

Bundesinstitut für Berufsbildung

# Jahresbericht

---

# 2008/2009



Bundesinstitut  
für Berufsbildung **BIBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Bundesinstitut für Berufsbildung

# Jahresbericht

---

# 2008/2009



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 978-3-88555-845-5



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 [www.bibb.de/cc-lizenz](http://www.bibb.de/cc-lizenz).

**Vertriebsadresse:**

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Arbeitsbereich 1.2 – Kommunikation  
– Veröffentlichungen –  
53142 Bonn  
Telefax: 02 28/1 07-29 67  
E-Mail: [vertrieb@bibb.de](mailto:vertrieb@bibb.de)

**Bestell-Nr.: 09.154**

© 2009 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

**Herausgeber:**

Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn  
E-Mail: [zentrale@bibb.de](mailto:zentrale@bibb.de)  
Internet: [www.bibb.de](http://www.bibb.de)

## Redaktion:

Thomas Bergzog  
Dr. Philipp Christian Grollmann  
Anna Maria Kuppe  
Dr. Normann Müller  
Andreas Pieper  
Dr. Eckart Strohmaier

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

Fotos: Bundesinstitut für Berufsbildung

Satz: Christiane Zay, Bielefeld  
Druck: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld  
Verlag: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn  
Printed in Germany

ISBN 978-3-88555-845-5



**Mix**  
Produktgruppe aus vorbildlich bewirtschafteten  
Wäldern und anderen kontrollierten Herkünften  
[www.fsc.org](http://www.fsc.org) ZerL-Nr. GFA-COC-001454  
© 1996 Forest Stewardship Council

## Vorwort



Manfred Kremer,  
Präsident des Bundesinstituts  
für Berufsbildung

### Liebe Leserin, lieber Leser,

die berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland weiterzuentwickeln, ist die wichtigste Aufgabe des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Es erfüllt damit seinen gesetzlichen Auftrag nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Der vorliegende Jahresbericht informiert über Herausforderungen und Arbeitsschwerpunkte, Aktivitäten und Ergebnisse.

Hervorzuheben ist der erstmals erschienene **BIBB-Datenreport zum jährlichen Berufsbildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)**. Der BIBB-Datenreport kann mit seinen umfassenden Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung in Deutschland bereits jetzt mit Fug und Recht als neues Standardwerk der beruflichen Bildung bezeichnet werden.

Mit dem **Mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramm für die Jahre 2009 bis 2012** hat das Institut für seine Arbeit zudem eine neue perspektivische Grundlage geschaffen und eine thematische Konzentration vorgenommen. Mit diesem Programm greift das BIBB aktuelle und zu erwartende Herausforderungen in der beruflichen Bildung auf und gewährleistet die für deren Bewältigung erforderliche enge Verbindung von Forschung, Gestaltung und Praxis, von wissenschaftlichen und administrativen Dienstleistungen. Sie ist ein Charakteristikum und zugleich eine besondere Stärke unseres Hauses.

Darüber hinaus hat das BIBB entscheidende Fortschritte erzielt, um die Qualität seiner Leistungen systematisch zu sichern und weiterzuentwickeln – sei es in der Forschung, in der Entwicklung oder bei den wissenschaftlichen Dienstleistungen. Dazu wurde ein **Qualitätsmanagementsystem** nach dem LQW-Modell (Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung) eingeführt. Das BIBB hat mit LQW einen kontinuierlichen, extern begleiteten Prozess der Qualitätssicherung und -entwicklung eingeleitet. Nachdem wir uns im Herbst 2008 zur Zertifizierung angemeldet haben, wird das Institut im November 2009 einen umfassenden Selbstreport über seine Qualitätsentwicklungsarbeit vorlegen. Im Frühjahr 2010 folgt eine externe Evaluation. Sie wird danach alle vier Jahre wiederholt.

Die zur Umsetzung unseres Leitbildes identifizierten Aufgabenfelder – hervorgehoben seien hier Kommunikation, Personalentwicklung und strategische Aufgabenplanung – haben wir in diesen Qualitätsverbesserungsprozess integriert. Unser Leitbild haben wir um das Ziel des Umweltschutzes ergänzt und ein **Umweltschutzmanagementsystem** erfolgreich in den Qualitätsentwicklungsprozess integriert. 2009 wurde das BIBB nach dem europäischen EMAS-Standard (Eco Management and Audit Scheme – Umweltmanagement und Umweltprüfung) zertifiziert.

Für die Unterstützung beim Zustandekommen des vorliegenden Jahresberichts danke ich allen beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ganz herzlich.

Manfred Kremer  
Präsident

## Foreword



*Manfred Kremer,  
President of the Federal Institute  
for Vocational Education and  
Training*

### Dear Reader,

Developing initial and continuing vocational training in Germany is the foremost task of the Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB) as set forth by the Vocational Training Act (BbIG). The following Annual Report details the challenges and main areas of focus, activities and findings connected with this work.

I would like to draw particular attention to **the BIBB Data Report complementing the Report on Vocational Education and Training issued every year by the Federal Ministry of Education and Research**. The BIBB Data Report was published for the first time this year. With its extensive information on and analyses of trends in and the development of vocational education and training in Germany, the new BIBB Data Report can already rightly be called the new standard work for vocational education and training.

The institute has additionally created a new platform for its future work and concentrated its activities on defined thematic areas with its **Medium-term Research and Development Programme for the years 2009 to 2012**. This programme addresses current and expected challenges in the vocational education and training field and ensures the close interlinking of research, organization and day-to-day VET practice and of research and administrative services that is necessary in order to meet these challenges. This interlinkage is characteristic of the institute and constitutes one of its special strengths.

In addition, BIBB has made important progress in systematically ensuring and developing the quality of its work – be it in research, development or research services. For this purpose, it has set up a **quality management system** based on the LQW model (learner-oriented quality testing in continuing vocational training). With LQW, BIBB has introduced a continuous, externally evaluated quality assurance and development process. BIBB registered in autumn of 2008 for registration and will submit an extensive report on its quality development work by November 2009. An external evaluation will be conducted in spring of 2010 and subsequently repeated every four years thereafter.

We have integrated into this quality improvement process those areas of activity that have been identified as vital to translating our mission statement into action – particular mention is to be made here of communication, personnel development and strategic task planning. We have expanded our mission statement to include environmental protection as an objective and have successfully integrated an **environmental protection management system** into our quality development process. BIBB earned EMAS certification (Eco-Management and Audit Scheme) in 2009.

I sincerely thank all those members of the BIBB team who were involved in the making of this report for their assistance.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Manfred Kremer', written in a cursive style.

Manfred Kremer  
*President*

# Inhalt

Vorwort .....	3
Foreword .....	4
<b>1. Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem.....</b>	<b>7</b>
Herausforderungen an Erster und Zweiter Schwelle.....	7
Kosten und Nutzen der Ausbildung .....	8
JOBSTARTER.....	10
Jugendliche ohne Berufsausbildung.....	11
JOBSTARTER CONNECT .....	12
Ausbildungsbonus .....	14
Fachkräfte nach Abschluss der Ausbildung .....	14
Fremdsprachen im Beruf .....	15
Qualifikationsprognosen .....	16
<b>2. Qualitätsentwicklung der beruflichen Bildung.....</b>	<b>17</b>
Ausbildungssystem flexibel und leistungsfähig gestalten .....	17
Qualität des Ausbildungspersonals.....	18
Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen.....	19
„AUSBILDUNG GESTALTEN“: Praxisorientierte Umsetzungshilfen.....	24
Neue und modernisierte Fortbildungsordnungen .....	24
Prüfungen.....	26
Modellversuche .....	28
<b>3. Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege.....</b>	<b>30</b>
Transparenz schafft Spielräume .....	30
Europäischer und Deutscher Qualifikationsrahmen (EQR/DQR) .....	32
Leistungspunktesysteme (ECVET/DECVET) .....	33
Duale Studiengänge .....	33
Verzahnung von Erstausbildung und betrieblicher Weiterbildung (CVTS).....	34
Kompetenzorientierung.....	35
Kompetenzentwicklung.....	36
Weiterbildungsanbieter .....	37
<b>4. Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen.....</b>	<b>40</b>
Benachteiligungen abbauen – Chancen eröffnen .....	40
Berufsorientierung.....	41
Gute Praxis (GPC) .....	42
Nachqualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter.....	43
Jugendliche mit Migrationshintergrund.....	44
Weiterbildung Älterer.....	45
Förderung von Menschen mit Behinderungen .....	46

<b>5. Internationale Kooperation in der beruflichen Bildung</b> .....	<b>47</b>
Den europäischen Bildungsraum gestalten, internationale Partner beraten und von anderen lernen .....	47
Europäische Berufsbildungszusammenarbeit .....	48
Benchmarking und Monitoring .....	49
Nationale Agentur (NA) .....	50
Internationale Beratung und Zusammenarbeit .....	53
Berufsbildungsmarketing .....	53
<b>6. Kommunikation, Ergebnistransfer und Wissensmanagement</b> .....	<b>55</b>
Forschungs- und Arbeitsergebnisse adressaten- und mediengerecht aufbereiten .....	55
Pressearbeit .....	55
Fachtagungen .....	56
Messen .....	56
Wettbewerbe .....	56
Publikationen .....	58
Fachzeitschrift BWP .....	59
Besuchergruppen .....	60
Wissensmanagement .....	61
Neue Portale .....	63
Bibliografien .....	64
Referierte Beiträge .....	64
<b>7. Gesetzliche Aufgaben, Personal und Haushalt</b> .....	<b>65</b>
Aufgaben mit engagierten Beschäftigten und modernem Finanzmanagement erfüllen .....	65
Hauptausschuss .....	65
Wissenschaftlicher Beirat .....	66
Personal .....	67
Haushalt .....	67
<b>Anhang</b> .....	<b>69</b>

# Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem

## Herausforderungen an Erster und Zweiter Schwelle

Kosten und Nutzen der Ausbildung · JOBSTARTER · Jugendliche ohne Berufsausbildung · JOBSTARTER CONNECT · Ausbildungsbonus · Fachkräfte nach Abschluss der Ausbildung · Fremdsprachen im Beruf · Qualifikationsprognosen

Schwerpunkte der Arbeiten des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) bilden die Leistungsfähigkeit des Ausbildungssystems, die Anforderungen des Beschäftigungssystems sowie Probleme des Zusammenwirkens von Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem. Ziel ist es, die Abstimmung von Angebot und Nachfrage an den Übergängen zwischen Schule und Ausbildungssystem (Erste Schwelle) sowie zwischen Ausbildungssystem und Beschäftigungssystem (Zweite Schwelle) zu verbessern. Hierzu gehören die vertiefte Informationsgewinnung über mögliche Schwachstellen an den Übergängen sowie die Evaluation und Durchführung politischer Programme zu deren Überwindung.

Ein Forschungsprojekt zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung gibt Aufschluss über die Anreize für Betriebe, sich in der Ausbildung zu engagieren.

Die Ergebnisse dienen als Informationsgrundlage für die Konzeption und Beurteilung von Fördermaßnahmen. Eine solche ist das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) initiierte und im BIBB durchgeführte Programm JOBSTARTER. Es soll Unternehmen für die Ausbildung gewinnen.

Welche Jugendlichen vom betrieblichen Ausbildungsplatzangebot dennoch nicht profitieren, wurde durch eine Studie zum Übergang an der Ersten Schwelle untersucht. Der vom BMBF eingeführte Ausbildungsbonus zur Versorgung von Altbewerberinnen und Altbewerbern soll diesen Jugendlichen zugute kommen. Im BIBB-Ausbildungsmonitor wurden Betriebe nach ihren Einstellungen zum Ausbildungsbonus befragt.

Eine weitere BMBF-Initiative – JOBSTARTER CONNECT – wird im BIBB durchgeführt und soll reibungslosere Übergänge für Jugendliche an der Ersten Schwelle ermöglichen.

Die Übergänge an der Zweiten Schwelle werden in einem BIBB-Projekt zur beruflichen Entwicklung junger Fachkräfte nach der Ausbildung erforscht.

Konkrete Hinweise auf die derzeitigen Anforderungen des Arbeitsmarktes liefert die Erwerbstätigenbefragung, durchgeführt vom BIBB und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), welche u. a. die Bedeutung von Fremdsprachenkenntnissen im Beruf untersucht hat.

Mittel- und langfristige Qualifikationsprognosen sollen Instrumente ermöglichen, welche das BIBB in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) entwickelt.

### Unversorgte Bewerber in Ausbildung bringen

Interview mit Dr. Günter Walden  
Leiter der Abteilung 2 – Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Berufsbildung

**Herr Dr. Walden, welches sind die derzeit drängendsten Probleme auf dem Ausbildungsmarkt und was kann das BIBB zu deren Lösung beitragen?**

Nach wie vor kann ein großer Teil der Bewerber und Bewerberinnen um einen betrieblichen Ausbildungsplatz nicht in das duale System einmünden.

Zwar ist die Zahl der unversorgten Bewerber/-innen, welche auch nicht in eine Alternative vermittelt werden konnten, in den vergangenen Jahren deutlich zurückgegangen. Allerdings ist die Zahl der erfolglosen Bewerber/-innen um einen Ausbildungsplatz insgesamt immer noch sehr hoch. Zählt man zu den unversorgten Bewerbern und Bewerberinnen diejenigen hinzu, die zwar in eine Alternative vermittelt



1.

wurden, ihren Vermittlungswunsch aber gleichwohl aufrechterhalten, kommt man für 2008 auf eine Zahl von rund 96.000. Die wichtigste Aufgabe sehe ich darin, dafür zu sorgen, dass möglichst alle Jugendlichen einen voll qualifizierenden beruflichen Abschluss erwerben können. Zum einen ist hier die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben zu stärken, zum anderen sind aber auch alternative Bildungsgänge außerhalb des dualen Systems so auszubauen, dass ein entsprechender beruflicher Abschluss erreicht werden kann. Das BIBB trägt zur Lösung dieser Probleme mit einem breiten Spektrum von Arbeiten bei. Zu nennen sind vor allem die Forschungsarbeiten zur Entwicklung des Ausbildungsstellenmarkts, welche der Berufsbildungspolitik eine wichtige Entscheidungsbasis liefern, und das Programm JOBSTARTER, welches unmittelbar der Steigerung der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft dient.

#### **Können Sie dies an Beispielen konkretisieren?**

Zukünftig werden sich die Konstellationen auf dem Ausbildungsstellenmarkt grundlegend verändern. Aufgrund der demografischen Entwicklung wird die Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsstellen deutlich zurückgehen. Allerdings heißt dies nicht, dass automatisch alle nachfragenden Jugendlichen auch einen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten werden. Vielmehr ist zu befürchten, dass Betriebe nach wie vor nur solche Jugendliche einstellen werden, deren Leistungspotenzial sie relativ hoch einschätzen. Hier ist wahrscheinlich, dass wir einen hohen Sockel von Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz behalten werden. Gleichzeitig besteht die Gefahr, dass Betriebe zunehmend ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen können. Diese Konstellationen werden sich in einem erheblichen Maße zwischen verschiedenen Ausbildungsberufen, aber auch von Region zu Region unterscheiden. Die BIBB-Forschung wird sich hier verstärkt auf regionale und berufliche Disparitäten auf den Ausbildungsstellenmärkten ausrichten. Für die Berufsbildungspolitik bleibt die Verbesserung des regionalen Übergangsmanagements eine zentrale Aufgabe. Besonders Erfolg versprechend ist hier die Schaffung eines Mentorensystems für Jugendliche mit schlechteren schulischen Voraussetzungen.

#### **Wie schätzen Sie das Problem des Fachkräftemangels ein?**

Ein globaler Fachkräftemangel existiert zurzeit noch nicht. Aufgrund der demografischen Entwicklung wird es mittelfristig aber verstärkt zu Problemen kommen. Deutliche Unterschiede wird es hierbei zwischen Berufen und Regionen geben. Vorliegende Projektionen und Bedarfsschätzungen signalisieren Engpässe vor allem bei den Hochqualifizierten. Im Bereich der beruflichen Bildung sind dies vor allem diejenigen Personen, die sich nach Abschluss einer Berufsausbildung durch eine Aufstiegsfortbildung weiterqualifizieren. Generell müssen alle Möglichkeiten genutzt werden, um die in der Bevölkerung vorhandenen Qualifizierungspotenziale auszuschöpfen.

#### **Kosten und Nutzen der Ausbildung**

Das Verhältnis von Kosten und Nutzen der Ausbildung spielt bei der Entscheidung für oder gegen die Durchführung einer betrieblichen Ausbildung eine zentrale Rolle. Je günstiger dieses Verhältnis aus betrieblicher Sicht ist, desto eher sind Betriebe bereit, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.

Bereits seit vielen Jahren ermittelt das BIBB die Kosten und den Nutzen der dualen Berufsausbildung für Betriebe. Die letzte Untersuchung fand 2000 statt. Angesichts struktureller Veränderungen im Bereich von Nachfrage nach und Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen, der Neuordnung von Berufen sowie Umgestaltungen in der betrieblichen Ausbildungsorganisation wurde es aber notwendig, die Ergebnisse in kürzeren Zeitabständen zu aktualisieren. Daher wurde innerhalb des Forschungsprojektes „Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung“ 2008 eine neue Erhebung zum Bezugsjahr 2007 durchgeführt.

[www.bibb.de/de/wlk28857.htm](http://www.bibb.de/de/wlk28857.htm)

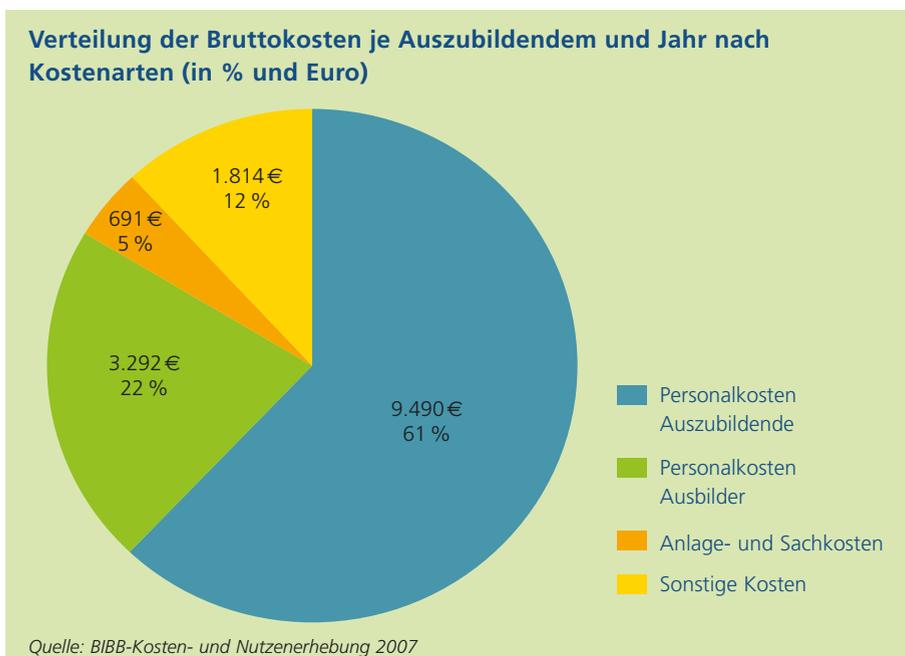


BIBB REPORT 8/09 informiert über die Kosten und den Nutzen der Berufsausbildung für Betriebe  
[www.bibb.de/bibbreport](http://www.bibb.de/bibbreport)

Die Bruttokosten setzen sich aus den Personalkosten der Auszubildenden und der Ausbilder sowie aus Anlage- und Sachkosten und sonstigen Kosten zusammen und betragen pro Ausbildungsjahr und Auszubildendem 2007 15.288 € (siehe Abbildung unten). Die Erträge entstehen durch produktive Leistungen der Auszubildenden während ihrer Ausbildung. Zusätzlich werden Fördermittel an die Betriebe aus Programmen des Bundes, der Länder, des Europäischen Sozialfonds oder der Bundesagentur für Arbeit (BA) berücksichtigt. 2007 machten die Erträge 11.692 € pro Jahr und Auszubildendem aus. Zur Ermittlung der Nettokosten wird der Saldo aus Bruttokosten und Erträgen gebildet. Die Nettobelastung der Betriebe betrug damit durchschnittlich 3.596 € pro Jahr und Auszubildendem.

Im Frühjahr und Sommer 2008 wurden durch das Institut für angewandte Sozialwissenschaft (infas) im Auftrag des BIBB 2.986 Ausbildungsbetriebe in Deutschland befragt. Ansprechpartner in den Betrieben waren die Personal- und/oder Ausbildungsverantwortlichen, in Kleinbetrieben zumeist die Betriebsinhaber. Die Erhebung erfasste in detaillierter Form Ausbildungskosten und -erträge sowie Informationen zum Übernahmeverhalten der Betriebe und evtl. geschätzten eingesparten Personalgewinnungskosten, wenn Auszubildende übernommen werden. Sie ist für Deutschland die einzige aktuelle repräsentative Quelle zu den betrieblichen Kosten und dem betrieblichen Nutzen der Ausbildung.

Zu beachten ist, dass es sich bei den angeführten Beträgen um Durchschnittswerte handelt. Für alle berechneten Größen ist eine hohe Varianz zwischen den Betrieben zu beobachten. So erwirtschaftete, auf Deutschland hochgerechnet, etwa jeder dritte Auszubildende bereits während der Ausbildung Nettoerträge für seinen Betrieb, während für 10% der Auszubildenden sogar Nettokosten von mehr als 15.000 € im Jahr anfielen. Analysen nach Region, Ausbildungsbereichen, Betriebsgrößenklassen, Berufsgruppen, betrieblichen Bildungsstätten und Ausbildungsberufen sowie Analysen der Einflussgrößen von Kostenunterschieden in der Ausbildung



sind Inhalt der weiteren Projektarbeit. Auch die Organisation der Ausbildung im Betrieb ist ein weiteres wichtiges Themengebiet. Hier soll vor allem untersucht werden, inwiefern die Anwesenheit der Auszubildenden im Betrieb, die Verteilung der Anwesenheitszeiten auf die innerbetrieblichen Lernorte (Arbeitsplatz, Lehrwerkstatt, innerbetrieblicher Unterricht) und der Zeiteanteil, den Auszubildende mit produktiven Tätigkeiten verbringen, einen Einfluss auf das Kosten-Nutzen-Verhältnis haben.

Über die Erträge durch produktive Leistungen der Auszubildenden hinaus können Betriebe auch profitieren, indem sie ehemalige Auszubildende als Fachkräfte im Betrieb weiterbeschäftigen. Dieser Nutzen wird erst nach Abschluss der Ausbildung wirksam. Er kann vor allem mithilfe der folgenden Komponenten, die allerdings zum Teil nicht oder nur schwer monetär zu bewerten sind, ermittelt werden:

- **Personalgewinnungskosten:**  
Diese würden – bei einem Verzicht auf Ausbildung – bei der Einstellung von Fachkräften über den externen Arbeitsmarkt anfallen und können durch die Übernahme einer/eines Auszubildenden eingespart werden. Insgesamt wendete ein Betrieb durchschnittlich 4.214€ für die Rekrutierung einer neuen Fachkraft auf.
- **Leistungsunterschiede zwischen betrieblich und extern Ausgebildeten:**  
Selbst Ausgebildete haben u. a. Wissen über Besonderheiten des Betriebs erworben, sind mit der „Firmenphilosophie“ vertraut und ihre Ausbildung konnte an unternehmensspezifische Bedürfnisse angepasst werden.
- **Fehlbesetzungs- und Fluktuationsrisiko:**  
Dieses liegt für im Betrieb Ausgebildete deutlich niedriger als bei Einstellungen über den Arbeitsmarkt.
- **Ausfallkosten:**  
Diese können entstehen, wenn der Fachkräftebedarf nicht gedeckt werden kann und es zu Produktionsengpässen oder einem Verzicht auf Aufträge kommt.

Die BIBB-Erhebung liefert ein umfassendes Bild über das Verhältnis von Kosten und Nutzen der Ausbildung, das Ausbildungsverhalten und die Ausbildungsmotive der Betriebe in Deutschland. Die Resultate zeigen, dass sich die betriebliche Berufsausbildung in der Regel für

die Ausbildungsbetriebe lohnt. Zwar verursacht sie zunächst Kosten. Diese können aber durch die Übernahme und die damit eingesparten Personalgewinnungs- und Einarbeitungskosten neuer Fachkräfte sowie durch schwer messbare Faktoren, wie etwa den Imagegewinn, kompensiert werden. Immerhin erreicht jeder dritte Betrieb schon während der Ausbildung einen Nettoertrag, indem er seine Auszubildenden produktiv einsetzt.

[www.bibb.de/de/51130.htm](http://www.bibb.de/de/51130.htm)



### JOBSTARTER

Ziel des Programms JOBSTARTER ist es, Jugendlichen einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu bieten und Unternehmen für die Ausbildung zu gewinnen. Seit drei Jahren verbessern regionale Projekte die Strukturen der beruflichen Bildung und schaffen zusätzliche Ausbildungsstellen. Das BMBF stellt für das Programm von 2005 bis 2013 in insgesamt fünf Förderrunden Gelder in Höhe von etwa 125 Millionen € für bundesweit rund 300 regionale Projekte zur Verfügung, einschließlich Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF). Umgesetzt wird JOBSTARTER von der Programmstelle beim BIBB, die von vier Regionalbüros – Nord (Hamburg), Süd (Nürnberg), Ost (Berlin) und West (Düsseldorf) – unterstützt wird. Sie informieren vor Ort über die Förderbedingungen und aktivieren die Zusammenarbeit regionaler Akteure und Projekte.

JOBSTARTER fördert Berufsbildungsprojekte, deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor allem kleine und mittelständische Unternehmen unterstützen. Im Mittelpunkt der Beratung stehen Fragen zu den Rahmenbedingungen und zur Umsetzung der Berufsausbildung in den Betrieben. JOBSTARTER-Teams spezialisieren sich in der Regel auf bestimmte Themen und regionale Herausforderungen, etwa

- Aktivitäten zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Schulen,
- Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen durch externes Ausbildungsmanagement während des ersten Ausbildungsjahres,

- Förderung der Ausbildung in Unternehmen von Inhaberinnen und Inhabern mit Migrationshintergrund,
- Erprobung der §§ 43 Abs. 2 und 7 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG).

JOBSTARTER sichert und erhöht die Ausbildungsbereitschaft und -fähigkeit der Betriebe. Die Projekte richten sich vor allem an Branchen und Unternehmensgruppen, die sich bisher nicht oder nur unterdurchschnittlich an der Ausbildung beteiligen.

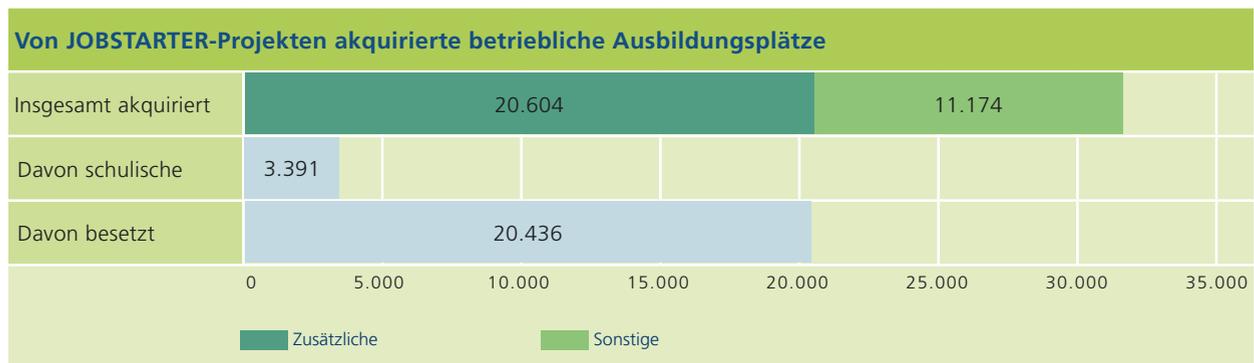
Die Bilanz ist positiv: Insgesamt 31.778 Ausbildungsplätze akquirierten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der 200 JOBSTARTER-Projekte bis Ende 2008 (siehe Abbildung 2). Davon sind 3.391 schulische Ausbildungsstellen, die zur Erprobung der §§ 43 Abs. 2 und 7 BBiG neu eingerichtet werden konnten (seit der Novellierung des BBiG im Jahr 2005 ermöglichen diese die Zulassung vollzeitschulischer Ausbildungsgänge zu Kammerprüfungen und die Anrechnung beruflicher Vorbildungen auf die Ausbildungszeit). Von allen gemeldeten Ausbildungsplätzen erfüllen 20.604 das Kriterium der Zusätzlichkeit – sie waren demnach in den letzten drei Jahren nicht gemeldet oder wurden durch JOBSTARTER bei einem Betrieb eingerichtet, der vorher nicht oder weniger ausgebildet hat. Ende 2008 waren insgesamt 65 % aller von den Projekt-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern innerhalb der ersten drei Förderrunden akquirierten Plätze besetzt. 2009 nahmen 41 Projekte aus der 4. Ausschreibungsrunde ihre Arbeit auf. Die Förderrichtlinien für die 5. Förderrunde wurden im Juni 2009 veröffentlicht.

Im ersten Ausbildungsjahr bricht jeder/jede fünfte Auszubildende vorzeitig die Ausbildung ab. Dies zu vermeiden ist das Ziel der neuen JOBSTARTER-Initiative „Verhinderung von Abbrüchen und Stärkung von Jugendlichen in der Berufsausbildung durch SES-Ausbildungsbegleiter“ – kurz VerA, die ab März 2009 aktiv ist. Interessierte Personen mit langjähriger Berufserfahrung, die inzwischen im Ruhestand sind (Senior-Expertinnen und -Experten), sollen die Jugendlichen während der Ausbildung ehrenamtlich begleiten und dabei unterstützen, ihre Ausbildungsziele zu erreichen. Die Initiative wurde vom Senior-Experten-Service (SES) gemeinsam mit dem Deutschen Handwerkskammertag, dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag und dem Bundesverband der Freien Berufe entwickelt und als JOBSTARTER-Initiative vom BMBF gefördert. Modellregionen sind zunächst München und Dresden. Später sollen Berlin, das Rhein-Main-Gebiet und das Ruhrgebiet hinzukommen. Die Laufzeit ist bis Ende 2011 geplant. Die individuell auf die jeweiligen Jugendlichen zugeschnittene Ausbildungsbegleitung wird mit den Ausbildungsberaterinnen und -beratern der regionalen Kammern abgestimmt.

[www.jobstarter.de](http://www.jobstarter.de)

### Jugendliche ohne Berufsausbildung

Nicht alle Jugendlichen profitieren vom betrieblichen Ausbildungsangebot. Der Anteil derer, die ohne Berufsausbildung bleiben, stagniert nach Auswertungen des Mikrozensus bereits seit etwa zehn Jahren mit rund 15 % auf hohem Niveau. Da eine abgeschlossene Berufsausbildung heute in der Regel die Mindestqualifikation für einen Einstieg ins Arbeitsleben ist, sind jene Jugendlichen häufig von Arbeitslosigkeit betroffen oder



Stand: Dezember 2008

nur geringfügig beschäftigt. Zwei Entwicklungen – die zunehmende Verlagerung von Arbeitsplätzen für Niedrigqualifizierte ins Ausland sowie der sich bereits teilweise abzeichnende Fachkräftemangel – verschärfen die soziale und wirtschaftliche Notwendigkeit, den Anteil der ungelernten Jugendlichen zu senken. Um hierbei effizient und zielgruppengerichtet agieren zu können, sollte bekannt sein, warum Jugendliche ohne Ausbildung bleiben. Deshalb führte das BIBB eine Sonderauswertung seiner Übergangsstudie durch. Dabei handelt es sich um eine repräsentative Befragung von mehreren tausend Jugendlichen im Alter von 18 bis 24 Jahren. Diese gaben Auskunft über ihre gesamte Bildungs- und Berufsbiografie seit dem Eintritt in die Grundschule.

Ein erhebliches Risiko, ohne Berufsabschluss zu bleiben, besteht demnach vor allem bei ungünstigen individuellen und familiären Bildungsvoraussetzungen – zu nennen sind hier besonders ein fehlender Schulabschluss, schlechte Noten sowie Eltern ohne Schulabschluss bzw. ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Ein negativer Effekt des Migrationshintergrundes zeigt sich lediglich bei Jugendlichen, die erst nach dem 6. Lebensjahr nach Deutschland kamen und somit durch Sprachprobleme und den „Quereinstieg“ ins deutsche Schulsystem erschweren Bedingungen ausgesetzt waren. Junge Frauen, die ein eigenes Kind zu betreuen haben, tragen ein erhöhtes Risiko, die Berufsausbildung nicht abzuschließen. Ungünstig auf die Chancen, einen Berufsabschluss zu erreichen, wirkt sich außerdem die Besiedlungsdichte in der Wohnregion aus. In stark besiedelten Regionen ist die Konkurrenz ungeachtet einer überdurchschnittlich großen Zahl an Ausbildungsangeboten größer. Ursache ist die zusätzliche Nachfrage durch Pendler aus dem regionalen Umfeld.

Die Jugendlichen ohne Ausbildung sind keine homogene Gruppe. Sie unterscheiden sich sowohl hinsichtlich ihrer persönlichen Merkmale als auch ihres bildungsbiografischen Werdegangs. Hierbei lassen sich vier Gruppen von Ausbildungslosen identifizieren. Zu unterscheiden sind:

- Jugendliche, für die das Übergangssystem zur dauerhaften Warteschleife wurde,
- Jugendliche, denen es nicht gelang, nach einer längeren Phase des Zuhausebleibens und/oder der Erwerbstätigkeit eine Ausbildung zu beginnen,

- Jugendliche, die zunächst mit einer Ausbildung begannen, diese aber wieder abbrachen,
- Jugendliche, die eine Fachoberschule oder ein Fachgymnasium besuchten und anschließend noch keine Ausbildung aufnahmen (u. a. weil sie zunächst den Wehr- oder Ersatzdienst absolvieren mussten).

