



Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende

Stellungnahme

Gesetzesentwurf eines Berufsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetzes (BVaDiG)

Der Entwurf eines Berufsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetzes (BVaDiG) ist im Februar 2024 vom Bundeskabinett gebilligt worden und geht nun in die parlamentarischen Beratungen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften nehmen nun Stellung zum Gesetzesentwurf mit einer Gesamtbewertung und Hinweisen zu einzelnen Regelungsvorschlägen und -lücken.

I. Gesamtbewertung

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften messen die Vorschläge des BVaDiG an ihrer systemischen Wirksamkeit **für die Bewältigung und Gestaltung des digitalen und ökologischen Strukturwandels und besonders für die Fachkräfteentwicklung**. Im Zentrum muss dabei die Stärkung der Rechte und Möglichkeiten von Auszubildenden und Arbeitnehmer*innen stehen.

Herzstück des BVaDiG ist die **Einführung verlässlicher Validierungsverfahren** („Feststellung und Bescheinigung von individueller beruflicher Handlungsfähigkeit, die mit einer Berufsausbildung vergleichbar ist“) im System der dualen Berufsbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO). Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Einführung von Validierungsverfahren als einen bedeutsamen Schritt zur Bewältigung und Gestaltung des Strukturwandels im Hinblick auf den Fachkräftemangel sowie als Chance zur Verbesserung beruflicher Entwicklungswege für Menschen ohne (verwertbare) Berufsabschlüsse. Damit aber innerhalb der dualen Berufsbildung kein Parallelsystem entsteht, sehen wir noch massiven Änderungsbedarf:

- die Einführung einer Altersuntergrenze von 25 Jahren, um keine Alternative zur dualen Berufsausbildung entstehen zu lassen,
- die bildungspolitische Richtigstellung der Wertigkeit dieser Verfahren (kein Zeugnis und keine Regelzugänge zur beruflichen Fortbildung),
- keine Aushebelung des Prüferehramts durch die Hintertüre durch eine Mitwirkung hauptamtlicher Kammermitarbeiter*innen in Feststellungstandems sowie
- die Ergänzung der Beteiligung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) bei der geplanten Validierungsverordnung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).

30. Mai 2024

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Keithstraße 1
10787 Berlin

Kontaktpersonen:

Jan Krüger
Leiter der Abteilung
Bildungspolitik und Bildungsarbeit

Referat:

Mario Patuzzi
Referatsleiter Grundsatzfragen
der Aus- und Weiterbildung

Als **positiv oder überwiegend positiv** bewerten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften folgende Vorschläge:

- die Ermöglichung der verbindlichen Ausweisung der Berufsschulnote auf dem Abschlusszeugnis,
- die rechtssichere Ermöglichung für digitales mobiles Ausbilden, die Ergänzung digitaler Endgeräte als kostenlose Ausbildungsmittel sowie das digitale Führen von Berichtsheften,
- die Freistellung bei und Anrechnung von Pausen und Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsstätte,
- die ergänzende Verkürzungsmöglichkeit bei einer Teilzeitberufsausbildung sowie
- die Regelungen zu gemeinsamen Berufen bei mehreren betroffenen Berufsbereichen und Bereichen, auch um die Übersichtlichkeit der Berufe weiter zu erhöhen.

Kritisch sehen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften besonders folgende Vorschläge:

- die Art der Umstellung auf die digitale Vertragsabfassung, welche die juristisch-prozessuale Stellung der Auszubildenden verschlechtert
- die Option der virtuellen Teilnahme an Prüfungen für Prüfende, die vor Einführung erst erprobt werden sollte.

