Auszubildende bereits große Ausbildungsabschnitte notgedrungen mobil absolviert. Die Erfahrungen sind nach ersten Einschätzungen positiv: Mobiles Lernen in der Ausbildung hat sich als pädagogisches, methodisches und didaktisches Element bewährt und die Auszubildenden konnten erfolgreich ausgebildet werden. Unternehmen haben daher bereits 2020 den Wunsch geäußert, diese neue Form der Ausbildung auch künftig als ergänzenden und optionalen Baustein in eine Berufsausbildung zu integrieren. Die IHK-Organisation hat diesen Wunsch aufgenommen und in einem 2021 veröffentlichten Impulspapier Wege, Leitlinien und Empfehlungen aufgezeigt, wie mobiles Ausbilden auch nach der Pandemie möglich sein kann.

Der mögliche Umfang des digitalen mobilen Ausbildens wird bei den Unternehmen unterschiedlich bewertet. Manche Unternehmen wünschen sich, weitgehend oder sogar zu 100% digital ausbilden zu können. Andere wiederum sehen das digitale mobile Ausbilden als Option an und möchten überwiegend in Präsenz im Unternehmen ausbilden. Aus diesem Grund könnte die Formulierung im § 28 Absatz 2 BBiG-E „Eine unmittelbare Vermittlung der Ausbildungsinhalte ist in angemessenem Umfang auch ohne gleichzeitige Anwesenheit der Auszubildenden und ihrer Ausbilder oder Ausbilderinnen (digitales mobiles Ausbilden) möglich, wenn [...]“ in der Praxis zu Streitigkeiten führen. Es bleibt offen, wer entscheidet, wann der Umfang angemessen ist.

Auch die Formulierung „ohne gleichzeitige Anwesenheit“ ist missverständlich, denn auch beim digitalen mobilen Ausbilden sind Ausbilder bzw. Ausbilderinnen und Auszubildende „gleichzeitig anwesend“, nur eben im digitalen Raum. Für diese Auslegung spricht auch der § 28 Absatz 2 Nr. 3 BBiG-E, wonach der Ausbilder oder die Ausbilderin gerade „jederzeit zu den betriebsüblichen Ausbildungszeiten für Auszubildende erreichbar“ sein soll. Dies setzt eine „gleichzeitige Anwesenheit“ im virtuellen Raum voraus.

Als Lösung wird daher vorgeschlagen, den 1. Halbsatz „Eine unmittelbare Vermittlung der Ausbildungsinhalte ist in angemessenem Umfang auch ohne gleichzeitige Anwesenheit

der Auszubildenden und ihrer Ausbilder oder Ausbilderinnen“ zu streichen und lediglich zu schreiben: „Digitales mobiles Ausbilden ist möglich, wenn [...]“.

Da gemäß § 60 Satz 2 BBiG die §§ 27 bis 33 BBiG entsprechend gelten, wäre mit der jetzigen Änderung das digitale mobile Ausbilden auch im Rahmen der Umschulung möglich. Es wird deshalb vorgeschlagen, in § 60 BBiG eine entsprechende Klarstellung aufzunehmen, dass der Verweis nicht für das digitale mobile Ausbilden greifen soll.

3. Eröffnung einer virtuellen Prüfungsteilnahme für Prüfende als Option, § 42a BBiG-E

Gemäß § 42a BBiG-E kann die zuständige Stelle bestimmen, dass bei der Abnahme und Bewertung von Prüfungsleistungen, Prüfende unter Einsatz von Videotechnik unter bestimmten Voraussetzungen teilnehmen.

DIHK-Bewertung

Die Vorteile der Digitalisierung zur Stärkung des Ehrenamtes zu nutzen, ist vielversprechend. Eine virtuelle Teilnahme der Prüfenden bei der Abnahme und Bewertung von Prüfungsleistungen – nicht nur im Ausnahmefall – zu ermöglichen, ist hier ein Schritt in die richtige Richtung und wird grundsätzlich befürwortet. Jedoch schränkt die Aufnahme der einzelnen Voraussetzungen die Möglichkeit der virtuellen Teilnahme von Prüfenden unnötig ein.