Während bei der zuletzt genannten Gruppe die Wahrscheinlichkeit hoch ist, dass sie in naher Zukunft doch noch einen Berufsabschluss erwerben, stellen die drei zuerst genannten Personenkreise Risikogruppen dar. Hilfsangebote müssen dabei auf die jeweiligen Merkmale und Probleme der Ausbildungslosen abgestimmt sein. Sie reichen von der Teilzeitausbildung für junge Mütter über Mentorenprogramme bis hin zu modularisierter Nachqualifizierung für ältere Personen ohne Berufsabschluss.

[www.bibb.de/de/wlk16029.htm](http://www.bibb.de/de/wlk16029.htm)

[www.bibb.de/de/49930.htm](http://www.bibb.de/de/49930.htm)

[www.bibb.de/de/51586.htm](http://www.bibb.de/de/51586.htm)

[www.bibb.de/de/51639.htm](http://www.bibb.de/de/51639.htm)

### JOBSTARTER CONNECT

Vielen jungen Menschen gelingt nicht der unmittelbare Einstieg in eine abschlussorientierte Berufsausbildung. Hier greift zusätzlich das von der Bundesregierung innerhalb der Qualifizierungsinitiative „Aufstieg durch Bildung“ initiierte Programm JOBSTARTER CONNECT, das im August 2008 startete. Ziel ist es, die Übergangszeiten von der Schule in die berufliche Ausbildung zu verkürzen und den Jugendlichen eine möglichst frühzeitige und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Damit knüpft das BMBF an Empfehlungen des Innovationskreises Berufliche Bildung (IKBB) zur Ausbildung von Altbewerberinnen und Altbewerbern sowie zur Verbesserung von Übergängen an. Grundlage sind die vom BIBB auf der Basis der jeweils geltenden Ausbildungsordnung im Auftrag des BMBF entwickelten bundeseinheitlichen und kompetenzbasierten Ausbildungsbausteine. Sie sollen in den folgenden vier Anwendungsbereichen erprobt werden:





JOBSTARTER CONNECT Auftaktveranstaltung in Berlin, August 2008



- Qualifizierung von Altbewerberinnen und Altbewerbern über Ausbildungsbausteine,
- Ausbildungsbausteine an der Schnittstelle Benachteiligtenförderung/betriebliche Ausbildung,
- Ausbildungsbausteine an der Schnittstelle schulische Ausbildung/Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO),
- Ausbildungsbausteine in der Nachqualifizierung junger Erwachsener.

### Ausbildungsbausteine

Innerhalb der vom „Innovationskreis Berufliche Bildung“ (IKBB) gestarteten Pilotinitiative des BMBF „Ausbildung für Altbewerber/-innen über Ausbildungsbausteine“ hat das BIBB in enger Kooperation mit Expertinnen und Experten aus den einzelnen Berufen auf der Basis der jeweils geltenden Ausbildungsordnung bundeseinheitliche und kompetenzbasierte Ausbildungsbausteine aus anerkannten Ausbildungsberufen entwickelt. Die Ausbildungsbausteine sind inhaltlich sinnvolle Teilmengen von Ausbildungsordnung, Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan, die an den Prinzipien einer vollständigen Handlung ausgerichtet sind und sich am „Handeln in Situationen“ orientieren. Sie bilden berufstypische und einsatzgebietsübliche Arbeits- und Geschäftsprozesse ab, die das berufliche Handeln der ausgebildeten Fachkräfte maßgeblich bestimmen. Für 14 ausgewählte Berufe liegen Ausbildungsbausteine zur modellhaften Erprobung vor:

#### Industrie und Handel

- Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel
- Verkäufer/-in
- Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Fachlagerist/-in
- Industriemechaniker/-in
- Elektroniker/-in für Betriebstechnik
- Chemikant/-in

#### Handwerk

- Kraftfahrzeugmechatroniker/-in
- Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk
- Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
- Elektroniker/-in Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik
- Maler/-in und Lackierer/-in
- Bauten- und Objektbeschichter/-in

Über JOBSTARTER CONNECT geförderte regionale Koordinatoren und „Kümmerer“ erarbeiten in Abstimmung mit den zuständigen Stellen und Betrieben verbindliche Anrechnungsmöglichkeiten für die jeweiligen Ausbildungsbausteine. Zusätzlich koordinieren sie die Informationen zwischen Schulen, Betrieben, zuständigen Stellen und den Agenturen für Arbeit im Sinne einer regionalen Ausbildungsplanung. Rund 60 Millionen € beträgt der Förderumfang von JOBSTARTER CONNECT bis Ende 2015. Die Mittel werden vom BMBF und dem Europäischen Sozialfonds zur Verfügung gestellt.

Die Durchführung des Programms JOBSTARTER CONNECT erfolgt im Rahmen von JOBSTARTER mit eigenen Förderrichtlinien. Die Auftaktveranstaltung im August 2008 in Berlin war der offizielle Startschuss für das neue Programm. In der ersten Runde wurden ab April 2009 27 Projekte mit einer Laufzeit von maximal fünf Jahren gefördert. Die nächsten Förderrichtlinien wurden im Juni 2009 veröffentlicht. Die JOBSTARTER-Programmstelle beim BIBB übernimmt die wissenschaftliche Begleitung, Administration und Koordination des Programms. Durch die wissenschaftliche Begleitung werden z. B.

- Zielvorgaben der Projekte im Prozess reflektiert, Erfahrungen durch Befragungen und Workshops systematisiert sowie
- Ergebnisse durch den Erfahrungsaustausch der Projekte und durch ihre Präsentation auf Veranstaltungen der Fachöffentlichkeit transferiert.

[www.jobstarter-connect.de](http://www.jobstarter-connect.de)



### Der Ausbildungsbonus

Wie können Betriebe für ein stärkeres Ausbildungsengagement und eine Ausweitung ihres Lehrstellenangebots gewonnen werden? Diese Frage spielt in Politikberatung und Berufsbildungsforschung seit Langem eine wichtige Rolle. Angesichts des anhaltenden Altbewerberproblems hatte die Bundesregierung zum Ausbildungsjahr 2008/2009 den Ausbildungsbonus als finanziellen Anreiz

für Betriebe eingeführt, um insbesondere für Bewerber mit schwachen Schulabschlüssen weitere Ausbildungskapazitäten zu erschließen. Mit dem Ziel, innerhalb von drei Jahren 100.000 zusätzliche Lehrstellen zu gewinnen, erhalten Betriebe aus Mitteln der BA bis 2010 4.000 bis 6.000 € je Lehrstelle, die sie über ihr bisheriges Ausbildungsengagement hinaus für Altbewerber/-innen mit bestimmten Voraussetzungen anbieten.

Die Einstellung der Betriebe zu ausgewählten politischen Maßnahmen – im aktuellen Fall Kosten senkende Instrumente mit sozialpolitischem Anspruch – wird innerhalb des BIBB-Ausbildungsmonitors untersucht. Diese repräsentative, internetgestützte Mehrfachbefragung unter

auszubildenden und nichtauszubildenden Betrieben wird seit 2007 durchgeführt, um Entwicklungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt zeitnah beobachten und analysieren zu können. 2008 beteiligten sich über 1.000 Betriebe an dieser Studie.

Die Ergebnisse ließen zunächst eine positive Resonanz der Betriebe erkennen, da im Frühjahr 2008 immerhin jeder sechste Betrieb äußerte, bei Einführung der Maßnahme zusätzliche Stellen für Altbewerber/-innen anzubieten, und den Auswertungen zufolge eine Zunahme des Vertragsvolumens bei diesen Betrieben um bis zu 30 % gegenüber der ursprünglichen Planung möglich gewesen wäre. Insgesamt war die Reaktion jedoch verhalten und jeder zweite verneinte eine mögliche Stellenausweitung. In der Herbstbefragung, in der nicht mehr Absichten, sondern die tatsächliche Beantragung des Bonus überprüft werden konnte, zeigte sich dann, dass zu Beginn des Ausbildungsjahres 2008/2009 mit 2 % lediglich ein Bruchteil der Betriebe den Bonus wirklich beantragt hatte und die Erweiterung des Vertragsvolumens nur 3 % betrug. Positiv reagierten Betriebe aus dem Handwerk, dem Baugewerbe, der Produktionsgüterindustrie, der Land- und Forstwirtschaft und – zu einem geringeren Teil – aus dem Verkehrs- und Nachrichtengewerbe. Auch die Wahrnehmung eines zukünftigen Fachkräftebedarfs und bereits vorhandene Erfahrungen mit Altbewerberinnen und -bewerberinnen erhöhten die Wahrscheinlichkeit für eine Beantragung des Ausbildungsbonus. Betriebe aber, die schon zu Beginn des Jahres keine Ausbildungsabsichten gehabt hatten, ließen sich auch durch den Bonus nicht zu einer Ausbildungsbeteiligung bewegen. Insgesamt hat daher die Einführung des Ausbildungsbonus im ersten Jahr der Förderung nur einen begrenzten Effekt gehabt.

[www.bibb.de/dokumente/pdf/a12\\_bibbreport\\_2008\\_05.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2008_05.pdf)  
[www.bibb.de/de/49447.htm](http://www.bibb.de/de/49447.htm)

### Fachkräfte nach Abschluss der Ausbildung

Die berufliche Integration von Fachkräften in den Arbeitsmarkt bildet einen wichtigen Teil der Erhebungen und Analysen, die sich mit Fragen der Zukunft von Qualifikationen und der Chancen auf dem Arbeitsmarkt befassen. Sie zählen zum festen Repertoire der BIBB-Forschung. 2006 wurde mit dem Projekt „Berufliche Entwicklungen junger Fachkräfte nach Abschluss

der Ausbildung“ begonnen. Es analysiert die Einmündungsprozesse von dualen Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen des Jahres 2001. Hierfür werden Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe 2004, einer 2-%-Stichprobe aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Leistungsempfänger mit Angaben zu Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, genutzt. Die Berufsverläufe werden über einen Zeitraum von 3 Jahren nach Abschluss der Ausbildung beobachtet. Mittels einer vergleichsweise neuen Forschungsmethode der Sozialwissenschaften – der Sequenzmusteranalyse – werden ähnliche Verläufe zu Typen zusammengefasst, die vereinfacht wie folgt beschrieben werden können: „Integrierte“ Verläufe weisen überwiegend Phasen regulärer Beschäftigung auf. „Prekäre“ Verläufe sind über längere Zeiträume durch Beschäftigung mit Niedrigeinkommen, häufigere Unterbrechungen oder Leiharbeit geprägt. Als „entkoppelt“ gelten durch Arbeitslosigkeit dominierte Verläufe.

Den Projektergebnissen aus dem Jahr 2008 zufolge konnten für die Absolventenkohorte 2001 ca. 90 % aller Berufsverläufe den drei Typen zugewiesen werden. Davon wurden 59 % als „integriert“, 37 % als „prekär“ und 4 % als „entkoppelt“ bewertet. In einem zweiten Schritt wurde der Einfluss des Wirtschaftszweigs des Ausbildungsbetriebs und der Ausbildungsberufsgruppe auf die Wahrscheinlichkeit der Zugehörigkeit zu den drei Zonen der Erwerbsarbeit analysiert. Dabei erfolgte eine Differenzierung zwischen Ost- und Westdeutschland sowie nach Frauen und Männern. Bemerkenswert ist, dass sich bei Frauen ein höherer Anteil prekärer Beschäftigung nachweisen ließ.

Geplant ist außerdem zu untersuchen, wie sich die Anteile verschiedener Verläufe bei alternativen Absolventenjahrgängen verändern. Parallel werden Berufsverläufe von Absolventinnen und Absolventen aus Berufsfachschulen, also vollschulischen Ausbildungen, nachgezeichnet, die in Telefoninterviews erhoben wurden. Es handelt sich um zwei Jahrgänge, die 1994 bzw. 1998 ihre Ausbildung in Baden-Württemberg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen oder Sachsen beendet haben. Ergänzend befasst sich eine qualitative Studie mit Einzelfällen des Absolventenjahrgangs 1998, die keinen geradlinigen Berufseinstieg verzeichneten und befragt diese Personen nach ihren Erfahrungen in der

Ausbildung und nach dem Nutzen der Ausbildung für den weiteren Verlauf der Erwerbstätigkeit.

[www.kibb.de/wlk26438.htm](http://www.kibb.de/wlk26438.htm)

[www.bibb.de/de/wlk26438.htm](http://www.bibb.de/de/wlk26438.htm)

### **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung: Fremdsprachen im Beruf**

Die Globalisierung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes verändert die Qualifikationsanforderungen an die Arbeitnehmer/-innen. Dass hierbei fremdsprachliche Kenntnisse an Bedeutung gewinnen, wird immer wieder betont. Detaillierte Daten hierzu sind jedoch nach wie vor Mangelware. Auf Basis der repräsentativen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 kann gezeigt werden, welche Bedeutung Fremdsprachenkenntnisse in der Arbeitswelt von heute haben. Bei der Erhebung handelt es sich um eine in Kooperation mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin durchgeführte telefonische, computerunterstützte Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland. Befragt wurden erwerbstätige Personen ab 15 Jahren (ohne Auszubildende), wobei eine Tätigkeit als Erwerbstätigkeit gilt, wenn regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche gegen Bezahlung gearbeitet wird („Kernerwerbstätige“). Die Befragung soll unter anderem über die Qualifikationsanforderungen und die Qualifikationsverwertungsmöglichkeiten in einer sich stetig wandelnden Arbeitsumwelt Aufschluss geben. Eine Auswertung im Jahr 2008 liefert folgende Befunde hinsichtlich der Bedeutung fremdsprachlicher Kenntnisse:

Jede/-r sechste Erwerbstätige in Deutschland (16 %) benötigt Fachkenntnisse im Bereich Fremdsprachen (rund 5,3 Mio. Erwerbstätige), jede/-r dritte Erwerbstätige (rund 11 Mio.) braucht zumindest Grundkenntnisse. Zum Vergleich: 1998/99 sagten lediglich 10 % der Erwerbstätigen, dass sie Fremdsprachenkenntnisse benötigten, die über Grundkenntnisse hinausgehen. Dieser Anteil ist demzufolge seit Ende der 1990er-Jahre um 6 Prozentpunkte gestiegen.



Englisch ist die am häufigsten benötigte Fremdsprache. Im Hinblick auf das Anforderungsniveau zeigt sich, dass jede/-r fünfte Erwerbstätige (22 %) Grundkenntnisse der englischen Sprache benötigt, 16 % müssen sicher in Wort und/oder Schrift sein (darunter: 8 % sicher in Wort und Schrift, 6 % nur sicher in Wort, 2 % nur sicher in Schrift) und 7 % müssen verhandlungssicheres Englisch beherrschen. Die Wahrscheinlichkeit, dass englische Sprachkenntnisse erforderlich sind, steigt generell mit dem Anforderungsniveau am Arbeitsplatz. Drei von vier Personen, die eine Tätigkeit ausüben, für welche in der Regel eine akademische Ausbildung vorausgesetzt wird, benötigen Englischkenntnisse für ihre Arbeit: 23 % benötigen Grundkenntnisse, 31 % müssen sicher in Wort und/oder Schrift und 21 % verhandlungssicher sein. Auf der mittleren Anforderungsebene mit dualer oder schulischer Berufsausbildung benötigen 24 % der Erwerbstätigen Grundkenntnisse in Englisch; fortgeschrittene Englischkenntnisse wie Sicherheit in Wort und/oder Schrift bzw. Verhandlungssicherheit werden hier seltener gefordert (13 % bzw. 4 %). Bei mittlerem Anforderungsgrad sind es vor allem folgende Berufe, die überdurchschnittlich häufig fortgeschrittene Englischkenntnisse erfordern (Durchschnitt: 17 %): Technische IT-Berufe (71 %), Hotel- und Gaststättenberufe (37 %), Dienstleistungskaufleute wie z. B. Sicherheitsberufe (31 %), Groß- und Einzelhandelskaufleute (30 %), Warenkaufleute (30 %), Technische Zeichner und Sonderkräfte (31 % bzw. 29 %) sowie Elektroberufe (24 %).  
[www.bibb.de/de/wlk21738.htm](http://www.bibb.de/de/wlk21738.htm)

### Qualifikationsprognosen

Die Entwicklungsarbeiten zum Aufbau von mittel- und langfristigen Instrumenten zur Projektion des Arbeitskräfteangebots und -bedarfs sind 2008 in Kooperation mit dem IAB und der BA weitergeführt worden.

Um die Aussagekraft der längerfristigen Projektion zu erhöhen, wurden vom BIBB auf der Grundlage der Klassifikation der Berufe 1992 (KldB 92) des Statistischen Bundesamtes 54 Berufsfelder erarbeitet. Diese wurden im April 2008 der Arbeitsgruppe Berufsforschung des IAB sowie Mitgliedern der AG „Klassifizierung der Berufe 2010“ vorgestellt und diskutiert. Sie bilden die gemeinsame Grundlage für die langfristigen Bedarfsprojektionen des IAB sowie die Angebotsprojektionen des BIBB.

Mithilfe des im Aufbau befindlichen „Arbeitsmarktradars“ sollen in Kooperation mit dem Statistischen Bundesamt und der BA mittelfristige Projektionen für einen Zeitraum von maximal 5 Jahren in tieferer beruflicher Gliederung als bei den Langfristprojektionen durchgeführt werden. Das Radar führt jeweils aktuelle Daten aus unterschiedlichen amtlichen Statistiken zur (Berufs-)Bildung, zur Erwerbstätigkeit, zur Arbeitslosigkeit, zum Erwerbspersonenpotenzial sowie zur Arbeitskräftenachfrage zusammen. Das Arbeitsmarktradar kann auch für andere Fragestellungen genutzt werden, insbesondere soll es die Früherkennungsinitiative des BMBF unterstützen.

Die beschriebenen Instrumente geben Hinweise auf Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Ein wichtiges Indiz hierbei ist das Verhältnis zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf. Mit den Daten bisheriger amtlicher Statistiken konnte dieses aber nicht abgebildet werden. Erst der Mikrozensus des Jahres 2005 enthält für alle Qualifikationsebenen Informationen über die Fachrichtung der erworbenen beruflichen Bildung. Das BIBB hat diese Fachrichtungsangaben in eine Systematik überführt, welche es ermöglicht, den Zusammenhang zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf statistisch zu analysieren. Die Ergebnisse werden zur Interpretation der Resultate aus den Projektionen herangezogen und sollen die Behebung von Ungleichgewichten zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt erleichtern.

[www.bibb.de/de/wlk8205.htm](http://www.bibb.de/de/wlk8205.htm)

## Qualitätsentwicklung der beruflichen Bildung

### Ausbildungssystem flexibel und leistungsfähig gestalten

Qualität des Ausbildungspersonals · Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen · Neue und modernisierte Fortbildungsordnungen · Prüfungen · Modellversuche

Für die Bildungsverantwortlichen ist die Qualitätsentwicklung in der beruflichen Bildung von größter Bedeutung. Das 2005 novellierte Berufsbildungsgesetz (BBiG) enthält mit den Regelungen zur Gestaltung der Ausbildungsordnungen, zur Überwachung der Ausbildungsstätten und den Anforderungen an das Ausbildungspersonal eine Fülle von qualitätssichernden Elementen. Die fortlaufende Schaffung neuer bzw. die Modernisierung bestehender Ausbildungsberufe trägt zur strukturellen Weiterentwicklung der Berufsausbildung bei. Zum 1. August 2008 traten zehn neue und modernisierte Ausbildungsberufe in Kraft, am 1. August 2009 sind sieben weitere Berufe in Kraft getreten. Zur strukturellen Weiterentwicklung der Abschlussprüfungen trug die Umwandlung von neun Erprobungsverordnungen zur „Gestreckten Abschlussprüfung/Gesellenprüfung“ in Dauerrecht zum 1. August 2008 bei. Für fünf Berufe aus dem Chemiebereich ist die Überführung der Erprobungsverordnungen in Dauerrecht für 2009 vorgesehen. Auch in zwei der zu Beginn des Ausbildungsjahres 2009 in Kraft tretenden Ausbildungsberufe ist durch eine Erprobungsverordnung diese Art der Prüfung möglich.

Chancen zu einer weiteren Flexibilisierung der Berufsausbildung bieten nicht zuletzt Zusatzqualifikationen. Dadurch können Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die über Mindeststandards hinausgehen, in die Ausbildung integriert werden. Damit kann sowohl einzelbetrieblichen Anforderungen als auch den Wünschen der Auszubildenden nach einer individuellen Differenzierung Rechnung getragen werden. Die Reform des BBiG hat die Möglichkeit eröffnet, Zusatzqualifikationen innerhalb von Neuordnungsverfahren zu regeln und zusätzlich zur Abschlussprüfung zu zertifizieren. 2009 wurde in einer modernisierten Ausbildungsordnung davon zum ersten Mal Gebrauch gemacht.

#### Bildungszeiten besser nutzen

Interview mit Irmgard Frank  
Leiterin der Abteilung 4 –  
Ordnung der Berufsbildung



#### Frau Frank, was sind zurzeit die wichtigsten Themen in der Ordnungsarbeit, mit denen sich das BIBB beschäftigt?

Zu den zentralen Herausforderungen der Neuordnungsarbeit zählt nicht zuletzt eine kompetenzbasierte Ausrichtung von Ordnungsmitteln. Erforderlich dazu sind theoretisch fundierte, zugleich aber auch praxistaugliche Kompetenzkonzepte und -modelle. Mithilfe einer kompetenzbasierten Neugestaltung von Ausbildungsberufen kann, so die Erwartung, die Grundlage für eine bildungsbereichsübergreifende Vergleichbarkeit von erworbenen Kompetenzen, aber auch für eine erleichterte internationale Anerkennung von beruflichen Abschlüssen gelegt werden. Durch die Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen könnten Übergänge erleichtert, Bildungszeiten besser genutzt und die Verweildauer in Bildungsmaßnahmen reduziert werden. Bis heute ist jedoch weitgehend offen, für welche Zielgruppen und mit welchen Zielen die Anerkennung informellen Lernens erfolgen und mit welchen Instrumenten und Verfahren sie realisiert werden soll. In einem Forschungsprojekt wird z. B. untersucht, in welcher Form über die Zulassung zur Abschlussprüfung im Rahmen der Externenregelung informelles Lernen anerkannt wird und wie berufliche Kompetenzen erfasst und beurteilt werden.

#### Wo liegen künftig die Schwerpunkte im Ordnungsgeschäft?

Bei der Mehrzahl der Ausbildungsberufe handelt es sich um Monoberufe. Da sie untereinander eine Reihe von inhaltlichen Gemeinsamkeiten aufweisen, liegt

# 2.

es auf der Hand, diese gemeinsamen Elemente zum Ausgangspunkt für Übergänge und Anrechnungsmöglichkeiten oder die Bildung von Berufsgruppen zu verwenden. Dies ist künftig stärker zu berücksichtigen, denn es dient der Flexibilität des Fachkräftenachwuchses und eröffnet breitere Einsatzfelder. Zugleich würde ein Mehr an Flexibilisierungsmöglichkeiten für die Betriebe geschaffen. In diese Richtung weisen – ungeachtet vieler Unterschiede – nicht nur die vorliegenden Reformanstöße aus den Wirtschaftsverbänden, sondern auch die Empfehlungen des Innovationskreises Berufliche Bildung (IKBB). Im BIBB wird in einem Vorhaben daran gearbeitet. Während für die berufliche Ausbildung mit den gesetzlichen Grundlagen Mindeststandards formuliert wurden, liegen vergleichbare Vorgaben für die berufliche Weiterbildung nicht vor. Unzureichende Verknüpfungen und Verzahnungen erschweren Übergänge im Binnenbereich beruflicher Bildung. Zertifizierte Zusatzqualifikationen und ihre Anrechnung auf bestehende Abschlüsse sowie ein modularisiertes Weiterbildungssystem, das mit zertifizierten und anrechnungsfähigen Bausteinen abschließt, könnten mehr Durchlässigkeit zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung schaffen, aber auch neue Um- und Aufstiege für beruflich Qualifizierte eröffnen.

### Qualität des Ausbildungspersonals

Ein bundeseinheitliches Ordnungskonzept für geregelte Qualifikationen für Personal in der beruflichen Bildung wird zurzeit im BIBB entwickelt. Es soll der Regelungsbedarf an berufspädagogischen Qualifikationen für Zielgruppen in der beruflichen Bildung, darunter auch für die nebenberuflich tätigen Aus- und Weiterbilder, ermittelt werden. Diese Arbeiten bauen auf den bisherigen Arbeiten des BIBB auf, aus denen ein Entwurf für eine Rechtsverordnung des Bundes „Geprüfter Berufspädagoge//Geprüfte Berufspädagogin“ hervorging. Kooperationspartner des BIBB im Vorhaben sind die Spitzenorganisationen der Sozialpartner sowie Verbände, die Zielgruppen vertreten: Bundesverband Deutscher Berufsausbilder, Dachverband der Weiterbildungsorganisationen.

Ein Forschungsprojekt des BIBB ermittelt, welche erweiterten Anforderungen vor dem Hintergrund der Wandlungsprozesse im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt an die Professionalität des Bildungspersonals zu stellen sind.

Die Studie befasst sich exemplarisch mit vier Gruppen des Bildungspersonals, die als spezifische Akteure des „Übergangssystems“ betrachtet werden können und in besonderem Maße auf eine Kooperation angewiesen sind: Lehrkräfte in allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, Personal bei Bildungsträgern und in Praktikumsbetrieben. Ein besonderer Aspekt ist dabei der „Benachteiligtenfokus“ – es soll gezeigt werden, wie insbesondere Risikogruppen, -situationen und -bereiche identifiziert werden und im Kontext einer „Berufswegeplanung“ von der Schule in die Arbeitswelt aufgefangen werden können.

[www.bibb.de/de/wlk49725.htm](http://www.bibb.de/de/wlk49725.htm)

Nach den Prioritäten des Kopenhagen-Prozesses ist das Thema Berufsbildungspersonal zunehmend auch in der europäischen Arbeit des BIBB präsent. „TTnet Deutschland (TTnet DE) – Innovationsnetzwerk für die Qualifizierung von Ausbildungs- und Lehrpersonal in der beruflichen Bildung“ ist das deutsche Netzwerk im europäischen „Training of Trainers Network“ (TTnet) und wird vom BIBB moderiert. Überdies verwaltet das BIBB im Auftrag des BMBF den deutschen Sitz in der Arbeitsgruppe „Teachers and Trainers in Vocational Education and Training“ der EU-Kommission, die die Ausgestaltung der europäischen Berufsbildungspolitik hinsichtlich dieses Schwerpunktes begleitet.

[www.bibb.de/de/wlk18054.htm](http://www.bibb.de/de/wlk18054.htm)

### Ausbilder-Eignungsverordnung

Auf Grundlage einer vom BIBB durchgeführten Evaluierung beschloss die Bundesregierung, die vorübergehend ausgesetzte Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) ab 1. August 2009 wieder in Kraft zu setzen. Das BIBB wurde zugleich beauftragt, zusammen mit den Sachverständigen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die AEVO zu novellieren. Die Arbeiten an einem neuen Verordnungsentwurf wurden Ende 2008 abgeschlossen. Der Hauptausschuss des BIBB stimmte in seiner Dezember-Sitzung der Novellierung zu; die neue AEVO wurde am 21. Januar 2009 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.



Nach der neuen Fassung der AEVO umfasst das Anforderungsprofil des verantwortlichen betrieblichen Ausbildungspersonals „die Kompetenz zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung“ in den vier Handlungsfeldern

- Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildungsplanung planen,
- Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken,
- Ausbildung durchführen und
- Ausbildung abschließen.

Die novellierte AEVO sieht außerdem vor, dass Ausbilder, die in Zeiten der Aussetzung der AEVO ihre Ausbildungstätigkeit ohne Beanstandung durch die zuständige Stelle ausgeübt haben, auch künftig von der Verpflichtung, einen Nachweis der Ausbildereignung vorzulegen, befreit bleiben.

Zurzeit erarbeitet das BIBB zusammen mit Sachverständigen der Sozialpartner einen Rahmenplan, der in erster Linie eine Orientierung für Anbieter von AEVO-Vorbereitungslehrgängen bieten soll.

[www.bibb.de/de/wlk27319.htm](http://www.bibb.de/de/wlk27319.htm)

[www.bibb.de/de/32006.htm](http://www.bibb.de/de/32006.htm)

### **Berufspädagogisches Qualifikationsangebot des Bundes**

Die Sozialpartner sind unter Federführung des BIBB zurzeit dabei, ein bundeseinheitlich geregeltes Fortbildungsangebot für Personal beruflicher Bildung zu entwickeln. Es handelt sich um ein systematisches Angebot, mit je einem Fortbildungsangebot auf der sogenannten Meisterebene und auf der darüberliegenden Weiterbildungsebene, der sogenannten Betriebswirtebene. Voraussetzung für die Inanspruchnahme solcher Fortbildungsangebote ist der Nachweis der Ausbildereignungsbefähigung nach AEVO. Damit wird es künftig ein dreistufiges Angebot im Bereich berufspädagogischer Qualifikationen geben.

Das BIBB untersuchte 2008 den Qualifikationsbedarf des Ausbildungspersonals in Unternehmen. Auf Grundlage der AEVO – als erster Ebene – werden die Qualifikationen vermittelt, um die aus dem Ausbildungsvertrag für das Unternehmen erwachsenen Aufgaben erfüllen zu können. Dazu gehört das Wissen um die Rahmenbedingungen, die zur Realisierung des Ausbil-

dungsvertrags erfüllt sein müssen, sowie das Wissen um die berufspädagogischen Instrumente. Das professionelle berufspädagogische Handeln gehört nicht dazu, hierfür ist eine spezielle, wesentlich umfangreichere berufspädagogische Qualifizierung erforderlich.

Das künftige Fortbildungsangebot auf der Meisterebene richtet sich vor allem an hauptberufliche Ausbilder/-innen sowie insgesamt an hauptberuflich tätige Bildungsdienstleister/-innen in Betrieben. Es vermittelt professionelles Wissen, um Lernprozesse im Betrieb wirkungsvoll planen und pädagogisch, sozialpädagogisch und lernpsychologisch unterstützen zu können. Eine solche Qualifikation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Betrieb gewinnt immer mehr an Bedeutung, denn es sollen vermehrt auch lernschwächere Jugendliche zum Abschluss geführt werden. Zudem soll Ausbildungsabbrüchen (vgl. auch Kap. 4, S. 43) entgegengewirkt sowie die Beschäftigungsfähigkeit auch von lernungewohnten Erwachsenen im Betrieb erhalten werden.

Die Fortbildung zum Geprüften Berufspädagogen/zur Geprüften Berufspädagogin ist auf der dritten Weiterbildungsebene, der Betriebswirtebene, angesiedelt und soll vor allem für Managementaufgaben sowie für berufspädagogische Funktionen qualifizieren.

Darüber hinaus wurde in einem gemeinsam vom BIBB und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) durchgeführten Workshop erörtert, inwieweit ein verzahntes berufspädagogisches Qualifikationsangebot von Berufsbildung und Hochschule weitere Beiträge zur Professionalisierung des Berufsbildungspersonals leisten kann.

### **Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen**

Ausbildungsordnungen werden von Fachleuten aus der Ausbildungspraxis in einem mehrstufigen Verfahren gemeinsam mit dem BIBB erarbeitet. Gemeinsam mit Fachleuten der berufsbildenden Schulen werden sie ebenfalls mit den Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz (KMK) abgestimmt.

Grundlagen für die Entwicklung von Ausbildungsordnungen werden in vielen Fällen in vorausgehenden BIBB-Forschungsprojekten ermittelt.

[www.bibb.de/dapro](http://www.bibb.de/dapro)

Ausgewählte Projekte zu Ausbildungs(neu-)ordnungen: [www.bibb.de/de/wlk18268.htm](http://www.bibb.de/de/wlk18268.htm)

Mit sieben neuen und drei modernisierten Ausbildungsberufen wurde 2008 die duale Berufsausbildung weiterentwickelt, dazu trug auch die Umwandlung von Erprobungsverordnungen zur „Gestreckten Abschlussprüfung/Gesellenprüfung“ in Dauerrecht für neun Ausbildungsberufe bei.

Im Jahr 2009 traten drei weitere neue und vier modernisierte Ausbildungsberufe in Kraft. Die Gesamtzahl der Ausbildungsberufe erhöhte sich seit 1996 damit auf 349.

