

Bundesinstitut für Berufsbildung

Jahresbericht 2010/2011



Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

Bundesinstitut für Berufsbildung

Jahresbericht

2010/2011



Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-88555-900-9

Vertriebsadresse:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 1.2 – Kommunikation
– Veröffentlichungen –
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Fax: 02 28/1 07-29 67
E-Mail: vertrieb@bibb.de

Bestell-Nr.: 09.182

© 2011 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
E-Mail: zentrale@bibb.de
Internet: www.bibb.de

Redaktion:

Thomas Bergzog
Marthe Geiben
Anna Maria Kuppe
Dr. Eckart Strohmaier
Stefanie Velten
Susanne Walter
Tanja Weigel

Redaktionsschluss: 31. März 2011

Technische Leitung: Dipl.-Ing. Fritz Höhmann
Redaktionsassistentin: Maria Kemp

Fotos: Bundesinstitut für Berufsbildung

Satz: Christiane Zay, Bielefeld
Druck: Druck und Service GmbH, Neubrandenburg
Verlag: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Printed in Germany

ISBN 978-3-88555-900-9



Mix
Produktgruppe aus vorbildlich bewirtschafteten
Wäldern und anderen kontrollierten Herkünften
www.fsc.org Zert.-Nr. GFA-COC-001454
© 1996 Forest Stewardship Council

Impressum Online



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Internet: www.bibb.de/veroeffentlichungen

Vorwort



Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

Liebe Leserin, lieber Leser,

im vergangenen Jahr hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) sein 40-jähriges Bestehen gefeiert. Seit 1970 hat es sich als Kompetenzzentrum für berufliche Aus- und Weiterbildung etabliert und bewährt. Für das BIBB war dies ein Anlass zum Feiern, zur Rückschau auf das, was es seit seiner Gründung auf dem Feld der beruflichen Bildung national und international erreicht hat, aber auch zur Identifizierung künftiger Herausforderungen. Einige Impressionen zu dieser Festveranstaltung finden Sie am Ende dieses Jahresberichts.

Die Modernisierung des Aus- und Fortbildungssystems, die Weiterentwicklung des „Übergangssystems“ zu einem effizienten, alle Akteure einbindenden regionalen Übergangsmanagement, die Gleichwertigkeit und Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung sowie die zunehmende Internationalisierung der beruflichen Bildung – dieser Jahresbericht belegt eindrucksvoll, was das BIBB auf diesen „Baustellen“ der beruflichen Bildung im vergangenen Jahr geleistet hat. Diesen dringlichen Themenfeldern wird sich das BIBB auch in den kommenden Jahren mit seiner einzigartigen Expertise im Bereich der Berufsbildungsforschung, der Politikberatung und der Unterstützung der Berufsbildungspraxis widmen.

An dieser Stelle sollen aber auch Maßnahmen erwähnt werden, die das BIBB unternommen hat, um die eigenen Arbeitsprozesse und die Qualität der Produkte und Leistungen zu optimieren. So wurde das BIBB 2010 erstmals nach dem Qualitätsmanagementsystem LQW testiert und erfolgreich nach dem Umweltmanagementsystem EMAS re-zertifiziert. Außerdem erhielt das BIBB nach dem Audit „berufundfamilie“ die Auszeichnung als familienfreundliche Institution.

Am 1. Mai 2011 habe ich das Amt des BIBB-Präsidenten von Manfred Kremer übernommen. Die in diesem Jahresbericht beschriebenen Leistungen sind unter seiner Leitung erbracht worden. Für seine Arbeit und sein Engagement danke ich ihm sehr. Ich werde mich mit ganzer Kraft dafür einsetzen, die Position des BIBB bei der Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems in Deutschland weiter zu stärken und den von meinem Vorgänger eingeleiteten Weg der Profilschärfung des BIBB erfolgreich weiterzuführen.

Begleiten und unterstützen Sie das BIBB auch künftig auf diesem Weg. Der 6. BIBB-Berufsbildungskongress am 19./20. September 2011 bietet eine gute Gelegenheit, in einen direkten Dialog mit uns über den aktuellen Stand und die Perspektiven der beruflichen Bildung in Deutschland einzutreten. Ich würde mich freuen, Sie zu einem fachlichen Meinungsaustausch in Berlin begrüßen zu können.

Für die Unterstützung beim Zustandekommen dieses Jahresberichts danke ich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern herzlich.

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser
Präsident

Inhalt

Vorwort	3
1. Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem	7
Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung ermöglichen	7
Ausbildungsberichterstattung	8
Reform des „Übergangssystems“	9
Ausbildungssituation 2010	10
Rekrutierung von Ausbildungsplatzbewerbern.....	12
JOBSTARTER.....	13
Arbeitskräftebedarf 2025	16
Fachkräfterekrutierung	16
Qualifizierungspanel.....	17
2. Modernes und leistungsfähiges Ausbildungssystem.....	18
Qualität in der beruflichen Bildung weiterentwickeln	18
Qualität der Berufsbildung.....	19
Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen	21
Neue und modernisierte Fortbildungs- und Prüfungsordnungen.....	23
Prüfungen.....	25
Modellversuche	26
3. Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege.....	27
Kompetenzen erfassen – Transparenz verbessern – Übergänge gestalten.....	27
Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)	28
Kompetenzen	30
Zusatzqualifikationen	31
Duale Studiengänge.....	32
Leistungspunktesystem (DECVET)	33
Qualitätssicherung (DEQA-VET)	34
Weiterbildung (wbmonitor)	35
4. Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen	37
Stärken fördern – Nachteile ausgleichen – Schwächere unterstützen.....	37
Menschen mit Migrationshintergrund	38
Berufsorientierung	39
Good Practice Center	41
Erwerbssituation Ungelernter.....	42
Ältere Menschen.....	42
Menschen mit Behinderungen	43

5. Internationale Kooperation in der beruflichen Bildung	44
Das BIBB als internationales Kompetenzzentrum ausbauen	44
Europäische Instrumente auf dem Prüfstand.....	45
Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB	47
Systemmonitoring und Netzwerke	50
International vergleichende Forschung.....	51
Beratung und Zusammenarbeit.....	52
iMOVE	54
Fremdsprachige Veröffentlichungen	55
6. Kommunikation, Ergebnistransfer und Internet-Angebote	56
Forschungs- und Arbeitsergebnisse adressaten- und mediengerecht aufbereiten	56
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.....	57
Publikationen	57
www.bibb.de	60
Fremdsprachige Online-Angebote	61
Elektronisches Veröffentlichungsverzeichnis und Bestellservice	62
Wettbewerbe	62
Fachtagungen	63
Messen	64
Besuchergruppen	65
Hochschulkooperationen	65
Referierte Beiträge	65
Literaturdatenbank und Auswahlbibliografien	66
7. Gesetzliche Aufgaben, Personal und Haushalt	67
Engagierte Beschäftigte – Qualität der Arbeit – Sparsame Haushaltsführung	67
Aufgaben.....	67
Qualitätsmanagement	67
Hauptausschuss	68
Wissenschaftlicher Beirat	68
Personal.....	68
Haushalt	69
Organisation	71
40 Jahre BIBB – Festveranstaltung am 27. Mai 2010	72
Anhang.....	74
A Internetangebote	74
B Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2010	78
C Kontakte	80

Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem

Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung ermöglichen

Ausbildungsberichterstattung · Reform des „Übergangssystems“ · Ausbildungssituation 2010 · Rekrutierung von Ausbildungsplatzbewerbern · JOBSTARTER · Arbeitskräftebedarf 2025 · Fachkräfterekrutierung · Qualifizierungspanel

1.

Zu den beherrschenden Themen der Berufsbildung 2010 gehörten die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Welche Konsequenzen daraus zu ziehen sind und welche Vor- und Nachteile diese Entwicklungen mit sich bringen, war Gegenstand vieler Forschungsprojekte und Analysen. So lassen erste Ergebnisse der Ausbildungsberichterstattung erkennen, welche Auswirkungen die demografische Entwicklung auf das sog. Übergangssystem hat. Der folgende Beitrag zur „Reform des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung“ referiert die Ergebnisse einer Untersuchung zu Reformvorschlägen hinsichtlich des „Übergangssystems“. Ein weiterer Beitrag analysiert die Veränderungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt im Berichtszeitraum 2010. Die demografische Entwicklung zwingt Betriebe, unterschiedliche Rekrutierungsstrategien zu entwickeln, um geeignete Bewerber/-innen zu gewinnen. Das Programm JOBSTARTER unterstützt Jugendliche mit zahlreichen Projekten bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz bzw. Betriebe bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern.

Auch auf dem Arbeitsmarkt werden die Auswirkungen der demografischen Entwicklung deutlich: So wurden 2010 vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) mithilfe von Prognosemodellen Aussagen über den zukünftigen Arbeitskräftebedarf und die entsprechende Arbeitskräftenachfrage gemacht. Eine weitere Untersuchung widmete sich der Frage, wie Ausbildungs- und Nichtausbildungsbetriebe ihren Fachkräftebedarf decken. Schließlich wird das im vergangenen Jahr neu gestartete Projekt eines Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung vorgestellt, mit dem aktuelle Betriebsdaten zu Veränderungen des betrieblichen Rekrutierungs- und Qualifizierungsgeschehens erhoben werden.

„Alle Potenziale ausschöpfen, um Fachkräftemangel zu verhindern“

Interview mit Dr. Günter Walden, Leiter der Abteilung „Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Berufsbildung“

Herr Dr. Walden, bis vor einem Jahr fiel regelmäßig das Schlagwort „Lehrstellenmangel“, wenn vom Ausbildungsmarkt die Rede war.

Inzwischen ist es von „Fachkräftemangel“ abgelöst worden. Was steckt hinter diesem abrupten Wandel der öffentlichen Wahrnehmung?

In der Öffentlichkeit werden Probleme und Entwicklungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt teilweise verkürzt wahrgenommen und diskutiert. Richtig ist, dass es im vergangenen Ausbildungsjahr eine leichte Verbesserung der Marktsituation für die Jugendlichen gegeben hat. Dies gilt insbesondere für die neuen Bundesländer und ist ausschließlich auf die demografische Entwicklung zurückzuführen. Seit Jahren gehen die Schulabgängerzahlen in den neuen Bundesländern drastisch zurück. Lag die Zahl der Schulabgänger/-innen in den neuen Ländern vor zehn Jahren noch bei rund 235.000, ist sie bis zum Jahr 2010 um mehr als die Hälfte auf rund 114.000 gesunken. Auch in den alten Ländern gibt es bereits eine rückläufige demografische Entwicklung, die sich mittelfristig noch deutlich verstärken wird. Der Rückgang der Zahl der Jugendlichen führt deshalb bereits heute in einzelnen Regionen und Berufen dazu, dass Betriebe Probleme mit der Nachwuchsrekrutierung haben und Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Gleichwohl haben wir immer noch einen Lehrstellenmangel. Ende September 2010 waren immer noch 12.200 junge Menschen als „unver-



sorgt“ bei den Arbeitsagenturen registriert. Rund 72.000 waren zwar in eine alternative Qualifizierungsmaßnahme vermittelt worden, hielten ihren Wunsch auf eine Vermittlung in eine betriebliche Ausbildung aber weiterhin aufrecht. Gegenwärtig haben wir also beides: Lehrstellenmangel und vereinzelt Rekrutierungsprobleme der Betriebe. In Zukunft wird es verstärkt zu Engpässen in der Gewinnung von Fachkräften kommen.

Welche Maßnahmen müssen die Betriebe aus Ihrer Sicht ergreifen, um das für sie erforderliche Fachkräftepotenzial zu sichern?

Die Betriebe sollten verstärkt auch solche Jugendlichen als Zielgruppe ihrer Ausbildung erschließen, die bisher schlechtere Chancen auf dem Ausbildungsstellenmarkt hatten. Hier gibt es noch ein großes Potenzial. 2010 zählte die Bundesagentur für Arbeit rund 185.000 Bewerber/-innen um einen Ausbildungsplatz, die sich bereits in einem der letzten fünf Berichtsjahre vergeblich beworben hatten. Natürlich brauchen Jugendliche aus dieser Zielgruppe häufig besondere Unterstützung und Förderung, um eine Ausbildung erfolgreich durchlaufen zu können. Die öffentliche Hand bietet hier aber ein breites Spektrum von Hilfen an. Ebenfalls sollten Betriebe darüber nachdenken, wie sie generell geeignete junge Leute für ihren Betrieb gewinnen und an sich binden können. Hierzu gehört zunächst das Angebot einer qualitativ hochwertigen Ausbildung. Des Weiteren geht es aber auch darum, Beschäftigungs- und Karrierechancen nach der Ausbildung zu eröffnen. Insgesamt muss den Betrieben klar werden, dass die Rekrutierung von Auszubildenden zukünftig kein Selbstläufer mehr sein wird, sondern aktiv gestaltet werden muss.

Welche Reformen sind angesichts des demografischen Wandels im Übergangssystem Schule/Ausbildung erforderlich?

Das Übergangssystem zwischen Schule und Ausbildung, das eine Vielzahl heterogener Maßnahmen umfasst, muss deutlich übersichtlicher und effizienter gestaltet und konsequent auf den Abschluss eines anerkannten Ausbildungsberufes ausgerichtet werden. Hier gibt es in einzelnen Bundesländern bereits relativ weit fortgeschrittene Modelle für ei-

ne Verbesserung. Zu hoffen ist natürlich, dass das Übergangssystem aufgrund der demografischen Rückgänge in den kommenden Jahren deutlich an Gewicht verlieren wird. Die wichtigste Aufgabe kommt meines Erachtens aber den allgemeinbildenden Schulen zu. Ihnen muss es gelingen, die Zahl der Schulabgänger/-innen ohne Abschluss deutlich zu reduzieren, um die Chancen auf einen reibungslosen Übergang in eine berufliche Ausbildung zu erhöhen.

Ausbildungsberichterstattung

Berichte zur Ausbildungssituation sind ein wichtiges Instrument für die Bildungspolitik und die Öffentlichkeit, um Informationen zu den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Jugendlichen zu erhalten und Qualifizierungsangebote entsprechend zu planen.

Die neue integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE) erfasst systematisch alle Ausbildungs- und Beschäftigungswege, die junge Menschen nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule einschlagen können. Im Mittelpunkt stehen die Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote. Sie werden zum „Ausbildungsgeschehen“ zusammengefasst, dessen Kernbereich die formalisierten Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote bilden. Aus den Daten zu Anfängerinnen und Anfängern, Beständen sowie zu Absolventinnen und Absolventen werden (Bildungs-)Indikatoren abgeleitet, die die Bildungswege junger Menschen nachzeichnen. Die iABE beschreibt einerseits die

- Nachfrage nach Angeboten der beruflichen Qualifizierung (diese spiegelt sich in den Anfängerzahlen wider)
- und andererseits den Verbleib der Jugendlichen.

Anfängerinnen und Anfänger im Ausbildungsgeschehen (in Tausend)



Erste Ergebnisse des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekts, das vom BIBB und den Statistischen Ämtern von Bund und Ländern gemeinschaftlich umgesetzt wird, lassen folgende Entwicklungen erkennen:

Bedingt durch den demografischen Wandel sinkt seit 2005 kontinuierlich die Zahl der Schulabgänger/-innen im Alter von 16 bis 19 Jahren. Infolgedessen sinkt auch die Zahl der Jugendlichen, die keinen Ausbildungsplatz finden und zunächst teilqualifizierende Angebote wahrnehmen. Ihre Chancen auf eine volle berufliche Qualifizierung verbessern sich.

2009 mündeten im Vergleich zu 2005 ca. 70.800 Jugendliche weniger in Maßnahmen des Integrations- bzw. Übergangsbereichs ein. Der Integrations- oder Übergangsbereich umfasst Angebote für junge Menschen, die keinen Ausbildungs- oder Berufsschulplatz gefunden haben.

Als Grund wird in der Regel angegeben, sie seien nicht ausbildungsreif und daher nicht in der Lage, direkt eine Berufsausbildung anzutreten. Kriterium ist dabei häufig der Schulabschluss. Dementsprechend wäre zu er-

warten, dass die Maßnahmen des Übergangsbereichs insbesondere von Jugendlichen ohne oder mit schlechtem Schulabschluss besucht würden. Die Zahlen zeigen jedoch im Gegenteil, dass ca. 300.000 Jugendliche (mehr als 75 %) in den Kursen des Übergangsbereichs einen Hauptschulabschluss oder einen höheren Abschluss besitzen. Im Gegensatz zu einer verbreiteten Meinung ist nicht mangelnde Vorbildung der entscheidende Grund für die Teilnahme junger Menschen an Maßnahmen des Übergangsbereichs.

www.bibb.de/ausbildungsberichterstattung

Reform des „Übergangssystems“

Trotz der einsetzenden Entspannung am Ausbildungsstellenmarkt gestaltet sich der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung für viele Jugendliche weiterhin schwierig. Teilweise verweilen sie lange in Maßnahmen des Übergangsbereichs, teilweise fallen sie ganz aus dem Bildungssystem heraus. Über neue Instrumente und Wege zur Verbesserung des Übergangsgeschehens wird intensiv diskutiert. Um zu erfahren, wie diese Reformansätze von unterschiedlichen Akteuren in der Berufsbildung bewertet werden, führte das BIBB gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung eine Umfra-

Spitzenreiter unter den Reformvorschlägen (fünf oberste Rangplätze hinsichtlich der Zustimmung zu den Vorschlägen)

	Experten	Jugendliche
Potenzialanalyse und Übergangsbegleitung: Bei Jugendlichen aus Hauptschulen oder vergleichbaren Schulformen wird in Klasse 7 überprüft, inwiefern mit Schwierigkeiten beim Übergang von der Schule in die Ausbildung zu rechnen ist. Gefährdete Jugendliche erhalten eine individuelle Übergangsbegleitung bis zur sicheren Einmündung in die Ausbildung. Zu diesem Zweck wird ihnen spätestens im letzten Schulbesuchsjahr ein fester Ansprechpartner zur Seite gestellt.	1	2
Betriebliche Praxis im Übergangssystem: Grundsätzlich sind alle Maßnahmen und Bildungsgänge im Übergangssystem so gestaltet, dass darin betriebliche Praxisphasen im Vordergrund stehen und den Teilnehmenden so die betriebliche Realität vermittelt wird.	2	3
Externes Ausbildungsmanagement: Jeder Betrieb kann auf einen externen, persönlichen Ansprechpartner zurückgreifen, der in schwierigen Ausbildungssituationen Unterstützung leistet. Der Betrieb muss hierfür keine Zahlungen leisten.	3	1
Reduktion der Angebotsvielfalt im Übergangssystem: Die Transparenz im Übergangssystem ist hergestellt: Statt zahlloser Programme und Projekte gibt es nur noch wenige Grundtypen von Maßnahmen und Bildungsgängen.	4	–
Schulfach Berufsorientierung: Das Fach „Berufsorientierung“ ist in allen allgemeinbildenden Schulen ein Pflichtfach, das von allen Schülern über mehrere Jahre besucht wird.	5	–
Schulabschlüsse im Übergangssystem: Grundsätzlich sind alle Maßnahmen und Bildungsgänge im Übergangssystem so gestaltet, dass sie den Erwerb eines ersten oder höherwertigen Schulabschlusses ermöglichen.	–	4
Regionales Übergangsmanagement: In jeder Region wird der „Übergang von der Schule in den Beruf“ von einer Stelle koordiniert, die in kommunaler Trägerschaft liegt. Sie bündelt die Aktivitäten der zuständigen Akteure vor Ort mit dem Ziel, jedem Jugendlichen eine passgenaue Vermittlung und Begleitung in Ausbildung und Beschäftigung zu sichern.	–	5

Quelle: Projekt „Reform des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung“

ge unter Berufsbildungsfachleuten und Jugendlichen durch. Ergebnis: Während einige der 18 Reformansätze bei allen Akteuren auf breite Zustimmung stoßen, fällt die Einschätzung bei anderen unterschiedlich aus (siehe Tabelle).

So wünschen sich mehr als 90 % aller Befragten für „gefährdete“ Jugendliche eine individuelle Übergangsbegleitung von der Schule bis zur Einmündung in die Ausbildung. Nach Auffassung von 86 % der Jugendlichen sollten Betriebe, die Schwierigkeiten in der Ausbildung haben, kostenfrei auf einen externen Ansprechpartner zurückgreifen können. Auch ein Großteil der befragten Fachleute hält dies für sehr wünschenswert. Zudem fordern mehr als 80 % der befragten Fachleute und rund drei Viertel der Jugendlichen ein eigenständiges

Pflichtfach „Berufsorientierung“ in der allgemeinbildenden Schule.

Für die Studie wurden innerhalb des „Expertenmonitors Berufliche Bildung“ des BIBB im Herbst 2010 deutschlandweit rund 500 Berufsbildungsfachleute aus Betrieben, Schulen, überbetrieblichen Berufsbildungsstätten, Kammern, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Forschungseinrichtungen befragt. Darüber hinaus wurden mehr als 300 Jugendliche aus Nordrhein-Westfalen einbezogen, die sich im ersten Jahr ihrer Ausbildung befanden oder gerade ein Angebot im Übergangssystem wahrnahmen.

www.expertenmonitor.de

Ausbildungssituation 2010

Im Zeitraum vom 01.10.2009 bis zum 30.09.2010 wurden der alljährlichen Erhebung des BIBB zufolge bundesweit 560.100 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, 0,8 % weniger als im Jahr zuvor.

Die **BIBB-Erhebung zum 30. September** wird jährlich auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) zusammen mit den für die Berufsausbildung zuständigen Stellen durchgeführt. Berücksichtigt werden alle Ausbildungsverträge, die zwischen dem 1. Oktober des Vorjahres und dem 30. September des laufenden Jahres neu abgeschlossen und nicht vorzeitig wieder gelöst wurden. Die Daten der BIBB-Erhebung können mit den Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu den Ende September noch unbesetzten Berufsausbildungsstellen und den noch suchenden Ausbildungsstellenbewerbern verbunden werden. Damit lassen sich zeitnah wichtige Informationen zum Marktgeschehen und zur Entwicklung von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage gewinnen.

In Westdeutschland wurden 2010 rund 468.400 neue Verträge (+0,7 % im Vergleich zum Vorjahr) abgeschlossen. In Ostdeutschland waren es mit rund 91.700 Verträgen 7,4 % weniger als im Vorjahr. Trotz des

starken Rückgangs in Ostdeutschland haben sich dort die Chancen der Jugendlichen bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle verbessert. Dies liegt am dramatischen Rückgang der Zahl der Schulabgänger/-innen. Der Rückgang der Schulabgängerzahlen in Ostdeutschland ist inzwischen so stark, dass die Ausbildungschancen von der jeweiligen Arbeitsmarktlage vor Ort abgekoppelt sind. Die Jugendlichen haben somit inzwischen selbst dort eine relativ gute Chance auf einen Ausbildungsplatz, wo die Arbeitslosigkeit sehr hoch ist. Zum besseren Ergebnis auf dem Ausbildungsstellenmarkt im Osten trug aber auch bei, dass Bewerber/-innen ohne betrieblichen Ausbildungsplatz viel häufiger als im Westen in überwiegend öffentlich finanzierte, vollqualifizierende Ersatzangebote („außerbetriebliche Berufsausbildung“) einmünden. Mittlerweile stehen in Ostdeutschland den Ausbildungsplatznachfragenden im Verhältnis mehr Ausbildungsplatzangebote gegenüber als in Westdeutschland.

Was sich aus Sicht der ostdeutschen Jugendlichen als eine Verbesserung ihrer Lage darstellt, sieht für die Betriebe im Osten ganz anders aus: So hat sich die Zahl der Ausbildungsplatzangebote, die im Osten nicht besetzt werden konnten, in weniger als zehn Jahren mehr als vervierfacht (2001: rund 900; 2010: rund

Zusammenfassende Bewertung der Ausbildungsmarktverhältnisse im Jahr 2010 in West- und in Ostdeutschland

	Verhältnisse in Westdeutschland		Verhältnisse in Ostdeutschland	
	Perspektive der Betriebe	Perspektive der Jugendlichen	Perspektive der Betriebe	Perspektive der Jugendlichen
gegenwärtiger Stand	jede 23. betriebliche Ausbildungsstelle bleibt unbesetzt; Probleme insbesondere in Bayern	weniger als die Hälfte (47 %) mündet in eine Berufsausbildung ein; jeder Sechste sucht zum Berichtsjahresende immer noch	jede 19. betriebliche Ausbildungsstelle bleibt unbesetzt; Probleme insbesondere an der Ostseeküste	immerhin 56 % münden in eine Berufsausbildung ein; aber jeder Neunte sucht zum Berichtsjahresende immer noch
Entwicklungstrend	Rekrutierungsprobleme nehmen zu; Marktlage im Vergleich zu Beginn des Jahrzehnts aber immer noch deutlich günstiger	Anteil der erfolgreichen Bewerber wächst seit drei Jahren wieder, erreicht aber noch nicht das Niveau wie zu Anfang des Jahrzehnts	rascher und starker Einbruch bei den Bewerberzahlen; wachsende Rekrutierungsprobleme	innerhalb von nur drei Jahren sehr deutliche Verbesserung der Bewerbungschancen

Quelle: Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Nr. 121 „Ausbildungsmarkt im Umbruch“

3.700). Damit konnten die ostdeutschen Betriebe für knapp 5 % ihres Angebotes keine neuen Auszubildenden finden (Westen: 3 %).

Ungeachtet der verbesserten Ausbildungschancen blieben allerdings nach wie vor viele Jugendliche bei ihrer Suche nach einer Ausbildungsstelle erfolglos. Ende September, also mehrere Wochen nach Beginn des neuen Ausbildungsjahres, waren knapp 10 % (rund 10.000 Jugendliche) der Nachfrager/-innen in Ostdeutschland weiter auf Lehrstellensuche. Der Anteil im Westen betrug dagegen fast 14 % (rund 74.600 Jugendliche).

Für 2011 ist im Osten mit einem nochmaligen Rückgang der Schulabgängerzahlen zu rechnen. Erst danach stabilisieren sich die Zahlen wieder, bleiben aber dauerhaft deutlich unter dem Niveau des Beginns dieses Jahrtausends. Im Westen dagegen wird 2011 die Zahl der Schulabgänger/-innen mit Haupt- und Real- schulabschluss erneut sinken, während es, insbesondere aufgrund der doppelten Abiturjahrgänge, in einigen Bundesländern deutlich mehr Studienberechtigte geben wird als 2010. Zudem wird die Aussetzung der Wehrpflicht einen zusätzlichen Nachfrageimpuls nach dualer Ausbildung auslösen.

www.bibb.de/ausbildungsmarktlage
www.bibb.de/ausbildungsmarkt



Weitere Analysen finden Sie im Datenreport 2011 sowie in der Publikation „Ausbildungsmarkt im Umbruch“, die im Internet kostenfrei verfügbar ist.

Rekrutierung von Ausbildungsplatzbewerbern

Bereits heute klagen Betriebe darüber, Ausbildungsplätze aus Bewerbermangel nicht besetzen zu können, darunter vor allem Handwerksbetriebe und Betriebe aus Ostdeutschland. Das BIBB untersuchte 2010, welche Strategien ausbildungsinteressierte Betriebe anwenden, um Ausbildungsplatzbewerber/-innen zu finden. Dafür wurden Daten von über 1.000 repräsen-

tativ ausgewählten Ausbildungsbetrieben aus dem gesamten Bundesgebiet ausgewertet.

Zwar decken alle Betriebe ein breites Spektrum ab, Jugendliche über angebotene Ausbildungsstellen zu informieren, allerdings mit so deutlich unterschiedlichem Engagement, dass sich vier verschiedene Rekrutierungsstrategien identifizieren lassen:

- Die *defensiv-persönliche* Strategie ist durch eine insgesamt sehr zurückhaltende Nutzung von Rekrutierungsmöglichkeiten gekennzeichnet, wobei solchen Möglichkeiten der Vorzug gegeben wird, die eine persönliche Kontaktaufnahme mit potenziellen Bewerbern erlauben, wie z. B. Praktika oder Lehrstellenbörsen.
- Die *mittelbar-distanzierte* Strategie zeichnet sich ebenfalls durch einen sparsamen Einsatz von Rekrutierungsmöglichkeiten aus, setzt aber im Bedarfsfall vorzugsweise auf die Information potenzieller Lehrstellenbewerber/-innen über Medien wie Zeitung und Internet.
- Bei der *mäßig-offensiven* Strategie werden sowohl direkte als auch indirekte Rekrutierungsmöglichkeiten mit einer leicht überdurchschnittlichen Intensität eingesetzt.
- Bei der *offensiv-engagierten* Strategie wird am umfangreichsten und intensivsten von verschiedenen Rekrutierungsmöglichkeiten Gebrauch gemacht, die von der indirekten Ansprache der Jugendlichen durch die Meldung offener Ausbildungsplätze bei der Agentur für Arbeit und Inseraten in Internet und Zeitung bis zur persönlichen Ansprache der Jugendlichen über Praktika, andere Mitarbeiter, Schulkontakte, Lehrstellenbörsen und Tagen der offenen Tür reichen.

Die defensiv-persönliche und die mittelbar-distanzierte Strategie dominieren das derzeitige betriebliche Rekrutierungsverhalten, ein mäßig-offensives Verhalten ist deutlich seltener, das offensiv-engagierte Vorgehen stellt (noch) die Ausnahme dar.

Interessanterweise haben Betriebe, die sehr engagiert rekrutieren, wesentlich häufiger mit Problemen bei der Lehrstellenbesetzung zu kämpfen als Betriebe, die kein so großes Engagement zeigen. So erscheinen bei offensiv-engagiert rekrutierenden Betrieben mehr als doppelt so häufig wie beim Durchschnitt eingeladene

Bewerber nicht zum Vorstellungsgespräch. Zudem bleiben bei ihnen drei- bis viermal häufiger als bei anderen Betrieben angebotene Ausbildungsplätze unbesetzt. Dabei muss berücksichtigt werden, dass hierunter viele Großbetriebe sind, bei denen Besetzungsprobleme schon allein wegen der Vielzahl angebotener Lehrstellen eher auftreten können. Dennoch deutet der Befund darauf hin, dass sich das betriebliche Rekrutierungsverhalten allmählich den sich verändernden Bedingungen am Ausbildungsmarkt anpasst und eine stärkere Nutzung unterschiedlicher Rekrutierungskanäle erfolgt. Dafür spricht auch, dass das engagierte Rekrutierungsverhalten bei Betrieben aus Ostdeutschland etwas häufiger zu finden ist.

www.bibb.de/rekrutierung



JOBSTARTER

Ziel des Programms „JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden“ ist es, Jugendlichen einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu bieten und Unternehmen für die Ausbildung zu gewinnen. Seit fünf Jahren verbessern regionale Projekte die Strukturen der beruflichen Bildung und schaffen zusätzliche Ausbildungsstellen. Dabei werden vor allem kleine und mittlere Unternehmen unterstützt. Die Bilanz der Projekte aus allen fünf Förderrunden mit Stand Dezember 2010 ist außerordentlich positiv:

287 JOBSTARTER-Projekte akquirierten insgesamt 54.500 Ausbildungsplätze. Davon erfüllen 34.500 das Kriterium der Zusätzlichkeit, das heißt, sie waren in den letzten drei Jahren nicht gemeldet oder wurden durch JOBSTARTER bei einem Betrieb akquiriert, der vorher gar nicht oder wenig ausgebildet hat. Über 36.000 Ausbildungsplätze konnten bereits erfolgreich besetzt werden.

Neben der Akquise von Ausbildungsplätzen ist ein wesentliches Ziel, die regionale Ausbildungssituation qualitativ und strukturell zu verbessern: So konnten beispielsweise Ausbildungsstrukturen für neue und neu geordnete Berufe in Zukunftsbranchen aufgebaut und mit Projekten zur Teilzeitberufsausbildung Angebote für junge Eltern geschaffen werden. Weitere Projekte engagieren sich für die Stärkung von europäischen Ausbildungskooperationen.

Das BMBF stellt für das JOBSTARTER-Programm von 2005 bis 2013 etwa 125 Millionen € zur Verfügung, einschließlich Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF).

www.jobstarter.de

KAUSA – Koordinierungsstelle Ausbildung bei Selbstständigen mit Migrationshintergrund

Migrantinnen und Migranten sind zu wenig am dualen Ausbildungssystem beteiligt. Das gilt neben den Jugendlichen aus Zuwanderungsfamilien auch für Unternehmer/-innen mit Migrationshintergrund. Der JOBSTARTER-Programmbereich KAUSA fördert daher mit 31 Projekten die duale Ausbildung in Migrantenbetrieben. Durch KAUSA wurden bislang 2.884 Plätze



Gewinnerinnen des Medienpreises, Laudatorinnen und Laudatoren und das KAUSA-Team

geschaffen, 90 % davon zusätzlich. Die meisten dieser Ausbildungsplätze sind bereits besetzt worden. Neben der Projektbegleitung liefert KAUSA Informationen zum Thema „Integration und Ausbildung“ an Wirtschaft, Politik und Medien. Seit September 2010 koordiniert KAUSA für das BMBF Schulungen zur Ausbildereignung in 34 Städten, um Unternehmer/-innen mit Migrationshintergrund für eine Ausbildertätigkeit zu qualifizieren. Rund 1.000 Migrantinnen und Migranten sollen dadurch bis Mitte 2011 das Zertifikat der Ausbildereignung erhalten. Durchgeführt werden die Lehrgänge von Kammern und freien Bildungsträgern. Um das Bild in der Öffentlichkeit über die vielfältigen Lebens- und Berufswege von Menschen mit Migrationshintergrund zu schärfen, startete KAUSA 2010 eine Medienkampagne. Während der Kampagne hat das BMBF erstmals den KAUSA-Medienpreis für Nachwuchsjournalistinnen und -journalisten ausgelobt, mit dem eine differenzierte Berichterstattung über die kulturelle Vielfalt in Ausbildung und Berufswelt ausgezeichnet werden soll. Im Dezember 2010 wurde der mit 25.500 € dotierte Preis erstmalig an neun junge Journalistinnen vergeben. Der KAUSA-Medienpreis wird 2011 erneut ausgeschrieben.

www.kausa-medienpreis.de



KAUSA Publikation „Gesichter und Geschichten – Migrantinnen und Migranten gründen Unternehmen und bilden aus“. In diesem PRAXIS-Band werden u. a. 17 Porträts von Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund vorgestellt.