Gemäß § 42a Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 BBiG-E sind die Prüflinge mit der Ladung zur Prüfung über diese Form der Durchführung zu informieren. In der Realität kommt es jedoch immer wieder vor, dass Prüfende am Prüfungstag erkranken oder aus betrieblichen Gründen kurzfristig verhindert sind. Aufgrund der Kurzfristigkeit kann der Prüfling hierüber nicht bereits mit der Ladung zur Prüfung informiert werden. Auch in solchen Fällen sollte eine kurzfristige virtuelle Zuschaltung eines Stellvertreters oder einer Stellvertreterin möglich sein. Mit hin sollte eine kurzfristige Information des Prüflings vor der Prüfung über die virtuelle Teilnahme von Prüfenden ausreichen.

Darüber hinaus ist es nicht notwendig, dass sich nach § 42a Absatz 1 Satz 1 Nr. 4 BBiG-E ein Prüfender am gleichen Ort wie die Prüflinge befinden muss. Die physische Anwesenheit eines Prüfenden wäre eine unnötige Mehrbelastung für die ehrenamtlichen Prüfenden. Die Anwesenheit einer Aufsicht würde hier genügen.

Ebenso problematisch wird die Barrierefreiheit der zu nutzenden Videokonferenztechnik nach § 42a Absatz 1 Satz 1 Nr. 5 BBiG-E gesehen. Derzeit gibt es so gut wie keine Videokonferenztechnik, die durchgängig die Barrierefreiheit sichert. Fraglich ist, welchen Schutzzweck diese Regelung verfolgt. Bei Prüflingen mit Behinderungen greifen die speziellen Regelungen zum Nachteilsausgleich. Soll die Regelung den Prüfenden einen barrierefreien Zugang ermöglichen, so ist festzuhalten, dass es sich bei der Abnahme einer Prüfungsleistung um keine Teilhabe handelt und dass die Prüfungsbedingungen sich nicht an die Prüfenden anpassen müssen. Die Prüfenden haben insbesondere keinen Rechtsanspruch darauf,

an einer bestimmten Prüfung teilzunehmen. Darüber hinaus sollte es möglich sein, dass die zuständige Stelle oder eine von der zuständigen Stelle beauftragte Person die zu nutzende Videokonferenztechnik festlegt und deren Funktionsfähigkeit sicherstellt.

Im Hinblick auf § 42a Absatz 1 Satz 1 Nr. 6 BBiG-E sollten ergänzend die Wörter „sofern nötig“ aufgenommen werden. Der Prüfling befindet sich unter Aufsicht in der Regel in der IHK und kommt teilweise gar nicht mit der Technik in Berührung, da die Technik bereits von IHK-Mitarbeitenden oder Prüfenden voreingestellt wurde.

Die Regelung des § 42a BBiG-E gilt derzeit für Aus- und Fortbildungsprüfungen. Auch im Rahmen des neu eingefügten Validierungsverfahrens (§ 1 Absatz 6 BBiG-E) sollte eine virtuelle Teilnahme des Feststellungstandems an mündlichen und praktischen Feststellungsleistungen möglich sein.

IV. Zu den weiteren Anpassungen und Klarstellungen

Der Referentenentwurf sieht weitere Anpassungen und Klarstellungen im Berufsbildungsgesetz vor. Auf diese wird im Einzelnen kurz eingegangen.

1. Gemeinsame Berufe mehrerer Zuständigkeitsbereiche, § 4 BBiG und § 75a BBiG

Durch eine weitere Verordnungsermächtigung in § 4 Absatz 2 BBiG-E wird neu die Möglichkeit geregelt, für mehrere der in den §§ 71 bis 75 genannten Berufsbereiche (z. B. nichthandwerkliche Gewerbeberufe und öffentlicher Dienst) gemeinsam Ausbildungsberufe zu verordnen.