[www.bibb.de/neue-berufe](http://www.bibb.de/neue-berufe)

#### Neue und modernisierte Ausbildungsberufe, die am 1. August 2008 in Kraft traten:

- Automatenfachmann/Automatenfachfrau (Berufsausbildung in der Automatenwirtschaft)
- Fachkraft für Automatenervice (Berufsausbildung in der Automatenwirtschaft)
- Fachkraft für Schutz und Sicherheit (Berufsausbildung in der Schutz- und Sicherheitsbranche)
- Fotomedienfachmann/Fotomedienfachfrau
- Friseur/Friseurin
- Personaldienstleistungskaufmann/Personaldienstleistungskauffrau
- Produktionstechnologe/Produktionstechnologin
- Seiler/Seilerin



Spleißen eines Drahtseils

- Servicekraft für Schutz und Sicherheit (Berufsausbildung in der Schutz- und Sicherheitsbranche)
- Speiseeishersteller/Speiseeisherstellerin

#### Neue und modernisierte Ausbildungsberufe, die am 1. August 2009 in Kraft traten:

- Bergbautechnologe/Bergbautechnologin
- Fotograf/Fotografin
- Industrieelektriker/Industrieelektrikerin
- Keramiker/Keramikerin im Handwerk
- Musikfachhändler/Musikfachhändlerin
- Technischer Modellbauer/Technische Modellbauerin
- Werkfeuerwehrmann/Werkfeuerwehrfrau

#### Berufe in Vorbereitung

- Böttcher/Böttcherin
- Buchhändler/Buchhändlerin
- Büchsenmacher/Büchsenmacherin
- Papiertechnologe/Papiertechnologin
- Revierjäger/Revierjägerin
- Schuh- und Lederwarenstepper/Schuh- und Lederwarenstepperin
- Segelmacher/Segelmacherin
- Technischer Konfektionär/Technische Konfektionärin

#### Einführung der „Gestreckten Abschlussprüfung“ 2009:

Umwandlung von Erprobungsverordnungen in Dauerrecht:

- Biologielaborant/Biologielaborantin
- Chemielaborant/Chemielaborantin
- Chemikant/Chemikantin
- Lacklaborant/Lacklaborantin
- Pharmakant/Pharmakantin

Erprobungsverordnungen zur „Gestreckten Abschlussprüfung“ 2009

- Kaufmann im Einzelhandel/Kauffrau im Einzelhandel
- Musikfachhändler/Musikfachhändlerin

### Ausbildungsordnungen in Vorbereitung:

Berufsausbildung im Innenausbau sowie in der Fenster-, Tür- und Tormontage  
Berufsausbildung in den handwerklichen Textilberufen:

- Sticker/Stickerin
- Stricker/Strickerin
- Weber/Weberin

Berufsausbildung in der Geoinformationstechnologie:

- Geomatiker/Geomatikerin
- Vermessungstechniker/Vermessungstechnikerin
- Fachangestellter/Fachangestellte für Tanzschulen
- Milchtechnologe/Milchtechnologin
- Pferdewirt/Pferdewirtin



Butterherstellung



Pferdetransport

### Beispiele:

#### Personaldienstleistungskaufmann/Personaldienstleistungskauffrau

Seit dem 1. August 2008 kann in dem innovativen und zukunftssträchtigen Beruf Personaldienstleistungskaufmann/Personaldienstleistungskauffrau ausgebildet werden. Geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuwählen, sie an der richtigen Stelle einzusetzen und in ihrer Weiterentwicklung zu unterstützen: Dies sind Aufgaben, die alle Personalabteilungen von Betrieben, Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen erfüllen müssen. Der neu entwickelte Ausbildungsberuf, an dessen Entstehung Sachverständige der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände (insbesondere aus der Zeitarbeitsbranche) mitgewirkt haben, bietet hierfür die passende Ausbildung. Diese dauert drei Jahre. Nach Abschluss der Ausbildung arbeiten die jungen Leute zum Beispiel als Personaldisponenten/Personaldisponentinnen, Personalsachbearbeiter/Personalsachbearbeiterinnen oder Personalreferenten/Personalreferentinnen in Personalabteilungen oder bei Personaldienstleistungsunternehmen.

Personaldienstleistungskaufleute lernen, geeignetes Personal anzuwerben und auszuwählen. Sie steuern den Personaleinsatz und verantworten dessen Vorbereitung. Auch die rechtlichen Grundlagen des Arbeits- und Tarifrechts, der Arbeitnehmerüberlassung sowie des Arbeits-, Gesundheits- und Datenschutzes gehören zur umfassenden Ausbildung für die Arbeitswelt von morgen. Darüber hinaus entwickeln sie Kompetenzen in der Steuerung von kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Prozessen, recherchieren und dokumentieren Arbeitsmarktentwicklungen und Qualifikationsprofile und wirken an der Qualitätssicherung mit. Eine berufliche Weiterbildung zum Personalfachkaufmann/zur Personalfachkauffrau kann nach der Ausbildung angeschlossen werden, ein neuer Fortbildungsberuf zum Personaldienstleistungsfachwirt/zur Personaldienstleistungsfachwirtin ist geplant.

[www.bibb.de/de/27446.htm](http://www.bibb.de/de/27446.htm)

### **Produktionstechnologe/Produktionstechnologin**

2008 wurde der neue dreijährige Ausbildungsberuf Produktionstechnologe/Produktionstechnologin und die damit verbundene Fortbildungsregelung zum Prozessmanager/zur Prozessmanagerin erlassen. Diese Aus- und Fortbildungsregelungen haben drei besondere Merkmale: Aus- und Fortbildungsregelungen wurden zeitlich parallel und inhaltlich aufeinander abgestimmt entwickelt; es handelt sich um einen Hightechberuf, zu dem es keinen Vorgängerberuf gibt; Aus- und Fortbildung in diesem Beruf folgen konsequent einem gestaltungsoffenen prozessorientierten Ansatz.

Neue Technologien und komplexe Bearbeitungsverfahren, die Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologien sowie flexible Organisationsmodelle, die ein kurzfristiges Reagieren auf Kundenwünsche und Markterfordernisse möglich machen, führen zu veränderten Tätigkeitsprofilen auf Facharbeiterebene. Voruntersuchungen machten deutlich, dass dafür passende Qualifizierungsangebote noch nicht vorhanden sind. Gerade an der Schnittstelle zwischen Produktionsplanung, Produktionsvorbereitung und Produktion fehlt es an Fachkräften, die mit ihrem Berufsprofil einen optimalen Produktionsablauf unterstützen.

Aus dieser Situation heraus wurde von den Sozialpartnern eine Initiative für ein neues Qualifizierungsmodell gestartet. Der Ausbildungsberuf soll die Entwicklung der Prozesskompetenz zum Schwerpunkt haben.

Die Fortbildungsregelung baut auf dem Ausbildungsberuf auf, steht aber auch Seiteneinsteigern mit anderen Facharbeiterabschlüssen offen. Schwerpunkte und relevante Prüfungsteile der Fortbildungsregelung zum Prozessmanager/zur Prozessmanagerin sind Produktionsprozesse, Prozessmanagement sowie Mitarbeiterführung und Personalmanagement.

Ein solch verzahnter Ansatz von Aus- und Fortbildungsregelungen kann die Grundlage für eine Fortschreibung des Berufskonzepts im deutschen Berufsbildungssystem sein. Gerade in Berufsfeldern mit einem ständigen qualifikatorischen Wandel sind solche Konzepte notwendig. Sie stärken nicht zuletzt die Attraktivität des Berufsbildungssystems, weil sie Facharbeitern Karrierewege eröffnen und Unternehmen die Möglichkeit geben, ihr Personal arbeitsprozessbezogen aus- und weiterzubilden.

[www.bibb.de/de/30846.htm](http://www.bibb.de/de/30846.htm)

### **Fotomedienfachmann/Fotomedienfachfrau**

Kompetente Beratung und Information stehen im Mittelpunkt des neuen Ausbildungsberufs „Fotomedienfachmann/Fotomedienfachfrau“, der zum 1. August 2008 in Kraft trat. Die Fachkräfte beherrschen fototechnisches Know-how und setzen dieses kundengerecht ein. Mit dieser Qualifikation auf hohem fachlichem Niveau können sie nach ihrer Ausbildung im Einzel- wie im Großhandel, in Fotolaboren oder bei Herstellern von Bildtechnik arbeiten.

Warenangebot und Bildtechniken ändern sich laufend. Auch im Verhalten der Verbraucher und Verbraucherinnen gibt es immer wieder neue Trends. All dies gilt es zu beobachten, zu analysieren und das Angebot an Waren und Dienstleistungen darauf marktgerecht abzustimmen. Gleichzeitig müssen Fotomedienfachleute das kaufmännische ABC beherrschen: vom Kaufvertrag über Werbung, Marketing und Warenwirtschaft bis hin zur Gestaltung des Sortiments und zum Controlling. Neben technischem Verständnis und kaufmännischem Denken sind handwerkliches Geschick und die Fähigkeit, im Team zu arbeiten, für die qualifizierten Fachkräfte unabdingbare Voraussetzungen.

Der neue duale Ausbildungsberuf soll die Bemühungen der kleinen und mittelständischen Fotobetriebe unterstützen, sich durch qualifizierte Beratung zu behaupten. Kunden und Kundinnen benötigen Informationen und Unterstützung, um sich in dem oft unübersichtlichen Angebot zurechtzufinden. Der neue Ausbildungsberuf soll dem Einzelhandel zudem die Chance eröffnen, die Preisvorteile des Internethandels durch eine größere Kundennähe und ein individuelles, kompetentes Serviceangebot auszugleichen.

[www.bibb.de/de/29245.htm](http://www.bibb.de/de/29245.htm)

### **Friseur/Friseurin**

Der Beruf des Friseurs/der Friseurin gehört zu den klassischen, überwiegend von Frauen ausgeübten Handwerksberufen im personenbezogenen Dienstleistungsbereich. Sowohl die zunehmende Vielfalt im Friseurhandwerk als auch die gestiegenen Qualifikationsanforderungen an den Beruf in Bezug auf kunden- und dienstleistungsorientiertes Handeln machten die Modernisierung der Ausbildungsordnung nötig. Zu den bisherigen Kernqualifikationen auf dem Gebiet der Friseur- und Kosmetikdienstleistungen, die nach wie vor den Schwerpunkt der beruflichen Tätigkeit bilden, sind Qualifikationen und Kompetenzen, insbesondere im Bereich des Kundenma-

nagements, der Betriebsorganisation, des Marketings sowie des unternehmerischen Denkens und Handelns neu aufgenommen worden oder verstärkt hinzugekommen. Der wachsenden Spezialisierung im Beruf des



Friseurs/der Friseurin wird durch Wahlqualifikationsmöglichkeiten Rechnung getragen.

Mit der neuen Ausbildungsordnung wurde eine handlungsorientierte Ausbildung und Prüfung übernommen. Inhalt und Struktur der bisherigen Prüfungsart mit Zwischen- und Gesellenprüfung wurden grundlegend verändert. Sie wurde durch eine „Gestreckte Gesellenprüfung“ ersetzt.

[www.bibb.de/de/30849.htm](http://www.bibb.de/de/30849.htm)

### Musikfachhändler/Musikfachhändlerin

Das novellierte BBiG bietet vielfältige Möglichkeiten, die duale Ausbildung flexibler zu gestalten. So können Zusatzqualifikationen, die über das in den Ausbildungsordnungen Festgelegte hinaus gehen, vermittelt, gesondert geprüft und zertifiziert werden. Bei der Neuordnung des Ausbildungsberufs Musikfachhändler/Musikfachhändlerin wurden erstmalig in der dualen Ausbildung Zusatzqualifikationen in die Ordnungsmittel aufgenommen.

In das dritte Ausbildungsjahr des neu geordneten Berufs wurde eine Differenzierung durch Wahlqualifikationen integriert. Dieses Strukturmodell trägt den Schwerpunkten und der Spezialisierung der Unternehmen Rechnung. Die Inhalte der gewählten Wahlqualifikationseinheit sind durch den Betrieb zu vermitteln, wobei sich die Vermittlung auf einen Zeitraum von sechs Monaten erstreckt.

Da im Musikfachhandel zahlreiche Betriebe über ein Sortiment verfügen, das sowohl Musikinstrumente als auch Musikalien und Tonträger umfasst, kann es sinnvoll sein, dem Auszubildenden die Inhalte von mehr als einer Wahlqualifikationseinheit zu vermitteln. Die nicht innerhalb der regulären Ausbildung gewählten Wahlqualifikationseinheiten können als Zusatzqualifikationen vermittelt werden. Grundsätzlich richten sich Zusatzqualifikationen an besonders leistungsstarke und -willige Jugendliche.

Ein solches Modell bietet viele Vorteile: Die Branche wird damit gestärkt im Wettbewerb um geeignete Schulabgängerinnen und Schulabgänger. Zudem ermöglicht die freie Wahl der Zusatzqualifikationen eine passgenaue Qualifizierung der Auszubildenden entsprechend den Bedürfnissen des Ausbildungsbetriebes. Den persönlichen Neigungen der Auszubildenden kann durch diese Differenzierung besser entsprochen werden. Sie erhalten größere Spielräume im Hinblick auf die Planung der eigenen beruflichen Zukunft. Durch die hohe berufliche Relevanz der Zusatzqualifikationen verbessern sich die Chancen der künftigen Musikfachhändler/Musikfachhändlerinnen am Arbeitsmarkt. Die Zertifizierung der vermittelten Zusatzqualifikationen in einem gesonderten Zeugnis leistet einen Beitrag zur Qualitätssicherung.

Zusatzqualifikationen können auch die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung fördern. Die Anrechenbarkeit einer Zusatzqualifikation auf weiterführende Bildungsangebote erhöht sich durch den Grad ihrer Standardisierung.

[www.bibb.de/de/31680.htm](http://www.bibb.de/de/31680.htm)

### Bergbautechnologe/Bergbautechnologin

Die Neuordnung des Berufes Bergbautechnologe/Bergbautechnologin modernisiert die bisherige Ausbildungsordnung Bergmechaniker und erweitert sie zugleich um den Bereich der Tiefbohrtechnik. Die neue Struktur des Ausbildungsberufes mit den beiden Fachrichtungen Tiefbautechnik und Tiefbohrtechnik berücksichtigt dabei das breite Spektrum unterschiedlicher Unternehmensprofile und die erforderlichen fachlichen Differenzierungen. Zusätzlich eröffnen sich durch die Einbeziehung der Tiefbohrtechnik neue Ausbildungsbereiche im Bergbau, da gerade die bohrtechnischen Betriebe einen zukünftigen Fachkräftebedarf reklamieren. Das neue Berufsprofil ist sowohl durch neue Inhalte wie auch durch eine Reihe neuer Strukturelemente gekennzeichnet.

Zur neuen inhaltlichen Ausrichtung des Berufes zählen vor allem die Konzentration auf die speziellen Qualifikationen der bergtechnischen Arbeiten, die sich aus dem hohen Mechanisierungsgrad bzw. den teilautomatisierten Arbeitsabläufen in Bergbaubetrieben begründen. Die Neuordnung trägt dieser Entwicklung Rechnung, indem bisherige Inhalte der Metallbearbeitung deutlich reduziert wurden. Dadurch ist auch eine Verkürzung der Ausbildungszeit auf 3 Jahre möglich.

Mit der Modernisierung des Berufes ist erstmals auch die Öffnung der Ausbildung für Frauen vorgesehen. [www.bibb.de/de/50152.htm](http://www.bibb.de/de/50152.htm)

### „AUSBILDUNG GESTALTEN“: Praxisorientierte Umsetzungshilfen

Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen stellen alle an der beruflichen Ausbildung Beteiligten vor hohe Herausforderungen. Welche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sind zu vermitteln, wie sehen die Prüfungsbestimmungen aus, welche sonstigen Punkte sind zu berücksichtigen?

Hierzu werden im BIBB gemeinsam mit Expertinnen und Experten aus der betrieblichen und schulischen Ausbildungspraxis Veröffentlichungen zeitnah zum Inkrafttreten von Ausbildungsordnungen erarbeitet. Mit den vom BIBB entwickelten Handlungshilfen zur Planung und Gestaltung der Ausbildung werden Ausbilderinnen und Ausbilder, Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer, Prüferinnen und Prüfer und nicht zuletzt die Auszubildenden selbst bei der effizienten und praxisorientierten Gestaltung und Durchführung der Ausbildung und der Prüfungen unterstützt.

Checklisten, Formulare und Planungsvorlagen mit nützlichen und praktischen Tipps stehen zum Herunterladen auf beigefügten CD-ROMs bereit. Weiterführende Literaturhinweise und Adressen runden diese Reihe des BIBB ab.

[www.bibb.de/umsetzungshilfen](http://www.bibb.de/umsetzungshilfen)



### 2008 wurden für folgende Ausbildungsberufe Umsetzungshilfen veröffentlicht:

#### Berufsausbildung im Holz- und Bautenschutzbereich:

- Fachkraft für Holz- und Bautenschutzarbeiten
- Holz- und Bautenschützer/Holz- und Bautenschützerin

#### Industrielle Keramikberufe:

- Industriekeramiker Anlagentechnik/Industriekeramikerin Anlagentechnik
- Industriekeramiker Dekorationstechnik/Industriekeramikerin Dekorationstechnik
- Industriekeramiker Modelltechnik/Industriekeramikerin Modelltechnik
- Industriekeramiker Verfahrenstechnik/Industriekeramikerin Verfahrenstechnik
- Bestattungsfachkraft
- Friseur/Friseurin
- Personaldienstleistungskaufmann/Personaldienstleistungskauffrau
- Technischer Produktdesigner/Technische Produktdesignerin

### Für folgende Ausbildungsberufe werden Umsetzungshilfen vorbereitet:

- Bergbautechnologe/Bergbautechnologin
- Fotograf/Fotografin
- Musikfachhändler/Musikfachhändlerin
- Seiler/Seilerin
- Speiseeishersteller/Speiseeisherstellerin
- Sportfachmann/Sportfachfrau
- Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau
- Technischer Modellbauer/Technische Modellbauerin
- Werkfeuerwehrmann/Werkfeuerwehrfrau

### Neue und modernisierte Fortbildungsordnungen

Die berufliche Weiterbildung wird immer wichtiger. Dem trugen die Neuordnungs- und Evaluationsaktivitäten bei den Fortbildungsregelungen 2008 Rechnung. Seit 2003 stieg die Anzahl der Fortbildungs- und Umschulungsregelungen des Bundes von 187 auf 201. Ziel ist eine stärkere Flexibilisierung und Differenzierung der Zulassungsvoraussetzungen, Anrechnung vorhandener

Qualifikationen, flexibler Übergang zwischen Trägerabschlüssen und öffentlich-rechtlichen Abschlüssen durch branchenübergreifende Wahlmöglichkeiten und Modularisierung von Prüfungen. Notwendig ist es dabei, die Bereiche von Aus- und Weiterbildung enger miteinander zu verzahnen, um lebenslanges Lernen zu fördern.

[www.bibb.de/weiterbildung](http://www.bibb.de/weiterbildung)

Projekte zur „Weiterbildung“:

[www.bibb.de/de/wlk15076.htm](http://www.bibb.de/de/wlk15076.htm)

#### Neue und modernisierte Fortbildungsordnungen, die 2008 in Kraft traten:

- Geprüfter Immobilienfachwirt/Geprüfte Immobilienfachwirtin
- Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Papier- und Kunststoffverarbeitung
- Geprüfter Prozessmanager – Produktionstechnologie/Geprüfte Prozessmanagerin – Produktionstechnologie
- Geprüfter Veranstaltungsfachwirt/Geprüfte Veranstaltungsfachwirtin

#### Neue und modernisierte Fortbildungs- und Prüfungsordnungen 2009

- Geprüfter Fachwirt für Versicherungen und Finanzen/Geprüfte Fachwirtin für Versicherungen und Finanzen
- Geprüfter Tierpflegemeister/Geprüfte Tierpflegemeisterin

#### Fortbildungs- und Prüfungsordnungen in Vorbereitung

- Geprüfter Meister für Veranstaltungstechnik/Geprüfte Meisterin für Veranstaltungstechnik
- Geprüfter Polier/Geprüfte Polierin
- Geprüfter Sport- und Fitnessfachwirt/Geprüfte Sport- und Fitnessfachwirtin
- Geprüfter Tourismusfachwirt/Geprüfte Tourismusfachwirtin
- Personaldienstleistungsfachwirt/Personaldienstleistungsfachwirtin

#### Bereich Elektrotechnik:

- Certified ET Technical Engineer
- Certified ET Business Engineer
- Systemmanager/Systemmanagerin
- Geprüfter Prozessmanager/Geprüfte Prozessmanagerin
- Servicemanager/Servicemanagerin
- ET-Anlagen-Systemexperte/ET-Anlagen-Systemexpertin
- ET-Anlagen-Systemkoordinator/ET-Anlagen-Systemkoordinatorin
- ET-Applikationsexperte/ET-Applikationsexpertin
- ET-Produkt-Prozessexperte/ET-Produkt-Prozessexpertin
- ET-Auftragskoordinator/ET-Auftragskoordinatorin
- ET-Serviceexperte/ET-Serviceexpertin

#### Bereich Logistik:

- Verkehrsfachwirt/Verkehrsfachwirtin
- Fachwirt/Fachwirtin für Logistikdienstleistung
- Meister/Meisterin für Lagerwirtschaft
- Industriemeister/Industriemeisterin Kraftverkehr/Kraftverkehrsmeister/Kraftverkehrsmeisterin

#### Bereich Medienwirtschaft:

- Geprüfter Medienfachwirt/Geprüfte Medienfachwirtin
- Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin FR Digital- und Printmedien

#### Evaluation von Fortbildungsordnungen:

- Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Metall
- Geprüfter Medienfachwirt/Geprüfte Medienfachwirtin
- Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Digital- und Printmedien

#### Beispiele:

##### Geprüfter Fachwirt für Versicherungen und Finanzen/ Geprüfte Fachwirtin für Versicherungen und Finanzen

Nach der 2006 erfolgten Neuordnung des Ausbildungsberufes Kaufmann für Versicherungen und Finanzen/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen erfolgte darauf aufbauend 2008 die Neuordnung der Fortbildungsverordnung Geprüfter Fachwirt für Versicherungen und Finanzen/Geprüfte Fachwirtin für Versicherungen und Finanzen.

Die gestiegene Bedeutung der Kunden- und Vertriebsorientierung für die Erstausbildung und den damit verbundenen Anforderungen an Produktkenntnisse, Beratungs-, Verkaufs- sowie Methodenkompetenz spiegelt sich in der neuen Struktur des Ausbildungsberufes mit den beiden Fachrichtungen Versicherung und Finanzberatung sowie einer weiteren Differenzierung in Form von Wahlqualifikationseinheiten (in der Fachrichtung Versicherung) wider. So kann ein breiteres Spektrum unterschiedlicher Unternehmen erreicht werden, und die Ausbildungsmöglichkeiten für die Unternehmen erhöhen sich.

Die an ganzheitlichen Arbeitsprozessen ausgerichteten, handlungsorientiert formulierten Anforderungen der neuen Fortbildungsregelung integrieren Fachthemen wie BWL/VWL, Versicherungsbetriebslehre und Recht in die bestehenden Handlungsbereiche. Durch Wahlqualifikationseinheiten und eine zweigeteilte Prüfungsstruktur, bei der die beiden Prüfungsteile unabhängig voneinander absolviert werden können, bietet die neue Verordnung vielfältige Möglichkeiten, betrieblichen und individuellen Anforderungen gerecht zu werden. Um die Flexibilität und das Einsatzspektrum zu vergrößern, können die Absolventen und Absolventinnen nach bestandener Prüfung auch in anderen als dem gewählten produktbezogenen Qualifikationsschwerpunkt und/oder einem anderen betrieblichen Kernprozess eine zusätzliche Prüfung ablegen. Diese Möglichkeit steht auch Absolventen früherer Prüfungen offen.

[www.bibb.de/de/fortbildungsprofil\\_50043.htm](http://www.bibb.de/de/fortbildungsprofil_50043.htm)

[www2.bibb.de/tools/aab/aabfort.php](http://www2.bibb.de/tools/aab/aabfort.php)

### **Geprüfter Tierpflegemeister/ Geprüfte Tierpflegemeisterin**

Die Neuordnung des Ausbildungsberufs Tierpfleger/Tierpflegerin im Jahr 2003 machte eine Überarbeitung der Fortbildungsverordnung aus dem Jahr 1990 erforderlich. Die Zulassungsvoraussetzungen sind für die Prüfungsteile „Handlungsübergreifende Qualifikationen“ und „Handlungsspezifische Qualifikationen“ differenziert ausgewiesen und an die im IKBB formulierte Empfehlung angepasst. Der Prüfungsteil „Handlungsübergreifende Qualifikationen“ entspricht dem Standard der Fortbildungsordnungen für Geprüfte Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterinnen. Die Beschreibung der Arbeitsgebiete und Aufgaben wurde darüber hinaus an aktuelle Entwicklungen angepasst, insbesondere im Hinblick auf eine stärkere Gewichtung der Bereiche

Organisation und Personalführung. Geprüfte Tierpflegemeister/Geprüfte Tierpflegemeisterinnen planen und verwirklichen unter Berücksichtigung der Anforderungen des Tier- und Artenschutzes tierpflegerische und wirtschaftliche Aufgaben, so richten sie beispielsweise Tierhaltungsbereiche ein und kontrollieren diese. Im Bereich der Personalführung sind sie unter anderem für einen bedarfsgerechten Personaleinsatz, die Unterweisung von Beschäftigten und die betriebliche Qualitätssicherung verantwortlich. Die Fortbildungsordnung wurde im Jahr 2008 erarbeitet und trat am 1. April 2009 in Kraft.

### **Geprüfter Prozessmanager Elektrotechnik/ Geprüfte Prozessmanagerin Elektrotechnik (in Vorbereitung)**

Auf der Basis eines abgeschlossenen drei- oder dreieinhalbjährigen Elektro-Ausbildungsberufs ist diese Fortbildung neu geschaffen worden. Mit dem Erreichen dieses Fortbildungsabschlusses auf der Ebene der operativen Professionals soll der Nachweis erbracht werden, Prozesse initiieren, planen, steuern und bewerten zu können mit dem Ziel, technisch innovative, marktgerechte Produkte, kundenorientierte Lösungen bereitzustellen und Aufgaben des Personalmanagements wahrzunehmen. Die Prüfung findet in einem der Handlungsfelder Entwicklung, Produktion oder Services statt mit den Prüfungsteilen

- Prozess- und Projektmanagement,
- handlungsfeldübergreifende Fachaufgaben,
- Personalmanagement.

### **Prüfungen**

Prüfungen erfassen und bewerten die in Aus- und Fortbildungsordnungen festgelegten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten. Zu den zentralen Qualifikationsanforderungen in der Berufsbildung gehören die berufliche Handlungsfähigkeit und die Fähigkeit, in Geschäftsprozessen tätig werden zu können. Das 2005 novellierte BBiG bietet mit der Abschlussprüfung in zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen, der sogenannten „Gestreckten Abschlussprüfung“, eine innovative Prüfungsregelung, die es ermöglicht, Kompetenzen zu verschiedenen Messzeitpunkten festzustellen.

### Umwandlung von Erprobungsverordnungen zur „Gestreckten Abschlussprüfung/Gesellenprüfung“

Da sich während des Erprobungszeitraums die „Gestreckte Abschlussprüfung/Gesellenprüfung“ als neue Prüfungsform sehr gut bewährt hat, wurden 2008 neun zeitlich befristete Ausbildungsordnungen aus den Bereichen Elektrotechnik, Fahrzeugtechnik und Metalltechnik in Dauerrecht überführt.

Es handelt sich um folgende Ausbildungsberufe:

- Elektroniker/Elektronikerin
- Elektroniker/Elektronikerin für Maschinen und Antriebstechnik
- Feinwerkmechaniker/Feinwerkmechanikerin
- Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/Karosserie- und Fahrzeugbaumechanikerin
- Mechaniker/Mechanikerin für Karosserieinstandhaltungstechnik
- Mechaniker/Mechanikerin für Land- und Baumaschinentechnik
- Metallbauer/Metallbauerin
- Systemelektroniker/Systemelektronikerin
- Zweiradmechaniker/Zweiradmechanikerin

Die Prüfungsparagrafen wurden dabei so weit wie möglich an die Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses vom 13.12.2006 „für die Regelung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen“ angepasst.

Eine Überführung von weiteren fünf Erprobungsverordnungen zur „Gestreckten Abschlussprüfung“ in Dauerrecht erfolgte 2009 im Bereich der Chemie- und Laborberufe.

Es betrifft die Ausbildungsberufe:

- Biologielaborant/Biologielaborantin
- Chemielaborant/Chemielaborantin
- Chemikant/Chemikantin
- Lacklaborant/Lacklaborantin
- Pharmakant/Pharmakantin

Projekte zum Thema „Prüfungen“:

[www.bibb.de/de/wlk8054.htm](http://www.bibb.de/de/wlk8054.htm)

### Neues Prüfungskonzept in Erprobung

Mit den Erprobungsverordnungen zur „Gestreckten Abschlussprüfung“, die es im gewerblich-technischen Bereich seit 2002 für Musikfachhändler/Musikfach-

händlerinnen und Kaufleute im Einzelhandel gibt, wird im kaufmännischen Bereich Neuland betreten.

Nachdem die Ausbildungsberufe im Einzelhandel „Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel“ und „Verkäufer/Verkäuferin“ 2004 grundlegend modernisiert wurden, ist nun erstmalig im kaufmännischen Bereich für den Ausbildungsberuf „Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel“ die „Gestreckte Abschlussprüfung“ ab Juli 2009 eingeführt worden.

Ziel ist eine Prüfungsvereinfachung und die Vermeidung doppelter Prüfungen. Teil 1 der „Gestreckten Abschlussprüfung“ bei Kaufleuten im Einzelhandel umfasst die drei gleichen Prüfungsbereiche wie die Abschlussprüfung der Verkäufer/Verkäuferinnen. Die Abschlussprüfung des Verkäufers/der Verkäuferin bleibt wie bisher in Form und Inhalt erhalten.

Durch die Erprobung sollen Erkenntnisse gewonnen werden, ob sich diese Prüfungsform auch für die Einzelhandelsberufe eignet. Deshalb soll die Prüfung der Kaufleute im Einzelhandel einer Evaluation unterzogen werden.

[www.bibb.de/de/51149.htm](http://www.bibb.de/de/51149.htm)

[www.bibb.de/de/51215.htm](http://www.bibb.de/de/51215.htm)

### Werkzeugkasten zur Beurteilung und Entwicklung von handlungsorientierten Prüfungsaufgaben

Jugendliche sollen schon während ihrer Ausbildung eine qualifizierte berufliche Tätigkeit ausüben und lernen, Aufträge selbstständig zu planen, durchzuführen und zu kontrollieren. Diese berufliche Handlungskompetenz sollen sie auch in ihrer Abschlussprüfung möglichst realitätsnah nachweisen. Handlungsorientierte Prüfungen tragen dazu bei, die Qualität der Ausbildung zu gewährleisten.

Die bisherige Prüfungspraxis zeigt, dass die Erstellung von handlungsorientierten Prüfungsaufgaben von der Praxis begrüßt wird, es aber schwierig ist, die Anforderungen umzusetzen. Deshalb hat sich das BIBB der Aufgabe gestellt, ein Instrumentarium sowohl für Aufgabenentwickler und Aufgabenentwicklerinnen als auch für Prüfungspraktiker und Prüfungspraktikerinnen zu entwickeln.



Präsident Manfred Kremer stellt den „Werkzeugkasten“ auf einer Fachtagung des BIBB vor

Es wurde ein „Werkzeugkasten“ entwickelt, der die Erstellung von handlungsorientierten, d. h. an realen Arbeitsprozessen der beruflichen Praxis ausgerichteten Aufgaben für die Abschlussprüfung erleichtern soll. Der „Werkzeugkasten“ – eine internetgestützte Anwendung – umfasst einen Kriterienkatalog zur Beurteilung unterschiedlicher Aspekte von Handlungsorientierung, praxisnahe Beispielaufgaben und ein Diskussionsforum für Expertinnen und Experten.

Der zunächst nur für die kaufmännischen Berufe entwickelte „Werkzeugkasten“ soll nach Möglichkeit auch auf andere Berufe, zum Beispiel aus dem gewerblich-technischen oder dem Medienbereich, übertragen werden.

[www.bibb.de/werkzeugkasten](http://www.bibb.de/werkzeugkasten)

### Externenprüfung

Auf nationaler und europäischer Ebene wurde in den letzten Jahren die Bedeutung von auf informellem und non-formalem Wege angeeigneten Kompetenzen vielfach gewürdigt. Technischer Fortschritt und demografischer Wandel heben die Wichtigkeit von Lernen im

Lebenslauf hervor, und die Anerkennung non-formalen und informellen Lernens wird zu einer politischen und gesellschaftlichen Aufgabe. Ansätze und Verfahren zur Anerkennung informellen Lernens zielen vor allem auf die gerechte Verteilung von Bildungschancen, gelten aber auch als Instrument, auf Engpässe auf dem Arbeitsmarkt zu reagieren.

In Deutschland gibt es die Möglichkeit, einen Berufsabschluss in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf durch die Externenprüfung (§ 45 Abs. 2 BBiG) zu erwerben. Durch die Externenprüfung können auch Personen zur Abschlussprüfung zugelassen werden, die nicht die üblicherweise erforderliche duale Berufsausbildung absolviert haben. 2006 haben 29.258 Personen über die Externenregelung an den Abschlussprüfungen teilgenommen.

Das Mitte 2009 gestartete Forschungsprojekt hat sich zum Ziel gesetzt, zu untersuchen, in welcher Form die Zulassung zur Abschlussprüfung innerhalb der Externenregelung informelles Lernen anerkennt. Das Zulassungsverfahren soll daraufhin untersucht werden, wie berufliche Kompetenzen erfasst und beurteilt werden. Ferner wird gefragt, wer diese rechtliche Regelung nutzt, wie sie in der Praxis umgesetzt wird und wie die Struktur der Anerkennung beruflicher Kompetenzen im Rahmen der Externenprüfung ausgestaltet ist.

### Modellversuche – Auslöser von Innovationen

In Modellversuchen soll die Berufsbildungspraxis qualitativ weiterentwickelt werden. Innovationen im Bereich der Berufspädagogik und Didaktik oder der Bildungsorganisation sind zu entwickeln, erproben und evaluieren. Modellversuche, zunehmend auch Entwicklungs- und Innovationsprogramme, einschließlich wissenschaftlicher Begleituntersuchungen, fördert das BIBB, wie der gesetzliche Auftrag es vorschreibt. Innovationen für die Berufsbildungspraxis sollen mit entsprechender Prozessberatung und Forschung in Modellversuchen verbunden werden.