Weiterführende Informationen zum Thema „Migration“ befinden sich in Kapitel 4, S. 38.

Ausbildungsbausteine – JOBSTARTER CONNECT

Mit JOBSTARTER CONNECT sollen die Übergangszeiten von der Schule in die berufliche Ausbildung verkürzt werden. Des Weiteren soll jungen un- und angelernten Beschäftigten oder arbeitslosen Erwachsenen ein konkreter Qualifizierungsweg aufgezeigt werden, der mit dem Zugang zur Prüfung bei den zuständigen Stellen abschließt. Das BIBB entwickelte im Auftrag des BMBF auf der Basis der jeweils geltenden Ausbildungsordnung bundeseinheitliche Ausbildungsbausteine in 14 Berufsbildern. Durch die auf die Ausbildung bezogene Bescheinigung der beruflichen Kompetenzen sollen zeitlich anrechenbare Übernahmen in betriebliche Ausbildung bzw. Zugänge zur Externenprüfung erleichtert werden. Seit April 2009 setzen 40 regionale Projekte das Programm um. Bis zum 31.12.2010 nahmen rund 2.200 Jugendliche und junge Erwachsene an einer Qualifizierung über Ausbildungsbausteine teil. Erste Erkenntnisse zeigen

- eine motivierende Wirkung auf die Jugendlichen durch die Bescheinigung der erworbenen beruflichen Handlungskompetenzen und
- eine verbesserte Verzahnung der unterschiedlichen Lernorte durch Abstimmungs- und Koordinierungsprozesse.

Die bisherigen Ergebnisse lassen vermuten, dass die Ausbildungsbausteine für viele Maßnahmen im Übergangssystem eine Qualitätssteigerung darstellen. Das Programm JOBSTARTER CONNECT wird aus Mitteln des BMBF und des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. www.jobstarter-connect.de

Publikation „Mit Schwung in die Ausbildung – durch Ausbildungsbausteine“ verfügbar unter www.bmbf.de/pub/flyer_jobstarter_connect.pdf



JOBSTARTER-Initiative VerA

Viele Jugendliche brechen ihre Ausbildung vorzeitig ab, oft schon im ersten Jahr. Aus diesem Grund hat das BMBF Ende 2008 gemeinsam mit Spitzenverbänden der Deutschen Wirtschaft und dem Senior Experten Service (SES) die JOBSTARTER-Initiative VerA geschaffen. VerA steht für „Verhinderung von Abbrüchen und Stärkung Jugendlicher in der Berufsausbildung“ und ist ein Angebot an alle, die in der Ausbildung auf Schwierigkeiten stoßen oder Gefahr laufen, ihre Ausbildung abubrechen. VerA stellt diesen Jugendlichen ehrenamtliche Senior-Expertinnen und -Experten für eine regelmäßige Begleitung zur Seite: Vertrauenspersonen, die Orientierung vermitteln und damit Hilfe zur Selbsthilfe leisten. Bundesweit stehen seit Ende 2010 rund 1.000 VerA-Ausbildungsbegleiter/-innen zur Verfügung. Mehr als 600 „Tandems“ konnten bereits erfolgreich vermittelt werden. Bei zwei Dritteln der Jugendlichen, die eine Begleitung angefragt haben, ist das Ausbildungsverhältnis nach eigenen Angaben gefährdet. Ein Drittel will seine Leistungen optimieren.

www.bibb.de/ausbildungsbegleitung



Publikation „Dranbleiben! Mit VerA schaffst du die Ausbildung“ verfügbar unter www.bmbf.de/pub/Dranbleiben-Mit_VerA_schaffst_du_die_Ausbildung.pdf

JOBSTARTER-Pilotprojekt „coach@school“

Ende 2010 hat das BMBF in Kooperation mit dem SES auch das JOBSTARTER-Pilotprojekt „coach@school“ ins Leben gerufen. Es handelt sich dabei um ein Angebot für zunächst 60 Schulen in Bremen, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen, an denen keine hauptamtlichen Berufseinstiegsbegleiter/-innen tätig sind. Senior-Expertinnen und -Experten bieten Schülerinnen und Schülern als unabhängige Mentoren eine kontinuierliche und umfassende Unterstützung.

„Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“

Die BMBF-Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ hat das Ziel, Jugendlichen frühzeitig den Weg in eine betriebliche Ausbildung zu ebnet. Zusammen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, der BA, den Ländern und Sozialpartnern werden Talente und Fähigkeiten förderbedürftiger Schüler/-innen an Haupt- und Förderschulen identifiziert. Zur wissenschaftlichen Begleitung und für die Öffentlichkeitsarbeit wurde vom BMBF die „Servicestelle Bildungsketten“ im Dezember 2010 in der Programmstelle JOBSTARTER beim BIBB eingerichtet.

Ziel der BMBF-Initiative ist es, die Berufsfindung der Schüler/-innen frühzeitig zu unterstützen, um somit künftige „Warteschleifen“ im Übergangssystem zu minimieren. Durch das „Sonderprogramm Berufseinstiegsbegleitung Bildungsketten“ im Rahmen der Initiative werden bereits in der Praxis erprobte Instrumente – Potenzialanalyse und Berufseinstiegsbegleitung – zusätzlich angeboten. Die drei Punkte dieser (Bildungs-)Kette sind:

- Potenzialanalysen ab Klasse 7 bzw. 8;
- Berufsorientierung ab Klasse 8 bzw. 9;
- Berufseinstiegsbegleitung ab der Vorabgangsklasse bis zum Ende des ersten Ausbildungsjahres.

Der gesamte Verlauf ab Klasse 7 wird kontinuierlich dokumentiert, z. B. durch den Berufswahlpass.

Die Länder haben über 1.000 Haupt- und Förderschulen benannt, die sich aktiv am Sonderprogramm beteiligen. An diesen Schulen werden bis zu 30.000 förderungsbedürftige Schüler/-innen auf ihrem Weg in die Ausbildung von ca. 1.000 hauptamtlichen Berufseinstiegsbegleiterinnen und -begleitern betreut.

Arbeitskräftebedarf 2025

Zur Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs und des Arbeitskräfteangebots in den nächsten Jahren hat das BIBB 2010 zusammen mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Modellrechnungen durchgeführt. Diese ermöglichen es, längerfristige Berufsfeld- und Qualifikationsentwicklungen differenzierter darzustellen und somit frühzeitig Handlungsbedarf für eine größere Passgenauigkeit von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu erkennen. Die Projektionen zeigen, dass insbesondere bei den Fachkräften der mittleren Qualifikationsebene bis 2025 mit einem spürbaren Engpass zu rechnen ist. Weiterhin wurde errechnet, dass zum Beispiel in den Berufsfeldern der Rechts-, Management- und Wirtschaftswissenschaften sowie der Medien- und Sozialwissenschaften und bei Berufen in der Gastronomie und im Gesundheitswesen ein Arbeitskräftemangel vorliegen wird. Dieser Fachkräftemangel könnte sich bis zum Jahr 2025 in einer Größenordnung von 1,8 Millionen Erwerbstätigen bewegen.



Detaillierte Ergebnisse und Berechnungen können der Publikation „Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025“ entnommen werden.

www.qube-projekt.de
www.bibb.de/qualifikation

Fachkräfterekrutierung

Welche Strategien verfolgen Betriebe angesichts des prognostizierten Fachkräftemangels, um neue Fachkräfte zu gewinnen, und wie unterscheiden sich dabei Ausbildungs- von Nichtausbildungsbetrieben? Das BIBB wertete hierzu Daten aus zwei parallel durchgeführten Befragungen aus: der „Betriebsbefragung zur Gewinnung von Fachkräften“ mit 725 Betrieben, die nicht ausgebildet haben, sowie der „Befragung zu den Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung“ mit knapp 3.000 Ausbildungsbetrieben (Bezugsjahr ist jeweils 2007).

Ausbildungsbetriebe setzen bei der Besetzung von Fachkräftenstellen zum überwiegenden Teil auf die Ausbildung im eigenen Betrieb. Bei 84 % der Betriebe ist sie sehr wichtig und wird bei 44 % sogar noch an Bedeutung gewinnen. Nichtausbildungsbetriebe verfügen nicht über diese Möglichkeit. Für sie ist daher die Einstellung berufserfahrener Fachkräfte vom externen Arbeitsmarkt am wichtigsten. Nichtausbildungsbetriebe greifen daneben häufig auf eine interne Qualifizierung von Beschäftigten, die über keine Berufsausbildung verfügen, zurück. Von untergeordneter Bedeutung ist sowohl in den meisten Aus- als auch den Nichtausbildungsbetrieben die Einstellung von externen Berufsanfängerinnen und -anfängern (lediglich 14 bzw. 18 % der Betriebe beurteilten diese Strategie als wichtig).

Rund 75 % der Betriebe in Deutschland bilden nicht aus. Insbesondere diese Betriebe sind darauf angewiesen, dass der Arbeitsmarkt ihnen eine ausreichende Zahl von qualifizierten Kräften zur Verfügung stellt. Jedoch beurteilten bereits 2007 die Nichtausbildungsbetriebe die regionale Arbeitsmarktlage recht kritisch: Nur 26 % gingen davon aus, dass sie relativ leicht passende Bewerber/-innen finden würden. Selbst auszubilden könnte eine Alternative sein. Rund 16 % der Nichtausbildungsbetriebe wollen demnächst (wieder) in die Ausbildung einsteigen. Wie müssten sich die Rahmenbedingungen ändern, damit mehr Betriebe ausbilden und auszubildende Betriebe ihr Ausbildungsplatzangebot ausweiten? Mehr als drei Viertel der Nichtausbildungsbetriebe setzen auf eine Reduzierung des bürokratischen Aufwands, z. B. bei der Auswahl der Bewerber/-innen oder der Zusammenarbeit mit den zuständigen Kammern. Dass nur 51 % der Ausbildungsbetriebe dies auch so sehen, könnte bedeuten, dass die Nichtausbildungsbetriebe den bürokratischen Aufwand höher einschätzen, als er tatsächlich ist.

Ähnlich sieht es mit einer finanziellen Unterstützung des Staates aus: Ebenfalls mehr als drei Viertel der Nichtausbildungsbetriebe halten dies für eine geeignete Maßnahme, die Ausbildung in ihrem Betrieb zu ermöglichen, aber nur etwas mehr als die Hälfte der Ausbildungsbetriebe. In hohem Maß für geeignet halten sowohl Aus- als auch Nichtausbildungsbetriebe eine stärkere Abstimmung zwischen Berufsschulen, Kammern und Betrieben (67 bzw. 76 %). Etwa zwei

Drittel der Aus- und Nichtausbildungsbetriebe meinen weiterhin, dass eine Verbesserung der schulischen Vorbildung zu einem höheren Ausbildungsangebot führen könnte. Veränderungen der generellen Ausbildungsstruktur, wie eine Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungsdauer, werden hingegen von nur wenigen Betrieben als Erleichterung empfunden.

Festzuhalten bleibt aber auch, dass für viele Betriebe eine Ausbildung aufgrund ungünstiger Voraussetzungen nicht möglich bzw. sinnvoll ist, sei es wegen fehlender sächlicher und persönlicher Voraussetzungen oder weil kein Bedarf oder keine Möglichkeit für die anschließende Übernahme einer Fachkraft besteht.

www.bibb.de/fachkraeftegewinnung



Weitere Informationen und Ergebnisse zu beiden Erhebungen liefert die Veröffentlichung „Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der vierten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung.“ Bielefeld 2010.

analysieren und Trends in der betrieblichen Arbeitskraftnachfrage repräsentativ abbilden lassen.

Zu diesem Zweck entwickelte das BIBB 2010 mit finanzieller Unterstützung durch das BMBF eine Wiederholungsbefragung deutscher Betriebe zum Thema Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (kurz: BIBB-Qualifizierungspanel). Es handelt sich um eine jährliche Erhebung, die repräsentative Daten zum Fachkräftebedarf und Qualifizierungsgeschehen in Betrieben unterschiedlicher Größe und Branchenzugehörigkeit liefert. Durch die wiederkehrende Befragung derselben Betriebe werden Veränderungen nicht nur für die Gesamtheit deutscher Betriebe, sondern auch auf der Ebene einzelner Betriebe erfasst. Die Möglichkeit, einzelbetriebliche Längsschnittuntersuchungen durchführen zu können, verschafft der Forschung zusätzliche Auswertungspotenziale, etwa in Form von differenzierten Ursache-Wirkungs-Analysen.

Das BIBB-Qualifizierungspanel ist zunächst auf drei Erhebungswellen angelegt, die im Frühjahr 2011, 2012 und 2013 stattfinden. Befragt werden jeweils 2.000 Betriebe. Erste Ergebnisse werden für den Herbst 2011 erwartet.

www.qualifizierungspanel.de

Qualifizierungspanel

Betriebe spielen bei der Qualifizierung von Erwerbspersonen eine zentrale Rolle. Ihre Bedeutung zeigt sich nicht nur bei der Erstausbildung im dualen System, sondern auch bei der beruflichen Weiterbildung, die zu einem großen Teil innerhalb von Betrieben oder auf betriebliche Veranlassung erfolgt.

Sowohl für die wissenschaftliche Forschung als auch die Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik ist von besonderem Interesse, wie Betriebe sich auf den drohenden Fachkräftemangel einstellen. Setzen Betriebe verstärkt auf die eigene Aus- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten, oder verfolgen sie andere Strategien, ihren Fachkräftebedarf zukünftig zu decken? Zur Beantwortung dieser Fragen bedarf es aktueller Daten, mit denen sich qualitative und quantitative Veränderungen des betrieblichen Qualifizierungsgeschehens

Modernes und leistungsfähiges Ausbildungssystem

Qualität in der beruflichen Bildung weiterentwickeln

Qualität der Berufsbildung · Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen · Neue und modernisierte Fortbildungs- und Prüfungsordnungen · Prüfungen · Modellversuche

Angesichts technologischer, ökonomischer und sozialer Veränderungen ist es unerlässlich, das Ausbildungssystem modern und leistungsfähig zu erhalten. Die fortlaufende Schaffung neuer bzw. die Modernisierung bestehender Ausbildungsberufe trägt zur strukturellen Weiterentwicklung der Berufsausbildung bei. Zum 1. August 2010 traten elf modernisierte Ausbildungsberufe in Kraft; 2011 werden voraussichtlich 16 weitere Berufe in Kraft treten.

Die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der beruflichen Bildung gehören zu den zentralen Anliegen der Bildungsverantwortlichen. Dazu dienen u. a. die Regelungen zur Gestaltung der Ausbildungsordnungen, zur Überwachung der Ausbildungsstätten und zu den Anforderungen an das Ausbildungspersonal, wie sie im Berufsbildungsgesetz (BBiG) festgelegt sind.

Im Zusammenhang mit der Entwicklung eines Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) (siehe Kapitel 3, S. 28) gewinnt Kompetenzorientierung in der Berufsbildung immer mehr an Bedeutung. In zwei Projekten wird daher aktuell untersucht, ob Ausbildungsordnungen und Prüfungen kompetenzbasiert und -orientiert gestaltet werden können.

„Übergänge in der (Berufs-)Bildung – Potenziale erkennen und nutzen“



Interview mit Irmgard Frank, Leiterin der Abteilung „Ordnung der Berufsbildung“

Frau Frank, was prägte in besonderem Maß im vergangenen Jahr die Ordnungsarbeit im Bundesinstitut für Berufsbildung?

Das Ausbildungssystem immer weiter zu verbessern und ständig weiterzuentwickeln ist Ziel und damit Hauptaufgabe der Ordnungsarbeit.

Um dem Anspruch, den Auszubildenden berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln, gerecht werden zu können, müssen Ausbildungsordnungen neuen technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen und Veränderungen angepasst und modernisiert werden. Bei Bedarf müssen ganze Berufsfelder überarbeitet und nach anerkannten Kriterien neue Berufe geschaffen werden. Seit einigen Jahren sind Kompetenzen, ihre Vermittlung und ihr Erwerb, immer mehr in den Mittelpunkt der Berufsausbildung – und damit natürlich in die Ordnungsarbeit – gerückt. Ihre Bedeutung steigt zunehmend, denn die Entwicklung von Ganzheitlichkeit und Vollständigkeit in der Ausbildung wird durch Kompetenzorientierung gefördert und gestärkt. Um all dem Rechnung zu tragen und die damit verbundenen Prozesse zu unterstützen, werden im BIBB Konzepte zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen und kompetenzorientierter Prüfungen entwickelt. Die Umsetzung dieser Konzepte in der Ausbildung wird einen Beitrag zur Qualitätssicherung des Ausbildungssystems leisten.

Welche Auswirkungen sehen Sie für die Ordnungsarbeit im Zusammenhang mit dieser verstärkten Ausrichtung auf Kompetenzorientierung?

Schon 2007 und 2008 forderten sowohl der Innovationskreis berufliche Bildung (IKBB) als auch der Innovationskreis Weiterbildung (IKWB) die Anschlussfähigkeit von in unterschiedlichen Bildungsbereichen erworbenen Abschlüssen und die damit einhergehende Durchlässigkeit. Deren Bedeutung und die damit verbundenen Auswirkungen auf das Aus- und Weiterbildungssystem können gar nicht überschätzt werden. Der vorliegende Entwurf des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) wird dazu beitragen, diese Forderungen nach Anschlussfähigkeit und Durchlässigkeit zu erfüllen. Mit diesem umfassenden Referenzrahmen können dann – orientiert am Kompetenzbegriff – sämtliche

Qualifikationen aller Bildungsbereiche adäquat zugeordnet werden: Es ist aber u. a. noch zu klären, wie informell erworbene Kompetenzen in dieses System einbezogen werden und wie sie anzuerkennen sind. Die Chancen, Durchlässigkeit in den Bildungswegen zu erreichen und Transparenz zu schaffen, werden durch den DQR erheblich vergrößert. Für die Ordnungsarbeit sind damit besondere Herausforderungen verbunden.

Qualität der Berufsbildung

Evaluationskonzept für Ausbildungsordnungen

Evaluationen von Ausbildungsordnungen dienen der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung. Methoden, die sich bei der Evaluation von Programmen, Projekten oder Organisationen bewährt haben, lassen sich nicht automatisch auf die Evaluation von Ausbildungsordnungen übertragen. Darum wurde im BIBB ein spezielles Konzept zur Evaluation von Ordnungsmitteln entwickelt. Es besteht aus drei Teilen.

Den ersten Teil bilden theoretische Vorüberlegungen, die den Evaluationsgegenstand „Ausbildungsordnung“ in seiner Vielschichtigkeit zu erfassen versuchen. Im zweiten Teil werden Leitlinien für die Evaluation von Ordnungsmitteln entwickelt, in denen Standards und Aktionsrahmen definiert werden, die künftig jede Evaluation im Ordnungsbereich aufweisen sollen. Der dritte Abschnitt enthält Arbeitshilfen, die dazu dienen sollen, diese Standards einzuhalten.

Im November 2010 wurde dieses Konzept im BIBB diskutiert und fortentwickelt. Die nun vorliegende zweite Entwurfsfassung wird 2011 bei der Evaluation von Ausbildungsordnungen getestet. Ab Herbst 2011 soll es bei der Evaluation von Ordnungsmitteln eingesetzt werden.

Kompetenzbasierte Ausbildungsordnungen gestalten

Ein wesentlicher Schritt zur Steigerung der Anschlussfähigkeit der beruflichen Bildung ist die systematische Umsetzung des Kompetenzkonzepts in den beruflichen Curricula.

Im Rahmen des Projekts „Kompetenzstandards in der Berufsausbildung“ wurde 2010 ein „Konzept zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen“ entwickelt, mit dessen Hilfe das Kompetenzkonzept in den Ordnungsmitteln verankert werden kann.

Das Konzept ist an den Leitlinien der Kompetenz- und Lernergebnisorientierung ausgerichtet und knüpft an Arbeits- und Geschäftsprozessen an. Es sieht folgende Schritte zur Gestaltung kompetenzbasierter Ordnungsmittel vor:

1. Identifizierung von Arbeits- und Geschäftsprozessen
2. Schneidung von Handlungsfeldern (Ausbildungsberufsbild)
3. Bestimmung von Kompetenzen (Festlegung der Lerninhalte)
4. Übertragung der Handlungsfelder und Kompetenzbeschreibungen in den Verordnungstext

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) wird das „Konzept zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen“ exemplarisch in zwei ausgewählten Berufen – für den kaufmännisch-verwaltenden Bereich im Beruf Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen, für den gewerblich-technischen Bereich im Beruf Werkzeugmechaniker/-in – erprobt.

Die Erarbeitung der kompetenzbasierten Verordnungsentwürfe erfolgt unter Mitwirkung von Berufsexperten, die von den Spitzenverbänden der Sozialpartner sowie der Kultusministerkonferenz der Länder (KMK) benannt wurden. Grundlage des Umsetzungsprozesses sind die bestehenden Ausbildungsordnungen.

Die Erprobung des Konzepts in ausgewählten Berufen ermöglicht es einerseits, konkrete Aussagen zu seiner Umsetzbarkeit und Plausibilität in der Praxis zu treffen; andererseits bieten die kompetenzbasierten Verordnungsentwürfe eine gute Grundlage für die weitere Verankerung des Kompetenzkonzepts in den Ordnungsmitteln.

www.bibb.de/kompetenzstandard

www.bibb.de/kompetenzorientierung

2.

Innovation und Qualitätsentwicklung in der beruflichen Bildung

Das BIBB hat den gesetzlichen Auftrag, die Planung, Errichtung und Weiterentwicklung von Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) zu fördern. In den zurückliegenden 40 Jahren wurden mit rund 1,3 Mrd. € aus dem Haushalt des BMBF Bau und Ausstattung von rund 800 ÜBS gefördert. Damit ist eine flächendeckende Infrastruktur moderner Berufsbildungsstätten entstanden. Ihr Qualifizierungsangebot umfasst u. a. Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und -orientierung, Kurse in Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Vermittlung von Zusatzqualifikationen.

ÜBS können als „Dritter Lernort“ neben Betrieb und Berufsschule bezeichnet werden, denn mit ihrer „überbetrieblichen Lehrgangsunterweisung“ ergänzen sie die Ausbildung in kleineren Betrieben, die aufgrund von Spezialisierung nicht alle in der Ausbildungsordnung geforderten Inhalte vermitteln können. Sie dienen der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung.

Die Vermittlung herkömmlicher Ausbildungsinhalte allein reicht – selbst bei hoher Qualität – nicht aus, die Betriebe wettbewerbsfähig zu halten. Die immer kürzeren Innovationszyklen von Geräten und Verfahren zwingen kleine und mittlere Unternehmen (KMU), sich unaufhörlich mit technischen Neuerungen auseinanderzusetzen, um am Markt wettbewerbsfähig zu bleiben. KMU verfügen über ein hohes Maß an Flexibilität und somit über gute Voraussetzungen, um neue Produkte zu entwickeln und zu vermarkten. Sie sind aber aufgrund ihrer geringen Personalkapazität oft nicht imstande, technische Innovationen zu verfolgen und zu nutzen. Hier Unterstützung zu leisten ist Aufgabe der ÜBS. Mit finanzieller Unterstützung durch BMBF und BIBB fungieren diese als Bildungsdienstleister für KMU. Hierzu gehören der regelmäßige Wissensaustausch mit Universitäten, Forschungsinstituten und Herstellern, die Sammlung und Aufbereitung relevanten Fachwissens, der Aufbau von Datenbanken und die Entwicklung von Lernmedien.

Kompetenzzentren verfolgen systematisch sämtliche Innovationen auf ihrem Fachgebiet und prüfen sie hinsichtlich ihres Nutzens für die mittelständische Wirtschaft. Sie führen Schulungen durch und entwickeln digitale Medien, die zum Lernen, aber auch bei der Arbeit „vor Ort“ eingesetzt werden können.

Inzwischen ist die Entwicklung von 27 Kompetenzzentren auf verschiedenen Fachgebieten abgeschlossen. 2010 erhielten vier das Zertifikat als „Kompetenzzentrum nach den Fördergrundsätzen der Bundesregierung“. Als nächstes steht die Ausweitung der Kooperation mit ÜBS an, die diese Qualifizierungsangebote preisgünstig mitnutzen.

In einem Verbund („Netzwerk“) tätige Kompetenzzentren decken die gesamte Bandbreite fachspezifischer Neuerungen ab und sichern damit die Aktualität und Professionalität der beruflichen Bildung. So bietet ELKOnet, ein Netzwerk der führenden elektro- und informationstechnischen Berufsbildungsstätten, Qualifizierungsangebote für komplexe Anwendungen im Bereich der Gebäudeautomation und elektronischer Netze an. Das aus 14 Partnern bestehende Netzwerk „Bau und Energie“ entwickelt im Hinblick auf höhere Anforderungen an Umweltschutz und Energieeffizienz die erforderlichen Schulungskonzepte. Die Abstimmung und Bündelung der vielfältigen Aktivitäten sowie die Verbreitung digitaler Medien und Modelle ist die Aufgabe der nächsten Jahre.

Die Kompetenzzentren sind Vorreiter bei der Aktualisierung und Professionalisierung der beruflichen Bildung. Sie verknüpfen die Forschung und Entwicklung der Praxis und sichern mittels Qualifizierung den Technologietransfer in die mittelständische Wirtschaft.

In den letzten beiden Jahren wurden insgesamt 83 Millionen € aus dem Haushalt des BMBF für Maßnahmen zur Modernisierung von Gebäuden und die Anschaffung neuer Technologien sowie zur Förderung von Kompetenzzentren und deren Entwicklungsprojekten verausgabt. Für das Jahr 2011 stehen weitere 40 Millionen € zur Verfügung, für die bereits Förderanträge in dreifacher Höhe vorliegen.

www.bibb.de/kompetenzzentrum

Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen

Expertinnen und Experten aus der Ausbildungspraxis erarbeiten in einem mehrstufigen Verfahren zusammen mit dem BIBB Ausbildungsordnungen. Ebenfalls gemeinsam mit Fachleuten der berufsbildenden Schulen werden diese mit den Rahmenlehrplänen der KMK abgestimmt. Grundlagen für die Entwicklung von Ausbildungsordnungen sind in vielen Fällen BIBB-Forschungsprojekte.

Im Jahr 2010 traten elf modernisierte Ausbildungsberufe in Kraft, 2011 werden es voraussichtlich 16 weitere sein.

Die Gesamtzahl der Ausbildungsberufe beläuft sich damit auf 349 (Stichtag: 1. Oktober 2010).

www.bibb.de/berufe

Modernisierte Ausbildungsberufe 2010

- Berufsausbildung in der Geoinformationstechnologie:
 - Geomatiker/Geomatikerin
 - Vermessungstechniker/Vermessungstechnikerin
- Böttcher/Böttcherin
- Büchsenmacher/Büchsenmacherin
- Feinwerkmechaniker/Feinwerkmechanikerin
- Milchtechnologe/Milchtechnologin
- Papiertechnologe/Papiertechnologin
- Pferdewirt/Pferdewirtin
- Revierjäger/Revierjägerin
- Segelmacher/Segelmacherin
- Technischer Konfektionär/Technische Konfektionärin

Neue und modernisierte Ausbildungsberufe, die voraussichtlich am 1. August 2011 in Kraft treten werden

- Augenoptiker/Augenoptikerin
- Bootsbauer/Bootsbauerin
- Buchbinder/Buchbinderin
- Buchhändler/Buchhändlerin
- Fachkraft für Lederverarbeitung
- Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice
- Mediengestalter Flexografie/Mediengestalterin Flexografie

- Medientechnologe Druck/Medientechnologin Druck
- Medientechnologe Druckverarbeitung/Medientechnologin Druckverarbeitung
- Medientechnologe Siebdruck/Medientechnologin Siebdruck
- Packmitteltechnologe/Packmitteltechnologin
- Schifffahrtskaufmann/Schifffahrtskauffrau
- Technischer Produktdesigner/Technische Produktdesignerin
- Technischer Systemplaner/Technische Systemplanerin
- Textildesigner im Handwerk/Textildesignerin im Handwerk
- Touristikkaufmann (Kaufmann für Privat- und Geschäftsreisen)/Touristikkauffrau (Kaufmann für Privat- und Geschäftsreisen)

Ausbildungsberufe in Vorbereitung

- Schilder- und Lichtreklamehersteller/Schilder- und Lichtreklameherstellerin
- Schornsteinfeger/Schornsteinfegerin
- Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin für Kunststoff und Kautschuktechnik

Beispiele für neue und modernisierte Ausbildungsberufe:

Textiles Handwerk zwischen Tradition und Innovation

2010 untersuchte das BIBB die textilen Handwerksberufe Sticker/-in, Stricker/-in und Weber/-in und prüfte dabei, ob eine Neukonzeption dieses Berufsbereiches nötig und möglich ist. Dies wurde von allen beteiligten Sozialpartnern ausdrücklich unterstützt, da es sich um die zukünftige Gestaltung und Wiederbelebung eines ausbildungsschwachen Berufsbereiches handelt.



Arbeit am Webstuhl

Dem textilen Handwerk sind zumeist alte, traditionelle Techniken wie Handweben, Sticken, Filzen, Klöppeln, Posamentieren, Knüpfen, Blaudrucken, Färben mit Naturfarbstoffen etc. zuzuordnen. Mit alten und neuen Materialien und in der Kombination verschiedener Handwerkstechniken werden Unikate gefertigt, die individuellen Kundenwünschen entsprechen.

Deshalb wird ein neuer dreijähriger Ausbildungsberuf „Textilgestalter/Textilgestalterin im Handwerk“ mit einer Differenzierung in Fachrichtungen geschaffen, in den die drei bestehenden Ausbildungsberufe Sticker/-in, Stricker/-in und Weber/-in eingehen. Darüber hinaus werden drei weitere Fachrichtungen – Klöppeln, Filzen und Posamentieren – in diesen Beruf mitaufgenommen werden. In diesen Bereichen besteht bisher nicht die Möglichkeit einer geregelten Ausbildung. Durch die Bündelung der textilen Handwerke in einer Ausbildungsordnung besteht die Chance, Tätigkeitsfelder zu erweitern und technikübergreifend zu arbeiten. Es ist zu erwarten, dass neue Ausbildungsplätze gewonnen werden können, da das neue Ausbildungskonzept ein weites Berufsspektrum umfasst, eine steigende Nachfrage zu verzeichnen ist und dauerhaft bessere Beschäftigungsperspektiven am Arbeitsmarkt erreicht werden können.

Buchhändler-Ausbildung modernisiert

Um den Nachwuchs zukunftsorientiert auszubilden, wurde die aus dem Jahr 1998 stammende Ausbildungsordnung zum Buchhändler/zur Buchhändlerin novelliert. Wichtige Aspekte der Modernisierung sind neben der Berücksichtigung neuer Vertriebswege (Internet, E-Commerce, E-Book) auch Kundenorientierung und Kundenbindung, Marketing und die Integration von Wahl- und Zusatzqualifikationen in die neue Ausbildungsordnung. Sie tritt zum 1. August 2011 in Kraft.

Die bisherigen Ausbildungsschwerpunkte Sortiment, Verlag und Antiquariat finden sich nun in jeweils sechsmonatigen Wahlqualifikationseinheiten wieder, von denen alle Auszubildenden eine Einheit durchlaufen müssen. Drei weitere jeweils dreimonatige Einheiten, aus denen nach individueller Schwerpunktsetzung und passend zum betrieblichen Umfeld wiederum auszuwählen ist, sind ebenfalls verpflichtend. Diese



Kundenberatung in der Buchhandlung

Wahleinheiten qualifizieren die Auszubildenden in den Bereichen Gestaltung einer spezifischen Warengruppe, buchhändlerische Projekte oder buchhändlerisches E-Business.

Die nicht gewählten dreimonatigen Einheiten stehen allen Auszubildenden als Zusatzqualifikationen zur Verfügung. Hierdurch können Auszubildende bereits während der regulären Ausbildungszeit Kompetenzen und Qualifikationen erwerben, die über die verbindlichen Ausbildungsinhalte hinausgehen. Zusatzqualifikationen werden in einer gesonderten Prüfung abgenommen und im Zeugnis dokumentiert. Das Angebot richtet sich daher vor allem an besonders leistungsstarke Auszubildende. Durch diese Neuordnung werden zum zweiten Mal – nach dem Musikfachhändler/der Musikfachhändlerin – Zusatzqualifikationen in eine Ausbildungsordnung integriert.

„AUSBILDUNG GESTALTEN“: Praxisorientierte Umsetzungshilfen

2010/2011 wurden vom BIBB gemeinsam mit Expertinnen und Experten aus der betrieblichen und schulischen Ausbildungspraxis Handlungshilfen zur Planung und Gestaltung der Ausbildung entwickelt. Diese sollen Ausbilder/-innen, Lehrkräfte an Berufsschulen, Prüfer/-innen und nicht zuletzt die Auszubildenden selbst bei der effizienten und praxisorientierten Gestaltung und Durchführung der Ausbildung und der Prüfungen unterstützen.



Neue und modernisierte Fortbildungs- und Prüfungsordnungen

Die berufliche Weiterbildung wird immer wichtiger. Dem trugen die Neuordnungsaktivitäten bei den Fortbildungsregelungen Rechnung. Seit 2003 stieg die Anzahl der Fortbildungs- und Umschulungsregelungen des Bundes von 187 auf 212 (Stichtag: 1. Oktober 2010).

www.bibb.de/weiterbildung

Auf beigefügten CD-ROMs stehen Checklisten, Formulare und Planungsvorlagen mit praktischen Tipps zum Herunterladen zur Verfügung.

