



Bundesinstitut für Berufsbildung

Jahresbericht 2014



Bundesinstitut für Berufsbildung

Jahresbericht 2014

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.

© 2015 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

E-Mail: zentrale@bibb.de

Internet: www.bibb.de

Redaktionsschluss: 31.12.2014

Redaktion: Dr. Monika Bethscheider, Sara-Julia Blöchle, Philipp Ulmer,
Stefanie Velten, Susanne Walter, Dr. Thomas Vollmer (V.i.S.d.P)

Layout: Iris Christmann, Wiesbaden

Druckerei Lokay e.K., Reinheim

Verlag: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Gesamtherstellung: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

Vertriebsadresse:

Bundesinstitut für Berufsbildung

Arbeitsbereich 1.4 – Publikationsmanagement/Bibliothek

– Veröffentlichungen –

Robert-Schuman-Platz 3

53175 Bonn

Fax: 02 28 / 1 07-29 67

E-Mail: vertrieb@bibb.de

Bestell-Nr.: 09.234

Printed in Germany

ISBN: 978-3-88555-990-0



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite

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

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Internet: www.bibb.de/veroeffentlichungen



Inhaltsverzeichnis

Vorworte	7
 1. Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem. Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung ermöglichen	 10
Ausbildungsmarktentwicklung 2014	11
Studienaussteiger/-innen für die duale Berufsausbildung gewinnen.....	18
Duale und schulische Ausbildungen im Vergleich	19
JOBSTARTER	21
Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung.....	23
Kosten und Nutzen der Ausbildung	24
Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung	26
 2. Modernes und leistungsfähiges Ausbildungssystem. Qualität in der beruflichen Bildung weiterentwickeln	 28
Überbetriebliche Bildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren	29
Neue und modernisierte Ausbildungs-, Fortbildungs-, Umschulungsordnungen	30
Kompetenzorientierte Ausbildungsordnungen und Prüfungen.....	33
Fachkräfte in Gesundheitsberufen	36
Ausbildungsbausteine der 2. Generation	38
Qualität – Modellversuch und DEQA-VET	38
Ausbilderforum foraus.de	41
Berufsfeldanalyse der industriellen Elektroberufe	42
Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung – Modellversuch	43
Beschäftigte im Bereich der erneuerbaren Energien	44
 3. Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege. Anschlüsse gestalten – Kompetenzen erweitern	 46
Durchlässiges Bildungssystem	47
AusbildungPlus	51
Bildungsprämie: Start der 3. Förderphase	52
wbmonitor	53
Aufstiegsfortbildung und beruflicher Erfolg	55
Medienkompetenz in der Berufsausbildung	56
Soziale Kompetenzen bei Medizinischen Fachangestellten.....	57
Sprachliche und kommunikative Kompetenzen bei Auszubildenden	59
 4. Weitere Öffnung der beruflichen Bildung. Unterschiedliche Lernvoraussetzungen berücksichtigen	 60
Das Berufsorientierungsprogramm des BMBF	61
Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung – Modellversuch	64
Gestaltung individueller Wege in den Beruf	66
Ausbildungschancen und Ausbildungserfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund	68



Inhaltsverzeichnis

5. Internationalisierung der Berufsbildung.	
Das BIBB als internationales Kompetenzzentrum stärken	70
Internationale Zusammenarbeit mit multilateralen Einrichtungen	71
GOVET	72
Europäische Berufsbildungs Kooperation	75
Außereuropäische Berufsbildungs Kooperation	77
Internationalisierung deutscher Weiterbildungsleistungen	79
Monitoring internationaler Berufsbildungssysteme	80
Erasmus+ erfolgreich gestartet	82
Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung (IBS)	83
Anerkennungsgesetz	84
6. Das BIBB als moderne Institution. Rahmenbedingungen für höchste Qualität schaffen	88
Hauptausschuss	89
Wissenschaftlicher Beirat	90
Haushalt	91
Das BIBB als attraktiver Arbeitgeber	92
Das BIBB als umweltbewusster Arbeitgeber	93
Gelungene Qualitätsentwicklung im BIBB – Re-Testierung erfolgreich abgeschlossen	95
Personal und Ausbildung im BIBB	95
7. Kommunikation, Wissenstransfer und Vernetzung. Positionen, Perspektiven und Forschungsergebnisse zielgruppengerecht vermitteln	98
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	99
BIBB Kongress 2014: Karrieren mit Konzept	101
www.bibb.de: Das Internetportal für die berufliche Bildung	103
Publikationen	104
Messen	108
Hermann-Schmidt-Preis	109
Besucherguppen	110
Kooperationen mit Forschungseinrichtungen	111
Forschungsdatenzentrum im BIBB (BIBB-FDZ)	111
Literaturdatenbank und Auswahlbibliografien	113
Anhang	114
A Internetangebote.....	114
B Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2014	118
C Kontakte	120



Abkürzungsverzeichnis

AEVO	Ausbilder-Eignungsverordnung
AHK	Auslandshandelskammer
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BOP	Berufsorientierungsprogramm
CEDEFOP	Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung
DEQA-VET	Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
ECVET	European Credit System for Vocational Education and Training
EQAVET	European Quality Assurance in Vocational Education and Training
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
ENIQAB	Europäisierung der nationalen Modellinitiative zur Qualitätssicherung und -entwicklung in der betrieblichen Berufsbildung
EU	Europäische Union
ESF	Europäischer Sozialfonds
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
GOVET	Zentralstelle für internationale Berufsbildungsk Kooperation/ German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training
HwO	Handwerksordnung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
NA beim BIBB	Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB (NA beim BIBB)
ÜBS	Überbetriebliche Bildungsstätten
UN	Vereinte Nationen/United Nations
UNESCO	Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur/ United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UNESCO-UNEVOC	Internationales Zentrum für Technische und Berufliche Ausbildung und Schulung der UNESCO/International Centre for Technical and Vocational Education and Training/
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks
ZWH	Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung/ Organisation for Economic Co-operation and Development



◀ Prof. Dr. Friedrich H. Esser

Liebe Leserin, lieber Leser,

der rasante Strukturwandel in Wirtschaft und Gesellschaft ist Ursache dafür, dass sich die Anforderungen an Fachkräfte rasch verändern. Technologische Weiterentwicklungen führen zu hochflexiblen betrieblichen Fertigungs- und Dienstleistungsstrukturen. Lebensbegleitendes Lernen wird dabei mehr und mehr zur *conditio sine qua non* für die Beschäftigten. Zunehmende Heterogenität in Aus- und Weiterbildung, die demografisch bedingten quantitativen Problemlagen für die Nachwuchssicherung, verstärkt durch den Akademisierungstrend, sowie die Internationalisierung und Digitalisierung der Arbeitswelt stellen Rahmenbedingungen dar, unter denen sich die Berufsbildung in der Zukunft weiter bewähren muss. Die Bedeutung, die das duale System für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit sowie die soziale Stabilität in Deutschland hat, ist unbestritten. Dennoch gerät es weiter unter Druck. Deshalb sind nach wie vor Impulse und Vorschläge für eine anforderungsgerechte systemische Weiterentwicklung gefragt.

Für das BIBB ist damit eine Daueraufgabe formuliert, die auch 2014 eine besondere Akzentuierung erfahren hat. Der Trend zu höheren Schul- und auch Hochschulabschlüssen sowie die weiter abnehmende Zahl der nicht-studienberechtigten Schulabgänger/-innen lassen das nach wie vor benötigte Rekrutierungspotenzial für die Wirtschaft weiter schmelzen. Deshalb sind weitere Anstrengungen nötig, die Einmündungschancen aller möglichen Potenziale für Qualifizierung zu verbessern. Vor allem auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund, die nach wie vor bei gleichen schulischen Voraussetzungen sowie bei gleichen Berufspräferenzen und Suchstrategien schlechtere Zugangschancen als Jugendliche ohne Migrationshintergrund haben. Ebenso sind Studienaussteiger/-innen eine potenzielle Zielgruppe für die Aus- und Weiterbildung. Einem Expertenmonitor des BIBB zufolge ist ihre Gewinnung für duale Ausbildungsgänge ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung. Die Befragten schränken jedoch ein, dass nur bestimmte Branchen von qualifizierungswilligen Studienaussteigerinnen und -aussteigern profitieren werden. Vor allem Kleinbetriebe und

Berufe bzw. Branchen mit Imageproblemen werden gegenüber Großbetrieben sowie Trendberufen den Kürzeren ziehen. Von daher sind auch hier tragfähigere Lösungen gefragt, um in diesem speziellen Segment Ausbildungsangebot und -nachfrage besser zusammenzubringen.

Der BIBB-Kongress 2014 war eine besondere Plattform, diese und andere Herausforderungen und Perspektiven für die berufliche Bildung im intersystemischen Diskurs aufzunehmen und dabei v. a. die Anknüpfungspunkte für eine bildungssystemübergreifende Bearbeitung der Problemlagen aufzudecken. Die Veranstaltung dokumentierte überdies die zunehmende Bedeutung der internationalen Dimension in der beruflichen Bildung. Im Jahresbericht werden Sie zu diesen und weiteren bedeutsamen Themen Informationen und Anregungen finden. All unseren Partnerinnen und Partnern aus Wissenschaft, Politik und Praxis sage ich herzlichen Dank für die gute Zusammenarbeit.

Prof. Dr. Friedrich H. Esser
Präsident



◀ Prof. Dr. Reinhold Weiß

Liebe Leserin, lieber Leser,

das BIBB wurde vor 45 Jahren mit einem klaren Forschungsauftrag gegründet. Das kommt im ursprünglichen Namen „Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung“ (BBf) augenfällig zum Ausdruck. Es sollte eine zentrale Anlaufstelle für die Politik und eine dauerhafte Grundlage für eine wissenschaftliche Politikberatung geschaffen werden.

Indessen war und ist keine Monopolisierung der Berufsbildungsforschung intendiert. Vielmehr wurde das BIBB von Anfang an auf eine Zusammenarbeit mit externen Forschungsinstituten und Hochschulen verpflichtet. Dieser Aufgabe kommt das BIBB durch zahlreiche Kooperationen nach. Denn Wissenschaft und Forschung können heute nicht mehr von einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern oder einzelnen Instituten geleistet werden. Notwendig ist der Austausch – auch über wissenschaftliche Disziplinen, institutionelle Zuständigkeiten und Ländergrenzen hinweg.

Aktuell bestehen Kooperationsvereinbarungen mit 14 verschiedenen Hochschulen, um sich über Fragen von Lehre und Forschung auszutauschen, aber auch, um den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern. So unterstützt das BIBB die Hochschulen beispielsweise durch Lehrveranstaltungen, die Betreuung von Praktikantinnen und Praktikanten oder von Examensarbeiten und Promotionen. Umgekehrt beraten externe Wissenschaftler/-innen das BIBB in Projektbeiräten bei der Durchführung von Forschungs- und Entwicklungsprojekten.

Darüber hinaus gibt es projektbezogene Kooperationen mit externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Sie sehen die gemeinsame Arbeit an Forschungs- und Entwicklungsprojekten vor und schlagen sich in gemeinsamen Publikationen – nicht zuletzt auch in referierten wissenschaftlichen Zeitschriften – nieder. Schließlich vergibt das BIBB Aufträge zur Durchführung von Studien und Expertisen im Rahmen von Forschungs- und Entwicklungsprojekten an externe Wissenschaftler/-innen.

Eine wachsende Bedeutung hat die Bereitstellung von Forschungsdaten, die in Erhebungen des BIBB gewonnen wurden. Dazu werden die Daten entsprechend aufbereitet und durch das BIBB-Forschungsdatenzentrum für Auswertungszwecke zugänglich gemacht. Eine steigende Zahl von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern macht von diesen Möglichkeiten Gebrauch.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass Umfang und Intensität der Zusammenarbeit mit den Hochschulen und Forschungsinstituten in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen haben. Zugleich wurde die internationale Kooperation weltweit verstärkt. Grundlage hierbei ist ein Netzwerk von rund 30 Partnerinstituten. Es soll künftig noch stärker für gemeinsame Forschungs- und Entwicklungsprojekte sowie den Austausch von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern genutzt werden.

Prof. Dr. Reinhold Weiß
Ständiger Vertreter des
Präsidenten, Forschungsdirektor

▶▶▶ Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung ermöglichen



1.

AUSBILDUNGSMARKT UND BESCHÄFTIGUNGSSYSTEM

Ausbildungsmarktentwicklung 2014

Zahl neuer Ausbildungs- verträge erneut gesunken

Nachdem bereits 2013 ein historischer Tiefstand bei der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge vermeldet werden musste, war im Berichtsjahr 2014 ein erneuter Rückgang zu verzeichnen. Mit 522.200 Verträgen lag die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf dem niedrigsten Niveau seit der Wiedervereinigung. Der Rückgang der Neuabschlüsse betraf sowohl West- als auch Ostdeutschland: In Westdeutschland belief sich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf 448.900 (-6.400 bzw. -1,4 Prozent im Vergleich zu 2013) und in Ostdeutschland auf 73.300 (-900 bzw. -1,2 Prozent im Vergleich zu 2013).

Die Differenzierung nach Zuständigkeitsbereichen zeigt, dass Industrie und Handel nach 2012 und 2013 erneut einen deutlichen Rückgang bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen hinnehmen mussten. Bundesweit wurden hier nur noch 310.800 Verträge abgeschlossen, 2,1 Prozent weniger als im Vorjahr. Das Minus im Handwerk umfasste 900 Verträge bzw. -0,6 Prozent. Nachdem sich die Zahl der im Handwerk neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Osten seit Mitte der 1990er-Jahre (1995: 56.700) bereits auf weniger als ein Drittel reduziert hatte (2013: 18.000), konnte hier 2014 zumindest ein leichtes Plus (+1,4 Prozent) erzielt werden (→Abb. 1).





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

Die deutsche Berufsausbildung ist gegenwärtig mit gravierenden Passungsproblemen auf dem Ausbildungsstellenmarkt konfrontiert. Betriebe können ihre angebotenen Ausbildungsplätze zunehmend

nicht besetzen, während gleichzeitig immer noch viele Jugendliche bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz leer ausgehen. Dies liegt daran, dass häufig der Bedarf der Betriebe und die beruflichen Wünsche der Jugendlichen nicht zueinanderpassen. Der Abbau der Passungsprobleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt ist eine zentrale bildungspolitische Herausforderung. Betriebe können einen Lösungsbeitrag u. a. dadurch leisten, dass sie die Attraktivität ihrer Ausbildungsangebote auch für Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen erhöhen.

Die dominierende Stellung von Industrie und Handel sowie des Handwerks als größte Zuständigkeitsbereiche im dualen Berufsausbildungssystem hat sich trotz der erneuten Rückgänge kaum geändert. 59,5 Prozent aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wurden im Bereich Industrie und Handel registriert. Im Handwerk – als zweitgrößtem Zuständigkeitsbereich – waren es 27 Prozent.

Geringere Ausbildungsplatznachfrage, aber auch weniger Ausbildungsplatzangebote

Eine wesentliche Ursache für die sinkende Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge ist zunächst in der demografischen Entwicklung Deutschlands zu suchen. Da die Zahl der jungen Menschen kontinuierlich zurückgeht, fällt seit einigen Jahren auch die Zahl der ausbildungsinteressierten Jugendlichen. 2014 wurden so nur noch 551.300 nichtstudienberechtigte Schulabgänger/-innen (welche die Hauptklientel der dualen Berufsausbildung darstellen) registriert. Im Vergleich zu 2004 stellt dies einen Rückgang um 22,9 Prozent dar.

Diese negative Entwicklung, welche durch den Trend zur Studienberechtigung noch verstärkt wird, hat massive Folgen für den Umfang der Ausbildungsplatznachfrage (errechnet aus der Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und der zum Stichtag 30. September noch suchenden Ausbildungsstellenbewerber/-innen). Von 2007 bis 2014 sank die Nachfrage im Westen von 606.500 auf 520.500 (-86.000 bzw. -14,2 Prozent), im Osten von 150.200 auf 82.700 (-67.500 bzw. -44,9 Prozent; →Abb. 2). Betriebe finden somit immer weniger Bewerber/-innen für ihre Ausbildungsplätze. In besonderem Maße sind hiervon jene Betriebe betroffen, die in

Berufen mit weniger gutem Image bei Jugendlichen ausbilden. Hierzu zählen u. a. ein Teil der Handwerksberufe sowie Gastronomie- und Reinigungsberufe.

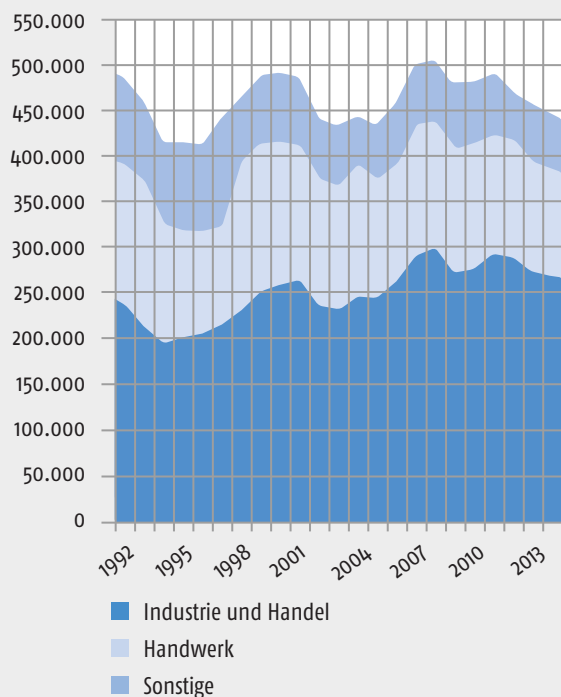
Die niedrige Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist allerdings auch auf ein im Verhältnis zur Nachfrage immer noch zu niedriges Ausbildungsplatzangebot zurückzuführen (→Abb. 2). Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland ist das Ausbildungsplatzangebot 2014 weiter gesunken: Gab es im Westen 2007 noch 516.700 Angebote, waren es 2014 nur noch 479.300 (-37.400 bzw. -7,2 Prozent). Im Osten lag das Angebot 2007 noch bei 127.400, während es 2014 nur noch 80.000 Plätze umfasste (-47.400 bzw. -37,2 Prozent). Der negative Trend ist auch auf einen deutlichen Abbau überwiegend öffentlich finanzierter („außerbetrieblicher“) Ausbildungsplätze (2009 bundesweit noch 45.800, 2014 nur noch 20.100 Plätze) sowie vermutlich auch bereits auf Anpassungsreaktionen der Betriebe auf die stark sinkende Ausbildungsplatznachfrage zurückzuführen. ►►►

„Mit 522.200 Verträgen lag die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf dem niedrigsten Niveau seit der Wiedervereinigung.“

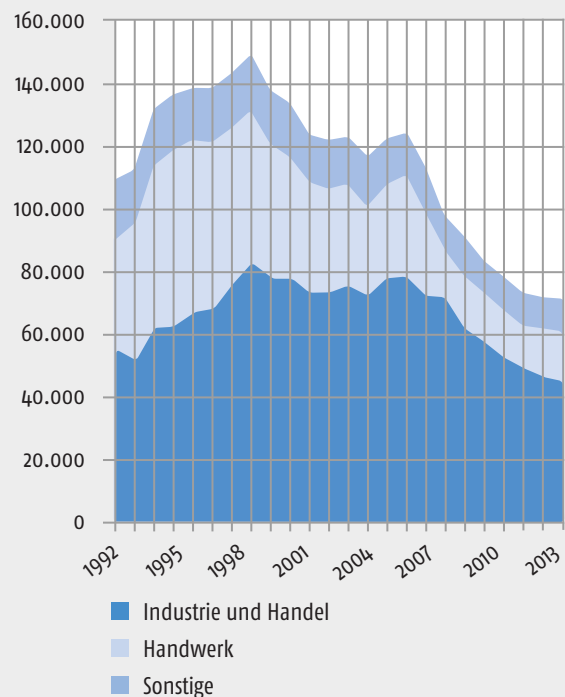
Dr. Joachim Gerd Ulrich/Stephanie Matthes, wiss. Mitarbeiter/-in

Abb. 1: Entwicklung der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 1992 bis 2014

a) Westdeutschland



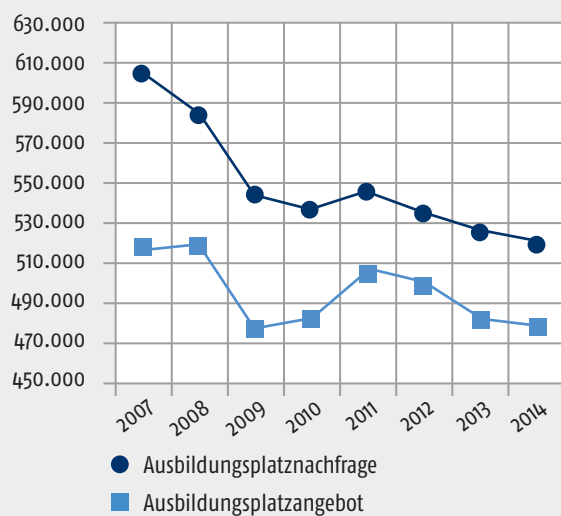
b) Ostdeutschland (neue Länder und Berlin)



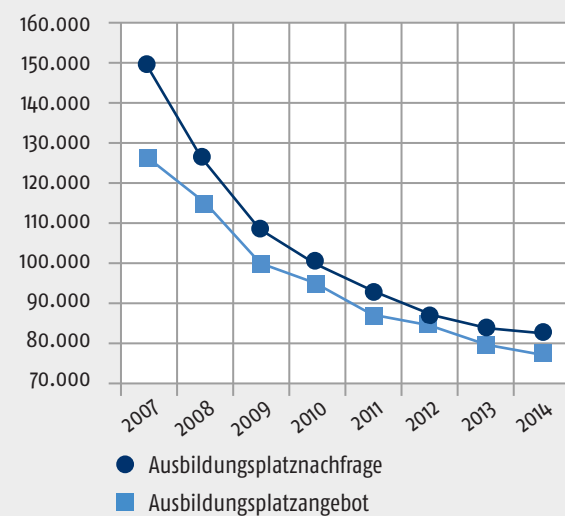
Quelle: BIBB, Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September

Abb. 2: Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots und der Ausbildungsplatznachfrage 2007 bis 2014

a) Westdeutschland



b) Ostdeutschland (neue Länder und Berlin)



Quellen: BIBB, Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September; BA, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September



BWP 2/2014: Demografie und Region

Die Folgen des demografischen Wandels sind regional sehr unterschiedlich spürbar und führen in manchen Berufsfeldern bereits jetzt zu Fachkräftengpässen. Die Beiträge im Heft zeigen diese Entwicklungen auf und gehen der Frage nach, welche Herausforderungen sich daraus für das Bildungs- und Beschäftigungssystem ergeben. Nicht nur die Politik, sondern insbesondere Betriebe und Bildungseinrichtungen sind gefordert,

diesen zum Teil einschneidenden Veränderungen mit innovativen Strategien zu begegnen. Hierzu präsentiert die BWP-Ausgabe Forschungsbefunde und praktische Ansätze, die gleichermaßen für Betriebe, Bildungsanbieter und regionale Netzwerke von Bedeutung sind.

Versorgungsprobleme (mehr Ausbildungsstellenbewerber/-innen bleiben bei ihrer Ausbildungsplatzsuche erfolglos). Da 2014 die Besetzungsprobleme deutlich stärker zugenommen als die Versorgungsprobleme nachgelassen haben, sind die Passungsprobleme insgesamt auch in diesem Jahr gestiegen (→Abb. 4).

Zunehmende Passungsprobleme

Obwohl das Ausbildungsangebot 2014 weiter sank, nahmen bundesweit die Besetzungsprobleme zu: Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplatzangebote stieg im Vergleich zum Vorjahr um 3.400 bzw. +10,0 Prozent auf 37.100. Seit dem Tiefpunkt 2005 (12.600) hat sich ihre Zahl bundesweit nahezu verdreifacht. Eine höhere Zahl unbesetzter Lehrstellen gab es zuletzt 1995 (44.200).