Auch ist zu ermitteln, in welchen Bereichen Betriebe und Bildungsdienstleister neue Entwicklungen benötigen. Weiterhin hat das BIBB die Aufgabe, die Ergebnisse der Modellversuche nutzbar zu machen und entsprechende Transferkonzepte umzusetzen.

[www.modellversuche.de](http://www.modellversuche.de)

### Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung – „Ausbildungsreife der kleinen und mittleren Unternehmen fördern“

Im Mittelpunkt des bundesweiten, vom BIBB betreuten Modellversuchsprogramms „Flexibilitätsspielräume“ mit 28 Einzelprojekten stehen kleine und mittlere Unternehmen, die nicht über ein eigenes Bildungsmanagement verfügen. Sie benötigen deshalb Angebote, die ihre besonderen Bedingungen berücksichtigen. In diesem Programm sind seit 2002/2003 vielfältige Ansätze zur Nutzung der gestaltungsoffenen und flexiblen Ausbildungsordnungen erarbeitet worden.

Die Basis für die Gestaltungsoffenheit und Flexibilität in den Ausbildungsordnungen, die sich sowohl auf die Ausbildung als auch perspektivisch auf eine systematischere Verzahnung mit der Weiterbildung erstreckt, wurde Mitte der 1990er-Jahre gelegt, erstmalig umgesetzt in den IT-, Medien- und Laborberufen.

Die Ausbildungsordnungen enthalten seitdem vermehrt offen formulierte Lernziele. Sie ermöglichen auf der Basis des Berufskonzeptes unter Beibehaltung

eines Kerns von verpflichtenden „Fach- und Schlüsselqualifikationen“ eine stärkere Orientierung an den Geschäftsprozessen der Unternehmen. Diese Veränderungen sollten die Auszubildenden und Beschäftigten befähigen, dem sich beschleunigenden technischen und organisatorischen Wandel begegnen zu können. Mittlerweile finden sich die Prinzipien der Gestaltungsoffenheit und Flexibilität in allen Neuordnungen wieder. Auch der IKBB verweist in seinen „Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung“ ausdrücklich auf die Gestaltungsoffenheit: „Berufsprinzip stärken – Flexibilisierung vorantreiben.“

Auf einer Fachtagung des BIBB wurden Ergebnisse und erreichte Ziele des Modellversuchsprogramms präsentiert und mit Fachleuten aus der Praxis, der Wissenschaft und der Politik diskutiert.

[www.bibb.de/flexibilitaet](http://www.bibb.de/flexibilitaet)



Präsentation von Modellversuchsergebnissen während einer Fachtagung des BIBB

# Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege

## Transparenz schafft Spielräume

Europäischer und Deutscher Qualifikationsrahmen (EQR/DQR) · Leistungspunktesysteme (ECVET/DECVET) · Duale Studiengänge · Verzahnung von Erstausbildung und Weiterbildung (CVTS) · Kompetenzorientierung · Kompetenzentwicklung · Weiterbildungsanbieter (wbmonitor)

„Potenziale wirksamer erschließen und breiter nutzen“

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



**Frage: Herr Prof. Weiß, Transparenz, Durchlässigkeit und Kompetenzorientierung sind Kernpunkte der europäischen Berufsbildungsagenda. Wo liegt ihre besondere Relevanz für die Berufsbildung in Deutschland?**

Im Grunde handelt es sich um Themen, die auch hierzulande seit Langem auf der Agenda stehen. Gerade für die Berufsbildung sind sie essenziell. Denn die Berufsbildung erbringt wichtige Bildungsleistungen, die von den Schulen und Hochschulen nicht immer ausreichend anerkannt werden. Mit der Schaffung eines Europäischen und darauf aufbauenden Deutschen Qualifikationsrahmens verbindet sich die Hoffnung, alle Abschlüsse in eine Beziehung zueinander zu setzen und damit die Übergänge zu erleichtern. Entscheidend sind die erzielten Lernergebnisse und nicht die Lernorte oder die Art und Weise des Kompetenzerwerbs. Der Qualifikationsrahmen allein wird die Durchlässigkeit allerdings noch nicht entscheidend voranbringen können. Notwendig ist eine Umsetzung durch viele Einzelmaßnahmen. Dazu gehört etwa die Anrechnung beruflicher Qualifikationen auf ein Studium, aber auch die Einstufung beruflicher Fortbildungsabschlüsse auf dem Bachelor- oder gar dem Master-niveau. Allerdings muss auch die Berufsbildung ihre Hausaufgaben machen. Dies betrifft etwa die Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen zwei- und dreijährigen Ausbildungsberufen oder zwischen der dualen und vollschulischen Berufsausbildung.

**Frage: Wie passen die genannten Anforderungen zu dem spezifischen Potenzial des dualen Systems?**

Ihrem Anspruch nach sind die Ausbildungsordnungen immer schon kompetenzorientiert. Auch ihre Umsetzung in der betrieblichen Realität erfolgt handlungs- und somit kompetenzorientiert. Allerdings sind die Ordnungsmittel noch zu sehr auf die Beschreibung von Ausbildungsinhalten, Tätigkeiten und Fachsystematiken und zu wenig auf die zu erreichenden Handlungsziele ausgerichtet. Es macht deshalb Sinn, die Ordnungsmittel stärker auf die zu erzielenden Lernergebnisse auszurichten. Dies hätte verschiedene Vorteile: Sie werden für Praktiker besser lesbar; informell erworbene Kompetenzen lassen sich leichter einbeziehen; und es wird damit eine Voraussetzung für eine Zuordnung beruflicher Abschlüsse im Qualifikationsrahmen geschaffen.

**Frage: Was kann das BIBB in die Gestaltung lebenslangen Lernens bei zunehmender Flexibilisierung von Ausbildungs- und Berufswegen einbringen?**

Das duale System ist ein vielfältiges und flexibles System. Es ermöglicht sehr viel mehr Flexibilität als in der Realität genutzt wird. So weisen die Ausbildungsordnungen Schwerpunktprofile, Fachrichtungen, Pflicht- und Wahlpflichtelemente auf. Zusatzqualifikationen ermöglichen eine Ergänzung der Mindestanforderungen und eröffnen oftmals Anschlüsse an eine geregelte Fortbildung. Ausbildungsbausteine ermöglichen eine Differenzierung der Berufsausbildung und der Integration außerbetrieblicher Bildungsphasen aus dem sogenannten Übergangssystem, ohne das Berufsprinzip aufzugeben. Es kommt darauf an, die Potenziale dieser Instrumente noch wirksamer zu erschließen und breiter zu nutzen. Das BIBB wird diesen Prozess aktiv durch Forschung und Entwicklung, durch Vorschläge und Konzepte, durch Beratung und Information unterstützen.

Heute gilt lebensbegleitendes Lernen europaweit als unverzichtbares Element der Berufsbiografie. Berufliche Bildung, Qualifizierung und Kompetenzentwicklung ziehen sich durch das gesamte Berufsleben, von der Berufsorientierung bis zum Ausstieg aus dem Berufsleben. Das verlangt die Entwicklung von Strukturen, welche Kontinuität in einer sich zusehends schneller ausdifferenzierenden Bildungs- und Berufswelt gewährleisten. Das heißt: Das Angebot und die Zuordnung von Bildungsgängen muss transparent gestaltet werden. Abschlüsse und Kompetenzen müssen so definiert und formuliert werden, dass sie ein Optimum an Anschlussfähigkeit gewährleisten – Anschlussfähigkeit zwischen unterschiedlichen Bildungsgängen, Bildungssystemen, aber auch zwischen heterogenen Berufsverläufen und, nicht zuletzt, zwischen den verschiedenen Ländern in Europa. Praxisqualifizierende Bachelorabschlüsse, duale Studiengänge oder hochschulische Weiterbildungsangebote sind Beispiele für die Verknüpfung von Bildungsgängen, die bislang durch Systemgrenzen oft nahezu blockiert waren. Ein Projekt, mit dem sich das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) an der Förderung der Durchlässigkeit und der erleichterten Anerkennung vom Kompetenzen beteiligt, ist die Entwicklung eines Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung.

#### **EQR Europäischer Qualifikationsrahmen**

(EQF: European Qualification Framework)

Am 23. April 2008 haben das Europäische Parlament und der Rat die Empfehlung zur Einrichtung eines Europäischen Qualifikationsrahmens für Lebenslanges Lernen (EQR) beschlossen. Dessen Kern bilden acht Referenzniveaus mit drei Kategorien von Lernergebnissen (Wissen, Fertigkeiten, Kompetenz). Die Empfehlung sieht vor, bis 2010 die nationalen Qualifikationssysteme an den EQR zu koppeln. Bis 2012 soll jede einzelne Qualifikationsbescheinigung einen Hinweis auf das zutreffende EQR-Niveau enthalten.  
[www.bibb.de/de/wlk18242.htm](http://www.bibb.de/de/wlk18242.htm)

#### **DQR Deutscher Qualifikationsrahmen**

Im Oktober 2006 haben sich das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Kultusministerkonferenz (KMK) im Einklang mit der Empfehlung zum EQR von Europäischem Parlament und Rat darauf verständigt, gemeinsam einen Deutschen Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen (DQR) zu entwickeln. Mit dem DQR wird erstmals

eine umfassende, bildungsbereichsübergreifende Matrix zur Einordnung von Qualifikationen vorgelegt, die die Orientierung im deutschen Bildungssystem wesentlich erleichtert.

[www.deutscherqualifikationsrahmen.de](http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de)

#### **ECVET European Credit System für Vocational Education and Training**

Der Begriff „European Credit System for Vocational Education and Training“ bezeichnet ein Leistungspunktesystem, das im Zuge der Europäisierung der Berufsbildung als Teil des Kopenhagen-Prozesses eingeführt werden soll. Ziel von ECVET ist es, die Übertragung und Anrechnung von Lernergebnissen zu erleichtern, die in anderen europäischen Bildungssystemen/-institutionen oder auf nicht-formalen und informellen Lernwegen erworben wurden. ECVET soll die Mobilität von Personen und deren individuelle Bildungsplanung sowie den Zugang zu Qualifikationen in lebenslanger Perspektive verbessern.

[http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc50\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc50_en.htm)

#### **DECVET Deutsches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung**

Im Herbst 2007 wurde durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung die Pilotinitiative „DECVET – Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung“ gestartet. Im Mittelpunkt der Initiative steht die Durchführung von Pilotprojekten zur systematischen Erprobung eines Leistungspunktesystems. Damit soll die Übertragung und Anrechnung von Lernergebnissen aus einem Teilbereich des beruflichen Bildungssystems auf einen anderen ermöglicht werden.

[www.decvet.net](http://www.decvet.net)

#### **ANKOM Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge**

Die Entwicklung von Anrechnungsverfahren stand im Mittelpunkt der BMBF-Initiative „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ von 2005 bis 2008, kurz ANKOM genannt. „Accreditation of prior learning“ ist ein wichtiges Ziel des Bologna-Prozesses. Durch diese Anrechnung kann die Brücke zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung geschlagen und die Durchlässigkeit der Bildungssysteme erhöht werden.

[www.bibb.de/de/wlk29225.htm](http://www.bibb.de/de/wlk29225.htm)

## Europäischer und Deutscher Qualifikationsrahmen (EQR/DQR)

Die europäischen Instrumente Qualifikationsrahmen und Leistungspunktesystem – Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR) und European Credit System for Vocational Training (ECVET) – haben wesentliche Impulse zur Förderung der Durchlässigkeit in den Systemen gegeben (vgl. auch: Kap. 5, S. 48 f.).

Die EQR-Empfehlung des Europäischen Parlaments und Rates sieht vor, bis 2010 die nationalen Qualifikationssysteme an den EQR zu koppeln, gegebenenfalls indem die Mitgliedstaaten im Einklang mit der nationalen Gesetzgebung und Praxis nationale Qualifikationsrahmen entwickeln. Bis 2012 soll jede einzelne Qualifikationsbescheinigung einen Hinweis auf das zutreffende EQR-Niveau enthalten. Empfohlen wird außerdem, bei der Beschreibung nationaler Qualifikationen (künftig) einen Lernergebnisansatz zugrunde zu legen und die Anerkennung nicht formal und informell erworbener Kompetenzen zu fördern.



Alle diese Empfehlungen wurden für den Deutschen Qualifikationsrahmen übernommen. Um die Kompatibilität von EQR und DQR zu gewährleisten, wurden auch die acht EQR-Niveaus zur Beschreibung von Lernergebnissen für den DQR übernommen. Auf europäischer Ebene wurde zur Begleitung der EQR-Implementierung ein Beirat (Advisory Group) gebildet, in dem das Bundesministerium für Bildung und Forschung

(BMBF) und die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder (KMK) vertreten sind. Beide gehören auch dem Nationalen Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR) an, in dem auch das BIBB vertreten ist.

Das BIBB trägt maßgeblich zur Implementierung der europäischen Ansätze in den deutschen Kontext bei, vor allem durch Entwicklungsarbeiten zum DQR sowie durch die Beteiligung an europäischen Kooperationsprojekten.

Zu den konzeptionellen Grundlagen des bildungsbereichsübergreifenden Gerüsts eines DQR, insbesondere zur Definition von Lernergebnissen, Kompetenzen und Niveaus, hat das BIBB wichtige Beiträge geliefert. Das Institut hat Workshops dazu durchgeführt und eine wissenschaftliche Expertise in Auftrag gegeben. Außerdem wurde in einem international vergleichenden Forschungsprojekt zu Qualifikationsrahmen in anderen Ländern deren Aufbau, Nutzung und Wirkung untersucht. Dabei kooperierte das BIBB eng mit Vertretern aus Politik und Praxis, Wissenschaftlern und Experten der EU-Kommission sowie aus anderen EU-Staaten.

Die bei dieser Arbeit gewonnenen Erkenntnisse waren auch Basis für die Beratung der Arbeitsgruppe DQR/ECVET des BIBB-Hauptausschusses. Gleichzeitig flossen sie ein in die Überlegungen des von der Bund-Länder-Koordinierungs-Gruppe (BLK-G) einberufenen Arbeitskreises DQR. Für diese Gremien wurde eine Reihe von Hintergrundpapieren und Diskussionsvorlagen zu den Zielen und zum Aufbau eines DQR erarbeitet. Außerdem unterstützte das BIBB das BMBF bei der Formulierung eines Vorschlags für eine DQR-Matrix, ein Grundschema für den Deutschen Qualifikationsrahmen.

Durch Vorträge und Publikationen zum DQR und EQR hat das BIBB maßgeblich zur Information der Fachöffentlichkeit beigetragen. Dies stärkt die Rolle des BIBB als Anlaufstelle für alle Fragen im Zusammenhang mit dem DQR und EQR.

In enger Verbindung mit diesen Arbeiten hat das BIBB zusammen mit Bildungsinstitutionen und -organisationen aus sieben europäischen Staaten das Projekt Trans-European Qualifications Framework Development (TransEQFrame) ([www.transeqframe.net](http://www.transeqframe.net)) durchgeführt. Dabei wurden die bildungspolitische Verankerung des EQR in den beteiligten Ländern analysiert, die konzeptionellen Voraussetzungen diskutiert sowie dessen Perspektiven erörtert. Außerdem wurde der EQR am Beispiel ausgewählter Qualifikationen auf seine Tauglichkeit als Übersetzungsinstrument zwischen verschiedenen Qualifikationssystemen hin geprüft. Daraus wurden Vorschläge zur Zuordnung der EQR-Kategorien zu nationalen Standards entwickelt. An TransEQFrame schließt ein weiteres EQR-Implementierungsprojekt an, das die konkreten Verfahren der Zuordnung nationaler Qualifikationsniveaus zum EQR betrifft.

[www.bibb.de/de/wlk30832.htm](http://www.bibb.de/de/wlk30832.htm)

### Leistungspunktesysteme schaffen Anschluss

Um mehr Durchlässigkeit im beruflichen Bildungssystem zu gewährleisten, werden Systeme von Leistungspunkten (LPS) entwickelt, die Kenntnisse und Kompetenzen aus unterschiedlichen Lernzusammenhängen vergleichbar machen und es erlauben, unterschiedliche Lernformen und -systeme besser zu verknüpfen sowie die Kooperation von Bildungsinstitutionen zu vereinfachen. LPS definieren prüfbare, bewertbare und zertifizierbare Kenntnisse und Fertigkeiten, um Übergänge zwischen Bildungs- und Berufswegen zu ermöglichen und zu erleichtern sowie um Anschlüsse an weitere Wege zu schaffen.

Bereits im Herbst 2007 hatte das BMBF mit der Pilotinitiative „DECVELT – Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung“ einen grundlegenden Schritt getan, um das Anrechnungspotenzial an den Schnittstellen rund um das duale System zu identifizieren, zu operationalisieren und zu erproben. In zehn Pilotprojekten werden derzeit ausgewählte Abschlüsse unter Berücksichtigung des Berufsprinzips in bewertbare Lerneinheiten umformuliert. Sie werden entsprechend den Anforderungen eines outcomeorientierten Ansatzes – Zertifizierung der erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen – neu beschrieben. Nach der Festlegung von Kriterien für die Dimensionierung und Gewichtung von Lerneinheiten ist es notwendig, das Quantum der erzielten Lernergebnisse zahlenmäßig in Leistungspunkten auszudrücken. Diese lassen sich, je nach ihrer Funktion, unterschiedlichen Bildungsabschlüssen zuordnen.

Die Entwicklung von Verfahren und Instrumenten zur Erfassung, Anrechnung und Anerkennung von Lernergebnissen und Kompetenzen konzentriert sich auf vier Schnittstellen:

- Übergang zwischen Berufsausbildungsvorbereitung und dualer Ausbildung,
- Schnittstellen innerhalb der dualen Berufsausbildung bezüglich gemeinsamer berufsbildübergreifender Qualifikationen in einem Berufsfeld,
- Anschlüsse zwischen dualer und vollzeitschulischer Berufsausbildung sowie
- zwischen dualer Berufsausbildung und beruflicher Fortbildung des Bundes (nach §§ 53 und 54 BBiG).

DECVELT als Anstoß für die Entwicklung des LPS versteht sich auch als konkreter Beitrag zur besseren Praktikabilität der europäischen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung. Einen konkreten Fortschritt markieren die im April 2008 von der EU-Kommission veröffentlichten Empfehlungen zur Errichtung eines Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung. Angesichts der Heterogenität und Vielzahl der nationalen Berufsbildungssysteme, Bildungsträger, Lernorte und Bildungsgänge in den europäischen Staaten ist es erforderlich, die Aufgabe, mehr Transparenz und Durchlässigkeit zu schaffen, auch im konkreten nationalen Rahmen anzugehen. Die Entwicklung eines LPS hilft, Defizite hinsichtlich der Anschlussfähigkeit von Abschlüssen und Kompetenzen auf nationaler und internationaler Ebene abzubauen.

### Duale Studiengänge – Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

Um die Durchlässigkeit von beruflichen und hochschulischen Bildungswegen zu verbessern, ist es erforderlich, die Übergänge zu erleichtern.

Dazu zählt die Information über duale Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, welche eine berufliche Ausbildung oder betriebliche Tätigkeit mit einem Hochschulstudium verbinden, sowie über Angebote, die eine berufliche Qualifizierung auf Hochschulniveau neben einer beruflichen Tätigkeit vorsehen. Da eine bundesweite und zugleich nach Zielgruppen differenzierte Übersicht fehlte, erstellte das BIBB im Jahr 2000 zunächst eine Gesamtübersicht über derartige Studiengänge, die laufend überarbeitet und aktualisiert wird.

Duale Studiengänge werden von Hochschulen weiterhin als eine besondere Form der Aus- und Weiterbildung angeboten und kontinuierlich ausgebaut. Daran hat sich auch nach der Umstellung auf Bachelor- und Masterabschlüsse nichts geändert. Jedoch besteht die Notwendigkeit, die bestehende Systematisierung dualer Studienangebote unter Berücksichtigung veränderter Rahmenbedingungen und neuer Angebotsvariationen weiterzuentwickeln. Dazu müssen auch die Informationsmaterialien für Studieninteressenten laufend aktualisiert werden.

Zur Wahrnehmung der dargestellten Aufgaben wird u. a. die Datenbank „AusbildungsPlus“ genutzt, eine der größten Ausbildungsdatenbanken in Deutschland, die seit 2007 vom BIBB betreut und weiterentwickelt wird. 2008 waren in diesem Internet-Portal insgesamt 687 duale Studienangebote erfasst. Das bedeutet eine Erhöhung um 3,2 Prozent in der Zeit von 2007 bis 2008. Die größten Zuwächse sind bei den sogenannten MINT-Fächern zu verzeichnen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik). Spitzenreiter sind nach wie vor die Studiengänge der Betriebswirtschaft. Auf sie entfallen mit mehr als 200 Angeboten rund 30 Prozent der dualen Studiengänge. Hauptanbieter sind Fachhochschulen und Berufsakademien.

[www.ausbildungsplus.de](http://www.ausbildungsplus.de)

Das BIBB beteiligt sich zudem an der vom BMBF geförderten Studie „Erhebung und Typisierung berufs begleitender Studienangebote an deutschen Hochschulen“. Hier unterstützt das BIBB die Hannoveraner Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS) bei der Entwicklung und Optimierung der Erhebungsinstrumente sowie der Analyse- und Typisierungsarbeiten für den Bereich „Ausbildungs- und praxisintegrierende Studienangebote an Hochschulen“.

Zum Schwerpunkt „Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung“ gehört auch die Mitarbeit des BIBB in der BMBF-Pilotinitiative zur „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ (ANKOM). Die Anrechnung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen ist unter der Bezeichnung „Accreditation of Prior Learning“ ein maßgebliches Ziel des Bologna-Prozesses. Sie ist ein wesentliches Instrument zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens. Die Aktivitäten verstehen sich als ein Beitrag zur Gestaltung eines europäischen Bildungs- und Hochschulraumes. Ziel der damit verbundenen zwölf Entwicklungsprojekte ist es, national die Durchlässigkeit zwischen dem beruflichen und hochschulischen Bildungssystem zu verbessern, durch Anrechnung die Anschlussfähigkeit beruflicher Abschlüsse zu sichern und die für eine zukunftsorientierte Berufsbildungspolitik erforderliche Kooperation von Wirtschaft, Wissenschaft und Politik zu stärken. Das BIBB unterstützt die wissenschaftliche Begleitung bei relevanten Fragestellungen sowie die Einzelprojekte u. a. mit seiner Expertise in Ordnungsfragen der beruflichen Bildung.

Aufgabe der Mitte 2008 abgeschlossenen ersten Förderphase der ANKOM-Initiative war es, Anforderungen an eine Qualitätssicherung von Verfahren der Anrechnung beruflicher Kompetenzen zu formulieren. Im Mittelpunkt der sich anschließenden, bis Mitte 2009 dauernden Phase steht die Analyse der von den Projekten entwickelten Anrechnungsverfahren. Dabei geht es u. a. um die Frage der Praktikabilität der Verfahren, um die Entwicklung von Qualitätskriterien für die Evaluation von Anrechnungsprozessen und -verfahren bzw. um die Entwicklung eines Referenzrahmens für die Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge.

[www.ankom.his.de](http://www.ankom.his.de)

## Verzahnung von beruflicher Erstausbildung und betrieblicher Weiterbildung (CVTS)

Ein wichtiger Teil des lebenslangen Lernens ist die betriebliche Weiterbildung. Wie sie in Europa praktiziert wird, ist Gegenstand von CVTS (Continuing Vocational Training Survey), der europäischen Erhebung über die betriebliche Weiterbildung in Unternehmen.

Die Ergebnisse der CVTS3-Haupterhebung von 2005 – entsprechende Befragungen hatte es bereits in den Jahren 1993 und 1999 gegeben – lassen erkennen, dass die betriebliche Weiterbildung in Deutschland stagniert, teilweise sogar rückläufig ist. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland nur im Mittelfeld. 2005 boten in Deutschland weniger Unternehmen ihren Beschäftigten betriebliche Weiterbildung an als 1999, und es nahmen weniger Beschäftigte an einer Weiterbildung teil. Die Unternehmen jedoch, die weiterbildungsaktiv waren, bezogen mehr Beschäftigte in Weiterbildungen ein und stellten dafür auch mehr Lernzeit je Teilnehmer/-in zur Verfügung. Gleichwohl investierten die Unternehmen pro Teilnehmer/-in nominal weniger Geld in Weiterbildung, was sich insbesondere an den direkten Aufwendungen für die Lehrveranstaltungen (Kursgebühren etc.) ablesen lässt.



2008 führte das BIBB im Auftrag und mit finanzieller Unterstützung des BMBF eine nationale Zusatzerhebung zu CVTS3 durch, die ergänzende Fragen zu qualitativen Aspekten der betrieblichen Weiterbildung stellte. Sie zeigt u. a., dass drei Viertel der weiterbildenden Unternehmen nach Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung (BBiG/HwO) ausbilden. Davon haben 43 % der befragten Unternehmen von 2005 bis 2007 in nur einem Beruf und eine Mehrheit von 57 % in mehreren Berufen ausgebildet. Ein weiteres Ergebnis ist, dass die befragten weiterbildenden Unternehmen neben der betrieblichen Weiterbildung eine breite Palette von anderen beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten anbieten. Der Schwerpunkt liegt hier auf Praktika für Schüler/-innen und Studierende (93 %), der Fortbildung nach BBiG/HwO (79 %) und der beruflichen Ausbildung nach BBiG/HwO (75 %).

Die CVTS3-Zusatzerhebung erlaubt auch Einblicke in die Verzahnung von beruflicher Erstausbildung und betrieblicher Weiterbildung in Unternehmen. Auf der Grundlage der so gewonnenen Daten können erstmals auch Aspekte wie die Beteiligung der Unternehmen an der Erstqualifizierung Jugendlicher oder die Beteiligung der Beschäftigten an Weiterbildung europäisch verglichen werden.

Um den Grad der Verzahnung von Aus- und Weiterbildung in Unternehmen messen zu können, wurden fünf Indikatoren entwickelt. Davon beziehen sich zwei auf die innerbetriebliche Organisation (Planung von Aus- und Weiterbildung und Einsatz des Ausbildungspersonals), zwei auf die Lernaktivitäten in den Unternehmen (Nutzung von Wahlqualifikationen sowie von Zusatzqualifikationen als Instrumente der Ausbildung, die auch für die betriebliche Weiterbildung eingesetzt werden können) sowie einer auf die Existenz einer externen Kooperation (Kooperation der Unternehmen mit anderen Unternehmen). Mit diesen Indikatoren kann eine Gruppierung der Unternehmen nach dem Grad der Verzahnung vorgenommen werden.

Von den Unternehmen, die aus- und weiterbilden, geben 23 % an, dass keiner der Indikatoren für die Verzahnung der Aus- und Weiterbildung auf ihr Unternehmen zutreffe. Von den 77 % der Unternehmen, für die mindestens ein Indikator zutrifft, treffen nach eigenen Angaben für 3 % alle fünf Indikatoren und

für 9 % vier Indikatoren zu. In diesen beiden Gruppen (insgesamt 12 %) ist die Intensität der Verzahnung zwischen beruflicher Ausbildung und betrieblicher Weiterbildung am höchsten.

Obwohl demnach nur in etwas mehr als einem Zehntel der befragten weiterbildenden Unternehmen eine enge Verzahnung zwischen beruflicher Ausbildung und betrieblicher Weiterbildung existiert, ist den befragten Verantwortlichen für die berufliche Bildung in den Unternehmen bewusst, dass eine solche Verzahnung künftig wichtiger wird. So stimmen 87 % der Unternehmen der Aussage zu, dass lebenslanges Lernen bedeute, in Unternehmen die Ausbildung und die berufliche Weiterbildung besser aufeinander abzustimmen. Eine Mehrheit von 60 % der Unternehmen stimmt der Aussage zu, dass Weiterbildung ausgebaut werden solle. Hiervon sind 39 % der Ansicht, dass sowohl die berufliche Ausbildung als auch die Weiterbildung intensiviert werden solle, und 21 % treten dafür ein, die Weiterbildung in Relation zur Ausbildung zu stärken. Dagegen sind 35 % der befragten Unternehmen der Meinung, dass die berufliche Ausbildung und Weiterbildung wie bisher beibehalten, und 5 %, dass die berufliche Ausbildung ausgebaut werden solle.

[www.bibb.de/de/wlk30480.htm](http://www.bibb.de/de/wlk30480.htm)

Übersicht aller CVTS-Projekte:

[www.bibb.de/de/wlk7638.htm](http://www.bibb.de/de/wlk7638.htm)

### **Kompetenzorientierung – Voraussetzung für mehr Transparenz und Durchlässigkeit**

Ein wesentliches Element der europäischen Bemühungen, Lernleistungen bildungsbereichsübergreifend vergleichbar zu machen, ist der Paradigmenwechsel von der Input- zur Outcomeorientierung in der beruflichen Bildung. Diskutiert werden Wege der Einführung von Kompetenzorientierung in die Curricula im allgemeinbildenden sowie im berufsbildenden Bereich.

Um Kompetenzorientierung in den Ausbildungsordnungen zu verankern, bedarf es eines Instrumentes, mit dessen Hilfe berufliche Handlungsfähigkeit/Handlungskompetenz systematisiert und operationalisiert werden kann. Zu diesem Zwecke wurde im BIBB unter theoretischen, konzeptionellen und bildungspolitischen Aspekten ein Kompetenzmodell entwickelt, das auf alle Berufe des dualen Systems anwendbar sein soll.

Das Kompetenzmodell setzt sich aus zwei Komponenten zusammen: einer „objektiven“ (Kontextbezug) und einer „subjektiven“ (Subjektbezug). Die „objektive“ Komponente repräsentiert den betrieblichen Kontext. Dafür werden die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die Auszubildende während der Ausbildung erwerben sollen, den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen zugeordnet und in sogenannten Handlungsfeldern strukturiert. Diese benennen die Anforderungen des Berufes, denen Auszubildende gerecht werden müssen.

Die „subjektive“ Komponente gibt die individuellen Handlungsmöglichkeiten der Auszubildenden wieder. Hier wird beschrieben, wie sie unter Berücksichtigung der fachlichen, methodischen, sozialen und personalen Dimension des Handelns angemessen auf die Anforderungen reagieren.

Die Konzeption des Kompetenzmodells knüpft sowohl an Entwicklungen in der Ordnungsarbeit mit der Orientierung an Arbeits- und Geschäftsprozessen an als auch an theoretische und konzeptionelle Überlegungen in der Berufspädagogik.

Zurzeit wird das Kompetenzmodell anhand vier ausgewählter Ausbildungsordnungen aus dem kaufmännischen, gewerblich-technischen und dem Dienstleistungsbereich (Tischler/-in, Zerspanungsmechaniker/-in, Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel, Fachrichtung Großhandel und Medizinische/r Fachangestellte/-r) exemplarisch erprobt, und es werden kompetenzbasierte Ausbildungsordnungen erstellt.

Die Ergebnisse der Erprobung werden in Expertengesprächen und -workshops diskutiert und fließen in die Empfehlungen zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen ein. Ziel ist es, ein ebenso wissenschaftlich fundiertes wie praxistaugliches Konzept für die Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen vorstellen zu können. Mit der Einführung dieses Konzepts ist die Erwartung verbunden, die Anschlussfähigkeit des dualen Systems insgesamt zu verbessern und auf diesem Wege einen Beitrag zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens zu leisten.

[www.bibb.de/de/wlk29205.htm](http://www.bibb.de/de/wlk29205.htm)

## Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen

Die Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist Gegenstand eines BIBB-Projektes, das die in den vergangenen Jahren deutlich gestiegene Zahl von befristeten Beschäftigungsverhältnissen und den damit veränderten Kompetenzenanforderungen an die Beschäftigten aufgreift. Im Jahre 2007 waren 2,7 Mio. (8,8 %, ohne Auszubildende) der Arbeitnehmer befristet beschäftigt. Zum Vergleich: 1997 waren es 1,8 Mio. (6,3 %).

Vor dem Hintergrund der hohen und – so sagen die Prognosen – weiter wachsenden Zahl befristeter Stellen stellt sich die berufspädagogische Kompetenzforschung der Frage nach den Auswirkungen dieser Beschäftigungsform auf die Erwerbstätigen. Im Projekt wird daher untersucht, inwieweit befristete Beschäftigungsverhältnisse sich zum einen positiv auf die beruflichen Kompetenzen bzw. deren Weiterentwicklung auswirken oder zum anderen berufliche Dequalifizierungsprozesse verursachen (können). Es geht um die Frage, inwieweit die besonderen Rahmenbedingungen einer befristeten Beschäftigung die beruflichen Kompetenzen und ihre Weiterentwicklung beeinflussen. Diese Auswirkungen sind bislang weitestgehend unerforscht, und es ist auch weitgehend unbekannt, inwieweit die befristet Beschäftigten selbst diese Erwerbsform als chancenreich oder hinderlich für den weiteren Ausbau ihrer beruflichen Kompetenzen einschätzen.

Praktisch geht es darum, wie die Erwerbstätigen bereits in der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf die Besonderheiten (Chancen und Risiken) des Kompetenzerwerbs in befristeten Beschäftigungsverhältnissen vorbereitet werden könnten, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Die in dem Projekt gewonnenen Erkenntnisse über die Auswirkungen der Beschäftigungsform auf die beruflichen Kompetenzen können den Betrieben wertvolle Hinweise auf die erforderliche arbeitsorganisatorische Gestaltung der Arbeitsplätze und die soziale Integration der Erwerbstätigen in den



Betrieb geben. Nicht zuletzt kann auch für die Verbesserung der Anschlussfähigkeit von Kompetenzen, die in sehr heterogenen Beschäftigungsverhältnissen und Beschäftigungsfeldern gewonnen wurden, ein LPS von großem Nutzen sein.