2010/2011 wurden die Fortbildungs- und Prüfungsordnungen um folgende Bereiche erweitert:

„Ausbildung gestalten“ bis zum 31. März 2011

- Bergbautechnologe/Bergbautechnologin
- Berufsausbildung im Einzelhandel:
 - Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel
 - Verkäufer/Verkäuferin
- Berufsausbildung in der Geoinformationstechnologie:
 - Geomatiker/Geomatikerin
 - Vermessungstechniker/Vermessungstechnikerin
- Fotograf/Fotografin
- Speiseeishersteller/Speiseeisherstellerin
- Technischer Modellbauer/Technische Modellbauerin
- Werkfeuerwehrmann/Werkfeuerwehfrau

„Ausbildung gestalten“ zu Ausbildungsordnungen in Vorbereitung

- Augenoptiker/Augenoptikerin
- Buchhändler/Buchhändlerin
- Papiertechnologe/Papiertechnologin
- Technischer Produktdesigner/Technische Produktdesignerin
- Technischer Systemplaner/Technische Systemplanerin
- Tourismuskaufmann (Kaufmann für Privat- und Geschäftsreisen)/
Tourismuskauffrau (Kauffrau für Privat- und Geschäftsreisen)

Neue und modernisierte Fortbildungsordnungen 2010 und 2011

- Bereich Logistik:
 - Verkehrsfachwirt/Verkehrsfachwirtin
 - Fachwirt/Fachwirtin für Logistikdienstleistung
 - Industriemeister/Industriemeisterin Kraftverkehr
Kraftverkehrsmeister/Kraftverkehrsmeisterin
 - Meister/Meisterin für Lagerwirtschaft
- Fachagrarwirt Klauenpflege/Fachagrarwirtin Klauenpflege
- Fortbildung in der Finanzdienstleistungsbranche:
 - Geprüfter Fachberater/Geprüfte Fachberaterin für Finanzdienstleistung
 - Geprüfter Fachwirt/Geprüfte Fachwirtin für Finanzberatung
- Fortbildungsordnungen für den Bereich Elektrotechnik:
 - Geprüfter Prozessmanager Elektrotechnik/
Geprüfte Prozessmanagerin Elektrotechnik
 - Fertigungsspezialist Elektrotechnik/Fertigungsspezialistin Elektrotechnik
 - Montagespezialist Elektrotechnik/Montagespezialistin Elektrotechnik
 - Servicespezialist Elektrotechnik/Servicespezialistin Elektrotechnik
 - Systemspezialist Elektrotechnik/Systemspezialistin Elektrotechnik
- Geprüfter Betriebswirt nach der Handwerksordnung/Geprüfte Betriebswirtin nach der Handwerksordnung

- Geprüfter Fachkaufmann/
Geprüfte Fachkauffrau für Büromanagement
- Geprüfter Fachwirt im Sozial- und Gesundheitswesen/
Geprüfte Fachwirtin im Sozial- und Gesundheitswesen
- Geprüfter Klauenpfleger/Geprüfte Klauenpflegerin
- Geprüfter Logistikmeister/Geprüfte Logistikmeisterin
- Geprüfter Personaldienstleistungsfachwirt/
Geprüfte Personaldienstleistungsfachwirtin
- Geprüfter Polier/Geprüfte Polierin
- Geprüfter Sportfachwirt/Geprüfte Sportfachwirtin
- Geprüfter Tourismusfachwirt/Geprüfte Tourismusfachwirtin

Fortbildungsordnungen in Vorbereitung

- Geprüfter Meister/Geprüfte Meisterin für Bild- und Tonproduktion

Evaluation von Fortbildungsordnungen

- Industriemeister/Industriemeisterin Metall
- Evaluierung des IT-Weiterbildungssystems/
Verbleibuntersuchung der Operativen und Strategischen Professionals

Beispiel für modernisierte Fortbildungsordnungen:

Berufliche Karrieren mit System; Fort- und Weiterbildung in der Elektrotechnik

Für eine passgenaue Fachkräfteentwicklung in der Elektrobranche besteht seit August 2009 ein prozessorientiertes Weiterbildungssystem: Absolventinnen und Absolventen der Ausbildungsberufe im Bereich Elektrotechnik können sich zu Spezialisten weiterbilden und in einem zweiten Schritt den anerkannten Fortbildungsabschluss „Geprüfter Prozessmanager/Geprüfte Prozessmanagerin Elektrotechnik“ (Operativer Professional) erlangen. Die Realisierung des Fortbildungsabschlusses auf der dritten Ebene (Strategischer Professional) ist für 2012 geplant. Struktur und inhaltliche Standards des neuartigen Konzepts orientieren sich am Potenzial einer arbeitsprozessorientierten, berufsbegleitenden und beschäftigungssichernden Weiterbil-

dung auf dem jeweils aktuellen Stand von Technik und Organisation.

Mit den neuen Professional-Abschlüssen werden Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung Zugänge zu Fachebenen eröffnet, die bisher üblicherweise nur von Technikerinnen und Technikern oder Ingenieurinnen und Ingenieuren besetzt wurden. Die „Karriere mit Lehre“ bekommt in diesem Zusammenhang ganz aktuelle Bedeutung.

Die vier Spezialistenprofile sind:

- Fertigungsspezialist Elektrotechnik/Fertigungsspezialistin Elektrotechnik
- Montagespezialist Elektrotechnik/Montagespezialistin Elektrotechnik
- Servicespezialist Elektrotechnik/Servicespezialistin Elektrotechnik
- Systemspezialist Elektrotechnik/Systemspezialistin Elektrotechnik

www.bibb.de/it-weiterbildungssystem

Beispiel für die Evaluation von Fortbildungsordnungen:

IT-Weiterbildungssystem:

Untersuchung des Nutzens der IT-Weiterbildung und des Verbleibs von Operativen und Strategischen Professionals

Seit acht Jahren gibt es das neue Weiterbildungssystem in der IT-Branche. Oft wurde es als „Musterbeispiel“ für die Neuregelung von Fortbildungssystemen – auch für andere Branchen – bezeichnet. Das BIBB führt eine breit angelegte Studie zur Evaluierung des IT-Weiterbildungssystems durch, um zu erfahren, ob sich die Erwartungen erfüllt haben. Zunächst werden insbesondere die Beschäftigten auf der Ebene der IT-Professionals gebeten, in einer anonymisierten, onlinegestützten Befragung über ihre Erfahrungen zu berichten. Die BIBB-Studie will den Nutzen der IT-Weiterbildung sowie den aktuellen Verbleib der Absolventinnen und Absolventen untersuchen, um daraus Rückschlüsse für eine mögliche Weiterentwicklung des Systems zu ziehen. Durchgeführt wird die Studie im Auftrag des BMBF, unterstützt wird das Projekt vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK), der IG Metall und dem Fachverband BITKOM (Bundes-

verband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien). Mit ersten Ergebnissen ist im Sommer 2011 zu rechnen.

Das neue IT-Weiterbildungssystem wurde seinerzeit entwickelt, um vor allem Absolventinnen und Absolventen einer dualen Berufsausbildung neue Karrieremöglichkeiten im IT-Bereich zu bieten und die Durchlässigkeit des Berufsbildungssystems zum Hochschulbereich zu verbessern. Entstanden sind bundesweit geltende IT-Weiterbildungen auf den drei Qualifikationsebenen IT-Spezialisten, operative IT-Professionals und strategische IT-Professionals. Gleichzeitig sollte das Konzept der Arbeitsprozessorientierten Weiterbildung (APO-IT) in den Betrieben eingeführt werden. Grundidee der APO-IT ist die enge Verbindung von Lernen und Arbeiten im Unternehmen. Für die Betriebe sollte darüber hinaus das neue IT-Weiterbildungssystem auch als strategisches Instrument der Personalentwicklung dienen.

Prüfungen

Prüfungen dienen der Qualitätssicherung des Aus- und Weiterbildungssystems. Daher liegt ein Schwerpunkt des BIBB im Bereich der Modernisierung und Qualitätsentwicklung der Ordnungsarbeit bei der Bewertung neuartiger Prüfungsverfahren. Zu den zentralen Qualifikationsanforderungen in der Berufsbildung gehören die berufliche Handlungsfähigkeit und die Fähigkeit, in Geschäftsprozessen tätig zu werden. Es ist notwendig, diese beiden Qualifikationsanforderungen in die Regelungen der Prüfungsanforderungen aufzunehmen und mit innovativen Instrumenten in der Prüfungspraxis zu erfassen.

Kompetenzbasierte Prüfungen im dualen System

Die Diskussion um Kompetenz- und Lernergebnisorientierung hat auch Auswirkungen auf die Prüfungen im dualen System. Aber wie können kompetenzorientierte Prüfungen aussehen? Welche Ansätze davon gibt es in der derzeitigen Prüfungspraxis? Und wie können die Prüfungen kompetenzorientiert weiterentwickelt werden?

Diesen Fragen widmet sich das Forschungsprojekt „Kompetenzbasierte Prüfungen im dualen System – Bestandsaufnahme und Gestaltungsperspektiven“, das im Juli 2010 gestartet ist.

In der ersten Projektphase wurde ein Referenzrahmen erarbeitet, der die für kompetenzorientierte Prüfungen wesentlichen Kriterien beschreibt. Zur Entwicklung des Referenzrahmens wurden eine umfassende Literaturrecherche, leitfadengestützte Interviews mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Prüferinnen und Prüfern, Ausbilderinnen und Ausbildern und Sozialpartnern, ein Expertenworkshop sowie teilnehmende Beobachtungen in Abschlussprüfungen durchgeführt.

Mithilfe des entwickelten Referenzrahmens soll in der zweiten Projektphase die Prüfungspraxis – exemplarisch in drei Berufen – analysiert werden. Die gewonnenen Erkenntnisse bilden abschließend den Ausgangspunkt für die Formulierung von Empfehlungen für die kompetenzbasierte Gestaltung der Prüfungen im dualen System.

Mit diesem Projekt wird ein Beitrag zur systematischen kompetenzorientierten Weiterentwicklung des Prüfungswesens geleistet.

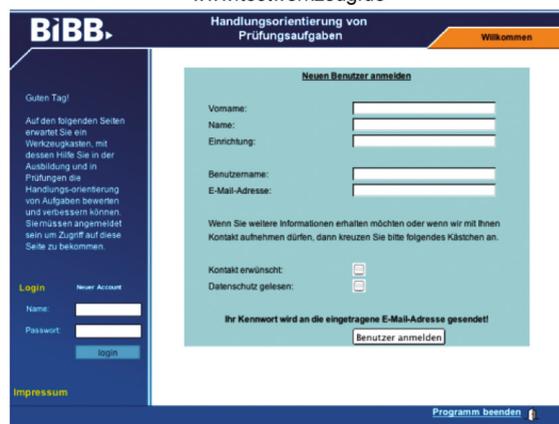
www.bibb.de/kompetenzbasierte-pruefung

Werkzeugkasten zur Handlungsorientierung von Prüfungsaufgaben

Das Projekt „Werkzeugkasten“ geht auf eine Initiative der Berufsfachgruppe „Expertenteam Versicherungswirtschaft“ zurück. Die in den vergangenen Jahren entwickelten neuen Prüfungsformen stoßen einerseits in der Praxis auf ein positives Echo, andererseits zeigt sich, dass das Potenzial der neuen Prüfungskonzepte

Anwendung Werkzeugkasten

www.testwerkzeug.de



te bei Weitem nicht ausgeschöpft wird. Hinzu kommt die Schwierigkeit, Handlungsorientierung in Prüfungen umzusetzen. Um Prüfer/-innen und Aufgabenersteller/-innen mit Hilfsmitteln und Instrumenten zu unterstützen, wurde zunächst am Beispiel der Prüfungen zum Versicherungskaufmann/zur Versicherungskauffrau ein „Werkzeugkasten zur Beurteilung und Verbesserung der Handlungsorientierung von schriftlichen Prüfungsaufgaben“ für die Abschlussprüfung entwickelt. Es handelt sich um ein softwaregestütztes Bewertungsraster zur Beurteilung der Handlungsorientierung von Prüfungsaufgaben. Unter „Aufgabenwerkstatt“ können Beispiele für handlungsorientierte Aufgaben eingesehen, neu bewertet oder als neue Aufgaben auf der Plattform veröffentlicht werden. Der „Werkzeugkasten“ wurde 2010 evaluiert und die „Werkzeuge“ auf 20 reduziert.

Zur Entwicklung von Prüfungsaufgaben und Vertiefung der Kenntnisse der Prüfer/-innen und Ersteller/-innen wurden verschiedene Schulungskonzepte entwickelt.

Die Evaluation hat gezeigt, dass der „Werkzeugkasten“ auf andere Berufe Anwendung finden kann. In Schulungsveranstaltungen mit Prüferinnen und Prüfern, Ausbilderinnen und Ausbildern und Lehrkräften an Berufsschulen wurde deutlich, dass er sich darüber hinaus auch für die Erstellung von Ausbildungssequenzen und die Vorbereitung von handlungsorientierten Unterrichtseinheiten eignet.

Der „Werkzeugkasten“ ist im Zeitraum November 2008 bis September 2010 von ca. 15.500 Nutzerinnen und Nutzern aufgerufen worden. Ca. 800 Nutzer/-innen haben sich registrieren lassen und für die Aufgabenwerkstatt angemeldet, in die etwa 100 Aufgaben aufgenommen wurden; davon wurden ca. zwei Drittel im öffentlichen Bereich zugänglich gemacht. Der überarbeitete „Werkzeugkasten“ ist frei zugänglich.

www.bibb.de/werkzeugkasten

Modellversuche

Die Förderung von Modellversuchen einschließlich ihrer wissenschaftlichen Begleituntersuchung gehört zu den gesetzlichen Aufgaben des BIBB. Modellversuche sind ein Instrument zur exemplarischen Entwicklung und Erprobung neuer, innovativer Lösungsansätze, die zur qualitativen Verbesserung der beruflichen Bildung beitragen.

Es wurden drei neue Modellversuchs-Förderschwerpunkte definiert, die das BIBB aus Mitteln des BMBF fördert:

- Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung
- Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung
- Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung

Im Förderschwerpunkt „Heterogenität“ wurden insgesamt 125 Anträge gestellt, für 18 Projekte stehen 7,3 Millionen € zur Verfügung.

Insgesamt 31 Anträge wurden im Förderschwerpunkt „Qualität“ gestellt, der für neun Projekte über 5 Millionen € verfügt.

Im Förderschwerpunkt „Nachhaltigkeit“ wurden insgesamt 134 Anträge gestellt, und 3 Millionen € stehen für 18 Projekte bereit.

www.bibb.de/modellversuche
www.agbfn.de/heterogenitaet

Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege

Kompetenzen erfassen – Transparenz verbessern – Übergänge gestalten

Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR) · Kompetenzen · Zusatzqualifikationen · Duale Studiengänge · Leistungspunktesystem (DEC-VET) · Qualitätssicherung (DEQA-VET) · Weiterbildung (wbmonitor)

Es ist einiges getan worden in den vergangenen zehn Jahren für die Erleichterung des Wechsels von der Schule in die Berufsausbildung und einen möglichst reibungslosen Übergang von der Ausbildung ins Berufsleben. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat daran maßgeblich mitgewirkt. Hier wie an zahlreichen anderen Schnittstellen der Berufsbildung – etwa zwischen Qualifizierungssystemen, zwischen Berufen oder zwischen regionalen und nationalen Systemen – besteht jedoch nach wie vor erheblicher Handlungsbedarf.

Es geht um zwei Aufgaben, wenn heute in der Berufsbildung von Übergängen die Rede ist: Zum einen müssen die Maßnahmen und Instrumente verbessert werden, um einen Wechsel zu erleichtern, zum anderen geht es darum, Anschlussmöglichkeiten sichtbar zu machen. Flexibilität braucht Transparenz. Beides zu schaffen liegt sowohl im Interesse von Auszubildenden – sie haben heute mehr als bisher die Möglichkeit, auf sie individuell zugeschnittene Wege zu gehen – als auch im Interesse von Betrieben – sie können besser die Mitarbeiter/-innen suchen, die für ihren Bedarf geeignet sind oder ihr Personal weiterqualifizieren.

Das Leitbild, das hinter den genannten Anstrengungen steht, ist das des lebensbegleitenden Lernens. Bei der Bildung kann es heute nicht mehr nur um fixe Ziele sowie zeitlich und räumlich abgeschlossene Wissensbestände gehen, auch nicht mehr um regional oder national begrenzte Aufgabenfelder, sondern darum, sich globalen Anforderungen und Entwicklungen offenzuhalten, die mehr denn je einem steten Wandel unterworfen sind. Dafür wurde mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) ein Instrument geschaffen, das auf der europäischen Ebene in dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) seine Entsprechung hat. Die Kompetenzerfassung ist Voraussetzung für diesen Bildungsprozess, der darauf angelegt ist, Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten so zu beschreiben, dass

diese jederzeit mit weiteren Qualifikationsangeboten (Zusatzqualifikationen) verknüpft werden können.

„Es ist unerheblich, wie und wo Kompetenzen erworben wurden“

Interview Prof. Dr. Reinhold Weiß, Ständiger Vertreter des Präsidenten und Forschungsdirektor des BIBB



Herr Professor Weiß, ein ganz entscheidender Schritt zu mehr Durchlässigkeit in der beruflichen Bildung ist die Definition von Kompetenzen. Wie weit ist man da auf dem Weg zu einer gemeinsamen Definition bis heute gekommen?

Die Wissenschaft lebt davon, ihre jeweiligen Erkenntnisobjekte auf unterschiedliche Weise zu beschreiben und abzugrenzen. Unterschiedliche Definitionen sind geradezu das Lebenselixier der Wissenschaft. Die verschiedenen Disziplinen, theoretischen Positionen oder Traditionen steuern jeweils unterschiedliche Perspektiven bei. Von daher ist der Kompetenzbegriff an sich wie auch seine Beziehungen zu Begriffen wie Bildung, Qualifikation und Performanz Gegenstand einer intensiven wissenschaftlichen Debatte. Einen Konsens oder eine Vereinheitlichung zu erwarten erscheint von daher nicht nur unrealistisch, sondern wäre im Interesse der Wissenschaft geradezu kontraproduktiv. Gemeinsam ist den unterschiedlichen Positionen indes, Kompetenzen als Dispositionen zu verstehen, die über das Verhalten in konkreten Handlungssituationen erschlossen werden können. Damit ist der Kompetenzbegriff anschlussfähig an das zentrale Ziel der beruflichen Handlungsfähigkeit.

3.

Inwieweit lässt sich dieses Verständnis in Indikatoren übersetzen und damit Kompetenz messbar machen?

Kompetenz lässt sich nur aus dem Handeln in konkreten Situationen, Aufgaben oder Anwendungskontexten erschließen. Für die Messung oder Beurteilung von Kompetenzen ist es daher erforderlich, die Lernergebnisse bzw. das erwartete Verhalten als Folge eines Lernprozesses zu beschreiben. Dazu muss das abstrakte Kompetenzverständnis operationalisiert, also in konkrete Aufgaben und Lernergebnisse übersetzt werden.

In der Wissenschaft stehen sich dabei zwei grundlegend verschiedene Konzepte der Kompetenzmessung gegenüber. Vertreter aus der psychologischen Diagnostik plädieren für eine Kompetenzmessung anhand simulierter Aufgaben und Testitems. Das erfordert die Identifikation von Testitems, die charakteristische und für die Handlungsfähigkeit entscheidende Aufgaben repräsentieren und deren Lösung jeweils mit richtig oder falsch bewertet werden kann.

Berufliche Handlungskompetenz besteht demgegenüber vielfach darin, in unklaren Handlungssituationen alternative Problemlösungen zu entwickeln, von denen sich nicht im Vorhinein sagen lässt, welche falsch oder richtig ist. Erst aus dem Anwendungskontext oder der Kundenperspektive lässt sich dies beantworten. Erforderlich sind deshalb ganzheitliche Aufgaben, das Zulassen unterschiedlicher Lösungen sowie eine Bewertung der Lösungen durch Experten. Beide Messkonzepte sind wissenschaftlich legitimiert, beide haben ihre Stärken, aber auch ihre Grenzen.

Wie können informell oder nonformal erworbene Kompetenzen erfasst und besser anerkannt werden?

Es ist unerheblich, wo und wie Kompetenzen erworben wurden. Es reicht der Kompetenznachweis in einer Test- oder Prüfungssituation, anhand von Arbeitsergebnissen oder der Beurteilung durch Experten. In diesem Sinne gibt es bereits mehr Anwendungsbeispiele als gemeinhin wahrgenommen wird. Jedes Auswahl- und Einstellungsverfahren in einem Unternehmen oder einer Behörde basiert

letztlich auf einer Einschätzung von Kompetenzen. Im Bildungswesen werden bei der Zulassung zu Bildungsgängen oder Prüfungen ebenfalls häufig Auswahlverfahren eingesetzt, bei denen eine Kompetenzbewertung vorgenommen wird. In der beruflichen Bildung geht es beispielsweise um die Zulassung als „Externer“ zu den Abschlussprüfungen. Jedes Jahr sind dies sieben Prozent aller Prüfungsteilnehmer. Das BIBB untersucht in einem Forschungsprojekt, anhand welcher Unterlagen und Kriterien die Kompetenzbewertung durch die zuständigen Stellen vorgenommen wird und inwieweit dieses Verfahren im Interesse gleicher Zugangschancen vereinheitlicht werden kann.

Darüber hinaus steht die Bewertung informeller und nonformal erworbener Kompetenzen auf der bildungspolitischen Tagesordnung. Bei der Entwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens wurde diese Frage allerdings zu Recht ausgeklammert bzw. auf eine spätere Phase verschoben. Sie hätte die ohnehin schwierige und teilweise kontroverse Frage der Einstufung formaler Abschlüsse noch weiter erschwert. Aber die Frage bleibt auf der Agenda.

Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)

Ein entscheidender Schritt in Richtung Durchlässigkeit und Transparenz der Bildungswege ist 2010 vollzogen worden: Die Zuordnung aller formalen Qualifikationen des Bildungssystems in Deutschland zu einem umfassenden Deutschen Qualifikationsrahmen für lebensbegleitendes Lernen (DQR) wurde abgeschlossen. Die Entwicklung eines DQR war im Oktober 2006 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und der Kultusministerkonferenz der Länder (KMK) beschlossen worden. Der DQR zielt darauf ab, einen umfassenden, bildungsbereichsübergreifenden Referenzrahmen bereitzustellen, der die Umsetzung der Idee des Europäischen Qualifikationsrahmens (siehe Kapitel 5, S. 45) unterstützt. Damit wurde erstmals eine umfassende Matrix zur Einordnung sämtlicher Qualifikationen aller Bildungsbereiche vorgelegt. 2009 wurde ein erster DQR-Entwurf vorgelegt, der anschließend auf breiter Ebene erprobt und evaluiert wurde.

Der Qualifikationsrahmen unterscheidet acht Qualifikationsniveaus, die zum einen durch eine Anforderungs-

struktur und zum anderen durch Kompetenzdimensionen beschrieben werden. Die Anforderungsstruktur gibt für jede Qualifikationsstufe den allgemeinen Hinweis auf das Niveau. Die Kompetenzdimensionen konkretisieren das Niveau; sie werden in zwei Hauptkategorien unterschieden: Die erste Hauptkategorie „Fachkompetenz“ wird in „Wissen“ und „Fertigkeiten“, die zweite Hauptkategorie „personale Kompetenz“ wird in „Sozialkompetenz“ und „Selbstständigkeit“ (im Sinne von Selbstkompetenz) untergliedert. Die Beschreibung des jeweiligen Qualifikationsniveaus dient als sektorübergreifende und abschlussunspecifische Referenzaussage. Methodenkompetenz wird als Querschnittskompetenz verstanden und findet deshalb in der Matrix keine eigenständige Erwähnung.

Als „Leitlinien für die Erarbeitung des DQR“ wurden u. a. vereinbart:

- die Struktur des DQR kompatibel zum EQR zu entwickeln,
- den Besonderheiten des deutschen Bildungssystems Rechnung zu tragen,
- einen engen Arbeitszusammenhang mit der EU-Ebene und den Partnerländern herzustellen,
- den DQR unter Berücksichtigung der weiteren europäischen Transparenzinstrumente zu formulieren,
- auf den Niveaus gleichwertige und nicht gleichartige Kompetenzen abzubilden,
- dem DQR zunächst nur formale Qualifikationen des deutschen Bildungssystems zuzuordnen und in einem späteren (zweiten) Schritt auch Ergebnisse des informellen Lernens zu berücksichtigen.

Die Formulierungen folgen grundsätzlich dem Inklusionsprinzip, d. h. Merkmale, die bereits auf einer unteren Stufe beschrieben wurden, werden auf den folgenden Stufen nur dann erwähnt, wenn sie eine Steigerung erfahren.

In den acht Niveaus werden die Kompetenzen beschrieben, die zur Erlangung einer Qualifikation erforderlich sind.

Bei der Zuordnung von Kompetenzen zum DQR werden alle formalen Qualifikationen des deutschen Bildungssystems einbezogen, sowohl der allgemeinen und der Hochschulbildung als auch der beruflichen Bildung. Grundsätzlich sollte jedes Bildungsniveau, das im DQR abgebildet wird, auf verschiedenen Wegen erreicht werden können. Es besteht Einverständnis darüber, dass mit den Zuordnungen der Qualifikationen in den DQR das bestehende System der Zugangsberechtigungen nicht ersetzt wird. Der DQR und der Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse sind kompatibel, darauf wurde besonders bei der Terminologie geachtet.

Das BIBB beteiligte sich an der Erprobung eines Entwurfs des DQR in vier ausgewählten Berufs- und Tätigkeitsfeldern (Metall/Elektro, IT, Handel und Gesundheit). Als Ergebnis liegen Erprobungsberichte für jedes der ausgewählten Berufs- und Tätigkeitsfelder mit Hinweisen für die Überarbeitung des DQR-Entwurfs sowie zur Handhabung des DQR in der künftigen Zuordnung von Qualifikationen vor.

Struktur des Deutschen Qualifikationsrahmens (Stand November 2010)

Niveaustufen	Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
	Niveauindikator			
	Anforderungsstruktur			
	Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
	Tiefe und Breite	Instrumentelle und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit/ Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz

Von entscheidender Bedeutung ist, dass mit dem DQR erstmals eine umfassende bildungsbereichsübergreifende Matrix zur Einordnung von Qualifikationen Anwendung findet, die die Orientierung im deutschen Bildungssystem wesentlich erleichtert. Damit bietet der Qualifikationsrahmen die Chance, eine Durchlässigkeit in den Bildungswegen zu erreichen, Transparenz zu schaffen und dem Prinzip näherzukommen, dass wichtig ist, was jemand kann, und nicht, wo er es gelernt hat.

Zur Gestaltung des weiteren DQR-Prozesses ist vorgesehen, Bildungswege und Kompetenzen den entsprechenden Niveaus zuzuordnen. In einem weiteren Schritt ist zu klären, wie die in informellen Lernprozessen erworbenen Kompetenzen einbezogen werden können. Dabei zeichnet sich ab, dass das Thema der Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen nicht generell behandelt werden soll, sondern nur im Kontext des DQR. Abschließend werden die Ergebnisse in eine Vereinbarung, die zwischen Bund und den Ländern geschlossen werden soll, eingebracht. In seiner Entschließung zum Abschluss der 2. Erarbeitungsphase der Entwicklung des DQR vom 15. Dezember 2010 begrüßt der BIBB-Hauptausschuss ausdrücklich, dass die Arbeiten am DQR im Jahr 2011 fortgesetzt werden, um so sicherzustellen, dass ab 2012 die jeweiligen EQR-/DQR-Niveaus auf den Zeugnissen der relevanten Bildungsbereiche dokumentiert werden können. Gleichzeitig setzen sich die Mitglieder des Ausschusses dafür ein, die Implementierung des DQR wissenschaftlich zu begleiten. Nur so sei es möglich, die Auswirkungen eines DQR auf das Bildungssystem, den Arbeitsmarkt, die Unternehmen sowie auf Berufswege und Berufsbiografien von Beschäftigten zu bewerten und zu beurteilen.

Der Hauptausschuss des BIBB unterstrich in seinem Beschluss vom März 2011, „Transparenz, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit im deutschen Bildungssystem“ könnten nur dann gestärkt werden, wenn „Betriebe, Beschäftigte, Lehrende und Lernende“ den DQR annehmen.

www.deutscherqualifikationsrahmen.de

Kompetenzen

Kompetenzerfassung in gewerblich-technischen Berufen

Von grundlegender Bedeutung für die Erfassung beruflicher Kompetenzen ist die Entwicklung geeigneter Instrumente und Verfahren. Mit seinen Forschungsarbeiten ist das BIBB an der Gestaltung von Methoden zur Messung beruflicher Kompetenzen in den beiden Berufsfeldern Mechatronik und Fachinformatik innerhalb des Kooperationsprojektes mit der Universität Stuttgart, „Einfluss der betrieblichen Ausbildungsqualität auf die Fachkompetenz in ausgewählten Berufen“ (Aqua.Kom), beteiligt. Neben der Kompetenzmessung widmet sich das Projekt auch der Frage, wie sich die Fachkompetenz der Auszubildenden über die Ausbildungszeit hinweg entwickelt. Untersucht wird zudem, welche Bedingungen sich positiv auf diesen Lernprozess auswirken. Neben den kognitiven und motivationalen Voraussetzungen der Jugendlichen werden in dem Projekt auch die Bedingungen an den Lernorten Betrieb und Schule im Hinblick auf ihren Einfluss auf die Entwicklung der Fachkompetenz untersucht.

Für die Kompetenzmessung werden schriftliche Testverfahren und computergestützte Simulationen entwickelt, mit denen typische Problemsituationen in den Berufen simuliert und somit nicht nur das Fachwissen, sondern auch die Problemlösefähigkeit in einem Berufsfeld erfasst werden können. Mit einem Fragebogen sollen verschiedene von den Auszubildenden wahrgenommene Qualitätsaspekte der betrieblichen Ausbildung erfasst werden.

Für das Projekt werden pro Beruf etwa 1.000 Auszubildende aus Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Hessen und Sachsen getestet und befragt. Die erste Erhebung fand im Herbst 2010 statt, zwei weitere folgen 2011 und 2012. Dabei hatte die Hälfte der teilnehmenden Auszubildenden zum Zeitpunkt der ersten Datenerhebung gerade ihre Ausbildung begonnen, die andere Hälfte der Teilnehmer/-innen befand sich bereits im zweiten Ausbildungsjahr.

Ziel des Projektes ist es, Hinweise zu verschiedenen Fragenkomplexen der Berufsbildungsforschung zu liefern. So sollen wissenschaftlich fundierte Tests zur Kompetenzmessung dazu dienen, einen Beitrag zur

Transparenz von Berufsbildung und deren Output zu schaffen. Aus den Erkenntnissen zu den Zusammenhängen von Ausbildungsqualität und Fachkompetenz können weiterhin Empfehlungen für die Gestaltung von Ausbildung abgeleitet und somit ein Beitrag zur Qualitätsdiskussion geleistet werden. Erste Ergebnisse werden 2011 publiziert.

Für weitergehende Informationen:

www.bibb.de/aquakom

Kompetenzentwicklung bei befristet Beschäftigten

Der Unterschied zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen ist geringer als oft vermutet wird. Dies ist eines der Ergebnisse des Projekts „Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen“. Die Leitfrage der Untersuchung lautete: Gibt es hinsichtlich der Arbeitsplätze und der Gestaltung der Arbeit Unterschiede zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten, und wie wirken sich diese auf die Beschäftigten aus?

Das Ergebnis einer qualitativen Befragung von befristet Beschäftigten ist, dass die befristete Beschäftigung nicht per se negativ bewertet wird, sondern dass die Perspektiven, die sich nach Ablauf des Vertrags bieten, entscheidend für die subjektive Einschätzung und auch die empfundene Arbeitszufriedenheit sind. Weiterhin ergab sich, dass sich die durch die befristet und unbefristet Beschäftigten erfolgten Einschätzungen hinsichtlich der Art der Arbeit in der Regel nicht unterscheiden.

Wie sich befristete und nicht befristete Beschäftigungsverhältnisse auf die Arbeitszufriedenheit, die formale und informelle Weiterbildung sowie die beruflichen Kompetenzen auswirken, war auch Gegenstand einer Telefonbefragung. Danach ist die generelle Arbeitszufriedenheit der unbefristet Beschäftigten zwar, wie erwartet, höher als die der befristet Beschäftigten, erstaunlicherweise aber nur relativ gering. Ausgeprägter ist sie bei Aufstiegschancen, Einkommen und Sicherheit des Arbeitsplatzes. In Bezug auf die Weiterbildung ist kein großer Unterschied zwischen den beiden Gruppen feststellbar, allerdings unterscheidet sich die Art der Weiterbildung: Die unbefristet Beschäftigten nehmen zum größeren Anteil an formalen Weiterbildungsmöglichkeiten teil, wie zum Beispiel Seminaren/Lehrgängen/Kursen. Die befristet Beschäftigten entwickeln

sich demgegenüber häufiger durch informelle Weiterbildung fort, wie beispielsweise durch Weiterbildung am Arbeitsplatz oder den Besuch von Fachvorträgen, Tagungen oder Messen.

Zusatzqualifikationen

Zusatzqualifikationen sind ein klassisches Instrument, um die Berufsausbildung flexibel und präzise an die sich stets verändernden Bedingungen der Arbeit, aber auch an die individuellen Interessen und Bedürfnisse der Auszubildenden anzupassen. Durch die Integration bzw. Anrechnung von Zusatzqualifikationen auf Fort- oder Weiterbildungen wird die Verzahnung der beruflichen Ausbildung mit der Weiterbildung deutlich verbessert.

Zusatzqualifikationen im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) sind Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die über die Ausbildungsordnung hinausgehen (§§ 5, 49 BBiG). Unternehmen bieten sie die Möglichkeit, die betriebliche Ausbildung auf ihre besonderen Bedürfnisse hin zuzuschneiden. Auszubildende können mit Zusatzqualifizierungen ihr Wissen erweitern, sich spezialisieren und somit ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern.

Zusatzqualifizierungen sollten

- während der Berufsausbildung stattfinden,
- sich auf fachliche Inhalte beziehen, die z. B. das Ausbildungsprofil erweitern, sowie
- einen gewissen zeitlichen Mindestumfang aufweisen und durch ein Zertifikat abgeschlossen werden können.

Aktuell dienen Zusatzqualifikationen dazu, dem Fachkräftemangel gegenzusteuern. Dass sie im Allgemeinen während der Regelausbildung stattfinden, ist für die Betriebe und die Auszubildenden von großem Vorteil, verlangt aber von allen Beteiligten ein hohes Engagement. Die duale Berufsausbildung soll damit attraktiver werden und vor allem leistungsstarke Jugendliche ansprechen.