Im Westen blieben 2014 offiziell 6,5 Prozent des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots (ohne außerbetriebliche Plätze) unbesetzt; im Osten waren es sogar 9,0 Prozent (→ Abb. 3). Besonders große Probleme mit der Besetzung der angebotenen Ausbildungsstellen hatte erneut das Handwerk. In Westdeutschland fanden offiziell 8,5 Prozent des betrieblichen Ausbildungsangebots im Handwerk keine Nachfrage; in Ostdeutschland lag der Anteil der unbesetzten Angebote sogar bei 10,1 Prozent. Ein ähnlich hoher Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen wurde in Ostdeutschland im landwirtschaftlichen Bereich gemessen:

9,9 Prozent aller angebotenen betrieblichen Ausbildungsstellen blieben hier zum Stichtag 30. September offen (bundesweit: 4,3 Prozent).

Auf der Nachfrageseite zeigt sich auf den ersten Blick eine leichte Verbesserung der in den letzten Jahren gestiegenen Versorgungsprobleme: Mit 81.200 Personen fiel die Zahl der zum 30. September noch suchenden und damit offiziell als erfolglos geltenden Nachfrager/-innen 2014 etwas niedriger aus als im Vorjahr (West: -2.100 bzw. -2,8 Prozent; Ost: -300 bzw. -3,0 Prozent). Die Quote der zum Stichtag 30. September noch suchenden Ausbildungsplatznachfrager/-innen lag mit 13,7 Prozent in West- und 11,3 Prozent in Ostdeutschland jedoch nach wie vor auf einem vergleichsweise hohen Niveau und fiel merklich höher aus als noch drei Jahre zuvor (→ Abb. 3).

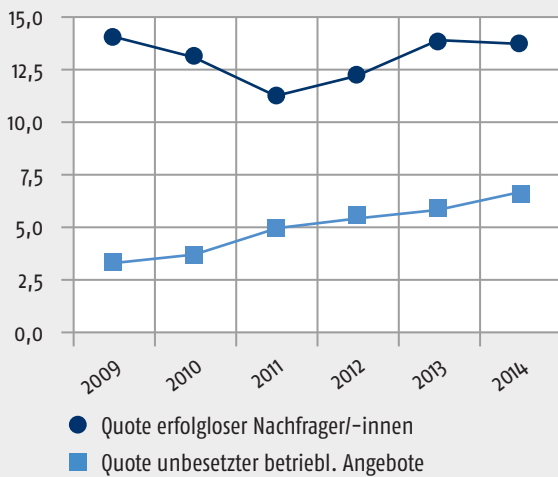
Von wachsenden Passungsproblemen spricht man generell immer dann, wenn sich nicht nur die Besetzungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt verschärfen (mehr Ausbildungsplatzangebote bleiben ungenutzt), sondern auch die

Der steigende Wert des Passungsindikators zeigt an, dass Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage auch 2014 schwerer zueinander fanden. Die Ursachen für diese Entwicklung liegen v. a. in regionalen und beruflichen Disparitäten zwischen Angebot und Nachfrage, d. h. einer stark ungleichen Verteilung der Angebot-Nachfrage-Relation über verschiedene Regionen und Berufe hinweg.

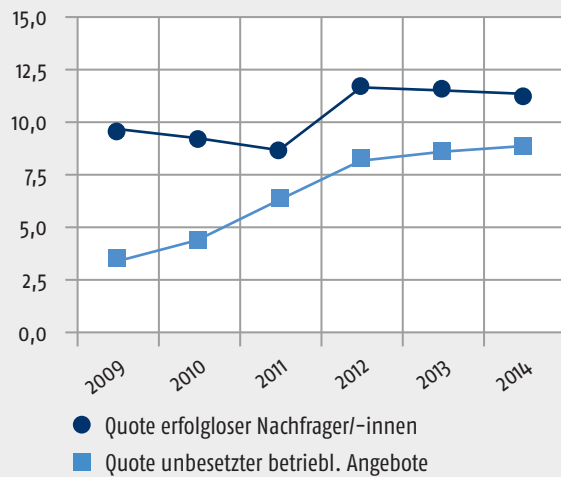
In naher Zukunft steht die Verrentung der geburtenstarken Jahrgänge an; damit beenden viele Gesellen und Gesellinnen, Facharbeiter/-innen und Fachangestellte ihr Erwerbsleben. Die Zahl der Jugendlichen reicht nicht mehr, die Abgänge zu ersetzen, und es droht ein Fachkräftemangel. Umso mehr kommt es darauf an, dafür zu sorgen, dass keine Teilnehmer/-innen auf dem Ausbildungsmarkt (seien es Betriebe, seien es Jugendliche) mit ihren Ausbildungswünschen erfolglos bleiben, weil es berufliche oder regionale Passungsprobleme gibt.

Abb. 3: Entwicklung des Anteils erfolgreicher Marktteilnahmen 2007 bis 2014 (in Prozent)

a) Westdeutschland

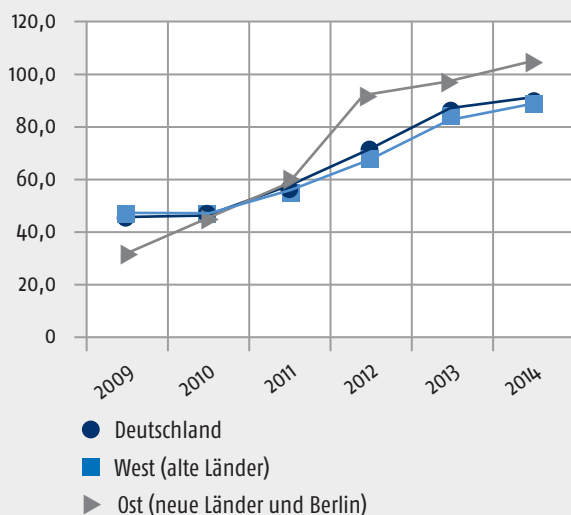


b) Ostdeutschland (neue Länder und Berlin)



Quellen: BIBB, Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September;
Ausbildungsmarktstatistik der BA zum 30. September

Abb. 4: Entwicklung der Passungsprobleme von 2009 bis 2014 (deutschlandweit und im Vergleich zwischen West- und Ostdeutschland)



Hinweis: Der Passungsindikator berechnet sich als Produkt aus dem Prozentanteil der unbesetzten Stellen am betrieblichen Angebot und dem Prozentanteil der noch suchenden Bewerber/-innen an der Nachfrage. Durch die multiplikative Verknüpfung wird sichergestellt, dass der Indikator keine Passungsprobleme für den Fall anzeigt, dass zwar massive Besetzungsprobleme vorliegen, aber keine Versorgungsprobleme (und umgekehrt).

Quellen: BIBB, Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September; BA, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September

Lösungsansätze zur Verringerung der Passungsprobleme

Um Passungsprobleme *unmittelbar* zu lösen, muss es das Ziel sein, jene gemeldeten Ausbildungsstellen, die unbesetzt zu bleiben drohen, und jene gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen, die erfolglos zu bleiben drohen, stärker als bislang miteinander in Verbindung zu bringen. Die Intensivierung z. B. von Berufsorientierungsmaßnahmen, assistierten und kooperativen Ausbildungsmodellen und ausbildungsbegleitenden Hilfen scheinen hierfür sinnvolle Maßnahmen zu sein.

Mittelbar lassen sich Passungsprobleme lindern, indem neben den bereits Ausbildungsplätze nachfragenden Jugendlichen und neben den bereits Ausbildungsplätze anbietenden Betrieben *zusätzliche* Ausbildungsplatznachfrage und *zusätzliche* Ausbildungsplatzangebote erschlossen werden. So wie mit der Erschließung weiterer Ausbildungsplatznachfrage unter den Jugendlichen die Chance für die bereits ausbildungsinteressierten Betriebe steigt, ihre Plätze besetzen zu können, erhöht eine Erweiterung des Ausbildungsplatzangebots die Chancen der Ausbildungsplatznachfrager/-innen, ihre Ausbildungsplatzsuche erfolgreich abzuschließen.

Für die Erschließung zusätzlicher Ausbildungsplatznachfragen gibt es durchaus Potenzial. Neben der Möglichkeit, mehr Abiturienten und Abiturientinnen sowie Studienaussteiger/-innen, aber auch mehr sozial benachteiligte Jugendliche für

eine Berufsausbildung zu interessieren, besteht ein weiterer wichtiger Weg darin, die Ausbildungsbewerbsneigung von Jugendlichen besser auszuschöpfen. Insbesondere junge Menschen, die sich im Laufe eines Jahres für eine Berufsausbildung interessieren und sich offiziell als Ausbildungsstellenbewerber/-innen registrieren ließen, aber noch vor dem 30. September ihren Vermittlungswunsch wieder stornierten und anderweitig verblieben, können angesprochen werden. Da diese Jugendlichen ihren Vermittlungswunsch noch vor dem Stichtag aufgaben, werden sie als sog. „andere ehemalige Bewerber/-innen“ nicht zur „Ausbildungsplatznachfrage“ hinzugerechnet.

Diese „anderen ehemaligen Bewerber“ geben ihren vorzeitigen Vermittlungswunsch jedoch oft nicht freiwillig auf, sondern reagieren

„an allen im Laufe des Jahres registrierten Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen in jenen Regionen im Schnitt merklich höher ausfällt, in denen der institutionell erfassbaren ausbildungsinteressierten Jugendlichen nur wenig Ausbildungsplatzangebote gegenüberstehen. So betrug 2014 der Anteil der „anderen ehemaligen Bewerber/-innen“ in Regionen, in denen weniger als 60 Angebote auf 100 Ausbildungsinteressierte entfielen, im Schnitt 40,3 Prozent. Dagegen lag er im Mittel nur bei 29,8 Prozent in jenen Regionen, in denen es mehr als 80 Angebote je 100 Ausbildungsinteressierte gab.

Die Beteiligungsquote der Jugendlichen an dualer Berufsausbildung, die sich im Laufe eines Jahres für eine solche Ausbildung interessieren und sich als Ausbildungsstellenbewerber/-innen registrieren

„Noch schaffen wir es nicht, das vorhandene Ausbildungsinteresse von Jugendlichen zugunsten einer Bekämpfung des drohenden Fachkräftemangels optimal auszuschöpfen.“

Dr. Joachim Gerd Ulrich/Stephanie Matthes, wiss. Mitarbeiter/-in

auf fehlende Ausbildungsmöglichkeiten. Dies lässt sich u. a. daran erkennen, dass der Anteil der „anderen ehemaligen Bewerber/-in-

lassen, könnte also noch gesteigert werden. 2014 lag sie bundesweit bei 64,4 Prozent und damit 0,5 Prozentpunkte niedriger als im Jahr

zuvor. Dabei war die Varianz zwischen den Regionen beträchtlich. Zwischen dem niedrigsten Wert (47,4 Prozent) und dem höchsten Wert (80,9 Prozent) bestand 2014 eine Differenz von 33,5 Prozentpunkten. Hohe Werte werden

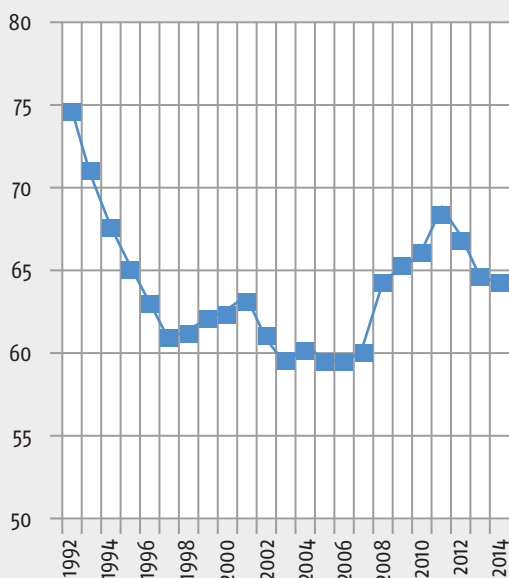
wiederum v. a. dort gemessen, wo es viele betriebliche und/oder außerbetriebliche Ausbildungsplatzangebote gab. Auch Vergleiche des bundesweiten Wertes der Beteiligungsquote mit den entsprechenden Werten früherer

Jahre verweisen darauf, dass ein größeres Potenzial zur Steigerung der Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen weiterhin vorhanden ist (→Abb. 5). ◀

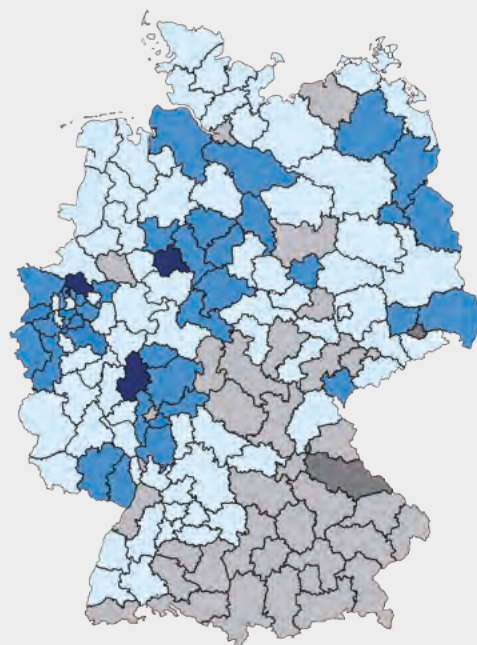
www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_pas-sungsprobleme-ausbildungsmarkt.pdf

Abb. 5: Beteiligungsquote ausbildungsinteressierter Jugendlicher an dualer Berufsausbildung (in %)

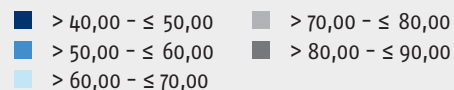
a) bundesweite Entwicklung 1992 bis 2014



b) Ergebnisse für 2014 nach Regionen



Quellen: BIBB, Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September; BA Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September



Studienaussteiger/-innen für die duale Berufsausbildung gewinnen

Die duale Berufsausbildung ist in Deutschland von zentraler Bedeutung für die Sicherung des Fachkräftebedarfs. Die steigende Anzahl unbesetzter Ausbildungsstellen stellt eine große Herausforderung dar, zumal bereits jetzt in einigen Bereichen Fachkräfteengpässe bestehen, die sich zukünftig verstärken und auf weitere Bereiche ausdehnen werden.

Daher wurden die Berufsbildungsfachleute des BIBB-Expertenmonitors Berufliche Bildung (kurz: Expertenmonitor) in der Umfrage 2014 um Einschätzungen zu diesen Punkten gebeten, um so ein erstes Meinungsbild in Erfahrung zu bringen. 306 Expertinnen und Experten kamen dieser Bitte nach, was einer Beteiligung von rund 28 Prozent entspricht.

insgesamt steigt und auch dazu beiträgt, dass Betriebe sich weiterhin in der Ausbildung engagieren. Vor allem aber sehen die Fachleute in der Integration dieser jungen Menschen in die duale Berufsausbildung einen wichtigen Beitrag, die Durchlässigkeit in der Berufsbildung zu erhöhen.

„Bildungsfachleute sehen in Studienaussteigern und Studienaussteigerinnen eine Chance für das duale System.“

Margit Ebbinghaus, wiss. Mitarbeiterin

den. Verschärft wird diese Problematik dadurch, dass bei Betrieben, die über Jahre hinweg ihre Ausbildungsplätze nicht oder nur unter großen Schwierigkeiten besetzen konnten, die Gefahr des Rückzuges aus der Ausbildung besteht.

Eine Möglichkeit, dem Problem unbesetzter Ausbildungsplätze entgegenzuwirken, wird seit einiger Zeit in der verstärkten Gewinnung von Studienaussteigern und -aussteigerinnen für die duale Berufsausbildung gesehen. Allerdings ist derzeit noch unklar, wie Modelle zur Integration dieser Zielgruppe in die duale Berufsausbildung aussehen und welche Chancen, aber auch Risiken auftreten könnten.

Bildungsfachleute sehen in Studienaussteigern und Studienaussteigerinnen eine Chance für das duale System. Jede/-r zweite Expertin/Experte ist davon überzeugt, dass die Akquise von Studienaussteigerinnen und Studienaussteigern und für duale Ausbildungsgänge die Attraktivität des dualen Systems

Damit diese Vorteile zum Tragen kommen und die aus Expertensicht für die Sicherung des Fachkräftebedarfs unverzichtbaren Potenziale von Studienaussteigern und -aussteigerinnen genutzt werden können, ist es erforderlich, dass Betriebe und Studienaussteiger/-innen zusammenfinden. Gerade hierin besteht nach Expertenansicht jedoch die Hauptschwierigkeit. Entsprechend favorisieren sie Modelle, die insbesondere die Vermittlung von Kontakten zum Gegenstand haben. Die Steuerung solcher Modelle sollte nach vorwiegender Expertenmeinung auf Bundesebene erfolgen, an der Umsetzung vor Ort sollten vorrangig Kammern, Wirtschaftsverbände, Hoch- und Berufsschulen sowie die Arbeitsagenturen beteiligt werden.

► BIBB-Expertenmonitor

Der Expertenmonitor ist ein Online-Befragungssystem des BIBB. Sein Ziel besteht darin, das Fachurteil von Berufsbildungsfachleuten zu aktuellen berufsbildungspolitischen Fragestellungen einzuholen und in die bildungspolitische Diskussion einzuspeisen. Hierfür werden Fachleute befragt, die in unterschiedlichen institutionellen Kontexten Entwicklungs-, Planungs-, Durchführungs-, Verwaltungs- oder Forschungsaufgaben im Bereich der Berufsbildung wahrnehmen und somit insgesamt ein breites Spektrum an Handlungsfeldern der beruflichen Aus- und Weiterbildung abdecken.

Gleichwohl sind die Aussichten auf eine erfolgreiche Akquise von Studienaussteigern und -aussteigerinnen als Auszubildende der dualen Berufsausbildung nach Ansicht der Bildungsfachleute je nach Beruf, Betrieb und Branche sehr unterschiedlich. Als sehr gering stufen die Befragten die Erfolgsaussichten für die von Nachfrage- und Besetzungsproblemen besonders betroffenen Segmente der dualen Berufsausbildung ein (darunter Klein- und Handwerksbetriebe sowie Gastronomieberufe), wesentlich günstiger werden sie für die (noch) kaum betroffenen Segmente eingeschätzt (darunter Großbetriebe, Betriebe aus Industrie und Handel sowie kaufmännisch-verwaltende Berufe). Der durch die Gewinnung von Studienaussteigern und -aussteigerinnen zu erzielende Nutzen liegt für die Experten und Expertinnen folglich weniger darin, bereits bestehende Probleme am Ausbildungsmarkt zu bewältigen, als vielmehr dazu beizutragen, das Aufkommen weiterer Probleme abzuwenden. ◀

www.bibb.de/expertenmonitor-2014

Duale und schulische Ausbildungen im Vergleich

Sowohl die duale als auch die schulische Berufsausbildung qualifizieren in Deutschland für eine Tätigkeit auf mittlerer Qualifikationsebene. Doch wie erfolgreich sind ausgebildete Fachkräfte später in ihrem Beruf? Ausgehend von der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 wurden subjektive (z. B. Tätigkeit im Wunschberuf oder Zufriedenheit mit der derzeitigen Arbeit) und objektive (z. B. Einkommen und die Berufsposition) Faktoren des Berufserfolgs der verschiedenen Ausbildungswege verglichen.

Mit der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 ist es möglich, die verschiedenen Facetten des Berufserfolgs anhand einer einzigen Datengrundlage zu analysieren. In die Analysen wurden 10.631 Erwerbstätige mit einer dualen oder schulischen Berufsausbildung als höchstem Abschluss einbezogen. Personen, die an die Berufsaus-

bildung eine Fortbildung oder ein Studium angeschlossen haben, wurden nicht berücksichtigt, da Akademikerinnen und Akademikern andere Karrierewege offenstehen als Personen auf mittlerer Qualifikationsebene.

In der Untersuchung wurden drei vollqualifizierende Bildungsgänge unterschieden:

- ▶ das duale System,
- ▶ die schulische Ausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen sowie
- ▶ die vollzeitschulischen Ausbildungen an Berufsfachschulen.

Letztere weisen aufgrund der länderspezifischen Abschlüsse eine geringere Standardisierung und höhere Heterogenität auf als die bundeseinheitlich geregelten dualen Abschlüsse. Schulberufe in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen sind hingegen ähnlich wie duale

▶ ▶ ▶



Anja Hall,
wissenschaftliche Mitarbeiterin im BIBB

Eine Berufsausbildung ist mittlerweile eine Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsmarkt. Um die berufliche Bildung weiterzuentwickeln, werden empirisch abgesicherte Informationen über die

beruflichen Realitäten und wesentlichen Entwicklungsfaktoren am Arbeitsmarkt benötigt. Die quantitative Bildungs- und Berufsforschung des BIBB liefert hierzu einen wichtigen Beitrag, indem sie repräsentativ angelegte Stichproben bereitstellt, deren Ergebnisse dann auf alle Personen der Grundgesamtheit übertragen werden können.

Ausbildungen „dual“ organisiert und oftmals bundeseinheitlich geregelt. Während der Frauenanteil im dualen System bei rund 41 Prozent und im Segment der vollzeitschulischen Ausbildungen an Berufsfachschulen bei knapp über 50 Prozent liegt, handelt es sich bei der Ausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen primär um Frauenberufe (78 Prozent). Aufgrund des hohen Zusammenhangs zwischen Geschlecht und dem Bereich der Berufsausbildung wurden die Analysen getrennt für Männer und Frauen durchgeführt.

Forschungsleitende Fragen waren, ob schulisch und dual Ausgebildete unterschiedlich erfolgreich im Beruf sind und ob es Unterschiede zwischen vollzeitschulischen Ausbildungen an Berufsfachschulen und im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen gibt. Für die Analyse wurden die oben genannten objektiven Berufserfolgskriterien und subjektiven Indikatoren verwendet. Deskriptive Analysen zeigen, dass Frauen und Männer mit einer schulischen Ausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen in vielen Erfolgsindikatoren besser abschneiden als dual ausgebildete Frauen und Männer. Um diese Unterschiede zu erklären, wurden multivariate Analysen durchgeführt, die sich aus Fallzahlgründen auf Frauen beschränken.

Dabei zeigte sich zunächst, dass Frauen mit einer schulischen Ausbildung in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen ein um 10 Prozent höheres Einkommen

„Deskriptive Analysen zeigen, dass Frauen und Männer mit einer schulischen Ausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen in vielen Erfolgsindikatoren besser abschneiden als dual ausgebildete Frauen und Männer.“

Anja Hall, wissenschaftliche Mitarbeiterin im BIBB

als betrieblich ausgebildete Frauen haben. Unter Berücksichtigung der schulischen Vorbildung reduzierte sich dieser Einkommenseffekt auf 7 Prozent, denn Frauen mit einer Ausbildung in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen haben durchschnittlich eine höhere schulische Vorbildung als Frauen aus dualen Berufen. Um den Einfluss des Berufsfeldes zu prüfen, wurde eine Kombinationsvariable aus Ausbildungsinstitution und Berufsfeld gebildet, da schulische Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe ausschließlich für das wachsende Beschäftigungsfeld der sekundären Dienstleistungsberufe qualifi-

zieren. Dabei zeigten sich keine Unterschiede mehr im Vergleich zu Frauen mit dualer Berufsausbildung in einem sekundären Dienstleistungsberuf (darunter fallen z. B. Medizinische Fachangestellte, Bank- und Versicherungskaufleute, Chemielaborantinnen, technische Zeichnerinnen und IT-Berufe). Einkommensunterschiede zwischen den Ausbildungsinstitutionen hängen somit in erster Linie mit den Beschäftigungschancen im Berufsfeld des erlernten Berufs und der höheren schulischen Vorbildung zusammen. Unterschiede zwischen dual und schulisch ausgebildeten Frauen im Hinblick auf andere Berufserfolgsindikatoren wurden ebenfalls in multivariaten Modellen geprüft. ◀

www.bibb.de/bibb-report-02-2014

► BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 ist eine telefonische, computerunterstützte Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland, die gemeinsam vom BIBB und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt wurde.