II. Einschätzung zu den erfolgten Veränderungen zum Referentenentwurf

Der Gesetzesentwurf zum BVaDiG hat sich in einigen Punkten nochmals deutlich zum Referentenentwurf verändert. Wir bewerten deshalb im Folgenden die zum Referentenentwurf veränderten Teile im Gesetzesentwurf:

Einführung geregelter Validierungsverfahren („Feststellung und Bescheinigung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit am Maßstab eines anerkannten Ausbildungsberufs“)

Im Grundsatz begrüßen wir die Einführung geregelter Validierungsverfahren in das BBiG und die HwO. Berufsbildungspolitisch stellen Validierungsverfahren eine große Chance dar, um Beschäftigten ohne (verwertbaren) Berufsabschluss neue verbindliche Möglichkeiten für die Anerkennung ihrer durch Arbeitserfahrung erworbenen beruflichen Kompetenzen und für weiterführende Qualifizierung und Weiterbildung an die Hand zu geben. Für die Beschäftigten bedeutet Validierung eine Absicherung ihres Beschäftigungsverhältnisses und neue, leichtere Wege für ihre berufliche Entwicklung. Vor dem Hintergrund des Strukturwandels stellen geregelte Validierungsverfahren zusätzliche und hilfreiche Möglichkeit zur Sicherung und Weiterentwicklung des Fachkräftebedarfs dar. Eine Win-Win-Win-Situation für Beschäftigte, Betriebe und die Gesellschaft.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen diese Win-Win-Win-Situation noch nicht im vorliegenden Gesetzesentwurf gewährleistet. Geregelt Validierungsverfahren müssen richtig in das System der dualen Berufsbildung eingebettet sein, so dass diese nicht als Alternative, sondern als sinnvolle und natürliche Ergänzung der im BBiG und HwO normierten Berufsbildung wirken können. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen hier absolut notwendigen Handlungsbedarf in den parlamentarischen Beratungen:

- Geregelt Validierungsverfahren zielen auf erwachsene Menschen mit langer Arbeitserfahrung in beruflichen Kontexten ab. Im Gesetzesentwurf sind aber die Zugangsvoraussetzungen (hier: das Eineinhalbfache der Dauer des Referenzberufs an Arbeitserfahrung) so niedrig formuliert, dass fraglich ist, ob mit einer Berufsausbildung vergleichbare berufliche Kompetenzen entwickelt werden. Außerdem kommt erschwerend hinzu, dass damit für Betriebe und Jugendliche eine nicht gewollte Alternative zur fundierten dualen Berufsausbildung und dem Instrument der Externenprüfung entsteht. Letztere sieht im Verhältnis zur Validierung umfangreichere Kompetenzfeststellungsverfahren vor und gilt mit der Zugangsvoraussetzung gemäß § 45 BBiG und § 37 HwO (Eineinhalbfache der Ausbildungszeit) als ausgewogen.

So ist es beispielsweise denkbar, dass ein junger Mensch nach dem Absolvieren der Pflichtschuljahre mit 16 Jahren ohne Abschluss von der allgemeinbildenden Schule geht und im Einzelhandel drei bis vier Jahre jobbt, um sich anschließend für den zweijährigen Verkaufsberuf validieren zu lassen. Der junge Mensch könnte damit eine fundierte Berufsausbildung und vor allem den Berufsschulbesuch umgehen sowie anfangs auch mehr Gehalt (vermutlich auf Mindestlohnbasis) erhalten. Für den Betrieb ergibt sich die Möglichkeit, sich den Aufwand einer strukturierten dualen Berufsausbildung zu sparen.

An diesem Beispiel wird deutlich, dass ohne die Vorgabe einer Mindestaltersgrenze die reelle Gefahr besteht, dass ein Umgehungsweg zur dualen Berufsausbildung entsteht und sich zunehmend mehr Betriebe aus der Berufsausbildung zurückziehen. Sind bislang gut qualifizierte Fachkräfte das Rückgrat der deutschen Wirtschaft, droht mit den vorgeschlagenen Regelungen im Gesetzesentwurf eine Absenkung des Bildungsstandard der arbeitenden Bevölkerung. Damit kann der Fachkräftemangel keinesfalls bewältigt werden.