[www.bibb.de/de/wlk30793](http://www.bibb.de/de/wlk30793)

### **Flexibilisierung braucht klare Schnittstellen und Übergänge**

Ein praktisches Beispiel für die Gestaltung anschlussfähiger, flexibler Schnittstellen ist die Mitwirkung des BIBB in einer Initiative, welche die technische Bildung als Faktor deutscher Innovationspolitik unterstützt. An der Initiative der VDI/VDE Innovation + Technik GmbH sind Vertreter aller Bildungssektoren beteiligt. Ihr Ziel ist es, dem drohenden Mangel an technischer Qualifikation, der negative Folgen für die technische Innovationsfähigkeit Deutschlands im internationalen Wettbewerb befürchten lässt, zu begegnen. Das BIBB vertritt in der Initiative den Sektor Berufsbildung, welcher den für die Marktfähigkeit deutscher Innovationen wichtigen Qualifikationsmittelbau gestaltet. Technische Berufsbildung braucht dafür künftig sowohl Entwicklungen in den einzelnen Sektoren als auch verbesserte Anschlussmechanismen an den Schnittstellen.

Innersektoral ist es bei allem bisherigen Erfolg wichtig, Wege zu finden, um dem wachsenden Bedarf an technologischen Mischqualifikationen vor allem bei den neuen Technologien entsprechen zu können. Dafür ist eine Flexibilisierung des staatlichen Aus- und Weiterbildungsangebots mittels technischer Zusatzqualifikationen ebenso unverzichtbar wie der gezielte Ausbau der Infrastruktur für Aus- und Weiterbildung in neuen Technologien.

Der Entwicklungsbedarf an den Schnittstellen betrifft insbesondere die Verbesserung der berufsvorbereitenden Leistungen der Allgemeinbildung sowie mehr Durchlässigkeit durch stärkere Verzahnung der Bildungssektoren.

### **Personalentwicklung und wirtschaftliches Klima bei Weiterbildungsanbietern**

Mit dem Themenschwerpunkt „Personalentwicklung bei Weiterbildungsanbietern“ hat der wbmonitor in seiner Umfrage 2008 der intensiver werdenden Qualitätsdiskussion in der Weiterbildung Rechnung getragen.

Dabei rückt das Personal, insbesondere das Lehrpersonal, immer mehr ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Seine Fortbildung ist für die Qualitätssicherung der Weiterbildung von grundlegender Bedeutung.

Die 2008 vom BIBB und dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) durchgeführte bundesweite Umfrage ergab, dass die überwiegende Mehrheit der Weiterbildungsanbieter die Weiterbildung ihrer Lehrenden fördert. Dies gilt in besonderem Maße für die größeren Anbieter.

Neben Fachpublikationen – sie werden in fast allen Einrichtungen den Lehrenden zur Verfügung gestellt – werden zur Schulung der fest angestellten Lehrkräfte eine Reihe zusätzlicher Weiterbildungsmaßnahmen finanziert. Dazu zählen Fachtagungen, Vorträge oder Bildungsmessen, deren Besuch durch Freistellung oder Kostenbeteiligung unterstützt wird. Auch die Durchführung interner Weiterbildungen sowie die Anrechnung von Seminarteilnahmen als Arbeitszeit haben einen hohen Stellenwert. Nur ein Prozent der Anbieter fördert die Weiterbildung ihrer fest angestellten Lehrkräfte nicht (siehe Abbildung S. 38). Fest Angestellte und/oder Beamte sind nach den Honorarkräften die zweitstärkste Gruppe von Lehrenden in der Weiterbildungsbranche. Einen nicht unbeträchtlichen Anteil bilden ehrenamtlich tätige Lehrkräfte.

Ausmaß und Form der Unterstützung stehen in enger Verbindung mit der Art der Beschäftigung. Am stärksten wird die Fortbildung bei fest Angestellten und Beamten gefördert. Das mag daran liegen, dass bei dieser Personengruppe die Bildungsinvestition der eigenen Einrichtung zugute kommt.

Die Weiterbildungsanbieter sehen einen hohen Bedarf auch beim Bildungsmarketing oder bei der Bildungsberatung (siehe Abbildung S. 39). Fast die Hälfte der Anbieter schätzt auch beim Thema „Erfolgreich lehren“ – der Kernaufgabe des Lehrpersonals – den Weiterbildungsbedarf als hoch ein. Der hohe Bedarf an pädagogischer Qualifizierung erklärt sich nicht zuletzt aus der Tatsache, dass ein großer Teil der Lehrenden Quereinsteiger sind, die sich die erforderliche didaktische Kompetenz erst aneignen müssen. Nicht zuletzt zur Sicherung ihrer Marktposition ist die Fortbildung ihrer Mitarbeiter nach Ansicht der Anbieter unverzichtbar.

Erstmals liefert die wbmonitor-Umfrage auch Daten zu den Anforderungen an die Kompetenzen des leitenden Weiterbildungspersonals. Von diesen Beschäftigten werden vor allem personale Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Kreativität und Durchsetzungsstärke erwartet. Kriterien wie Berufserfahrungen und Abschlüsse bestimmter Studienrichtungen haben für die Einrichtungen je nach Angebotsschwerpunkt bei der Einstellung von Führungskräften unterschiedliche Bedeutung. Der pädagogische Abschluss ist dabei am meisten gefragt.

### Weiterbildungsbranche optimistisch

Der wbmonitor-Klimaindex signalisiert für 2008 mit 42 Punkten auf einer Skala von -100 bis +100 eine ausgeprägt positive wirtschaftliche Stimmung in der Weiterbildungsbranche in Deutschland. Erhoben wurden diese Daten allerdings schon im Mai 2008 – als die Wirtschafts- und Finanzkrise sich gerade erst abzeichnete. Während der ifo Geschäftsklimaindex für das Dienstleistungsgewerbe in der Zeit von Mai 2007 bis Mai 2008 aber bereits von 27 auf 19 Punkte sank,

stieg der wbmonitor Klimaindex in derselben Zeitspanne von 30 auf 42 Punkte an und erreichte eine neue Höchstmarke. Die Weiterbildungsanbieter in Deutschland schätzen demnach ihre aktuelle und zukünftige wirtschaftliche Situation deutlich positiver ein als das übrige Dienstleistungsgewerbe. Der wbmonitor Klimaindex wird jährlich auf Basis der wbmonitor Umfrage errechnet. 2008 nahmen mehr als 1.800 Anbieter beruflicher und allgemeiner Weiterbildung und der Umfrage teil.



Ziel des wbmonitors ist die Beobachtung der langfristigen Entwicklungen auf dem Weiterbildungsmarkt. Umfangreiche Stichproben ermöglichen dabei eine regelmäßige, institutionenbezogene Berichterstattung und wissenschaftlich untermauerte Trendaussagen. [www.bibb.de/wbmonitor](http://www.bibb.de/wbmonitor)

Unterstützung der Weiterbildung der Lehrenden durch ihre Institution			
Anbieter mit ... unterstützten 2007 durch ... (Angaben in Prozent)	fest Angestellten/ Beamten (N = 992)	Honorarkräften (N = 1373)	ehrenamtlich Tätigen (N = 212)
Bereitstellung von Fachpublikationen	89	67	65
Unterstützung der Teilnahme an Vorträgen	89	39	41
Anrechnung von Seminaren als Arbeitszeit	84	14	11
Durchführung interner Seminare	73	50	55
Kostenübernahme externer Seminare	73	20	27
Teilweise Kostenübernahme externer Seminare	41	28	31
Sonstige Aktivitäten	16	19	19
Keine der genannten Unterstützungen	1	11	5

Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2008 (N gesamt = 1851)

**Weiterbildungsbedarf der eigenen Mitarbeitenden**

Anteil der Anbieter, die einen eher großen Bedarf an den genannten Weiterbildungen haben

Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2008 (N gesamt ~ 1720)

## Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen

### Benachteiligungen abbauen – Chancen eröffnen

Berufsorientierung · Gute Praxis (GPC) · Nachqualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter · Jugendliche mit Migrationshintergrund · Weiterbildung Älterer · Förderung von Menschen mit Behinderungen

Die Bevölkerungszahl wird in den nächsten Jahren weiter spürbar schrumpfen. Dies wird auch auf den Arbeitsmarkt Auswirkungen haben. Betriebe beklagen teilweise schon heute den Mangel an qualifizierten Kräften und sorgen sich um Nachwuchs. Gleichzeitig haben viele junge Menschen aus unterschiedlichen Gründen Probleme, sich in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren. Dieser gesamtgesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderung stellt sich das BIBB, indem es Forschungs- und Entwicklungsarbeit leistet, um die Situation der betroffenen Menschen zu verbessern. Wie schon in den vergangenen Jahren liegt auch im Geschäftsjahr 2008/2009 ein Schwerpunkt bei förderungsbedürftigen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. Außerdem konzentriert sich das BIBB auf die Weiterbildung älterer Beschäftigter ebenso wie auf die Förderung behinderter Menschen. Verstärkt berücksichtigt das BIBB auch die Zeit vor der Ausbildung von Jugendlichen, um die Chancen beim Einstieg in Ausbildung und Beruf zu verbessern.

#### Bildungsgänge statt Warteschleifen

Interview mit Bent Paulsen  
Leiter Abteilung 3 –  
bis 31.08. Leiter Förderung und  
Gestaltung der Berufsbildung

#### Herr Paulsen, welche Zielgruppen stehen derzeit im Zentrum der Aufmerksamkeit des BIBB?

Viele Jugendliche, die eine Berufsausbildung anstreben, scheitern entweder daran, dass an ihrem Wohnort nicht genügend Ausbildungsplätze angeboten werden oder dass ihre Schulabschlussnoten aus Sicht der ausbildenden Betriebe nicht ausreichen. Häufig wird ihnen mangelnde Ausbildungsreife attestiert. Dies ist vor allem dann besorgniser-



regend, wenn berufsvorbereitende Maßnahmen in der Überbrückungszeit als eher demotivierend denn qualifikationssteigernd empfunden werden. Folglich war und ist die Entwicklung und Erprobung von Konzepten, die hier ganz besonders durch frühe Intervention Abhilfe schaffen, ein Schwerpunkt unserer Arbeiten mit Blick auf die Zielgruppenthematik. Die Förderung von Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Bildungsstätten ist zum Beispiel eine besonders wichtige Aktivität, die wir aktuell für das Bundesbildungsministerium durchführen. Sie steht in inhaltlichem Zusammenhang mit unseren Vorschlägen zur Optimierung von Schülerberufspraktika und mit der Frage, welche Bedeutung geschlechtsgeprägte Wahrnehmungen von der Welt der Berufe auf die Berufswahl haben. Nicht zu vergessen ist aber auch die Gestaltung der Berufsbildung für Menschen mit Behinderungen. Für sie wie für andere Menschen mit sozialen Benachteiligungen ist eine gute berufliche Qualifizierung eine wesentliche Voraussetzung für erfolgreiche soziale Integration.

#### Ist das Wort „Zielgruppen“ mithin nur eine neutrale Umschreibung für Benachteiligte?

Die Übergangsproblematik bildet zwar einen Schwerpunkt der Arbeit, das darf aber keinesfalls zu dem Fehlschluss führen, dass die Zielgruppenorientierung ausschließlich auf das Spektrum der Jugendlichen mit Startschwierigkeiten beschränkt wäre. Grundsätzlich gilt immer noch der Anspruch, der schon vor fast 40 Jahren vom Deutschen Bildungsrat in den Empfehlungen der Bildungskommission „Strukturplan für das Bildungswesen“ formuliert wurde: „Die Berücksichtigung des individuellen Bildungsstrebens macht eine Individualisierung des Lernens ... erforderlich.“ Genau dies meint „Zielgruppenorientierung“: die unterschiedlichen Lernvoraussetzungen und -geschwindigkeiten der verschiedenen Lernergruppen ins Zentrum der Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen zu stellen und von der Uniformität der

Lehrangebote und Lehrformen wegzukommen. Somit stehen prinzipiell nicht nur die Leistungsschwachen im Zentrum der Betrachtung, sondern auch die -stärkeren. Für diese wurden zum Beispiel erstmals Zusatzqualifikationen in eine Ausbildung integriert. Auch der Hermann-Schmidt-Preis 2009 steht unter dem Motto Zusatzqualifikationen. Im Zusammenhang mit dualen Studiengängen wird die Datenbank „AusbildungPlus“ vom BIBB betreut. Grundsätzlich gehören zu den Zielgruppen junge Menschen ebenso wie ältere, Menschen mit wie ohne Migrationshintergrund und natürlich auch diejenigen, die durch Behinderungen gehandicapt sind. Darüber hinaus dürfen nach wie vor auch Gender-Aspekte nicht vergessen werden.

#### **Welche vordringlichen Aufgaben liegen vor uns?**

Rund eine halbe Million junger Menschen im Übergangssystem zwingen uns, auch künftig der Frage nachzugehen, welche strukturellen Veränderungen helfen können, die Übergänge von der Schule – das schließt auch diejenigen ohne Abschluss ein – in eine berufsqualifizierende Ausbildung schneller und effektiver zu gestalten, ohne dass der Lernort Betrieb ausgeschlossen bleibt. Aufgrund eines „Fortschritts-Zwischenberichts“ an den Hauptausschuss aus dem Dezember 2008 über Aktivitäten des Bundes und der Länder, der auf den „Handlungsvorschlägen für die berufliche Qualifizierung benachteiligter junger Menschen“ vom Dezember 2007 basiert, wurde beschlossen, eine umfassende Analyse und die Entwicklung eines alle Bereiche verzahnenden neuen Systems zur beruflichen Qualifizierung benachteiligter junger Menschen durchzuführen. Hier ist neben der wissenschaftlichen Expertise des BIBB ganz besonders auch fachpolitische Expertise erforderlich. Der Hauptausschuss hat daher eine Arbeitsgruppe mit dem genannten Auftrag eingerichtet. Diese sehr weitgehende Aufgabe stellt auch für das BIBB eine sehr große Herausforderung dar.

## **Berufsorientierung**

### **Überbetriebliche und vergleichbare Berufsbildungsstätten nutzen**

Mit dem Förderprogramm „Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten“ leistet das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) einen wichtigen Beitrag zur Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung. Mit dem zur Verfügung stehenden Fördervolumen von jährlich 15 Millionen Euro können pro Jahr 50.000 Schüler und Schülerinnen erreicht werden. Im Jahr 2008 wurden bundesweit 139 Projekte bewilligt. Das im April 2008 begonnene Pilotprogramm wird vom BIBB durchgeführt und wissenschaftlich begleitet. Voraussichtlich Ende 2010 soll entschieden werden, ob und gegebenenfalls in welcher Form das Programm verstetigt werden kann.

Die „Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten“ setzt frühzeitig in den Schulen an. Zielgruppe sind Schülerinnen und Schüler allgemeinbildender Schulen in der Regel ab der achten Klasse, die ein Interesse an handwerklichen Berufen oder einer anderen dualen Ausbildung haben. Diese jungen Menschen erhalten die Gelegenheit, in überbetrieblichen oder vergleichbaren Berufsbildungszentren über einen Zeitraum von 80 Stunden mindestens drei Berufe unter „Alltagsbedingungen“ kennenzulernen. Der Vorteil einer Berufsorientierung in überbetrieblichen (ÜBS) und vergleichbaren Berufsbildungseinrichtungen liegt darin, dass pädagogisch geschultes Personal sich dem einzelnen Jugendlichen individuell und mit mehr Zeit widmen kann, als dies bei Betriebspraktika in der Regel möglich ist.

Eingebettet ist die Berufsorientierung in ein berufsübergreifendes Kompetenzfeststellungsverfahren („Profiling“), welches eine Stärken-Schwächen-Analyse beinhaltet und die Neigungen, Eignungen, Grundqualifikationen und Entwicklungspotenziale zum Gegenstand hat. Dokumentiert wird das Profiling in einem Zertifikat, das die Jugendlichen am Ende der Maßnahmen erhalten und das sie einer Bewerbung, sei es für ein Betriebspraktikum oder eine Ausbildung, beilegen können. Dieses Zertifikat dient nicht nur den Jugendlichen, sondern auch potenziellen Ausbildungsbetrieben als Orientierungshilfe.

Das Erproben praktischer Fähigkeiten kommt insbesondere Schülerinnen und Schülern aus bildungsfernen Schichten zugute, die sich mit den eher theoretischen Inhalten in den Schulen nicht selten schwertun. Ihnen werden in der praktischen Arbeit Erfolgserlebnisse vermittelt. Diese helfen, „Schulmüdigkeit“ abzubauen und steigern die Motivation, sich für die Schule anzustrengen, um einen guten Abschluss zu erreichen.

[www.bibb.de/de/32010.htm](http://www.bibb.de/de/32010.htm)

→ Kurzadresse: [www.bibb.de/berufsorientierung](http://www.bibb.de/berufsorientierung)  
[www.bibb.de/uebs](http://www.bibb.de/uebs)

### Berufsorientierung junger Frauen

2008 wurde ein Forschungsprojekt unter dem Titel „Berufsorientierung junger Frauen im Wandel“ angestoßen, das Anfang 2009 angelaufen ist und bis Ende 2010 durchgeführt wird. Ausgangspunkt ist die Tatsache, dass Jungen und Mädchen meist unterschiedliche Präferenzen für ihr späteres Berufsleben setzen. Dementsprechend entscheiden sich Jungen oft für typische „Männer-“ und Mädchen für „Frauenberufe“. Das Projekt geht der Frage nach, ob und wenn ja, in welchem Maße junge Männer und Frauen bei der Berufsentscheidung gesellschaftlich vorgegebenen Mustern folgen und welchen Beitrag Angebote zur Berufsorientierung leisten können, damit unterschiedliche Schwerpunkte von Jungen und Mädchen nicht zu Beschränkungen bei der Berufswahl, bei Ausbildungswegen und bei beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten werden. Ziel ist es, die Präsentation von Berufen und Berufswelt unter dem Blickwinkel geschlechtsbezogener Bilder und Botschaften zu untersuchen und schließlich mit den Beteiligten an der Berufsorientierung Empfehlungen für Gender-Standards zu formulieren.

### Schülerbetriebspraktika optimieren

Viele Jugendliche verlassen die Sekundarstufe I ohne konkrete Berufswünsche. Dies hat oft negative Auswirkungen auf das Bewerbungsverhalten und auf die Chancen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Von denen, die eine Lehrstelle haben, wechselt aufgrund falscher Vorstellungen vom zu erlernenden Beruf ein nicht unerheblicher Teil die Ausbildung oder bricht sie völlig ab, was mit Zeitverlust und Kosten verbunden ist. Trotz der in den vergangenen Jahren stetig gewachsenen Bedeutung der Berufsorientierung an Schulen besteht weiterhin Optimierungsbedarf, so ein Ergebnis des BIBB-Forschungsprojekts „Beruf fängt in

der Schule an“, das im Herbst 2008 als Buchveröffentlichung erschien.

Der Schwerpunkt der Untersuchung liegt auf Schülerbetriebspraktika, weil sie als wichtigster praxisbezogener Baustein schulischer Berufsorientierung angesehen werden. Wichtig ist, dass sie sich in einen Kontext aufeinander aufbauender Orientierungsmaßnahmen einfügen, systematisch vorbereitet, durchgeführt und nachbereitet werden. Auf der Grundlage von Befragungen in Schulen und Ausbildungsbetrieben wurde eine Reihe von Empfehlungen gesammelt und abgeleitet. Sie sollen einen Beitrag zur Erhöhung der Effizienz und Nachhaltigkeit bei der Entwicklung von Berufswünschen leisten.

[www.bibb.de/de/50350.htm](http://www.bibb.de/de/50350.htm)



### Gute Praxis (GPC)

Das Good Practice Center (GPC) des BIBB stellt für all diejenigen ein Erfahrungs- und Wissensforum zur Verfügung, die in der beruflichen Förderung von jungen Menschen im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt tätig sind. Es gestaltet und betreut inhaltlich und technisch zwei thematisch miteinander verbundene Internetangebote. Das eine Angebot – Benachteiligtenförderung ONLINE – liefert Informationen zu Themen der beruflichen Integrationsförderung, zu Aktivitäten und bildungspolitischen Entwicklungen sowie zu Förderprogrammen auf Landes- und Bundesebene. Die zweite Plattform – LänderAktiv – informiert über Angebote der Jugendberufshilfe, der Berufsorientierung und -vorbereitung, Programme des regionalen/kommunalen Übergangsmanagements und Angebote zur Förderung oder Unterstützung der Berufsausbildung in den Ländern und Kommunen. Berichte zu Gesetzgebung und Richtlinien ergänzen das Angebot. Darüber hinaus verbreitet ein inzwischen auf 5.300 Abonnenten gewachsener, monatlich erscheinender Newsletter aktuelle Informationen über Forschungsprojekte, Literatur, Materialien und liefert Diskussionsbeiträge aus dem europäischen Kontext.

für Angebote der betrieblichen Personalentwicklung und Weiterbildung als auch für Programme externer Anbieter.

In Anbetracht der demografischen Entwicklung und eines bei über 10 % stagnierenden Anteils der Ungelernten, auch bei den jungen Erwachsenen, wird die geringe Durchlässigkeit der Bildungswege zum Facharbeiterstatus heute in zunehmendem Maße als Problem gesehen. Daher wurden im Forschungsprojekt „Abschlussbezogene Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter als betriebliches Handlungsfeld“ erfolgreiche

Unter der Überschrift „Impulse geben – Positionen vertreten – Diskussionen anregen“ erscheinen neuerdings regelmäßig Gastbeiträge. Aktuell diskutierte Themen der Benachteiligtenförderung werden dort aufgegriffen. Großer Resonanz erfreute sich zum Beispiel das Thema „Statt ‚Programmitis‘ – Wege aus dem Maßnahmedschungel“. Ganz bewusst sollen verschiedene Perspektiven, aus unterschiedlichen Bereichen und Zusammenhängen heraus, pointiert zur Diskussion gestellt werden. Jede Nutzerin und jeder Nutzer des GPC hat die Gelegenheit, sich zum Gastbeitrag zu äußern und eigene Positionen darzulegen.

[www.good-practice.de](http://www.good-practice.de)

[www.laenderaktiv.de](http://www.laenderaktiv.de)

### An- und ungelernte Beschäftigte nachqualifizieren

Personen ohne Berufsabschluss haben schlechtere Chancen, in stabile Erwerbsverläufe einzumünden als diejenigen mit abgeschlossener Berufsausbildung. Obwohl eine solche die individuelle Beschäftigungsfähigkeit deutlich erhöht, ist der Anteil von Personen, die nachträglich einen Berufsabschluss erwerben, gering. Gleiches gilt für die Teilnahme gering Qualifizierter an beruflicher Weiterbildung. Systematische und anschlussfähige Weiterbildungsangebote existieren für an- und ungelernte Beschäftigte kaum. Dies gilt sowohl

betriebliche Nachqualifizierungsaktivitäten untersucht, um Erfolgsfaktoren betrieblicher Nachqualifizierungen zu identifizieren und Faktoren herauszuarbeiten, die zu einer stärkeren Nutzung des Instruments der Externenprüfung führen können. Die Ergebnisse dieser Analysen zeigen eine Bandbreite der möglichen Gestaltung abschlussorientierter betrieblicher Qualifizierungen und Ansätze guter Praxis auf.



Betriebliche Ausbildung

Die „klassische“ Zielgruppe für die Externenprüfung sind Personen, die ohne einschlägige Ausbildung bereits Facharbeit ausüben. Diese verfügen über Berufserfahrung, haben jedoch oft Defizite bei grundlegenden Fachkenntnissen und sind im Allgemeinen nicht mit allen im Berufsbild enthaltenen Tätigkeiten vertraut. Jedoch kommen auch angelernte Beschäftigte, die Tätigkeiten unterhalb des Facharbeiterniveaus ausüben, für Nachqualifizierungen in Betracht, entweder weil die Anforderungen an sie steigen oder weil ihr Potenzial, z. B. bei Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt, für die Fachkräftegewinnung nachgefragt wird. Betriebe, die ihre an- und ungelernten Beschäftigten als Zielgruppe für Personalentwicklung entdeckt haben und die Anforderungen an „einfachen“ Arbeitsplätzen und den dortigen Qualifizierungsbedarf analysieren, haben gute Voraussetzungen, auch umfangreichere, abschlussorientierte Qualifizierungsmaßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

Öffentliche Förderung kann die Entscheidung für abschlussbezogene Maßnahmen positiv beeinflussen, wenn ein passendes Berufsbild existiert, im Betrieb ein Qualifizierungsbedarf erkannt wurde sowie fachlich und didaktisch kompetente Bildungsdienstleister den Qualifizierungsprozess begleiten können.

Die vom BMBF im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ gestartete Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ setzt hier an, um zur Entwicklung regionaler Strukturen beizutragen und



Ausbildung zur Arzthelferin

modulare, abschlussbezogene Nachqualifizierungskonzepte zu implementieren und weiterzuentwickeln. [www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb\\_34110.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_34110.pdf)  
→ Projektseite: [www.bibb.de/de/wlk19080.htm](http://www.bibb.de/de/wlk19080.htm)

## Jugendliche mit Migrationshintergrund

### Einführung

#### 13. internationale Metropolis-Konferenz

Im Herbst 2008 fand die 13. internationale Metropolis-Konferenz erstmals in Deutschland statt. Ziel der Konferenz war es, eine Plattform zu bieten, um die Debatte über Vorteile und Herausforderungen, die mit der Thematik Migration verbunden sind, weiter voranzutreiben. Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Politik sowie Akteure verschiedener Organisationen aus mehreren Ländern diskutierten über die Verbindungen zwischen Mobilität, Integration und Entwicklung von Zuwanderern. Das BIBB war bei dieser Veranstaltung an mehreren Workshops beteiligt. Dabei ging es zum Ersten um Möglichkeiten des Einklangs von sozialem Zusammenhalt, ethnischer, religiöser Vielfalt mit einer auf Integration und Anpassung setzenden Politik, zum Zweiten um Zusammenhänge zwischen Integration durch den Arbeitsmarkt und damit verbundenen Chancen einer Verbesserung der nationalen Wettbewerbsfähigkeit und zum Dritten um soziale und geografische Entwicklungen im Zusammenhang mit Genderaspekten.

[www.metropolis2008.org](http://www.metropolis2008.org)

### Ausbildungschancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund verbessern

Das bis Ende 2009 laufende Forschungsprojekt „Handlungskompetenz und Migrationshintergrund; Schulabsolventen/Schulabsolventinnen mit und ohne Migrationshintergrund in der Ausbildung“ möchte einen Beitrag leisten, um mehr Betriebe und Verwaltungen als bisher für eine Ausbildung dieses Personenkreises zu gewinnen. Es sollen betriebliche und persönliche Faktoren ermittelt werden, die in der Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund – im Vergleich zu Auszubildenden ohne Migrationshintergrund – von besonderer Bedeutung sind. Ihr Zusammenwirken in der betrieblichen Ausbildung soll analysiert werden, und es soll deutlich gemacht werden, welche Rolle dem Migrationshintergrund im Besonderen zukommt. Herausgearbeitet werden sollen die Aspekte des Migra-



Fachtagung am 3./4. September 2008 im Gustav-Stresemann-Institut, Bonn

tionshintergrundes, die für die berufliche Handlungskompetenz eine Rolle spielen.

Ein Ende 2008 angelaufenes Forschungsprojekt mit dem Titel „Ausbildungschancen Jugendlicher mit Migrationshintergrund“ geht der weiterhin unbeantworteten Frage nach den Gründen für den vergleichsweise geringeren Zugang von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu Ausbildung nach. Die Erkenntnisse aus dieser Untersuchung sollen einen Beitrag leisten, um gezielte Schlussfolgerungen zur Steigerung der Ausbildungsbeteiligung dieser Zielgruppe ziehen zu können.

[www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_24201.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_24201.pdf)

### Weiterbildung älterer Beschäftigter fördern

Im September 2008 veranstaltete das BIBB mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus Wissenschaft, Praxis und Politik eine Fachtagung zur Weiterbildung älterer Beschäftigter. Eine wichtige Botschaft war, dass die Forderung nach einer Weiterbildung Älterer von einem Angebot betrieblicher Perspektiven für Ältere begleitet werden müsse. Die Weiterbildungsbeteiligung ist eng an die Arbeits- und Beschäftigungssituation gebunden. Monotone Arbeit, geringe berufliche Entwicklungsperspektiven und die Erfahrung, dass bei wirtschaftlichen Engpässen die Älteren am ehesten entlassen werden, bremst die Motivation, sich ständig weiterzubilden. Deutlich wurde dabei, dass die Bereitschaft zu „lebenslanger“ Weiterbildung auch eine entsprechende Lernkultur im Unternehmen voraussetzt.



Der Stellvertretende BIBB-Präsident spricht auf der Fachtagung zur Weiterbildung älterer Beschäftigter

Ein Forum widmete sich den Fragen, wie das Lernen älterer Beschäftigter gestaltet werden sollte, was unter einem altersgerechten Lernen zu verstehen sei, ob Ältere spezielle Weiterbildungsangebote brauchen oder ob nicht altersgemischte Lerngruppen den Lernbedürfnissen Älterer und auch Jüngerer sehr viel eher entsprechen. Ein wichtiges Ergebnis dieses Forums war, dass es nicht darum gehen kann, für Ältere eigene Lernprinzipien und Lernformen zu entwickeln, sondern bereits praktizierte Konzepte in der Erwachsenenbildung wie arbeitsplatznahes und problemorientiertes Lernen in der betrieblichen Weiterbildung systematisch umzusetzen.

Veranstaltungsdokumentation:

[www.bibb.de/de/49898.htm](http://www.bibb.de/de/49898.htm)

Projekt:

[www.bibb.de/de/wlk11792.htm](http://www.bibb.de/de/wlk11792.htm)

### Behinderte Menschen ausbilden

Laut Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) sollen auch behinderte Menschen in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden. Behinderungsbedingte Einschränkungen sollen durch entsprechenden Nachteilsausgleich gemindert werden. Für Menschen, für die wegen der Art und Schwere ihrer Behinderung eine Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, gibt es in Deutschland derzeit etwa 1.000 verschiedene Ausbildungsregelungen.

Die bestehenden Ausbildungsregelungen sollen nach dem Willen des Hauptausschusses überprüft und vereinheitlicht werden, um praxisnahe und bedarfsgerechte Lösungen entwickeln zu können. Grundlage dafür sind u. a. die Daten einer Untersuchung, die im Auftrag des BIBB von dem Forschungsinstitut „in to mind“ durchgeführt wurde. Diese geben Auskunft darüber, in welchem Umfang in welchen Berufsbereichen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO ausgebildet wird sowie über die Gestaltung der Ausbildungsregelungen.

**WDP 103:** [www.bibb.de/dokumente/pdf/WDP\\_103\\_Screen.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/WDP_103_Screen.pdf)

### Neue Ausbildungsbereiche erschließen

Die vom BIBB auf Anregung des Ausschusses für Fragen behinderter Menschen (AFbM) initiierte Untersuchung der bestehenden Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen hat ergeben, dass diese vor allem in den Berufsbereichen Haus- und Ernährungswirtschaft, Metall, Landwirtschaft und Gartenbau, Speisebereitung, Holz und Farbe angewendet werden. Vor dem Hintergrund der durchgeführten Bestandsaufnahme hat der AFbM beschlossen, zur Aktualisierung von Musterregelungen und zur Erschließung neuer Ausbildungsbereiche unter Federführung des BIBB Arbeitsgruppen einzurichten. Diese sollen auf der Grundlage einer vom AFbM dem Hauptausschuss zur Verabschiedung vorgelegten Rahmenregelung Hauptausschuss-Empfehlungen vorbereiten. Die Zusammensetzung der Arbeitsgruppen soll sich an die der Fachbeiräte in den Ordnungsverfahren für die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe anlehnen und darüber hinaus Experten und Praktiker insbesondere aus den Einrichtungen der beruflichen Bildung behinderter Menschen einbeziehen.

Mit der Rahmenregelung und den Arbeitsgruppen setzen BIBB und AFbM ihre gemeinsamen Bemühungen fort, für die Ausbildung von behinderten Menschen Qualitätsstandards zu setzen, die dem gesetzlich postulierten Anspruch behinderter Menschen auf Teilhabe entsprechen.

Hauptausschuss-Empfehlungen:  
[www.good-practice.de/1681.php](http://www.good-practice.de/1681.php)

Projekt „Ausschuss für Fragen behinderter Menschen“:  
[www.bibb.de/de/wlk8437.htm](http://www.bibb.de/de/wlk8437.htm)

## Internationale Kooperation in der beruflichen Bildung

### Den europäischen Bildungsraum gestalten, internationale Partner beraten und von anderen lernen

Europäische Berufsbildungszusammenarbeit · Benchmarking und Monitoring · Nationale Agentur (NA) · Internationale Beratung und Zusammenarbeit · Berufsbildungsmarketing

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) berät internationale Partner und Einrichtungen bei der Entwicklung und Modernisierung der Berufsbildung und trägt zur Gestaltung des europäischen Berufsbildungsraumes bei. In der europäischen Berufsbildungszusammenarbeit haben die Themen Qualität, Qualifikationsrahmen und Kredit-Systeme zurzeit eine besondere Priorität. In allen genannten Feldern ist das BIBB maßgeblich an der Ausgestaltung des europäischen Bildungsraumes beteiligt.