Das Projekt „AusbildungPlus“ dokumentiert in seinem Portal Zusatzqualifikationen bundesweit und macht sie über seine Datenbank einer breiten Öffentlichkeit zugänglich. Danach gab es 2010 fast 17.000 Ausbil-

dungsangebote mit Zusatzqualifikation, gut 1.000 mehr als im Vorjahr. Sie wurden von rund 80.000 Auszubildenden in Anspruch genommen. Die wichtigsten Anbieter für Zusatzqualifikationen waren 2010 weiterhin die Berufsschulen und die Betriebe.



In der Rangfolge der genutzten Zusatzqualifikationen liegen wie im Vorjahr die „Internationalen Qualifikationen“ (Sprachkurse, Auslandspraktika, Internationales Management) mit fast einem Drittel der Angebote an der Spitze, gefolgt von den Angeboten im technischen Bereich, denen der Informationstechnologien und der kaufmännischen Branche. Stark gesunken ist im Berichtsjahr sowohl die Zahl der Zusatzqualifikationen in der Kategorie „Medien und Telekommunikation“ als auch die der teilnehmenden Auszubildenden in diesem Sektor.

Bei der jährlichen Auswertung der Datenbank „AusbildungPlus“ lag für 2010 der Schwerpunkt auf den Zusatzqualifikationen und dualen Studiengängen im Bereich der Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT). Bundesweit wurden für das Berichtsjahr rund 650 Zusatzqualifikationen mit MINT-Inhalten gezählt, die hauptsächlich von den Berufsschulen und anderen Bildungsträgern angeboten wurden. Die Betriebe waren hierbei mit 85 Angeboten vertreten. Zusatzqualifikationen, die ihrerseits zu MINT-Ausbildungsberufen passten, gab es über 1.000. Den größten Zuwachs verzeichnen mit über 45 % die technischen Zusatzqualifikationen. Aber auch die Zahl der Auszubildenden, die diese Angebote annahmen, stieg um gut 7 %. Das belegt eine deutliche Anstrengung seitens der Verantwortlichen in Wirtschaft und Bildung zur Qualifizierung des Nachwuchses gerade in diesem Bereich. www.ausbildungplus.de

Duale Studiengänge

Ein maßgeblicher Schritt über die praktische betriebliche Ausbildung hinaus ist die zusätzliche theoretische Qualifizierung im Rahmen dualer Studiengänge. Sie finden in Deutschland weiter wachsenden Zuspruch. Von Jahr zu Jahr steigt die Zahl der angebotenen dualen Studiengänge, der ausbildenden Betriebe und der Studierenden. 2010 nahm die Zahl dualer Studiengänge um 12,5 % zu und war damit um mehr als das Dreifache höher als im Vorjahr. Zu den Vorteilen dieser Studienform zählen aus bildungspolitischer Sicht vor allem die Förderung der Durchlässigkeit zwischen der hochschulischen und der beruflichen Bildung sowie die Verbesserung der Qualität der Ausbildung.

Durch die Kombination von praktischer Ausbildung im Betrieb und der theoretischen Ausbildung an einer Hochschule oder Berufsakademie erwerben die Absolventinnen und Absolventen dualer Studiengänge ein hohes Maß an Handlungs- und Sozialkompetenzen, die für ein erfolgreiches Arbeitsleben immer wichtiger werden. Zu den weiteren Vorteilen zählen die große Praxisnähe der Ausbildung und der Zeitvorteil der Absolvierenden, denn sie erwerben im besten Fall zwei Abschlüsse – einen Berufsabschluss und einen akademischen Abschluss.

Wie bei den Zusatzqualifikationen sind auch bei den dualen Studiengängen besonders hohe Zuwächse bei den MINT-Fächern zu verzeichnen. So erreichten die allgemeinen Ingenieurwissenschaften mit einer Steigerung von 23,5 % der angebotenen dualen Studiengänge 2010 den höchsten Wert aller Fachbereiche. Ebenfalls deutlich über der durchschnittlichen Steigerungsrate liegen Elektrotechnik, Bauingenieurwesen und Maschinenbau/Verfahrenstechnik. Bei den Studierenden konnte in den MINT-Fächern eine Zunahme von rund einem Viertel beobachtet werden: Ebenfalls stark gestiegen ist die Bereitschaft der Betriebe zur Durchführung der Praxisausbildung innerhalb dualer Studiengänge.

Mit dem Internetportal www.ausbildungplus.de erfüllt das BIBB neben der Dokumentation der Zusatzqualifikationen zugleich die Aufgabe der Förderung des dualen Studiums: In der integrierten Online-Datenbank können Studieninteressierte, Bildungsanbieter, Betriebe und Multiplikatoren bundesweit duale

Studiengänge recherchieren. Zurzeit enthält die Datenbank mehr als 900 duale Studiengänge und über 2.200 Zusatzqualifikationen.

www.ausbildungplus.de



Leistungspunktesystem (DECVET)

Die mit dualen Studiengängen ermöglichte Verzahnung betrieblicher und akademischer Ausbildung ist ein entscheidender Schritt zur Gestaltung des Übergangs zwischen unterschiedlichen Bildungssystemen. Damit ist es nicht nur erforderlich, die Schnittstellen zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung zu definieren, sondern auch die erfassten Qualifikationen in eine Form zu gießen, die von beiden Systemen verstanden wird – eine Art gemeinsame „Währung“ zu schaffen. Seit Beginn der Pilotinitiative „DECVET – Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung“ im Jahr 2007 arbeiten bundesweit zehn Projekte im Auftrag des BMBF daran, die Struktu-

ren der beruflichen Bildung in Deutschland durchlässiger und transparenter zu gestalten.

Ziel soll die systematische Entwicklung und Erprobung eines Leistungspunktesystems zur Erfassung, Übertragung und Anrechnung von Kompetenzen in verschiedenen Teilbereichen des Berufsbildungssystems sein. Dazu werden in unterschiedlichen Branchen Anrechnungspotenziale rund um das duale System identifiziert. Durch die Entwicklung transparenter und durchlässiger Verfahren zur Anrechnung von Lernergebnissen soll die vertikale und horizontale Durchlässigkeit zwischen Teilbereichen der beruflichen Bildung erhöht werden. Die Erprobung solcher Verfahren findet an vier markanten Schnittstellen innerhalb des Berufsbildungssystems statt:

- zwischen Berufsvorbereitung und dualer Ausbildung,
- innerhalb der dualen Berufsausbildung an der Schnittstelle gemeinsamer berufsübergreifender Qualifikationen in einem Berufsfeld,
- zwischen vollzeitschulischer und dualer Berufsausbildung sowie
- zwischen dualer Berufsausbildung und beruflicher Fortbildung, geregelt nach §§ 53 und 54 BBiG.

DECVET dient somit praktisch der Erhöhung individueller Bildungschancen durch die Verbesserung der Anschlussmöglichkeiten zwischen unterschiedlichen Bildungsgängen und Teilsystemen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Es eröffnet aber zugleich eine Reihe komplexer theoretischer Fragen für die Forschung. Sie waren Thema einer DECVET-Fachtagung, die im Dezember 2010 in Bonn stattfand.



BIBB-Forschungsdirektor Prof. Dr. Reinhold Weiß bei der DECVET-Fachtagung Dezember 2010



Auf ihr diskutierten ca. 150 Vertreter/-innen aus Wissenschaft, Praxis sowie von Kammern, Ländern und Sozialpartnern grundlegende Fragen von Anrechnungsmodellen, wie das Potenzial einer flexibilisierten Ausbildung, die Erfassung und Bewertung von Lernergebnissen, Verfahren und Instrumenten der Kompetenzermittlung sowie die unterschiedlichen Faktoren eines Qualitätssicherungsprozesses.

Die Ergebnisse der Pilotinitiative werden 2012 vorliegen. Danach wird zu prüfen sein, ob und inwieweit die in den Projekten entwickelten Anrechnungsmodelle standardisierbar und transferierbar sind.

Informationen zu DECVET und Dokumentation der Fachtagung unter: www.decvet.net



Qualitätssicherung (DEQA-VET)

Der politische Einigungsprozess, aber auch, ganz aktuell, der zunehmende Mangel an Fachkräften auf dem deutschen Arbeitsmarkt machen es notwendig, sich mit den anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union auf eine gemeinsame Kultur der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung zu verständigen. Die Europäische Kommission und der Europäische Rat haben mit der Empfehlung zu EQAVET, dem europäischen Bezugsrahmen für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (siehe Kapitel 5, S. 45), im Juni 2009 die rechtlichen Grundlagen für die Erarbeitung eines gemeinsamen Qualitätsverständnisses in Europa gelegt. Diese Empfehlung, die noch im selben Monat vom Europäischen Parlament und dem Europäischen Rat angenommen wurde, beinhaltet kein spezifisches Qualitätsmodell. Sie beschreibt vielmehr Kriterien, den Zyklus für einen systematischen Qualitätssicherungsprozess sowie Referenzindikatoren, mit deren Hilfe nationale Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Maßnahmen von Anbietern beruflicher Aus- und Weiterbildung geplant, durchgeführt, gemessen und optimiert werden können.

EQAVET ist als Werkzeugkasten zu verstehen, aus dem die verschiedenen Anwender die Indikatoren auswählen, die ihnen für die Anforderungen ihres jeweiligen



DEQA-VET Workshop September 2010 im BIBB

Qualitätssicherungssysteme relevant erscheinen. Die vorgeschlagenen Indikatoren sind dabei als Orientierungshilfe gedacht. Sie ersetzen nicht die bestehenden Qualitätssicherungssysteme, sondern ergänzen diese und können von den Anwendern des Bezugsrahmens im Einklang mit den nationalen Gegebenheiten ausgewählt und angewandt werden.

Im Zuge der 2005 erfolgten Gründung des vorangegangenen europäischen Netzwerkes entstand bereits DEQA-VET, die Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung. Diese wurde im August 2008 beim BIBB angesiedelt. War die Einrichtung einer Referenzstelle bis 2010 für die Mitgliedstaaten fakultativ, so ist sie nun mit der neuen EQAVET-Empfehlung für sie verpflichtend.

Die folgenden Aufgabenbereiche stehen im Mittelpunkt der Arbeit von DEQA-VET:

- die gegenseitige Information der nationalen Verantwortlichen und des europäischen Netzwerkes EQAVET über jeweilige Aktivitäten in der Qualitätssicherung und -entwicklung
- die Unterstützung der Umsetzung des Arbeitsprogramms des EQAVET
- die Entwicklung von konkreten Maßnahmen zur Unterstützung der Qualitätssicherung und -entwicklung im Bereich der beruflichen Bildung in Deutschland
- die Bewusstseinsbildung bei den nationalen Verantwortlichen für die Vorteile der Anwendung der Prinzipien, Methoden und Werkzeuge der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung

Weitere Informationen unter www.deqa-vet.de.



3.

Weiterbildung (wbmonitor)

Qualitätssicherung und -entwicklung erfolgen in Deutschland häufig durch die Vermittlung zusätzlicher Qualifikationen direkt im Betrieb oder an Hochschulen. Eine entscheidende Rolle spielen dabei externe Weiterbildungsanbieter. Für sie ist es von großem Interesse, sich auf dem Anbietermarkt für Weiterbildungsmaßnahmen wirksam zu positionieren, aber auch den Zugang zu Finanzierungsfonds zu erhalten. Formale Anerkennungen und Zulassungen, die sich entweder auf Anbieter als Ganzes oder zumindest auf bestimmte Bildungsangebote oder Lehrpersonen beziehen, sind für Weiterbildungsinteressierte wichtige Hilfen bei der Auswahl geeigneter Angebote. Häufig sind sie auch mit der Aufnahme in ein Finanzierungssystem verbunden. Während etwa die Erwachsenen-/Weiterbildungsgesetze der Bundesländer durch angebotsorientierte Finanzierungselemente gekennzeichnet

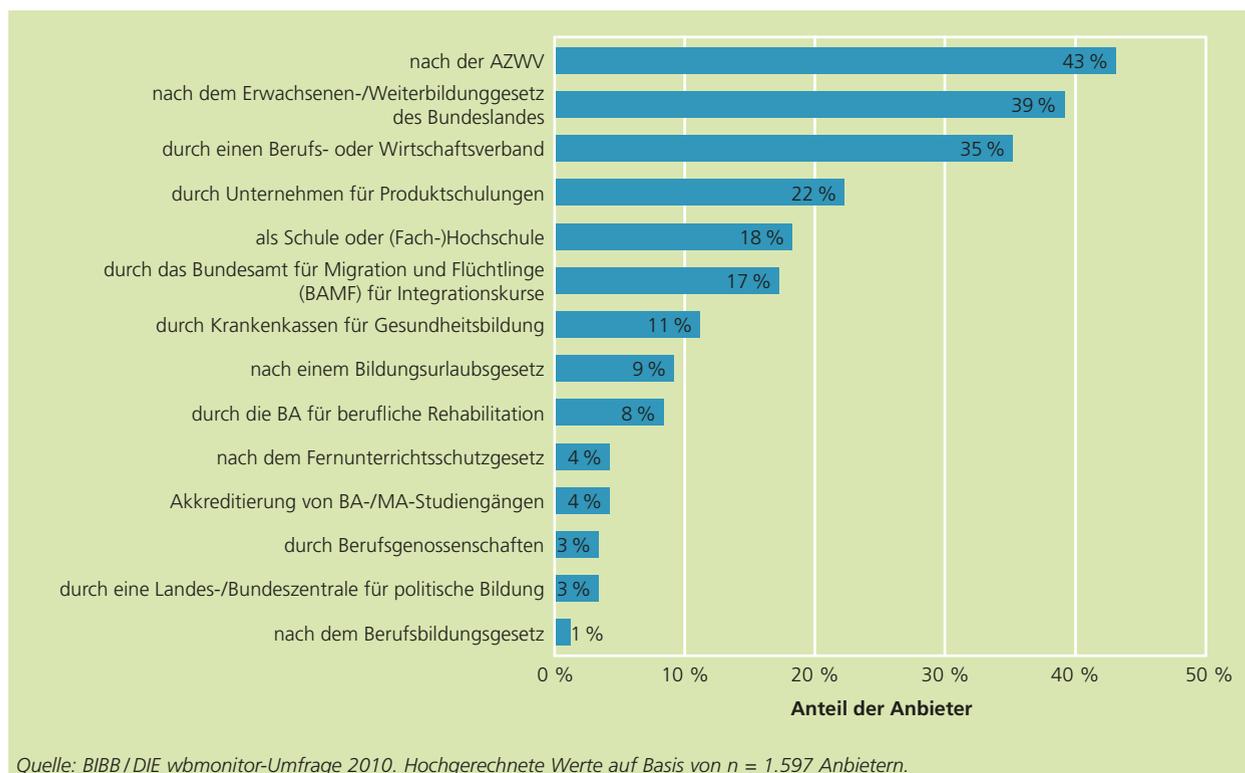
sind, ist die Anerkennung nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) Voraussetzung für die Partizipation an dem nachfrageorientierten Finanzierungsmodell auf Basis der Bildungsgutscheine der Bundesagentur für Arbeit (BA). Beispiele für nicht staatliche Regelungen, die u. a. den Zugang zu privaten individuellen oder betrieblichen Einnahmequellen eröffnen, sind Anerkennungen durch Berufs- oder Wirtschaftsverbände für Zertifikatskurse bzw. durch Unternehmen für Produktschulungen.

Die wbmonitor-Umfrage 2010 liefert erstmals repräsentative Daten aus Anbietersicht zu diesem Thema.

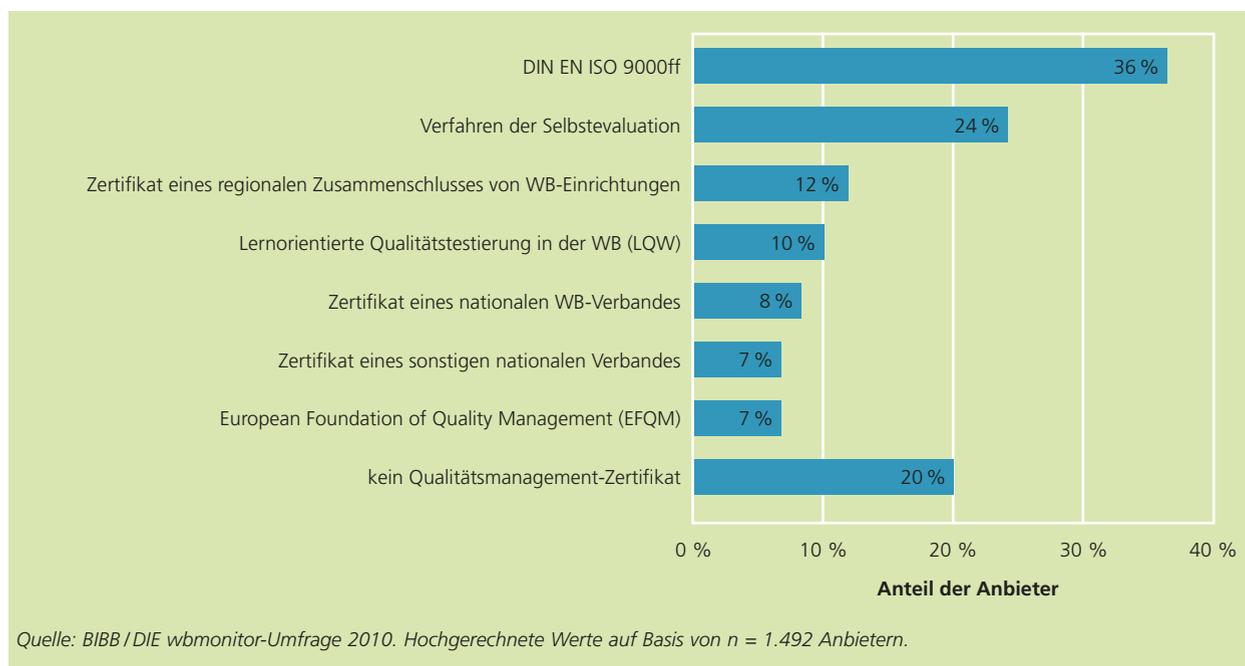
Mehrheit der Weiterbildungsanbieter hat formale Anerkennung

Die Anerkennung nach der AZWV der BA ist mit 43 % am weitesten verbreitet (vgl. Grafik): Das gesamte Anbieterspektrum spiegelt sich hier wider, große wie kleine Anbieter aller Einrichtungstypen. Geringfügig überproportional vertreten sind in dieser Gruppe Anbieter, die auch über ein Qualitätszertifikat nach der

Verbreitung von Anerkennungen (Mehrfachnennungen)



Qualitätsmodelle von Weiterbildungsanbietern



ISO-Norm verfügen. Die zweithäufigste Verbreitung besitzen Anerkennungen nach Erwachsenen-/Weiterbildungsgesetzen (39 %) sowie durch einen Berufs- oder Wirtschaftsverband (35 %). Rund jeder fünfte Anbieter ist autorisiert, bestimmte Produktschulungen (z. B. im EDV-Bereich) durchzuführen oder besitzt eine staatliche Anerkennung als Schule bzw. (Fach-)Hochschule.

Aktuelle Verbreitung von Qualitätsmodellen bei Weiterbildungsanbietern

Voraussetzung für eine Anerkennung ist häufig der Nachweis eines Qualitätsmanagementsystems. Nach der DIN EN ISO 9000 ff. zertifiziert ist den wbmonitor-Ergebnissen zufolge aktuell mehr als ein Drittel aller Weiterbildungsanbieter in Deutschland (vgl. Grafik). Diese Norm ist damit das am häufigsten eingesetzte Qualitätsmodell in der Weiterbildung.

Weiterbildungsklimaindex weiter rückläufig, aber noch positiv

Der wbmonitor-Klimaindex ist zwar noch im positiven Bereich, aber zum zweiten Mal in Folge gesunken (im Vergleich zu 2009 um elf Prozentpunkte). Der Rückgang wird abgemildert durch wieder anziehende In-

vestitionen der Betriebe. Dagegen stehen überwiegend öffentlich finanzierte Weiterbildungsanbieter unter starkem Druck.

Weiterbildungsanbieter, die sich zu mindestens der Hälfte ihrer Einnahmen von Betrieben finanzieren, konnten ihren Klimawert um 19 Punkte steigern auf +48. Insbesondere diese erwarten eine glänzende Geschäftsentwicklung im weiteren Jahresverlauf. Überwiegend öffentlich finanzierte Anbieter wie etwa Volkshochschulen stehen dagegen unter Druck. Ihr Geschäftsklima ist mit +5 lediglich noch knapp positiv; für die Zukunft wird eine weitere Verschlechterung erwartet. Offensichtlich machen sich hier Finanznöte insbesondere der Kommunen negativ bemerkbar. Stark verschlechtert hat sich das Klima auch bei Anbietern, die in ihrer Finanzierung stark von den Arbeitsagenturen abhängig sind: Im Vorjahr hatten sie noch von krisenbedingten, kompensatorischen Investitionen der BA profitiert. 2010 allerdings bekommen sie deutlich rückläufige Eintrittszahlen in Maßnahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung zu spüren, insbesondere im Rechtskreis SBG III (Quelle: Statistik der BA). Ihr Klimawert ist um 30 Punkte gesunken auf +15, und auch für das Jahr 2011 wird kaum eine Verbesserung erwartet.

Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen

Stärken fördern – Nachteile ausgleichen – Schwächere unterstützen

Menschen mit Migrationshintergrund · Berufsorientierung · Good Practice Center · Erwerbssituation Ungelernter · Ältere Menschen · Menschen mit Behinderungen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) wendet seit vielen Jahren sein besonderes Augenmerk auf Personengruppen, für die der Weg in Ausbildung und Arbeit mit besonderen Schwierigkeiten verbunden ist. Um Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen benachteiligt sind, bei der Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu unterstützen, ihnen zu helfen, Hürden zu überwinden, sind gezielte Forschung und Förderung notwendig.

Aufgrund der Heterogenität der Benachteiligungen kann das BiBB nicht sämtliche betroffenen Gruppen umfassend untersuchen. Innerhalb eines Berichtszeitraumes sind jeweils Schwerpunktsetzungen notwendig. Daher wird das vorliegende Kapitel immer nur Ausschnitte aus dem gesamten Themengebiet beleuchten können.

Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund gehört allerdings zu den Themen, mit denen sich das BiBB seit vielen Jahren kontinuierlich beschäftigt. Diese jungen Menschen haben gegenüber deutschen Vergleichsgruppen nach wie vor schlechtere Chancen, in Ausbildung und Beruf unterzukommen. Daher hat das BiBB eine Studie zur Bedeutung des Migrationshintergrundes von Auszubildenden in der betrieblichen Ausbildung durchgeführt. Im Bereich Weiterbildung beteiligte sich das Institut an der Erarbeitung eines Konzepts für weiterbildungsbegleitende Hilfen. Einen Beitrag, die Charta der Vielfalt mit Leben zu füllen, leistete das BiBB, indem es einen Kooperationsvertrag mit einer Bonner Schule schloss.

Das Thema Berufsorientierung hat an Bedeutung gewonnen. Nicht mehr nur Jugendliche, sondern auch Erwachsene werden in den Blick genommen. Weitere Themen sind die Arbeits- und Weiterbildungsmöglichkeiten an- und ungelernter Kräfte und – vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – älterer Menschen. Nicht zuletzt widmet sich das BiBB den Belangen von Menschen mit Behinderungen.

„Übergangmanagement übersichtlicher und effektiver gestalten“

Interview mit Prof. Dr. Michael Heister, Leiter der Abteilung „Förderung und Gestaltung der Berufsbildung“

Herr Prof. Heister, welche neueren Entwicklungen halten Sie für besonders erwähnenswert?

Bemerkenswert finde ich, wie sich der Bereich der Berufsorientierung zu einem ganz wichtigen Themenfeld entwickelt hat. Es wird immer deutlicher, dass wir es uns vor dem Hintergrund der zurückgehenden Zahl von Jugendlichen, die in das duale System einmünden möchten, nicht mehr leisten können, vermeintlich Schwächere von diesem auszuschließen. Vielmehr müssen sie durch eine gezielte Berufsorientierung und effektive Berufsvorbereitungsmaßnahmen dazu motiviert werden, ihre Chancen in der dualen Berufsausbildung zu nutzen. Hier gibt es eine Reihe sehr erfolgversprechender Initiativen, wie etwa die vertiefte Berufsorientierung der Bundesagentur für Arbeit, das Programm Berufseinstiegsbegleitung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und das Berufsorientierungsprogramm (BOP) in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten des BMBF, das vom BiBB durchgeführt wird.

Was muss geschehen, um Menschen, die sich in problematischen Situationen befinden, zu helfen?

Obwohl das Thema „Berufsorientierung“ sehr viel Fahrt aufgenommen hat, stellt sich der gesamte Bereich des Übergangsmangements immer noch verwirrend bis chaotisch dar. In einem Dickicht vielfältiger regionaler, Landes- und Bundeszuständigkeiten mit einer großen Zahl von Akteuren drohen die eigentlichen Anliegen der betroffenen Zielgrup-



4.

pen aus dem Blick zu geraten. Lernbeeinträchtigte Jugendliche, junge Migrantinnen und Migranten oder Jugendliche aus sozial schwachen Familien brauchen effektive Hilfe beim Übergang von der Schule in den Beruf. Um dies zu erreichen, müssen Zuständigkeitsstreitigkeiten und wirtschaftliche Interessen der beteiligten Trägerinstitutionen endlich in den Hintergrund treten.

Welche Zielgruppen müssen Ihrer Meinung nach künftig noch stärker in den Mittelpunkt gestellt werden?

Es gibt einige; zwei möchte ich an dieser Stelle hervorheben. Obwohl es in den letzten Jahren zahlreiche Initiativen im Bereich der (Weiter-)Bildungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gab, lässt die Inanspruchnahme immer noch sehr zu wünschen übrig. Hier müssen insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung unbedingt neue Ideen entwickelt werden, um die Popularität zu steigern. Ganz in diesem Sinne wird sich auch der Weiterbildungs-Innovations-Preis des BIBB dieser Thematik widmen. Eine zweite, wichtige Zielgruppe sind für mich behinderte Menschen. Obwohl eine Reihe von Musterregelungen zu Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen vom Hauptausschuss des BIBB auf den Weg gebracht wurde bzw. in den nächsten Monaten noch wird, sind wir noch weit davon entfernt, das Inklusions-Ziel der von der Bundesrepublik Deutschland 2009 ratifizierten UN-Konvention zu erreichen. Die Ausbildungsregelungen müssen über den „geschützten“ Bereich der Berufsförderungswerke und Berufsbildungswerke hinausgehen und auch in der Privatwirtschaft verstärkt zur Anwendung kommen.

Menschen mit Migrationshintergrund

Ausbildungspersonal vorbereiten

2010 wurde das BIBB-Forschungsprojekt „Handlungskompetenz und Migrationshintergrund“ abgeschlossen, in dem Auszubildende und Ausbilder/-innen zu den Themen Ausbildung und Migrationshintergrund befragt wurden. Die Studie zeigt, in welcher Weise der Migrationshintergrund von Auszubildenden in der betrieblichen Ausbildung zum Tragen kommt.

Auch im Ausbildungsalltag spielen Namen und Hautfarbe, sprachliche Besonderheiten wie ein Akzent, aber auch Fehler im Gebrauch der deutschen Sprache oder Mehrsprachigkeit eine Rolle. Zudem können gewohnte Verhaltensweisen, z. B. die Gestaltung des Lebens nach religiösen Vorschriften, eine Bedeutung erhalten. Diese Aspekte kommen im Umgang zwischen Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Auszubildenden zum Ausdruck sowie in Selbst- und Fremdbewertungen. Die Bedeutung, die ihnen im betrieblichen Alltag zukommt, ist nicht in jedem Fall gleich, sondern variiert je nach den persönlichen Voraussetzungen der Beteiligten und dem betrieblichen Kontext. Sprachliche Schwierigkeiten z. B. können in einem Fall als unüberwindbar angesehen werden, in einem anderen Fall werden sie als vorübergehender Mangel behandelt.

Die Studie zeigt, dass in der Ausbildung andere Faktoren ihre Wirksamkeit entfalten als jene, die üblicherweise zur Definition des Migrationshintergrunds – wie Staatsangehörigkeit und mögliche Einbürgerung, der eigene Geburtsort oder das Herkunftsland der Eltern – herangezogen werden. Ausbilderinnen und Ausbilder sollten deshalb auf die Arbeit mit Jugendlichen, die Deutsch als Zweitsprache erlernt haben, speziell vorbereitet werden. Auszubildende sollten die Möglichkeit haben, ihre Zugehörigkeit zu verschiedenen nationalen, ethnischen und kulturellen Kontexten zu reflektieren und zu erproben, in welcher Weise sie diese zur Geltung bringen können.

Weiterbildungspersonal schulen

Nicht nur in der Schule, sondern auch beim Lernen Erwachsener ist der Erwerb von Fachwissen und beruflicher Handlungskompetenz eng mit der Entwicklung von Sprachkompetenz verbunden. Im Interesse einer besseren Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten sind deshalb Angebote erforderlich, die berufliche Qualifizierung und sprachliche Förderung integrieren. In der beruflichen Weiterbildung ist dies bislang kaum der Fall: Wenn Maßnahmen sich nicht speziell an Migrantinnen und Migranten richten, ist das Lehrpersonal in aller Regel nicht darauf vorbereitet, auf besondere Herausforderungen einzugehen, die das Lernen in Deutsch als Zweitsprache für sie bedeuten kann. Auch sprachliche Anforderungen, die für den Umgang mit Fachtexten notwendig sind, werden nicht eigens berücksichtigt. Um hier neue Impulse zu



Interkulturelle Kompetenzen nutzen

setzen, hat das BIBB sich an der Erarbeitung eines Konzepts für weiterbildungsbegleitende Hilfen beteiligt, das im April 2010 der Öffentlichkeit vorgelegt wurde. www.bibb.de/migrationshintergrund

Charta der Vielfalt nimmt Gestalt an

Als Beitrag zur „Charta der Vielfalt – Diversity als Chance“ unterzeichnete das BIBB im Sommer 2010 einen Kooperationsvertrag mit einer Bonner Sekundarstufe-I-Schule. Hintergrund ist, dass das BIBB bestrebt ist, verstärkt Jugendliche mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung im Institut zu gewinnen. Zu den im Verhältnis zu deutschen Jugendlichen insgesamt größeren Problemen, die Jugendliche mit Migrationshintergrund haben, einen Ausbildungsplatz zu finden, kommt hinzu, dass sie und auch ihre Eltern den öffentlichen Dienst noch wenig als interessanten Arbeitgeber wahrnehmen. Gegenseitige Besuche und die Möglichkeit, bei Interesse ein Praktikum im BIBB zu absolvieren, sollen dies ändern. Eine Kooperation mit einer weiteren Schule ist für 2011 geplant.



Schüler-Entwurf für Logo „Charta der Vielfalt“

In der Vorbereitung auf die Unterzeichnung des Kooperationsvertrages entwarfen Schülerinnen und Schüler kreative Logos für das BIBB. Eines davon wurde als offizielles Logo der Arbeitsgruppe Charta der Vielfalt im BIBB ausgewählt.

Darüber hinaus hat sich eine interne Arbeitsgruppe im BIBB zum Ziel gesetzt, mehr über das bereits vorhandene Spektrum der Muttersprachen und der Herkunft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im BIBB zu erfahren. Deshalb initiierte die Arbeitsgruppe Ende 2010 eine freiwillige und anonyme Befragung zum Migrationshintergrund. Die Beteiligung lag bei 71 %. Die Ergebnisse, die zurzeit ausgewertet werden, sollen Aufschluss darüber geben, ob und welche weiteren Aktivitäten im BIBB erforderlich sind, um Vielfalt und deren Potenziale im Haus zu erhöhen.

Berufsorientierung

Orientieren durch BOP

Das 2008 gestartete Programm zur „Förderung von Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten“ (BOP) hat schon in der Pilotphase eine hohe Akzeptanz bei den Jugendlichen und beim Bildungspersonal gefunden. Das belegen nicht nur die hohen Teilnehmerzahlen (fast 120.000 Jugendliche seit Programmstart und – Stand Januar 2011 – bereits mehr als 175.000 bewilligte Praktikumsplätze), sondern auch die Ergebnisse der internen und externen Evaluation des Programms. Das vom BIBB betreute BMBF-Förderprogramm konnte daher schon im Juni 2010 vorzeitig verstetigt werden. Neu ist, dass neben der praktischen Erprobung in Berufsbildungsstätten nun eine vorgelagerte Potenzialanalyse Bestandteil der Förderung und dass BOP in die BMBF-Bildungsketten-Initiative integriert ist.

Der Trend in der Berufsorientierung geht weg von der reinen beruflichen Information und Beratung hin zur Förderung des beruflichen Selbstkonzepts. In einer Potenzialanalyse werden dazu Personal-, Sozial- und Methodenkompetenzen untersucht, Kompetenzen also, die auch im Alltagsleben von Bedeutung sind. Es kommen primär handlungsorientierte Verfahren, wie z. B. Assessment-Center-Übungen oder Arbeitsproben zum Einsatz. Antragsberechtigt sind Sekundarstufe-I-Schu-

len, Zielgruppe sind Schüler/-innen der Klassen 7 und 8 (siehe Kapitel 1, S. 15). Die Teilnehmenden erhalten die Möglichkeit, eigene Fähigkeiten, Neigungen und Interessen zu identifizieren. Sie werden bei den Übungen anhand von vorab definierten Verhaltenskriterien durch geschulte Pädagogen beobachtet und erhalten anschließend in Einzelgesprächen Rückmeldung. Die Ergebnisse der Potenzialanalyse werden schriftlich dokumentiert und dienen als Grundlage für eine individuelle Förderung der jungen Menschen. Seit Versteigerung des Programms wurden bereits über 70.000 Potenzialanalysen bewilligt und bis Anfang 2011 schon mehr als 20.000 durchgeführt.

www.bibb.de/berufsorientierung

Orientierung von jungen Frauen und Männern

Wie finden junge Frauen heute ihren Weg zum Beruf? Was ist ihnen wichtig? Wie orientieren sie sich? Welche Angebote und Informationsquellen nutzen sie? Danach befragte das BIBB im Forschungsprojekt „Berufsorientierung junger Frauen im Wandel“ je 50 weibliche und 50 männliche Auszubildende, die Kfz-Mechatroniker/-innen, Medizinische Fachangestellte, Informatikkaufleute und Kaufleute im Einzelhandel werden wollen.