- Wir fordern deshalb, dass die Zugangsvoraussetzungen für die geregelten Validierungsverfahren so gestaltet werden, dass sie die eigentliche Zielgruppe, Erwachsene mit langer Arbeitserfahrung in beruflichen Kontexten, abbilden und keine Alternative zur dualen Berufsausbildung junger Menschen aufmachen. Wir schlagen dafür die Einführung einer Altersuntergrenze vor. Das vollendete 25. Lebensjahrs soll deshalb in und in § 41b HwO als zentrale Zugangsvoraussetzung ergänzt werden.

- Anders als bei der Anerkennung ausländischer Qualifikationen soll durch die Validierung keine Gleichwertigkeit, sondern eine Vergleichbarkeit mit dem angestrebten Referenzberuf angestrebt werden. Mit einer vollständigen Vergleichbarkeit zum angestrebten Referenzberuf soll ein Zeugnis ausfertigt werden, das einen automatischen Zugang zur Externenprüfung, zur fachlichen Ausbildungsereignung sowie zur Zulassung zur Prüfung der ersten und zweiten Fortbildungsstufe (Gepr. Berufsspezialist*innen und Bachelor Professional) ermöglicht. Damit wird jedoch die vollständige Vergleichbarkeit auf eine Gleichwertigkeit zum dualen Berufsabschluss und als schlanke Alternative zur dualen Berufsausbildung aufgewertet. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften teilen dies ausdrücklich nicht.
- Wir fordern deshalb die bildungspolitische Richtigstellung der Wertigkeit von Validierungsverfahren, im Sinne der im Gesetzesentwurf vorgesehenen Vergleichbarkeit:
 - Der Begriff „Zeugnis“ ist in § 50c BBiG und in § 41c HwO zu ersetzen durch „Bescheinigung“. Ein Zeugnis sollte nur mit dem Erwerb eines formalen Abschlusses in der dualen Aus- und Fortbildung vergeben werden.
 - Als Regelzugang zu den ersten beiden Fortbildungsstufen sollten weiterhin nur anerkannte Berufsabschlüsse bzw. für die zweite Fortbildungsstufe auch Fortbildungsabschlüsse der ersten Stufe vorgesehen werden. Die Zulassung zu den ersten beiden Fortbildungsstufen ist für Nutzer*innen der Validierungsverfahren zudem über die Ausnahmetatbestände in den jeweiligen Fortbildungsverordnungen gesichert. Deshalb ist die vollständige Vergleichbarkeit als Regelzugang zu den ersten beiden Fortbildungsstufen in den §§ 53b und 53c BBiG und in den §§ 42b, 42c, 49 und 51 HwO zu entfernen.
 - Die automatische Zulassung zur Externenprüfung in § 45 BBiG und § 37 HwO halten wir dagegen für bildungspolitisch gerechtfertigt und sinnvoll.
- Im Gesetzesentwurf ist der Wunsch der Kammerorganisationen neu hinzugekommen, dass wie in den Valikom-Verfahren hauptamtlich Mitarbeitenden der Kammern die Mitwirkung in den Feststellungsverfahren ermöglicht werden soll, wenn das Feststellungsmandat aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeauftragten zustimmt. Was in den Valikom-Verfahren wegen ihres Projektstatus akzeptabel war, ist es bei einer Überführung in gesetzliche Regelungen nicht. Wir werten diese Öffnung für Hauptamtliche der zuständigen Stellen als Versuch, das Prüferehrenamt in der dualen Berufsbildung auszuhebeln und halten diesen Vorschlag auch für überflüssig. Denn auch für Feststeller*innen in Validierungsverfahren gilt: Sie müssen für die Prüfungsgebiete sachkundig und für die Mitwirkung im Prüfungswesen geeignet sein. Mit anderen Worten: jeder zuständigen Stelle steht es bereits

schon frei, ihren Mitarbeitenden das Ehrenamt als Mitglied eines Prüfungsausschusses nahezulegen, wie dies jeder vorbildliche Betrieb auch macht. Auch könnten die Mitarbeitenden über ihre zuständige Gewerkschaft als Arbeitnehmerbeauftragte vorgeschlagen und durch die zuständige Stelle berufen werden. Weshalb ein Sonderweg für hauptamtlich Beschäftigte der zuständigen Stellen geschaffen werden soll, erschließt sich uns nicht.