#### Die deutsche Mitwirkung in europäischen Netzwerken muss ausgebaut werden



Interview mit Dr. Gisela Dybowski  
Leiterin der Abteilung 1 –  
Querschnittsaufgaben/Kommunikation/  
Internationale Berufsbildung

#### Frau Dybowski, worin sehen Sie die besonderen Erfolge in der internationalen Beratungstätigkeit durch das BIBB?

Schon lange genießt die deutsche Berufsbildung, insbesondere das duale Ausbildungssystem, international ein hohes Ansehen. Die internationalen Beratungsaktivitäten des BIBB z. B. in Thailand, Vietnam, der Türkei und Ägypten sowie die Arbeit von iMOVE haben dazu beigetragen, diese Stellung weiter zu untermauern.

#### Welche Akzentsetzungen erwarten Sie in der Zukunft?

Die Bedeutung von beruflicher Bildung als Motor für wirtschaftliches Wachstum und internationale Wettbewerbsfähigkeit steigt. Fachkräftemangel droht jedoch in vielen Ländern zu einem gravierenden Hemmnis für die weitere wirtschaftliche Entwicklung zu werden. Andererseits fehlt es an

Qualifizierungskonzepten und -angeboten, um den Bedarf an qualifizierten Fachkräften in der Zukunft zu befriedigen. Hier hat Deutschland mit der dualen Ausbildungstradition einiges zu bieten. Um dieser Herausforderung zu begegnen, wurde die Initiative EDVANCE ins Leben gerufen, die jetzt verstetigt wird. Das BIBB übernimmt hierbei die Koordination.

#### Gibt es neue regionale Schwerpunkte der Zusammenarbeit?

Ja, insbesondere Indien und China werden angesichts der Größe der Märkte für uns eine besondere Rolle spielen. Die Kooperation mit Indien wird durch eine hochrangige deutsch-indische Arbeitsgruppe unter Federführung des indischen Arbeitsministeriums und des BMBF begleitet und koordiniert. Fünf Eckpunkte der Zusammenarbeit sind vereinbart worden von der Implementierung dualer Strukturen in der Berufsbildung über die Ausbildung der Ausbilder/-innen und Lehrkräfte bis hin zur Entwicklung von Lehr- und Lernmitteln.

#### Welche Entwicklungen sehen Sie in der europäischen Zusammenarbeit auf das BIBB zukommen?

Wir erleben zurzeit eine Art Konsolidierung in der europäischen Berufsbildungszusammenarbeit. Mit der Kopenhagener Erklärung und dem gemeinsamen Arbeitsprogramm 2010 haben sich die Mitgliedstaaten auf ein ambitioniertes Vorhaben geeinigt. Das BIBB und die Nationale Agentur sind von Anfang an maßgeblich an der Ausgestaltung und Implementierung dieses Arbeitsprogramms beteiligt gewesen. Die hohe Anzahl an Mobilitätsprojekten ist ein großer Erfolg, denn angestrebtes Ziel ist es, die Anzahl der Auszubildenden, die einen Teil ihrer Ausbildung im Ausland absolvieren, bis 2010 auf jährlich 5.000 zu erhöhen. Natürlich sind hier auch die Arbeiten zum Europäischen und zum Deutschen Qualifikationsrahmen und

zu ECVET zu nennen. Die Erprobung von ECVET wird in den nächsten Jahren eine wichtige Rolle spielen. Das BIBB wird diese Erprobungsphase in Kooperation mit der NA begleiten.

#### **Gibt es weitere Ziele in der europäischen Berufsbildungszusammenarbeit?**

Ja, ich denke, unsere Mitwirkung in europäischen Netzwerken, z. B. ReferNet, sowie die international vergleichende Forschung und das Monitoring sollten ausgebaut werden. Mit zwei Forschungsprojekten zum Thema Rekrutierung und betriebliche Berufsbildung sowie der Übernahme der Herausgeberschaft des Internationalen Handbuchs der Berufsbildung können wir in den kommenden Jahren unser Profil schärfen und die Grundlagen unserer Arbeit weiterentwickeln.

### **Europäische Berufsbildungszusammenarbeit**

#### **Gemeinsames Konzept zur Qualitätssicherung (ENQA-VET)**

Zur Entwicklung und Umsetzung eines gemeinsamen Konzeptes wurde im Oktober 2005 das Europäische Netzwerk für die Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (ENQA-VET) gegründet und ab 2007 durch EU-Mittel finanziert. Gegenwärtig sind die 27 Staaten der EU sowie weitere Kandidatenländer Mitglied von ENQA-VET.

Die Arbeit von ENQA-VET wird von einem Rat der Mitglieder (Board) koordiniert, der zweimal jährlich tagt und das Arbeitsprogramm beschließt. Die laufende Arbeit wird seit Herbst 2007 von einem Sekretariat in Dublin vorbereitet und erfolgt in thematischen Arbeitsgruppen, durch Studien und gegenseitige Expertenbesuche sowie in speziellen Veranstaltungen (z. B. Fachtagungen, Fach-Studienbesuche/„Peer-Learning-Visits“).

Um die Qualitätssicherung auf nationaler Ebene zu fördern und die Zusammenarbeit auf europäischer Ebene zu stärken, haben alle in ENQA-VET vertretenen Staaten vereinbart, Nationale Referenzstellen für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung einzurichten. In Deutschland wurde hierzu zunächst eine Steuerungsgruppe aus Vertretern des Bundes, der Länder und der Sozialpartner (Nationale Begleitgruppe zu ENQA-VET) geschaffen. Seit Juli 2008 hat das Bundesministerium

für Bildung und Forschung (BMBF) dem BIBB die Leitung der Nationalen Referenzstelle für Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der beruflichen Bildung – DEQA-VET – übertragen. Sie hat die Aufgaben der

- Förderung der Bewusstseinsbildung bei allen Betroffenen für die Vorteile der Anwendung der Prinzipien, Methoden und Werkzeuge der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung,
- Förderung der Information von und Kommunikation mit den in Deutschland von den Aktivitäten des europäischen Netzwerkes ENQA-VET betroffenen Kreisen und der
- aktiven Unterstützung der Umsetzung des Arbeitsprogramms des ENQA-VET, insbesondere auch als „Nationale Anlaufstelle“ sowie in der operationellen Unterstützung des BMBF und der Nationalen Begleitgruppe.

[www.bibb.de/de/wlk31100.htm](http://www.bibb.de/de/wlk31100.htm)

#### **EQF/DQR**

Die europäischen Instrumente European Qualification Framework (EQF) und Leistungspunktesystem haben das Bildungssystem durchlässiger gemacht. Das BIBB hat wesentlich zur Implementierung dieser Ansätze in Deutschland beigetragen und tut dies weiterhin, vor allem durch Forschungs- und Entwicklungsarbeiten zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) sowie durch die Beteiligung an europäischen Kooperationsprojekten. Durch zahlreiche Vorträge und Publikationen zu Konstruktion und Folgen von Qualifikationsrahmen hat das BIBB zur Aufklärung und Sensibilisierung der Fachöffentlichkeit beigetragen. Diese Arbeit schließt auch die Beantwortung von vielfältigen Anfragen zur Thematik aus dem In- und Ausland ein. Das BIBB hat sich damit als Ansprechpartner in der DQR-Debatte etabliert.

[www.bibb.de/de/wlk50782.htm](http://www.bibb.de/de/wlk50782.htm)

#### **ECVET – Leistungspunktesystem für die Berufliche Bildung**

Mit dem European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET) soll ein Verfahren etabliert werden, das es erlaubt, Lernleistungen, die in verschiedenen Bildungssystemen und in unterschiedlichen Kontexten der beruflichen Aus- und Weiterbildung erbracht wurden, zu dokumentieren, zu übertragen und wechselseitig anzuerkennen. Voraussetzung hierfür ist die Definition anrechenbarer, d. h. prüfbarer, bewert-

barer, zertifizierbarer und mit Leistungspunkten belegter Lerneinheiten.

Im Dezember 2008 wurde der von der Europäischen Kommission vorgelegte ECVEF-Entwurf vom Europäischen Parlament verabschiedet. Anknüpfend an die von den Mitgliedstaaten angeregte Testphase wurden zunächst 11 strategische Projekte ausgewählt, die ab Januar 2009 die Arbeit aufgenommen haben. Unter der Federführung des Zentralverbands des deutschen Handwerks (ZDH), des Instituts für Technik und Bildung in Bremen (ITB) und des BIBB wird an der Entwicklung von sektorbezogenen Leistungspunktesystemen gearbeitet.

Im Mittelpunkt des vom BIBB verantworteten Projekts „Entwicklung und Erprobung eines Credit-Transfer-Systems zur Verbesserung der Mobilität im Chemiesektor“ (CREDCHEM) steht die chemische Industrie. Gemeinsam mit den nationalen Berufsbildungsinstituten Tschechiens, Bulgariens und der Slowakei wird ein Leistungspunktemodell entwickelt, das für alle potenziellen Nutzer (Jugendliche, Unternehmen, Bildungseinrichtungen, zuständige Stellen) konkret anwendbar ist und zur Förderung der Mobilität im Chemiebereich beitragen soll. [www.bibb.de/de/wlk50856.htm](http://www.bibb.de/de/wlk50856.htm)

Das BIBB ist außerdem an dem Projekt des ITB beteiligt. Das Projekt „Identification of sector-related qualifications according to common demands of being employed by enterprises of the European Aeronautic and Space Industry“ (AEROVET) konzentriert sich auf die Luft- und Raumfahrtindustrie. Wesentliches Produkt dieses Projektes wird ein Ausbildungspass sein, der auf Anforderungen der Facharbeit zugeschnitten ist. [www.ecvet-projects.eu](http://www.ecvet-projects.eu)

### Internationales Benchmarking und Monitoring

Verstärkt beschäftigt sich das BIBB mit den konzeptionellen Grundlagen der internationalen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung. In zwei Forschungsprojekten werden Fragen betrieblicher Rekrutierungs- und Karrieremuster im internationalen Vergleich erforscht. Außerdem ist die Mitarbeit an europäischen und internationalen Netzwerken eine Voraussetzung, um Funktionen des Berufsbildungsmonitorings zu erfüllen. Beispiele für diese Arbeiten sind die Beteiligung am Europäischen Referenznetzwerk für Fachinformation

und Expertise (ReferNet) und der Sitz im Fachbeirat zur Initiative für einen internationalen Leistungsvergleich in der beruflichen Bildung des BMBF.

Alle Projekte hierzu:

[www.bibb.de/de/wlk7638.htm](http://www.bibb.de/de/wlk7638.htm)

### ReferNet

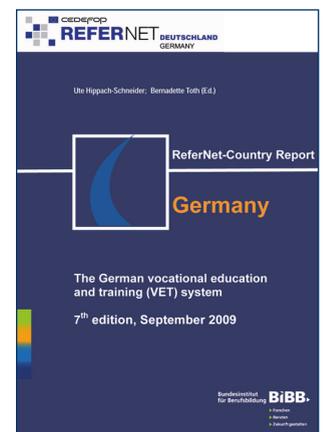
Hauptzweck des Netzwerkes ist die dezentrale Sammlung, Analyse und Aufbereitung von Informationen zur Berufsbildung in den EU-Mitgliedstaaten. Dies geschieht durch europäische Vernetzung nationaler Konsortien. Die nationalen Netze werden von Koordinatoren geleitet. Für Deutschland hat das BIBB diese Rolle übernommen.

Das nationale Konsortium besteht aus den Mitgliedern der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN). Ziel ist es, zu ausgesuchten Themenfeldern der beruflichen Bildung europaweit vergleichbare Informationen und Daten über die Entwicklungen der Berufsbildungssysteme zu erhalten und diese in elektronischer Form so aufzubereiten, dass unmittelbare Vergleiche der

Entwicklungen zwischen den Staaten ermöglicht werden. Einen solchen Überblick bieten die „Thematic Overviews“, die jährlich aktualisiert werden.

2008 wurden von den nationalen ReferNet-Stellen die „ReferNet Policy Reports“ erarbeitet, die in den europäischen Fortschrittsbericht über die Entwicklung der beruflichen Bildung Eingang fanden (Bordeaux-Bericht). Sie haben einen eigenständigen Wert, da in ihnen jeweils ein Überblick über die Berufsbildungspolitik in den EU-Staaten geboten wird. Die Veröffentlichungen des deutschen Konsortiums sowie die europäischen Berichte sind auf der Website zu finden.

Dank der Zulieferung durch die nationalen Stellen ist die bibliografische Datenbank des Europäischen Zentrums zur Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) zu einer wichtigen Quelle für europäische Berufsbildungsliteratur geworden.



Gezielt für deutschsprachige Interessenten werden über die bereits genannte Website die wichtigsten Informationen zu den Aktivitäten des Netzwerkes, aber auch des CEDEFOP bekannt gemacht sowie alle wesentlichen europäischen Publikationen auf dem Gebiet der beruflichen Bildung eingestellt.

[www.refernet.de](http://www.refernet.de)

### Messung beruflicher Kompetenzen – Large Scale Assessment

Die Leistungsfähigkeit und die Qualität verschiedener Berufsbildungssysteme ist Gegenstand einer neuen internationalen Vergleichsstudie. Dieses sogenannte Large Scale Assessment soll die Leistungen dualer und schulischer Berufsbildungssysteme erfassen und bewerten. Hierzu soll der Output der verschiedenen Systeme transparenter dargestellt werden.

Ziel der vom BMBF geplanten Studie, an der sich zehn Partnerländer beteiligen werden, ist es, die Berufsbildungssysteme zu optimieren.

Dazu müssen zunächst international vergleichbare Berufs- und Tätigkeitsfelder identifiziert werden. Dies ist unverzichtbar, denn deren Grenzen sind international sehr unterschiedlich. Danach geht es um Fragen der Messung beruflicher Handlungskompetenz und um die Erfassung der jeweiligen Rahmenbedingungen in den Ländern. Schließlich sind alle institutionellen und individuellen Faktoren zu berücksichtigen.

Derzeit wird in einer Vorstudie geprüft, inwieweit diese Aufgaben gelöst werden können. Die endgültige Entscheidung zur Umsetzung eines Large Scale Assessments in der beruflichen Bildung soll nach Vorliegen der Ergebnisse voraussichtlich 2009 gefällt werden. Das BIBB ist im Beirat der Machbarkeitsstudie vertreten.

[www.bibb.de/de/31435.htm](http://www.bibb.de/de/31435.htm)

### Nationale Agentur (NA)

Die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA) nimmt seit 2000 im Auftrag des BMBF Aufgaben bei der Durchführung europäischer Bildungsprogramme wahr. Sie ist Nationale Agentur für das europäische Bildungsprogramm für Lebenslanges Lernen und betreut in dieser



Funktion die Einzelprogramme LEONARDO DA VINCI für die Berufsbildung und GRUNDTVIG für den Bereich der Erwachsenenbildung. Außerdem ist die NA das Nationale Europass Center.

2008 lag der Schwerpunkt der NA beim BIBB in der Etablierung und Stabilisierung des neuen Programms für Lebenslanges Lernen (PLL). Dies ist – einschließlich der Einführung der neuen Aktion „Partnerschaften“ im Einzelprogramm LEONARDO DA VINCI – insgesamt gut gelungen: Das Interesse am PLL hat sich in Deutschland ausgesprochen positiv entwickelt. In allen Aktionen gab es stabile oder deutlich steigende Antragszahlen. Das Programm erhält wirksame Unterstützung durch Sozialpartner und politische Entscheidungsträger.



2008 erreichten die NA knapp 1.600 Förderanträge, die zu ca. 1.200 Förderungen führten. Hierzu zählten 28 Innovationstransferprojekte, 204 Partnerschaften und über 400 Mobilitätsprojekte mit mehr als 10.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Zusätzlich wurden ca. 250 vorbereitende Besuche und 250 individuelle Fortbildungen finanziert. Insgesamt standen der NA beim BIBB hierfür 31,8 Mio. Euro zur Verfügung, 10,3 % mehr als 2007. Über 90 % des Budgets werden für das Programm LEONARDO DA VINCI ausgegeben. Der Anteil des Programms GRUNDTVIG blieb trotz erheblicher Steigerung des Budgets unter 10 %. Dies ist insbesondere dem europäischen Auswahlverfahren für Partnerschaften zuzuschreiben, das trotz vieler qualitativ guter Anträge nur die Förderung einer begrenzten Anzahl von Projekten ermöglichte.

[www.na-bibb.de](http://www.na-bibb.de)

### GRUNDTVIG

Ein besonderes Anliegen der NA ist die Vernetzung europäischer und nationaler Bildungspolitik. Für die allgemeine Erwachsenenbildung waren die Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung (IKBB), der auch die europäische Dimension hervorhebt, von besonderer Bedeutung. Die europäische Ausrichtung

der Erwachsenenbildung wird durch die Empfehlungen nachhaltig unterstützt.

Die Professionalisierung des Bildungspersonals ist das zweite strategische Thema im Bereich der Erwachsenenbildung.

[www.na-bibb.de/grundtvig](http://www.na-bibb.de/grundtvig)

### LEONARDO DA VINCI

Die Umsetzung des Einzelprogramms LEONARDO DA VINCI ist eng mit den Zielen des Kopenhagen-Prozesses verbunden. Die NA engagiert sich insbesondere für die Entwicklung und Implementierung eines Kreditpunktesystems in der beruflichen Bildung und die Verankerung internationaler Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung. Dabei geht es vorrangig darum, die Förderinstrumente – Innovationstransferprojekte, Partnerschaften und Mobilitätsprojekte – systematisch miteinander zu verknüpfen.



„ECVET meets ECTS – Neue Wege zwischen der Berufs- und Hochschulbildung?“ lautete 2008 der Titel einer gemeinsamen Veranstaltung der NA beim BIBB und des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD). Ein wesentliches Ziel der Veranstaltung bestand darin, den Dialog zwischen der Berufs- und der Hochschulbildung durch die Diskussion der auf die Übergänge ausgerichteten Praxisbeispiele zu fördern und die hierbei auftretenden Probleme und Lösungsansätze zu erörtern.

Eine ähnliche Vernetzung findet auf europäischer Ebene im Rahmen der Thematic-Monitoring-Aktivitäten zum Thema „Transparenz und Anerkennung von Qualifikationen“ statt. Die NA beim BIBB ist an der unter italienischer Leitung stehenden Steuerungsgruppe „Transparency of qualifications, validation of non-formal and informal learning, credit transfer“ beteiligt. Die Steuerungsgruppe war u. a. mit dem Aufbau und der Pflege einer Datenbank mit europäischen Best-Practice-Beispielen (Pilot- und Mobilitätsprojekten) befasst.

Seit der Ausschreibungsrunde 2004 haben LEONARDO-DA-VINCI-Projekte Ansätze, Instrumente und Konzepte zu Leistungspunkten in der Berufsbildung und zum Europäischen Qualifikationsrahmen entwickelt. Die NA hat die Projekte zum Thema intensiv begleitet und im Rahmen ihrer Möglichkeiten dabei unterstützt, die verfolgten Ansätze in die aktuelle politische Diskussion einfließen zu lassen. Der Prozess ist im Journal „bildung für europa“ dokumentiert.



Die Mobilitätsförderung im Einzelprogramm LEONARDO DA VINCI konnte 2008 weiter erhöht werden. In enger Abstimmung mit dem BMBF wird dabei der Schwerpunkt auf den Bereich der Erstausbildung gelegt. Die quantitative Zielsetzung des IKBB – eine Verdopplung der Austauschzahlen – ist damit nicht mehr unrealistisch, wenn auch anspruchsvoll.

Die von der NA gemeinsam mit der Nationalagentur Österreichs entwickelte Datenbank ADAM wurde 2008 durch Beschluss der Europäischen Kommission zur verbindlichen Projektdatenbank im Einzelprogramm LEONARDO DA VINCI auf europäischer Ebene.

Jenseits der Einzelprogramme hat sich die NA 2008 vor allem zum Thema „interkultureller Dialog“ engagiert. Die NA war gemeinsam mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) Träger der nationalen Auftaktkonferenz zum „Europäischen Jahr des interkulturellen Dialogs“. Die Verleihung des Europäischen Sprachensiegels stand auch unter diesem Vorzeichen.

Ein wesentlicher Schwerpunkt der Arbeit der NA liegt auf der Begleitung und dem Monitoring der geförderten Projekte. Neben einer Vielzahl kleinerer Monitoring-Veranstaltungen ist vor allem die Jahrestagung der NA eine Plattform für den Informationsaustausch von Politik, NA und Projekten. 2008 war das Interesse an der Jahrestagung so groß wie nie zuvor.

[www.na-bibb.de/leonardo](http://www.na-bibb.de/leonardo)

**Mobilität kennt keine Grenzen: der EUROPASS**

Unterstützung bei der Personalauswahl



 [www.europass-info.de](http://www.europass-info.de)

### Neue Serviceleistungen

Die NA hat 2008 ihren Service weiterentwickelt. Das Infodesk als Erstinformation zum Programm für Lebenslanges Lernen (PLL) hat sich etabliert. Die verfügbaren Informationen zum PLL wurden erheblich ausgebaut. Dabei hat die NA einen Schwerpunkt auf Internet und Newsletter gelegt. Neue Serviceangebote wie der Mobilitätsrechner und ein Starterpaket für Mobilitätsprojekte wurden bereitgestellt. Entsprechend positiv entwickeln sich die Zugriffszahlen.



### EUROPASS

Mit dem EUROPASS hat die EU-Kommission eine Initiative ins Leben gerufen, die den europäischen Bürgerinnen und Bürgern hilft, ihre Kompetenzen und Qualifikationen klar, einheitlich und international verständlich darzustellen. Das wichtigste Ziel für das Jahr 2008 war die Entwicklung von Strategien zur noch wirksameren Verbreitung des EUROPASS-Lebenslaufs – dem zentralen Dokument der EUROPASS-Initiative.

Bisher wurden EU-weit bereits über 3 Millionen Lebensläufe nach dem EUROPASS-Muster erstellt. Allein die deutsche Website zum EUROPASS-Lebenslauf verzeichnete mehr als 700.000 Besuche. Ein Vorteil des EUROPASS-Lebenslaufs ist, dass er auf Kompetenzen



Verleihung des Europäischen Sprachensiegels 2008 auf der Jahrestagung der Nationalen Agentur in Bonn

basiert: Sämtliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten können hier abgebildet werden, unabhängig von dem Bildungsweg, auf dem sie erworben wurden. Damit ist der EUROPASS-Lebenslauf das erste europäische Dokument, in dem auch non-formal und informell erworbene Kompetenzen dargestellt werden können. Der Lebenslauf übt dabei eine starke Sogwirkung auf die Nutzung der übrigen Dokumente des Rahmenkonzeptes aus: den EUROPASS-Sprachenpass und den EUROPASS Mobilität.

Bis Dezember 2008 wurden über 38.000 Mobilitätsdokumente online beantragt und zum größten Teil bereits ausgehändigt.

Um einen genaueren Einblick zu bekommen, ob und inwieweit der EUROPASS in Deutschland – besonders bei Unternehmen – akzeptiert ist, wird seit September 2008 eine breit angelegte Befragung zum EUROPASS-Rahmenkonzept durchgeführt.

EUROPASS-Zeugniserläuterungen:

[www.bibb.de/de/28630.htm](http://www.bibb.de/de/28630.htm)

Ein wichtiger Arbeitsauftrag des Nationalen Europass Center (NEC) ist die nationale und internationale Vernetzung mit zuständigen Einrichtungen und Organisationen. Im Mittelpunkt stand 2008 ein Treffen von 15 NEC in Köln. Hauptthema war die Weiterentwicklung des EUROPASS-Lebenslaufs.

Auf nationaler Ebene kooperierte das NEC eng mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV): Vereinbart wurde, allen Agenturen für Arbeit EUROPASS-Informationen zur Auslage in den Berufsinformationszentren (BIZ) zur Verfügung zu stellen. Für 2009 plant die BA, Bewerbungs-PCs in allen BIZ zu installieren. Eine direkte Verlinkung zum EUROPASS wird die Möglichkeit bieten, Lebensläufe im EUROPASS zu erstellen. Ferner wird ab August 2009 auch in der JOBBÖRSE die Erstellung von EUROPASS-Lebensläufen angeboten.

[www.europass-info.de](http://www.europass-info.de)

[www.na-bibb.de](http://www.na-bibb.de)

### Internationale Beratung und Zusammenarbeit



#### Türkei

Auch in den Jahren 2008 und 2009 hat das BIBB seine Berufsbildungszusammenarbeit mit der Türkei weitergeführt.

Plattform der Kooperation ist die vom BMBF initiierte „Deutsch-Türkische Arbeitsgruppe Berufliche Bildung“. 2009 wird eine türkische Expertengruppe im Zuge des Projektes „Errichtung eines Altenpflegezentrums in der Türkei“ entsprechende Einrichtungen in Deutschland besuchen.



#### Vietnam

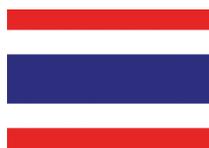
Das BIBB arbeitet eng mit dem vietnamesischen Berufsbildungsforschungszentrum (Nationales Institut für Berufsbildung, NIB) beim Ministerium für Arbeit, Invalide und Soziales (MOLISA) zusammen.

2008 fand ein Expertenworkshop zum Thema „Daten & Statistiken – Hintergründe, Zielgruppen und Nutzen“ in Hanoi statt. Bei der Messe „World Didac“ im November 2008 führten der Didacta-Verband, der vietnamesische Berufsbildungsverband und das BIBB einen Workshop zum Thema „Reform beruflicher Bildung“ durch. Anfang 2009 fand beim NIB ein nationales Seminar zum Thema „Regionale und Nationale Qualifikationsrahmen“ statt. Für Ende 2009 ist ein Expertenforum zum Thema „Ausbildungsbausteine/Modularisierung“ in Hanoi geplant.



#### Ägypten

Seit 2007 arbeitet das BIBB in Ägypten mit dem Industrial Training Council (ITC) zusammen, das im Ministerium für Handel und Industrie angesiedelt ist. Das ITC hat die Aufgabe, die beruflichen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten zu koordinieren und das BIBB gebeten, die „Capacity Building Strategie“ des ITC zu unterstützen. 2008 haben Experten und Expertinnen des BIBB eine mehrwöchige Organisationsanalyse vor Ort durchgeführt.



#### Thailand

Das BIBB hat seine Zusammenarbeit mit Thailand weiter intensiviert. Partner ist seit fünf Jahren das Office of Vocational Education Commission (OVEC). Anfang 2008 fand in Bangkok ein Expertentreffen mit ca. 60 Schulleitern und -leiterinnen statt. 2009 ist ein Vortrag vor dem nationalen Berufsbildungsrat und ein gemeinsamer Workshop auf der „World Didac“ im Oktober in Bangkok geplant.

Alle Projekte dazu:

[www.bibb.de/de/wlk7639.htm](http://www.bibb.de/de/wlk7639.htm)

### Berufsbildungsmarketing



#### iMOVE

Unter dem Motto „Training – Made in Germany“ soll für die deutsche Berufsbildung als Wirtschaftsfaktor geworben werden. Mit der Initiative „International Marketing of Vocational Education“ (iMOVE), die das BMBF 2001 ins Leben gerufen und beim BIBB angesiedelt hat, steht sowohl deutschen Anbietern als auch ausländischen Nachfragern von Bildungsdienstleistungen ein Ansprechpartner mit umfangreichen Serviceleistungen für den Export von Bildungsdienstleistungen zur Verfügung.

2008 organisierte iMOVE Delegationsreisen, Kooperationskonferenzen und Workshops in China, Indien, Vietnam und Jordanien, zum Teil unter Beteiligung des Parlamentarischen Staatssekretärs im BMBF. Diese

Länder und ihre Regionen sind nicht nur wegen ihrer dynamischen Entwicklung mit schnell wachsender Nachfrage besonders attraktiv, sondern auch wegen der Größe ihrer Märkte. iMOVE flankiert mit dieser Länderauswahl die strategischen Ziele der Bundesregierung. Bei 12 Seminaren, Workshops und Kontaktmessen von iMOVE hatten deutsche Weiterbildungsanbieter Gelegenheit, ihr Auslandsengagement zu präsentieren, das Angebot passgenau auf die anvisierten Märkte abzustimmen und potenzielle Partner kennenzulernen. Zusätzlich informierte iMOVE auf drei Fachmessen im Inland.

Im Informationsportal [www.imove-germany.de](http://www.imove-germany.de) stieg nicht nur die Anzahl der Interessenten, sondern vor allem der Umfang der Informationen, die die Besucher/-innen abriefen. Erstmals veröffentlichte iMOVE einen Leitfaden für den Bildungsexport, der die Voraussetzungen und Strategien für einen erfolgreichen Eintritt in ausländische Märkte veranschaulicht. Zum zweiten Mal erhob iMOVE ein „Trendbarometer“ über Tendenzen und Volumen des deutschen Exports von beruflichen Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen.

[www.imove-germany.de](http://www.imove-germany.de)



Bundesbildungsministerin Annette Schavan stellt auf der Messe „Didacta 2008“ die Initiative EDVANCE der Öffentlichkeit vor



## EDVANCE

Mit der Initiative EDVANCE will Deutschland seine Position auf den internationalen Bildungsmärkten stärken. EDVANCE ist eine Initiative der Bundesregierung unter Federführung von BMBF und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), die vom BIBB, der Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (GTZ), Internationale Weiterbildung und Entwicklung (InWEnt) und iMOVE koordiniert wird. Die Initiative wurde durch die Bundesbildungsministerin auf der Messe „Didacta 2008“ der Öffentlichkeit vorgestellt. Durch einen gemeinsamen Internetauftritt soll EDVANCE einen hohen Bekanntheitsgrad erreichen. Ferner soll die Initiative dazu beitragen, die internationale Nachfrage nach deutschen Bildungsdienstleistungen und Produkten zu steigern. 2009 wurde ein Koordinationsbüro von EDVANCE beim BIBB eingerichtet.

[www.edvance-net.de](http://www.edvance-net.de)

## Ein Film zur deutschen Berufsbildung

Weltweit sind immer mehr Länder an der dualen Berufsausbildung interessiert und wenden sich an deutsche Einrichtungen auch im Ausland, um mehr darüber zu erfahren. Zur Unterstützung hat das BIBB im Auftrag des BMBF 2008 den Film „Berufsbildung in Deutschland – Zukunft sichern“ produziert. Er kann in deutscher, englischer, französischer und spanischer, russischer, chinesischer und arabischer Sprache kostenlos im Internetangebot des BIBB heruntergeladen werden.

[www.bibb.de/film](http://www.bibb.de/film)

Alle Projekte zum „Berufsbildungsmarketing“:

[www.bibb.de/de/wlk7636.htm](http://www.bibb.de/de/wlk7636.htm)

## Kommunikation, Ergebnistransfer und Wissensmanagement

### Forschungs- und Arbeitsergebnisse adressaten- und mediengerecht aufbereiten

Pressearbeit · Fachtagungen · Messen · Wettbewerbe · Publikationen · Fachzeitschrift BWP · Besuchergruppen · Wissensmanagement · Neue Portale · Bibliografien · Referierte Beiträge

Mit der weiter zunehmenden Informationsflut kommt dem Wissensmanagement und dem zielgenauen Transfer neuer Erkenntnisse eine immer größere Bedeutung zu. Die aktuelle, regelmäßige, umfassende und adressatengerechte Information über seine Forschungs- und Arbeitsergebnisse ist Teil des gesetzlichen Auftrags des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Um die an der Berufsbildung Beteiligten zu informieren – Bundesregierung, Länder, Sozialpartner sowie Expertinnen und Experten aus Berufsbildungsforschung und -praxis –, nutzt das BIBB sämtliche heute gängigen Medien: das klassische Buch sowie Broschüren und Faltblätter ebenso wie DVD, CD-ROM, Film oder das Internet. Dabei werden die für die Öffentlichkeitsarbeit und den Ergebnistransfer eingesetzten Instrumente kontinuierlich präzisiert, angepasst und evaluiert. Ein Großteil der Informationen ist barrierearm verfügbar.

#### Pressearbeit

Das BIBB erreicht täglich eine Fülle von Informations- und Interview-Anfragen der Medien zu aktuellen Fragestellungen der beruflichen Bildung. Im Mittelpunkt standen 2008 Anfragen

- zur aktuellen Situation auf dem Lehrstellenmarkt inklusive des vom BIBB erhobenen statistischen Basismaterials (Erhebung zum 30.09.),
- zur Höhe der Ausbildungsvergütungen,
- zum „Übergangsmanagement“,
- zur Altbewerber-Problematik,
- zum Stellenwert der beruflichen Weiterbildung,
- zur internationalen Ausrichtung der beruflichen Bildung (z. B. Europäischer und Deutscher Qualifikationsrahmen, Europäisches Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung, Transparenz, Durchlässigkeit und Anrechnung ausländischer Abschlüsse) sowie
- zu den neu geschaffenen oder modernisierten Ausbildungsberufen.

Die Anfragen kamen von Hörfunk- und Fernsehsendern, Wochen- und Monatszeitschriften, überregionalen und regionalen Tageszeitungen sowie zahlreichen Fachzeitschriften, die sich mit Bildungs- und Berufsbildungsthemen beschäftigen. Auch der im Jahr 2007 neu eingeführte BIBB REPORT konnte seine Medienresonanz gut behaupten. Begleitet von einer Pressemitteilung lösten die REPORT-Ausgaben 2008 zahlreiche An- und Nachfragen sowie Interview-Wünsche der Redaktionen aus. Insgesamt blieb die Zahl der Pressekontakte im Vergleich zum Vorjahr konstant. Die Zahl der Anfragen aus dem Hörfunk- und Fernsehbereich hat sich jedoch in 2008 deutlich erhöht.