Am wichtigsten ist – den Frauen etwas häufiger als den Männern –, dass man am Beruf Spaß hat, sich für den Beruf eignet und überhaupt einen Ausbildungsplatz bekommt. Gleich wichtig ist beiden Geschlechtern, dass sie mit ihrem Beruf anderen Menschen helfen können, während die Faktoren „Geld“ und „moderne Maschinen“ den jungen Männern etwas wichtiger sind als den jungen Frauen. Als hilfreichste Informationsmöglichkeiten sehen beide Geschlechter gleichermaßen Betriebspraktika, das Internet und Betriebsbesichtigungen an. Für beide Geschlechter sind die Eltern die Personen, die den stärksten Einfluss auf ihre Berufsorientierung und Berufswahl haben, wobei der Vater für die Jungen etwas wichtiger ist und Freunde für die jungen Männer ebenso wichtig sind wie Freundinnen für die jungen Frauen.

Eine generelle Orientierung auf ein Berufsfeld haben die meisten jungen Frauen und jungen Männer. Junge Frauen wissen aber früher und genauer, was sie werden wollen. Unsicherheit hinsichtlich der Berufswahl ist bei jungen Männern häufiger anzutreffen als bei

jungen Frauen; entsprechend öfter ist bei ihnen daher auch die Wahl des Ausbildungsberufs eine Zufallsentscheidung. Etwas öfter als junge Männer treffen junge Frauen auf der Grundlage praktischer Erfahrungen in einer Tätigkeit ihre Ausbildungsentscheidung.

www.kibb.de/wlk52281.htm



Sportstadien zur Berufsorientierung nutzen

Das vom BMBF geförderte, durch das BIBB fachlich begleitete und von der Universität Tübingen aus sportwissenschaftlicher Sicht betreute Modellprojekt ARENA4YOU bietet Schülerinnen und Schülern die Chance zur selbstorganisierten Berufsinformation und -orientierung am Beispiel der Bewirtschaftung, Instandhaltung und des Veranstaltungsmanagements von Fußballstadien. Es eröffnet den Schülerinnen und Schülern ein aktuelles und interessantes Bild von der Berufswelt und beruflichen Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, da sich unter dem Dach der in Fußballstadien existierenden komplexen (technischen) Funktionszusammenhänge eine Vielzahl beruflicher Tätigkeiten findet. Die Positionierung und Visualisierung beruflicher Facharbeit im Umfeld eines Sportstadions eignet sich für eine öffentlichkeitswirksame Kampagne für die Berufsausbildung in gewerblich-technischen, kaufmännischen und dienstleistenden Berufen.

Der methodische Ansatz, Sportstadien als Medium für den Übergang von der Schule in den Beruf zu nutzen, richtet sich besonders an die Schüler/-innen, die aufgrund ihrer persönlichen und sozialen Lebensumstände nur noch sehr schwer mit standardisierten Angeboten zur Berufswahl erreicht werden können. Der Motiva-

tionsfaktor „Sport“ bzw. „Sportstadion“ mit den in diesem Umfeld positiv besetzten Vorbildern (Profi-Fußballer und -Fußballerinnen) soll hier eingesetzt werden, um benachteiligte Jugendliche zu aktivieren und auf die Möglichkeiten und Chancen aufmerksam zu machen, die mit einer beruflichen Ausbildung und Karriere verbunden sein können.

www.arena4you.de

Good Practice Center

Das Internetangebot des Good Practice Center (GPC) im BIBB bietet Grundlagenwissen, Beispiele guter Praxis, Materialien und weiterführende Literatur sowie



Informationen zu Forschung, Praxis und Gesetzesgrundlagen. 2010 wurden u. a. die Seiten „Schulsozialarbeit“, „Kompetenzfeststellung“ und „Ausbildungsreife“ überarbeitet.

Das Angebot der GPC-Berichte zeigt im Vergleich zu den Vorjahren gleichbleibend hohe Nutzungswerte. Zu den Themen zählten unter anderem der demografische Wandel und seine Auswirkungen auf die Benachteiligtenförderung sowie Nachqualifizierung und Ausbildungsreife. Außerdem wurden Artikel zur Thematik Inklusion, zur Berufsvorbereitung durch Praktika und zur Berufseinstiegsbegleitung verfasst.

Mit einem E-Mail-Newsletter informiert das GPC monatlich über seine Arbeit, aktuelle Entwicklungen in der Benachteiligtenförderung, neue Veröffentlichungen, einschlägige Veranstaltungen und wirft einen Blick über die Grenzen in das europäische Ausland. Derzeit beziehen ca. 6.600 Abonentinnen und Abonnenten den Newsletter.

Mit der Organisation einer Kunstausstellung unter dem Motto „Stark gemalt – kreative Schritte ins Berufsleben“ betrat das GPC im letzten Jahr Neuland. Die Kunstwerke stammten von benachteiligten Jugendlichen, die im Rahmen von sogenannten Aktivierungshilfen in einer Malwerkstatt tätig waren.



Ausstellung „Stark gemalt – kreative Schritte ins Berufsleben“

Auf großes Interesse stößt die vom GPC in Auftrag gegebene Expertise „Berufsorientierung – Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung“. Darin wird die Berufsorientierung mit ihren Grundlagen, Funktionen und Aufgaben aus der Perspektive der Benachteiligtenförderung dargestellt. Im Mittelpunkt stehen dabei der Zeitraum bis zum Ende der Schullaufbahn und die Möglichkeiten, die in der Kooperation von Schule und außerschulischen Partnern liegen.

www.good-practice.de

Erwerbssituation Ungelernter

Das BIBB untersuchte anhand der Mikrozensusdaten 2007 die Erwerbssituation von Ungelernten ohne Schulabschluss. Die Ergebnisse bestätigen vorhandene Befürchtungen: Bei Ungelernten zeigte sich eine deutlich niedrigere Erwerbsbeteiligung als bei Gelernten. Dies gilt vor allem für Ungelernte ohne Schulabschluss. Besonders jüngeren Ungelernten gelingt es immer seltener, sich ohne Berufsausbildung im Erwerbsleben zu behaupten. Ihnen stand nur ein eingeschränktes Spektrum an Berufen zur Verfügung. Überdurchschnittlich häufig kamen sie in Reinigungs- und Entsorgungsberufen unter oder waren in Hilfsarbeitertätigkeiten beschäftigt. Es zeigen sich damit ein hoher Anteil ungelerner Erwerbstätiger in prekären Beschäftigungsverhältnissen und eine Konzentration auf nur wenige Berufsfelder. Ein von Verstetigung geprägter Erwerbsverlauf ist für junge Erwerbstätige ohne Berufsabschluss – auch infolge des Arbeitsplatzabbaus – gerade in den für sie noch offenen Erwerbsberufen in hohem Maße gefährdet.

Analysen zeigen, dass bei nicht formal Qualifizierten eine nur geringe Weiterbildungsbereitschaft vorhanden ist. Selbst Ungelernte, die den Weg in eine Beschäftigung gefunden haben, weisen eine deutlich geringere Weiterbildungsbereitschaft auf als Personen mit einer formalen Qualifikation. Je höher die berufliche Stellung Ungelernter, desto eher nehmen sie an Qualifizierungsmaßnahmen teil.

Der Blick in das Weiterbildungsangebot für Personen ohne Berufsausbildung zeigt, dass nur wenige der betrachteten Weiterbildungen eine formale Nachqualifizierung ermöglichen. Insbesondere wenn Weiterbildung keine neuen Perspektiven wie Aufstieg und/oder Berufswechsel bietet und sich vorwiegend auf von Ungelernten häufig stark besetzte Berufs- und Tätigkeits-

felder bezieht, ist ihr Einsatz von fragwürdigem Wert. So erklärt sich die mangelnde Weiterbildungsmotivation bei Ungelernten auch oft durch ein unpassendes Angebot. Vor allem eine formale Erfassung vorhandener bzw. informell erworbener Kompetenzen könnte hier Abhilfe schaffen. Dann dürfte es eher möglich sein, bislang Ungelernte als von den Betrieben anerkannte Fachkräfte zu qualifizieren und ihnen damit eine realistische Chance auf angemessene Teilhabe am Erwerbsleben zu eröffnen.

Die Projektionen des BIBB in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) weisen auf Erwerbs- und Qualifizierungschancen Ungelernter in Berufen und Berufsfeldern hin, in denen sie dominant vertreten sind, die zugleich unterdurchschnittliche Ausbildungsquoten aufzeigen und in denen schon heute der Fachkräftebedarf das Angebot übersteigt. Wenn der Ungelernten-Anteil nachhaltig gesenkt werden soll, müssen Aus- und Weiterbildungsoptionen gezielt genutzt werden. Nur so lässt sich dem absehbaren Fachkräftemangel gegensteuern, und es bieten sich Perspektiven für die Beschäftigung Ungelernter und gering Qualifizierter (siehe Kapitel 1, S. 14).

Ältere Menschen

Eine zu Beginn des Jahres 2011 erschienene Veröffentlichung des BIBB unter dem Titel: „Ältere Beschäftigte: Zu jung, um alt zu sein. Konzepte – Forschungsergebnisse – Instrumente“ zu verschiedenen Themenfeldern der Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bietet Interessierten Handlungsanleitungen und wertvolle Ideen.

Die Veröffentlichung basiert auf der Vorhersage, dass mittel- und langfristig das Erwerbspersonenpotenzial der Zukunft zu einem erheblichen Teil Menschen umfassen wird, die älter als 50 Jahre sind. Die Erwerbstätigen von heute und die kommenden Generationen werden länger im Beschäftigungssystem verbleiben und müssen ihre individuelle Arbeitsfähigkeit in einem längeren Arbeitsleben sichern, bewahren und mitgestalten. Unternehmen haben sich der demografischen Herausforderung zu stellen und Lösungen zu finden, wie ihre (älteren) Belegschaften länger im Unternehmen gebunden werden können und wie sie gesund, motiviert, qualifiziert und leistungsfähig bleiben.



Themenfelder der Veröffentlichung sind: Altersbilder in Gesellschaft sowie Unternehmen und ihre Bedeutung für ältere Arbeitnehmer/-innen, das betriebliche Gesundheitsmanagement, die berufliche Weiterbildung älterer Beschäftigter, das Konzept der lebenszyklusorientierten Personalentwicklung, das Personalmanagement im demografischen Wandel, der Wissenstransfer von Alt auf

Jung durch altersgemischte Teams, der „work ability index“ und seine Anwendung, das Qualitätssiegel altersgerechte Personalentwicklung (AGE CERT) und das Arbeitsmarktprogramm Perspektive 50plus.

Menschen mit Behinderungen

Auf der Grundlage der Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) sind inzwischen erste berufsspezifische Musterregelungen erarbeitet worden. Mit den als Hauptausschuss (HA)-Empfehlungen verabschiedeten Musterregelungen Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft, für Bürokommunikation, für Holzverarbeitung, im Verkauf und im Metallbau liegen den zuständigen Stellen nun, wie von BBiG und HwO vorgesehen, Vorgaben für den Erlass von regionalen Ausbildungsregelungen vor. Damit ist ein wichtiger Schritt in Richtung der angestrebten Vereinheitlichung und Einführung von verbindlichen Qualitätsstandards erfolgt.

Sowohl im HA als auch in seinem Unter(fach)ausschuss, dem Ausschuss für Fragen behinderter Menschen (AFbM), herrscht Einverständnis darüber, dass weitere Musterregelungen zu erstellen seien. Als nächstes wird im Sachverständigenverfahren eine Musterregelung Beikoch (Fachpraktiker Küche)/Beiköchin (Fachpraktikerin Küche) erarbeitet. Auch die zwischenzeitlich ausgesetzte Arbeitsgruppe Gartenbau setzt ihre Arbeiten mit dem Ziel einer Musterregelung fort.

Darüber hinaus wird die von der Arbeitsgruppe „Moderne Dienstleistungsberufe“ vorgelegte Berufe-Vorschlagsliste bearbeitet, um das Spektrum an Berufsbereichen zu erweitern, das behinderten Menschen offensteht.

Internationale Kooperation in der beruflichen Bildung

Das BIBB als internationales Kompetenzzentrum ausbauen

Europäische Instrumente auf dem Prüfstand · Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB · Systemmonitoring und Netzwerke · International vergleichende Forschung · Beratung und Zusammenarbeit · iMOVE · Fremdsprachige Veröffentlichungen

Für das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist es von herausragender Bedeutung, sich als kompetente und unverzichtbare Einrichtung für die Entwicklung der Berufsbildung zu etablieren. Dazu hat das BIBB mit zahlreichen Projekten und Kontakten ebenso beigetragen wie zum Ausbau seiner europäischen und außer-europäischen Kooperationen.

Die im November 2010 erfolgte Einrichtung der ECVET-Koordinierungsstelle der Nationalen Agentur (NA) beim BIBB sowie die Bewilligung eines europäischen ECVET-Netzwerkes von 14 nationalen Agenturen unter Leitung der NA sind bedeutsame Schritte für mehr Transparenz und Mobilität, mit denen die Durchlässigkeit innerhalb der europäischen Berufsbildungssysteme verbessert werden soll. Gleichzeitig ist das BIBB an mehreren deutschen und europäischen ECVET-Projekten beteiligt. Damit und durch die Arbeit in verschiedenen Netzwerken wie ReferNet oder TT-Net trägt das BIBB maßgeblich zu einer Europäisierung der Berufsbildung bei.

Neben seinen europäischen Aktivitäten erbrachte das BIBB im Jahr 2010 erneut umfangreiche Beratungsleistungen im außereuropäischen Ausland. Mit zahlreichen Auftritten auf internationalen Messen und Kongressen ist es dem BIBB gelungen, seine Präsenz auf maßgeblichen europäischen und internationalen Berufsbildungsforen zu festigen und auszubauen.

Was den Bereich der internationalen Berufsbildungsforschung betrifft, so stehen im BIBB derzeit zwei Forschungsprojekte zur Rekrutierung und Einarbeitung in Unternehmen kurz vor dem Abschluss.

„Europäische Innovationspotenziale erkennen“

Interview mit Frau
Birgit Thomann, Leiterin
der Abteilung



Welche besonderen Erfolge sehen Sie in der internationalen und euro- päischen Zusammenarbeit des BIBB in Forschung und Beratung?

Das BIBB ist in viele wichtige Diskussionen und Entwicklungen eingebunden, sei es bei der Entstehung des Education for All Global Monitoring Reports 2012 oder der Gestaltung der Zusammenarbeit mit den BRICS-Staaten (Brasilien, Russland, Indien, China, Südafrika). Im Bereich der Europäischen Berufsbildungspolitik konnten wir im vergangenen Jahr unsere Position weiter ausbauen. Das dokumentiert sich in der Beteiligung in zurzeit insgesamt sieben Projekten zu den europäischen Instrumenten ECVET und EQAVET. Das BIBB ist hier aufgrund seiner hervorgehobenen Position in der Steuerung der deutschen Berufsbildung und als Kompetenzzentrum nicht nur nachgefragter Partner, sondern auch wichtiger Initiator von Entwicklungen. Neuland betreten wir ab März mit dem Projekt ENIQAB: Hier gilt es, über einen Zeitraum von zwei Jahren wichtige Entwicklungen zur Qualitätssicherung der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland (im Rahmen der Modellversuchsinitiative „Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“) aufzugreifen und von vornherein die europäischen Innovationspotenziale zu erkennen. Es geht somit immer um einen Lernprozess in beide Richtungen: was können europäische Partnerländer aus deutschen Erfahrungen lernen und umgekehrt.

Als einen weiteren Erfolg im Bereich der internationalen und europäischen Zusammenarbeit sehe ich, dass die 2006 vom BIBB initiierte „zwanglose Informations- und Kontaktbörse“ mit den europäischen Partnerinstitutionen sich fortsetzt. So haben sich beispielsweise die Vertreter unserer mittel- und südosteuropäischen Partnerinstitute 2010 zu einem erfolgreichen Regionalworkshop in Belgrad getroffen. Dieser Ansatz soll nun in Form zielgruppenorientierter Regionaltreffen weitergeführt werden. Weiterhin empfinde ich es als sehr positiv, dass wir die Kooperation mit unseren Partnern in Korea (KRIVET) und Vietnam weiter ausgebaut haben. 2010 konnten wir zwei Gastwissenschaftlern die Möglichkeit geben, bei uns zu forschen und sich fortzubilden. Eine Kollegin nutzte gar die Möglichkeit, einen Großteil ihres Sabbaticals am BIBB zu verbringen.

Last but not least freut es mich, dass der vom BIBB initiierte Auszubildendenaustausch mit Frankreich 2011 in die zweite Runde geht: Auch in diesem Jahr werden wir wieder Auszubildende mit unserer Partnerschule im lothringischen Forbach austauschen.

Welche Herausforderungen sehen Sie auf die internationale und europäische Arbeit des BIBB zukommen?

Ein wichtiges Institutsziel lautet, dass die europäischen und internationalen Aktivitäten des BIBB auszubauen seien. Dies stellt für uns als Querschnittsaufgabe eine wichtige Herausforderung dar. Partnerschaftliche Zusammenarbeit und Schaffung von internationalen Netzwerken nehmen seit Langem einen besonderen Stellenwert in der Arbeit des BIBB ein. Hinzu kommen steigende Anfragen ans BMBF oder direkt ans BIBB seitens Industrie- und Schwellenländern, die verstärkt Interesse an deutscher Expertise in der Berufsbildung bekunden. Um diese Bedarfe sachgerecht, kompetent und umfangreich adressieren zu können, ist insbesondere der Erfolg unserer Systemberatung an eine gute abteilungsübergreifende Zusammenarbeit geknüpft.

Wir werden in Zukunft aufgrund der Vielzahl der Anfragen, die uns erreichen, unser Engagement in internationalen und europäischen Projekten stärker priorisieren müssen. Ein wichtiges Kriterium, um zu entscheiden, ob wir uns an europäischen Vorhaben

beteiligen, ist die Beschäftigung mit betrieblichen Lernprozessen. Diese Perspektive möchten wir verstärkt in den europäischen Dialog einbringen. Überdies sind wir dabei, ein System zu entwickeln, das uns dabei helfen soll, die im BIBB vorhandene Expertise noch besser als bisher in die europäische Zusammenarbeit in Forschung und Entwicklung einzubeziehen.

Europäische Instrumente auf dem Prüfstand

Die Förderung von lebensbegleitendem Lernen, von Transparenz, Durchlässigkeit und Mobilität gehört zum Kernbestand der europäischen Bildungs-Agenda (siehe Kapitel 3, S. 34). Die Entwicklung eines europäischen Qualifikationsrahmens (EQF bzw. EQR), die Einführung eines Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung (ECVET) und die Erprobung eines gemeinsamen Rahmens zur Qualitätssicherung (EQAVET) sind entscheidende Maßnahmen und Instrumente zur Implementierung einer abgestimmten europäischen Berufsbildungspolitik. Dazu haben das Europäische Parlament und der Europäische Rat ihren Mitgliedsstaaten empfohlen, die Rahmenbedingungen für europaweit nutzbare Instrumente zu schaffen und diese zu erproben.

Neben der Schaffung und Bereitstellung entsprechender Beratungs- und Informationsstrukturen (Nationale Referenzstelle für Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der beruflichen Bildung, Nationale Koordinierungsstelle ECVET) beteiligt sich das BIBB an der Erprobung der Instrumente EQF, ECVET und EQAVET. In jedem der drei Themenbereiche ist es federführend oder als Partner an Leitprojekten beteiligt.

Europäische Initiativen zur Steigerung der Transparenz und Mobilität in der Berufsbildung:

ECVET: Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung

Ziel des Systems ist die Vereinfachung der Validierung, Anerkennung und Akkumulierung von beruflichen Fertigkeiten und Kenntnissen, die während eines Aufenthalts in einem anderen Land oder in unterschiedlichen Lernsituationen erworben wurden.

EQF/EQR: European Qualification Framework/Europäischer Qualifikationsrahmen

Ziel des EQR ist, die verschiedenen nationalen Qualifikationssysteme auf einen gemeinsamen europäischen Referenzrahmen zu beziehen.

EQAVET: Europäischer Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung

Ziel ist die Förderung und Überwachung einer kontinuierlichen Verbesserung nationaler Systeme in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

EQF-Ref: Zuordnung nationaler Abschlüsse zum EQF

Eine von der Europäischen Kommission eingesetzte EQF-Arbeitsgruppe hat zehn Kriterien entwickelt, die den Mitgliedstaaten die Zuordnung ihrer nationalen Qualifikationen zum europäischen Rahmen ermöglichen sollen. Jedem Mitgliedstaat empfahl die Kommission, einen Bericht über den Prozess der Zuordnung zum EQF anzufertigen und eine Stellungnahme zu den zehn Kriterien abzugeben. Bisher haben Malta, Großbritannien und Irland ihre Zuordnungsberichte veröffentlicht. Das europäische Projekt „EQF Referencing Process (EQF-Ref) – Examples and Proposals“, an dem das BIBB als Partner beteiligt ist, entwickelt als Anregung für die Mitgliedstaaten, deren Berichte noch ausstehen, einen Vorschlag zur Gestaltung des EQF-Zuordnungsberichts. Er sieht u. a. die Beschreibung der nationalen Qualifikationssysteme anhand ausgewählter Beispiele vor. Der Strukturvorschlag wurde auf der Abschlusskonferenz des Projektes Ende März 2011 in Sofia/Bulgarien internationalen Experten vorgestellt.

www.eqf-ref.eu

www.bibb.de/eqf-ref

ECVET

Seit 2008 ist das BIBB maßgeblich an Projekten der Europäischen Kommission beteiligt, in denen der mögliche Beitrag von ECVET zur Förderung der Mobilität erprobt wird. Während die Arbeit in der Chemiebranche im Mittelpunkt des vom BIBB verantworteten Projektes „CREDCHEM“ steht, nimmt das Projekt „AEROVET“ des ITB (Institut für Technik und Bildung, Bremen), an dem das BIBB als Partner beteiligt ist, die europäische Luftfahrtindustrie in den Blick. In beiden Projekten werden auf der Grundlage realer, typischer Arbeitsaufgaben Lernergebniseinheiten definiert, die die Grund-

lage für eine verbesserte transnationale Mobilität in den Berufsfeldern und Branchen herstellen sollen. Beide Projekte enden 2012.

2010 hat die Europäische Kommission eine weitere Ausschreibung zur Erprobung des ECVET-Instrumentariums auf den Weg gebracht. Ihr Ziel ist die Erprobung der ECVET-Elemente im nationalen Rahmen und damit die Förderung der Mobilität innerhalb der Bildungssysteme. Insgesamt wurden sieben Projekte zur Förderung ausgewählt; das BIBB ist als Partner an zwei deutschen und einem französischen Projekt beteiligt.

Aufbauend auf den Ansätzen und Ergebnissen, die DECVET (siehe Kapitel 3, S. 33) entwickelt hat, konzentriert sich das vom Institut für Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS) verantwortete Projekt EASYMetal auf die Schnittstelle von der Berufsvorbereitung zur dualen Ausbildung im Metallbereich. Die Erprobung zentraler ECVET-Bestandteile soll Aufschluss darüber geben, ob und wie durch Anrechnungsverfahren Übergänge verbessert werden können.

Im Fokus des Projektes ESyCQ des Instituts für berufliche Bildung und EDV-Schulung stehen kaufmännische Qualifikationen, die sowohl im dualen System als auch vollzeitschulisch oder in der Fortbildung erworben werden können. Die ECVET-Elemente werden mit der Zielsetzung erprobt, Anrechnungspotenziale zwischen den unterschiedlichen Bildungsbereichen zu ermitteln und ggf. Vorschläge für entsprechende Verfahren zu formulieren. Die Aufgaben des BIBB beziehen sich auf das Monitoring und die Beratung des Projektverlaufs.

Das Projekt MEN-ECVET beschäftigt sich mit der Überarbeitung und Anpassung ausgewählter französischer Abschlüsse, des baccalaureat professionnel (EQR Niveau 4) in den Bereichen Verwaltung, Produktion/Bauwesen und Heil- und Sozialwesen. Im Besonderen sollen in dem Projekt Lerninhalte in Lerneinheiten gegliedert und die Abschlüsse angepasst werden. Neben der Entwicklung eines Konzepts zur Bewertung und zum Transfer von Lerninhalten soll ein Schema entwickelt werden, nach dem Credits den entsprechenden Lernergebnissen zugeordnet werden können.

www.ecvet-projects.eu

ENIQAB

Der Europäische Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung (EQAVET) wurde im Juni 2009 von den EU-Mitgliedstaaten angenommen und ist ein Referenzinstrument mit den vier Elementen Zielsetzung und Planung, Umsetzung, Bewertung und Überprüfung. Er berücksichtigt die nationale Eigenständigkeit und ist ein freiwilliges Regelwerk für Stellen, die sich mit Qualitätssicherung befassen. EQAVET gehört zu einer Reihe von europäischen Initiativen zur besseren Anerkennung von Qualifikationen, die von Lernenden in verschiedenen Ländern erworben wurden, wie etwa Europass, ECVET und der EQR.

Die Europäische Exekutivagentur Bildung, Audiovisuelles und Kultur (EACEA) vergibt Finanzhilfen zur Verbesserung der Qualitätssicherung durch Förderung und Ausbau der Nutzung von EQAVET. Im August 2010 hat sich das BIBB erfolgreich als Koordinator mit drei europäischen Partnern aus Österreich, Polen und Portugal für das Projekt „Europäisierung der nationalen Modellinitiative zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsbildung“ (ENIQAB) beworben und den Zuschlag erhalten. Start ist im Frühjahr 2011, das Projekt hat eine Laufzeit von zwei Jahren. ENIQAB ist damit eines von insgesamt fünf Projekten, die von der EU zum Thema EQAVET gefördert werden.

Ziel des Projekts ist es, EQAVET mit der vom BMBF aufgelegten nationalen Modellinitiative zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung zu verbinden. Die Perspektiven und Erfahrungen der Partnerländer werden in die nationale Entwicklungsarbeit in Deutschland einbezogen. Umgekehrt sollen die Partnerländer aus der Arbeit der nationalen Modellprojekte Anregungen für entsprechende Maßnahmen in ihrem nationalen Kontext erhalten und Beispiele guter Praxis übernehmen.

www.bibb.de/qualitaetsentwicklung



Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB

Bilanz und Perspektive

2010 war für die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) ein sehr erfolgreiches Jahr. Dafür sprechen die wichtigsten Kennziffern:

- Das EU-Budget für die Projektförderung in den von der NA beim BIBB betreuten Programmlinien LEONARDO DA VINCI und GRUNDTVIG wuchs um 2,4 Millionen € oder rund 7 %.
- Das BMBF stellte zusätzlich 3 Millionen € nationale Fördermittel für die Initiative Leo+ zur Verfügung, die die Mobilität von Auszubildenden zum Gegenstand hat.
- Die Zahl der bei der NA beim BIBB eingereichten Förderanträge stieg um 8 % und
- die Zahl der geförderten Projekte und Teilnehmer/-innen erreichte einen neuen Höchststand.

Das Programm für lebenslanges Lernen (PLL) ist im vierten Jahr seiner Durchführung fest etabliert, alle Aktionen sind eingeführt, und wichtige Verfahren sind verlässlich und stabil. Es stellen sich nun die Fragen, was bewirkt das PLL und was konnte die NA beim BIBB hierzu beitragen?

Thematische Schwerpunkte 2010

Die Förderung der Mobilität in der beruflichen Bildung war auch 2010 auf den Bereich der Erstausbildung fokussiert. Die NA beim BIBB konnte nicht zuletzt wegen der Zusatzmittel des BMBF mehr als 11.000 jungen Menschen in der Erstausbildung eine Förderzusage geben. Rund 100 Projekte sind mittlerweile zertifiziert, d. h. sie müssen in den kommenden Jahren nicht mehr begutachtet werden, sondern erhalten die Fördermittel in einem vereinfachten Verfahren. Zudem konnte der Zugang zur Mobilität „demokratisiert“ werden: Mehr als 1.000 Teilnehmerplätze stehen in sogenannten Pool-Projekten zur Verfügung. Dies sind offene Projekte, die Auslandsaufenthalte für junge Menschen anbie-

ten, die sich in der beruflichen Erstausbildung befinden oder eine Berufsausbildung abgeschlossen haben. In der Regel organisieren Betriebe oder Berufsschulen Mobilitätsprojekte für die eigenen Einrichtungen. Bei Pool-Projekten dagegen verfügen die Organisatoren über ein Pool von Stipendien, die sie an Interessierte aus ganz Deutschland vergeben können.

Eine Untersuchung im Auftrag der NA beim BIBB hat ergeben, dass ca. 3 % eines Ausbildungsjahrgangs in Deutschland an einer berufsbezogenen Mobilität teilnehmen. Das Programm LEONARDO DA VINCI hat den größten Teil hierzu beigetragen. Heute ist die ausbildungsbezogene Mobilität fest in der beruflichen Bildung in Deutschland verankert.

Künftig wird sich die NA beim BIBB verstärkt auf qualitative Aspekte konzentrieren. Die Schlüsselfrage lautet, wie die Ausbildungsinhalte im Ausland besser mit der Ausbildung in Deutschland verzahnt werden können. Ein wichtiges Instrument hierfür ist die Einführung des Europäischen Kreditpunktesystems in der beruflichen Bildung (ECVET). Die NA beim BIBB hat dabei den Schwerpunkt auf die Beschreibung gemeinsamer Lernergebnisse gelegt und zur Unterstützung der LEONARDO DA VINCI Mobilitätsprojekte den „VET-Steckbrief“ entwickelt. Deutsche Berufsbildungsverantwortliche und ihre ausländischen Partner, die Mobilitätsprojekte mit der Priorität ECVET durchführen möchten, finden hier eine Anleitung, wie gemeinsame Arbeitsprozesse zu identifizieren und lernergebnisorientiert zu beschreiben sind. In der Aktion LEONARDO DA VINCI Mobilität werden so erste Erfahrungen in der praktischen Anwendung von Elementen des ECVET gesammelt. Die nationalen Prioritäten ECVET in den Aktionen LEONARDO DA VINCI Mobilität und LEONARDO DA VINCI Innovationstransfer unterstützen dies.

Die Einrichtung der Nationalen Koordinierungsstelle ECVET in der NA beim BIBB seit November 2010 ist ein weiterer Meilenstein. Die Nationale Koordinierungsstelle arbeitet im Auftrag des BMBF und informiert über grundsätzliche Fragen zur Anwendung von ECVET. Darüber hinaus berät sie bei der Erprobung und Umsetzung von ECVET-Verfahren und Instrumenten im Rahmen transnationaler Mobilitätsmaßnahmen. Weitere Informationen und nützliche Links finden Sie unter www.bibb.de/ecvet-info

Dies alles wirkt sich auf die thematische Ausrichtung der NA beim BIBB aus: Die NA hat ihre Kompetenzen im Bereich Transparenz von Qualifikationen mit der Kernkompetenz im Bereich der Mobilitätsförderung zusammengeführt. Ziel ist es, Synergien und – soweit wie möglich – Gleichklang zwischen den unterschiedlichen Initiativen herzustellen. Durch die Ansiedlung der Nationalen Koordinierungsstelle ECVET und die Bewilligung des ECVET-Netzwerkes von 14 europäischen Nationalen Agenturen unter Leitung der NA beim BIBB ist es gelungen, diese Aktivitäten zu bündeln. Das Nationale Europass Center ist dabei mehr als eine Abrundung. Der Europass soll in Zukunft noch wichtiger für den europäischen Arbeitsmarkt und die Dokumentation von Qualifikationen sowie zu einem Qualifikationspass weiterentwickelt werden.

Die Kompetenzentwicklung des Bildungspersonals ist von zentraler Bedeutung für die Qualität und die Ergebnisse eines Bildungssystems. Die Europäische Union hat die Professionalisierung des Bildungspersonals zu einem Schwerpunkt der bildungspolitischen Strategie 2020 erklärt. Bereits seit einigen Jahren werden innovative Projekte – sowohl in GRUNDTVIG wie in LEONARDO DA VINCI – gefördert. Die Projekte arbeiten an neuen (Tätigkeits-)Profilen für das Bildungspersonal oder an Weiterbildungskonzepten, die Beratung, Coaching und Lernbegleitung in den Mittelpunkt stellen. Dabei wird die NA beim BIBB verstärkt den Transfer und die Verbreitung der Ergebnisse unterstützen. Das Bildungspersonal spielt auch in der Mobilitätsförderung eine wichtige Rolle. Insbesondere gilt es in Zukunft, die Mobilitätsförderung besser mit den Ergebnissen der Projekte zu verknüpfen.

Die Förderung von Benachteiligten und von Menschen, die bisher keinen oder nur einen schlechten Zugang zu Bildung gefunden haben, gewinnt in der EU zunehmend an Bedeutung. In vielen europäischen Ländern besteht die Gefahr, dass benachteiligte Menschen gerade in Zeiten einer Wirtschaftskrise an den Rand gedrängt werden. Die Diskussion in Deutschland wird vor allem unter dem Blickwinkel des drohenden Fachkräftemangels geführt.

PLL bearbeitet das Thema Benachteiligte/Inklusion sowohl in Innovationstransferprojekten und Partnerschaften als auch im Bereich der Mobilität. Die NA

beim BIBB lässt in einer Studie untersuchen, wie sich die Teilnahme von Benachteiligten an Mobilitätsmaßnahmen auswirkt. Die NA beteiligt sich dabei auch in einem europäischen Netzwerk der Nationalen Agenturen unter britischer Leitung.

Der Europäische Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung soll durch ein gemeinsames Verständnis von Qualität dazu beitragen, das gegenseitige Vertrauen in Europa zu stärken und die Mobilität zu erhöhen. Dieses gründet neben Netzwerken auf Qualitätsinstrumenten und Verfahren, Qualitätsentwicklung und -sicherung. Der Bezugsrahmen steht in engem Zusammenhang mit EQR und ECVET. Im PLL hat die NA beim BIBB eine nationale Priorität zum Thema Qualität initiiert und beteiligt sich an einem europäischen Netzwerk der Nationalen Agenturen zu diesem Thema. Dieses Netzwerk soll die Projekte im PLL mit den nationalen Initiativen und Akteuren verknüpfen, um ihr Potenzial für Deutschland noch besser auszuschöpfen.

