

WAS IST NEU IM BBIG?

Berufsvalidierungs-
und -digitalisierungsgesetz
(BVaDiG)





Weitere Informationen zu den Neuerungen im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und unseren Forderungen findet ihr auf unserer Homepage – einfach den QR-Code scannen.



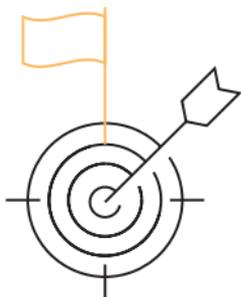
→ jugend.dgb.de/bbig24

1. Das Berufsbildungsgesetz: Worum es geht

2. Was ist neu im BBiG?

- 2.1. Anrechnung von Berufsschul- und Wegezeiten
- 2.2. Berufsschulnoten im Abschlusszeugnis
- 2.3. Digitaler Ausbildungsvertrag und Ausbildungszeugnis
- 2.4. Mobile Ausbildung
- 2.5. Digitale Endgeräte in Lehr- und Lernmittelfreiheit
- 2.6. Verkürzungsmöglichkeiten in der Teilzeitausbildung
- 2.7. Virtuelle Prüfungsteilnahme von Prüfer*innen

3. Unser Ziel: Ausbildung noch besser machen



1. Das Berufsbildungsgesetz: Worum es geht

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist das zentrale Gesetz für die duale Berufsausbildung in Deutschland. Grundlegende Fragen rund um die Ausbildung – die Rechte von Auszubildenden, die Eignung von Ausbildungsstätten bis hin zu Ordnungsverfahren – sind hier geregelt.

Die letzte größere Aktualisierung des BBiG ist im Jahr 2020 in Kraft getreten – hier konnten wir als Gewerkschaftsjugend zahlreiche Verbesserungen für Auszubildende erkämpfen. So wurde z. B. geregelt, dass ein Berufsschultag mit mindestens fünf Unterrichtsstunden pro Woche als voller Arbeitstag angerechnet wird. Am Tag vor der schriftlichen Abschlussprüfung haben Auszubildende einen gesetzlichen Anspruch auf einen freien Tag zur Prüfungsvorbereitung erhalten. Erstmals wurde eine Mindestausbildungsvergütung (MiAV) eingeführt, um besonders niedrige Ausbildungsvergütungen zu verhindern. Fachliteratur für den betrieblichen Teil der Ausbildung muss seitdem vom Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung gestellt werden.

Mit dem neuen Berufvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG), das im Sommer 2024 beschlossen wurde, hat sich für Auszubildende einiges verändert. Diese Änderungen betreffen das BBiG. Wir stellen sie euch hier vor.

Das Gesetz bringt Verbesserungen für Auszubildende: Dass Wegezeiten zwischen der Berufsschule und dem Betrieb Arbeitszeit sind, wurde endlich klargestellt. Viele Arbeitgeber hatten sich hier zuvor quergestellt. Die mobile Ausbildung, die seit Corona häufiger genutzt wird, wurde gesetzlich geregelt. Digitale Endgeräte, die für die mobile Ausbildung gebraucht werden, müssen nun kostenlos durch den Arbeitgeber gestellt werden. Das ist ein wichtiger Schritt, um Auszubildenden mobile Ausbildung zu ermöglichen – unabhängig vom Geldbeutel.

Einige Punkte sehen wir jedoch kritisch: So wie der digitale Ausbildungsvertrag im neuen Gesetz ermöglicht wird, wird er zum Risiko für junge Menschen. Dass sich Prüfer*innen bei Abschlussprüfungen digital zuschalten können sollen, wurde vorab nicht ausreichend erprobt.



2. Was ist neu im BBiG?



2.1. Anrechnung von Berufsschul- und Wegezeiten

Grundsätzlich gilt: Für den Besuch von Berufsschule und Schulveranstaltungen sowie für Prüfungen musst du als Auszubildende*r von der betrieblichen Ausbildung freigestellt werden (§ 15 BBiG). Für die Zeit der Freistellung ist die Vergütung fortzuzahlen (§ 19 BBiG). Durch das neue Gesetz ist endlich auch klar gestellt: Die Pausen in der Berufsschule und die Wegezeit von der Berufsschule zum Betrieb sind bei der Arbeitszeit anzurechnen (§ 15 Abs. 2 Nummer 1).