Der neue § 75a BBiG-E sieht zur Erhöhung der Transparenz und der Rechtssicherheit in Absatz 1 Satz 1 vor, dass eine gemeinsame zuständige Stelle in den Fällen gemeinsamer Ausbildungsberufe mehrerer Berufsbereiche unmittelbar in den Rechtsverordnungen festgelegt werden kann. § 75a Absatz 2 BBiG-E behandelt die Übertragung der Regelungen auf den Fortbildungs- und Umschulungsbereich bei gemeinsamen Berufen mehrerer Berufsbereiche. Fehlt es an einem solchen, was im Fortbildungsbereich stets der Fall ist, haben die Fortzubildenden bzw. Umzuschulenden die Wahl unter den nach ihrem Angebot an Fortbildungs- und Umschulungsprüfungen in Betracht kommenden zuständigen Stellen.

DIHK-Bewertung

Die Änderungen in § 4 Absatz 2 BBiG-E werden befürwortet.

Die Möglichkeit, in Aus- und Fortbildung sowie Umschulung gemeinsame Berufe mehrerer Zuständigkeitsbereiche (z. B. Industrie und Handel, Öffentlicher Dienst) zu regeln, würde jüngste Rechtsunsicherheit und Diskussionen vermeiden.

Der neu eingeführte § 75a Absatz 2 BBiG-E ist sprachlich unverständlich und wird auch mit Hinzuziehen der Gesetzesbegründung nicht verständlicher.

2. Stufenausbildung, § 5 BBiG

Die in § 5 Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 BBiG verankerte Möglichkeit der Ausbildung eines Berufes in mehreren Stufen, wird gestrichen, um unnötige Regelungsdichte und Bürokratie abzubauen.

DIHK-Bewertung

Die seit 2005 in § 5 Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 BBiG verortete Möglichkeit der Ausbildung eines Berufes in mehreren Stufen mangels Attraktivität gegenüber der Verzahnung von selbstständigen, aufeinander aufbauenden Berufen zu streichen, befürwortet die überwiegende Mehrheit der IHKs, auch wenn vereinzelt positive Erfahrungen mit der Stufenausbildung gemacht wurden, dort, wo sie noch existiert.

3. Teilzeitberufsausbildung, § 7a BBiG-E und § 8 BBiG-E

Bei der Anpassung des § 7a BBiG-E handelt es um eine Anpassung an die Ergänzungen in § 8 Absatz 1 BBiG-E. Damit soll zum Ausdruck gebracht werden, dass im Rahmen der Teilzeitberufsausbildung, ungeachtet der automatischen Verlängerung der Ausbildungsdauer, die Möglichkeit einer Verkürzung oder einer Verlängerung der Ausbildungsdauer nach § 8 Absatz 1 und Absatz 2 BBiG besteht.

Die Ergänzungen in § 8 Absatz 1 Satz 2 BBiG-E beziehen sich auf die Verkürzung der Ausbildungsdauer für den besonderen Fall der Teilzeitberufsausbildung nach § 7a BBiG.

DIHK-Bewertung

Die Ergänzungen in § 8 Absatz 1 BBiG-E sind unklar, missverständlich formuliert und könnten in der Praxis zu Schwierigkeiten führen. Sie sind daher zu streichen.

Nach dem Entwurf hat die IHK beim Zusammentreffen einer Teilzeitberufsausbildung und einem gemeinsamen Antrag auf Verkürzung der Ausbildungsdauer, diese entsprechend zu kürzen, es sei denn, der IHK liegen konkrete Anhaltspunkte dafür vor, dass das Ausbildungsziel nicht in der gekürzten Dauer erreicht werden kann.

Gemeint ist damit wohl, dass bei Vereinbarung einer Teilzeitberufsausbildung grundsätzlich gelten soll, dass diese in der Regelausbildungsdauer durchgeführt werden kann. Die Berechnungsmethode des § 7a Absatz 2 BBiG soll demnach nur noch dann zur Anwendung kommen, wenn „konkrete Anhaltspunkte“ vorliegen, die eine entsprechende Verlängerung nach § 7a Absatz 2 BBiG rechtfertigen sollte. Nach dem Entwurf soll also eine Verkürzung auf die Regelausbildungsdauer (z.B. 3 Jahre) trotz Antrags auf Teilzeitberufsausbildung in der Regel befürwortet werden („es sei denn...“). Damit wird eine Ermessensreduzierung der zuständigen Stelle mit einer Umkehr der Darlegungslast geregelt. Unklar ist, woher die zuständige Stelle die „konkreten Anhaltspunkte“ erhalten soll. Sollte die IHK im Einzelfall

Anhaltspunkte zur Verlängerung erlangen, sind Konflikte mit Antragstellenden hochwahrscheinlich.