2008 veröffentlichte das BIBB 49 Pressemitteilungen (2007: 51). Im Internetangebot wurde dabei die Pressemitteilung 1/2008 mit dem Titel „Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2007: Stärkerer Anstieg als im Vorjahr“ mit fast 15.000 Downloads am stärksten nachgefragt. Es folgten die Pressemitteilungen 7/2008: „Betriebliche Weiterbildung in Europa stagniert – Deutschland weiterhin nur im Mittelfeld“, 22/2008: „BIBB-Präsident Kremer: Duale Berufsausbildung aktuell und modern wie nie – Zehn neue Berufe ab Herbst 2008“ sowie 8/2008: „Kultusminister Rau und BIBB-Präsident Kremer zeichnen fünf Preisträger mit WIP 2008 aus“. Insgesamt stieg die Zahl aller Downloads bei den Pressemitteilungen im Jahr 2008 auf über 90.000 an. Dies bedeutet im Vergleich zu 2007 eine Steigerung von rund 50 %.

Wichtigster Termin der vom BIBB durchgeführten Pressekonferenzen und -gespräche war der Auftritt von BIBB-Präsident Manfred Kremer vor der Bonner Bundespressekonferenz im Oktober 2008 im Vorfeld des damaligen Bildungsgipfels der Bundeskanzlerin Angela Merkel mit den Ministerpräsidenten der Länder in Dresden. Mit Blick auf die viel zu hohe Quote der jungen Menschen zwischen 20 und 29 Jahren, die

# 6.



BIBB-Präsident Kremer vor der Bundespressekonferenz

keine abgeschlossene Berufsausbildung besitzen (rund 15 %), forderte Kremer von staatlichen Institutionen und der Wirtschaft zusätzliche Anstrengungen, um möglichst alle Jugendlichen im Rahmen einer Qualifizierungsinitiative künftig zu einem Berufsabschluss innerhalb von drei Jahren nach Verlassen der Schule zu führen. So ließen sich bis 2020 rund 1 Million Fachkräfte gewinnen (vgl. Pressemitteilung des BIBB vom 14.10.2008). [www.bibb.de/pressemitteilungen](http://www.bibb.de/pressemitteilungen)

### Fachtagungen

Im Berichtsjahr führte das BIBB neun Fachtagungen durch. Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang die Veranstaltungen „Digitale Medien in der Berufsbildung. Konzepte, Erfahrungen und Perspektiven zur Lernortkooperation“, „Weiterbildung älterer Beschäftigter – Konzepte und Handlungsfelder“ sowie „Handlungsorientierte Prüfungsaufgaben – aber wie?“. Hinzu kamen zwei gemeinsame Workshops mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zum Thema „Berufs- und Arbeitsmarktforschung für eine moderne Berufsbildung“. Hervorzuheben innerhalb der Veranstaltungsserie des BIBB im Berichtszeitraum bleibt schließlich die im Deutschen Technikmuseum in Berlin durchgeführte Jubiläumsveranstaltung „100 Jahre Ordnung in der Berufsbildung“ aus Anlass des 100. Gründungstages des Deutschen Ausschusses für das Technische Schulwesen (DATSCH). Die Ende 1908 gegründete Organisation gilt Vielen als eine Vorläuferorgani-



sation des 1970 gegründeten Bundesinstituts für Berufsbildung.

Dokumentationen der vom BIBB durchgeführten Fachtagungen und Veranstaltungen finden sich im Internetangebot.

[www.bibb.de/veranstaltungen](http://www.bibb.de/veranstaltungen)

### Messen

Die bedeutendste unter den Messen, an denen sich das BIBB beteiligt, ist Europas größte Bildungsmesse – die „didacta“. Sie fand 2008 in Stuttgart statt. Mehr als 80.000 Besucher und Besucherinnen fanden an den fünf Tagen den Weg in die Messehallen, um sich rund um das Thema „Bildung“ zu informieren. Das BIBB konzentrierte sich mit seinem stark nachgefragten Informationsangebot auf die berufliche Aus- und Weiterbildung sowie auf die zunehmende Internationalisierung der beruflichen Bildung. Auf besonders große und positive Resonanz stieß auch das vom BIBB organisierte Forum „Ausbildung/Qualifikation“.

[www.bibb.de/veranstaltungen](http://www.bibb.de/veranstaltungen)

### Wettbewerbe

#### Hermann-Schmidt-Preis 2008 – Auszeichnung für innovative Berufsbildung

Auszubildende werden knapp in Deutschland, denn künftig werden aufgrund der demografischen Entwicklung sehr viel weniger junge Menschen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Gleichzeitig scheiden vermehrt Ältere aus dem Erwerbsleben aus. In einigen Regionen und Branchen werden bereits jetzt hoch qualifizierte Fachkräfte händeringend gesucht – eine Entwicklung, die sich in den kommenden Jahren noch weiter verschärfen wird, wenn nicht rechtzeitig gegengesteuert wird. Betriebe und Einrichtungen müssen bereits heute Strategien und Konzepte entwickeln, um möglichst viele junge Menschen für eine gute Berufsausbildung zu gewinnen.

Der Hermann-Schmidt-Preis 2008 stand daher unter dem Motto „Berufliche Bildung zwischen Fördern und Fordern – Bildungskonzepte für unterschiedliche Gruppen Jugendlicher und junger Erwachsener“. Es wurden Projekte und Initiativen ausgezeichnet, die darauf abzielten, Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderem Förderbedarf zu integrieren, Benachteiligungen abzubauen und spezifische Begabungen zu unterstützen.

Eine Fachjury wählte aus den von Expertinnen und Experten begutachteten 30 Initiativen vier besonders



*BIBB-Präsident Kremer spricht zu den Preisträgern*

innovative Konzepte aus. Die Preisverleihung fand im Rahmen der vom W. Bertelsmann Verlag (wbv) organisierten Fachtagung „Perspektive Bildungsberatung – Chancen für Weiterbildung und Beschäftigung“ Ende Oktober 2008 in Bielefeld statt.

Mit dem Hermann-Schmidt-Preis würdigt der Verein „Innovative Berufsbildung e.V.“ jährlich besondere Leistungen und Konzepte in ausgewählten Bereichen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Der Verein wurde 1996 vom BIBB und wbv mit dem Ziel gegründet, neue Ideen und Konzepte in der Berufsbildungspraxis anzuregen, zu fördern und öffentlich bekannt zu machen. Namensgeber des Wettbewerbs ist der bis Ende der 90er-Jahre über zwei Jahrzehnte amtierende frühere Präsident des BIBB, Prof. Dr. Hermann Schmidt.

### „Weiterbildungs-Innovations-Preis“ (WIP) setzt Signale

Neue Entwicklungen und Qualifikationsanforderungen in Arbeit und Beruf werden in der Regel zuerst in der beruflichen beziehungsweise betrieblichen Weiterbildung aufgegriffen. Innovative Angebote reagieren auf veränderte zielgruppenspezifische Qualifikationsprofile mit neuen oder neu kombinierten traditionellen Qualifikationen oder setzen neue Organisationsformen und Methoden des Lehrens und Lernens ein.

Das BIBB unterstützt diese Vorreiterrolle der Weiterbildung, indem es jedes Jahr besonders zukunftsweisende Qualifizierungskonzepte mit dem „Weiterbildungs-Innovations-Preis“ (WIP) auszeichnet. Damit setzt das BIBB Anreize für neue Entwicklungen und eine zeitgemäße Gestaltung der beruflichen Bildung. Der WIP hat sich inzwischen als Markenzeichen in der deutschen Weiterbildungsszene etabliert. Mit dem WIP und den



*Preisträger und Fachjury des Hermann-Schmidt-Preises 2008*

durch ihn geförderten Ideen trägt das BIBB nachhaltig zur Modernisierung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland bei.

2008 vergab das BIBB den Preis zum 8. Mal. Zum Wettbewerb hatten Bildungsdienstleister, Unternehmen sowie sonstige Organisationen und Einrichtungen 186



*BIBB-Präsident Kremer eröffnet die WIP-Preisverleihung 2008*



*Die Preisträger des WIP 2008*

Projektskizzen eingereicht. Dies bedeutete im Vergleich zu 2007 fast eine Verdoppelung – und viel Arbeit für die Fachjury von Expertinnen und Experten, die schließlich 5 vielversprechende Konzepte auswählte.

Der mit einer Geldprämie in Höhe von 2.500 Euro je Preisträger verbundene „WIP 2008“ wurde auf der Bildungsmesse „didacta“ in Stuttgart von BIBB-Präsident Manfred Kremer und dem baden-württembergischen Kultusminister Helmut Rau verliehen. Über die Preisträger und prämierten Konzepte wurde in den Medien und im Internetangebot des BIBB ausführlich berichtet. Der WIP des BIBB wird unterstützt von „managerSeminare“, der „Frankfurter Rundschau“ sowie dem Didacta Verband – Verband der Bildungswirtschaft.

[www.bibb.de/wip](http://www.bibb.de/wip)



## Publikationen

Der Berichtszeitraum stand ganz im Zeichen der Umsetzung der grundlegenden Weichenstellungen, die im Jahr zuvor für das Publikationswesen des BIBB getroffen worden waren. Aufgabe war es, die mit dem wbv-Verlag getroffenen Vereinbarungen des neuen Rahmenvertrages in Hinweise für die Autorinnen und Autoren der BIBB-Publikationen umzusetzen und Routinen – vor allem im technischen Bereich – neu zu definieren und in der Praxis zu verankern. Beides, sowohl der redaktionelle als auch der technische Teil der Publikationsarbeit, war auf die Schärfung des Profils der Veröffentlichungen ausgerichtet. Wiedererkennbarkeit, Unverwechselbarkeit und Transparenz sollten gleichermaßen gewährleistet sein. Dass dies dem BIBB und dem Verlag in hohem Maße gelungen ist, weisen die eindeutig positiven Entwicklungen bei Absatz und Umsatz der BIBB-Publikationen in

2008 aus. Die neu konzipierten Reihen „Berichte zur beruflichen Bildung“ und „Ausbildung gestalten“ sind bei Lesern und Leserinnen gut angekommen. Gleichwohl bleibt die Offenheit gegenüber neuen thematischen



Anforderungen, veränderten Adressatenerwartungen und aktuellen technischen Standards unverzichtbarer Bestandteil der BIBB-Veröffentlichungsstrategie.

[www.bibb.de/de/772.htm](http://www.bibb.de/de/772.htm)

Der erforderlichen Flexibilität des Veröffentlichungswesens entspricht auch die zunehmende Verlagerung des Schwerpunkts der Publikationen vom Buch auf den Aufsatz und andere kürzere Veröffentlichungsformen sowie vom gedruckten zum digitalen Text. Dieser Trend entspricht den sich verändernden Rezeptionsgewohnheiten und Anforderungen zugleich: Aktualität und laufende Aktualisierbarkeit von Daten und Fakten, schnellere Selektion der interessierenden Informationen bei rapide sich verbessernden Selektionsmechanismen sowie – nicht zuletzt – Kosten- und Platzersparnis sowie ökologische Aspekte sprechen für ein weiteres Anwachsen des digitalen Segments. Die Entwicklung bei den BIBB-Publikationen bestätigt jüngste Erkenntnisse, denen zufolge die digitalen Veröffentlichungen keine Konkurrenz, sondern eher eine Ergänzung zu Printpublikationen darstellen. Dem trägt insbesondere auch die Reihe der „Wissenschaftlichen Diskussionspapiere“ Rechnung, in der Forschungsergebnisse bereits in einem Stadium vor ihrer endgültigen Auswertung zur Verfügung gestellt werden.

Auf weiterhin große Nachfrage stoßen die Beiträge der neuen Reihe BIBB REPORT. Themen dieses in Print- und digitaler Form erscheinenden Mediums waren 2008:

BIBB REPORT 4/08: Qualifikation – Weiterbildung – Arbeitsmarktintegration? Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Weiterbildung

BIBB REPORT 5/08: Ausbildungsbonus – bringt er Altbewerber in Ausbildung?

BIBB REPORT 6/08: Welche Jugendliche bleiben ohne Berufsausbildung? Analyse wichtiger Faktoren unter besonderer Berücksichtigung der Bildungsbiografie





Sitzung des BWP-Redaktionsgremiums

Neben der (wissenschaftlichen) Fachöffentlichkeit zielt BIBB REPORT vor allem auf Entscheidungsträger in Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Medien ab, um auch dort die Forschungs- und Arbeitsergebnisse des Instituts zu positionieren und die Präsenz des BIBB in den Medien zu stärken.

[www.bibb.de/bibbreport](http://www.bibb.de/bibbreport)

Seit Beginn des Jahres 2009 gibt das BIBB zudem einen englischsprachigen elektronischen Newsletter heraus, mit dem die internationale Fachöffentlichkeit über aktuelle Arbeits- und Forschungsergebnisse des BIBB informiert wird.

[www.bibb.de/en](http://www.bibb.de/en)

Darüber hinaus informiert das BIBB in kostenlosen Veröffentlichungen über seine Arbeits- und Forschungsergebnisse z. B. mit seinem jährlich neu erscheinenden Forschungs- und Arbeitsprogramm, dem mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramm und dem Verzeichnis der lieferbaren Veröffentlichungen. Diese Publikationen erscheinen in unterschiedlicher Form – gedruckt, als CD-ROM oder als kostenlose Downloads im Internet.

[www.bibb.de/de/28899.htm](http://www.bibb.de/de/28899.htm)

Das BIBB führt zudem das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe – eine seiner gesetzlichen Aufgaben. Das Verzeichnis ist ein Standardwerk zur Entwicklung der Ordnung und der Regelungen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Es wird jährlich aktualisiert.

Das Publikations-Bestellsystem des BIBB im Internet:

[www.bibb.de/gesamtverzeichnis](http://www.bibb.de/gesamtverzeichnis)

### Fachzeitschrift BWP

Mit der Zeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ (BWP), die 2008 im 37. Jahrgang erschien, informiert das BIBB sechsmal im Jahr über Aktuelles und Wissenswertes zur Berufsbildung aus erster Hand. Die Zeitschrift richtet sich an alle in der Berufsbildung Tätigen.

Die BWP vereint Beiträge zu wissenschaftlichen Erkenntnissen sowie Erfahrungen aus der praktischen Arbeit und fördert damit den Austausch zwischen Berufsbildungsforschung, -praxis und -politik. Jede Ausgabe hat ein eigenes Schwerpunktthema. Dabei werden nicht nur nationale, sondern auch internationale Entwicklungen berücksichtigt.

### Themenschwerpunkte der BWP-Ausgaben 2008:

- Heft 1 – 2008: Lernen im Lebenslauf  
 Heft 2 – 2008: Lernen im Arbeitsprozess  
 Heft 3 – 2008: Jugendliche – Fachkräfte von morgen!  
 Heft 4 – 2008: Berufsprinzip stärken – Flexibilisierung vorantreiben  
 Heft 5 – 2008: Berufsbildung international  
 Heft 6 – 2008: Bildungspersonal qualifizieren



Die Zeitschrift enthält die regelmäßige Beilage BWPplus, die die Leserinnen und Leser mit aktuellen Nachrichten sowie Hinweisen auf Veranstaltungen, Termine und Veröffentlichungen versorgt. Zudem dokumentiert die BWP Beschlüsse und Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses. Die aktuelle Archiv-DVD enthält alle Beiträge der BWP-Jahrgänge 2000 bis 2008, die über eine Suchfunktion rasch zu erschließen sind.

Bei der Qualitätssicherung der Ausgaben werden Herausgeber und Redaktion durch ein beratendes Gremium unterstützt, das sich aus vier BIBB-internen und drei externen Fachvertreterinnen und -vertretern aus Wissenschaft und Praxis zusammensetzt. Eine zentrale Aufgabe des Redaktionsgremiums ist es, eingereichte Fachbeiträge zu begutachten und – sofern erforderlich – Hinweise zur Bearbeitung an die Autorinnen und Autoren zu übermitteln. 2008 erfolgte dies bei rund drei Viertel der eingereichten Fachbeiträge.

Zur Verbesserung des digitalen Wissenstransfers sind 2008 Struktur und Inhalte des Webauftritts der Zeitschrift grundlegend überarbeitet und erweitert worden. Deutlich erweitert wurde das BWP-Online-Archiv. Neben den Inhaltsverzeichnissen aller Ausgaben, die ab dem Jahrgang 1996 dokumentiert sind, können

nun auch Beiträge der Jahrgänge 2000 bis 2006 über Autoren-, Schlagwort- oder Volltextsuche erschlossen und kostenfrei heruntergeladen werden.

[www.bwp-zeitschrift.de](http://www.bwp-zeitschrift.de)

### Besucherguppen

Seine Kompetenz beweist das BIBB auch bei der Betreuung und Beratung von in- und ausländischen Besuchergruppen. Fast 470 Gäste aus 20 Ländern ließen sich 2008 über das BIBB informieren. Neben den deutschen Besuchergruppen kamen u. a. Gäste aus Ägypten, Äthiopien, China, Frankreich, Indonesien, Israel, Kasachstan, Kenia, Kirgisistan, Korea, Russland, Sam-bia, Tadschikistan, Tansania, Tunesien, Uganda, Usbekistan und Vietnam.

Im Mittelpunkt der Informationsveranstaltungen standen folgende Themen:

- die Rolle des BIBB im dualen Ausbildungssystem in Deutschland: Struktur, Aufgaben und Finanzierung des BIBB/gesetzliche Grundlagen für die Arbeit des BIBB/Zusammensetzung und Aufgaben des Hauptausschusses,
- die historische Entwicklung des dualen Systems,
- die Steuerung, Finanzierung und Standards der betrieblichen Ausbildung,
- die Curriculumentwicklung (am Beispiel verschiedener Berufe),
- das Verfahren zur Neuordnung von Ausbildungsberufen,
- die Präsentation und Recherchemöglichkeiten der Literaturdatenbank,
- berufliche Bildung,
- die Vorstellung der neuen umwelttechnischen Berufe,
- die Entwicklung des Fernunterrichts,
- das BIBB-Internetportal „AusbildungPlus“: Zusatzqualifikationen in der Berufsausbildung und duale Studiengänge,
- die Qualifizierung von beruflichem Aus- und Lehrpersonal sowie
- das Programm JOBSTARTER.

## Wissensmanagement

Der Internetauftritt des BIBB präsentiert das umfangreichste Informationsangebot zur beruflichen Bildung in Deutschland. Auf über 100.000 Internetseiten und Dokumenten stellt das BIBB seine Erkenntnisse und Dienstleistungen zu den Bereichen Forschung, Entwicklung und Beratung der Öffentlichkeit zur Verfügung. Einen Überblick über die vom BIBB betreuten Portale und Informationssysteme gibt die Anlage auf den Seiten 69–71. Allein das zentrale Internetangebot des BIBB ([www.bibb.de](http://www.bibb.de)) kann jährlich über 1.100.000 Seitenaufrufe verzeichnen. Die Tendenz ist weiter steigend.

[www.bibb.de](http://www.bibb.de) – das Wissensportal des BIBB im Internet

Weitere Angebote des BIBB, die 2008 häufig nachgefragt wurden, sind:

- AusbildungPlus/Duale Studiengänge und Zusatzqualifikationen in der Ausbildung  
[www.bibb.de/ausbildungplus](http://www.bibb.de/ausbildungplus)
- JOBSTARTER/Programm zur Förderung von Innovationen und Strukturentwicklung in der beruflichen Bildung  
[www.bibb.de/jobstarter](http://www.bibb.de/jobstarter)
- GPC/Erfahrungsaustausch im Bereich der Benachteiligtenförderung  
[www.bibb.de/gpc](http://www.bibb.de/gpc)
- FORAUS/Forum für das Ausbildungspersonal  
[www.bibb.de/foraus](http://www.bibb.de/foraus)

## Open Access – Freier Zugang zu wissenschaftlichen Informationen

Im Internetangebot des BIBB wurden zahlreiche Dokumente 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. Einschränkende Bedingungen sind, dass das BIBB als Herausgeber genannt wird und eine kommerzielle Nutzung nicht gestattet ist.



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.

<http://www.bibb.de/cc-lizenz>



## Web 2.0: Inhalte abonnieren, Social Bookmarking und Seitenbewertung

Im Internet setzen sich zunehmend interaktive und kooperative Elemente durch, die unter dem Schlagwort „Web 2.0“ zusammengefasst sind. Mit neuen Servicefunktionen greift das BIBB diese Entwicklung auf. So besteht heute die Möglichkeit, Internetseiten des BIBB zu bewerten oder weiterzuempfehlen. Neu eingeführt wurde die Unterstützung von „Social Bookmarking“-Diensten. Dabei können Linklisten über die Angebote der verschiedenen Dienstleister besonders effizient verwaltet und zusätzliche Informationen (z. B. Bewertungen zu Internetangeboten) aus dem gemeinschaftlichen Indizieren genutzt werden.

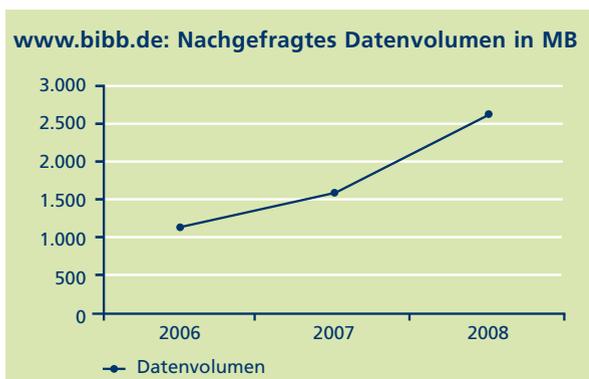
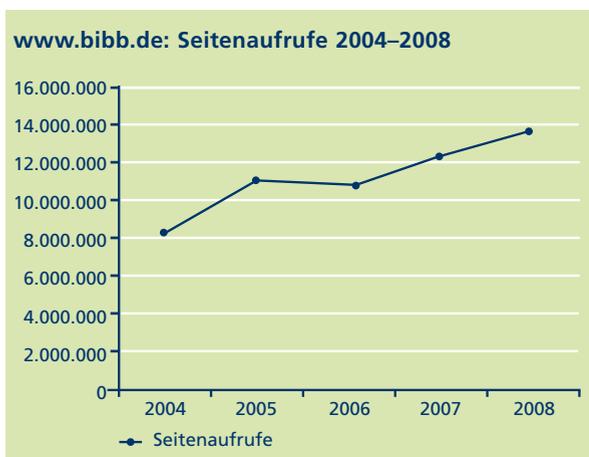
Neu ist auch die Möglichkeit, zentrale Inhalte wie Pressemitteilungen, Beschlüsse und Empfehlungen des Hauptausschusses, Ausschreibungen und Stellenangebote als Newsfeed zu abonnieren. Die Nutzer können sich so über Aktualisierungen dieser Inhalte besser und schneller informieren.

[www.bibb.de/rss](http://www.bibb.de/rss)

## Informationen aus einer Hand

Bei aller Verbreitung, Differenzierung und Spezifizierung seines Informationsangebotes bleibt es für das BIBB das A und O seiner Kommunikationsstrategie, sein gesamtes Leistungsspektrum „aus einer Hand“ anzubieten.

[www.bibb.de](http://www.bibb.de) ist der zentrale Zugang zu allen Arbeitsergebnissen und Fachinformationssystemen des BIBB. Sämtliche Veröffentlichungen des BIBB können über das Internetangebot aufgerufen und bestellt werden. Die Wissenslandkarte informiert darüber hinaus über Zwischenstände, Arbeitsmaterialien und Ansprechpartner zu den im Bundesinstitut bearbeiteten Themen.



### Entwicklung der Zugriffszahlen

Im Vergleich zu 2007 hat sich die Zahl der Seitenaufrufe in 2008 um 10,4 Prozent erhöht. Auch die Nutzung des Internetangebotes hat zugenommen. So wurden 61,9 Prozent mehr Daten aufgerufen bzw. heruntergeladen als im Vorjahr.

### Systematisches Wissensmanagement für die Berufsbildungsforschung

Ergebnisse der Berufsbildungsforschung können einen wichtigen Beitrag zur Förderung und Weiterentwicklung der Qualität betrieblicher Aus- und Weiterbildung leisten, wenn sie für Anwender und Entscheider in systematischer Form aufbereitet und an einem zentralen Ort leicht verfügbar sind. Das Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB) des BIBB erfüllt diese Anforderungen in höchstem Maße, indem es als Wissensmanagementinstrument den Wissensbestand der Berufsbildung erschließt und darüber hinaus den Wissensaustausch zwischen den Fachleuten entscheidend verbessert. Darüber hinaus unterstützt KIBB Akteure und Entscheider in Politik und Verwaltung durch die zeitnahe Beantwortung von Anfragen aus Ministerien und Behörden, die auch öffentlich zugänglich gemacht werden.

[www.kibb.de](http://www.kibb.de)

fördern sowie den Wissens- und Informationstransfer zwischen den Mitgliedern der AG BFN zu unterstützen.

## Neue Portale

### Das Prüferportal

Das Prüferportal ist die bundesweite Informations- und Kommunikationsplattform für Prüferinnen und Prüfer sowie alle am Prüfungs-geschehen Beteiligten und Interessierten. Das Portal ist seit September 2008 unter [www.prueferportal.org](http://www.prueferportal.org) online.

KIBB bietet hierzu eine Infrastruktur, die folgende Elemente umfasst:

- Die **„Wissenslandkarte Berufsbildungsforschung“**, in der Informationen zu berufsbildungsrelevanten Projekten und Themen in systematischer Form aufbereitet und für Interessierte bereitgestellt werden. Dieser thematisch strukturierte Katalog enthält gegenwärtig Informationen zu rund 320 Projekten und Forschungsthemen aus dem BIBB sowie zu weiteren 550 Projekten aus anderen Einrichtungen der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN).
- Das **„Anfragenarchiv“**, in dem die vom KIBB-Team beantworteten Anfragen zu Berufsbildungsthemen aus dem Nutzerkreis der Bundesregierung dokumentiert und abrufbar sind.
- Der Bereich **„Ankündigungen“**, mit einem Veranstaltungskalender sowie einer Liste der aktuellen Ausschreibungen (Dienstleistungen, Wettbewerbe und Stellenangebote).
- Der Bereich **„Literatur“** mit einem Zugang zur Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB), in der sowohl nach Literatur recherchiert werden kann und in die zugleich eigene Publikationen eingestellt werden können. Die LDBB ([www.lddb.de](http://www.lddb.de)) enthält aktuell ca. 50.000 Literaturnachweise, davon liegen rund 2.000 Titel als elektronische Volltexte vor.

Zu den Aufgaben von KIBB gehört es überdies, die Vernetzung innerhalb der Berufsbildungsforschung zu

Es umfasst sämtliche Gebiete und Aspekte des prüfungsrelevanten Wissens. Gleichzeitig bietet das Portal den Nutzerinnen und Nutzern die Möglichkeit, sich über Fragen des Prüfungswesens auszutauschen. Diese Unterstützung des Prüfungspersonals soll dazu beitragen, den Zeitaufwand für die Prüfertätigkeit zu reduzieren. Gleichzeitig will das Portal das Interesse potenzieller Prüferinnen und Prüfer an diesem Ehrenamt wecken.

### AusbildungPlus – Zusatzqualifikationen in der Berufsausbildung und duale Studiengänge

2007 hat das Bundesbildungsministerium dem BIBB die Weiterentwicklung des Projektes „AusbildungPlus“ übertragen. AusbildungPlus informiert über das von Betrieben und sonstigen Bildungsanbietern vorgehaltene Angebot an Zusatzqualifikationen in der Berufsbildung sowie über duale Studiengänge und soll die Transparenz in diesem Themenbereich verbessern. Es ist dazu die bundesweit einzige Datenbank, die Auszubildenden, Studierenden, Betrieben und der interessierten Fachöffentlichkeit zur Verfügung steht. AusbildungPlus schließt eine Informationslücke zu höherwertigen Ausbildungsangeboten. Wissenschaftliche Analysen der Datenbankinhalte machen darüber hinaus Qualifikationstrends sichtbar und leisten einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems.



2008 enthielt die Datenbank rund 40.000 Ausbildungsangebote von Betrieben mit insgesamt mehr als 122.000 Auszubildenden und Studierenden. Rund 78.000 Auszubildende nahmen an zusätzlich qualifizierenden Maßnahmen teil; 44.000 Studierende nahmen das Angebot der dualen Studiengänge wahr. Mit mehr als 125.000 Besuchern im Monat ist AusbildungPlus eines der meistbesuchten Portale der Berufsbildung.

### Aktuelle Qualifikationstrends

Das Angebot an Zusatzqualifikationen in der Berufsausbildung und dualen Studiengängen nahm 2008 erneut zu. Insgesamt werden bundesweit derzeit über 2.200 verschiedene Zusatzqualifikationen angeboten. Der inhaltliche Schwerpunkt liegt bei den internationalen Qualifizierungen, die gegenüber dem Vorjahr eine Zunahme von über 11 % aufweisen. Die Anzahl der in AusbildungPlus erfassten dualen Studiengänge beläuft sich auf 687, gegenüber dem Vorjahr eine Erhöhung um 3,1 %. An erster Stelle stehen die Wirtschaftswissenschaften, die 55 % des Gesamtangebots ausmachen. Wichtigstes Fach ist die Betriebswirtschaftslehre; auf sie entfallen alleine 204 der insgesamt 687 Studiengänge. Insgesamt setzt sich der Aufwärtstrend der letzten Jahre fort: Zusatzqualifikationen und duale Studiengänge sind sowohl für Betriebe als auch für Auszubildende bzw. Studierende attraktive Ausbildungsangebote.

[www.ausbildungplus.de](http://www.ausbildungplus.de)

### Bibliografien

Das BIBB hat 2008 drei weitere berufsbildungsrelevante Auswahlbibliografien herausgegeben. Sie sind in der nachfolgenden Übersicht mit einem \* gekennzeichnet. Die aus Nachweisen der Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB) erarbeiteten Literaturzusammenstellungen werden auf Tagungen, Konferenzen und Messen verbreitet. Sie stehen zusätzlich unter [www.bibb.de/de.wlk8002.htm](http://www.bibb.de/de.wlk8002.htm) als Download kostenlos zur Verfügung und werden kontinuierlich aktualisiert.

#### Bibliografien zu folgenden Themen sind bisher erschienen

- Demografischer Wandel und berufliche Bildung
  - Ausbildungsreife junger Menschen
  - Kompetenz in der beruflichen Bildung: Begriff, Erwerb, Erfassung, Messung
  - Modelle, Konzepte und Perspektiven für das duale System
  - Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung
  - Übergänge: Jugendliche an der ersten und zweiten Schwelle
  - Junge Menschen mit Migrationshintergrund\*
  - Der europäische Berufsbildungsraum
  - Benachteiligtenförderung
  - Berufsausbildung in Teilzeit
  - Bildungscontrolling\*
  - Qualität in der beruflichen Bildung
  - Weiterbildung älterer Beschäftigter\*
  - Berufliche Bildung in kaufmännischen Berufen
- (\* → neu in 2008 erschienen)

### Referierte Beiträge

Der Wissenschaftsrat hat dem BIBB empfohlen, seine Forschungsergebnisse künftig verstärkt in nationalen wie internationalen Fachzeitschriften mit einem sogenannten „Peer-Review-Verfahren“ zu veröffentlichen. Das BIBB folgt dieser Empfehlung in wachsendem Maß. 2008 erschienen 19 referierte Beiträge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BIBB in Zeitschriften und Sammelbänden (2007: 14). Davon wurden 4 Beiträge in Zusammenarbeit mit Autorinnen und Autoren anderer Forschungseinrichtungen erstellt (2007: 6).

## Gesetzliche Aufgaben, Personal und Haushalt

### Aufgaben mit engagierten Beschäftigten und modernem Finanzmanagement erfüllen

Hauptausschuss · Wissenschaftlicher Beirat · Personal · Haushalt

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 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 Hauptausschusses für die Durchführung der Aufgaben des BIBB durch den Präsidenten. Dabei untersteht es der Rechtsaufsicht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).

Das Leistungsspektrum des BIBB umfasst grundlagen- und anwendungsorientierte Forschung, die Förderung von Modellversuchen, die Realisierung berufsbildungspolitischer Programme, die Entwicklung von Aus- und Fortbildungsordnungen sowie die Beratung von Akteuren in der Berufsbildung. Die unterschiedlichen Aufgaben und Leistungen sind vielfach miteinander verbunden. So liefert Forschung beispielsweise Grundlagen für die Entwicklung von Aus- und Fortbildungsordnungen. Umgekehrt können aus den vielfältigen Praxiskontakten oder aus Beratungs- und Serviceleistungen Anstöße für die Forschung erwachsen.

Infolge der 2005 erfolgten Evaluierung durch den Wissenschaftsrat und des 2007 eingeleiteten Qualitätsentwicklungsprozesses nach LQW (Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung) hat das BIBB eine neue Systematik der vom Institut zu erledigenden Aufgaben eingeführt. Danach wird zwischen

- Forschungsprojekten,
- Entwicklungsprojekten und
- Wissenschaftlichen Dienstleistungen

unterschieden. Alle drei Arbeitsformen stellen gleichrangige Aufgaben des BIBB dar.

Zum 1.10.2008 hat sich das BIBB zur Zertifizierung nach LQW angemeldet, die nach einer Laufzeit von 13 Monaten erfolgen soll. Grundlegend bei dem damit eingeleiteten Prozess ist die Unterscheidung zwischen den Schlüsselprozessen „Forschung“, „Ordnungsarbeit“ und „Programmmanagement“. Diese Differenzierung findet ihren Ausdruck in entsprechenden Qualitätszirkeln und der Struktur des Selbstreports, der Basis für die externe Auditierung ist. Voraussetzung ist eine klare Zuordnung von Projekten zu diesen unterschiedlichen Aufgabenbereichen.