Jenseits der thematischen Schwerpunkte

Im September hat die NA beim BIBB in Berlin 10 Jahre GRUNDTVIG gefeiert. Das Programm für die allgemeine Erwachsenenbildung im PLL bietet vielfältige Beteiligungsmöglichkeiten. Die hohe Akzeptanz von GRUNDTVIG zeigt sich an dem stetig wachsenden Interesse an einer Teilnahme. In Deutschland stieg die Förderung der verschiedenen dezentralen Aktionen von knapp 2,5 Millionen € im Jahr 2007 – dem PLL-Startjahr – auf 5,3 Millionen € im Jahr 2010; bei Einführung der dezentralen Aktionen im Programm GRUNDTVIG 2001 betrug sie nur eine knappe Million €. Dieser Zuwachs führte gerade im dezentralen Bereich zu wesentlich gestiegenen Antrags- und Förderzahlen. In Deutschland überschreitet, wie in den meisten anderen teilnehmenden Staaten, der Wunsch nach einer Teilnahme das zur Verfügung stehende Budget.

Seit seiner Gründung hat GRUNDTVIG europaweit ca. 650 Kooperationsprojekte und Netzwerke gefördert und damit mehr als 4.000 Einrichtungen der Erwachsenenbildung aus insgesamt 31 europäischen Ländern zusammengebracht. Auf dezentraler Ebene wurden europaweit mehr als 1.500 Lernpartnerschaften gefördert, die ihrerseits ca. 7.000 Einrichtungen aus allen Bereichen der formalen, nicht formalen und informel-

len Erwachsenenbildung prozessorientiert kooperieren ließen. Beschäftigte in der Erwachsenenbildung erhielten fast 15.000 Mobilitätzuschüsse für Weiterbildungen oder informelle Lernaufenthalte im europäischen Ausland.

Die Förderung weiterer Mobilitätsmaßnahmen und bilateraler Freiwilligenprojekte wurden auch im Antragsjahr 2010 fortgesetzt. In Deutschland wurden noch mehr neue Maßnahmen bewilligt. Gerade die GRUNDTVIG-Workshops, die in Deutschland großes Interesse finden, haben dazu beigetragen, die Zahl der geförderten „Mobilitäten“ zu Lernzwecken zu steigern, sodass das Ziel, bis 2013 jährlich mindestens 7.000 Erwachsene direkt von Mobilitätzuschüssen profitieren zu lassen, erreicht und umgesetzt werden kann.

Ein neues Design erhielt 2010 das von der NA beim BIBB heraus gegebene Journal „bildung für europa“. Mit einer Auflage von 8.000 erschließt es einen großen Kreis an bildungsinteressierten Leserinnen und Lesern. Der E-Mail-Newsletter konnte durch zusätzliche bildungspolitische Themen an Attraktivität gewinnen: Die Zahl der Abonnenten hat sich von 4.500 innerhalb eines Jahres auf über 6.000 erhöht. Der Launch des Portals www.eu-bildungspolitik.de rundet das Informationsangebot der Nationalen Agentur ab. Das Portal erschließt wichtige EU-Dokumente zur Bildungspolitik und informiert kontinuierlich über aktuelle bildungspolitische Entwicklungen.



2011 im Zeichen der Kontinuität

2011 wird das verfügbare Budget der NA beim BIBB um knapp 7 % oder 2,7 Millionen € auf ca. 39,6 Millionen € steigen, wobei mögliche Rückflüsse aus den Reservefonds nicht berücksichtigt sind. Es werden keine neuen Aktionen oder Verfahren im PLL eingeführt.

Diese Finanzentwicklung – bis voraussichtlich 2013 – erlaubt es, Prozesse und Abläufe fortlaufend zu verbessern. Eine unverzichtbare Voraussetzung für die Programmdurchführung ist klare und verständliche

Information. Die NA beim BIBB wird 2011 ihren Internetauftritt grundlegend überarbeiten.

In der zweiten Jahreshälfte wird die EU-Kommission einen formellen Vorschlag für die zweite Phase des PLL vorlegen, damit beginnt der Entscheidungsprozess im Europäischen Rat und im Europäischen Parlament. Die NA beim BIBB wird über diesen Prozess kontinuierlich informieren.

Systemmonitoring und Netzwerke



ReferNet

Hauptaufgabe des europäischen Netzwerkes ReferNet ist die Verbesserung der Transparenz im Bereich der beruflichen Bildung in Europa. Dies geschieht insbesondere durch die nationalen Analyseberichte. 2010 wurden Politikberichte erarbeitet, die jeweils die nationale Entwicklung der beruflichen Bildung seit 2002 im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses dokumentieren. Außerdem enthalten sie die jährliche

Aktualisierung der Länderberichte „VET in Europe“, die die wesentlichen Strukturen und Steuerungsmechanismen der nationalen Systeme skizzieren. Die Politikberichte sind auch eine der wichtigsten Quellen für den europäischen Fortschrittsbericht 2010 „A bridge to the future“. Die deutschen Berichte stehen zum Download auf der nationalen ReferNet Internetseite zur Verfügung. Darüber hinaus sind dort weitere Informationen zum Netzwerk und zu den Ansprechpartnern zu finden:

www.cedefop.europa.eu/EN/publications/17297.aspx
www.refernet.de

Neue Länderstudien im Internationalen Handbuch der Berufsbildung (IHBB)

Seit dem Jahr 2010 hat das BIBB die geschäftsführende Herausgabe des IHBB übernommen. In dieser seit 1995 erscheinenden Loseblattsammlung sind im Berichtszeitraum zwei neue Länderstudien zu Schottland und Polen erschienen.



TT-Net/Professionalisierung des Berufsbildungspersonals

Im Mittelpunkt der Arbeit des Netzwerkes „Training of Trainers Network“ (TTnet) stand das Thema „Professionalisierung des Bildungspersonals“. Auf einer Tagung im Mai 2010 wurden dazu eine Reihe von Maßnahmen diskutiert, die 2011 konkretisiert werden sollen. Hierzu zählen in erster Linie ein Memorandum zum Ausbildungs- und Lehrpersonal in der beruflichen Bildung sowie eine Initiative zur Unterstützung der auszubildenden Fachkräfte in den Betrieben. Im Nachgang zu der im Mai 2009 gemeinsam mit BMBF und Europäischer Kommission durchgeführten „Peer Learning Activity“ wurde des Weiteren eine Fachpublikation veröffentlicht, die den Stand der deutschen Diskussion aus europäischer Perspektive aufzeigt. Das BIBB leistet durch diese Aktivitäten einen wichtigen Beitrag zur Weiterführung des Kopenhagen-Prozesses, in dem die Unterstützung des Bildungspersonals einen Schwerpunkt darstellt.



International vergleichende Forschung

Rekrutierung auf der mittleren Qualifikationsebene – Fallstudien aus Deutschland, England und der Schweiz

Im Forschungsprojekt „Rekrutierung auf der mittleren Qualifikationsebene – Fallstudien aus Deutschland, England und der Schweiz“, das vom BIBB in Kooperation mit der Universität Zürich durchgeführt wird, werden Rekrutierungsstrategien von Großunternehmen in den genannten Ländern untersucht. Im Mittelpunkt stehen Tätigkeiten, die von beruflich Qualifizierten und Bachelors ausgeführt werden. Ziel ist es, Erkenntnisse über die Arbeitsmarktrelevanz von beruflichen und hochschulischen Abschlüssen im Vergleich der drei Länder und im Vergleich der Sektoren Technologie, Banken, IT und Chemie zu erhalten. Ergebnisse des Projekts sind, dass es aus Sicht der Unternehmen zu keiner Konkurrenzsituation zwischen Bachelor und Berufsbildung kommt. Der Berufsbildung wird in Deutschland und in der Schweiz ein hoher Stellenwert und eine gute Arbeitsmarktrelevanz zugesprochen, die Karrierewege unterscheiden sich grundlegend von denen eines Bachelors.

2010 wurden die Ergebnisse des Forschungsprojekts auf der Jahreskonferenz der American Educational Research Association (AERA) in Denver, USA, vorgestellt, ebenso auf einem Expertenworkshop des CEDEFOP zur beruflichen Bildung in Europa und auf einer internationalen Tagung des German Research Center for Comparative Vocational Education and Training (G.R.E.A.T.) der Universität zu Köln.

Die Veröffentlichung eines Vortrags, der 2009 auf der European Conference on Educational Research in Wien gehalten wurde, steht zum Download zur Verfügung: www.bibb.de/rekrutierungsverhalten

Eine Print-Veröffentlichung über Ergebnisse des Projekts aus der schweizerischen Perspektive:

Gonon, Philipp; Hippach-Schneider, Ute; Weigel, Tanja: Bachelor contra Berufsausbildung? Eine falsche Alternative aus Sicht der Personalverantwortlichen in Schweizer Unternehmen. In: BWP 2/2010, p. 23–26.



INDUCT – Rekrutierung, Einarbeitung und Karriereentwicklung von Berufsanfängern als Indikator für die Qualität von Bildungssystemen

Die Machbarkeitsstudie mit dem Titel „INDUCT – Rekrutierungsstrategien, Einarbeitung und Karriereentwicklung von Berufsanfängern als Indikator für die Qualität von Bildungssystemen“ wurde Anfang 2011 abgeschlossen. In der Studie wurden insgesamt 15 Fallstudien in vier Ländern und zwei Berufsbereichen (Industriekaufleute und Kfz-Mechatroniker/-innen und ihre Entsprechungen in den teilnehmenden Ländern Großbritannien, Spanien und Finnland) durchgeführt. Deutliche Unterschiede zwischen den teilnehmenden Ländern sind erkennbar in Bezug auf Zeit, Inhalt und Struktur der Einarbeitung. Sehr unterschiedlich ist aber gleichzeitig der Bedarf an Einarbeitung zwischen den beiden Beschäftigungsfeldern. Es scheint eine bessere Übereinstimmung zwischen den erworbenen Qualifikationen und den Bedürfnissen der Arbeitgeber im Bereich der Industriekaufleute zu geben als bei den Kfz-Mechatronikerinnen und Kfz-Mechatronikern (bzw. den entsprechenden Beschäftigungsfeldern in den teilnehmenden Ländern). Im Bereich der Industriekaufleute scheint es im Vergleich zu den Kfz-Mechatronikerinnen und Kfz-Mechatronikern einen größeren Spielraum zu geben, sowohl was die geforderten

Qualifikationen betrifft als auch die Möglichkeiten der Arbeitsorganisation.

Aufbauend auf den Rückmeldungen zu den Interviews im Rahmen der Fallstudien, wurde ein Fragebogen konzipiert, der in jeweils 50 Unternehmen pro Beschäftigungsbereich und Land getestet wurde. Ziel ist es, aus diesem Fragebogen eine standardisierte Erhebung für andere Branchen zu entwickeln, was in einem Anschlussprojekt des BIBB erfolgen soll (INDUCT II).

Beratung und Zusammenarbeit

Die demografische Entwicklung, die Globalisierung der Märkte, neue Technologien und innovative Modelle der Arbeitsorganisation erfordern neue bildungspolitische Strukturen, um auf den steigenden Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften reagieren zu können. Daher modernisieren viele Länder ihre Berufsbildungssysteme.

Das BIBB bietet dazu seinen Partnerländern Beratung an. Dabei setzt es an den nationalen Strukturen an und hilft dabei, diese auf künftige bildungspolitische Ziele und Strategien auszurichten. Schwerpunkte der Beratung sind:

- Modernisierung des rechtlichen Rahmens,
- Erstellung und Gestaltung von Finanzierungsmodellen,
- Entwicklung von Konzepten zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals,
- (Weiter-)Entwicklung von nationalen Qualifikationsrahmen,
- Modernisierung von Berufs-, Ausbildungs- und Prüfungsstandards und Prüfungsverfahren,
- Gestaltung der Aus- und Weiterbildungsformen, u. a. im Rahmen von überbetrieblichen Zentren,
- Auf- und Ausbau der Berufsbildungsforschung,
- Organisationsentwicklung für Institutionen der beruflichen Bildung.

Das Systemberatungskonzept steht zum Download auf Deutsch und Englisch zur Verfügung.

www.bibb.de/modernisierung

www.bibb.de/modernising



edvance

Die Förderung der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit und die gemeinsame Entwicklung zukunftsfähiger Konzepte – dafür steht edvance, eine gemeinsame Initiative deutscher Bildungs- und Entwicklungsinstitutionen im Auftrag der Bundesregierung unter Federführung des BMBF und des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Förderung der Transparenz zwischen den beteiligten Akteuren beruflicher Bildung im Ausland und Unterstützung bei gemeinsamen Aktivitäten in Partnerländern sind Ziele dieser Initiative.

Diese Aktivitäten sollen künftig vom edvance-Sekretariat umgesetzt werden, das im BIBB angesiedelt ist. Themen regelmäßiger Treffen werden u. a. der Bericht des Sekretariats zu den laufenden Aktivitäten, die gegenseitige Information über relevante Entwicklungen in den beteiligten Ministerien, die Abstimmung der künftigen strategischen Ausrichtung sowie die Planung weiterer Schritte der Initiative unter Bezug auf bildungs- und bundespolitische Vorgaben sein.

Ausgewählte Beispiele aus der internationalen Beratung und Zusammenarbeit des BIBB:



Ägypten

„Aufbau eines ägyptischen BIBB“ – so lautete der Auftrag des Industrial Training Council (ITC) des ägyptischen Ministeriums für Handel und Industrie (MTI) an das BIBB.

Innerhalb vierwöchiger Beratungseinsätze, die von März bis September 2010 stattfanden, ging es um Themen wie die Entwicklung strategischer und operativer Ziele, die Etablierung eines Performance-Managementsystems (PMS) und die Verbesserung zentraler Arbeitsabläufe.

Während der vier Beratungseinsätze stand das BIBB-Projektteam vor der Aufgabe, Aspekte der Organisationsentwicklung mit Berufsbildungsinhalten zu verbinden. Sowohl eine Ziele-Matrix als auch ein auf individuelle Ziele basierendes PMS wurden entwickelt.

Nicht nur das Fachwissen der BIBB-Expertinnen und Experten wurde dabei von ägyptischer Seite geschätzt, sondern auch die Moderationsinstrumente und -verfahren, die die Einbeziehung der kulturellen Gegebenheiten des Landes berücksichtigten.

Die Zusammenarbeit zwischen BIBB und ITC soll 2011 mit einem 5. Beratungseinsatz zum Thema Qualitätssicherungsverfahren für das Ausbildungsangebot fortgesetzt werden. Außerdem wurde bereits ein Beratungseinsatz zur Evaluierung des PMS geplant.



Vietnam

Das BIBB arbeitet mit dem Nationalen Institut für Berufsbildung Vietnam (NIB) zusammen. Derzeit wird im Rahmen eines gemeinsamen Projekts von BIBB, NIB und der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) ein nationaler Berufsbildungsbericht für Vietnam erstellt.

Ende 2010 veranstaltete der Didacta-Verband der Bildungswirtschaft in Hanoi das Symposium über die „Herausforderungen für die Berufsbildung in Vietnam und Deutschland“ (Challenges for vocational education and training in Vietnam and Germany), an dem rund 150 hochrangige Vertreter des öffentlichen und privaten Lebens teilnahmen. Der BIBB-Präsident hielt eine Rede zum Thema: „Aktuelle Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten für die berufliche Bildung in Deutschland“.

Nachdem zwei vietnamesische Forscher im Herbst 2010 das BIBB besucht hatten, veranstaltete das BIBB im Vorfeld der oben erwähnten Konferenz in Hanoi einen Workshop, um das NIB bei der Erstellung eines nationalen Berufsbildungsberichts zu unterstützen. Rund 30 Vertreter aus Wirtschaft und öffentlichem Sektor nahmen an den zweitägigen Gesprächen über die strategischen und operativen Ziele, die Akteure und die Indikatoren eines vietnamesischen Berichts über die Berufsbildung teil. Der Workshop führte zu einer Über-

einkunft über die Struktur des Berichts, die in den kommenden Monaten noch verbessert und auf einem Folgeworkshop im Jahr 2011 weiter erörtert werden soll.



Mexiko

Die Qualifizierung von Ausbildern sowie die Einbeziehung der Privatwirtschaft in die Berufsbildung sind Arbeitsschwerpunkte der Zusammenarbeit zwischen BIBB und CONALEP (Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica/Nationales Schulsystem für Technische Berufsausbildung), dem nationalen Berufsbildungsträger Mexikos.

Derzeit arbeiten BIBB-Expertinnen und -Experten, Fachleute der SEQUA (gemeinnützige Tochtergesellschaft der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft und der GIZ) und von CONALEP gemeinsam an der Planung eines Modellprojektes (geplanter Start ist Frühjahr 2011) mit dem Ziel, das aktuelle Berufsbildungsangebot von CONALEP um duale Elemente zu erweitern. Als besonders geeignetes und für Mexiko interessantes Beispiel wurde das Berufsfeld Mechatronik identifiziert. Die Systemberatung des BIBB kann an die bestehenden Strukturen direkt anknüpfen, da Mexiko bereits seit einigen Jahren über Erfahrungen mit der Einführung dualer Strukturen in einzelnen Bundesstaaten verfügt.



Südkorea

Ein seit mehreren Jahren bestehendes Memorandum of Understanding zwischen dem koreanischen Berufsbildungsinstitut KRIVET (Korean Research Institute for Vocational Education and Training) und dem BIBB wurde im Mai 2010 aktualisiert und fortgeschrieben. Vertreter beider Institute trafen sich im Oktober 2010 in Korea zur Diskussion der weiteren Zusammenarbeit. Themen sind moderne berufliche Aus- und Weiterbildungskonzepte, die Qualifizierung des Berufsbildungspersonals und besonders die Qualifizierung von Fachkräften für regenerative Energien. In einem Workshop wurden die Themen „Wege des Überganges der ersten und der zweiten Schwelle“ sowie „Ausbildung der Ausbilder“ diskutiert.

Vom 26. bis 28. Oktober 2010 fand in Seoul, Südkorea, das Global HR Forum statt. Sein Ziel war, global

aktuelle Fragen mit Blick auf die Kreativität, Aus- und Weiterbildung, Personalentwicklung und Personalmanagement zu diskutieren. Das 5. Global HR Forum 2010 stand unter dem Titel „Open and Ready for Tomorrow“. Insgesamt haben 200 Meinungsführer aus 48 Ländern an diesem Forum teilgenommen, das sich aus Konferenzen, Seminaren, Workshops und Runden Tischen zusammensetzte. Der ständige Vertreter des Präsidenten und Forschungsdirektor des BIBB nahm daran teil. Er hielt einen Vortrag im Rahmen der Themensitzung „Innovation Economy to Quality Jobs Towards Sustainable Growth“ und übernahm die Moderation der Themengruppe zu „Vocational Education and Training for Green Growth“.



5. Global HR Forum Oktober 2010 in Seoul, Südkorea mit BIBB-Forschungsdirektor Prof. Dr. Reinhold Weiß (r.)



Indien

Das BIBB koordiniert unter Federführung des BMBF eine deutsch-indische Arbeitsgruppe für die Gestaltung der jeweiligen Berufsbildungssysteme. Die Gruppe, die im Jahr 2008 ins Leben gerufen wurde, trifft sich abwechselnd in Indien und in Deutschland. Die Alleinstellungsmerkmale des dualen Berufsbildungssystems in Deutschland dienen dabei als Modell eines anpassungsfähigen Berufsbildungssystems, das sich entsprechend den wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und technologischen Veränderungen kontinuierlich weiterentwickelt, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Die Zusammenarbeit im Jahr 2010 war geprägt von der Etablierung bilateraler Kooperationen bei ausgesuchten Bildungsdienstleistungen sowie durch die Vorbereitung eines Memorandums of Understanding zwischen dem BMBF und dem indischen Ministry of Labour and Employment (MOLE).

Berufsbildungsmarketing



iMOVE

iMOVE (International Marketing of Vocational Education) tritt mit umfangreichen Serviceleistungen dafür ein, die wirtschaftliche Bedeutung deutscher Aus- und Weiterbildungsanbieter auf internationalen Märkten zu fördern. In diesem Zusammenhang bietet iMOVE seit 2001 nicht nur umfangreiche Informationen über bildungswirtschaftliche Rahmenbedingungen und Exportmöglichkeiten weltweit an, sondern unterstützt auch das Zustandekommen konkreter Geschäftsbeziehungen zu Partnern in den wichtigsten Zielmärkten.

iMOVE veranstaltete 2010 u. a. Delegationsreisen – verbunden mit Kooperationskonferenzen und Workshops – nach Saudi-Arabien, Katar, Bahrain und Indien. Außerdem präsentierte iMOVE deutsche Bildungsanbieter auf der Bildungsmesse NAJAH in Abu Dhabi. Auf den Seminaren, Workshops und Networking-Veranstaltungen von iMOVE hatten deutsche Weiterbildungsanbieter Gelegenheit, ihr Auslandsengagement zu planen und sich über die anvisierten Märkte zu informieren. Zusätzlich informierte iMOVE auf vier Fachmessen im Inland, vorwiegend gemeinsam mit deutschen Bildungsanbietern aus dem iMOVE-Netzwerk.



Zum ersten Mal präsentierte iMOVE seine Arbeit des vorangegangenen Jahres in einem Bericht, der auf Deutsch und Englisch verfügbar ist und fortan regelmäßig erscheint. Außerdem ließ iMOVE erstmals die wirtschaftliche Bedeutung des deutschen Bildungsexports

in einer Studie untersuchen. Bereits zum vierten Mal erhob iMOVE ein „Trendbarometer“ über Tendenzen und Volumen des deutschen Exports von beruflichen Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen. Das Angebot an Publikationen wurde um fünf neue Marktstudien (über Brasilien, China, Indien, Südafrika und die Vereinigten Arabischen Emirate), eine Broschüre mit Best-Practice-Beispielen in Russisch, einen mehrsprachigen Imagefilm sowie mehrsprachige Image- und Website-Flyer erweitert. Diese und weitere Informationsangebote können über den Internetauftritt von iMOVE bezogen werden. www.imove-germany.de

Fremdsprachige Veröffentlichungen

Für ausländische Zielgruppen in Forschung, Wissenschaft und Praxis bietet das BIBB ein englischsprachiges Internetangebot. www.bibb.de/en/ 2010 erschienen beide BIBB-Reporte auch in englischer Sprache:

- BIBB Report 14/09: Money plays a role!: Are trainees satisfied with their pay?
- BIBB Report 15/09: The hunt for a training place: Prospects not as good for young men and women with an immigrant background

Aus der Reihe Wissenschaftliche Diskussionspapiere erschien eine englischsprachige Veröffentlichung mit dem Titel: Methods and instruments for the evaluation and monitoring of VET-systems: conference proceedings (Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Nr. 119)



Seit 2009 gibt das BIBB den englischsprachigen elektronischen Newsletter „BIBB News“ heraus, mit dem die internationale Fachöffentlichkeit alle zwei Monate über aktuelle Arbeits- und Forschungsergebnisse

des BIBB informiert wird. Die bisherigen Ausgaben des Newsletters stehen im Archiv zur Verfügung; BIBB News kann online abonniert werden unter www.bibb.de/bibbnews

Der vom BIBB erstellte Film „Vocational Education and Training in Germany – Assuring the Future“ ist – außer in Deutsch – in Englisch, Französisch, Spanisch, Russisch, Chinesisch und Arabisch abrufbar. www.bibb.de/film/en



Die im Zweijahresrhythmus erscheinende „special edition“ der BWP ist online unter www.bibb.de/bwp/specialedition verfügbar; einzelne Beiträge der BWP stehen in Englisch zum kostenlosen Download bereit. www.bwp-journal.de

Die EUROPASS-Zeugniserläuterungen für anerkannte Ausbildungsberufe sind auch in Englisch und Französisch unter www.bibb.de/europass-zeugniserlaeuterungen verfügbar.

Links zu ca. 200 englischsprachigen Publikationen des BIBB finden sich unter www.bibb.de/publications/english

Kommunikation, Ergebnistransfer und Internet-Angebote

Forschungs- und Arbeitsergebnisse adressaten- und mediengerecht aufbereiten

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit · Publikationen · www.bibb.de · Fremdsprachige Online-Angebote · Elektronisches Veröffentlichungsverzeichnis und Bestellservice · Wettbewerbe · Fachtagungen · Messen · Besuchergruppen · Hochschulkooperationen · Referierte Beiträge · Literaturdatenbank und Auswahlbibliografien

„40 Jahre Forschen – Beraten – Zukunft gestalten“ – unter diesem Motto feierte das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 2010 in Bonn sein 40-jähriges Bestehen. Bei der Festveranstaltung am 27. Mai konnten neben Bundesbildungsministerin Annette Schavan zahlreiche weitere hochrangige Gäste aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sowie aus der nationalen und internationalen Berufsbildungspraxis und -forschung begrüßt werden (siehe auch S. 72/73).

Zum Jubiläum erschien eine umfangreiche Festschrift, in der erstmals die Geschichte des Instituts beschrieben und zugleich ein Überblick über das gesamte Arbeits- und Forschungsspektrum des BIBB gegeben wurde. Der Band bietet die derzeit umfassendste und komprimierteste Darstellung der Tätigkeitsfelder des Instituts.



40 Jahre BIBB – ein Grund zum Feiern

Der Blick auf die vergangenen vier Jahrzehnte verdeutlicht auch die Entwicklung seit den Anfängen der Öffentlichkeitsarbeit des BIBB bis heute: So steht beispielsweise die Tonbildschau von damals dem heutigen BIBB-Internet-Auftritt gegenüber – mit über 140.000 Seiten und Dokumenten das derzeit größte derartige Berufsbildungsangebot in Deutschland.

Pressemitteilungen und eine steigende Zahl von Anfragen sowie Interviews gehörten ebenso zur Kommuni-



kation im Jahr 2010 wie erfolgreiche Messeauftritte und Fachtagungen sowie eine Vielzahl nationaler und internationaler Besuchergruppen. Das BIBB nutzte auch weiterhin die gesamte Bandbreite der klassischen Öffentlichkeitsarbeit und stellte aktuelle Forschungsergebnisse in neuen Büchern, wissenschaftlichen Zeitschriften, Broschüren, Faltblättern und DVDs für die Information der an der Berufsbildung Beteiligten – Bundesregierung, Länder, Sozialpartner sowie Expertinnen und Experten aus Berufsbildungsforschung und -praxis – zur Verfügung.

Ein großes Interesse am BIBB-Datenreport, an den auch 2010 kontinuierlich ausgebauten Internet-Angeboten sowie eine steigende Zahl von Abonnements des englischsprachigen Online-Newsletters – das sind einige der wichtigsten Elemente der aktuellen Öffentlichkeitsarbeit des BIBB.

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Das BIBB beantwortet eine Vielzahl von Informationsanfragen und Interviewwünschen zu den verschiedensten Themen der beruflichen Bildung.

Schwerpunktthemen der Anfragen im PR-Bereich waren:

- die Qualität der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung
- der Fachkräftemangel
- der Übergang Schule – Beruf
- Fragen nach Daten aus dem BIBB-Datenreport
- Fragen zur Anerkennung deutscher beruflicher Ausbildung im Ausland und ausländischer Abschlüsse in Deutschland sowie der Europäische und Deutsche Qualifikationsrahmen (EQR/DQR)

2010 veröffentlichte das BIBB 50 Pressemitteilungen, die unter anderem an inzwischen über 5.700 Newsletter-Abonnenten versandt und zudem rd. 50.000-mal online abgerufen wurden. Dass sich die Inhalte der Pressemitteilungen zum Teil auch noch nach längerer Zeit in Artikeln, Anfragen und Interviewwünschen widerspiegeln, zeigt, dass die Informationen des BIBB nachhaltig auf Interesse stoßen und selbst Themen setzen.

Besonders häufig nachgefragte Pressemitteilungen im Jahr 2010:

- Die Höhe der tariflichen Ausbildungsvergütungen 2009 (Pressemitteilung 1/2010)
- Arbeitsmarkt der Zukunft: Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2025 (Pressemitteilung 34/2010)
- Berufsbildungsbericht 2010: BIBB-Hauptausschuss nimmt Stellung zum Entwurf der Bundesregierung (Pressemitteilung 7/2010)
- Ausbildungsverträge 2009: Wenige Berufe dominieren (Pressemitteilung 3/2010)
- BIBB startet neues BMBF-Förderprogramm: Drei Millionen € für Projekte zur beruflichen Bildung für eine nachhaltige Entwicklung (Pressemitteilung 15/2010)

Sämtliche Pressemitteilungen sind abrufbar unter

www.bibb.de/pressemitteilungen

Publikationen

Datenreport

Der „Datenreport zum Berufsbildungsbericht“ ist als Standardwerk für die berufliche Bildung etabliert und stellt heute die umfassendste Informationsquelle für Berufsbildungsexperten in Forschung, Praxis und Wissenschaft dar. Er verknüpft empirische Daten mit inhaltlichen Schwerpunkten und zeichnet Entwicklungen im Zeitverlauf nach, beleuchtet jedes Jahr aber zugleich ein neues, aktuelles Thema der Berufsbildung und markiert damit maßgebliche Arbeitsfelder und Herausforderungen, denen sich die berufliche Bildung zu stellen hat. Schwerpunktthema 2010 war der „Übergang von Ausbildung in Beschäftigung“.



Der Datenreport erscheint in gedruckter Form und – mit zusätzlichen Informationen – im Internet.

www.bibb.de/datenreport

Neu ist das englischsprachige Angebot – ein Extrakt vor allem international relevanter Daten.

www.bibb.de/vet.datareport-germany

Berichte zur beruflichen Bildung

Über die Forschungsergebnisse des BIBB informieren die Bände der Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“. Zu den sechs Ausgaben im Jahr 2010 gehört beispielsweise die Publikation „Neue Jugend, neue Ausbildung?“, in der Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung miteinander verbunden werden. Weitere Bände widmen sich aktuellen Themen wie der Entwicklung von Berufsfeldern und Qualifikationen, internationalen Kompetenzen, Migration oder Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung.



Ausbildung gestalten

Die BIBB-Schriftenreihe „Ausbildung gestalten“ bietet detaillierte Handlungshilfen für neue oder modernisierte Ausbildungsberufe. Im Jahr 2010 sind sechs Ausgaben neu erschienen (s. Kapitel 2, S. 21).



BIBB REPORT

Kompakte Sachinformationen für die Fachöffentlichkeit liefert die Reihe „BIBB REPORT“. Vor allem Leser/-innen aus der Wissenschaft, aber auch Entscheidungsträger/-innen aus Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Medien sind Adressaten der zeitnah veröffentlichten Beiträge über aktuelle Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem BIBB.

Themen 2010 waren:

- BIBB REPORT 15/10: Ausbildungsplatzsuche – Geringere Chancen für junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund
- BIBB REPORT 14/10: Geld spielt eine Rolle! – Sind Auszubildende mit ihrer Vergütung zufrieden?

Wissenschaftliche Diskussionspapiere

Mit dieser Reihe stellt das BIBB aktuelle Daten, Fakten oder valide (Teil-)Ergebnisse von Studien und Evaluationen zur Verfügung, noch bevor abschließende Gesamtanalysen erarbeitet wurden. Damit trägt das BIBB dem Trend Rechnung, wissenschaftliche Ergebnisse und Erkenntnisse möglichst umgehend der Fachöffentlichkeit zugänglich zu machen. Die „Wissenschaftlichen Diskussionspapiere“ – 2010 wurden elf veröffentlicht – erscheinen als kostenlose Online-Publikationen im Internetangebot des BIBB.

www.bibb.de/diskussionspapiere

Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe

Das BIBB führt darüber hinaus als gesetzliche Aufgabe das jährlich erscheinende „Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe“. Dieses Standardwerk dokumentiert u. a. die Entwicklung und Modernisierung der Ausbildungsberufe im dualen System. Es nennt die anerkannten Ausbildungsberufe, die in Erprobung befindlichen sowie die aufgehobenen und geänderten

Berufe und bietet Informationen über die Dauer der Ausbildungen und die Rechtsgrundlagen. Der gedruckte Teil des Verzeichnisses kann über den Bundesanzeiger-Verlag sowie über den W. Bertelsmann Verlag (wbv) bezogen, der Online-Teil auf den Internet-Seiten des BIBB eingesehen werden.

www.bibb.de/ausbildungsberufe2010



Weitere Publikationen

Kostenlose Veröffentlichungen sind der Jahresbericht, das jährlich neu erscheinende Forschungs- und Arbeitsprogramm, das mittelfristige Forschungs- und Entwicklungsprogramm und das Verzeichnis der lieferbaren Veröffentlichungen. Diese Publikationen erscheinen in unterschiedlicher Form – gedruckt oder als kostenlose Downloads im Internet.