JOBSTARTER

Seit 2006 ist das Programm JOBSTARTER bundesweit aktiv, um regionale Ausbildungsstrukturen zu verbessern und innovative ausbildungspolitische Ansätze zu erproben – in der ersten Phase wurden 310 Projekte in sechs Runden gefördert. Die inhaltliche Ausrichtung der Projekte orientiert sich an den thematischen Schwerpunkten der Förderrunden, in denen jeweils aktuelle berufsbildungspolitische Entwicklungen aufgegriffen werden. Das verbindende Merkmal aller JOBSTARTER-Projekte ist die Ausrichtung auf KMU. Gemeinsam mit den regionalen Partnern tragen sie vor Ort mit dazu bei, die Bedingungen für die betriebliche Ausbildung zu verbessern.

Auch in der 6. Förderrunde hat das Programm des BMBF aktuelle Entwicklungen der beruflichen

Bildung aufgegriffen. 23 Projekte haben im Herbst 2013 ihre Arbeit aufgenommen. Ausgangspunkt aller Projektaktivitäten ist der gegenwärtige und zukünftige Fachkräftebedarf in der jeweiligen Region sowie die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen bei Jugendlichen. Die drei Förderlinien sind auf diese Themen ausgerichtet und zielen darauf ab, das Übergangsmanagement von der Schule in die betriebliche Ausbildung durch ein erweitertes externes Ausbildungsmanagement zu verbessern, weitere Fachkräftepotenziale zu erschließen sowie die Aus- und Weiterbildung zu verzahnen.

Eines der Ziele ist es, ein dauerhaftes regionales Unterstützungsangebot für KMU zu schaffen, dass es den Unternehmen erleichtert, Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf in betriebliche Ausbildung oder betriebliche Ausbildungsvorbereitung zu übernehmen. Die sechs „KAUSA Servicestellen“ – in Augsburg, Berlin, Dortmund, Köln, Nürnberg und Stuttgart –

bieten als regionale Anlaufstellen Beratungen und Informationen zur dualen Ausbildung. Das Angebot richtet sich an Selbstständige und Jugendliche sowie Eltern mit Migrationshintergrund. Verantwortlich für die „KAUSA Servicestellen“ ist KAUSA, die bei JOBSTARTER angesiedelte Koordinierungsstelle für Ausbildung und Migration. Weitere Projekte entwickeln und erproben zusätzliche Qualifikationen, die während der Ausbildung erworben werden können.

JOBSTARTER plus

Eine neue Phase der Projektförderung mit erweiterter Programmatik wurde im Mai 2014 mit der Veröffentlichung der ersten Förderbekanntmachung für „JOBSTARTER plus“ eingeläutet. Der Start der 51 Projekte dieser ersten Förderrunde in der neuen ESF-Periode wird Anfang 2015 erfolgen. Ziel ist es, die Ausbildungsbereitschaft und -kompetenz der KMU zu erhöhen und weitere Fachkräftepotenziale zu erschließen. Die Projekte werden in vier Schwerpunkten gefördert: Dazu zählt die Förderung einer umfassenden Begleitung von Unternehmen bei der Aufnahme und Durchführung betrieblicher Ausbildung von Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf mittels der Instrumente des externen Ausbildungsmanagements, gegebenenfalls auch durch eine vorgeschaltete betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung.



*Julia Herwartz,
JOBSTARTER Veranstaltungsmanagement*

JOBSTARTER entwickelt und organisiert eine Vielzahl an Veranstaltungen – von kleineren Workshops, Messeauftritten, mehrtägigen Konferenzen bis hin zur feierlichen Verleihung des KAUSA Medienpreises. Wir bieten mit diesem

breiten Portfolio auch ein ideales Umfeld für die Ausbildung der Verkaufsteams im BIBB. Durch das Engagement der Auszubildenden in unserem Team entstehen oft neue Ideen für gelungene Veranstaltungen – aus meiner Sicht ein Gewinn für beide Seiten.

Auf der Bundeskonferenz lud Bundesbildungsministerin Prof. Dr. Wanka dazu ein, über das Konzept „Chance Beruf“ zu diskutieren, Foto: Annegret Hultsch



Um die Ausbildungsbeteiligung von Selbstständigen mit Migrationshintergrund zu erhöhen und die Zugangschancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund zur dualen Berufsausbildung zu verbessern, sollen in einem zweiten Themenschwerpunkt weitere sieben regionale „KAUSA Servicestellen“ aufgebaut werden – in Bonn, Delmenhorst, Essen, Gießen, Hamburg, Kassel und Osnabrück. Eine weitere Aufgabe von JOBSTARTER plus-Projekten wird es sein, die Mobilitätsbereitschaft ausbildungssuchender Jugendlichen zu erhöhen. Sie sollen motiviert werden, einen Ausbildungsplatz auch außerhalb ihrer Heimatregion anzunehmen. Dazu sollen die Projekte mit den relevanten Akteuren der Berufsbildung Netzwerke für berufliche Ausbildung zwischen verschiedenen Regionen des Bundesgebiets aufbauen.

Studienaussteiger/-innen für duale Ausbildung gewinnen

Der vierte und letzte Schwerpunkt dieser Förderrunde ist es, Betriebe dabei zu unterstützen, Studienaussteiger/-innen für eine duale Berufsausbildung zu gewinnen. KMU sollen sensibilisiert werden, Studienaussteiger/-innen als potenzielle Fachkräfte wahrzunehmen. Die JOBSTARTER

„KMU sollen sensibilisiert werden, Studienaussteiger/-innen als potenzielle Fachkräfte wahrzunehmen.“

Programmstelle JOBSTARTER beim BIBB

plus-Projekte (→ Kap. 1, S. 21) werden zudem Strategien entwickeln, um die Zielgruppe über die Möglichkeiten einer dualen Ausbildung zu informieren und ihnen aufzuzeigen, dass nach einem Abbruch des akademischen Weges ein Anschluss in der beruflichen Bildung nicht nur möglich ist, sondern dieser auch attraktive Karriereperspektiven eröffnet.

Bundeskonferenz „Chance Beruf“

Die Initiative „Chance Beruf“ umfasst die Aktivitäten, die das BMBF in den kommenden Jahren umsetzt, um die duale Berufsausbildung zu stärken. JOBSTARTER ist eines der Programme, die in dieser Hinsicht aktiv werden. Bundesbildungsministerin Prof. Dr. Johanna Wanka eröffnete Anfang Juli die zweitägige gleichnamige Konferenz. Auf der von JOBSTARTER organisierten Veranstaltung kamen über 400 Bildungsverantwortliche sowie Expertinnen und Experten in Berlin zusammen, um sich über die Inhalte zu informieren und sie zu diskutieren. Neben programmatischen Reden und Podiumsgesprächen boten insbesondere die zehn Fachforen ausgiebige Gelegenheiten zum Austausch. Diese orientierten sich an den drei Säulen „Übergänge optimieren“, „Fachkräfte sichern“ und „Durchlässigkeit erhöhen“. Eine multimediale Dokumentation bietet das Online-Magazin unter:

www.jobstarter.de/chanceberuf

Bildungsketten

Servicestelle Bildungsketten baut Begleitstruktur aus

Die Servicestelle in der Programmstelle JOBSTARTER beim BIBB hat auch 2014 die Instrumente der Initiative Bildungsketten (wie haupt- und ehrenamtliche Begleitung, Instrumente der Berufsorientierung und Potenzialanalysen sowie dem Berufswahlpass) weiter verzahnt. Der bildungspolitische Austausch zwischen Bundes- und Landesvertretung im Sinne einer kohärenten Systematik der Instrumente wurde weiterhin koordiniert und begleitet.

Die Philosophie der Bildungsketten wurde 2014 als strategischer Präventionsansatz bei den Akteuren

und auf institutioneller Ebene bei Bund und Ländern etabliert. Zur Unterstützung der Berufseinstiegsbegleiter/-innen (Bereb) hat die Servicestelle im Rahmen von Werkstätten praxisorientierte Arbeitshilfen für die Akteure am Übergang von der Schule in die Ausbildung erstellt (www.bildungsketten.de/materialsammlung). Zudem wurde für ein Basisseminar für die Bereb ein Curriculum entwickelt. Hiermit verbunden war auch die Entwicklung von Seminarunterlagen und Materialien als „Starterpaket“, das den Praktikerinnen und Praktikern zu Beginn ihrer Tätigkeit ausgehändigt wird.

Ein neuer Bereich, der die Bildungsketten im Sinne einer kohärenten Übergangssystematik weiter vervollständigt, ist die Koordinierung des Berufswahlpass. Unter dem Dach der Initiative Bildungsketten hat die Servicestelle ab Juli 2014 die Koordination der Bundesarbeitsgemeinschaft Berufswahlpass übernommen. Dies umfasst die Weiterentwicklung des Instruments, die Gremien- und Öffentlichkeitsarbeit sowie die Einbindung in den Austausch mit der Praxis im Rahmen der Fachveranstaltungen der Servicestelle und ihrer Partner. ◀

www.bildungsketten.de
<http://vera.ses-bonn.de>
www.berufswahlpass.de

Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung

Im Frühjahr 2014 wurden die Ergebnisse der dritten Welle der Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen, die unter der gemeinsamen Leitung des BIBB und des IAB durchgeführt werden, zum nunmehr dritten Mal präsentiert. Die aktuellen Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen wurden unter Berücksichtigung von Lohnentwicklungen und beruflicher Flexibilität bis zum Jahr 2030 erstellt. Während in der zweiten Projektionswelle bereits die zunehmende Erhöhung der Erwerbsquoten, insbesondere bei Frauen und Älteren, sowie eine fortschreitende Bildungsexpansion als maßgebliche Einflussfaktoren für die zukünftig bereitstehenden Erwerbspersonen berücksichtigt werden konnten, wird in der dritten Projektionswelle auch der seit 2010

zunehmenden Nettozuwanderung infolge der Wirtschaftskrise in Europa Rechnung getragen. So wurde nun angenommen, dass bis 2020 ein Anstieg der Nettozuwanderung auf 200.000 Personen stattfindet und danach auf diesem Niveau verharret.

Insgesamt wird durch die veränderte Bevölkerungsentwicklung – wegen der weiterhin steigenden Erwerbsquoten von Frauen und Älteren und der durch die Zuwanderung folgenden Verjüngung der deutschen Bevölkerung – die Zahl der Erwerbspersonen von 2012 bis 2030 „nur“ um rund 2,10 Mio. auf 41,78 Mio. sinken. Auch der Bedarf an Arbeitskräften wird langfristig rückläufig sein und 2030 bei etwa 40,36 Mio. erwerbstätigen Personen liegen. Da die höhere Zuwanderung auch die Binnennach-

frage nach Gütern und Dienstleistungen steigert, wird der Bedarf an Erwerbstätigen 2030 allerdings um rund 1 Mio. Personen höher ausfallen als noch 2012 projiziert.

Wesentliche Veränderungen werden bei der Qualifikationsstruktur der Erwerbsbevölkerung auftreten. So werden im Zeitraum von 2012 bis 2030 rund 10,46 Mio. Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung den Arbeitsmarkt verlassen, jedoch werden nur 7,55 Mio. in diesem Zeitraum einen Beruf innerhalb dieser Qualifikationsstufe erlernen. Das Angebot an Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung geht bis 2030 um rund 2,9 Mio. Erwerbspersonen zurück. Auf der anderen Seite erhöht sich das Neuangebot an Erwerbspersonen mit akademischem ▶ ▶ ▶



BIBB Report 23/2014: Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung

Die Ergebnisse der dritten Welle der Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen, die einen detaillierten Überblick über die voraussichtliche Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes bis zum Jahr 2030 geben, stehen als BIBB Report 23/2014 zum kostenfreien Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/723.

Abschluss in diesem Zeitraum um 4,77 Mio., während nur 3,10 Mio. Personen aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Es kann somit bis zum Jahr 2030 ein Zugewinn von rund 1,66 Mio. Erwerbspersonen mit einem akademischen Abschluss verzeichnet werden.

Stellt man die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots (gemessen als Anzahl der Erwerbspersonen, d. h. der Erwerbstätigen plus der Erwerbslosen) dem entsprechenden realisierten Arbeitskräftebedarf (gemessen als Anzahl der Erwerbstätigen) nach Qualifikationsstufen gegenüber (→ Abb. 6), so wird deutlich, dass

Entwicklung der Nachfrage spiegelt keinen solchen Anstieg wider. Aufgrund des altersbedingten Ausscheidens der geburtenstarken Jahrgänge („Baby-Boomer-Generation“) wird es im mittleren Qualifikationsbereich hingegen zu Engpässen ab Mitte der 2020er-Jahre kommen. Der Bedarf an Arbeitskräften ohne abgeschlossene Berufsausbildung wird zwischen 2011 und 2030 um rund 0,9 Mio. Personen sinken. Auch das Angebot geht in diesem Zeitraum zurück, allerdings nicht im selben Maße, sodass bis zum Jahr 2030 die Unterbeschäftigung der Personen ohne Berufsabschluss auf rund 1,2 Mio. ansteigen wird.

„Das Angebot an Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung geht bis 2030 um rund 2,9 Mio. Erwerbspersonen zurück.“

Tobias Maier, wiss. Mitarbeiter

gerade im tertiären Bereich (Meister/-in, Techniker/-in, [Fach-] Hochschule) das sich ausweitende Angebot zwar in den ersten Jahren von der Nachfrageseite aufgenommen wird. Langfristig ist nach den derzeitigen Entwicklungen allerdings nicht absehbar, ob dieses Angebot auch im oberen Qualifikationssegment beschäftigt wird. Denn die bisherige

Die veränderten Bildungswege der jungen Generationen werden auch in einer Gegenüberstellung des Arbeitsangebots mit der -nachfrage sichtbar. Rekrutierungsprobleme werden deshalb v. a. in den Berufen erkennbar, die stark durch eine duale Ausbildung geprägt sind. Berücksichtigt man ebenfalls die von den Erwerbspersonen angebotenen Arbeitsstunden, so

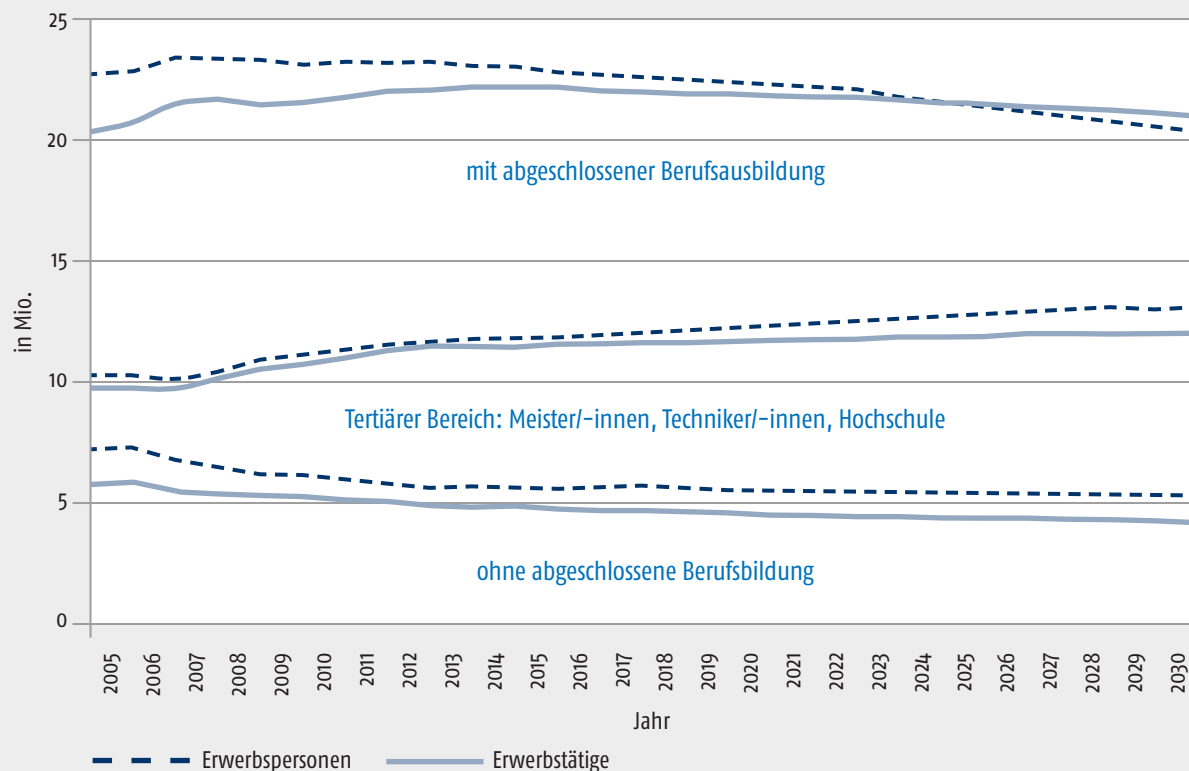
wird es 2030 – trotz der unterstellten höheren Nettozuwanderung nach Deutschland – schwieriger werden, die Nachfrage nach Arbeitskraft in den be-, verarbeitenden und instandsetzenden Berufen und in den Gesundheitsberufen zu decken. Unter den be-, verarbeitenden und instandsetzenden Berufen wird es v. a. das Handwerk sein, das verstärkt unter der Arbeitskräfteknappheit zu leiden hat, da es ausgehend von den derzeitigen Entwicklungen nicht mit den Lohnentwicklungen in der Industrie mithalten können wird. ◀

www.qube-projekt.de

Kosten und Nutzen der Ausbildung

Zur langfristigen Deckung des Fachkräftebedarfs und zum Erhalt der Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft ist die Ausbildungsbeilegung der Betriebe von großer Bedeutung. Allerdings zeigt sich, dass seit 2009 immer weniger Betriebe ausbilden. Da die Ausbildungsentcheidung wesentlich vom erwarteten Kosten-Nutzen-Verhältnis abhängt, ist es von hoher Bedeutung, die anfallenden Kosten und den zu erwartenden Nutzen zu kennen, um eventuelle Fehlentwicklungen zu korrigieren. Schon seit 1980 führt das BIBB regelmäßig Betriebsbefragungen zu diesem Thema durch. Mit der neuesten Befragung zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung 2012/13 (BIBB-CBS 2012/13) wurden die Ergebnisse aktualisiert. Das ifas Institut für angewandte Sozialwissenschaft befragte von Herbst 2013 bis Frühjahr 2014 3.032 Ausbildungsbetriebe

Abb. 6: Erwerbstätige und Erwerbspersonen nach Qualifikationsniveaus (ISCED) – in Mio. Personen



Quelle: Mikrozensus und volkswirtschaftliche Gesamtrechnung des Statistischen Bundesamtes. Berechnungen und Darstellungen QuBe-Projekt, dritte Welle

und 913 nicht-ausbildende Betriebe. Ansprechpartner/-innen waren dabei diejenigen, die für die Ausbildung verantwortlich sind, also meistens die Personal- und/oder Ausbildungsleiter/-innen, in Kleinbetrieben zumeist die Betriebsinhaber/-innen. Die Ergebnisse sind repräsentativ für ganz Deutschland.

Zur Ermittlung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses der Ausbildung werden zuerst die Bruttokosten, also die gesamten Kosten, die der Betrieb für die Ausbildung aufwendet, gemessen. Zu den Bruttokosten gehören die Personalkosten der Auszubildenden und der Ausbilder/-innen, die Anlage- und Sachkosten und die sonstigen Kosten.

Von diesen Bruttokosten werden dann die Erträge, die sich durch die Mitarbeit der Auszubildenden im Betrieb ergeben, abgezogen. Ein kleiner Teil der Erträge besteht aus Fördermitteln, die die Betriebe aus Programmen des Bundes, der Länder, des ESF oder der BA bekommen. Die Differenz zwischen Bruttokosten und Erträgen ergibt die Nettokosten, also das, was der Betrieb tatsächlich in die Ausbildung investiert.

Im Ausbildungsjahr 2012/13 betrugen die Bruttokosten der Ausbildung für einen Auszubildenden im Durchschnitt 17.933 Euro. Davon fiel auf die Personalkosten der Auszubildenden mit 11.018 Euro (62 Prozent) der

größte Teil. Die Personalkosten der Ausbilder/-innen machen mit 4.125 Euro (23 Prozent) den zweitgrößten Teil aus. Die sonstigen Kosten stellen mit 1.866 Euro (10 Prozent) nur einen kleineren Teil der Bruttokosten dar. Die Anlage- und Sachkosten belaufen sich auf lediglich 925 Euro (5 Prozent). Den Bruttokosten gegenüber stehen Erträge von 12.535 Euro, die die Auszubildenden durch ihre Mitarbeit im Betrieb erwirtschaften. Ein Betrieb investiert im Durchschnitt pro Auszubildendem und Ausbildungsjahr dementsprechend 5.398 Euro. Im Durchschnitt müssen die Betriebe für die Ausbildung also zunächst Kosten aufwenden. Es gibt allerdings große Unterschiede zwischen den ►►►

Betrieben. So erwirtschaftet ca. ein Drittel der Auszubildenden schon während der Ausbildungszeit Nettoerträge. Bei den restlichen Betrieben lohnt sich die Ausbildung erst mittel- oder langfristig.

Ein mittelfristiger Nutzen entsteht durch die Einsparung von Personalgewinnungskosten für externe Fachkräfte bei der Übernahme von Auszubildenden. Dadurch kann ein Großteil der Ausbildungsinvestitionen wieder kompensiert werden, denn die Kosten für die Gewinnung einer neuen Fachkraft betragen durchschnittlich 8.715 Euro. Im Durchschnitt übernimmt ein Betrieb rund 60 Prozent seiner Auszubildenden und macht von dieser Möglichkeit, Nutzen zu generieren, Gebrauch. Weiterer Nutzen entsteht durch die Unabhängigkeit von den Entwicklungen auf dem externen Arbeitsmarkt und den Leistungsdifferenzen zwischen intern und extern ausgebildeten Fachkräften. So hat der Betrieb mehrere Jahre Zeit, die Auszubildenden kennenzulernen und kann am Ende die Geeignetsten übernehmen. Außerdem kann er in der Ausbildungszeit, zusätzlich zu den durch die Ausbildungsordnung vorgegebenen Fähigkeiten, auch betriebsspezifische Kenntnisse vermitteln. Diese Vorteile können so die zunächst anfallenden Kosten langfristig wieder kompensieren. Die meisten Betriebe halten den Ausbildungsgrund „Fachkräfte zu qualifizieren, die langfristig im Betrieb eingesetzt werden sollen“ für sehr wichtig oder wichtig. Das zeigt, dass die Ausbildung in Deutschland zum großen Teil als Investition gesehen wird. ◀



Ausführliche Informationen zu Kosten und Nutzen der Ausbildung stehen im BIBB REPORT 1/2015 „Ausbildung in Deutschland weiterhin investitionsorientiert – Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2012/13“ zum kostenfreien Download unter: www.bibb.de/bibb-report-01-2015

Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung

Es ist seit Langem ein politisches Ziel auf nationaler und europäischer Ebene, die Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen zu steigern. Zur Messung der Fortschritte wurden zwei Zielmarken definiert: Als nationales Ziel wurde auf dem Dresdner Bildungsgipfel 2008 vereinbart, dass in Deutschland die Beteiligung der Erwerbsbevölkerung an non-formaler Weiterbildung, bezogen auf einen Zeitraum von 12 Monaten, bis 2015 auf 50 Prozent gesteigert werden soll. Die entsprechenden Daten liefert der Adult Education Survey (AES), die europäische Datenerhebung über die Beteiligung und Nichtbeteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen. Auf EU-Ebene wurden bereits 2003 fünf Benchmarks für den Bildungsbereich festgelegt, u. a. zum lebenslangen Lernen. Diese Benchmarks wurden im Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“ fortgeschrieben. Es wurde vereinbart, dass sich im EU-Durchschnitt bis 2020 mindestens 15 Prozent der Personen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren am lebenslangen Lernen beteiligen. Hier wird mit den Daten

der Arbeitskräfteerhebung (Labour Force Survey/LFS) die Teilnahme an formaler und non-formaler Aus- und Weiterbildung (ohne Lernen am Arbeitsplatz) in den vier Wochen vor der Befragung ermittelt.