Die im Zuge der Leitbildumsetzung identifizierten Aufgabenbereiche – z. B. Personalentwicklung, Kommunikation, Controlling oder strategische Aufgabenplanung – wurden als Teilbereiche in den Gesamtprozess zur Qualitätsverbesserung integriert. 2009 wurde das Leitbild um das Ziel des Umweltschutzes ergänzt. Eine Zertifizierung nach EMAS (Eco Management and Audit Scheme – Umweltmanagement und Umweltprüfung) ist 2009 erfolgt. Damit tritt das BIBB auch hier in einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess ein. Leitbildumsetzung und Qualitätsentwicklung werden in strategischen Zielen gebündelt und seit 2009 systematisch an Zielvereinbarungen auf allen Ebenen geknüpft.

[www.bibb.de/institut](http://www.bibb.de/institut)

BIBB-Aufgaben:

[www.bibb.de/de/1420.htm](http://www.bibb.de/de/1420.htm)

#### Beratungsfunktion des Hauptausschusses

Der Hauptausschuss (HA) ist gesetzliches Organ des BIBB. Er berät die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der beruflichen Bildung. Im HA wirken mit gleichem Stimmenanteil Beauftragte der Arbeitgeber und Gewerkschaften, der Länder und des Bundes („Bänke“) zusammen. Jede dieser vier Bänke hat – unabhängig von der Zahl ihrer Mitglieder – acht Stimmen, die Stimmen des Bundes werden von seinen fünf Mitgliedern immer einheitlich abgegeben. Beratend können an den Entscheidungen je ein Beauftragter oder eine Beauftragte der Bundesagentur für Arbeit und der auf

# 7.

Bundesebene tätigen kommunalen Spitzenverbände mitwirken.

Der HA beschließt das jährliche Forschungsprogramm und das mittelfristige Forschungs- und Entwicklungsprogramm. Er genehmigt den Haushaltsplan des Instituts, entlastet den Präsidenten, gibt Empfehlungen zur Förderung und Weiterentwicklung der Berufsbildung und nimmt zum Entwurf des jährlichen Berufsbildungsberichts der Bundesregierung Stellung, außerdem zu sämtlichen Ausbildungsordnungen und Rechtsverordnungen des Bundes für Fortbildungsprüfungen.

Weitere Schwerpunkte der Beratung im Jahr 2008 waren Leitlinien zur Gestaltung eines Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) aus Sicht der Berufsbildung und die Gestaltung seiner Erprobungsphase, Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement in Ordnungsverfahren, Internationales Large Scale Assessment in der beruflichen Bildung (LSA-VET) sowie der Niveauvergleich von beruflichen Weiterbildungsabschlüssen und hochschulischen Abschlüssen bzw. die Anrechnung beruflicher Qualifikationen auf Hochschulstudiengänge.

Außerdem beschloss der HA zwei Musterprüfungsordnungen für die Fortbildung – eine zu Fortbildungen nach BBiG, eine nach HwO –, Umschulungsprüfungsregelungen und Empfehlungen zur Abkürzung bzw. zur Verlängerung der Ausbildungszeit sowie zur Teilzeitberufsausbildung. Schließlich schlug er der Bundesregierung in einer viel beachteten Empfehlung vor, den Ausbildungsbonus auf leistungsschwache Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen zu begrenzen.

Ein Ständiger Unterausschuss, dem 16 Mitglieder des Hauptausschusses – vier pro Bank – angehören, bereitet die Sitzungen des Hauptausschusses vor und führt zwischen den Sitzungen dessen Geschäfte. Zwei weitere Unterausschüsse wurden zur Berufsbildungsforschung im BIBB und zur jährlichen Beratung des Entwurfs des Berufsbildungsberichts bzw. des BIBB-Haushalts eingerichtet.

Außerdem gibt es zwei Arbeitsgruppen: eine zur Entwicklung eines DQR/ECVET und eine andere zur Überarbeitung der Empfehlung für die Regelung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen.

#### **HA-Vorsitz 2008:**

Vorsitzender: Joachim Niebur, Personaldirektor der Acelor Eisenhüttenstadt GmbH (Beauftragter der Arbeitgeber)

Stellvertretende Vorsitzende: Ingrid Sehrbrock, Stellvertretende Bundesvorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) (Beauftragte der Arbeitnehmer)

#### **HA-Vorsitz 2009:**

Vorsitzende: Ingrid Sehrbrock (Beauftragte der Arbeitnehmer)

Stellvertretender Vorsitzender: Dr. Hans-Joachim Berg, Abteilungsleiter im Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz (Beauftragter der Länder)

[www.bibb.de/hauptausschuss](http://www.bibb.de/hauptausschuss)

### **Wissenschaftlicher Beirat fördert Forschungsqualität**

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). Er beurteilt die wissenschaftliche Qualität von Forschungsprojekten und die wissenschaftliche Tragfähigkeit des Forschungsprogramms. Dem Beirat gehören sieben anerkannte Fachleute auf dem Gebiet der Berufsbildungsforschung aus dem In- und Ausland an. Neben dem mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramm für die Jahre 2009 bis 2012 und dem jährlichen Forschungsprogramm 2009 des BIBB bildeten die Rolle der Berufsbildungsforschung bei der Qualitätssicherung in Ordnungsverfahren, der Aufbau eines Ausbildungsmonitors, das Verhältnis von Berufsforschung und Berufsbildungsforschung und die Kooperation des BIBB mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sowie die berufliche Entwicklung junger Fachkräfte nach Abschluss der Ausbildung Schwerpunkte der Beratungen im Jahr 2008.

**Mitglieder Wissenschaftlicher Beirat 2008/2009:**

Prof. Dr. Dieter Euler (Universität Sankt Gallen), Vorsitzender

Prof. Dr. Sonja Sackmann (Universität der Bundeswehr, München), stellvertretende Vorsitzende

Prof. Dr. Gerhard Bosch (Universität Duisburg-Essen)

Annie Boudier (Céreq Marseilles)

Prof. Dr. Ben Hövels (Universität Nijmegen)

Prof. Dr. Heike Solga (Wissenschaftszentrum Berlin)

[www.bibb.de/wisb](http://www.bibb.de/wisb)

**Personal****Spitzenposition bei der Ausbildung – hohe Frauenquote**

Zum 31.12. 2008 hatte das BIBB 576 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 175 in Teilzeitbeschäftigung.

Zur Verfügung standen zu diesem Zeitpunkt 356,5 Planstellen/Stellen (einschließlich der Ersatzplanstellen/Planstellen aufgrund von Altersteilzeit) sowie 126,8 befristete (Projekt-) Stellen einschließlich der Dauerprojektstellen. Das Institut hat unter den Behörden, Einrichtungen und Institutionen vergleichbarer Größe in der Region eine Spitzenposition mit derzeit 25 Auszubildenden, denen eine qualifizierte Berufsausbildung geboten wird. Eine ebenso hohe Bedeutung wie die Ausbildung junger Menschen räumt das BIBB den Gleichstellungsbelangen ein: Zwei der vier Fachabteilungen sind an ihrer Spitze mit Frauen besetzt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt für das Jahr 2008 insgesamt bei 61 %.

Im Laufe des Jahres 2008 wurden insgesamt 88 Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt, was einem 15,3 %igen Austausch bzw. Nachbesetzung im Verhältnis zum Gesamtpersonal entspricht. Das BIBB hat im genannten Zeitraum rund 1.500 Bewerbungen (initiativ und auf Ausschreibungen hin) erhalten und 71 Personen (45 weibliche und 26 männliche) einschließlich der Auszubildenden neu eingestellt. 349 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen 2008 an Fortbildungen teil.

**BIBB setzt „Charta der Vielfalt“ um**

Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt – Diversity als Chance“ wurde das BIBB im April 2007

Mitglied der gleichnamigen Initiative von inzwischen rund 500 Unternehmen und Organisationen. Das BIBB hat sich als einen ersten Schwerpunkt gesetzt, die Zahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund deutlich zu erhöhen. Zurzeit liegt der Anteil solcher Auszubildender im BIBB bei knapp 16 %. Da der Anteil junger Menschen mit Migrationshintergrund im Bundesdurchschnitt bei 24 % liegt, besteht weiterer Handlungsbedarf. So sind alle Stellenausschreibungen des BIBB um den Passus: „Wir begrüßen Bewerbungen von Menschen aller Nationalitäten“ erweitert worden. Außerdem schaltete das BIBB Anzeigen für Ausbildungsplätze auch in türkisch- sowie in russischsprachigen Medien. Im Vorfeld der Ausbildung beabsichtigt das BIBB – in Kooperation mit zwei Bonner Schulen – Schülerbetriebspraktika verstärkt für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund anzubieten.

[www.bibb.de/de/29660.htm](http://www.bibb.de/de/29660.htm)

**Haushalt****Drittmittelfinanzierung auf hohem Niveau**

Die Arbeit des BIBB wird durch Zuschüsse 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 Bundesinstituts als bundesunmittelbare rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts gestalten sich nach den Vorschriften der Bundeshaushaltsordnung, soweit das BBiG keine Ausnahmen bestimmt.

Der Einsatz moderner Steuerungsinstrumente, in Ergänzung zu den haushaltsmäßigen Bewirtschaftungsinstrumenten, hat im BIBB eine große Bedeutung. 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-Leitbildes an neue Rahmenbedingungen eines umfassenden Controllingsystems angepasst.

Neben dem Bundeszuschuss (27,877 Mio. € Ist-Zuschuss für das Haushaltsjahr 2008) bewirtschaftet das BIBB noch weitere Haushaltsmittel, von denen die nachfolgenden Finanzströme vorrangig zu erwähnen sind:

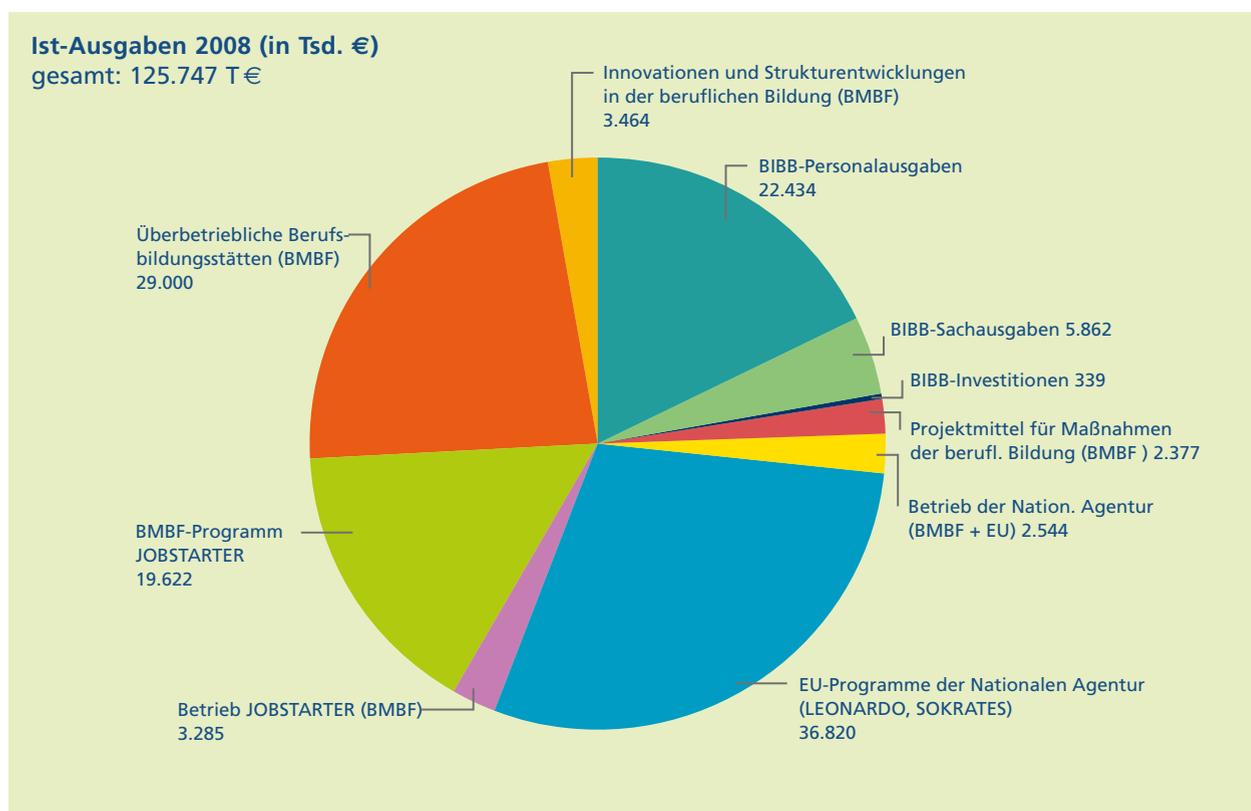
- Beim BIBB ist die „Nationale Agentur Bildung für Europa“ (NA) eingerichtet, die in 2008 vor allem



- 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 EU-Kommission und des Bundes (BMBF) sichergestellt. Die Betriebsmittel (Zuweisung des BMBF) werden im Institutshaushalt bewirtschaftet. Die Bewirtschaftung der Programmmittel wird aufgrund von Vorgaben der EU-Kommission seit dem Haushaltsjahr 2007 sukzessive auf ein Bankkonto außerhalb des BIBB-Haushalts verlagert.
- Das BIBB ist für die Administration, Koordination und wissenschaftliche Begleitung des BMBF-Programms JOBSTARTER verantwortlich. Diese Programme werden aus Haushaltsmitteln des Bundes und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert.

- Außerhalb des eigenen Haushalts bewirtschaftet das BIBB zudem Haushaltsmittel im Rahmen der Erfüllung von Aufgaben und Umsetzung von Programmen, für die im Einzelplan des BMBF Haushaltsmittel vorgesehen sind. Zu erwähnen sind hier vor allem die Förderung von Modellversuchen, die Unterstützung von Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) sowie die Durchführung des Programms „Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsorientierung“.

Ebenfalls mit „zusätzlichen“ Haushaltsmitteln des BMBF wird im BIBB die Arbeitsstelle „International Marketing of Vocational Education“ (iMOVE) betrieben. Weitere Details sind der nachfolgenden Grafik zu entnehmen:



Quelle: BIBB

# Anhang

## A Portale und Datenbanken des BIBB im Internet

### 1. Berufsbildungsportale

<b>BIBB-Portal</b> Zentrales Internetangebot des Bundesinstituts für Berufsbildung	<a href="http://www.bibb.de">www.bibb.de</a>
<b>Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB)</b> Wissensmanagement Berufsbildungsforschung	<a href="http://www.kibb.de">www.kibb.de</a>

### 2. Aus- und Weiterbildung

<b>AusbildungPlus</b> Überblick über Ausbildungsangebote mit Zusatzqualifikation und duale Studiengänge	<a href="http://www.bibb.de/ausbildungplus">www.bibb.de/ausbildungplus</a>
<b>Informationssystem Aus- und Weiterbildungsberufe (A.WE.B.)</b> Dokumentation von Aus- und Fortbildungsberufen, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, Genealogie der Ausbildungsberufe	<a href="http://www.bibb.de/aweb">www.bibb.de/aweb</a>
<b>Ausbilderförderung (AF)</b> Entwicklung von Weiterbildungsmaterialien für die Ausbilderförderung	<a href="http://www.bibb.de/ausbilderfoerderung">www.bibb.de/ausbilderfoerderung</a>
<b>Werkzeugkasten</b> Werkzeugkasten zur Handlungsorientierung von Prüfungsaufgaben	<a href="http://www.bibb.de/werkzeugkasten">www.bibb.de/werkzeugkasten</a>
<b>Umsetzungshilfe Chemie</b> Aus- und Fortbildung in den Bereichen Biologie, Chemie, Lack und Pharmazie	<a href="http://www.bibb.de/chemieberufe">www.bibb.de/chemieberufe</a>
<b>Planspielforum</b> Planspiele in der beruflichen Bildung	<a href="http://www.bibb.de/planspielforum">www.bibb.de/planspielforum</a>
<b>Electronic Business</b> Qualifikationsentwicklung im internationalen Vergleich	<a href="http://www.bibb.de/e-business">www.bibb.de/e-business</a>

### 3. Transfer in Netzwerken

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

### 4. Dokumentationssysteme

<b>Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB)</b> Die LDBB weist die relevante Fachliteratur zum Themenbereich Berufsbildung und Berufsbildungsforschung ab dem Erscheinungsjahr 1988 nach und ermöglicht damit einen umfassenden, strukturierten Überblick über den Wissensbestand.	<a href="http://www.bibb.de/ldbb">www.bibb.de/ldbb</a>
---	--

<b>Datenbank der Projekte und Vorhaben des BIBB (DaProV)</b> Die Datenbank der Projekte und Vorhaben dokumentiert alle Forschungsarbeiten des Bundesinstituts für Berufsbildung, die in den Projekten und Vorhaben geleistet werden.	<a href="http://www.bibb.de/daprov">www.bibb.de/daprov</a>
<b>BIBB-Modellversuche (MIDo-Datenbank)</b> Außerschulische Modellversuche als Instrument der Innovation von Aus- und Weiterbildung	<a href="http://www.bibb.de/modellversuche">www.bibb.de/modellversuche</a>
<b>Fernunterricht/ELDOC</b> Die Weiterbildungsdatenbank ELDOC unterstützt Interessierte, geeignete E-Learning-Angebote zu finden, und gibt Hilfestellung bei der Auswahl eines Angebotes.	<a href="http://www.bibb.de/eldoc">www.bibb.de/eldoc</a>
<b>Englischsprachige Terminologiedatenbank</b> Aufbau einer englischsprachigen Berufsbildungs-Terminologiedatenbank	<a href="http://www.bibb.de/terminologie">www.bibb.de/terminologie</a>
<b>Gesamtverzeichnis Verlagsprodukte BIBB</b> Über das Gesamtverzeichnis der Verlagsprodukte können lieferbare Publikationen und Medien des Bundesinstituts recherchiert und bestellt werden.	<a href="http://www.bibb.de/gesamtverzeichnis">www.bibb.de/gesamtverzeichnis</a>
<b>5. Berufsbildungspolitische Programme</b>	
<b>Zukunft Ausbildung (JOBSTARTER)</b> Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert mit dem Programm „JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden“ bundesweit Innovationen und Strukturentwicklung in der beruflichen Bildung. Die Programmdurchführung liegt beim BIBB.	<a href="http://www.jobstarter.de">www.jobstarter.de</a>
<b>Strukturverbesserung für Ausbildung (STARRegio)</b> Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen	<a href="http://www.bibb.de/staregio">www.bibb.de/staregio</a>
<b>Überbetriebliche Berufsbildungsstätten und Kompetenzzentren (ÜBS)</b> Überbetriebliche Berufsbildungsstätten sind Einrichtungen zur Durchführung beruflicher Aus- und Weiterbildungslehrgänge in Ergänzung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, insbesondere der Klein- und Mittelbetriebe.	<a href="http://www.bibb.de/uebs">www.bibb.de/uebs</a>
<b>Berufsorientierung</b> Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten	<a href="http://www.bibb.de/berufsorientierung">www.bibb.de/berufsorientierung</a>
<b>Nachhaltige Entwicklung</b> Portal „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“ des BIBB	<a href="http://www.bibb.de/nachhaltigkeit">www.bibb.de/nachhaltigkeit</a>
<b>Dokumentation des Programms „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“</b> Zusammenfassende Handlungsempfehlungen aus acht Jahren SWA-Programmarbeit	<a href="http://www.bibb.de/swa-programm">www.bibb.de/swa-programm</a>
<b>Dokumentation des BMBF-Programms „Kompetenzen fördern“</b> Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)	<a href="http://www.bibb.de/kompetenzen-foerdern">www.bibb.de/kompetenzen-foerdern</a>
<b>6. Statistiken Berufsbildung</b>	
<b>Datenreport zum Berufsbildungsbericht</b> Als Ergänzung des Berufsbildungsberichts des Bundesministeriums für Bildung und Forschung bietet der Datenreport des BIBB zahlreiche Informationen und Analysen rund um die Entwicklung der beruflichen Bildung.	<a href="http://www.bibb.de/datenreport">www.bibb.de/datenreport</a>
<b>Forschungsdatenzentrum im BIBB</b> Auf der Grundlage der umfassenden BIBB-Mikrodatenbestände bietet das Forschungsdatenzentrum bedarfsorientierte Serviceleistungen für die Berufsbildungsforschung an.	<a href="http://www.bibb.de/fdz">www.bibb.de/fdz</a>
<b>BIBB/BAuA – Erwerbstätigenbefragung 2006</b> Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland	<a href="http://www.bibb.de/erwerbstaetigenbefragung">www.bibb.de/erwerbstaetigenbefragung</a>

<b>Berufsbildungsstatistik 31.12. (AUSWEITSTAT)</b> In der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamts werden zum 31. Dezember eines jeden Jahres statistische Angaben über die Auszubildenden erfasst.	<a href="http://www.bibb.de/ausweitstat">www.bibb.de/ausweitstat</a>
<b>Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.</b> Ergebnisse der BIBB-Erhebung zum 30. September	<a href="http://www.bibb.de/naa309">www.bibb.de/naa309</a>
<b>Referenzbetriebssystem</b> Mit dem Referenzbetriebssystem (RBS) werden derzeit rund 1.500 Betriebe drei- bis viermal im Jahr zu aktuellen Fragestellungen der betrieblichen Berufsausbildung befragt.	<a href="http://www.bibb.de/rbs">www.bibb.de/rbs</a>
<b>Informationssystem Erste Schwelle – Übergang von der Schule in die Berufsausbildung</b> Statistische Analysen zur „Ersten Schwelle“	<a href="http://www.bibb.de/erste-schwelle">www.bibb.de/erste-schwelle</a>
<b>Ausbildungsvergütung</b> Seit über 25 Jahren beobachtet und analysiert das BIBB die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Hierzu wurde die „Datenbank Ausbildungsvergütungen“ aufgebaut.	<a href="http://www.bibb.de/dav">www.bibb.de/dav</a>
<b>Quo Online</b> Daten und Fakten zur Entwicklung von Qualifikationsanforderungen	<a href="http://www.bibb.de/quo">www.bibb.de/quo</a>
<b>7. Internationale Berufsbildung</b>	
<b>Nationale Agentur Bildung für Europa</b> Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) betreut und initiiert die Nationale Agentur im BIBB europäische Bildungsprogramme und Initiativen in Deutschland.	<a href="http://www.na-bibb.de">www.na-bibb.de</a>
<b>EUROPASS</b> Webseite des deutschen Nationalen Europass Centers (NEC) mit Informationen zu den fünf EUROPASS-Dokumenten	<a href="http://www.europass-info.de">www.europass-info.de</a>
<b>ReferNet</b> Europäisches Netzwerk für Fachinformation und Expertise	<a href="http://www.bibb.de/refernet">www.bibb.de/refernet</a>
<b>Edvance – Berufsbildung „Made in Germany“</b> Um die deutsche Position auf dem internationalen Markt für Berufsbildung zu stärken, hat die Bundesregierung die Initiative „edvance“ ins Leben gerufen. „Edvance“ steht für die Qualität deutscher Berufsbildungszusammenarbeit.	<a href="http://www.bibb.de/edvance">www.bibb.de/edvance</a>
<b>iMOVE</b> Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Internationalisierung deutscher Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen	<a href="http://www.imove-germany.de">www.imove-germany.de</a>
<b>TTnet</b> TTnet ist ein vom Europäischen Zentrum zur Förderung der beruflichen Bildung (CEDEFOP) betreutes Gemeinschaftsnetzwerk aus heute 20 nationalen Netzwerken.	<a href="http://www.bibb.de/ttnet">www.bibb.de/ttnet</a>

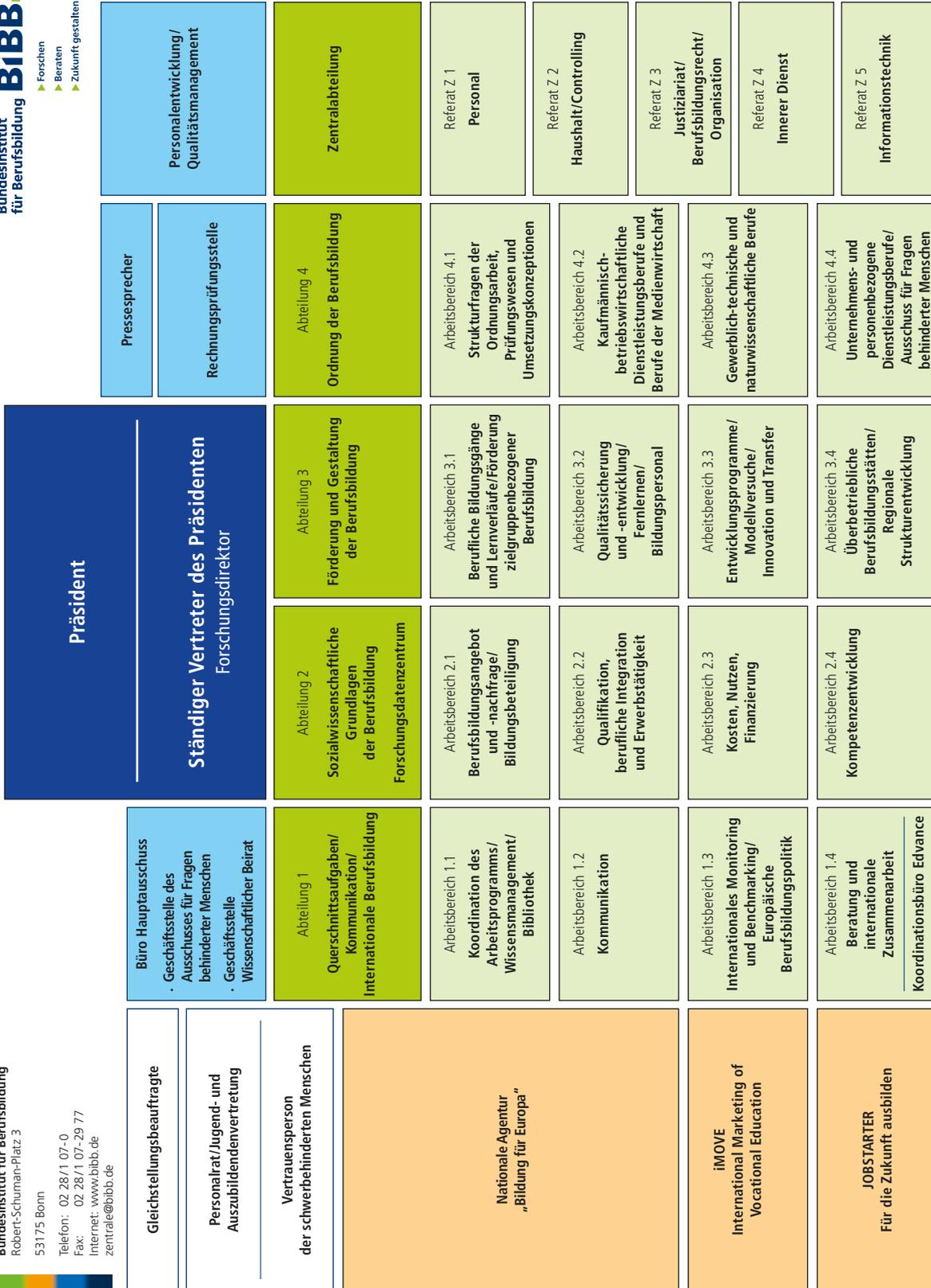
Alle Portale und Datenbanken des BIBB sind über [www.bibb.de](http://www.bibb.de) erreichbar.



## B Organigramm

**Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB****  
 ► Forschen  
 ► Beraten  
 ► Zukunft gestalten

**Bundesinstitut für Berufsbildung**  
 Robert-Schuman-Platz 3  
 53175 Bonn  
 Telefon: 02 28/1 07-0  
 Fax: 02 28/1 07-29 77  
 Internet: www.bibb.de  
 zentrale@bibb.de



Stand: 08.09.2009

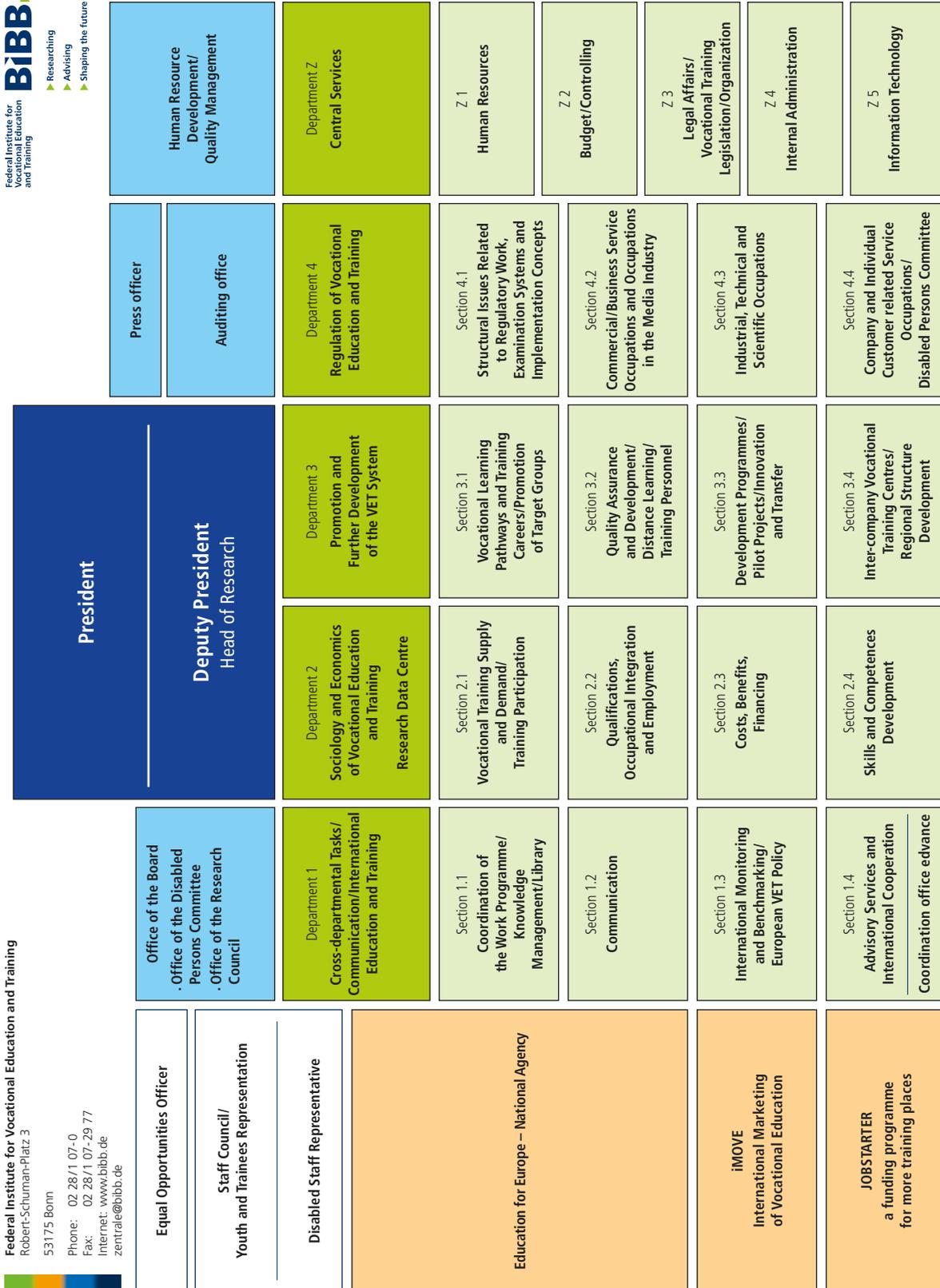
www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb\_organigramm-deutsch.pdf



Organisation chart



- ▶ Researching
- ▶ Advising
- ▶ Shaping the future



Ac of: 01.08.2009

www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb\_organigramm-englisch.pdf

## C Kontakte

### **Hausanschrift:**

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn

### **Postanschrift:**

53142 Bonn  
Telefon: 02 28 /1 07 – 0  
Telefax: 02 28 /1 07 – 29 77  
Internet: [www.bibb.de](http://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](mailto:info@jobstarter.de)  
Internet: [www.jobstarter.de](http://www.jobstarter.de)

### **Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB)**

im Bundesinstitut für Berufsbildung  
Telefon: 02 28 /1 07 – 17 72  
Telefax: 02 28 /1 07 – 29 56  
E-Mail: [kibb@bibb.de](mailto:kibb@bibb.de)  
Internet: [www.kibb.de](http://www.kibb.de)

### **Good Practice Center (GPC)**

#### **Berufliche Benachteiligtenförderung**

im Bundesinstitut für Berufsbildung  
Telefon: 02 28 /1 07 – 13 24  
Telefax: 02 28 /1 07 – 28 86  
E-Mail: [gpc@bibb.de](mailto:gpc@bibb.de)  
Internet: [www.good-practice.de](http://www.good-practice.de)

### **E-Mail-Adressen:**

[zentrale@bibb.de](mailto:zentrale@bibb.de)  
[pr@bibb.de](mailto:pr@bibb.de)  
[vertrieb@bibb.de](mailto:vertrieb@bibb.de)

### **Nationale Agentur Bildung für Europa (NA)**

beim Bundesinstitut für Berufsbildung  
Telefon: 02 28 /1 07 – 16 08  
Telefax: 02 28 /1 07 – 29 64  
E-Mail: [na@bibb.de](mailto:na@bibb.de)  
Internet: [www.na-bibb.de](http://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](mailto:info@imove-germany.de)  
Internet: [www.imove-germany.de](http://www.imove-germany.de)

---

**Jahresbericht  
des Bundesinstituts  
für Berufsbildung  
Bonn**



ISBN 978-3-88555-854-5