2.2. Berufsschulnoten im Abschlusszeugnis

Am Ende deiner Ausbildung erhältst du in der Regel drei Zeugnisse. Das Abschlusszeugnis der zuständigen Stelle, also meist der IHK oder HWK, das Ausbildungszeugnis des Arbeitgebers und das Berufsschulzeugnis. Das ist durch das Gesetz neu: Die einzelnen Bundesländer können jetzt regeln, dass deine Berufsschulnote verbindlich auf deinem Abschlusszeugnis der zuständigen Stelle (z. B. Industrie- und Handelskammern) ausgewiesen wird (§ 37 Abs. 3 BBiG). Hierfür müssen die Länder jedoch erstmal entsprechende Gesetze auf Landesebene erlassen.

2.3. Digitaler Ausbildungsvertrag und Ausbildungszeugnis

Grundlage eines jeden Ausbildungsverhältnisses ist der Ausbildungsvertrag. Diesen muss dir dein Arbeitgeber vor Beginn der Ausbildung bisher schriftlich, also in Papierform, vorlegen.

Künftig ermöglicht der neue §11 Abs. 2 BBiG, dass dein Arbeitgeber dir den Ausbildungsvertrag auch in digitaler Form übermitteln kann – unter der Bedingung, dass er so übermittelt wird, dass du ihn speichern und ausdrucken kannst. Dein Arbeitgeber muss nachweisen, dass du den Ausbildungsvertrag erhalten hast. Du bist allerdings auch verpflichtet, den Empfang des Ausbildungsvertrages zu bestätigen (§13 Nr. 8 BBiG).

Außerdem soll der neue §16 Abs. 1 BBiG ermöglichen, dass dir dein ausbildender Betrieb auch dein betriebliches Ausbildungszeugnis in elektronischer Form übermitteln kann, dass er dir nach Beendigung deiner Ausbildung ausstellen muss. Hierfür musst du jedoch vorab zustimmen.

Wir sehen die neuen Regelungen kritisch: Nach aktueller Rechtslage ist der Nachweis des Vertragsempfangs nicht geeignet, um die Rechte der Auszubildenden vor Gericht einzuklagen. Dieselben Bedenken haben wir auch bei dem elektronischen Zeugnis. Das droht zum Risiko für Auszubildende zu werden!

2.4. Mobile Ausbildung

Während der Corona-Pandemie war mobile Ausbildung für viele Auszubildende Realität – obwohl sie gesetzlich nicht geregelt war. In den Betrieben, wo es betriebliche Interessenvertretungen (Betriebs- oder Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung) gibt, konnten Betriebsvereinbarungen die gesetzliche Lücke zugunsten der Auszubildenden füllen – leider jedoch nicht überall.

Das neue Gesetz hat diese Gesetzeslücke nun angegangen: In § 28 Abs. 2 BBiG ist nun festgelegt, dass Ausbildungsinhalte in einem angemessenen Umfang auch im Rahmen mobiler Ausbildung vermittelt werden können. Also dann, wenn du nicht am gleichen Ort bist, wie dein*e Ausbilder*in oder Ausbildungsbeauftragte*r – zum Beispiel im Homeoffice.