- Wir fordern deshalb, dass dieser neue Regelungsvorschlag in § 50c BBiG und § 41c HwO, Kammermitarbeitenden die Mitwirkung in den Feststellungsverfahren zu ermöglichen, wieder entfernt wird.
- Das BMBF hat sich in den Gesetzesentwurf hineingeschrieben, dass es ermächtigt ist, eine Verordnung in Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) zu erlassen. Dies ist absolut unüblich. Der Bundesrat fordert bereits eine Beteiligung in Form einer Zustimmungspflicht des Bundesrates. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern nun nicht auch noch eine gesonderte Beteiligung der Gewerkschaften, sondern die übliche und bewährte Mitwirkung des BIBB-Hauptausschusses. Dort sind Bund, Länder, Arbeitgeber, Kammern und auch die Gewerkschaften vertreten. Eine Beteiligung der vier Bänke gewährleistet eine hohe Verbindlichkeit der einheitlichen Anwendung der Validierungsverordnung. Zudem müssen die Sozialpartner – und nicht nur die Kammerorganisationen – an der Erstellung und Anwendung der Tätigkeitsbeschreibungen für die Validierung beteiligt werden.
 - Wir fordern die Ergänzung der Beteiligung des BIBB-Hauptausschusses in Form eines Anhörungsrechts bei der Validierungsverordnung des BMBF in § 50e BBiG und in § 41e HwO.
- Mit der Einführung geregelter Validierungsverfahren sind Fragen der finanziellen Leistungsfähigkeit nicht beantwortet. Für die Teilnahme an den Verfahren werden die zuständigen Stellen Gebühren erheben. Wir wollen, dass für Validierungsinteressierte diese Verfahren kostenfrei sind, damit keine Hürden bei der Inanspruchnahme bestehen. Da das Ziel der Validierungsverfahren die Erlangung der Vergleichbarkeit mit einem Berufsabschluss ist und sich damit in den Zusammenhang abschlussorientierter Weiterbildungsförderung einsortiert, sollten entsprechende Regelungen im § 81 SGB III zur Förderung nachholender Berufsabschlüsse ergänzt werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen im Übrigen die faktisch neu formulierten besonderen Regelungen für Menschen mit Behinderungen und weisen darauf hin, dass im Vollzug darauf geachtet werden muss, dass auch für Menschen mit Behinderung ein Validierungsverfahren nicht zur Alternative für eine Fachpraktikerausbildung werden darf.

Ermöglichung digitaler Dokumente und Verfahren / Digitale Vertragsabfassung

Der Gesetzesentwurf sieht die konsequente Ermöglichung digitaler Dokumente und Verfahren in der dualen Berufsbildung vor. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben bereits beim Referentenentwurf die Vorschläge zum Ausbildungsnachweis und zur Abschaffung der Schriftformerfordernisse bei Anzeigen- und Mitteilungspflichten begrüßt.

Die Hoffnung auf weniger umständliche Verfahren durch die Ermöglichung digitaler Dokumente haben sich jedoch nicht wirklich erfüllt.