In Deutschland wurde das nationale Ziel bereits 2012 nahezu erreicht, hier lag die Teilnahmequote an non-formaler Weiterbildung bei den 18- bis 64-Jährigen bei 49 Prozent. Die Weiterbildungsbeteiligung ist nach langer Stagnation von 2010 bis 2012 deutlich gestiegen: 2010 betrug die Teilnahmequote 42 Prozent, 2007 44 Prozent. Für den europäischen Vergleich liegen AES-Daten für die Jahre 2007 und 2011/12 (dies entspricht der deutschen Erhebung 2012) vor. Zu beachten ist, dass hier nur Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren berücksichtigt werden und sowohl formale als auch non-formale Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen werden. Deutschland liegt 2011/12 mit einer Teilnahmequote von 50 Prozent im Mittelfeld der 30 beteiligten Länder (Platz 9), aber deutlich über dem europäischen Durchschnitt von

40 Prozent. Im Vergleich zum Jahr 2007 hat sich die Quote sowohl in Deutschland als auch im EU-Durchschnitt um 5 Prozentpunkte erhöht.

Gemäß LFS waren 2012 in der EU 9,0 Prozent der 25- bis 64-Jährigen in einem Zeitraum von vier Wochen am lebenslangen Lernen beteiligt. Die selbstgesetzte Zielmarke von 15 Prozent ist damit noch weit entfernt. Die Teilnahmequote hat sich zwischen 2005 und 2011 von 9,5 auf 8,8 Prozent verringert, für 2012 konnte erstmals wieder ein leichter Anstieg verzeichnet werden. In Deutschland ist die Teilnahmequote 2012 mit 7,9 Prozent unterdurchschnittlich. Auch hier kam es nur zu geringen Veränderungen, die Teilnahmequote pendelte in den Jahren 2005 bis 2012 zwischen 7,5 Prozent (2006) und 7,9 Prozent (2008/2012).

Neben dem AES und dem LFS gibt es mit der Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (Continuing Vocational Training Survey/CVTS) eine weitere europäische Erhebung, die das Lernen Erwachsener zum Gegenstand hat. In CVTS werden Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten befragt, nicht Personen wie in AES und LFS. Erfasst wird betrieblich finanziertes formales, non-formales und informelles Lernen in ausgewählten Formen (Kurse und/oder andere Formen wie Schulungen am Arbeitsplatz). Die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung bezieht sich nur auf Weiterbildungskurse, die während eines Kalenderjahres besucht werden. 2010 nahmen in Deutschland 39 Prozent der Beschäftigten an Weiterbildungs-

kursen teil. Dies ist ein deutlicher Anstieg gegenüber dem Jahr 2005 (30 Prozent). Deutschland liegt damit auf dem Niveau des EU-Durchschnitts (38 Prozent), insgesamt aber nur im Mittelfeld der EU-Mitgliedsstaaten (Platz 11). Tschechien hat hier mit 61 Prozent die höchste Quote. Auch im EU-Durchschnitt hat sich die Teilnahmequote erhöht – 2005 betrug sie 33 Prozent.

Die Ergebnisse der drei Erhebungen weisen erhebliche Niveauunterschiede auf. Diese ergeben sich u. a. aus den Unterschieden hinsichtlich der Länge der Referenzperiode (vier Wochen bzw. ein Jahr), der Abgrenzung des lebenslangen Lernens und der einbezogenen Personengruppen (Gesamtbevölkerung bzw. abhängig Beschäftigte). Auch die methodische Vorgehensweise (z. B. ungestützte oder gestützte Fragetechnik, Proxy-Interviews, d. h. Befragung von Dritten über die eigentliche Zielperson, die nicht angetroffen wurde, Einthemen- oder Mehrthemenbefragung) in den Erhebungen hat Einfluss.

Die drei Erhebungen zeigen aber auch unterschiedliche Entwicklungen der Beteiligung am lebenslangen Lernen. Entsprechend fällt auch die Beurteilung der Fortschritte hinsichtlich der angestrebten nationalen und europäischen Zielmarken unterschiedlich aus: Gemäß LFS ist kaum ein Fortschritt bei der Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen feststellbar. Dies gilt für die EU-Ebene und für Deutschland. Die Erreichung des gesteckten Ziels ist eher unwahrscheinlich. Der AES zeigt hingegen eine merkliche Erhöhung der

Beteiligung am lebenslangen Lernen in der EU und in Deutschland. Das nationale Ziel einer Beteiligungsquote von 50 Prozent wurde nahezu erreicht. Auch die Ergebnisse aus CVTS lassen eine positive Entwicklung erkennen. Die Teilnahme Beschäftigter an betrieblicher Weiterbildung hat in Deutschland und im EU-Durchschnitt zugenommen. Unterschiedliche Entwicklungen der gemessenen Teilnahmequoten können dann auftreten, wenn sich die Teilbereiche des lebenslangen Lernens, die nicht in allen Erhebungen enthalten sind, unterschiedlich entwickeln. So ist beim LFS das Lernen am Arbeitsplatz nicht enthalten, das aber z. B. nach den Ergebnissen von CVTS zwischen 2005 und 2010 sowohl in Deutschland als auch im EU-Durchschnitt zugenommen hat.

Im Schwerpunktkapitel des Datenreports 2014 zum „Lernen Erwachsener in Deutschland im europäischen Vergleich“ werden die unterschiedlichen Konzepte und Methoden der verschiedenen europäischen Datenerhebungen zum lebenslangen Lernen betrachtet, um die divergierenden Ergebnisse einordnen zu können. Daneben wird die Entwicklung der Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen analysiert und zwischen verschiedenen Personengruppen differenziert (nach Alter, Bildungsstand und Geschlecht). Bei der betrieblichen Weiterbildung wird auch die Beteiligung in Unternehmen unterschiedlicher Größe und in verschiedenen Weiterbildungsformen untersucht. ◀

www.bibb.de/datenreport/de/2014/19577.php

▶▶▶ Qualität in der beruflichen Bildung weiterentwickeln





2. MODERNES UND LEISTUNGS- FÄHIGES AUSBILDUNGSSYSTEM

Überbetriebliche Bildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren

Mit der vom BIBB verantworteten Förderung der ÜBS verfolgt das BMBF das Ziel, die berufliche Bildung in ganz Deutschland auf gleich hohem Niveau und dem jeweils neuesten Stand der Technik zu ermöglichen. ÜBS übernehmen u. a. die Aufgabe, die Ausbildungsfähigkeit von KMU zu sichern, da diese aufgrund ihrer Spezialisierung vielfach nicht alle in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Lerninhalte vermitteln können. Diese Aufgabe übernimmt die ergänzende überbetriebliche Berufsausbildung (ÜBA) in ÜBS. Ansonsten könnten z. B. viele der ca. 1 Mio. Handwerksbetriebe mit ihren rund 5 Mio. Beschäftigten nicht in dem Umfang betriebliche Ausbildungsplätze anbieten, wie dies zurzeit der Fall ist. Ähnliches gilt für viele mittelständische Betriebe.

Das BMBF hat dem BIBB 2014 erneut insgesamt 40 Mio. Euro für die investive Förderung der ÜBS zur Verfügung gestellt. Diese Mittel dienen insbesondere dem Erhalt und der Modernisierung der Bildungsinfrastruktur. Aber auch mit der Förderung der Weiterentwicklung von ÜBS zu Kompetenzzentren soll zur Verbesserung der Ausbildungsqualität beigetragen werden. Die von den Kompetenzzentren erarbeiteten berufspädagogischen Konzepte ermöglichen einen Transfer insbesondere technologischer Innovationen in die Bildungspraxis; auch kann die Verwertung von Forschungserkenntnissen für KMU überprüft werden.

Neue Anforderungen an die berufliche Aus- und Weiterbildung zeigten sich in den vergangenen Jahren exemplarisch im Bereich ► ► ►



Alexandra Kurz, Arbeitsbereichsleiterin
„Überbetriebliche Berufsbildungszentren,
Regionale Strukturentwicklung“

In ÜBS finden Innovationen, seien es technische oder berufspädagogische, zuerst statt. Sie sind der Innovationsmotor in der dualen Ausbildung – nicht nur im Bereich Elektromobilität.

der Elektromobilität. So stellt die Neuordnung relevanter Ausbildungsberufe, wie etwa im Bereich Kfz und Zweirad, durch ein ergänztes Kursangebot erweiterte Anforderungen an die ÜBA. ÜBS sind der Ort, an dem innovative Themen ihren Platz im Rahmen der Ausbildung finden können und müssen. Umfangreiche technologische Weiterentwicklungen, wie in der Elektromobilität, haben aber immer auch Auswirkungen auf die Qualifizierung von Fachkräften.

Zur Begleitung dieses Prozesses für den Bereich der Elektromobilität führt das BIBB im Auftrag des BMBF seit Sommer 2014 das Projekt „Netzwerk Qualifizierung Elektromobilität (NQuE)“ in Kooperation mit der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen und der Technischen Hochschule Ingolstadt durch. Neben der wissenschaftlichen Begleitung der Bildungsprojekte in den „Schaufenstern Elektromobilität“, analysiert NQuE die elektromobilitätsbezogene Ausbildung und Qualifizierung im Bereich der beruflichen und akademischen Bildung.

Anhand ausgewählter Kriterien werden zunächst Best-Practice-Beispiele identifiziert und für die Öffentlichkeit dokumentiert. Ziel ist es, Standards für gute Bildungspraxis im Kontext der Querschnittstechnologie Elektromobilität zu beschreiben und die Vernetzung der relevanten Bildungsakteure zu forcieren.

In einem zweiten Schritt werden Bildungsbedarfe in den unterschiedlichen Handlungsfeldern der Elektromobilität ermittelt und auf Basis der erhobenen Bildungsangebote Handlungsempfehlungen für den Bereich Ausbildung und Qualifizierung entworfen. Damit soll auch ein Beitrag zur Weiterentwicklung eines innovativen Mobilitätskonzeptes in Deutschland geleistet werden. ◀

www.bibb.de/uebs

Am 1. August 2014 traten neun modernisierte Ausbildungsberufe in Kraft:

- ▶ Fachkraft für Speiseeis
- ▶ Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in
- ▶ Kaufmann/-frau für Büromanagement
- ▶ Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen
- ▶ Land- und Baumaschinenmechaniker/-in
- ▶ Polsterer/Polsterin
- ▶ Süßwarentechnologe/Süßwarentechnologin
- ▶ Zupfinstrumentenmacher/-in
- ▶ Zweiradmechatroniker/-in

Neue und modernisierte Ausbildungs-, Fortbildungs-, Umschulungsordnungen

Neuordnung der Berufsbildung

Ausbildungsberufe müssen mit der Zeit gehen. Daher werden in regelmäßigen Abständen neue Ausbildungsordnungen erstellt und die vorhandenen überarbeitet. Ergebnis sind neue und modernisierte Ausbildungsberufe, die den aktuellen Anforderungen von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft entsprechen. Die Neuordnung der Ausbildungsberufe sichert die Wettbewerbsfähigkeit der dualen Ausbildung in Deutschland.

**2014 wurden folgende
Rechtsverordnungen erlassen**

Fortbildungsordnungen:

- ▶ Geprüfte/-r Handelsfachwirt/-in
- ▶ Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Vertrieb im Einzelhandel
- ▶ Geprüfte/-r Industriemeister/-in – Fachrichtung Kunststoff und Kautschuk

Umschulungsverordnung:

- ▶ Geprüfte/-r Flugzeugabfertiger/-in (neu: Geprüfte Fachkraft Bodenverkehrsdiens im Luftverkehr)

**2014 wurden folgende neue bzw.
novellierte Rechtsverordnungen zu
Fortbildungsregelungen bearbeitet:**

- ▶ Geprüfte/-r Einkäufer/-in
- ▶ Geprüfte/-r Bilanzbuchhalter/-in
- ▶ Geprüfte/-r Fachkaufmann /-frau für Marketing
- ▶ Geprüfte/-r Verkaufsleiter/-in im Lebensmittelhandwerk
- ▶ Geprüfte/-r Fachmann/-frau für kaufmännische Betriebsführung nach der Handwerksordnung



**Umsetzungshilfe Kaufmann/-frau
für Büromanagement**

Ein wichtiges Hilfsmittel für die an der Ausbildung Beteiligten ist die BIBB-Umsetzungshilfe. Hier sind wichtige Erfahrungen aus der beruflichen Praxis von Ausbildungsverantwortlichen in Betrieb, Schule und Prüfung eingeflossen. Sie ist eine gute Grundlage für eine zukunftsweisende Ausbildung in Industrie, Handel, Handwerk sowie dem Öffentlichen Dienst mit zuletzt rund 83.000 Ausbildungsverhältnissen. Bestellinformationen unter www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7410

**Modernisierter Beruf: Kaufleute
für Büromanagement**

Seit dem 1. August 2014 kann der neue Beruf „Kaufmann/-frau für Büromanagement“ ausgebildet werden. Entsprechend heißt es, von den Berufen „Bürokaufmann/-frau“, „Kaufmann/-frau für Bürokommunikation“ und „Fachangestellte/-r für Bürokommunikation“ Abschied zu nehmen. Diese drei Anfang der 1990er-Jahre entstandenen Berufe wurden inhaltlich überarbeitet, aktualisiert und zu einem einzigen Ausbildungsberuf zusammengeführt. Das

neue Berufsbild enthält Wahlqualifikationen, mit denen die Betriebe flexibel nach ihren Bedarfen ausbilden können. Der neue Beruf bildet eine solide Grundlage und den perfekten Einstieg in die berufliche Karriere für alle, die im kaufmännischen Bereich, im Dienstleistungssektor oder im öffentlichen Dienst durchstarten wollen. ▶ ▶ ▶

Weitere Informationen unter:

www.bibb.de/de/pressemitteilung_17736.php

*Elke Wasiljew, Bürosachbearbeiterin und
Projektassistentin in den Ordnungsverfahren*

Wenn ein Beruf neu geordnet oder modernisiert wird, läuft das nach einem über die Jahre immer weiter standardisierten Verfahren. Sachverständige müssen eingeladen, Sitzungen vorbereitet, intensive Diskussionen protokolliert und Abstimmungsprozesse organisiert werden. Ordnungsarbeit ist das Herzstück der deutschen Berufsbildung und immer spannend. Hier erlebt man die „Geburt“ der deutschen Fachkräfte mit!

„Im Unterschied zur beruflichen Fortbildung, die eine Erweiterung der bisherigen Kompetenzen darstellt, geht es bei der Umschulung nach BBiG um gänzlich veränderte Aufgaben und damit verbundene Anforderungen.“

Herbert Tutschner, Arbeitsbereichsleiter „Elektro-, IT-, verkehrstechnische und naturwissenschaftliche Berufe“

Modernisierte Umschulungsverordnung: Geprüfte Fachkraft Bodenverkehrsdiens im Luftverkehr

Die berufliche Umschulung ist eine an den Bedürfnissen von Erwachsenen ausgerichtete Form der beruflichen Neuorientierung. Im Unterschied zur beruflichen Fortbildung, die eine Erweiterung der bisherigen Kompetenzen darstellt, geht es bei der Umschulung oft um gänzlich veränderte berufliche Aufgaben und Anforderungen. Rechtsgrundlage ist § 58 BBiG. Die aus dem Jahr 1980 stammende Umschulungsverordnung zur/zum „Geprüften Flugzeugabfertiger/-in“ ist reformiert worden. Die Berufsbezeichnung ist nun „Geprüfte Fachkraft Bodenverkehrsdiens im Luftverkehr“, die Zulassungsvoraussetzungen wurden offener gestaltet. Art, Dauer und Inhalt der Umschulung wurden präzisiert, erstmals wurde die Mindestdauer für den Lehrgang und die betriebliche Umschulung festgeschrieben. Neben der Arbeit am Verordnungstext wurde aufgrund des durch die Reform des BBiG neu geregelten § 58 Umschulungsordnung BBiG der

Paragrafenteil in der Verordnung neu definiert und vom Verordnungsgeber bestätigt. Der neu entwickelte Verordnungsentwurf kann daher als Orientierung für die künftige Entwicklung von Umschulungsordnungen dienen. Die Umschulung zur „Geprüften Fachkraft Bodenverkehrsdiens im Luftverkehr“ ist die bislang einzige bundeseinheitlich geregelte Umschulungsordnung auf Basis des BBiG. Sie ist am 13. März 2015 in Kraft getreten.

www.bibb.de/entwicklungsprojekt-42415

Struktur und Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung

Im März 2014 legte der Hauptausschuss „Empfehlungen für Eckpunkte zur Struktur und Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO)“ (Nr. 159) vor. Durch diese Empfehlungen wird das System hinsichtlich seiner Qualifikationsniveaus und Standards erklärt und die Zuordnung der Fortbildungsqualifikationen zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)

begründet. Auf diese Weise werden Informationen zur Verfügung gestellt, mit denen die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Absolventinnen und Absolventen einer anerkannten Berufsausbildung sowie für Hochschulabgänger/-innen im deutschen Berufsbildungssystem verdeutlicht werden. Mit diesen eigenständigen Profilen bilden die staatlich geregelten beruflichen Fortbildungen eine im Niveau gleichwertige Alternative zum Hochschulstudium, die in der Wirtschaft höchste Anerkennung finden.

Mit den bundesweiten Fortbildungsregelungen auf Grundlage von BBiG und HwO stehen etablierte und anerkannte Bildungsangebote zur Verfügung. Die entsprechenden Fortbildungsordnungen des Bundes werden gemeinsam mit Sachverständigen der Sozialpartner und Wirtschaftsorganisationen erarbeitet. Damit ist gewährleistet, dass die Inhalte dem aktuellen und absehbaren Qualifikationsbedarf des jeweiligen Bereichs entsprechen und Betrieben sowie Absolventinnen und Absolventen breite Einsatzmöglichkeiten eröffnen. Zu den Qualitätsmerkmalen der geregelten Fortbildung gehört, dass die Absolventinnen und Absolventen i. d. R. über eine entsprechende Erstausbildung und mehrjährige Berufserfahrung verfügen.

Die bundesweit geregelten Fortbildungsqualifikationen nach § 53 BBiG sowie §§ 42, 45, 51a HwO sind in drei aufeinander aufbauende Qualifikationsniveaus gegliedert.

Sie lassen sich den entsprechenden DQR-Niveaus transparent zuordnen:

- ▶ Erstes berufliches Fortbildungsniveau (entspricht DQR-Niveau 5).
- ▶ Zweites berufliches Fortbildungsniveau (entspricht DQR-Niveau 6).
- ▶ Drittes berufliches Fortbildungsniveau (entspricht DQR-Niveau 7).

Die Zuordnung erfolgt auf der Grundlage der folgenden Kriterien:

- ▶ Berufliche Anforderungen an die Qualifikationen, deren Erreichung durch eine öffentlich-rechtliche Prüfung festgestellt wird.
- ▶ Kompetenzen, über die ein/-e geprüfte/-r Absolvent/-in mindestens verfügen sollte.
- ▶ Formale Merkmale, wie Abschlussbezeichnungen, Zulassungsvoraussetzungen für die Prüfung, Berechtigungen und Übergangsmöglichkeiten.
- ▶ Durchschnittlicher zeitlicher Umfang, der zum Erreichen der Qualifikation notwendig ist.

Mit der Hauptausschuss-Empfehlung, die neben den Zuordnungskriterien eine ausführliche Darstellung der zur Anwendung kommenden Qualitätssicherungsprozesse des Ordnungsverfahrens enthält, wurde ein Meilenstein für die Umsetzung des DQR und die kriterienorientierte und wissenschaftsbasierte Zuordnung der Fortbildungsregelungen erreicht. ◀

www.bibb.de/dokumente/pdf/HA159.pdf



Sara-Julia Blöchle, Koordinatorin für internationale Aktivitäten der Abteilung „Struktur und Ordnung der Berufsbildung“ für die Zentralstelle für ausländische Berufsbildungs-kooperation (GOVET → Kap. 5, S. 72)

Die Ordnungsarbeit des dualen Systems in Deutschland ist eng mit internationalen Entwicklungen verwoben. Die

wissenschaftlichen BIBB-Mitarbeiter/-innen beobachten diese Entwicklungen, gestalten sie in Forschungsprojekten mit und lassen Erkenntnisse in die Modernisierung der deutschen Berufsausbildung einfließen. Zunehmend stehen sie auch ausländischen Regierungen und Institutionen bei der Reform ihrer Berufsbildungssysteme beratend zur Seite, z. B. zu Fragen der Sozialpartnereinbindung, der Entwicklung von Aus- und Fortbildungsregelungen und Prüfungsmodellen sowie zur Berufsforschung und -entwicklung.

Kompetenzorientierte Ausbildungsordnungen und Prüfungen

Ausbildungsordnungen

Mit der Vereinbarung über den DQR sollen u. a. Innovationen in der Strukturierung von Ausbildungsordnungen angestoßen werden. Aus diesem Grund ist 2012 eine Arbeitsgruppe des Hauptausschusses unter Beteiligung des Bundes, der Sozialpartner sowie der Länder eingesetzt worden, um einen Strukturvorschlag für kompetenzorientiert formulierte Ausbildungsordnungen zu erarbeiten. Am 26. Juni 2014 hat der Hauptausschuss die Empfehlung 160 zur „Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan“ nebst einer dazugehörigen Arbeitshilfe erlassen. Demnach werden Ausbildungsordnungen künftig basierend auf dem Kompetenzverständnis, das dem DQR zu Grunde liegt, entwickelt. Kompetenz bezeichnet dabei im DQR „die Fähig-

keit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Kompetenz wird in diesem Sinne als umfassende Handlungskompetenz verstanden (Arbeitskreis DQR 2011, S. 8). Sie wird in den Dimensionen Fachkompetenz, unterteilt in Wissen und Fertigkeiten, sowie personale Kompetenz, unterteilt in Sozialkompetenz und Selbstständigkeit, dargestellt (→ Abb. 7). Handlungskompetenz im Sinne des DQR wird in Ausbildungsordnungen mit dem Verständnis der beruflichen Handlungsfähigkeit im Sinne des § 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) gleichgesetzt. Jede Ausbildungsordnung enthält darüber hinaus einen Hinweis auf die entsprechende Niveaustufe des DQR.

Künftig werden Ausbildungsordnungen durch Handlungsfelder strukturiert. Diese sind lerner- ▶ ▶ ▶

Abb. 7: Gleichsetzung der Handlungskompetenz des DQR mit der beruflichen Handlungsfähigkeit gemäß BBiG



Quelle: Hauptausschussempfehlung des BIBB zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan (160) vom 26.06.2014

gebnisorientiert formuliert und orientieren sich an berufsbezogenen Aufgabenstellungen innerhalb zusammengehöriger Arbeits- und Geschäftsprozesse. Sie charakterisieren und beschreiben das Ausbildungsberufsbild und stellen die Grundlage für die zeitlich-organisatorische Gliederung im Ausbildungsrahmenplan dar. In jedem Handlungsfeld werden die von einer künftigen Fachkraft zu erwerbenden Kompetenzen im Sinne des Modells der vollständigen Handlung beschrieben. Dabei umfasst die Beschreibung der Kompetenzen stets einen Subjekt- und Handlungsbezug. Darüber hinaus enthält jedes Handlungsfeld einen Einleitungssatz, der das zu erreichende Lernergebnis umfassend beschreibt. Um für technologische oder organisatorische Veränderungen hinreichend offen zu sein, sollten die Kompetenzen auf einem angemessenen Abstraktionsniveau formuliert werden. Die Summe aller zu einem Ausbildungsberufsbild gehörigen Handlungsfelder ergibt die

Gesamtausbildungszeit des jeweiligen Ausbildungsberufs.