Die pauschale Privilegierung von Teilzeitauszubildenden bei der Verkürzung der Ausbildungsdauer stellt eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung gegenüber anderen Auszubildenden dar. Die bestehenden Regelungen zur Teilzeitberufsausbildung im BBiG werden überwiegend für angemessen gehalten, um auf junge Menschen, die aus persönlichen Gründen keine Vollzeitausbildung machen können, zuzugehen und ihnen den Weg in eine erfolgreiche Berufsausbildung zu öffnen.

In der Praxis nehmen die IHKs die BIBB-Hauptausschuss-Empfehlungen Nr. 129 und Nr. 174 zur Hand. Diese Praxis sollte beibehalten werden.

4. Freistellung und Anrechnung, § 15 BBiG-E

§ 15 Absatz 2 Nr. 1 BBiG-E wird um die Anrechnung notwendiger Wegezeiten ergänzt. Zugleich wird eine entsprechende Ergänzung für die Anrechnung der Zeit der Teilnahme an Prüfungen sowie Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte im Sinne des § 15 Absatz 2 Nr. 4 BBiG vorgenommen.

DIHK-Bewertung

Die Klarstellung in § 15 Absatz 2 Nr. 1 BBiG-E ist differenziert zu betrachten.

Der Begründung des BMBF, dass nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den Zeiten der Teilnahme am Berufsschulunterricht neben den Zeiten des notwendigen Verbleibs an der Berufsschule während der unterrichtsfreien Zeit auch die notwendigen Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb gehören, wird nicht gefolgt. Als das Bundesarbeitsgericht diese Entscheidung getroffen hat, gab es den § 15 BBiG in der heutigen Fassung nicht. Damals gab es keine Vorschriften zur Anrechnung der Berufsschulzeiten im BBiG, sondern nur im Jugendarbeitsschutzgesetz. Diese Regelung im Jugendarbeitsschutzgesetz hat das Bundesarbeitsgericht dann in zur Urteilsfindung herangezogen. Mit der BBiG-Novelle 2020 hat sich der Gesetzgeber sodann entschieden, eine Regelung im BBiG zu verankern. Diese Regelung ist eindeutig: Anzurechnen ist nach § 15 Absatz 2 Nr. 1 BBiG die Berufsschulunterrichtszeit einschließlich der Pausen.

Obwohl diese Regelung im BBiG eindeutig ist, rechnen bereits jetzt Unternehmen die Wegezeit zwischen Berufsschule und Unternehmen auf die Ausbildungszeit an.

Allerdings ist es für Unternehmen gerade in ländlichen Regionen schwierig, einer pauschalen Anrechnung der Wegezeiten zwischen Berufsschule und Betrieb zuzustimmen. Denn dort legen Auszubildende z.T. lange Strecken zwischen Berufsschule und Betrieb zurück.

Die Wegezeiten sind für die Unternehmen nicht kalkulierbar, sodass die Anrechnung der

Wegezeiten erheblich zu Lasten des betrieblichen Anteils der Berufsausbildung gekürzt wird.

Die Ergänzung in § 15 Absatz 2 Nr. 4 BBiG-E für die Anrechnung der Zeit der Teilnahme an Prüfungen sowie an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, sind daher überhaupt nicht nachvollziehbar. Selbst die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bezieht sich nur auf die Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb und nicht auf die Wegezeiten bei Prüfungen oder Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte.

Sollte die Ergänzung im § 15 Absatz 2 Nr. 4 BBiG dennoch bleiben, so wird z.T. empfohlen, nicht von „Teilnahmeort“, sondern von „Teilnahme- oder Prüfungsort“ zu sprechen.