Nach wie vor problematisch sehen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Umstellung auf das Textformerfordernis im Rahmen des digitalen Ausbildungsvertrags. Der mit der Umstellung auf die Textform verbundene Nachweis des Vertragsempfangs durch den Ausbildungsbetrieb gegenüber der zuständigen Stelle mag eine gewisse Sicherheit vermitteln, schützt die Auszubildenden im Zweifel aber nicht vor Missbrauch und ist auch nicht geeignet, die Rechte der Auszubildenden vor Gericht einzuklagen. Dies ist derzeit nur mit der Schriftformerfordernis gewahrt. Insbesondere fehlt eine klare Identifikation der Vertragsschließenden. Nur die qualifizierte elektronische Signatur stellt nach der derzeitigen Rechtslage ein äquivalent zur Unterschrift auf Papier dar und erfüllt die gleiche Beweisfunktion.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften weisen darauf hin, dass mit der Umstellung des Ausbildungsvertrags von der Schriftform zur Textform insgesamt die Stellung der Auszubildenden gegenüber dem Ausbildungsbetrieb und auch vor Gericht erheblich verschlechtert wird. Im Referentenentwurf zum Nachweisgesetz ist immerhin vorgeschlagen, dass Arbeitnehmer*innen im Falle des Nachweises in Textform einen schriftlichen Nachweis verlangen können. Im vorliegenden Entwurf des BVaDiG ist nicht einmal diese Möglichkeit enthalten. Zudem sollen Auszubildende verpflichtet werden, den Empfang der elektronisch übermittelten Vertragsabfassung zu bestätigen, ohne dass vom Auszubildenden sicherzustellen ist, dass die Vertragsabfassung die Auszubildenden tatsächlich erreicht hat.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bedauern, dass eine eigentlich tolle Idee (digitaler Ausbildungsvertrag) zu einem echten Risiko für junge Menschen am Anfang ihres Berufslebens werden zu droht.

- Wir empfehlen nochmals mit Nachdruck, die qualifizierte elektronische Signatur als Anforderung für den digitalen Ausbildungsvertrag (wie auch für den Umschulungsvertrag) in § 11 BBiG zu ergänzen.
- Darüber hinaus sollten – vergleichbar zu den geplanten Änderungen im Nachweisgesetz – Auszubildende in § 11 BBiG die Möglichkeit erhalten, im Falle des Nachweises der Vertragsabfassung einen schriftlichen Nachweis vom Ausbildungsbetrieb verlangen zu können.

Virtuelle Prüfungsteilnahme von Prüfenden

Bereits in unserer Stellungnahme zum Referentenentwurf haben wir den Vorschlag zur virtuellen Prüfungsteilnahme für Prüfende kritisiert und nachdrücklich empfohlen, diesen Vorschlag erst einmal auf seine Tauglichkeit zu erproben. Darauf ist die Bundesregierung leider nicht eingegangen.

Dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften ist in diesem Zusammenhang wichtig, dass alle Mitglieder des Prüfungsausschusses bzw. der Prüferdelegation der virtuellen Teilnahme zustimmen müssen. Die zuständige Stelle darf keinen Druck (z. B. aus Kostenerwägungen) ausüben.

Darüber hinaus sehen wir in zwei Punkten Anpassungsbedarf im § 42a BBiG und § 35b HwO:

- Der neue Punkt 9 ist eine sinnvolle Ergänzung. Geprüft werden sollte, ob eine freiwillige Aufzeichnung der Videokonferenz nach Zustimmung der Auszubildenden Bestandteil des Protokolls sein kann, um die Auszubildenden zu schützen.
- Mit Verwunderung haben wir darüber hinaus festgestellt, dass die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten entfallen ist. Dies sollte während des parlamentarischen Verfahrens nochmals nachgehalten und ggf. wieder ergänzt werden.

Verkürzungsmöglichkeit bei einer Teilzeitberufsausbildung

Im Gesetzesentwurf ist eine vereinfachte Verkürzung der Teilzeitberufsausbildung auf die Vollzeitausbildungsdauer neu aufgenommen worden. Diese neue Möglichkeit bezieht sich explizit auch auf die einschlägigen BIBB Hauptausschuss-Empfehlungen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen diese Verkürzungsmöglichkeit, kritisieren an dieser Stelle aber die für Leser*innen und vor allem für Anwendende des BBiG nicht mehr nachvollziehbare Formulierung dieser neuen Regelung. Es sollte zukünftig stärker darauf geachtet werden, dass Gesetze wie das BBiG und die HwO verständlich, nachvollziehbar und transparent formuliert sind, um die Anwendung dieser Gesetze in der Praxis zu gewährleisten.