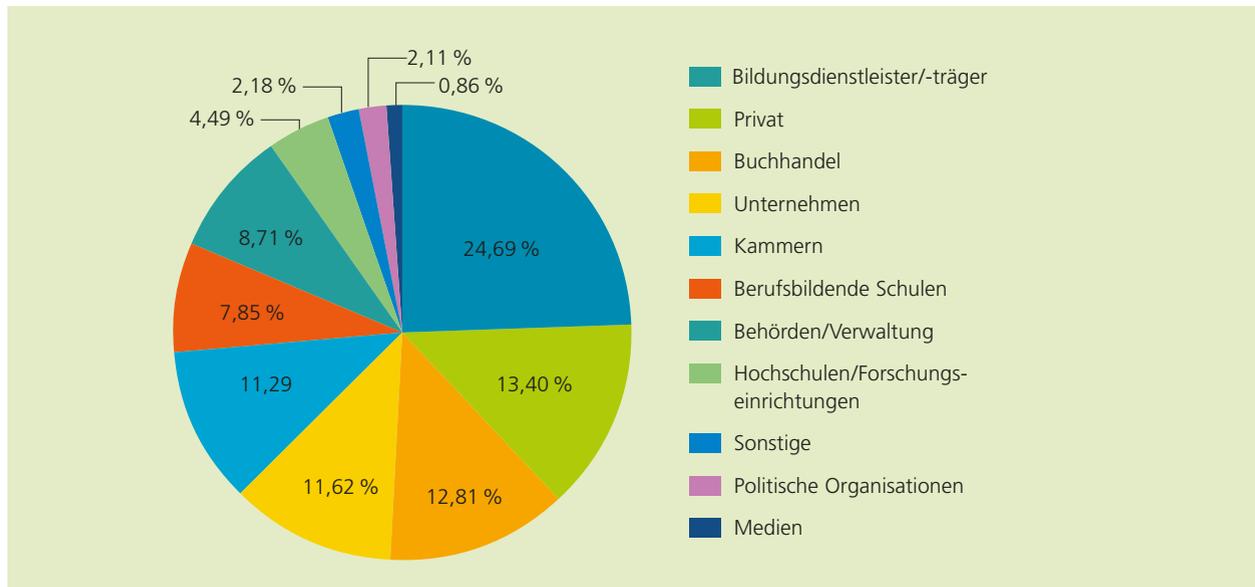
Seit Anfang 2011 bietet das BIBB probeweise Beiträge einzelner Publikationen auch kostenlos im Internet an – im Rahmen der „Open Access Policy“. Damit schließt sich das Institut einer Publikationsweise an, die in den vergangenen Jahren von einer wachsenden Zahl wissenschaftlicher Institutionen praktiziert wird. Wissenschaftliche Ergebnisse werden so noch schneller, einfacher und auch global nutzbar gemacht.

Eine Übersicht über die wichtigsten Publikationen des BIBB in englischer Sprache findet sich in Kapitel 5, S. 55.

Fachzeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ (BWP)

Die BWP widmet sich in jeder ihrer sechs jährlichen Ausgaben einem Themenschwerpunkt. Sie vereint aktuelle Beiträge aus der Berufsbildungsforschung, zu Förderprogrammen und -projekten sowie Erfahrungen aus der betrieblichen und schulischen Berufsbildungsarbeit. Damit fördert sie den Austausch zwischen Berufsbildungsforschung, -praxis und -politik. Dieses Spektrum spiegelt sich in einer seit Jahren gleichbleibend hohen Zahl von rund 1.500 Abonnentinnen und Abonnenten aus den unterschiedlichen Handlungsfeldern der beruflichen Bildung. Im Jahr 2010 erschien die BWP bereits im 39. Jahrgang.

BWP-Abonnenntenstruktur



Themenschwerpunkte der BWP-Ausgaben 2010:

Heft 1/2010	Berufliche Kompetenzen messen
Heft 2/2010	Bachelor und Berufsbildung
Heft 3/2010	Indikatoren und Benchmarks
Heft 4/2010	Berufsgruppen
Heft 5/2010	Bildungs- und Berufsverläufe gestalten
Heft 6/2010	Regionale Bildungsmärkte

Die Zeitschrift enthält die regelmäßige Beilage BWPplus mit aktuellen Kurznachrichten sowie Hinweisen auf Veranstaltungen, Termine und Veröffentlichungen. Zudem dokumentiert die BWP Beschlüsse und Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses. Die aktuelle Archiv-DVD, die jeweils der ersten Ausgabe eines Jahrgangs beiliegt, erhalten BWP-Bezieher/-innen im Rahmen ihres Abonnements kostenfrei.

Ergänzend zur Zeitschrift bietet das Online-Angebot unter www.bwp-zeitschrift.de umfassende Recherchemöglichkeiten. Es dokumentiert alle BWP-Ausgaben einschließlich der Sonderausgaben und Beilagen ab dem Jahr 2000 und ermöglicht über eine Autoren-, Schlagwort- oder Volltextsuche die Recherche in aktuell rund 1.800 Datensätzen.

Das Online-Angebot wurde im Jahr 2010 umfassend erweitert. Neben dem kostenfreien Download von Heften, Beiträgen und Beilagen zwei Jahre nach Erscheinen besteht seit Februar 2010 die Möglichkeit, aktuelle Ausgaben und Einzelbeiträge gegen Gebühr herunterzuladen. Von dieser erweiterten Nutzungsmöglichkeit wurde im ersten Jahr bereits rege Gebrauch gemacht. Nachgefragt waren insbesondere Beiträge zu den Themen

- Kompetenzmessung
- Kompetenzorientierung
- Strategien von Unternehmen zur Rekrutierung von Auszubildenden
- Qualifizierung des Bildungspersonals
- Bachelor und Berufsbildung
- Bildungsverläufe und Gestaltung von Übergängen
- Qualität der beruflichen Ausbildung
- Berufsgruppen sowie Neuordnung von Aus- und Fortbildungsberufen

Das 40-jährige Bestehen des Instituts würdigte die BWP mit einer Chronik „40 Jahre BIBB“, die der Ausgabe 3/2010 beilag und in einer Zeittafel wichtige Stationen und Ereignisse seit Gründung des Deutschen Ausschusses für Technisches Schulwesen (DATSCH) in Zahlen und Bildern dokumentiert.

www.bibb.de

Der Internetauftritt des BIBB ist im Jahr 2010 erneut ausgebaut worden und präsentiert mit über 140.000 Seiten und Dokumenten das in Deutschland umfangreichste Portal zur beruflichen Bildung. Für die allgemeine und die wissenschaftliche Fachöffentlichkeit, die Berufsbildungsforschung und -planung und die Berufsbildungspraxis ist www.bibb.de das zentrale Informationsportal. Darüber hinaus betreut das BIBB eine Vielzahl fachspezifischer Angebote im Internet. Einen vollständigen Überblick über die vom BIBB herausgegebenen Fachportale und Online-Datenbanken finden Sie im Anhang A.

www.bibb.de bietet Zugang zu

- Fachinformationen, Projekten und Arbeitsergebnissen des BIBB
- berufsbezogenen Recherchen
- allen Fachportalen und Online-Datenbanken des BIBB
- Informationen über das BIBB
- Stellenangeboten, Ausschreibungen, Veranstaltungen
- Veröffentlichungen

Die Zahl der Seitenaufrufe stieg innerhalb von sechs Jahren von rund acht auf fast 15 Millionen im Jahr 2010.

KIBB – Wissensmanagement für die Berufsbildungsforschung

Das BIBB hat mit dem Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB) (www.kibb.de) ein System aufgebaut, in dem verschiedene Instrumente und Methoden des Wissensmanagements systematisch eingesetzt und getestet werden. KIBB richtet sich vorrangig an Wissenschaftler/-innen der Berufsbildungsforschung, Akteure aus Verwaltung und Politik sowie an die interessierte Öffentlichkeit.



Startseite des BIBB-Internetauftritts

Ein Kernelement des KIBB ist die „Wissenslandkarte für die Berufsbildungsforschung“, in der Forscher/-innen Informationen zu rund 1.000 bildungsrelevanten Projekten und Themen bereitstellen. Der 2010 geschaffene neue Zugang zur Wissenslandkarte ermöglicht eine bessere Orientierung und breitere Auswahlmöglichkeiten. Ergänzungen der Auswahlmenüs ermöglichen u. a. einen gezielten Zugriff nach verschiedenen Kriterien. Die Ergebnisse können auf einer Landkarte, thematisch oder alphabetisch sortiert, angezeigt werden.

Im Archiv von www.kibb.de werden über 100 vom KIBB-Team beantwortete Anfragen aus den Ressorts der Bundesregierung dokumentiert und öffentlich gemacht.

Open Access – Freier Zugang zu wissenschaftlichen Informationen

Alle kostenfreien digitalen Veröffentlichungen wurden mit einer sogenannten Creative-

Commons-Lizenz (kurz: CC-Lizenz) ausgezeichnet. Damit wird Dritten zu bestimmten Bedingungen erlaubt, das Werk zu vervielfältigen, zu verbreiten und öffentlich zugänglich zu machen. Bedingung ist allerdings, dass das BIBB als Herausgeber genannt wird; eine kommerzielle Nutzung ist nicht gestattet.

So dürfen z. B. Online-Bibliotheken die mit CC-Lizenz gekennzeichneten Beiträge auf ihren Servern speichern,



ohne dass sie im Einzelfall das BIBB um Erlaubnis bitten müssen. Aber auch nicht kommerzielle, externe Portalanbieter können gekennzeichnete Fachbeiträge des BIBB in ihre Angebote übernehmen. Damit unterstützt das BIBB den freien Zugang zu wissenschaftlichen Informationen (Open Access) wesentlich stärker als bisher. www.bibb.de/cc-lizenz

Spezielle Themenportale

„foraus.de“: Neuer Auftritt für Ausbilder/-innen in der Berufsbildung

Mit über 10.000 Mitgliedern ist es die größte Ausbildercommunity Deutschlands in der beruflichen Aus- und Weiterbildung: das Internetportal „Forum für Ausbilder/-innen“ www.foraus.de des BIBB. Nach der 2010 abgeschlossenen Überarbeitung stehen Ausbilderinnen und Ausbildern vielfältige neue Möglichkeiten für Diskussionen, Recherche und Erfahrungsaustausch zur Verfügung. Zu den innovativen – und kostenlosen – Angeboten gehören u. a. moderierte Online-Seminare im „virtuellen Klassenzimmer“, ein direkter Zugang zu Weiterbildungsdatenbanken und das neue Themenforum „QualifizierungDigital.“

www.qualifizierungdigital.de

Mit einem übersichtlicheren Erscheinungsbild ordnet sich www.foraus.de nun in die mehr als 30 BIBB-Internet-Portale mit Angeboten für die berufliche Aus- und Weiterbildung ein. Das seit zehn Jahren bestehende Forum verzeichnet kontinuierlich steigende Mitglieder- und Zugriffszahlen.

Prüferportal

Das Prüferportal www.bibb.de/prueferportal, die bundesweite Informations- und Kommunikationsplattform für aktive und künftige Prüfer/-innen im dualen System sowie für alle am Prüfungsgeschehen Beteiligten und Interessierten, wird kontinuierlich weiter ausgebaut. Eine Evaluation im Jahr 2010 hat gezeigt, dass das Prüferportal seine Hauptzielgruppe erreicht: Drei Viertel der Nutzer/-innen sind Prüfer/-innen. Das weitere Viertel ist dem Ausbilder- und Lehrerberuf zuzuordnen.

Der Erfolg des Portals spiegelt sich auch darin wider, dass zwei Drittel der Befragten dessen Angebot mit „gut“ oder „sehr gut“ bewerten und dem Portal einen hohen persönlichen Nutzen bescheinigt haben.

Forschungsdatenzentrum (BIBB-FDZ)

Das BIBB-FDZ bereitet die Forschungsdaten aus BIBB-Projekten auf und stellt sie unter www.bibb-fdz.de der externen Wissenschaft für Re-Analysen zur Verfügung. Im Jahr 2010 wurden neue Datensätze in das Datenangebot aufgenommen, darunter die

- BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004 bis 2006
- BIBB-Schülerbefragung zu Berufsbezeichnungen, Teil I und II für das Jahr 2005
- BIBB-Übergangsstudie 2006
- Weiterbildungsmonitor-Befragung 2009 (wbmonitor 2009)
- Betriebsbefragung zur Aussetzung der Ausbilderseignungsverordnung aus dem Jahr 2008
- Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen betrieblicher Berufsausbildung für das Jahr 2007 (BIBB-Cost-Benefit-Survey 2007).

Die „BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte“ beschreiben ausführlich die jeweiligen Datensatzstrukturen und das Analysepotenzial. Diese FDZ-Publikationsreihe wurde im Jahr 2010 in das Verzeichnis der Deutschen Nationalbibliothek und das Veröffentlichungsverzeichnis des BIBB aufgenommen. Die Angebote des BIBB-FDZ verzeichnen eine wachsende Nachfrage: Ende 2010 betreute es 101 Nutzungsverträge (externe Forschungsprojekte), in denen über 220 Wissenschaftler/-innen mit den BIBB-Daten arbeiteten.

Im Jahr 2010 haben Externe dem BIBB-FDZ 40 Publikationen mit Ergebnissen ihrer Re-Analysen der BIBB-Daten zugesandt, die das wissenschaftliche Publikationsspektrum vom SSCI-Journal über Projekt-/Forschungsberichte bis hin zu qualifizierenden Abschlussarbeiten abdecken.

Im FDZ wurden im Jahr 2010 die Referenz-Betriebs-System (RBS)-Befragungen 1/2010 („Prüfungen in der Berufsausbildung“) und 2/2010 („Grenzüberschreiten der Austausch von Auszubildenden und jungen Fachkräften“) konzipiert, durchgeführt und ausgewertet.

Fremdsprachige Online-Angebote

Siehe Kapitel 5, S. 55.

Elektronisches Veröffentlichungsverzeichnis und Bestellservice

Das elektronische Veröffentlichungsverzeichnis www.bibb.de/veroeffentlichungen wurde 2010 weiter ergänzt und verbessert, Recherchemöglichkeiten wurden optimiert und Zugangswege vereinfacht. Es wurde inzwischen von über 6.000 Kunden für Bestellungen und kostenpflichtige Downloads genutzt. Ca. 2.700 nach definierten Standards qualitätsgesicherte Publikationen des BIBB können hier recherchiert werden.

BIBB-Publikationen können wie folgt bestellt werden:

- Kostenlose Print-Veröffentlichungen: Bestellung direkt beim BIBB (vertrieb@bibb.de).
- Kostenpflichtige Print-Veröffentlichungen: über das Online-Bestellsystem des BIBB (www.bibb.de/veroeffentlichungen) und direkt beim W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld (www.wbv.de)

- Kostenfreie digitale Veröffentlichungen: direkter Zugang zum HTML- oder PDF-Dokument
- Kostenpflichtige digitale Veröffentlichungen: PDF-Dokument; Download wird unmittelbar nach Kreditkartenzahlung bereitgestellt

Wettbewerbe

WIP

Mit dem Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP) 2010 würdigte das BIBB bereits zum zehnten Mal zukunftsweisende Projekte und Initiativen, die sich mit ihren innovativen Ansätzen um die berufliche und betriebliche Weiterbildung besonders verdient gemacht haben. Eine Jury wählte aus fast 200 Bewerbungen sechs Preisträger aus, die jeweils ein Preisgeld in der Höhe von 2.500 € erhielten. Die Preisverleihung fand innerhalb

Projekt	WIP-Preisträger 2010
Frankfurter Weg zum Berufsabschluss – Förderung zum selbstständigen Arbeiten für An- und Ungelernte	Werkstatt Frankfurt e. V.
Mikro-Makro-System für lebenslanges Lernen in metallverarbeitenden Betrieben	Fraunhofer Institut für Arbeitswissenschaft und Organisation (IAO), Stuttgart, und Transferzentrum für Neurowissenschaften und Lernen (ZNL), Ulm
Sprachausbildung für die Polizei	Bundesministerium für Inneres, Sicherheitsakademie, Wien (Österreich)
Trialer Studiengang „Ausbildung-Meister-Studium“	Handwerkskammer (HWK) Köln
Unternehmensspezifisches Coaching im Rahmen der beruflichen Rehabilitation	Handwerkskammer (HWK) Chemnitz
Sonderpreis zum Thema „Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung“: Master-Studiengang in Social Banking and Social Finance	Institute for Social Banking – Training and Research, Bochum



Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP) 2010

des vom BIBB organisierten Forums „Ausbildung/Qualifikation“ auf der Bildungsmesse „didacta 2010“ in Köln statt. Die damalige nordrhein-westfälische Ministerin für Schule und Weiterbildung und der BIBB-Präsident betonten in ihren Reden die große Bedeutung lebenslangen Lernens und die Signalwirkung der prämierten Konzepte für eine zukunftsorientierte Berufsbildung in Deutschland.

www.bibb.de/wip

Hermann-Schmidt-Preis (HSP)

„Berufliche Bildung für Umweltschutz und eine nachhaltige Entwicklung“, so lautete das Thema des zum 14. Mal ausgetragenen Wettbewerbs um den „Hermann-Schmidt-Preis“. Damit knüpfte der Verein „Innovative Berufsbildung e. V.“ an die Halbzeit der UN-Dekade „Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ (2005–2014)

an und zeichnete fünf Projekte und Initiativen aus, die in der beruflichen Bildung attraktive und innovative Qualifizierungskonzepte und -angebote zum Umweltschutz und für eine nachhaltige Entwicklung erfolgreich umgesetzt haben. Ziel des Vereins, der vom BIBB und dem W. Bertelsmann Verlag (wbv) in Bielefeld getragen wird, ist es, mit dem jährlich verliehenen Preis auf innovative Ansätze in der Berufsbildungspraxis aufmerksam zu machen, diese zu fördern und zur Nachahmung zu empfehlen. Namensgeber ist der frühere BIBB-Präsident Prof. Dr. Hermann Schmidt, der das Institut von 1977 bis 1997 leitete. Die Preisverleihung fand im Oktober 2010 anlässlich der 7. wbv-Fachtagung „Perspektive Bildungsmarketing“ in Bielefeld statt.

www.bibb.de/hermannschmidtpreis

	Projekt	HSP-Preisträger
1. Preis	Möbelpass – ein Leitfaden zur nachhaltigen Möbelbewertung	BAUFACHFRAU Berlin e. V.
2. Preis	waste train – Qualifizierungsangebote zum Bauabfallmanagement in Europa	Berufsförderungswerk der Bauindustrie NRW e. V.
3. Preis	Nachhaltige Verkaufsförderungsaktion „Hannover handelt fair“	Berufsbildende Schule (BBS) Handel der Region Hannover
Sonderpreis	Entwicklung und Erprobung der zweijährigen Zusatzqualifikation Assistent/Assistentin für Energie und Ressourcen (HWK)	Landes-Gewerbeförderungsstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks e. V. (LGH) und Partner
Sonderpreis	Schülerfirma DUPF – Dienstleistungen und mehr (gezielte Vorbereitung auf das Berufsleben)	Mittelschule Oettingen



Hermann-Schmidt-Preis (HSP) 2010

Fachtagungen

Das BIBB führte im Jahr 2010 folgende Veranstaltungen durch:

- die Festveranstaltung unter dem Motto „40 Jahre Bundesinstitut für Berufsbildung: 40 Jahre Forschen – Beraten – Zukunft gestalten“ mit rund 500 Gästen aus dem In- und Ausland, aus Politik, Wirtschaft, Verbänden, Gewerkschaften und Wissenschaft (einige Impressionen hierzu auf S. 72/73).
- die Fachtagung des AG BFN-Forums „Herausforderungen an das Bildungspersonal in der beruflichen Aus- und Weiterbildung: Forschungsbefunde und Qualifizierungskonzepte“ sowie

- die Fachtagung „Wissensmanagement – Anwendungen, Entwicklungen und Perspektiven“ zu Fragen interner Wissensverarbeitung und -weitergabe in Organisationen und Unternehmen sowie Aspekten externer Kommunikation. Die zum Tagungsthema erstellte Auswahlbibliografie ist als Download im Bereich „Literatur“ unter www.kibb.de verfügbar.

Dokumentationen der Veranstaltungen auf www.bibb.de/veranstaltungen

Im Jahr 2011 steht der 6. BIBB-Berufsbildungskongress am 19./20. September 2011 in Berlin unter dem Motto „Kompetenzen entwickeln – Chancen eröffnen“ im Mittelpunkt der Planungen: Fünf Foren und mehr als 20 Arbeitskreise bieten die Plattform für einen breiten und intensiven Informations- und Erfahrungsaustausch über aktuelle und zentrale Themen und Zukunftsfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Weitere Einzelheiten und Anmeldung unter www.bibb.de/berufsbildungskongress



Messen

2010 beteiligte sich das BIBB wieder an der größten europäischen Bildungsmesse, der „didacta“ in Köln. Auf große Resonanz stieß insbesondere auch die Präsentation des BIBB beim Deutschen Weiterbildungstag 2010.

Messen und Veranstaltungen 2010

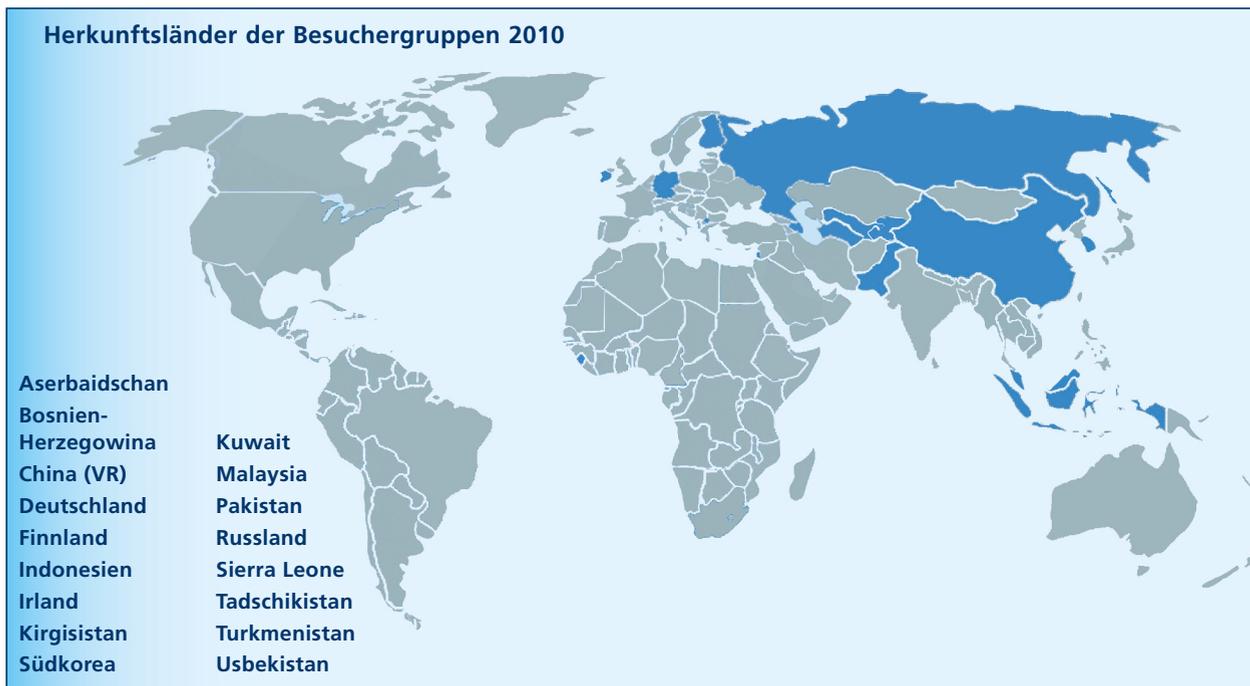
- 16.–20.03.2010 didacta 2010 – die Bildungsmesse, Köln
- 11.05.2010 JOBSTARTER Bilanzkonferenz, Berlin
- 27.05.2010 40 Jahre BIBB, Bonn
- 22.–23.09.2010 DEQA-VET-Tagung, Bonn
- 23.09.2010 Zentrale Festveranstaltung zum 3. Deutschen Weiterbildungstag, Berlin

- 23.–24.09.2010 Christiani-Ausbildertage, Konstanz
- 12.–14.10.2010 Zukunft Personal, Köln
- 18.–19.10.2010 ZWH-Bildungskonferenz, Berlin
- 27.–28.10.2010 wbv-Fachtagung, Bielefeld
- 18.11.2010 Gemeinsame Veranstaltung des Beauftragten der Bundesregierung für Belange der behinderten Menschen und der Bundesagentur für Arbeit „Inklusive Ausbildung für Jugendliche mit Behinderung“, Berlin
- 23.11.2010 BIBB-Fachtagung „Wissensmanagement – Anwendungen, Entwicklungen und Perspektiven“, Bonn
- 24.–25.11.2010 KWB-Tagung der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter, Essen
- 06.–09.12.2010 Bayerischer Berufsbildungskongress, Nürnberg

Besucherguppen

Das Interesse an Informationsbesuchen im BIBB ist 2010 erneut gestiegen: An insgesamt 45 Veranstaltungen, Gesprächen und Vorträgen nahmen rd. 800 nationale und internationale Gäste teil. Die Besucher kamen aus 17 Ländern, darunter – wie seit Jahren schon – der größte Anteil aus der Volksrepublik China.

Der Anteil der Informationsveranstaltungen für deutsche Besucher des BIBB ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Das wachsende Interesse an der deutschen Berufsbildung kommt unter anderem in Besuchsfragen von allgemeinbildenden Schulen, Berufskollegs und Universitäten zum Ausdruck. Insbesondere die Themen duale Ausbildung, duale Studiengänge, Zusatzqualifikationen, Wissensmanagement in der Berufsbildungsforschung und Qualität der Aus- und Weiterbildung werden häufig nachgefragt.



Hochschulkooperationen

Weiter ausgebaut hat das BIBB seine enge Zusammenarbeit mit Hochschulen. Neben zahlreichen projektbezogenen Kooperationen mit universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bestehen derzeit 13 umfassende, projektübergreifende Vereinbarungen mit Hochschulen. Das BIBB trägt u. a. durch die Übernahme von Lehraufträgen, die Unterstützung von Studierenden bei Examensarbeiten und die Betreuung von Promotionen durch BIBB-Beschäftigte sowie das Angebot wissenschaftlicher Praktika zu den Kooperationen bei.

Mit folgenden deutschen Hochschulen bestehen derzeit Kooperationsvereinbarungen:

- Universität Bielefeld
- Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
- Hochschule Bremen
- Technische Universität Darmstadt
- Universität Duisburg-Essen
- Universität Flensburg
- Friedrich-Schiller-Universität Jena
- Helmut-Schmidt-Universität Hamburg
- Technische Universität Kaiserslautern
- Universität zu Köln
- Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
- Universität Paderborn
- Bergische Universität Wuppertal

(Stand: 31.03.2011)

Die mit der Universität zu Köln 2010 vereinbarte Kooperation trägt zugleich der verstärkten internationalen Ausrichtung des BIBB Rechnung, indem in erster Linie mit dem dort neugegründeten Forschungszentrum für vergleichende Berufsbildungsforschung G.R.E.A.T. (German Research Center for Comparative Vocational Education and Training) zusammengearbeitet wird. Die projektbezogene Kooperation schließt die gemeinsame Durchführung international vergleichender Untersuchungen und Analysen ein.

Referierte Beiträge

Das BIBB hat die vom Wissenschaftsrat empfohlene Veröffentlichung seiner Forschungsergebnisse in nationalen und internationalen Fachzeitschriften weiter ausbauen können: 26 Beiträge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BIBB wurden nach einem „Peer-Review-Verfahren“ in referierten Zeitschriften und Sammelbänden publiziert.

Online sind diese wie auch alle anderen Veröffentlichungen von BIBB-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern in der Jahresbibliografie 2010 verfügbar unter www.bibb.de/de/wlk8002.htm in der Rubrik „Vorträge/Präsentationen/Materialien“.

Literaturdatenbank und Auswahlbibliografien

Die Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB) weist seit Anfang der 90er-Jahre die deutschsprachige Fachliteratur zur Berufsbildung systematisch nach. Sie wird vom BIBB herausgegeben und steht kostenfrei im Internet unter www.ldbb.de zur Verfügung. Kooperationspartner sind das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE).

Die LDBB enthält aktuell rund 52.000 Literaturnachweise und wird ständig erweitert. Unter „Literatur melden“ können weitere Literaturhinweise vorgeschlagen werden.

Die LDBB hat in jüngster Zeit ihre Position in der deutschen Fachinformationslandschaft weiter ausgebaut, indem sie mit dem Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) und dem Institut für Technik und Bildung (ITB) weitere Partner gewonnen hat und so das berufsbildungspolitische Themenspektrum der Datenbank noch umfassender abdecken kann. Hohen Zuspruch erhalten weiterhin der Rechercheservice und die Auswahlbibliografien zu besonders relevanten Themen der beruflichen Bildung und Berufsbildungsforschung.

Auswahlbibliografien der Literaturdokumentation

Download unter

www.bibb.de/auswahlbibliografien

Neu im Jahr 2010:

- Berufsbildungsforschung – Theorie und Methodik
- Personal in der beruflichen Aus- und Weiterbildung
- Wissensmanagement – Entwicklungen, Perspektiven, Anwendungen in der Praxis

Weitere Themen:

- Ausbildungsreife junger Menschen
- Benachteiligtenförderung
- Berufliche Bildung in kaufmännischen Berufen
- Berufsausbildung in Teilzeit
- Berufsorientierung
- Bildungscontrolling
- Demografischer Wandel und berufliche Bildung
- Durchlässigkeit im Bildungssystem
- (Der) Europäische Berufsbildungsraum
- Junge Menschen mit Migrationshintergrund
- Kompetenz in der beruflichen Bildung: Begriff, Erwerb, Erfassung, Messung
- Modelle, Konzepte und Perspektiven für das duale System
- Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung
- Qualität in der beruflichen Bildung
- Übergänge: Jugendliche an der ersten und zweiten Schwelle
- Weiterbildung älterer Beschäftigter
- Zertifizierung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen

Gesetzliche Aufgaben, Personal und Haushalt

Engagierte Beschäftigte – Qualität der Arbeit – Sparsame Haushaltsführung

Aufgaben · Qualitätsmanagement · Hauptausschuss · Wissenschaftlicher Beirat · Personal · Haushalt

Aufgaben

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) als bundesunmittelbare rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts ist die gemeinsame Adresse von Bund, Ländern, Sozialpartnern und Berufsbildungspraxis für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Es widmet sich der Forschung und der Entwicklung im Bereich der beruflichen Bildung und nimmt Dienstleistungs- und Beratungsfunktionen für Politik, Praxis und Wissenschaft wahr.

Diese Aufgaben erfüllt das BIBB auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), nach der vom Hauptausschuss des Instituts (HA) beschlossenen Satzung und nach den Richtlinien des HA für die Durchführung der Aufgaben des BIBB durch den Präsidenten. Dabei untersteht es der Rechtsaufsicht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).

Zu den Leistungen des BIBB gehören grundlagen- und anwendungsorientierte Forschung, die Entwicklung von Aus- und Fortbildungsordnungen, die Realisierung berufsbildungspolitischer Programme und die Förderung von Modellversuchen sowie die nationale und internationale Beratung von Akteuren der Berufsbildung. Dabei entstehen aus den unterschiedlichen Aufgaben und Leistungen eine Vielzahl von Synergieeffekten. Forschungsdaten werden zur Grundlage für die Entwicklung von Aus- und Fortbildungsordnungen. Im Gegenzug ergeben sich zahlreiche Forschungsfragen aus der praktischen Erfahrung oder aus Beratungs- und Serviceleistungen.

Qualitätsmanagement

Das BIBB ist im Mai 2010 nach den Standards der Lernerorientierten Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW) testiert worden. In dem Gutachten wurde dem BIBB eine vorbildliche Qualität seiner Arbeit bescheinigt. Danach wurde der Projektstatus der



Qualitätsentwicklungsarbeit zur Daueraufgabe umgewandelt, der alle Mitarbeiter/-innen verpflichtet sind. Insbesondere durch die Integration in den Leitungsprozess „Zielentwicklung“ wird die Umsetzung der identifizierten

Qualitätsentwicklungsmaßnahmen gefördert. Im Vordergrund stehen dabei einerseits inhaltliche Aspekte, wie z. B. die Verbesserung der Vernetzung zwischen den Schlüsselprozessen Forschung, Ordnung und Programmdurchführung und die Systematisierung der Akquise von Drittmitteln, andererseits organisatorische Aspekte, wie z. B. die Einführung eines systematisierten Projektmanagements und die Optimierung von Personalentwicklung und Controlling.

Im Jahr 2010 hat sich das BIBB dem audit berufundfamilie gestellt. In engem Bezug hierzu stehen zahlreiche Maßnahmen in den Handlungsfeldern Arbeitszeit, Arbeitsort, Information und Kommunikation, Führungskompetenz, Personalentwicklung und Service für Familien. Mit der Teilnahme am audit werden die verschiedenen Leistungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die das BIBB erbringt, auf einem hohen Niveau systematisiert und kontinuierlich weiterentwickelt. Die Selbstverpflichtung wurde nach außen im Leitbild und nach innen in den Führungsgrundsätzen verdeutlicht, die um den Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergänzt wurden. Das BIBB ist seit Mai 2010 berechtigt, das Logo des audits zu führen.

Erfolgreich abgeschlossen wurde auch das Zwischenaudit EMAS (Eco Management and Audit Scheme).



Hauptausschuss

Der Hauptausschuss (HA) ist ein Organ des BIBB und zugleich gesetzliches Beratungsgremium der Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der beruflichen Bildung.

Schwerpunkthemen der drei Sitzungen des HA im Jahr 2010 waren die Gestaltung der Übergänge in die Berufsbildung und die Benachteiligtenförderung sowie die Entwicklung und Erprobung des alle Bildungsbereiche umfassenden Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR). Außerdem widmete sich der HA den Themen Nachhaltigkeit in der Berufsbildung, Fachkräftesicherung, Feststellung und Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Berufsabschlüssen sowie der europäischen Initiative ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training). Neben seiner Stellungnahme zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung verabschiedete der HA eine Empfehlung zur Förderung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung sowie eine Entschließung zur abgeschlossenen zweiten Erarbeitungsphase eines DQR (vgl. Kapitel 3, S. 28). Auf Grundlage der vom HA beschlossenen Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß §§ 66 BBiG, 42m HwO wurden Musterausbildungsregelungen in den Bereichen Hauswirtschaft, Verkauf, Holz, Büro und Metall erarbeitet. Der HA beschloss darüber hinaus das Jährliche Forschungsprogramm 2011 und den Institutshaushalt. Er nahm zu 13 Ausbildungsordnungen Stellung und führte die Anhörung zu elf Rechtsverordnungen durch.

HA-Vorsitz 2010:

Udo Philippus (Beauftragter der Länder),
Stellvertretender Vorsitzender: Dr. Bernd Baasner
(Beauftragter der Arbeitgeber)

HA-Vorsitz 2011:

Dr. Bernd Baasner (Beauftragter der Arbeitgeber),
Stellvertretende Vorsitzende: Ingrid Sehrbrock
(Beauftragte der Arbeitnehmer)

Wissenschaftlicher Beirat

Der Wissenschaftliche Beirat berät die beiden Organe des BIBB, den HA und den Präsidenten, durch Stellungnahmen und Empfehlungen zur Forschungsarbeit des

BIBB, insbesondere zum Forschungsprogramm, zur Zusammenarbeit des Instituts mit Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen sowie zu den jährlichen Berichten über die wissenschaftlichen Ergebnisse des BIBB (§ 94 BBiG). Vorsitzender ist Prof. Dr. Dieter Euler, sein Stellvertreter Prof. Dr. Dieter Timmermann.