5. Vergütungsanspruch und Mindestvergütung, § 17 BBiG-E

Parallel zu § 17 Absatz 2 Satz 4 BBiG wird § 17 Absatz 2 Satz 7 BBiG-E um eine die gesetzgeberische Rundungsabsicht zweifelsfrei klarstellende Rundungsregelung ergänzt.

DIHK-Bewertung

Die Klarstellung in § 17 Absatz 2 Satz 7 BBiG-E wird befürwortet. So werden Unsicherheiten in der Anwendungspraxis ausgeräumt.

6. Einrichten und Führen, § 34 BBiG-E

Die Eintragung elektronischer Kontaktdaten in das Verzeichnis soll die moderne Kommunikation der zuständigen Stellen mit den Auszubildenden bzw. deren gesetzlichen Vertretern und Vertreterinnen, Ausbildenden und dem Ausbildungspersonal ermöglichen. Bislang sieht das BBiG deren Erfassung nicht vor. In § 34 Absatz 2 BBiG-E wird nun festgelegt, dass die zuständigen Stellen künftig die elektronischen Kontaktdaten der Beteiligten erfassen und so rechtssicher mit diesen elektronisch kommunizieren können. Personenbezogene Daten sind nach § 34 Absatz 3 BBiG-E am Ende des Kalenderjahres, in dem das Berufsausbildungsverhältnis beendet wird, zu löschen.

Die zuständigen Stellen sollen verpflichtet werden, die aus dem Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse entfernten Daten in einer gesonderten Datei (im Sinne des Artikels 4 Nummer 6 DSGVO) für ehemalige Auszubildendeneinträge zu speichern bzw. zu archivieren. Die Daten sollen zum Zweck des Nachweises der Berufsausbildung, insbesondere für die Rentenberechnung, zur Verfügung stehen. Die Daten müssen so lange archiviert werden, bis der oder die ehemalige Auszubildende die Daten nicht mehr zum Nachweis seiner bzw. ihrer Ausbildung benötigt. Spätestens müssen die Daten jedoch nach 60 Jahren aus dem Archiv gelöscht werden.

DIHK-Bewertung

Die Aufnahme der elektronischen Kontaktdaten bei der Eintragung eines Berufsausbildungsverhältnisses wird befürwortet.

Die Eintragung elektronischer Kontaktdaten in das Verzeichnis ermöglicht die moderne Kommunikation der zuständigen Stellen mit den Auszubildenden bzw. deren gesetzlichen Vertretern und Vertreterinnen, Ausbildenden und dem Ausbildungspersonal.

Es wird allerdings angeregt, in § 34 Absatz 2 Nr. 1 BBiG-E, das Komma zwischen „Anschrift, elektronische Kontaktdaten“ durch ein „und“ zu ersetzen, vgl. dazu § 34 Absatz 2 Nr. 3 BBiG-E.

Die Löschung der Eintragungen aus dem Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse am Ende des Kalenderjahres, in dem das Berufsausbildungsverhältnis beendet wird, wird kritisch gesehen, vgl. § 43 Absatz 3 BBiG-E.

Es gibt Fälle, bei denen eine so frühe Löschung nicht zielführend ist bzw., bei denen der Zweck der Speicherung der Daten auch im Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse noch besteht. Der Speicherzweck im Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse besteht auch über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hinaus, z.B. im Rahmen von Zweitschriften, Anerkennung von Ausbildungszeiten bei nachfolgender Ausbildung, Fortsetzung der Ausbildung in einem anderen Betrieb (nach Kündigung), Anrechnung von Prüfungsleistungen u.ä. Bei Streitigkeiten über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses müssen die Daten zumindest so lange verfügbar sein, bis die wirksame Beendigung rechtskräftig festgestellt ist. Dies erfolgt i.d.R. nicht bis Jahresende. Oft findet die Prüfung auch erst deutlich nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses statt (z.B. bei mehrfachem Wiederholen, Rücktritt von der Prüfung o.ä.).