Damit Teile deiner Ausbildung mobil stattfinden dürfen, müssen laut Gesetz drei Bedingungen erfüllt werden:

- 1. Um dir die Ausbildungsinhalte zu vermitteln, muss Informationstechnik eingesetzt werden.**
- 2. Die Ausbildungsinhalte, die du während mobiler Ausbildung erlernen sollst, müssen dafür geeignet sein. Auch die Aufenthaltsorte von dir und deinem*deiner Ausbilder*in während der mobilen Ausbildung müssen geeignet sein.**
- 3. Die Ausbildungsinhalte dürfen dir nicht schlechter vermittelt werden als im Betrieb. Das heißt: Dein*e Ausbilder*in oder Ausbildungsbeauftragte*r muss zu betriebsüblichen Zeiten jederzeit für dich erreichbar sein, deinen Lernprozess steuern und auch deine Lernfortschritte weiterhin kontrollieren können.**

2.5. Digitale Endgeräte in Lehr- und Lernmittelfreiheit

Die sogenannte Lehr- und Lernmittelfreiheit (§14 Abs.1 Nummer 3 BBiG) regelt, dass dir dein Arbeitgeber alle Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge, Werkstoffe und Fachliteratur kostenlos zur Verfügung stellen muss, die du für deine betriebliche Ausbildung brauchst.

Jetzt neu: Sollten Teile deiner Ausbildung mobil bzw. im sogenannten Homeoffice stattfinden, muss dein Arbeitgeber dir auch die Hard- und Software (z. B. Laptops oder Tablets) kostenlos zur Verfügung stellen, die du für die mobile Ausbildung benötigst. Das hatten wir als Gewerkschaftsjugend immer gefordert – das ist unser Erfolg!

2.6. Verkürzungsmöglichkeiten in der Teilzeitausbildung

Der §7a BBiG ermöglicht, dass auch eine Berufsausbildung in Teilzeit durchgeführt werden kann. Eine besondere Begründung braucht es dafür nicht, dein Ausbildungsbetrieb muss aber zustimmen.

Bei der Teilzeitausbildung kannst du für die gesamte Ausbildungszeit – oder einzelne Teile – die tägliche/wöchentliche Ausbildungszeit reduzieren, wobei deine Vergütung auch anteilig reduziert wird. Die Gesamtdauer der Ausbildung verlängert sich der Reduzierung entsprechend, soll aber höchstens das Andert-halbache der regulären Ausbildungsdauer betragen. ▷

Durch die Anpassungen im BBiG kann die Ausbildungsdauer bei der Teilzeitausbildung jetzt einfacher verkürzt werden (§ 8 Abs. 1 BBiG). Wird die Regelausbildungsdauer durch Verkürzungen nach § 8 Abs. 3 BBiG um höchstens sechs Monate überschritten, kann die Ausbildungsdauer jetzt auf die reguläre Ausbildungsdauer verkürzt werden.

Beispiel:

Azubi A ist in einem Ausbildungsberuf mit einer Regelausbildungsdauer von 36 Monaten. Weil A die Fachoberschulreife hat, kann A die Ausbildungsdauer um 6 Monate reduzieren. A absolviert aber eine Teilzeitausbildung und hat auf 75 Prozent der wöchentlichen Ausbildungszeit reduziert. Deshalb würde die Ausbildungsdauer auf insgesamt 40 Monate verlängert werden. Durch die oben genannten Änderungen kann A aber bereits nach der Regelausbildungsdauer von 36 Monaten die Ausbildung beenden, da die Verlängerung wegen Teilzeit sechs Monate nicht überschreitet.

36 Monate
Regelaus-
bildungsdauer

-

6 Monate
Verkürzung wg.
Fachoberschulreife

=

30 Monate

30 Monate

:

0,75
Verkürzungsfaktor

=

40 Monate
Teilzeit-
ausbildung

- **Überschreitung der Regelausbildungsdauer um weniger als 6 Monate, deshalb kann die Ausbildungsdauer auf die regulären 36 Monate verkürzt werden.**

2.7. Virtuelle Prüfungsteilnahme von Prüfer*innen

Der neue § 42 a BBiG ermöglicht, dass sich Prüfer*innen bei Zwischen- und Abschlussprüfungen über Videokonferenz-Tools dazuschalten können.