Die Prüfungsregelungen werden weiterhin auf der Grundlage der Empfehlung des Hauptausschuss zur „Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Prüfungsanforderungen“ erarbeitet. Zu beiden Prüfungszeitpunkten werden demnach für die berufliche Handlungsfähigkeit typische Ausschnitte aller in diesem Beruf formulierten Kompetenzen geprüft. Dabei ist zu berücksichtigen, dass zum ersten Prüfungszeitpunkt nur die Kompetenzen nachgewiesen werden können, die auch bis zu diesem Zeitpunkt gemäß Ausbildungsrahmenplan erworben werden konnten. Für jeden Prüfungsbereich werden also nachzuweisende Kompetenzen ausgewählt. Diesen werden dann entsprechende Prüfungsinstrumente sowie Prüfungszeiten gemäß der gültigen Vorgaben des Hauptausschuss zugewiesen. Die Empfehlung

des Hauptausschuss wird erstmals in den Neuordnungsverfahren, die mit einem Antragsgespräch 2015 beginnen, angewendet.

Prüfungen

Die kompetenzorientierte Gestaltung der Ausbildungsordnungen wird zukünftig auch Auswirkungen auf die Ausbildungspraxis und die Prüfungen im dualen System haben. Um bereits vorhandene, kompetenzorientierte Ansätze in der bestehenden Prüfungspraxis zu identifizieren und darauf aufbauend systematisch Weiterentwicklungsbedarfe ableiten zu können, wurde das BIBB-Forschungsprojekt „Kompetenzbasierte Prüfungen im dualen System – Bestandsaufnahme und Gestaltungsperspektiven“ initiiert. Im Projekt, das von Juli 2010 bis März 2014 lief, wurde die Prüfungspraxis in vier ausgewählten Berufen – Friseur/-in, Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen Fachrichtung Versicherung, Medizinische/-r Fachangestellte/-r sowie Werkzeugmechaniker/-in – auf Basis eines multimethodischen Designs untersucht.

Obwohl die derzeitigen Ausbildungsordnungen und Prüfungen noch nicht auf Basis eines unter den Akteuren abgestimmten Kompetenzverständnisses gestaltet sind, konnten kompetenzorientierte Ansätze in der existierenden Prüfungspraxis gefunden werden. In den Prüfungsregelungen der untersuchten vier Berufe finden sich sowohl Fach- als auch personale Kompetenzen. Der Schwerpunkt liegt auf den Fertigkeiten, Aspekte personaler Kompe-



*Irmgard Frank, Leiterin der Abteilung
„Struktur und Ordnung der Berufsbildung“*

Mit der Verabschiedung der Hauptausschuss-Empfehlung 160 vom 26. Juni 2014 „Zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan“ ist es nach mehr als zwei Jahren intensi-

ver Arbeit gelungen, im Konsens aller Beteiligten einen Rahmen zu schaffen, damit Kompetenzorientierung und das Kompetenzverständnis des DQR bei der Gestaltung der Ordnungsmittel berücksichtigt werden. Diese Empfehlung wird für alle ab 2015 stattfindenden Antragsgespräche angewendet. Eine Anwendung der Empfehlung in der Praxis wird von allen Beteiligten erhebliche Kraftanstrengungen erfordern, gleichzeitig ist damit ein entscheidender Schritt in der Umsetzung des DQR getan.

tenzen sind in deutlich geringerem Umfang zu finden und erstrecken sich insbesondere auf den Umgang mit Kunden und Patienten.

Schriftlich zu bearbeitende Prüfungsaufgaben zielen in den vier untersuchten Berufen zum großen Teil auf die Reproduktion von Wissen. Dennoch lassen sich auch Fragestellungen finden, die berufstypische Aufträge ins Zentrum stellen und weitere Dimensionen beruflicher Handlungskompetenz einbeziehen. Es zeigte sich, dass Aspekte von Sozialkompetenz und

Selbstständigkeit insbesondere mithilfe nicht-schriftlich zu bearbeitender Prüfungsinstrumente erfasst und bewertet werden. Hier liegen in den ausgewählten Berufen zum Teil Beobachtungs- und Bewertungsbögen vor, die die in den Prüfungen zu zeigenden personalen Kompetenzen konkretisieren. Der Operationalisierungsgrad der Kompetenzen in den Beurteilungsbögen fällt allgemein jedoch sehr unterschiedlich aus.

Ebenfalls in den Blick genommen wurde die Vorbereitung der Prüfer/-innen und Aufgabenerstel-

ler/-innen auf ihre Tätigkeit sowie ihre Qualifizierungswege und -wünsche. Etwa ein Fünftel der befragten Prüfer/-innen und fast die Hälfte der befragten Aufgabenersteller/-innen gaben in einer Prüferbefragung an, noch nie an einem Seminar oder einer Schulung zur Vorbereitung auf ihre Tätigkeit teilgenommen zu haben. Sollen zukünftig systematisch Fach- und personale Kompetenzen bewertet werden, bedarf es gezielter Schulungen sowohl für Prüfer/-innen als auch für Aufgabenersteller/-innen.

Die Ergebnisse der Untersuchungen in den vier ausgewählten Berufen machen deutlich, dass bereits wertvolle Ansatzpunkte in den bestehenden Verordnungen und der derzeitigen Prüfungspraxis existieren. Diese Ansatzpunkte gilt es aufzugreifen und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Um dies zu unterstützen, wurden im Rahmen des Projektes Gestaltungsvorschläge für die kompetenzorientierte Weiterentwicklung der Prüfungen auf Basis der Forschungsergebnisse erarbeitet. Die Gestaltungsvorschläge sollen als Grundlage für die weitere Diskussion der Akteure im Prüfungswesen und die systematische kompetenzorientierte Gestaltung der Prüfungen dienen. ◀

Download der Empfehlung unter:
www.bibb.de/dokumente/pdf/HA160.pdf

Download der dazugehörigen Arbeitshilfe unter:
www.bibb.de/dokumente/pdf/HA160_Arbeitshilfe.pdf

Informationen zum Forschungsprojekt unter:
www.bibb.de/forschungsprojekt-42333



BWP 3/2014: Prüfungen im dualen System

Mehr als eine halbe Million junger Menschen nehmen jährlich an einer Abschlussprüfung in der beruflichen Ausbildung teil. Sie treten damit den Nachweis an, über die im erlernten Beruf erforderlichen Fachkenntnisse und Fähigkeiten zu verfügen. Doch wie lässt sich der erfolgreiche Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit feststellen? Die Beiträge dieser Ausgabe befassen sich mit Anforderungen an die Gestaltung und Durchführung von Prüfungen

– angefangen bei der Erstellung von Prüfungsaufgaben, über die Wahl der Prüfungsformen und -instrumente bis hin zur Bewertung von Prüfungsleistungen. Auch Fragen der Rekrutierung und Qualifizierung von Prüferinnen und Prüfern werden in den Blick genommen.



Gesundheitsfachberufe im Überblick

Fachkräfte in Gesundheitsberufen leisten einen wesentlichen Beitrag zur Gesundheitsversorgung der Bevölkerung in Deutschland. Eine Vielzahl von nicht-akademischen Ausbildungsgängen bietet Qualifizierungsoptionen für den Wachstumsmarkt Gesundheitswesen. Das BIBB als Kompetenzzentrum für berufliche Aus- und Weiterbildung stellt Informationen zu den anerkannten Ausbildungsberufen im dualen System bereit. Zu den dualen Gesundheitsberufen gemäß BBiG bzw. HwO zählen u. a. Medizinische/-r Fachangestellte/-r, Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r, Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen, Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r, Augenoptiker/-in, Hörgeräteakustiker/-in, Orthopädietechnik-Mechaniker/-in, Orthopädieschuhmacher/-in und Zahntechniker/-in. Ein neues Serviceangebot des BIBB rundet das Berufespektrum ab mit Daten und Fakten zu Gesundheitsfachberufen. Die Studie „Gesundheitsfachberufe im Überblick. Neues Serviceangebot des BIBB“ steht zur Verfügung unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7369

Fachkräfte in Gesundheitsberufen

In der Studie „Gesundheitsfachberufe im Überblick – Neues Serviceangebot des BIBB“ wurden Daten und Fakten zu Ausbildungsgängen in den 17 bundesrechtlich geregelten nicht-akademischen Gesundheitsfachberufen für die Schuljahre 2007/08 bis 2011/12 ausgewertet.

Die Ergebnisse zeigen insgesamt steigende Auszubildendenzahlen sowie eine große quantitative

Bedeutung der drei Pflegeberufe Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sowie Altenpflege. Im Einzelnen zeigt die Auswertung auf der Grundlage der Daten des Statistischen Bundesamtes steigende Schüler/-innenzahlen in den Pflegeberufen, der Ausbildung zum Rettungsassistenten/zur Rettungsassistentin sowie zum Podologen/zur Podologin.

In den Ausbildungsgängen zum Physiotherapeuten/zur Physiotherapeutin, zum Ergotherapeuten/zur Ergotherapeutin, zum Masseur und medizinischen Bademeister/zur Masseurin und medizinischen Bademeisterin sowie zum Diätassistenten/zur Diätassistentin hingegen sind die Schüler/-innenzahlen rückläufig. Zusätzlich zu den Daten und Fakten der einzelnen Berufe enthält die Studie auch die rechtlichen Grundlagen, Angaben zu Ausbildungsziel, Ausbildungsdauer sowie die Voraussetzungen für den Zugang zur jeweiligen Ausbildung. Ergänzend werden Forschungsprojekte und Publikationen des BIBB sowie Hinweise zu Portalen mit weiterführenden Informationen übersichtlich dargestellt. Das BIBB führt die statistischen Analysen kontinuierlich fort. Die Ergebnisse für das Schuljahr 2013/2014 und die Entwicklungen im Zeitverlauf können der folgenden Abb. 8 entnommen werden.

„Insgesamt steigen die Auszubildendenzahlen der drei Pflegeberufe Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sowie Altenpflege.“

Maria Zöller, wiss. Mitarbeiterin

Abb. 8: Schüler/-innen in der Ausbildung in Gesundheitsfachberufen insgesamt in den Schuljahren 2007/08 bis 2013/14

Ausbildungsgang	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14 ¹
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	55.609	55.588	57.134	59.172	59.857	63.342	64.980
Altenpfleger/-in	41.104	41.553	46.174	51.965	55.966	59.365	62.355
Physiotherapeut/-in	25.087	24.526	24.032	23.097	22.557	21.657	21.589
Ergotherapeut/-in	13.342	12.318	11.382	10.624	10.183	9.822	10.144
Pharmazeutisch-technische/-r Assistent/-in	9.420	9.274	8.934	8.801	8.491	8.171	7.457
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in	6.150	6.041	6.003	6.454	6.442	6.740	6.780
Rettungsassistent/-in	3.835	4.047	4.166	4.439	4.664	5.084	5.146
Logopäde/Logopädin	3.880	3.966	3.923	3.861	3.782	3.767	3.727
Medizinisch-technische/-r Laboratoriumsassistent/-in	4.357	4.136	3.936	3.795	3.573	3.505	3.516
Medizinisch-technische/-r Radiologieassistent/-in	2.701	2.697	2.723	2.727	2.751	2.739	3.032
Masseur/-in und medizinische/-r Bademeister/-in	3.667	3.282	3.170	3.068	2.638	2.108	1.803
Hebamme/Entbindungspfleger	1.849	1.867	1.896	1.913	1.895	1.979	1.968
Diätassistent/-in	3.032	2.693	2.459	2.094	1.754	1.647	1.625
Podologe/Podologin	1.036	1.163	1.222	1.306	1.344	1.448	1.385
Medizinisch-techn. Assistent/-in „Funktionsdiagnostik“	742	660	450	383	363	362	375
Veterinärmedizinisch-technische/-r Assistent/-in	236	223	231	193	168	159	155
Orthoptist/-in	118	134	134	124	123	136	132
Gesamt²	176.165	174.168	177.969	184.016	186.551	192.031	196.169

Basis: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11 Reihe 2, Wiesbaden 2008 bis 2014; Darstellung des BIBB

¹ Inklusive der Angaben „Berufe in der Gesundheits-/Krankenpflege (o. Spezialisierung)“ mit 971 Schüler/-innen

² zuzüglich der Angaben für Medizinisch-techn. Assistentinnen und Assistenten **ohne** Zuordnung zu einer der vier o.g. MTA-Berufe: 58 Schüler/-innen (Schj. 2007/08); 152 Schüler/-innen (Schj. 2008/09); 75 Schüler/-innen (Schj. 2009/10); 70 Schüler/-innen (2010/11); 70 Schüler/-innen (2011/12).]

Ausbildungsbausteine der 2. Generation

Zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in die Ausbildung und zur Nachqualifizierung von Jugendlichen ohne Berufsabschluss hat das BIBB 2014 kompetenzbasierte Ausbildungsbausteine für weitere acht Ausbildungsberufe in der zweiten Generation entwickelt (→ Abb. 9). Grundlage für diese Entwicklungsarbeit sind die Ordnungsmittel (Ausbildungsordnungen, Rahmenlehrpläne) des jeweiligen anerkannten Ausbildungsberufs.

Ausbildungsbausteine haben einen zeitlichen Umfang von meist drei bis sechs Monaten und bilden in der Summe den zugrundeliegenden Ausbildungsberuf inhaltlich vollständig ab. Mit ihnen kann die Wirkung, die Transparenz und die Anrechenbarkeit von Qualifizierungsmaßnahmen für bestimmte benachteiligte oder bislang noch unqualifizierte Personengruppen erhöht werden. Jugendliche, die zunächst keinen

„Es ist zu erwarten, dass Ausbildungsbausteine die Chancen der Jugendlichen auf eine Ausbildung erkennbar verbessern.“

Dr. Gert Zinke, wiss. Mitarbeiter

betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden haben, können z. B. im Rahmen des Übergangssystems Ausbildungsbausteine in außerbetrieblichen Einrichtungen absolvieren, die dann ggf. auf eine spätere Berufsausbildung in einem Betrieb angerechnet werden können. Es ist zu erwarten, dass Ausbildungsbausteine die Chancen der Jugendlichen auf eine Ausbildung erkennbar verbessern. Eine zweite grundsätzliche Möglichkeit

des Einsatzes der Ausbildungsbausteine ergibt sich für Personen, die älter als 25 Jahre sind und bisher noch über keinen Berufsabschluss verfügen. Hier können, abhängig von Vorqualifikation und Berufserfahrung, Ausbildungsbausteine eines Ausbildungsberufs zur Vorbereitung auf eine mögliche Externenprüfung (Facharbeiterprüfung ohne vorherige Berufsausbildung) genutzt werden. ◀

Die Ausbildungsbausteine sind zu finden unter:

www.jobstarter.de/de/connect-79.php#53



Qualität – Modellversuch und DEQA-VET

Das Modellprogramm „Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ ist Teil nationaler und europäischer bildungspolitischer Initiativen zur Steigerung der Attraktivität und Integrationskraft der Berufsausbildung. Gründungsauslöser waren insbesondere die Debatte um die Fachkräftesicherung, rückläufige Ausbildungszahlen und die hohe Zahl der Vertragsauflösungen in einigen Branchen. Gemeinsam mit der Ausbildungspraxis in KMU wurden neue Wege zur Verbesserung der

Abb. 9: Kompetenzbasierte Ausbildungsbausteine der 2. Generation 2014

Beruf	Ausbildungsdauer (Monate)
Änderungsschneider/-in	24
Berufskraftfahrer/-in	36
Fachkraft für Abwassertechnik	36
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	36
Servicekraft für Schutz und Sicherheit	24
Fachkraft im Gastgewerbe	24
Konstruktionsmechaniker/-in	42
Zerspanungsmechaniker/-in	42

Qualität der dualen Berufsausbildung ausgestaltet.

Modellversuche ermöglichen die Verschränkung des praktischen und politischen Gestaltungswillens mit wissenschaftlicher Methodik und fundierter Reflexion. In der Wissenschaft-Politik-Praxis-Kooperation liegt das Potenzial für ein produktives Zusammenwirken unterschiedlicher Akteure. Fallbezogene Analysen und generelle Befunde konnten auf Programmebene zusammengeführt werden. In dreijähriger Entwicklungs- und Forschungsarbeit wurden von erfahrenen Praktikerinnen und Praktikern sowie von handlungsorientierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Rahmen des BIBB-Modellprogramms über 80 Konzepte, Verfahren und Instrumente entworfen, erprobt und ausgewertet zur:

- Steigerung der Prozessqualität,
- Professionalisierung des Ausbildungspersonals durch Aus- und Weiterbildungskonzepte sowie prozesshafte Begleitung,
- Verstärkung des Zusammenwirkens aller betrieblichen und schulischen Kooperationspartner durch Kommunikation und Vernetzung.

Es wurden nicht nur diese 80 Konzepte, Verfahren und Instrumente für die Öffentlichkeit aufbereitet, sondern zugleich ein „Qualitätsentwicklungsrahmen“ entwickelt, der einen systematischen und transparenten Zusammenhang herstellt. Wesentliches Merkmal aller beteiligten Modellversuche war ein Bottom-Up-Ansatz, der an bereits vorhandenen betrieblichen Strukturen ansetzt(e) und möglichst

alle, die an der Ausbildung im Unternehmen beteiligt sind, einbezieht – v. a. auch die Auszubildenden.

Die ausgewählten Konzepte, Verfahren und Instrumente sind an gesetzliche Ausbildungsziele, didaktische Konzepte sowie an die Leitidee einer gestaltungsorientierten Berufsbildung rückgebunden. Mit praktikablen Instrumenten kann die Lücke zwischen rechtlichen Regelungen, betrieblicher Personalentwicklung und einer didaktisch strukturierten Berufsausbildung geschlossen werden. Das zugrundeliegende Transferkonzept ist als flexibel einsetzbares Modell konzipiert. Ausbildungsleistungen werden entsprechend sichtbar gemacht, sodass sie anschlussfähig an das betriebliche Qualitätsmanagement werden.

Die Ergebnisse des Modellprogramms wurden von der wissenschaftlichen Begleitung – bestehend aus dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), dem Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und dem BIBB – gebündelt und im Internet oder als Buchform publiziert:

- Der Leitfaden „Qualität der betrieblichen Berufsausbildung“ ist zentrale Publikation für die Bildungspraxis; er enthält ausgewählte Ergebnisse aus zehn Modellversuchen und erscheint in englischer und deutscher Sprache.
- 2014 ist die wissenschaftliche Publikation: „Qualität in der Berufsausbildung – Anspruch und Wirklichkeit“ (Hrsg. M. Fischer) in der BIBB-Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“ erschienen.
- Darüber hinaus ist ein Sammelband „Beteiligungsorientierte Qualitätsentwicklung“ mit Beiträgen zur Spezifik der Einzelprojekte und aus Programmperspektive in Vorbereitung.
- Ein Policy-Paper mit Handlungsperspektiven und Empfehlungen für die Bildungspolitik liegt vor zur Weitergabe an Gremien und zur Veröffentlichung im Netz.
- 2013 erschienen Broschüren zur „Europäisierung der nationalen Modellinitiative zur Qualitätssicherung und -entwicklung in der betrieblichen Berufsbildung“ mit ausgewählten Ergebnissen für den europäischen und internationalen Diskurs als Resultat des ENI-QAB-Projekts in Deutschland und England als Ergebnis des Leonardo-da-Vinci-Projekts in Printform und im Netz.
- Eine Auswahl-Bibliografie „Qualität in der beruflichen Aus- und Weiterbildung“ befindet sich in Vorbereitung. ◀

Weitere Materialien unter:

www.bibb.de/qualitaet

DEQA-VET

Wie kann das Interesse junger Menschen an der dualen Ausbildung gesteigert und damit das Ansehen der beruflichen Bildung verbessert werden? Die Suche nach Möglichkeiten, die Attraktivität der beruflichen Bildung zu steigern, gehörte 2014 zu den Top-Themen nationaler Bildungsdiskurse. Gleichzeitig wurde damit die Frage aufgeworfen, welche Rolle die Qualität beruflicher Ausbildung und deren Entwicklung und Sicherung in diesem Zusammenhang spielt.

Die seit 2008 beim BIBB angesiedelte „Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (DEQA-VET)“ griff das Thema auf und stellte am 1. Oktober 2014 ihre 6. Jahresfachtagung unter

das Motto „Attraktivität der beruflichen Bildung durch Qualitätssicherung“. Rund 120 Expertinnen und Experten der Berufsbildung folgten der Einladung, erhielten u. a. einen intensiven Einblick in die Praxis der Qualitätssicherung in den Betrieben und Schulen und diskutierten anschließend die Möglichkeiten von Qualitätssicherung für das Ansehen des dualen Systems. Die Dokumentation der Tagung findet sich auf der DEQA-VET-Website:

www.deqa-vet.de/de/DEQA-VET-Fachtagung-2014-4159.php

DEQA-VET intensivierte 2014 ihre Bemühungen, für die betriebliche Bildung gelungene Beispiele einer qualitätssichernden Praxis zu dokumentieren und an die Betriebe heranzutragen. So setzte sich die Referenzstelle dafür ein, die Konzepte und Instrumente, die im Rahmen der Modellversuche im Förderschwerpunkt Qualität als Ergebnis-

se entwickelt und erprobt worden sind, sowohl in den nationalen als auch in den europäischen Raum zu transferieren. Dies wurde u. a. im Rahmen von EQAVET-Arbeitstreffen umgesetzt, über das DEQA-VET-Portal, das Inhalte in englischer und deutscher Sprache anbietet, und nicht zuletzt über die Teilnahme an und Ausrichtung von Tagungen.

EQAVET: Kommission zieht insgesamt positives Resümee

Auf europäischer Ebene hatte die Kommission vier Jahre nach Annahme der Empfehlung von 2009 die Wirkungen EQAVETs auf die Mitgliedsstaaten untersuchen lassen. Anfang 2014 veröffentlichte sie schließlich ihren Bericht an das EU-Parlament und den Rat.³ Dieser zieht insgesamt ein positives Resümee: EQAVET habe erfolgreich dazu beigetragen, in den Mitgliedsstaaten eine Kultur der Qualität zu entwickeln. Auch sei die praktische Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Qualitätssicherung und -entwicklung in der beruflichen Bildung gefördert worden. Als Herausforderungen für die Zukunft wurden dagegen eine bessere Berücksichtigung des non-formalen und arbeitsweltbezogenen Lernens, eine systematischere Kooperation mit weiteren europäischen Qualitätsinitiativen in anderen Bildungssektoren (z. B. Hochschulbildung) sowie eine verbesserte Verknüpfung der verschiedenen

► DEQA-VET

DEQA-VET ist das Ergebnis der europäischen Initiative EQAVET. Dieses Netzwerk von 33 Mitgliedsstaaten hatte sich mit der 2009 vom europäischen Parlament und Rat verabschiedeten „Empfehlung zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung“ dazu verpflichtet, nationale Referenzstellen einzurichten. Mit der 2008 erfolgten Gründung von DEQA-VET wurde in Deutschland zum ersten Mal eine zentrale Anlaufstelle für Fragen der Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung geschaffen. Als bundesweite Plattform für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung führt sie seither Informationen über Prinzipien, Funktionen und Nutzen von Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung zusammen. Dabei nimmt DEQA-VET sowohl europäische als auch nationale und regionale Entwicklungen in den Blick, was die Regelungen der Bundesländer zur schulischen Berufsbildung einschließt. Gleichzeitig organisiert die Referenzstelle den Austausch zwischen den zuständigen Stellen (Kammern u. a.), Betrieben, Schulen und Sozialpartnern, um sinn- und wirkungsvolle Maßnahmen zur Qualitätssicherung bekannt zu machen und in die Breite zu tragen.

³ Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat über die Umsetzung der Empfehlung des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 18. Juni 2009 zur Errichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Europäische Kommission, Brüssel 28.1.2014; COM(2014) 30 final.

im Zuge des Kopenhagen-Prozesses entwickelten Transparenz-Tools (EQAVET, ECVET, EQR u. a.) genannt. Das deutsche duale Berufsbildungssystem wird europaweit nach wie vor stark nachgefragt. Vor diesem Hintergrund stieß auch die Arbeit der Referenzstelle im EQAVET-Netzwerk auf großes Interesse: Die regelmäßig einberufenen Arbeitstreffen, Tagungen und Veranstaltungen (z. B. Peer-Reviews) konnten erfolgreich dazu genutzt werden, auf eigene Qualitätsansätze hinzuweisen. Das EQAVET-Netzwerk bietet DEQA-VET damit ein geeignetes Umfeld, um zum einen die Besonderheiten und Vorzüge des deutschen Berufsbildungssystems nach Europa zu kommunizieren und zum anderen aktiv an der Gestaltung des europäischen Bildungsraumes mitzuwirken. ◀
www.deqa-vet.de

foraus.de

Ausbilderforum foraus.de

Der fortlaufende Strukturwandel in der Wirtschaft, die zunehmende Informatisierung der Facharbeit und die zunehmende Medialisierung aller Gesellschaftsbereiche führen dazu, dass sich die Qualifikationsanforderungen an die Fachkräfte in den Betrieben stetig verändern. Dies hat neue Anforderungen an die Lernorte im dualen System und die Ausbilder/-innen zur Folge. Vor diesem Hintergrund erarbeitet das BIBB kontinuierlich Konzepte und Materialien für das betriebliche Aus-

bildungspersonal, mit deren Hilfe das tägliche Ausbildungsgeschehen unterstützt wird. Für diesen Zweck werden Ergebnisse aus BIBB-Forschungs- und Entwicklungsprojekten und Resultate aus anderen Innovationsfeldern der Berufsbildung kontinuierlich aufgegriffen.

Die Fach-Community foraus.de (www.foraus.de) bietet auf dieser Basis einen breitenwirksamen Informations- und Weiterbildungsservice für das betriebliche Ausbildungspersonal an. Als Informations-, Kommunikations-, Partizipations- und Anwendungsplattform für die tägliche Ausbildungspraxis bildet foraus.de die Fach-Community des BIBB zur Ausbilderförderung in Deutschland. Um das aktuelle Nutzungsverhalten dieser Services durch das Berufsbildungspersonal zu erheben und Verbesserungspotenziale zu identifizieren, wurde unter den Nutzerinnen und Nutzern von foraus.de eine standardisierte Online-Befragung durchgeführt, deren Ergebnisse im

„Das BIBB stellt mit foraus.de ein Portal für das Berufsbildungspersonal zur Verfügung, das befragte Nutzer/-innen grundsätzlich positiv bewerten.“

Franziska Kupfer, wiss. Mitarbeiterin bei foraus.de

Mai 2014 veröffentlicht worden sind (www.foraus.de/html/5789.php). Neben der Bekanntheit und Nutzung des Portals wurden Wünsche und Erwartungen zur Weiterentwicklung erhoben. ▶ ▶ ▶

► Digitale Medien in der betrieblichen Berufsbildung

Das Forschungsprojekt „Digitale Medien in der betrieblichen Berufsbildung – Medienaneignung und Mediennutzung in der Alltagspraxis von betrieblichem Ausbildungspersonal“ trägt dem Umstand Rechnung, dass es bislang kaum wissenschaftlich fundierte Befunde über die Medienaneignung und Mediennutzung in der Alltagspraxis von betrieblichem Ausbildungspersonal gibt. Vor diesem Hintergrund werden im Rahmen eines Anfang 2015 gestarteten zweijährigen BIBB-Forschungsprojektes Antworten auf die Fragen erarbeitet, wie betriebliches Ausbildungspersonal digitale Medien auswählt, wie es diese in beruflichen Aus- und Weiterbildungsprozessen einsetzt und welchen Unterstützungsbedarf es sieht. Abschließend sollen im Forschungsprojekt Kriterien entwickelt werden, die das betriebliche Ausbildungspersonal zukünftig bei der Analyse und Auswahl von digitalen Medien zur Gestaltung beruflicher Lehr-Lernprozesse unterstützen. Weitere Informationen unter: www.bibb.de/forschungsprojekt-32305



Berufsfeldanalyse zu industriellen Elektroberufen als Voruntersuchung zur Bildung einer möglichen Berufsgruppe

Die industriellen Elektroberufe werden, wenn es um typische Ausbildungsberufe und Gestaltungsmerkmale des dualen Systems geht, immer wieder als Musterbeispiel herangezogen. Angesichts der dynamischen Entwicklung ihrer Einsatzfelder, durch Veränderungen betrieblicher Prozessabläufe und durch die allgemeine Technologie-

entwicklung stellt sich die Frage, ob und wie lange die gegenwärtigen aktuellen Ausbildungsberufe den Erfordernissen des Beschäftigungs- und Ausbildungssystems noch ausreichend entsprechen. Die Publikation fasst die Ergebnisse einer dazu durchgeführten Berufsfeldanalyse zusammen. Download unter:

www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7456

Berufsfeldanalyse der industriellen Elektroberufe

Im Rahmen eines zweijährigen Projektes wurde am BIBB eine Berufsfeldanalyse zu den industriellen Elektroberufen durchgeführt, die auch den Ausbildungsberuf des Mechatronikers einschloss. Geprüft werden sollte damit erstens die gegenwärtige Verwendung und Passgenauigkeit der Ordnungsmittel in der Ausbildungspraxis, zweitens, inwieweit die aktuellen Ordnungsmittel Möglichkeiten bieten, neue bzw. absehbare zukünftige Qualifikationsanforderungen unter ihrem Dach aufzunehmen. Drittens sollten für den Fall, dass dies nicht ausreichend ist, Vorschläge für die Weiterentwicklung der industriellen Elektroberufe gemacht werden, z. B. wie mögliche Berufsgruppen bzw. einzelne im Berufsfeld befindliche Berufsprofile künftig definiert und ausgerichtet werden. Das Projekt demonstriert damit eine Vorgehensweise und Ansätze zur Berufsfor-schung, die auch für andere Untersuchungen beispielgebend sein können, und es leistet einen Beitrag zur weiteren Qualitätsverbesserung der Ordnungsarbeit.

Die Ergebnisse vermitteln zunächst ein vielschichtiges und differenziertes Bild zur Situation der Ausbildung in diesen Berufen, z. B. nach Branchen, Betriebsgrößen und regionalen Kriterien, entstanden aus Ausbildungsdatenanalysen, einer durchgeführten Online-Befragung und Betriebsuntersuchungen. Bestätigt wurde die Annahme, dass einige der

Das BIBB stellt mit foraus.de ein Portal für das Berufsbildungspersonal zur Verfügung, das befragte Nutzer/-innen grundsätzlich positiv bewerten. Anhand der Zusammensetzung der Stichprobe wurde deutlich, dass über die Hälfte der Befragten älter als 50 Jahre sind. Obwohl dies durchaus repräsentativ für die Altersstruktur des Ausbildungspersonals ist, stellt sich die Frage, wie auch jüngere Ausbilder/-innen verstärkt angesprochen werden können.

Der aktuelle Nutzungskontext der Befragten zeigt, dass derzeit die Informationen auf der Seite sowie der Download von Materialien im Vordergrund stehen. Immerhin ein Viertel nutzt foraus.de ebenfalls zum Lernen. Darüber hinaus ermöglicht das Portal auch den Erfahrungsaustausch der Ausbilder/-innen und bietet Vernetzungsmöglichkeiten für die Zielgruppe und entsprechende Institutionen.

Die Abfragen zu den Wünschen an die Weiterentwicklung des Portals ergaben wertvolle Hinweise zu den als in der täglichen Ausbildungspraxis als wichtig erachteten Themen. Viele Nutzer/-innen gaben darüber hinaus an, dass sie nur wenig Zeit haben, sich im Internet zu informieren oder auch Medien im Ausbildungsalltag einzusetzen. Informationen sollten folglich kompakt und anschaulich dargestellt werden. Die aktuelle Ausbildungspraxis der Befragten unterstreicht den Bedarf an visuell aufbereiteten Inhalten, da sie neben der Recherche und Bereitstellung von Informationen häufig Visualisierungen, Animationen und Simulationen bei ihrer Arbeit einsetzen. ◀

www.foraus.de

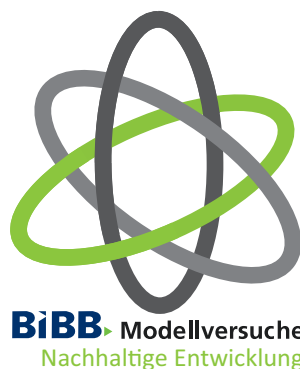
Berufe in der Praxis sehr nahe beieinander liegen und in vielen Fällen alternierend ausgebildet werden. Das betrifft insbesondere Mechatroniker/-innen, Elektroniker/-innen für die Betriebs- und für die Automatisierungstechnik. Auch einige Berufe mit geringen Ausbildungszahlen, z. B. die Elektroniker/-innen für Gebäude- und Infrastruktursysteme, sind davon betroffen.

Während aus betrieblicher Sicht überwiegend keine unmittelbare Notwendigkeit für Veränderungen gesehen wird, wird das vonseiten der Schulen kritischer betrachtet, da hier, je weniger Auszubildende pro Beruf auszubilden sind, eine zielgruppenspezifische Beschulung zunehmend erschwert wird. Veränderungen auch aus betrieblicher Sicht wurden eher aufgrund der Wirkungen der Organisations- und Technikentwicklung (Industrie 4.0) artikuliert.

Es zeigte sich auch, dass in der Mehrheit aller Betriebe nur jeweils einer der untersuchten Berufe ausgebildet und dieser dann betrieblich für verschiedenste Einsatzfelder eingesetzt wird. Dies ist einerseits eine weitere Ursache dafür, dass die ohnehin schon wenig ausgebildeten Elektroberufe, wie z. B. die/der Elektroanlagenmonteur/-in und die/der Elektroniker/-in für Informations- und Systemtechnik, noch weniger ausgebildet werden. Andererseits zeigt es, dass Elektroausbildungsberufe, einschließlich des/ Mechatronikers/der Mechatronikerin in sehr großer Breite Einsatz finden können.

Im Ergebnis wurden Vorschläge erarbeitet, um die Zahl der Elektroberufe weiter zu reduzieren und mehrere Berufe zusammenzufassen. Die Projektergebnisse wurden bereits bei verschiedenen Gelegenheiten mit Berufsexpertinnen und -experten, Praktikerinnen und Praktikern sowie den Sozialpartnern diskutiert, damit der Diskurs über die Weiterentwicklung der Berufe vorangetrieben wird. ◀

www.bibb.de/entwicklungsprojekt-42395



Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung – Modellversuch

2014 war der Förderschwerpunkt „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“ durch Transferaktivitäten geprägt.

Auszeichnung der UN-Dekade für überzeugende Ergebnisse

Der Förderschwerpunkt hat die Auszeichnung als UN-Dekade-Maßnahme durch die Deutsche UNESCO-Kommission erhalten. Die Jury des Nationalkomitees der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige



Entwicklung“ hat den Förderschwerpunkt „Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ als offizielle deutsche Dekade-Maßnahme ausgezeichnet. BMBF und BIBB wurden

auf der didacta 2014 für herausragende Maßnahmen gewürdigt (www.bibb.de/de/pressemitteilung_388.php).

Die berufliche Bildung war von Beginn an ein wichtiges Handlungsfeld im Kontext der Dekade. Die vom BMBF geförderten Modellprogramme des BIBB haben entscheidend dazu beigetragen, ein spezifisches Verständnis nachhaltig orientierter beruflicher Handlungskompetenz zu entwickeln und hierfür Beispiele und Umsetzungspfade zu geben. Das BIBB ist mit der Leiterin des Arbeitsbereichs „Qualität, Nachhaltigkeit, Durchlässigkeit“, Barbara Hemkes, im Nationalkomitee der UN-Dekade „Bildung für Nachhaltige Entwicklung“ vertreten. Sie leitet auch die Arbeitsgruppe „Berufliche Aus- und Weiterbildung“ (AG BBnE), die den Dekade-Prozess begleitet und gestaltet hat. An dieser Arbeitsgruppe nahmen Akteure aus allen Bereichen der Berufsbildung teil, z. B. Schulen, Wissenschaft, Politik auf Bundes- und Landesebene oder Mitwirkende einzelner Projekte und Initiativen. Die Arbeitsgruppe bot damit ein wichtiges Forum, um sich über verschiedene Zugänge, Herangehensweise und Umsetzungsformen auszutauschen und gemeinsame Positionen ► ► ►



Barbara Hemkes, Arbeitsbereichsleiterin
„Qualität, Nachhaltigkeit, Durchlässigkeit“

Berufliche Bildung für Nachhaltigkeit (BBnE) ist immer beides: Zum einen ein höchst abstraktes und normativ begründetes Bildungsziel – vergleichbar mit den Bildungsaufträgen zur Förderung der Demokratie oder zur Be-

achtung der Menschenrechte. Zum anderen ist BBnE an konkrete Aufgaben und Kompetenzen geknüpft. Beides – das normative Bildungsziel und die konkreten fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten – finden sich in einem Ethos wieder, in dem Beruflichkeit und Nachhaltigkeit gekoppelt sind.

zu erarbeiten. Im Frühsommer 2014 hat die AG BBnE – anknüpfend an eine Positionsbestimmung zu Beginn der Dekade – ein Strategiepapier veröffentlicht, in dem Perspektiven und Handlungsbedarfe aufgezeigt werden, um nachhaltigkeitsorientierte Kompetenzen in der Berufsbildung zu etablieren.

Deutsche UNESCO-Kommission: Vom Projekt zur Struktur

BBnE soll konkret und erfahrbar sein. Hierfür wird angestrebt, Projekte in der Darstellung zu bündeln, Vernetzungen zu fördern, gegenseitige Unterstützung und Vereinbarungen für eine zielgerichtete Öffentlichkeitsarbeit zu ermöglichen. Das Strategiepapier markiert das Selbstverständnis der Akteure im Feld der beruflichen Bildung für nachhaltige Entwicklung: Es geht nicht darum, BBnE zu definieren, sondern darum, BBnE so zu gestalten, dass sich vielfältige Initiativen, Projekte, Konzepte usw. dort wiederfinden und aktiv werden – auch solche, die vielleicht gar nicht das Label BBnE führen. Im Strategiepapier wird die strukturelle Integration von Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung über Ord-

nungsmittel, Prüfungen, Curricula, Ausbildung von Lehrpersonal usw. als zentrale Aufgabe herausgestellt, um eine verlässliche und breite Umsetzung von BBnE zu ermöglichen.

Ausschlaggebend hierfür ist es, auf spezifische Chancen der beruflichen Bildung für eine nachhaltige Entwicklung zu verweisen. Die Arbeitswelt wird als kritischer Ort identifiziert, in dem sich entscheidende Innovationen und Implementationen eines nachhaltig orientierten Transformationsprozesses vollziehen. Nachhaltigkeitsorientierte Kompetenzen sind damit nicht allgemein, sondern domänenabhängig an konkrete berufliche Handlungen und Tätigkeitfelder geknüpft. Sie werden als integraler Teil beruflicher Hand-

Das Strategiepapier der Arbeitsgruppe „Berufliche Aus- und Weiterbildung“ in der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ steht zum Download unter:
www.bne-portal.de/fileadmin/un-esco/de/Downloads/Dekade_Publicationen_national/20141127_Strategiepapier_BBNE.pdf

lungskompetenz verstanden. So wird das Ziel, zur nachhaltigen Entwicklung durch verantwortliches berufliches Handeln beitragen zu können, mit dem Berufsethos verknüpft und als Möglichkeit erkannt, berufliche Bildung attraktiver zu gestalten. Auf dieser Grundlage werden Aktions- und Themenfelder aufgeblättert, die immer sowohl fachliche als auch pädagogisch-didaktische Aspekte beinhalten. Diesen Zielen fühlt sich das BIBB auch im Rahmen des Weltaktionsprogramms verpflichtet, das 2015 unmittelbar an die UN-Dekade anschließt. ◀

www.bne-portal.de

Beschäftigte im Bereich der erneuerbaren Energien

Im Rahmen eines BIBB-Forschungsprojektes zum Thema „Ausbau erneuerbarer Energien und die Auswirkungen auf die deutsche Berufsbildung und den deutschen Arbeitsmarkt“ wurde die Situation der von dieser Entwicklung betroffenen Beschäftigten untersucht. Der Bereich der erneuerbaren Energien umfasst alle Gebiete, die für die Erzeugung von Energie regenerative Quellen nutzen. Darunter fallen Technologien wie die Nutzung der Sonnenenergie, Biomasse, Wasserkraft, Gezeitenkraft, Windenergie, Erdwärme (Geothermie) und Osmose. Diese Technologien stellen das Kernsegment dar, das aber als Querschnittsbereich mit den unterschiedlichsten Branchen verflochten ist. Sowohl an der Entwicklung, der



Das BIBB war bei der Abschlussveranstaltung UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ in Bonn

u. a. auch mit neuen Publikationen vertreten, die sowohl Politik, Praxis und interessierte Bürger als auch das Fachpublikum ansprechen:

► BMBF (Hrsg.): „Nachhaltigkeit im Berufsalltag – Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“. Bonn 2014. Die Broschüre enthält acht Geschichten aus der Arbeitswelt, die zeigen, wie BBnE einen Beitrag zur gesellschaftlichen Verantwortung, technologischen Entwicklung, Attraktivität der Berufe und Ausbildung und zum gesunden Leben leistet: www.bibb.de/dokumente/pdf/23765_BIBB_Broschuere_Gesichter_Geschichten_21x21_online_Vorab.pdf

► BIBB (Hrsg.): KUHLMAYER, W.; MOHORIC, A.; VOLLMER, T. (Hrsg.): Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung – Modellversuche 2010–2013: Erkenntnisse, Schlussfolgerungen und Ausblicke. Bielefeld 2014. Mit diesem Sammelband als zentralem Transferprodukt des Förderschwerpunkts ist erstmalig seit 2006 wieder ein Ergebnis für Berufsbildungsforschung, –system und –praxis entstanden, das den derzeitigen Diskussionstand zu BBnE wiedergibt und Perspektiven für die Zukunft aufzeigt. Bestellung unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7453

Produktion, der Logistik und der Montage der Energiegewinner als auch an der Verbreitung, Vermarktung und Nutzung der Energie sind jedoch letztlich alle Branchen beteiligt.

Um die Beschäftigungssituation im Bereich der erneuerbaren Energien zu analysieren, wurde auf die BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 (→ Kap. 1, S. 20) und den Stellenanzeigenpool des BIBB zurückgegriffen. Da es sich bei der Erwerbstätigenbefragung um eine repräsentative Befragung unter rund 20.000 Kernerwerbstätigen in Deutschland handelt, ermöglicht sie eine genaue Quantifizierung derjenigen Personen, die beruflich mit erneuerbaren Energien zu tun haben. Eine entsprechende Frage, ob die Tätigkeit mit erneuerbaren Energien zu tun hat oder ob der Betrieb, in dem man arbeitet, hier einen Schwerpunkt hat, ist in der Hauptidehebung der Erwerbstätigenbefragung 2012 aufgenommen worden.

Rund 1,35 Mio. Erwerbstätige haben im Beruf mit erneuerbaren Energien zu tun. Davon arbeiten rund 914.000 in Betrieben, deren Schwerpunkt auch in diesem Bereich liegt. Die bislang erzielten Ergebnisse indizieren keinen unmittelbar notwendigen Handlungsbedarf in Bezug auf eine Neuordnung bestehender Berufe oder gar auf die Schaffung neuer Berufe. Die im Bereich der erneuerbaren Energien arbeitenden Erwerbstätigen bewerten ihre über die Ausbildung erworbenen Qualifikationen größ-

„Rund 1,35 Mio. Erwerbstätige haben im Beruf mit erneuerbaren Energien zu tun.“

*Dr. Robert Helmrich, Arbeitsbereichsleiter
„Qualifikation, berufliche Integration und
Erwerbstätigkeit“*

tenteils als hinreichend. Über 70 Prozent bewerten ihre Ausbildung als gut qualifizierend für die ausgeübte Tätigkeit. Allerdings werden auch häufig Zusatzqualifikationen und spezialisierende Fortbildungen durchlaufen. Die Beschäftigten fühlen sich mehrheitlich weder unter- noch überfordert. Die Tätigkeiten im Bereich der erneuerbaren Energien weisen gegenüber anderen Tätigkeiten durchgehend einen deutlich geringeren Anteil an Routinetätigkeiten sowie einen höheren Anteil an kognitiv anspruchsvollen Aufgaben auf. Sie sind somit abwechslungsreicher und herausfordernder, jedoch aus Sicht der Befragten nicht überfordernder als vergleichbare Tätigkeiten in anderen Branchen. ◀

www.bibb.de/forschungsprojekt-21308

▶▶▶ Anschlüsse gestalten – Kompetenzen erweitern





3. LEBENSBEGLEITENDES LERNEN, DURCHLÄSSIGKEIT UND GLEICH- WERTIGKEIT DER BILDUNGSWEGE

Durchlässiges Bildungssystem

Reziproke, konvergente und hybride Bildungsformen als Schlüssel zu mehr Durchlässigkeit

2013 wurden laut Nationalem Bildungsbericht erstmalig mehr Neuzugänge im Hochschul- als im dualen Berufsbildungssystem verzeichnet. Zurückführen lässt sich dieses auf das veränderte Bildungswahlverhalten deutscher Schulabgänger/-innen und das verminderte Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen. Zwar ist die Zahl der Studienanfänger/-innen im Wintersemester 2013/2014 wieder leicht rückläufig, jedoch sinkt auch die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in der dualen Berufsausbildung weiter ab, wie die Ergebnisse der

BIBB-Erhebung zum 30. September 2014 zeigen. Politisch ist diese Entwicklung hin zu einer höheren Akademikerquote im Zuge der Diskussion um einen steigenden Fachkräftebedarf – insbesondere auch als Reaktion auf die von der OECD innerhalb der letzten Jahre wiederholt verzeichnete Rückständigkeit der deutschen Akademikerquote im internationalen Vergleich – durchaus gewollt. Zu den zahlreichen von Bund und Ländern initiierten Maßnahmen in diesem Kontext zählen beispielsweise der Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“ oder die BMBF-Initiative ANKOM.





*Prof. Dr. Heister, Leiter der Abteilung
„Berufliches Lehren und Lernen, Programme
und Modellversuche“*

Durchlässigkeit zwischen den unterschiedlichen Säulen des Bildungssystems ist durch die Akademisierungsdiskussion zu einem zentralen Thema der Bildungspolitik geworden. Die eigentliche Heraus-

forderung besteht aber nicht mehr darin, Brücken zwischen der beruflichen und der akademischen Bildung zu schaffen. Vor dem Hintergrund zunehmender Wissensbasiertheit beruflicher Bildung und steigender Praxisorientierung akademischer Bildung kommt es vielmehr darauf an, bessere bzw. neue Wege und Modelle der Verzahnung zu finden.

Die Umverteilung zwischen den Bildungssektoren stellt jedoch insbesondere die berufliche Bildung vor Herausforderungen. Gleichzeitig deuten aktuelle Ergebnisse der vom BIBB und dem IAB durchgeführten Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030 darauf hin, dass im Zuge des demografischen Wandels in Kombination mit der veränderten Qualifikationsstruktur insbesondere im mittleren Qualifikationsbereich ein Fachkräftemangel droht. Angesichts dieser Entwicklungen muss Berufsbildung attraktiver gestaltet werden, so fordert es Bildungsministerin Prof. Dr.