Die Löschung der Verträge zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Berufsausbildungsverhältnis beendet wird, und die Übertragung in ein anderes System, erhöht daher den Verwaltungsaufwand erheblich.

Entscheidend ist zudem die Schwächung der Ausbildungsüberwachung. Für diese ist die Speicherung im Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse von hoher Bedeutung. Das ist jedoch ohne wesentliche Teile der personenbezogenen Daten (Name, Geburtsdatum etc.) und die Verbindung dieser Daten zum Ausbildungsverlauf und Erfolg nicht möglich. Damit entfällt zum einen eine sehr wichtige und in der Praxis tagtäglich erfolgreich genutzte Möglichkeit der Ausbildungsüberwachung, bei der die Ausbildungserfolge eines Betriebes über die letzten sechs Jahre herangezogen werden, um Missstände oder Veränderungen zu erkennen bzw. zu belegen und entgegenzuwirken. Zudem wird die für viele Förderprogramme notwendige Beurteilung der Ausbildungsleistung (durchschnittliche

Ausbildungsvertragszahlen) verhindert. Es ist nicht davon auszugehen, dass in der ange-dachten statischen Datenbank eine entsprechend selektierbare Verknüpfung vorgesehen ist.

Es wird zudem auf Artikel 16 des Registermodernisierungsgesetzes hingewiesen, der im Bundesgesetzblatt vom 06.04.2021 verkündet wurde (vgl. BGBl. I S. 591) und u. a. § 34 BBiG ändern soll. Die Regelungen des Artikel 16 sind bislang noch nicht in Kraft getreten (vgl. Artikel 22 Satz 3), würden jedoch zumindest bei § 34 Absatz 3 BBiG zu Kollision führen.

7. Eintragen, Ändern, Löschen, § 35 BBiG-E

Es wird geregelt, dass statistische Daten zur Berufsausbildung von den Kammern künftig einheitlich an die Bundesagentur für Arbeit (BA) und an das Bundesinstitutes für Berufsbil-dung (BIBB) zu übermitteln sind.

DIHK-Bewertung

§ 35 Absatz 3 BBiG in der bisherigen Fassung sind die Grundlage für die unterjährige Über-mittlung von Ausbildungsvertragsdaten durch die zuständigen Stellen an die BA. Diese Da-ten dienen der BA in ihren operativen Verfahren zur Verbesserung der Ausbildungsvermitt-lung, Zuverlässigkeit und Aktualität der Ausbildungsvermittlungstatistik sowie Feststellung von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt (vgl. auch § 282b SGB III).

Die einmal jährlich erhobene, Statistik des BIBB zum 30.09. verfolgt einen gänzlich anderen Zweck: Diese Daten werden für den Berufsbildungsbericht (§ 86 Absatz 2 Satz 1 lit. a BBiG) benötigt und aufbereitet. Anders als bei der Datenübermittlung an die BA, bei welcher die zuständigen Stellen Personen- und Ausbilderdaten an BA die übermitteln, werden für die BIBB-Statistik auf Ebene von Berufen aggregierte Daten übermittelt.

Mit der Neuregelung wird die einheitliche Übermittlung der Daten und die Sicherung der Datensparsamkeit verfolgt. Zudem soll hierdurch ein Beitrag zum Bürokratieabbau für die zuständigen Stellen geleistet werden. Diese dem Grunde nach zu befürwortenden Ziele werden durch den Vorschlag jedoch vollständig verfehlt bzw. sogar in ihr Gegenteil ver-kehrt. Neben der beschriebenen unterschiedlichen Zwecksetzung der Datenerhebung von BA und BiBB, der unterschiedlichen Aggregationslevel und des uneinheitlichen Übermitt-lungsturnus, schließt auch der unterschiedliche Merkmalskranz in beiden Datenübermitt-lungen eine einheitliche Datenübermittlung de facto aus. Der an die Bundesagentur für Ar-beit zu liefernde Datenumfang würde durch die Neuregelung extrem ausgeweitet, was zu einer weiteren bürokratischen Belastung für die zuständigen Stellen führen und der avi-sierten Datensparsamkeit zuwiderlaufen würde.