Hierfür gilt eine Reihe von Bedingungen:

- 1. Die Prüfungsleistung muss dafür geeignet sein.**
- 2. Du musst vorab darüber informiert werden.**
- 3. Mindestens ein*e Prüfer*in muss vor Ort anwesend sein.**
- 4. Die Videokonferenztechnik muss vor der Prüfung auf Funktionsfähigkeit geprüft werden, eine sachkundige Person muss vor Ort sein.**
- 5. Du musst genügend Zeit erhalten, um dich mit der genutzten Technik vertraut zu machen.**
- 6. Die Videokonferenz darf nicht aufgezeichnet werden, und bei technischen Störungen, für die du nicht verantwortlich bist, erhältst du eine entsprechende Zeitverlängerung.**

Wir sehen die virtuelle Prüfungsteilnahme von Prüfer*innen kritisch, weil sie vorab nicht ausreichend erprobt wurde. Es ist somit nicht klar, ob sie z. B. Auswirkungen auf die Benotung haben wird. Aus unserer Sicht darf es keinen Druck (z. B. aus Kostenerwägungen) auf die Prüfungsausschüsse geben, Prüfer*innen virtuell zuzuschalten.

3. Unser Ziel: Ausbildung noch besser machen

Die Änderungen im BBiG bringen einige Verbesserungen für Auszubildende. Aber auch Punkte, mit denen wir nicht einverstanden sind. Deshalb werden wir ihre Umsetzung kritisch begleiten.

Die Arbeitswelt wandelt sich. Deshalb muss auch die duale Berufsausbildung fortschreitend verbessert werden. Im beschlossenen Gesetz fehlen wichtige Punkte, um die Ausbildung attraktiver zu machen und Auszubildende zu stärken:

1.



Die Mindestausbildungsvergütung (§ 17 BBiG) muss erhöht werden, um die hohen Preissteigerungen auszugleichen. Kein*e Auszubildende*r sollte weniger als 80 Prozent der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung erhalten, die in Tarifverträgen geregelt ist. Im ersten Ausbildungsjahr wären das für Azubis, die 2024 ihre Ausbildung beginnen, mindestens 775 Euro brutto – und damit 130 Euro mehr als zurzeit gesetzlich vorgegeben ist.

2.



Fällt die Ausbildung aus Gründen aus, die du nicht zu verantworten hast (z. B. Ausfall während der Corona-Pandemie), muss dein Arbeitgeber dir sechs Wochen lang deine Vergütung weiterzahlen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Wir sollten aus den Erfahrungen der Pandemie lernen und Auszubildende besser absichern. Deshalb muss dieses Schutzrecht auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung auf 12 Wochen erweitert werden.

3.



Ebenfalls während der Pandemie hat sich gezeigt, dass es sinnvoll ist die Ausbildung verlängern zu können, wenn die Prüfung so verschoben werden muss, dass der Ausbildungsvertrag vor Ablegen der Prüfung ausläuft. Hierfür muss der § 21 BBiG angepasst werden.

Impressum

V. i. S. d. P.:

Kristof Becker,

DGB-Bundesjugendsekretär

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand

Abteilung Jugend und Jugendpolitik

Keithstr. 1, 10787 Berlin

Gestaltung:

4S Design

Fotos:

S. 2, 15: Andi Weiland

1. Auflage,

Juli 2024

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

A young man with a beard, wearing a black beanie and a high-visibility yellow vest over a black jacket, is the central figure. He is holding a large, hand-drawn cardboard sign that reads "RECHT AUF AUSBILDUNG FÜR ALLE!". To his left, another person is holding a large red circle with a white heart inside. The background shows a crowd of people at an outdoor event, with buildings and a blue sky visible. A large white banner with a black and red logo is partially visible at the top left.

In der Gewerkschaftsjugend kämpfen wir gemeinsam dafür, dass deine Ausbildung noch besser wird. Wir wollen eine moderne Ausbildung, höhere Ausbildungsvergütungen, Übernahme für alle, gutes Geld und mehr Freizeit. Zusammen kämpfen wir für eine solidarische Gesellschaft!

jugend.dgb.de

facebook.com/jugend.im.dgb

instagram.com/dgbjugend



IG BCE
Jugend



JUNGE
NGG

junge



EVG
JUGEND

Ver.di
JUGEND

SOLIDARITÄT GEHT IMMER!