Mitglieder Wissenschaftlicher Beirat 2010/2011:

Prof. Dr. Gerhard Bosch	Universität Duisburg – Essen
Annie Boudier	Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (Céreq) Marseille
Prof. Dr. Dieter Euler	Universität St. Gallen
Prof. Ben Hövels	Universität Nijmegen
Prof. Dr. Sonja Sackmann	Universität der Bundeswehr München
Prof. Dr. Heike Solga	Freie Universität Berlin/Wissenschafts- zentrum Berlin
Prof. Dr. Dieter Timmermann	Universität Bielefeld

Neben der Beratung der neuen Projekte im Rahmen der Erstellung des Jährlichen Forschungsprogramms 2011 gab es eine vertiefte Diskussion zu mehreren laufenden BIBB-Forschungsprojekten. Außerdem widmete sich der Wissenschaftliche Beirat dem Stand und den Perspektiven des BIBB-Forschungsdatenzentrums, dem in Kooperation mit der Universität Bonn beantragten Graduiertenkolleg „Beruf und Qualifizierung im sozialen und regionalen Kontext“, der Konzeption eines Qualifizierungs-Panels – einem neuen Instrument zur Analyse betrieblicher Aus- und Weiterbildung – sowie der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenerhebung 2011/2012.
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/jfp_2010.pdf

Personal

Zum 31.12.2010 hatte das BIBB 627 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon waren 206 teilzeitbeschäftigt. Das BIBB verfügt über 345,1 Planstellen/Stellen (einschließlich der Ersatzplanstellen/Planstellen aufgrund von Altersteilzeit) sowie über 147,24 befristete (Projekt-)Stellen einschließlich der Dauerprojektstellen.

2010 wurden 65 Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt, d. h. rund 10 % des Personals wurden ausgetauscht bzw. Stellen nachbesetzt. Im genannten Zeitraum hat das BIBB rund 1.800 Bewerbungen (initiativ und auf Ausschreibungen hin) erhalten und 49 Personen (37 weibliche und 12 männliche) einschließlich der Auszubildenden neu eingestellt; nicht erfasst sind Vertragsverlängerungen aufgrund einer erfolgreichen internen Bewerbung.

Das BIBB als Ausbilder

Mit derzeit 25 Auszubildenden, denen eine qualifizierte Berufsausbildung geboten wird, nimmt das Institut unter den Behörden, Einrichtungen und Institutionen vergleichbarer Größe in der Region eine Spitzenposition ein. Zwei der 25 Auszubildenden durchlaufen ihre Ausbildung in Teilzeit.

Das BIBB bildet in folgenden Berufen aus:

- Fachangestellter für Bürokommunikation/Fachangestellte für Bürokommunikation – FAB
- Fachangestellter für Markt- und Sozialforschung/
Fachangestellte für Markt- und Sozialforschung – FAMS
- Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste/
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste – FAMI
- Fachrichtung Bibliothek
- Fachrichtung Information und Dokumentation
- Fachinformatiker/Fachinformatikerin – FISI
- Fachrichtung Systemintegration
- Personaldienstleistungskaufmann/Personaldienstleistungskauffrau – PDK

40 Jugendliche absolvierten 2010 im BIBB ein Praktikum, darunter 17 Schülerinnen und Schüler sowie Studentinnen und Studenten von Kooperationsschulen und -universitäten. Seit mehreren Jahren betreut das BIBB regelmäßig Schülerpraktikanten und -praktikantinnen mit Behinderungen. Hierzu besteht eine enge Zusammenarbeit mit einem Berufskolleg der Region.

Im Juli 2010 haben die Theodor-Litt-Sekundarschule in Bonn und das BIBB einen Kooperationsvertrag abgeschlossen mit dem Ziel, u. a. mehr junge Menschen unterschiedlicher Nationalität und Herkunft für eine Ausbildung im BIBB zu gewinnen.

Eine ebenso hohe Bedeutung wie die Ausbildung junger Menschen räumt das BIBB den Gleichstellungsbelangen ein: Zwei der vier Fachabteilungen werden von Frauen geleitet. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt für das Jahr 2010 bei 64 %.

Haushalt

Drittmittelanteil nimmt weiter zu

Die Arbeit des BIBB wird durch den Bundeszuschuss des BMBF sichergestellt (§ 96 Abs.1 BBiG). Das BIBB stellt jährlich einen Haushaltsplan auf und ist zur Rechnungslegung verpflichtet. Die Haushaltsaufstellung und der Haushaltsvollzug des BIBB gestalten sich nach den Vorschriften der Bundeshaushaltsordnung, soweit das BBiG keine Ausnahmen bestimmt.

Moderne Steuerungsinstrumente ergänzen die haushaltmäßigen Bewirtschaftungsinstrumente. Bereits 2003 wurde der Wirkbetrieb einer Kosten- und Leistungsrechnung (KLR) in Verbindung mit einem Zielsystem begonnen. Die Fachkonzepte werden im Zuge der Umsetzung des BIBB-Leitbilds an neue Rahmenbedingungen eines umfassenden Controlling-Systems angepasst.

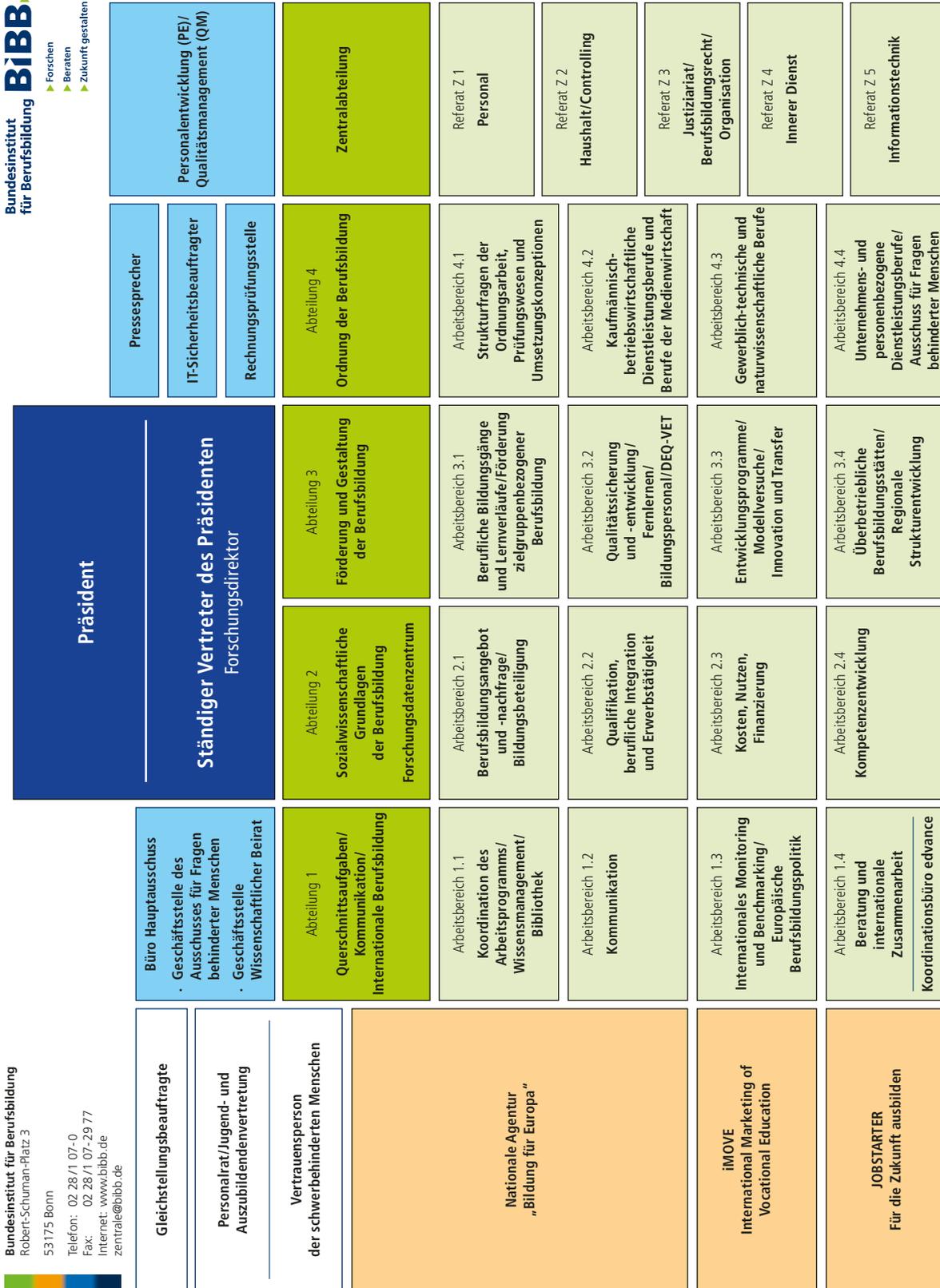
Neben den eigenen Einnahmen (Ist 2010 i. H. v. 857 T €) und einem Bundeszuschuss (Ist 2010 i. H. v. 29.567 T €) bewirtschaftet das BIBB noch weitere Haushaltsmittel mit folgenden Schwerpunkten:

Beim BIBB ist die Nationale Agentur Bildung für Europa (NA) eingerichtet, die unter anderem für die Durchführung des europäischen Berufsbildungsprogramms LEONARDO DA VINCI und des Programms GRUNDTVIG im Bereich der allgemeinen Erwachsenenbildung im Rahmen des EU-Bildungsprogramms für lebenslanges Lernen (2007 – 2013) in Deutschland zuständig ist. Der Betrieb der NA wird durch eine Ko-Finanzierung der Europäischen Kommission und des Bundes (BMBF) sichergestellt. Die Betriebsmittel (Zuweisung des BMBF) werden im Institutshaushalt bewirtschaftet. Die Bewirtschaftung der Programmmittel erfolgt aufgrund von Vorgaben der Europäischen Kommission seit dem Haushaltsjahr 2007 über ein Bankkonto außerhalb des BIBB-Haushalts.

Organisation

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten



Stand: 01.05.2011

www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_organigramm-deutsch.pdf



40 Jahre BiBB

Festveranstaltung am 27. Mai 2010

Eröffnungsansprache des BiBB-Präsidenten (Auszug)



Manfred Kremer,
ehemaliger Präsident
des Bundesinstituts
für Berufsbildung

„ Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften, Bund und Ländern in der Berufsbildung ist ein Paradebeispiel der Sozialpartnerschaft und einer einmaligen öffentlich-privaten Zusammenarbeit.

Darum werden wir weltweit beneidet und mit Staunen betrachtet.

Diese öffentlich-private Verantwortungsgemeinschaft ist der Grundpfeiler unseres Berufsbildungssystems und die Grundlage für die ständige Weiterentwicklung und Modernisierung dieses Systems.

Wir, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BiBB, sind stolz darauf, seit 40 Jahren daran maßgeblich und erfolgreich mitzuwirken. “





Rede der Bundesministerin für Bildung und Forschung (Auszug)

„Berufsbildung in Deutschland ist eng mit dem BIBB verknüpft. Ein Blick in die Geschichte Ihres Institutes macht deutlich, wie wegweisend die Arbeit des BIBB war und ist:

- Seit den 70er-Jahren arbeitet das BIBB mit an einer eigenständigen Berufsbildungsforschung, erarbeitet Entwicklungsprogramme für neue Lehr- und Lernmethoden und unterstützt die Kooperation von Bund und Ländern bei der Abstimmung von passgenauen Ausbildungsregelungen für Betriebe und Berufsschulen.
- In den 80er-Jahren leistete das Institut grundlegende Beiträge zur Qualitätssicherung und beruflichen Weiterbildung.
- In den 90er-Jahren schuf das Institut neue Berufsstandards im Medien- und IT-Bereich sowie die inhaltliche Verzahnung zwischen Aus- und Weiterbildung in wichtigen Berufsbereichen.
- Mit der Jahrtausendwende kamen neue Rahmenbedingungen der Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) hinzu. Das BIBB hat die ÜBS zu Kompetenzzentren weiterentwickelt, die Handlungsfelder von berufsbildungspolitischen Gewicht frühzeitig besetzen und technologische Innovationen zeitnah in die betriebliche Ausbildung transferieren.

Das umfangreiche Portfolio des BIBB wurde zudem um die Administration von Großprogrammen erweitert: Ich nenne die JOBSTARTER-Programmstelle oder die Nationale Agentur ‚Bildung für Europa‘.

40 Jahre BIBB sind 40 Jahre erfolgreiche Weiterentwicklung der dualen Berufsbildung!



Prof. Dr. Annette Schavan
Bundesministerin für
Bildung und Forschung



„40 Jahre BIBB: 40 Jahre Forschen – Beraten – Zukunft gestalten“
„40 Jahre BIBB: Eine Chronik“

Download im Internet unter:
www.bibb.de/40jahre

Anhang

Internetangebote, Referierte Beiträge, Kontaktadressen

A Internetangebote

Wissensmanagement via Internet – Portale und Datenbanken

1. Berufsbildung

BIBB-Portal Zentrales Internetangebot des Bundesinstituts für Berufsbildung	www.bibb.de
Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB) Wissensmanagement Berufsbildungsforschung	www.kibb.de

2. Aus- und Weiterbildung

AusbildungPlus Überblick über Ausbildungsangebote mit Zusatzqualifikationen und duale Studiengänge sowie Informationen rund um die Berufsausbildung	www.ausbildungplus.de
Informationssystem Aus- und Weiterbildungsberufe (A.WE.B.) Dokumentation von Aus- und Weiterbildungsberufen, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, historische Entwicklung der Ausbildungsberufe	www.bibb.de/aweb
Werkzeugkasten Werkzeugkasten zur Handlungsorientierung von Prüfungsaufgaben	www.bibb.de/werkzeugkasten
Umsetzungshilfe Chemie Aus- und Fortbildung in den Bereichen Biologie, Chemie, Lack und Pharmazie	www.bibb.de/chemieberufe
Planspielforum Planspiele in der beruflichen Bildung	www.bibb.de/planspielforum
Produktionstechnologe Neue Aus- und Fortbildungsberufe in der Produktionstechnologie	www.bibb.de/produktionstechnologie
Electronic Business Qualifikationsentwicklung im internationalen Vergleich	www.bibb.de/e-business

3. Transfer in Netzwerken

Ausbilderforum: Foraus.de Internetforum des BIBB zur Unterstützung des Bildungspersonals (Ausbilder und Ausbilderinnen)	www.bibb.de/foraus
Prüferportal Entwicklung und Erprobung eines Informations- und Beratungsangebots für das Prüfungspersonal	www.bibb.de/prueferportal
Good Practice Center (GPC) Transfer in der Benachteiligtenförderung, Datenbank der Qualifizierungsbausteine nach BBiG	www.bibb.de/gpc
Förderprogramme Bundesländer (LänderAKTIV) Projekte und Programme der Länder	www.bibb.de/laenderaktiv

4. Dokumentationssysteme und Bestellservice

<p>Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB) Die LDBB weist die Fachliteratur zu Berufsbildung und Berufsbildungsforschung ab 1988 nach und ermöglicht einen umfassenden Überblick über den Wissensbestand</p>	www.bibb.de/literaturdatenbank
<p>Forschungsdatenbank (FoDB) Die Forschungsdatenbank dokumentiert die Forschungsarbeiten des BIBB</p>	www.bibb.de/fodb
<p>Datenbank der Projekte des BIBB (DaPro) Die Datenbank der Projekte dokumentiert die Entwicklungsprojekte und (wissenschaftlichen) Dienstleistungen des BIBB</p>	www.bibb.de/dapro
<p>BIBB-Modellversuche (MIDO-Datenbank) Außerschulische Modellversuche als Instrument der Innovation von Aus- und Weiterbildung</p>	www.bibb.de/modellversuche
<p>Fernunterricht/ELDOC Die Weiterbildungsdatenbank ELDOC unterstützt Interessierte, geeignete E-Learning Angebote zu finden und gibt Hilfestellung bei der Auswahl eines Angebots</p>	www.bibb.de/eldoc
<p>Englischsprachige Terminologiedatenbank Aufbau einer englischsprachigen Berufsbildungs-Terminologiedatenbank</p>	www.bibb.de/terminologie
<p>Elektronisches Veröffentlichungsverzeichnis des BIBB mit Bestellservice Über das elektronische Veröffentlichungsverzeichnis können alle Publikationen und Medien des BIBB recherchiert und heruntergeladen bzw. bestellt werden</p>	www.bibb.de/veroeffentlichungen

5. Berufsbildungspolitische Programme

<p>JOBSTARTER Das BMBF fördert mit dem Programm „JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden“ Innovationen und Strukturentwicklungen in der beruflichen Bildung. Die Programmdurchführung liegt beim BIBB</p>	www.jobstarter.de
<p>Überbetriebliche Berufsbildungsstätten und Kompetenzzentren (ÜBS) Überbetriebliche Berufsbildungsstätten sind Einrichtungen zur Durchführung beruflicher Aus- und Weiterbildungslehrgänge in Ergänzung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, insbesondere der Klein- und Mittelbetriebe</p>	www.bibb.de/uebs
<p>Berufsorientierung Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten</p>	www.bibb.de/berufsorientierung
<p>Nachhaltige Entwicklung Portal „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“</p>	www.bibb.de/nachhaltigkeit
<p>Dokumentation des Programms „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“ Zusammenfassende Handlungsempfehlungen aus acht Jahren SWA-Programmarbeit</p>	www.bibb.de/swa-programm
<p>Dokumentation des BMBF-Programms „Kompetenzen fördern“ Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf</p>	www.bibb.de/kompetenzen-foerdern
<p>Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung – DEQA-VET Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung/Umsetzung des europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung</p>	www.bibb.de/deqavet

6. Statistiken Berufsbildung

<p>Datenreport zum Berufsbildungsbericht Als Ergänzung des Berufsbildungsberichts bietet der Datenreport des BIBB umfassende Informationen und Analysen rund um die Entwicklung der beruflichen Bildung</p>	www.bibb.de/datenreport
<p>Forschungsdatenzentrum im BIBB Auf Grundlage der umfassenden BIBB-Mikrodatenbestände bietet das FDZ bedarfsorientierte Serviceleistungen für die Berufsbildungsforschung an</p>	www.bibb-fdz.de
<p>BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland</p>	www.bibb.de/erwerbstaetigen-befragung
<p>BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September Ergebnisse der jährlichen Untersuchung</p>	www.bibb.de/naa309
<p>Datensystem Auszubildende (DAZUBI) Vom BIBB aufbereitete Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung jährlich zum 31. Dezember)</p>	www.bibb.de/dazubi
<p>Datensystem Fortbildungsprüfungen Vom BIBB aufbereitete Fortbildungsprüfungs-Daten der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder</p>	www.bibb.de/fortbildungs-pruefungen
<p>Referenz-Betriebs-System Mit dem Referenz-Betriebs-System (RBS) werden derzeit 1.286 Ausbildungsbetriebe zweimal im Jahr zu aktuellen Fragestellungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung befragt</p>	www.bibb.de/rbs
<p>Ausbildungsvergütung Seit über 25 Jahren beobachtet und analysiert das BIBB die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Hierzu wurde die „Datenbank Ausbildungsvergütungen“ aufgebaut</p>	www.bibb.de/dav
<p>Quo Online Daten und Fakten zur Entwicklung von Qualifikationsanforderungen</p>	www.bibb.de/quo

7. Internationale Berufsbildung

<p>Edvance – Berufsbildung „Made in Germany“ Initiative zur Stärkung der deutschen Position auf dem internationalen Markt für Berufsbildung, die dem Erfahrungsaustausch dient und Best-Practice-Beispiele kommuniziert – eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche internationale Berufsbildungszusammenarbeit</p>	www.bibb.de/edvance
<p>EU-Bildungspolitik Informationen über die EU-Bildungspolitik vom BMBF und der Nationalen Agentur „Bildung für Europa“ (NA)</p>	www.eu-bildungspolitik.de
<p>EUROPASS Webseite des deutschen Nationalen Europass Centers (NEC) mit Informationen zu den fünf EUROPASS-Dokumenten</p>	www.europass-info.de

iMOVE Initiative des BMBF zur Internationalisierung deutscher Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen	www.imove-germany.de
Nationale Agentur Bildung für Europa (NA) Im Auftrag des BMBF betreut die NA im BIBB europäische Bildungsprogramme und Initiativen in Deutschland	www.na-bibb.de
ReferNet Europäisches Netzwerk für Fachinformation und Expertise	www.bibb.de/refernet
TTnet TTnet ist ein vom Europäischen Zentrum zur Förderung der beruflichen Bildung (CEDEFOP) betreutes europäisches Gemeinschaftsnetzwerk aus heute 20 nationalen Netzwerken	www.bibb.de/ttnet

8. Fremdsprachige Online-Angebote

Zentraler Zugang zum englischsprachigen Internetangebot des BIBB mit umfassenden Informationen und weiterführenden Links	www.bibb.de/en
BIBB News: Englischsprachiger zweimonatlich erscheinender Newsletter	www.bibb.de/bibbnews
BWP: Um die Verbreitung im internationalen Kontext zu fördern, stehen die einzelnen übersetzten BWP-Beiträge auf der englischen Website des BIBB zum kostenlosen Download zur Verfügung	www.bwp-journal.de
BWP special edition: alle zwei Jahre erscheinende englische Sonderausgabe der BWP	www.bibb.de/bwp/specialedition
Links zu ca. 220 englischsprachigen Publikationen des BIBB	www.bibb.de/publications/english
ReferNet Country Report Germany 2009	www.bibb.de/countryreport
Informationen zu Ausbildungsprofilen in Englisch und Französisch	www.bibb.de/en/ausbildungsprofile-start.htm
BIBB-Film „Vocational Education and Training in Germany – Assuring the Future“ in Englisch, Deutsch, Französisch, Spanisch, Russisch, Chinesisch, Arabisch	www.bibb.de/film/en

Alle Portale und Datenbanken des BIBB sind über www.bibb.de erreichbar.

B Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2010

Arbeiten Frauen und Männer unter ihrem Wert? Zum Einfluss dualer und schulischer Ausbildungsberufe auf ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland/Anja Hall. – Literaturangaben, Tab. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie: Revue suisse de sociologie: Swiss journal of sociology. – 36 (2010), H. 1, S. 131–159

Aus- und Weiterbildung – Komplemente oder Substitute?: Zur Bildungsbeteiligung kleinerer und mittlerer Betriebe in Deutschland/Lutz Bellmann; Elisabeth M. Krekel; Jens Stegmaier. – Literaturangaben, Abb., Tab. In: Report: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung. – 33 (2010), H. 1, S. 41–54

Ausbildungskosten und das Übernahmeverhalten von Betrieben: ein Vergleich der BIBB-Kosten- und Nutzenerhebungen der Jahre 2000 und 2007/Harald Pfeifer; Felix Wenzelmann; Gudrun Schönfeld. – Literaturangaben, Tab. In: Sozialer Fortschritt: unabhängige Zeitschrift für Sozialpolitik. – 59 (2010), H. 6/7, S. 174–182

Bedarfsgerecht, kontextbezogen, qualitätsgesichert: Von der Information zum Wertschöpfungsfaktor Wissen am Beispiel einer Wissenslandkarte als dynamisches System zur Repräsentation des Wissens in der Berufsbildungsforschung/Sandra Dücker; Markus Linten. – Tab.; Literaturangaben. In: Semantic Web & Linked Data: Elemente zukünftiger Informationsinfrastrukturen. 1. DGI-Konferenz, 62. Jahrestagung der DGI: proceedings/Marlies Ockenfeld [Hrsg.]. – Frankfurt/Main. – (2010), S. 155–163

Bedeutung der Zielgruppe Ältere (50+) für Weiterbildungsanbieter – eine Frage der regionalen Altersstruktur?/Stefan Koscheck; Hans-Joachim Schade. – Literaturangaben, Tab. In: Erwachsenenbildung im demographischen und sozialen Wandel: Dokumentation der Jahrestagung der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft vom 24. bis 26. September 2009 an der Hochschule für Philosophie München, der Ludwigs-Maximilians-Universität München und der Universität der Bundeswehr München/Christiane Hof [Hrsg.]; Joachim Ludwig [Hrsg.]; Burkhard Schäffer [Hrsg.]. – Baltmannsweiler. – (2010), S. 105–118

Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die beruflichen Neigungen von Jugendlichen/Verena Eberhard; Andreas Krewerth; Joachim Gerd Ulrich. – Literaturangaben. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. – (2010), H. SH 24: Berufsforschung für eine moderne Berufsbildung – Stand und Perspektiven/Dieter Euler [Hrsg.]; Ulrich Walwei [Hrsg.]; Reinhold Weiß [Hrsg.]. – Stuttgart, S. 127–156

Beschäftigungsentwicklung und Dynamik des betrieblichen Ausbildungsangebotes: eine Analyse für den Zeitraum 1999 bis 2008/Klaus Trotsch; Günter Walden. – Literaturangaben, Tab. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung: ZAF. – 43 (2010), H. 2, S. 107–124

BIBB/BAuA-Employment Survey 2005/06/Susanne Zopf; Michael Tiemann. – Literaturangaben, Abb., Tab. In: Schmollers Jahrbuch: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften; journal of applied social science studies. – 130 (2010), H. 3, S. 409–420

Bilanzierung oder Rechtfertigung? Was Urteile und Probanden zum Ausbildungsnutzen bedeuten: eine akteurstheoretische Kritik evaluativer Berufsbildungsforschung/Ursula Beicht; Joachim Gerd Ulrich. – Literaturangaben, Abb., Tab. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie: Revue suisse de sociologie: Swiss journal of sociology. – 36 (2010), H. 1, S. 161–185

Bildungscontrolling revisited: Zusammenhänge und Widersprüche bei der Formalisierung von Organisationsprozessen und der individuellen Professionalisierung/Bernd Käßpflinger. – Literaturangaben, Abb. In: Professionalität zwischen Praxis, Politik und Disziplin: Dokumentation der Jahrestagung der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft vom 25. bis 27. September 2008 an der Freien Universität Berlin/Christiane Hof [Hrsg.]; Joachim Ludwig [Hrsg.]; Burkhard Schäffer [Hrsg.]. – Baltmannsweiler. – (2010), S. 19–34

Duale Berufsausbildungen und berufliche Integration in den ersten drei Jahren nach Ausbildungsabschluss/Ralf Dorau. – 21 S. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online. – (2010), H. 18. http://www.bwpat.de/ausgabe18/dorau_bwpat18.pdf [Zugriff 1.7.2010]

Europäische versus nationale Verfahren der Kompetenzermittlung – eine Beurteilung aus pädagogischer und ökonomischer Perspektive/Silvia Annen. – Literaturangaben. In: Kompetenzermittlung für die Berufsbildung: Verfahren, Probleme und Perspektiven im nationalen, europäischen und internationalen Raum/Dieter Münk [Hrsg.]; Andreas Schelten [Hrsg.]. – Bielefeld. – (2010), S. 205–220

External examination in France and Germany: recognition of informal learning from an institutional economic perspective/Silvia Annen; Daniel Schreiber. – Literaturangaben. In: International Journal of Information and Operations Management Education: IJIOME. – 3 (2010), H. 3, S. 303–317

The financing of apprenticeship training in the light of labor market regulations/Samuel Mühlemann; Harald Pfeifer; Günter Walden; u. a. – Literaturangaben, Tab. In: *Labour economics: official journal of the European Association of Labour Economists*. – 17 (2010), H. 5, S. 799–809

Forschung als Beratung – eine tätigkeitstheoretische Analyse/Monika Hackel. – Literaturangaben, Abb. In: *Organisation und Beratung: Beiträge der AG Organisationspädagogik*/Michael Göhlich [Hrsg.]; Susanne Weber [Hrsg.]; Wolfgang Seitter [Hrsg.]; Timm C. Feld [Hrsg.]; u. a. – Wiesbaden, – (2010), S. 59–68.

Gutscheine in der beruflichen Weiterbildung – worüber sprechen wir eigentlich?/Marcel Walter. – Literaturangaben, Abb. In: *Dimensionen der Berufsbildung: bildungspolitische, gesetzliche, organisationale und unterrichtliche Aspekte als Einflussgrößen auf berufliches Lernen*/Eveline Wuttke [Hrsg.]; Bärbel Fürstenau [Hrsg.]; Marianne Frieze [Hrsg.]; u. a. – Opladen. – (2010), S. 97–109

Informelles Lernen und Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen/Gesa Münchhausen. – Literaturangaben. In: *Erwachsenenbildung im demographischen und sozialen Wandel: Dokumentation der Jahrestagung der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft vom 24. bis 26. September 2009 an der Hochschule für Philosophie München, der Ludwigs-Maximilians-Universität München und der Universität der Bundeswehr München*/Christiane Hof [Hrsg.]; Joachim Ludwig [Hrsg.]; Burkhard Schäffer [Hrsg.]. – Baltmannsweiler. – (2010), S. 69–81

Jugendliche mit Hauptschulabschluss in der dualen Berufsausbildung: Bildungsvoraussetzungen im Kontext berufsstruktureller Entwicklungen/Alexandra Uhly. – Literaturangaben, Tab. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*. – (2010), H. SH 24: Berufsforschung für eine moderne Berufsbildung – Stand und Perspektiven/Dieter Euler [Hrsg.]; Ulrich Walwei [Hrsg.]; Reinhold Weiß [Hrsg.]. – Stuttgart, S. 175–203

Das Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB) als Beispiel für Wissensmanagement in der Berufsbildungsforschung/Uta Roth; Sandra Dücker. – Literaturangaben, Abb. In: *Erwachsenenbildung im demographischen und sozialen Wandel: Dokumentation der Jahrestagung der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft vom 24. bis 26. September 2009 an der Hochschule für Philosophie München, der Ludwigs-Maximilians-Universität München und der Universität der Bundeswehr München*/Christiane Hof [Hrsg.]; Joachim Ludwig [Hrsg.]; Burkhard Schäffer [Hrsg.]. – Baltmannsweiler. – (2010), S. 198–209.

Kompetenzorientierung in Ausbildungsordnungen/Barbara Lorig; Daniel Schreiber. – Literaturangaben, Abb. In: *Kompetenzermittlung für die Berufsbildung: Verfahren, Probleme und Perspektiven im nationalen, europäischen und internationalen Raum*/Dieter Münk [Hrsg.]; Andreas Schelten [Hrsg.]. – Bielefeld. – (2010), S. 119–134

Leistung und Zuschreibung in der Wissensgesellschaft/Daniela Rohrbach-Schmidt. In: *Komparative empirische Sozialforschung*/Tilo Beckers [Hrsg.]; Klaus W. Birkelbach [Hrsg.]; Jörg Hagenah [Hrsg.]; u. a. – Wiesbaden. – (2010), S. 285–305.

New Data and Services for Vocational Education and Training Research – Research Data Centre of the Federal Institute of Vocational Education and Training (BIBB-FDZ)/Holger Alda; Daniela Rohrbach-Schmidt. – Literaturangaben. In: *Schmollers Jahrbuch: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften; journal of applied social science studies*. – 130 (2010), H. 2, S. 253–267

Nutzung von Beratungsangeboten und Informationsquellen im Vorfeld der Belegung eines Fernlehrgangs oder Fernstudiums im Rahmen von beruflicher Bildung – Ergebnisse einer Onlinebefragung/Angela Fogolin. – Literaturangaben, Abb., Tab. In: *Zeitschrift für Nachwuchswissenschaftler*. – 2 (2010), H. 2, S. 18–34. <http://www.nachwuchswissenschaftler.org/2010/2/58/ZfN-2010-2-58.pdf> [Zugriff 27.1.2011]

Recognition of non-formal and informal learning in Europe – criteria-based comparison of selected approaches/Silvia Annen. – Literaturangaben. In: *Proceedings of the IASK International Conference Teaching and Learning 2010*/Guillermo Pérez-Bustamante [Hrsg.]; Kongkiti Phusavat [Hrsg.]; Fernando Alberto Freitas Ferreira [Hrsg.]. – [s.l.]. – (2010), S. 223–233.

Wechsel des erlernten Berufs: theoretische Relevanz, Messprobleme und Einkommenseffekte/Anja Hall. – Literaturangaben, Tab. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*. – (2010), H. SH 24: Berufsforschung für eine moderne Berufsbildung – Stand und Perspektiven/Dieter Euler [Hrsg.]; Ulrich Walwei [Hrsg.]; Reinhold Weiß [Hrsg.]. – Stuttgart, S. 157–173

Wissensgesellschaft und beruflich-betrieblicher Bildungstyp/Agnes Dietzen. – Literaturangaben. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*. – (2010), H. SH 24: Berufsforschung für eine moderne Berufsbildung – Stand und Perspektiven/Dieter Euler [Hrsg.]; Ulrich Walwei [Hrsg.]; Reinhold Weiß [Hrsg.]. – Stuttgart, S. 101–125

C Kontakte

Hausanschrift:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

E-Mail-Adressen:

zentrale@bibb.de
pr@bibb.de
vertrieb@bibb.de

Postanschrift:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Postfach 201264
53142 Bonn
Telefon: 02 28 /1 07 – 0
Telefax: 02 28 /1 07 – 29 77
Internet: www.bibb.de

JOBSTARTER

beim Bundesinstitut für Berufsbildung
Telefon: 02 28 /1 07 – 29 09
Telefax: 02 28 /1 07 – 28 87
E-Mail: info@jobstarter.de
Internet: www.jobstarter.de

Nationale Agentur Bildung für Europa (NA)

beim Bundesinstitut für Berufsbildung
Telefon: 02 28 /1 07 – 16 76
Telefax: 02 28 /1 07 – 29 64
E-Mail: na@bibb.de
Internet: www.na-bibb.de

International Marketing of Vocational Education (iMOVE)

beim Bundesinstitut für Berufsbildung
Telefon: 02 28 /1 07 – 17 45
Telefax: 02 28 /1 07 – 28 95
E-Mail: info@imove-germany.de
Internet: www.imove-germany.de

Jahresbericht des Bundesinstituts für Berufsbildung Bonn