Der § 35 Absatz 3 BBiG sollte gestrichen werden. Sofern es etwaiger Klarstellungen im Hinblick auf die 30.09.-Statistik des BIBB bedarf, sollten diese im § 86 BBiG vorgenommen werden.

8. Errichtung, Geschäftsordnung, Abstimmung, § 82 BBiG-E

Durch die Änderungen in § 82 BBiG-E soll ermöglicht werden, dass Landesregierungen die Berufung der Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder in die Landesausschüsse für Berufsbildung an ein Landesressort delegieren können.

DIHK-Bewertung

Die Änderung wird befürwortet. Der Aufwand für die im Wesentlichen formale Berufung wird so verringert. Die Nachbesetzung dauert in der Praxis häufig rund ein halbes Jahr.

9. Übergangsregelung, § 106 BBiG-E

Eine Übergangsregelung ist zur Klarstellung aufgrund der Ergänzung in § 17 Absatz 2 Satz 7 BBiG-E erforderlich. Danach sind auf Berufsausbildungen, die [Datum des Inkrafttretens] begonnen werden, die bis dahin geltende Fassung des § 17 BBiG anzuwenden.

DIHK-Bewertung

Eine Übergangsregelung aufgrund der Änderungen im § 17 Absatz 2 Satz 7 BBiG ist zu befürworten.

Allerdings sind die Begrifflichkeiten nicht konsistent und führen zu Verwirrungen in der Praxis. In der Gesetzesbegründung ist von „Berufsausbildungsverhältnissen“, die bis einschließlich 31. Dezember 2023 begonnen werden, die Rede. In § 106 Absatz 1 Satz 2 BBiG-E selbst heißt es dann „Berufsausbildungen“ und im § 106 Absatz 1 Satz 1 BBiG heißt es aktuell „Berufsausbildungsverträge“.

Dies verstärkt die bereits bestehenden Unsicherheiten und Unklarheiten in Bezug auf die Auslegung des § 17 BBiG.

V. Weitere Vorschläge

Im Rahmen des Konsultationsprozesses haben uns aus den Reihen der IHKs weitere Vorschläge für zeitgemäße BBiG-Anpassungen erreicht, die wir im Folgenden darstellen möchten.

Zur Entlastung des Ehrenamtes

Das Zwei-Prüfenden-System bei nicht flüchtigen Prüfungsleistungen wird sehr positiv bewertet. Im oben genannten Kontext der Erleichterung des Prüfungsablaufs und der Entbürokratisierung sollte eine Ausweitung auf flüchtige Prüfungsleistungen erfolgen. Wir schlagen daher vor, die geplanten BBiG-Änderungen zum Anlass zu nehmen, das Prüferehrenamt durch eine neue Aufgabe im Rahmen des Validierungsverfahrens nicht nur zusätzlich „zu belasten“, sondern durch die Ausweitung des Zwei-Prüfenden-System auf flüchtige Prüfungsleistungen zugleich dauerhaft „zu entlasten“. Nicht nur schriftliche, sondern auch mündliche und praktische Prüfungen sollten durch zwei Prüfende abgenommen und bewertet werden können. Dass eine solche Regelung im Berufsbildungsgesetz möglich ist, zeigen die Neuregelungen für das Validierungsverfahren. Das Feststellungsamt kann im Rahmen des Feststellungsverfahrens mündliche und praktische Aufgaben abnehmen und bewerten.

Das in 2020 neu eingeführte Instrument der Prüferdelegation wird von der IHK-Organisation als in der Praxis nicht praktikabel und zudem für Prüfende als schwer verständlich und zu kompliziert angesehen. Die Regelungen werden als zu komplex erachtet, gerade was das Verhältnis von Prüfungsausschuss zu Prüferdelegation betrifft. Prüfende können aus beruflichen Gründen nicht vorhersagen, ob und in welchem Umfang sie etwa ein Jahr in der Zukunft in der Lage sein werden, Prüfungen abzunehmen (Zeitraum zwischen AP 1 und AP 2). Zudem erweisen sich die Vorbereitung und Dokumentation der erforderlichen Beschlüsse als äußerst aufwändig und belastend für das Ehrenamt.