Johanna Wanka u. a. in ihrer Eröffnungsrede auf der Bundeskonferenz „Chance Beruf“ im Juli 2014 (→ Kap. 1, S. 22). Eine der Strategien, die das BIBB diesbezüglich verfolgt, stellt die Förderung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und höherer Bildung dar. Entsprechend stand auch der BIBB-Fachkongress 2014 in Berlin unter dem Titel „Berufsbildung attraktiver gestalten – mehr Durchlässigkeit ermöglichen“ (→ Kap. 7, S. 101). Hier wurde von Politik, Wissenschaft und Praxis diskutiert, inwieweit die Förderung von Durchlässigkeit zur Steigerung

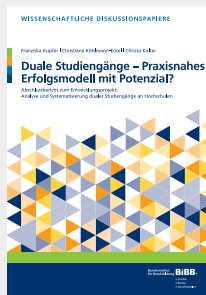
der Attraktivität beruflicher Bildung beitragen kann. Dieser Frage gehen auch diverse Initiativen und Projekte, die im BIBB angesiedelt sind, nach. Im Zentrum aller Bemühungen steht dabei eine Annäherung der Bildungssysteme im Sinne gemeinsam vereinbarter Austauschstrategien. Bei dieser Annäherung der Systeme zugunsten einer erhöhten Durchlässigkeit lassen sich drei verschiedene Ansätze ausmachen, die sich nicht gegenseitig ausschließen, sondern, im Gegenteil, auch parallel und in Ergänzung zueinander verfolgt werden: Reziprozität, Konvergenz und Hybridität.

Reziprozität – Durchlässigkeit in beide Richtungen

Mit dem Begriff der reziproken Durchlässigkeit ist eine wechselseitige Durchlässigkeit sowohl von der beruflichen in die hochschulische et vice versa gemeint. In den vergangenen Jahren lag der Fokus durchlässigkeitsfördernder Maßnahmen verstärkt auf Übergängen von der beruflichen in die hochschulische Bildung. Die Schaffung von Durchlässigkeit kann jedoch in Anbetracht der Diskussion um den zunehmenden Fachkräftemangel sowie auch die Gleichwertigkeit beruflicher und hochschulischer Abschlüsse nach DQR-Niveau nicht einseitig gedacht werden. In der beruflichen (Weiter-)Bildung liegt erhebliches Potenzial zur Deckung des Fachkräftedarfs – sei es durch Integration von Studienaussteigerinnen und Studienaussteigern oder fachspezifische Fortbildungen für Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen.

► BIBB-Begleitstudie „Information und Beratung für beruflich Qualifizierte (bQ)“

Information und Beratung sind zentrale Aspekte bei der Übergangsgestaltung. Ein Großteil der ANKOM-Projekte hat hierzu zielgruppenspezifische Angebote entwickelt. Das BIBB hat als Projektträger im Rahmen einer Begleitstudie zum Thema „Information und Beratung für beruflich Qualifizierte (bQ)“ untersucht, welche Informations- und Beratungsangebote innerhalb der ANKOM-Projekte bereits existieren, wie diese konkret gestaltet sind und wie sie – im Hinblick auf die Beratungsbedarfe der beruflich qualifizierten Studieninteressierten – idealerweise gestaltet sein müssten, um den Übergang für die Zielgruppe in die Hochschule zu erleichtern. Als besonders nutzbringend haben sich die Informations- und Beratungsangebote erwiesen, die von den Hochschulen und Akteuren der beruflichen Bildung gemeinsam konzipiert und/oder umgesetzt werden, beispielsweise in Form von gemeinsamen Informationsveranstaltungen oder dem Einsatz einrichtungsübergreifender Beraterteams. Diese Ergebnisse sind ebenso im Kontext „Studienabbruch“ relevant.



Duale Studiengänge – Praxisnahes Erfolgsmodell mit Potenzial? Abschlussbericht zum Entwicklungsprojekt: Analyse und Systematisierung dualer Studiengänge an Hochschulen

Duale Studiengänge sind innovative Angebote an der Schnittstelle von beruflicher und hochschulischer Bildung. Durch ihre unternehmensnahe Ausrichtung und ihre in den letzten Jahren stark gewachsene Bedeutung für die betriebliche Personalentwicklung unterliegen sie ständigen Veränderungsprozessen. Zusätzlich verstärkt wurde diese Tendenz durch die im Rahmen des Bologna-Prozesses erfolgte Umstellung auf Bachelor- und Masterabschlüsse. Somit bestand ein dringender Untersuchungsbedarf bezüglich der sich in den letzten Jahren vollzogenen Modifikationen bei Organisation und Durchführung dieser Studienangebote. Das hier beschriebene Projekt zielte darauf, Erkenntnisse zur aktuellen Ausgestaltung dualer Studiengänge an Fachhochschulen zu gewinnen.

Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7368

Konvergenz – Durchlässigkeit mittels bildungsbereichsübergreifender Verzahnung

Mit Konvergenz als Ansatz zur Durchlässigkeitsförderung ist eine bildungsbereichsübergreifende curricular-didaktische Verzahnung von Bildungsgängen gemeint. Bisher wurden zur Förderung von Durchlässigkeit innerhalb des Berufsbildungssystems mit der Anerkennung von Bildungsabschlüssen als Zugangsberechtigung zu weiterführenden Bildungsgängen sowie der Anrechnung vorhandener Lernergebnisse auf weiterführende Bildungsgänge v. a. reziproke Ansätze verfolgt. In der aktuellen Diskussion gewinnt jedoch ein weiterer Ansatz an Bedeutung, der in einer bildungsbereichsübergreifenden Verzahnung von Bildungsgängen eine wesentliche Voraussetzung erhöhter Durchlässigkeit sieht.

Im Rahmen der BMBF-Bildungsforschungsinitiative wurde zu diesem Thema eine vom BIBB koordinierte und fachlich betreute Studie mit dem Titel „Durchlässigkeit durch Verzahnung von Bildungsgängen zu beruflichen Laufbahnkonzepten“ in Auftrag gegeben, welche im Oktober 2014 nach einem Jahr Laufzeit endete. Anhand von vier unterschiedlich situierten Ausbildungsberufen wurden konzeptionelle Möglichkeiten erkundet, Durchlässigkeit durch eine systematische Verzahnung der dualen Ausbildung mit der beruflichen Fortbildung bis hin zur Berücksichtigung berufsbegleitender Studiengänge herzustellen. Zielstellung war es, das Potenzial dieser Verzahnungsansätze sowie die erforderlichen ► ► ►

Eine vom BIBB 2013 initiierte Umfrage bei DIHK und ZDH hat ergeben, dass bereits verschiedene Projekte durchgeführt werden, innerhalb derer Studienaussteiger/-innen über unterschiedliche Integrationsstrategien in das berufliche Bildungssystem münden. Aktuell werden bspw. mit der dritten Förderlinie des BMBF-geförderten Programms JOBSTARTER plus unter dem Titel „Unterstützung von KMU bei der Gewinnung von Studienaussteigerinnen und Studienaussteigern als Auszubildende“ über einen Zeitraum von je bis zu drei Jahren Projekte gefördert, die in Zusammenarbeit mit KMU Rekrutierungsstrategien sowie Aus- und Weiterbildungsangebote für Studienaussteiger/-innen entwickeln und erproben. Des Weiteren verfolgen die Projekte die Zielstellungen, KMU beratend und unterstützend bei der Gewinnung von Studienaussteigerinnen und Studienaussteigern zu begleiten sowie auch die Öffentlichkeit, relevante Beratungsstellen und nicht zuletzt

die Studienaussteiger/-innen selbst zu den Möglichkeiten einer beruflichen Bildung nach Studienabbruch zu sensibilisieren.

Eine weitere Aktivität im Bereich der reziproken Durchlässigkeitsförderung stellt die BMBF-Initiative ANKOM dar. In 20 Projekten wurden im Rahmen der dritten Förderphase unter dem Titel „Förderung von Maßnahmen für den Übergang von der beruflichen in die hochschulische Bildung“ über einen Zeitraum von je bis zu drei Jahren Maßnahmen entwickelt und erprobt, die auf eine Erleichterung des Übergangs für beruflich Qualifizierte in die Hochschule abzielen. Im Rahmen der Projektarbeit konnten u. a. berufsbegleitende und berufsintegrierende Studienformate, umfassende Mentoring- und Coaching-Programme sowie virtuelle Lernumgebungen mit integrierten Orientierungs- und Brückenkursen entwickelt und erprobt werden, um der Lebens- und Arbeitssituation Berufstätiger Rechnung zu tragen.

„Das duale Lehr-Lern-Prinzip als zentrales Element des beruflichen Bildungssystems in Deutschland erfährt durch den Erfolg dualer Studiengänge eine wachsende Integration in die Hochschullandschaft.“

Barbara Hemkes, Arbeitsbereichsleiterin „Qualität, Nachhaltigkeit, Durchlässigkeit“

Rahmenbedingungen für ihre Implementierung herauszuarbeiten. Auf Grundlage der Untersuchungsergebnisse sollen Handlungsempfehlungen zur Förderung der Verzahnung von Bildungsgängen zu beruflichen Laufbahnkonzepten und Karrierewegen in der beruflichen Bildung formuliert werden.

Bildungsbereichsübergreifende, tatsächlich curricular verzahnte Bildungskonzepte werden bisher kaum angewendet. Sie werden auch nicht konsequent in dualen Studiengängen umgesetzt, so das Ergebnis der 2014 erschienenen BIBB-Studie zu dualen Studiengängen.

Das im Dezember 2013 gestartete BMBF-geförderte Projekt „DQR-Bridge-5: Förderung von Durchlässigkeit zur Fachkräftegewinnung – Entwicklung von bereichsübergreifenden Bildungsmaßnahmen auf Niveau 5 des DQR“ greift dieses Desiderat auf. Für die beiden Ankerqualifikationen, die derzeit auf DQR-Niveau 5 verortet sind (IT-Spezialisten, Kfz-Servicetechniker/-innen), werden im Rahmen von zwei Teilprojekten bis September 2016 exemplarisch Maßnahmen einer curricularen

Verzahnung von beruflicher und hochschulischer Bildung auf Niveau 5 des DQR umgesetzt, die in beiden Bildungsbereichen anerkannt werden sollen. Durch (formale) Gültigkeit der erworbenen Kompetenzen in beiden Bereichen soll damit ein Übergang in das Studium von beruflich Qualifizierten und in die zweite Stufe der Aufstiegsfortbildung möglich sein; ebenso soll für Studienaussteigende ein Umstieg in das Berufsbildungssystem erleichtert werden. Ziel ist es, die Durchlässigkeit auch innerhalb der beruflichen Bildung zu verbessern und die Berufsbildung als aufnehmendes System zu stärken. Verbunden mit der Entwicklung des Bildungsangebots ist die Konzeption von Informations- und Beratungsmaßnahmen, die institutionenübergreifend von Hochschule und beruflicher Bildung entwickelt und in den bestehenden Beratungsinformationsstrukturen realisiert werden sollen. Dazu werden in den beiden Teilprojekten auf regionaler Ebene Kommunikations- und Kooperationsstrukturen weiter ausgebaut. Für dieses Projekt hat das BIBB die Leitung inne und engagiert sich zudem als Teil der kooperativen wissenschaftlichen Begleitung sowie der Begleitgruppe.

Hybridität – Durchlässigkeit mittels dualer Bildungs- und Lernformen

Hybride Bildungsgänge kombinieren das Lernen an verschiedenen Lernorten, entweder zeitlich parallel oder konsekutiv. Beispielhaft hierfür ist das duale Studium. Mit dualen Studiengängen hat sich seit über 40 Jahren ein berufspraktisches Ausbildungsformat innerhalb der deutschen Hochschullandschaft etabliert, in welchem berufliche Praxis und akademische Bildung gleichwertig miteinander kombiniert sind. Der Begriff „duals Studium“ steht dabei für eine Vielzahl von verschiedenen hybriden Modellen der stärkeren Theorie-Praxisverknüpfung und Verzahnung von Abschlüssen. Es ist ein sehr dynamisches und sich immer stärker differenzierendes Feld. Neben dem Begriff des dualen Studiums werden für diese Studienform auch Bezeichnungen wie „Verbundstudium“, „kooperatives Studium“, „Studium mit vertiefter Praxis“ u. v. m. verwendet. Berufspraxis und Studium sollen eng organisatorisch und curricular miteinander verzahnt sein.

Das duale Lehr-Lern-Prinzip als zentrales Element des beruflichen Bildungssystems in Deutschland erfährt durch den Erfolg dualer Studiengänge eine wachsende Integration in die Hochschullandschaft. Die enge institutionelle Kooperation innerhalb dualer Studiengänge kann dabei als durchlässigkeitsfördernd zwischen den Bildungssystemen angesehen werden.

Neben der Feldbeobachtung und der Analyse der quantitativen Entwicklung dualer Studienangebote, welche über das Onlineportal AusbildungPlus durchgeführt und abgebildet werden, fokussiert das BIBB insbesondere auch auf die qualitativen Aspekte des dualen Studiums. Den Kern bilden dabei Fragen nach der Gestaltung des betrieblichen Teils dualer Studiengänge. Angeregt durch die 2013 veröffentlichten Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Entwicklung des dualen Studiums richtet sich der aktuelle Diskurs auf die Schärfung der charakterisierenden Elemente dualer Studiengänge und hiermit einhergehend die Definition entsprechender Qualitätssichernder Faktoren. Mit seinen Empfehlungen stärkt der Wissenschaftsrat explizit den betrieblichen Lernort: Die Hochschulen werden aufgefordert, die Beziehung ihrer Studiengänge zum betrieblichen Lernort sowohl zeitlich und curricular qualitativ gesichert zu systematisieren als auch institutionell-strukturell zu übergreifender Transparenz zu führen.

Hier kann die berufliche Bildung – und insbesondere das BIBB – für den betrieblichen Teil der dualen Studiengänge wichtige Beiträge anhand der Erfahrungen und Prozesse im Rahmen der dualen Berufsausbildung liefern. ◀
www.bibb.de/durchlaessigkeit



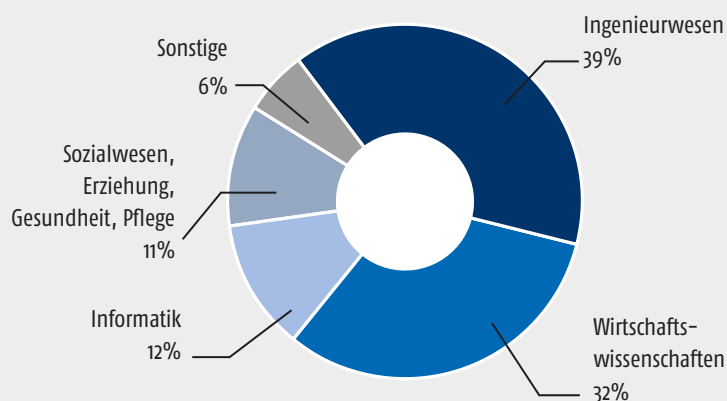
AusbildungPlus

Mit AusbildungPlus bietet das BIBB ein umfassendes Informationssystem für Anbieter von und Interessenten an dualen Studiengängen und Zusatzqualifikationen. Kernstück von AusbildungPlus ist eine webbasierte Datenbank, in der bundesweite Angebote von Hochschulen und beruflichen Bildungseinrichtungen erfasst werden. Darüber hinaus werden zusätzliche Informationen rund um diese Themenfelder im Informationsportal www.ausbildungplus.de bereitgestellt. Das Portal war 2014 mit rund 300.000 Besucherinnen und Besuchern sowie knapp 2 Mio. aufgerufenen Seiten das am drittstärksten nachgefragte Internetangebot des BIBB nach www.bibb.de und dem Anerkennungsportal www.anerkennung-in-deutschland.de.

AusbildungPlus unterstützt mit seinen Informationen und Recherchemöglichkeiten Jugendliche bei der Suche nach attraktiven Ausbildungsangeboten. Der Fokus liegt dabei auf arbeitsplatznahen, hybriden Formen, die Elemente aus beiden Bereichen – Hochschule und beruflicher Bildung – beinhalten und eine mögliche Alternative zur klassischen Ausbildung oder einem klassischen Studium darstellen. Durch AusbildungPlus werden Qualifizierungsangebote sichtbar gemacht, die eine duale Ausbildung mit weiteren Bildungsangeboten verknüpfen (Ausbildung + Zusatzqualifikation bzw. Ausbildung + Studium). Neben diesen ausbildungsintegrierenden Varianten werden auch andere Formate von Studiengängen in der Datenbank erfasst, die in der Aus- oder Weiterbildung die berufliche Praxis integrieren.

Das Angebot dualer Studiengänge für die Erstausbildung in der AusbildungPlus-Datenbank konzentriert sich v. a. auf die Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften sowie auf die Informatik (→ Abb. 10). ▶ ▶ ▶

Abb. 10: Fachrichtungen dualer Studiengänge in der Erstausbildung in der AusbildungPlus-Datenbank (in Prozent)



Quelle: Datenbank AusbildungPlus, Stand Oktober 2014, n = 1505

Verstärkt entwickeln sich aber auch Angebote im Bereich Soziales, Pflege, Erziehung und Gesundheit. Während die Studiengänge im Erstausbildungsbereich überwiegend mit dem Grad des Bachelor und in einigen wenigen Fällen mit dem Diplom abschließen, entwickeln sich im Bereich der weiterbildenden dualen Studiengänge neben Bachelor- auch duale Masterstudiengänge.

matik künftig noch zu verbessern und dem dynamischen und komplexen Feld der dualen Studiengänge damit besser gerecht zu werden.

Da die Projektförderung von AusbildungPlus durch das BMBF im Dezember 2014 endete, wird das Projekt derzeit evaluiert. Schwerpunkte der Arbeit für 2015 werden die Weiterentwicklung der Datenbank und die Prü-

„AusbildungPlus macht Qualifizierungsangebote sichtbar, die eine duale Ausbildung mit weiteren Bildungsangeboten verknüpfen (Ausbildung + Zusatzqualifikation bzw. Ausbildung + Studium).“

Antje Leichsenring, Projektleiterin AusbildungPlus

Für beruflich Qualifizierte entstehen ebenfalls zunehmend Angebote: Es werden immer mehr berufsbegleitende und berufsintegrierende Varianten dualer Studiengänge entwickelt, die sich aber teilweise nur wenig von regulären berufsbegleitenden Varianten unterscheiden und die manchmal das Label „dual“ für sich beanspruchen, ohne dass es zwangsläufig zu einer engen Verzahnung zwischen Arbeitgeber und Hochschule kommen muss. Die derzeitigen Arbeiten im BIBB und anderen Forschungseinrichtungen zur Anpassung der Klassifizierung dualer Studiengänge und die Entwicklung neuer und zusätzlicher Kriterien zur schärferen Abgrenzung gegenüber herkömmlichen weiterbildenden Studiengängen werden helfen, die Systeme

der vollständigen Integration in den Aufgabenbereich des BIBB sein. Um auch zukünftig Recherchen und Analysen des Datenbankbestandes von AusbildungPlus zu ermöglichen, werden dabei auch weiterhin neue Studienangebote von Hochschulen und Firmen erfasst und die schon bestehenden Einträge aktualisiert. Wissenschaftliche Analysen auf Basis der Datenbankinhalte machen darüber hinaus Qualifikationstrends sichtbar und bieten Ansatzpunkte für Forschungsvorhaben des BIBB und anderer Institutionen. Das Projekt leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems und arbeitsplatznaher hochschulischer Bildungsangebote. ◀ www.ausbildungplus.de

» Zahlt sich aus: Die Bildungsprämie

Bildungsprämie: Start der 3. Förderphase

Das Programm Bildungsprämie befindet sich seit 1. Juli 2014 in der 3. Förderphase, die zum 31. Dezember 2017 endet. Seit Beginn des Programms im Herbst 2008 wurden ca. 270.000 Gutscheine ausgegeben. Mit der neuen Förderperiode wird nun die Ausgabe von weiteren 280.000 Prämiegutscheinen ermöglicht. Im Sinne des lebenslangen Lernens bezuschussen das BMBF und der ESF mit der Bildungsprämie die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, die für die Ausübung der aktuellen oder zukünftigen beruflichen Tätigkeit relevant sind. Somit soll auch in Zukunft die Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen gestärkt werden, die bisher aus finanziellen Gründen auf die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen verzichtet haben.

Die Ergebnisse der umfassenden Evaluation zur 1. Förderphase zeigen, dass die Bildungsprämie dieses Ziel erreicht. 77 Prozent der befragten Programmteilnehmer/-innen wurden durch die Bildungsprämie zu der geförderten Maßnahme mobilisiert oder sogar zu zusätzlichen Weiterbildungsaktivitäten angeregt. Insgesamt 43 Prozent der Programmteilnehmer/-innen berichten zudem davon, dass die

geförderte Weiterbildung mit einer Änderung der Arbeitsaufgaben bzw. mit anspruchsvolleren Tätigkeiten einhergeht.

Die Zusammensetzung der Teilnehmer/-innen hat sich seit Beginn des Programms kaum verändert: Frauen (77 Prozent), Selbstständige (23 Prozent) und Teilzeitbeschäftigte (42 Prozent) sind unter den Prämiegutscheinempfängern und -empfängerinnen besonders häufig vertreten. Ein Großteil der Gutscheinempfänger/-innen ist im Bereich „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“ (42 Prozent), gefolgt vom Bereich „Erziehung und Unterricht“ (11 Prozent) tätig.

Das Programm Bildungsprämie besteht aus den beiden Komponenten:

- ▶ Prämiegutschein
- ▶ Spargutschein
(Weiterbildungssparen)

Mit dem Prämiegutschein werden – bei Erfüllung verschiedener Fördervoraussetzungen – 50 Prozent der Gebühr einer Weiterbildungsmaßnahme übernommen. Antragsteller/-innen müssen mindestens 15 Stunden pro Woche arbeiten und über ein zu versteuerndes Jahreseinkommen von maximal 20.000 Euro bzw. 40.000 Euro bei gemeinsam veranlagten Personen verfügen. Neu ist in der aktuellen Phase, dass die Gutscheinempfänger/-innen das 25. Lebensjahr vollendet haben müssen und die geförderte Weiterbildungsmaßnahme maximal 1.000 Euro kosten darf.

Das Weiterbildungssparen bietet eine einkommensunabhängige Möglichkeit zur Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen. Vom Weiterbildungssparen können Personen profitieren, die über ein Ansparguthaben nach dem Vermögensbildungsgesetz verfügen. Ihnen wird die vorzeitige Entnahme aus dem angesparten Guthaben ermöglicht, ohne dass die Arbeitgeber-Sparzulage verloren geht.