Transparente und rechtssichere Regelungen für gemeinsame Berufe mehrerer betroffener Berufsbereiche und Bereiche

Die vorgeschlagenen Regelungen zu gemeinsamen Berufen bei mehreren betroffenen Berufsbereichen und Bereichen sind nochmals neu formuliert worden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen ausdrücklich diese Regelung, um eine Zersplitterung von Berufen nach Kammern und innerhalb des öffentlichen Dienstes zu verhindern. Es muss weiterhin das Berufsprinzip vor zufällig entstandenen Zuständigkeiten von Behörden Vorrang haben.

Anspruch auf angemessene Entschädigung für ehrenamtliche Ausbildungsberater*innen

Neu hinzugekommen ist der Anspruch auf Zahlung einer angemessenen Entschädigung für bare Auslagen und für Zeitversäumnis für ehrenamtliche Ausbildungsberater*innen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen diese Ergänzung.

III. Einschätzungen zu unverändert gebliebenen Vorschlägen

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben bereits im Referentenentwurf zum BVA DiG weitere Punkte kommentiert, die auch im Gesetzesentwurf mehr oder weniger unverändert übernommen wurden. Zum besseren Verständnis wiederholen wir unsere Einschätzungen zu diesen, folgenden Punkten:

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen das Ermöglichen der verbindlichen Ausweisung der Berufsschulnote auf dem Abschlusszeugnis der zuständigen Stelle.
- Wir begrüßen ausdrücklich die rechtssichere Ermöglichung des mobilen Ausbildens in § 28 BBiG und § 22 und §§ 22b HwO, insbesondere die Aufnahme von benötigter Hard- und Software in den Katalog kostenloser Ausbildungsmittel für Auszubildende. Dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften ist es allerdings wichtig, dass mobiles Ausbilden die Ausbildung im Betrieb nicht ersetzen soll.
- Ebenfalls begrüßen wir die Klarstellungen für die Freistellung bei und für die Anrechnung von Pausen und Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsstätte.
- Wir würdigen die Vorschläge zur weiteren Entbürokratisierung und Klarstellung. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen ausdrücklich die Streichung der ungenutzten Regelungen zur Stufenausbildung in § 5 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 BBiG und § 26 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 HwO.

Sehr zu unserem Bedauern enthält auch der Gesetzesentwurf keine substanzielle Aussage zur Erhöhung der Mindestausbildungsvergütung. Angesichts der hohen Preissteigerungen bei Grundnahrungsmitteln und Mieten wäre es aus unserer Sicht notwendig, die Mindestausbildungsvergütung anzuheben, am besten auf 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schlagen vor, dies im Rahmen eines Begleitbeschlusses von Bundestag und Bundesrat anzugehen.

Bedauerlich finden der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften auch, dass wichtige Erfahrungen aus der Zeit der Pandemie nicht Eingang in das BVA DiG gefunden haben. Während dieser Zeit hat sich gezeigt, dass es hinsichtlich des Endes eines Ausbildungsvertrags bei ausgefallenen oder verschobenen Prüfungen sowie bei der Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Ausfall der Ausbildung dringenden Klärungsbedarf gibt. Deshalb schlagen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine Erweiterung des Schutzrechts der Fortzahlung der



Vergütung nach § 19 Absatz 1 Nummer 2 BBiG auf 12 Wochen vor. Darüber hinaus muss eine Verlängerung der Ausbildung bei Prüfungsausfall durch Anpassung des § 21 BBiG möglich gemacht werden.