Zur Abschlussbezeichnung (Klammerzusatz) bei Fortbildungsprüfungsregelungen

Darüber hinaus befürworten wir eine Klarstellung, dass bei Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen der Klammerzusatz „IHK“ (fachlich zuständige Stelle) ausreicht. Durch den Zusatz „IHK“ wird hinreichend deutlich gemacht, dass es sich bei dieser Abschlussbezeichnung um einen Abschluss auf regionaler Ebene handelt. Nicht notwendig und sogar nachteilig ist es, hier die konkrete IHK aufzuführen. Denn dies kann zu bandwurmartigen und damit letztlich unattraktiven Abschlussbezeichnungen führen. Zudem tritt dadurch der eigentliche, wertige Abschluss in den Hintergrund. Wir regen daher an, anstatt der örtlich zuständigen Stelle die fachlich zuständige Stelle bei Abschlussbezeichnungen der Fortbildungsprüfungsregelungen anzugeben. Dazu bietet sich folgende Klarstellung/Änderung des Berufsbildungsgesetzes an (§ 54 Absatz 3 Satz 2 BBiG): „Der Abschlussbezeichnung nach Satz 1 ist in Klammern ein Zusatz beizufügen, aus dem sich die zuständige Stelle nach § 71 ergibt, die die Fortbildungsprüfungsregelungen erlassen hat.“

C. Ansprechpartnerinnen mit Kontaktdaten

Kathrin Tews

Leiterin des Referats Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Kompetenzerfassung
Tel. 030 20308 2522, E-Mail: tews.kathrin@dihk.de

Valerie Merz

Leiterin des Referats Berufsbildungsrecht
Tel: 030 20308 2534, E-Mail: merz.valerie@dihk.de

D. Weitere Informationen

Grundlage dieser Stellungnahme:

Die DIHK-Stellungnahme basiert auf den bis zur Abgabe der Stellungnahme zugegangenen Äußerungen der IHKs sowie die wirtschaftspolitischen/europapolitischen Positionen (und ggf. besondere ergänzende Positionspapiere) der DIHK. Sollten der DIHK weitere in dieser Stellungnahme noch nicht berücksichtigte relevante Äußerungen zugehen, wird die DIHK diese Stellungnahme entsprechend ergänzen.

Relevanz für die deutsche Wirtschaft:

Der Entwurf eines Berufsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetzes (BVaDiG) adressiert die berufliche Aus- und Fortbildung und damit unmittelbar das Thema Fachkräftesicherung. Das ist für die Unternehmen in Deutschland von zentraler Bedeutung. Mit der Einführung eines neuen Verfahrens zur Feststellung individueller beruflicher Handlungsfähigkeit und den geplanten Maßnahmen in Bezug auf die Digitalisierung hat der Gesetzesentwurf konkrete Auswirkungen auf Prozesse der Unternehmen mit den IHKs im Bereich der beruflichen Aus- und Fortbildung.

Wer wir sind:

Unter dem Dach der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) sind die 79 Industrie- und Handelskammern (IHKs) zusammengeschlossen. Unser gemeinsames Ziel: Beste Bedingungen für erfolgreiches Wirtschaften. Auf Bundes- und Europaebene setzt sich die DIHK für die Interessen der gesamten gewerblichen Wirtschaft gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit ein. Denn mehrere Millionen Unternehmen aus Handel, Industrie und Dienstleistung sind gesetzliche Mitglieder einer IHK - vom Kiosk-Besitzer bis zum Dax-Konzern. So sind DIHK und IHKs eine Plattform für die vielfältigen Belange der Unternehmen. Diese bündeln wir in einem verfassten Verfahren auf gesetzlicher Grundlage zu gemeinsamen Positionen der Wirtschaft und tragen so zum wirtschaftspolitischen Meinungsbildungsprozess bei. Darüber hinaus koordiniert die DIHK das Netzwerk der 140 Auslandshandelskammern, Delegationen und Repräsentanzen der Deutschen Wirtschaft in 92 Ländern.