Die Programmstelle Bildungsprämie im BIBB ist seit Sommer 2012 für die fachliche Begleitung und Steuerung des Programms verantwortlich. Die administrative Abwicklung wird vom Bundesverwaltungsamt durchgeführt. ◀

www.bildungspraemie.info



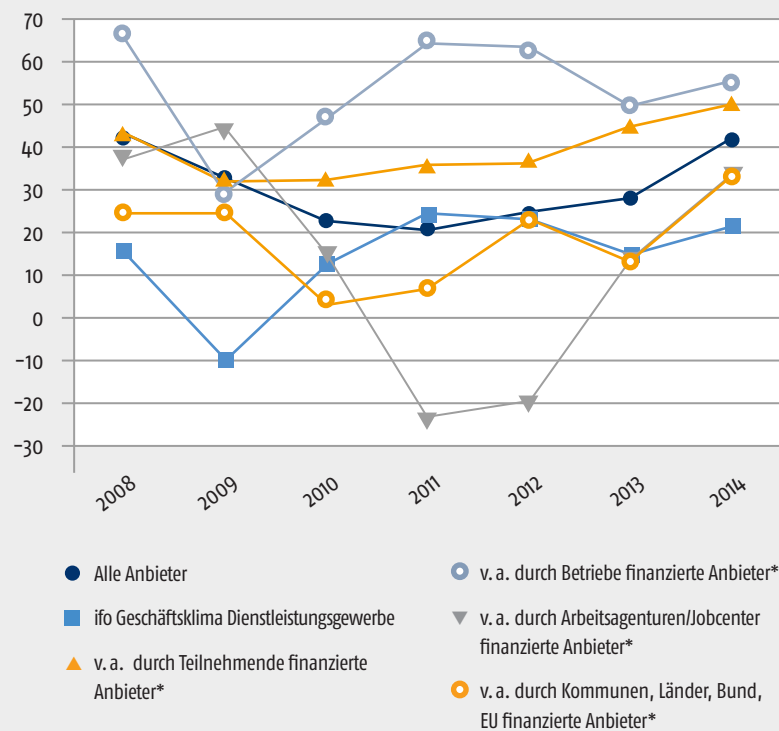
wbmonitor

Zentrales Ergebnis der jährlichen wbmonitor Umfragen bei Weiterbildungsanbietern ist die wirtschaftliche Stimmungslage der Branche und ihrer Teilsegmente. Im Mai 2014 befindet sich die Weiterbildung im Aufwind: Der wbmonitor Klimawert für alle Anbieter klettert im Vergleich zum Vorjahr um 13 Punkte auf +41 und erreicht nahezu den bisherigen Höchstwert von +42 im Jahr 2008 (→ Abb. 11). Das Wirtschaftsklima in der Weiterbildung ist deutlich besser als in der gesamten Dienstleistungsbranche

(ifo Geschäftsklima Dienstleistungsgewerbe Mai 2014: +21) und hat sich seit 2011 auch günstiger entwickelt. Während in den vergangenen Jahren die wirtschaftliche Entwicklung der Teilsegmente der Weiterbildung teilweise sehr konträr verlief, ist diese zwischen 2013 und 2014 durchweg positiv. Sowohl überwiegend privat als auch überwiegend öffentlich finanzierte Anbieter vermelden eine Verbesserung ihres Klimas (→ Abb. 11).

Überraschend ist der – trotz annähernd stagnierender Weiterbildungsförderung der BA – zu beobachtende wirtschaftliche Aufschwung der überwiegend von den Arbeitsagenturen/Jobcentern finanzierten Anbieter (50 Prozent und mehr Finanzierungsanteil). Der Klimawert dieser meist privat kommerziell oder privat gemeinnützig ausgerichteten Einrichtungen hat sich von +14 auf +32 mehr als verdoppelt. Bei Differenzierung dieser Gruppe zeigt sich, dass Anbieter mit ergänzenden andersartigen Finanzierungsquellen offensichtlich von deren positiver Entwicklung profitieren konnten bzw. anders finanzierte Teilnehmer/-innen erfolgreich mit von den Arbeitsagenturen/Jobcentern finanzierten Personen kombinieren. Nahezu vollständig von den Arbeitsagenturen/Jobcentern abhängige Einrichtungen (90 Prozent und mehr Finanzierungsanteil) weisen hingegen mit +4 nur einen minimal positiven Klimawert auf und sind somit von der guten Stimmungslage der gesamten Branche ausgeschlossen. ▶ ▶ ▶

Abb. 11 Entwicklung der wbmonitor Klimawerte von 2008 bis 2014



In die Klimawerte fließen Einschätzungen zur aktuellen und zukünftigen wirtschaftlichen Situation ein. Sie können zwischen -100 und +100 schwanken, wobei höhere Werte eine bessere Stimmung anzeigen.

* 50 % oder mehr der Einnahmen in der Weiterbildung stammen aus den angegebenen Finanzierungsquellen.

Quellen: BIBB/DIE wbmonitor Umfragen 2008–2014;
ifo Geschäftsklima Dienstleistungsgewerbe 2008–2014, jeweils im Mai

Sowohl v. a. durch Teilnehmer/-innen als auch überwiegend öffentlich (jenseits der Arbeitsagenturen/Jobcenter) durch Mittel von Kommunen, Ländern, Bund und EU finanzierte Anbieter erreichen mit +50 bzw. +31 jeweils ihren bisherigen Höchstwert seit Initiierung des Klimas 2007. Bei den überwiegend von Teilnehmerinnen und Teilnehmern finanzierten Anbietern setzt sich damit die 2010 begonnene positive Entwicklung fort. In der Gruppe der mehrheitlich öffentlich finanzierten Anbieter sind es v. a. Einrichtungen mit einem sehr hohen Einnahmenanteil dieser Financiers im Bereich der Weiterbildung (90 Prozent und mehr), die von einer guten Wirtschaftsstimmung berichten (+53). Dies sind mehrheitlich berufliche Schulen sowie (Fach-)Hochschulen. Anbieter mit 50 Prozent bis 65 Prozent öffentlichem Finanzierungsanteil – darunter fallen v. a. Volkshochschulen sowie Einrichtungen in der Trägerschaft gesellschaftlicher Großgruppen wie z. B. Verbände, Kirchen, Gewerkschaften oder Parteien – weisen demgegenüber mit +19 einen deutlich niedrigeren Klimawert auf.



Stefan Koscheck, wbmonitor-Projektleiter

Die Weiterbildung ist ein sehr heterogener und unübersichtlicher Bildungsbereich, der sich dynamisch entwickelt. Mit dem wbmonitor verfügt das BIBB über ein kontinuierliches Berichtssystem, das die Anbieter offen zugänglicher beruflicher und allgemeiner Weiterbildung beobachtet und Statistiken aus Teilnehmer- sowie innerbetrieblicher Perspektive ergänzt. Diese Transparenz ist insbesondere aufgrund der steigenden Bedeutung lebenslangen Lernens im Zuge demografischer, technologischer sowie organisatorischer Veränderungen wichtig.

Die Weiterbildung ist ein sehr heterogener und unübersichtlicher Bildungsbereich, der sich dynamisch entwickelt. Mit dem wbmonitor verfügt das BIBB über ein kontinuierliches Berichtssystem, das die Anbieter offen zugänglicher beruflicher und allgemeiner Weiterbildung beobachtet und Statistiken aus Teilnehmer- sowie innerbetrieblicher Perspektive ergänzt. Diese Transparenz ist insbesondere aufgrund der steigenden Bedeutung lebenslangen Lernens im Zuge demografischer, technologischer sowie organisatorischer Veränderungen wichtig.

Überwiegend betrieblich finanzierte Anbieter vermelden wie in den Vorjahren die beste wirtschaftliche Stimmung aller Teilsegmente (+55). Sie konnten den Abwärtstrend der letzten beiden Jahre stoppen. In dieser Gruppe befinden sich v. a. private, betriebliche und wirtschaftsnahe Einrichtungen. Die Parallelität des Klimaverlaufs dieser Anbietergruppe zum gesamten Dienstleistungsgewerbe bleibt bestehen, allerdings auf höherem Niveau. ◀

www.wbmonitor.de

Aufstiegsfortbildung und beruflicher Erfolg

Eine berufliche Aufstiegsfortbildung wird i. d. R. nach einer dualen Berufsausbildung und mehrjähriger Berufserfahrung abgelegt. Das BIBB erforscht in diesem Zusammenhang folgende Themen: Wie erfolgreich sind Fachkräfte mit Aufstiegsfortbildung am Arbeitsmarkt und worin besteht dieser Erfolg? Sind Frauen genauso erfolgreich wie Männer? Und welche Vorteile zeigen sich im Vergleich zu Personen mit einer dualen Berufsausbildung? Diese Fragen wurden auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 anhand objektiver und subjektiver Indikatoren des beruflichen Erfolgs untersucht.

Bezogen auf alle Erwerbstätige in Deutschland verfügen 6,7 Prozent (absolut über 2,6 Mio. Erwerbstätige) über einen Fortbildungsab-



BWP 4/2014: Aufstiegsfortbildung

Mit rund 230 bundesweit anerkannten Fortbildungsberufen bietet das Berufsbildungssystem attraktive berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Doch können sich diese im Kontext einer zunehmenden Akademisierung von Bildungsabschlüssen weiterhin behaupten? Die Ausgabe 4/2014 „Aufstiegsfortbildung“ widmet sich diesem für duale Berufsbildungssysteme typischen Qualifizierungsweg und lässt vier Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen zu Wort kommen. Sie berichten von ihren Motiven, Erfahrungen und beruflichen Perspektiven. Teilnehmezahlen und die Einschätzung des Nutzens, den Aufstiegsfortbildungen aus Sicht der Individuen und Betriebe bieten, sind ebenso Gegenstand des Heftes wie Fragen zur didaktischen Gestaltung von Fortbildungslehrgängen, der Zuordnung von Fortbildungsabschlüssen im DQR und internationale Entwicklungen im tertiären Bildungsbereich.

Technikerabschluss vorweisen können, schließen Frauen meist eine kaufmännische Fortbildung als Fach-/ Betriebswirtin oder Fachkauffrau ab. Aufgrund der Segmentierung der Aus- und Fortbildung nach Beruf und Geschlecht wurden getrennte Analysen für Männer und Frauen durchgeführt.

nen können eine solche Position dabei häufiger erreichen als Meister/-innen. Insgesamt liegt das Einkommensplus durch eine Aufstiegsfortbildung für Männer bei 24 und bei Frauen bei 19 Prozent. Eine Führungsposition wird von 53,2 Prozent der Männer und 33,1 Prozent der Frauen mit Aufstiegsfortbildung erreicht. Der entsprechende Anteil liegt für dual Ausgebildete ohne Höherqualifizierung deutlich niedriger. Auch selbstständige Tätigkeiten werden häufiger ausgeübt als bei Personen ohne Höherqualifizierung.

„Insgesamt liegt das Einkommensplus durch eine Aufstiegsfortbildung bei Männern bei 24 und bei Frauen bei 19 Prozent.“

Dr. Anja Hall, wiss. Mitarbeiterin

schluss als höchsten Ausbildungsabschluss. Bei den Männern liegt die Quote mit 8,8 Prozent höher als bei den Frauen mit 4,3 Prozent. Die Art des Abschlusses variiert stark mit dem Geschlecht. Während Männer mehrheitlich einen Meister- oder

Männer und Frauen mit Aufstiegsfortbildung sind erwartungsgemäß häufiger in einem hochqualifizierten Beruf tätig (59,2 Prozent bzw. 55,1 Prozent) als Personen mit Berufsausbildung (20,9 Prozent bzw. 27,6 Prozent). Techniker/-in-

Im Rahmen einer an die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 angeschlossenen Zusatzerhebung von Personen mit Fortbildungsabschluss sollten die Befragten weiterhin einschätzen, welchen Nutzen die Fortbildung im Hinblick auf verschiedene Dimensionen hatte. Gleichmaßen hoch wird der Nutzen von Männern und Frauen für die persönliche Weiterentwicklung ► ► ►

eingeschätzt. In Bezug auf berufliches Weiterkommen und Karriere sehen Männer deutlich häufiger einen sehr hohen Nutzen als Frauen. Der Nutzen für eine interessantere und anspruchsvollere Tätigkeit sowie für eine selbstständige Tätigkeit wird ebenfalls von Männern höher eingeschätzt. Der bisherige Gesamtnutzen der Fortbildung wird demzufolge von Männern höher eingeschätzt als von Frauen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden: Berufliche Aufstiegsfortbildung lohnt sich und sie lohnt sich mehr für Männer als für Frauen. Männer und Frauen mit Aufstiegsfortbildung sind häufiger als dual Ausgebildete ohne Höherqualifizierung in höheren Berufspositionen tätig, sie verdienen mehr und üben häufiger eine Führungsfunktion oder eine selbstständige Tätigkeit aus. Auch die subjektiven Einschätzungen zur Fortbildung belegen deren hohen Nutzen für die berufliche Karriere als auch für die Kompetenzerweiterung und Persönlichkeitsentwicklung. Um den Fachkräftebedarf der Zukunft zu sichern, sollten daher alle Potenziale, die zu einer höheren beruflichen Bildung führen, genutzt werden. ◀

Medienkompetenz in der Berufsausbildung

Seit mehr als 20 Jahren wird das Thema Medienkompetenz in Forschungsprojekten unterschiedlicher Disziplinen untersucht. Insbesondere der Umgang mit Medien in Familien, Freizeit und allgemeinbildenden Schulen wurde aufgrund zahlreicher Programme des Bundes und der Länder in den vergangenen Jahren umfangreich analysiert. Auch im Bereich der beruflichen Bildung gab es Entwicklungsprojekte, die jedoch eher die Implementation technischer Innovationen in der Aus- und Weiterbildung zum Gegenstand hatten und häufig eher technikzentriert ausgerichtet waren. Eine mehrdimensionale Betrachtung von Medienkompetenz erfolgte in diesem Bereich bisher nicht. Ziel des Projektes ist es, diese Forschungslücke zu schließen. Ein zentrales Ergebnis soll die Formulierung einer mehrdimensionalen Definition von Medienkompetenz sein, auf deren Grundlage Empfehlungen für die Ordnungsarbeit und für Bildungsgänge zur Formulierung von Lernergebnissen nach DQR-Niveaus erarbeitet werden können.

In neueren Ausbildungsordnungen finden sich insbesondere in den Abschnitten der berufsprofilgebenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten auch Lernziele, die die Nutzung von Medien beinhalten. Dies gilt sowohl für Berufe, die Medien nutzen, um Informationen zu beschaffen und Probleme zu beruflichen Zwecken zu lösen (Me-

dienanwender/-innen), als auch für Berufe, die als Kernaufgabe sowohl analoge als auch digitale Medien konzipieren, gestalten und produzieren (Medienproduzenten und -produzentinnen). Diese Lernziele sind jedoch meist eher technikzentriert ausgerichtet, da sie sich auf die Nutzung und Verarbeitung von Informationen und Wissen beziehen.

Gerade neuere Entwicklungen, die durch Visualisierung, Interaktivität und Vernetzung geprägt sind, wie z. B. Web 2.0 mit vielfältigen Angeboten des Social Media und dem Einsatz mobiler Endgeräte, erfordern eine erweiterte Betrachtung. Neben den technischen sind ebenso rechtliche, soziale, ethische und ökonomische Aspekte in die Definition von Medienkompetenz zu integrieren. Auszubildende sollten lernen, ihr Medienhandeln kritisch zu reflektieren und verantwortungsvoll zu handeln.

Im Rahmen des Forschungsprojektes werden exemplarisch Berufe der Medienproduktion und der Medienanwendung aus gewerblich-technischen, kaufmännischen und handwerklichen bzw. dienstleistungsorientierten Ausbildungsberufen untersucht, die in den letzten Jahren neu geordnet wurden.

In einem mehrstufigen Forschungsdesign werden unterschiedliche Fragestellungen untersucht, die auf die Entwicklung der Medienkompetenz vor und während der Ausbildung sowie Übergänge

„Auszubildende sollen lernen, ihr Medienhandeln kritisch zu reflektieren und verantwortungsvoll zu handeln.“

Dr. Heike Krämer, wiss. Mitarbeiterin

zwischen Berufen der Medienanwendung und der Medienproduktion zielen. Erste Ergebnisse der Expertenbefragungen zeigen, dass allgemeinbildende Schulen teilweise gute Grundlagen im Umgang mit Standardsoftware sowie für die Recherche- und Problemlösefähigkeit vermitteln. Jedoch sollte Medienkompetenz nicht im Rahmen eines isolierten Schulfachs, sondern als Querschnittskompetenz in allen Bereichen vermittelt werden. Die Untersuchung möglicher Schnittmengen und Grenzen zwischen Berufen der Medienproduktion und der Medienanwendung zeigt, dass sich die Anforderungen dort verlagern, wo Software-Anwender in

die Lage versetzt werden, Aufgaben von Berufen der Medienproduktion ohne großen Aufwand zu erledigen. Hierzu gehört z. B. der Umgang mit Bildbearbeitungsprogrammen oder anderen Tools, die ursprünglich für die professionelle Medienproduktion entwickelt wurden. Medienproduzenten werden hingegen zukünftig dort ihr Tätigkeitsfeld finden, wo es um hochwertige Produkte und/oder ein hohes Maß an Spezialisierung geht. Das Forschungsprojekt hat eine Laufzeit bis Juni 2015. Weitere Forschungsergebnisse werden danach der Öffentlichkeit zugänglich sein. ◀

www.bibb.de/forschungsprojekt-42417

Soziale Kompetenzen bei Medizinischen Fachangestellten

Das Projekt CoSMed („Kompetenzdiagnostik durch Simulation und adaptives Testen für Medizinische Fachberufe“) ist Teil der vom BMBF geförderten ASCOT-Forschungsinitiative („Technologieorientierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung“), die zum Ziel hat, valide Messinstrumente der beruflichen Handlungsfähigkeit mithilfe technologiebasierter Verfahren zu entwickeln. Im Rahmen des Projektes wurde ein Kompetenzmodell für Medizinische Fachangestellte (MFA) erarbeitet, ein video- und computerbasierter Test zur Messung beruflicher Kompetenzen entwickelt und bei Auszubildenden am Ende ihrer Ausbildung eingesetzt. Das Projekt arbeitet arbeitsteilig im Verbund mit der Professur für Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung der Universität Göttingen. Deren Aufgabe besteht in der Erfassung medizinisch-gesundheitsbezogener und kaufmännisch-administrativer Kompetenzen, während das BIBB sich auf die sozialen Kompetenzen konzentriert. Die technische Umsetzung des Testes erfolgt durch die Professur für Anwendungssysteme und E-Business der Universität Göttingen.

Trotz der hohen Bedeutung, die den sozialen Kompetenzen für beruflichen Erfolg beigemessen werden und einer großen Anzahl an Forschungsarbeiten, mangelt es bislang an einem allgemeingültigen Verständnis des Konstrukts. ▶ ▶ ▶

„Die Zusammenführung von Wissenschaft und Praxis sowie Empirie und Theorie führt zu einem berufsspezifischen Kompetenzmodell.“

Moana Monnier/Christian Srbeny/ Tanja Tschöpe, wiss. Mitarbeiter/-in

Daher existieren auch im beruflichen Kontext und in den Ausbildungscurricula nur unzureichende Ansätze zur Vermittlung sozialer Kompetenzen. Das Projekt CoSMed untersucht daher in enger Kooperation mit der Praxisseite und durch interdisziplinäre theoretische Fundierung, welche Aspekte die sozialen Kompetenzen umfassen, speziell im Beruf Medizinische/-r Fachangestellte/-r. Die Zusammenführung von Wissenschaft und Praxis sowie Empirie und Theorie führt zu einem berufsspezifischen Kompetenzmodell. Dieses wurde in einem zweiten Schritt in einen videobasierten Simulationstest, welcher zwischen verschiedenen Interaktionstypen und Interaktionspartnern (z. B. Patienten und Patientinnen und Teamkollegen und -kolleginnen) unterscheidet, übersetzt.

Die folgenden Kompetenzen konnten für ein Bestehen des Tests und für die

Förderung eines langfristigen psychischen Wohlbefindens im Ausbildungsberuf MFA identifiziert werden:

- Die Fähigkeit, eigene Emotionen situationsangemessen zu regulieren, um weder zu impulsiv noch zu überangepasst zu reagieren.
- Die Fähigkeit, in einer Situation die Perspektiven verschiedener Interaktionspartner/-innen in ihrer Tiefe zu erkennen und diese in einen Zusammenhang zu bringen.
- Die Fähigkeit, Kommunikationsstrategien anzuwenden und sich dabei verständlich auszudrücken.

Der Test wurde an zwei Stichproben von jeweils ca. 300 Personen in Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Berlin durchgeführt und aufgrund der Ergebnisse überarbeitet. Im Frühjahr 2014 fand die

Haupterhebung mit weiteren 400 Auszubildenden statt. Dabei wurde ein von den Partnern aus Göttingen entwickelter adaptiver Fachtest, ein Sprachtest sowie Fragen zum sozialen und betrieblichen Umfeld miterhoben. Die Akzeptanz des Verfahrens ist bei den Auszubildenden sehr hoch.

Es zeigt sich teilweise, dass eine große Diskrepanz zwischen innerem Zustand und professioneller Rolle besteht. Diese kann durch eine Anwendung der oben genannten Kompetenzen minimiert werden, was zum langfristigen Wohlergehen aller Interaktionspartner/-innen beiträgt. ◀

www.ascot-vet.net/de/268.php
www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/6972

Sprachliche und kommunikative Kompetenzen bei Auszubildenden

Sprachliche und kommunikative Kompetenzen werden als elementare Voraussetzung für Erwerb und Ausübung beruflicher Handlungskompetenz und daher als Schlüsselkompetenz angesehen. Aufgrund der großen Bedeutung dieser Kompetenzen auch für das spätere Berufsleben führt das BIBB das Forschungsprojekt „Sprachlich-kommunikative Anforderungen in der beruflichen Ausbildung“ durch, um die sprachlichen und kommunikativen Anforderungen zu ermitteln, die Auszubildende in der beruflichen Ausbildung bewältigen müssen. Hierbei wird an Forschungsergebnisse angeknüpft,

die insbesondere zum Lesen und Schreiben und zu einigen Ausbildungsberufen vorliegen.

In diesem aktuellen Forschungsprojekt werden am Beispiel von drei Ausbildungsberufen – Medizinische/-r Fachangestellte/-r, Kaufleute im Einzelhandel und Kfz-Mechatroniker/-in – berufliche Situationen im Hinblick auf die Anforderungen im Lesen, Schreiben, Sprechen und Zuhören analysiert, die Auszubildende bewältigen müssen. Dabei werden ebenso solche Faktoren in den Blick genommen, die unterschiedliche Anforderungen bedingen. Dies kann z. B. die

Betriebsgröße sein, wenn Auszubildende in großen Betrieben mehrere Abteilungen mit unterschiedlichen sprachlich-kommunikativen Tätigkeiten durchlaufen: einmal buchhalterische Aufgaben bearbeiten (und dabei lesen und schreiben müssen), einmal Waren verkaufen (und dabei Verkaufsgespräche führen). Es können jedoch auch personenbezogene Faktoren Unterschiede verursachen, z. B. kann das große Interesse eines Auszubildenden dazu führen, dass sie/er sich zusätzliches Wissen aus Fachzeitschriften aneignet, also eine bestimmte Art von Texten liest. Von Interesse ist auch, in welcher Weise Auszubildende, Ausbilder/-innen sowie Berufsschullehrer/-innen diese Anforderungen wahrnehmen und wie sie damit umgehen, z. B. was die Befragten als schwierig empfinden und welche Maßnahmen sie ergreifen, um diese Schwierigkeiten zu beheben.

In einem ersten Schritt wurden die Rahmenlehrpläne für Nordrhein-Westfalen und die Ausbildungsrahmenpläne der drei Ausbildungsberufe im Hinblick auf

► **Die Ergebnisse des Forschungsprojekts können vielfältig verwendet werden:**

- ▷ bei der Berufsberatung, wenn bei der Berufswahl auch sprachlich-kommunikative Anforderungen berücksichtigt werden sollen,
- ▷ als Anregung für Lehrkräfte an Berufsschulen und Ausbilder/-innen, über sprachlich-kommunikative Anforderungen in ihrem Unterricht bzw. ihrer Ausbildung nachzudenken und ggf. Über- bzw. Unterforderungen von Auszubildenden wahrzunehmen,
- ▷ als Grundlage für die Erarbeitung von Sprachfördermaßnahmen in Berufsschulen und Betrieben,
- ▷ als Grundlage, betriebliche Rekrutierungsstrategien im Hinblick auf sprachlich-kommunikative Anforderungen zu überdenken,
- ▷ zur Präzisierung sprachlicher und kommunikativer Kompetenzen bei der Erarbeitung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen.

berufsbezogene sprachlich-kommunikative Anforderungen analysiert. Diese Ordnungsmittel umfassen die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die als grundlegend für die berufliche Handlungskompetenz in dem jeweiligen Beruf angesehen werden. Die Annahme, dass sie auch Hinweise auf die sprachlich-kommunikativen Anforderungen beinhalten, bestätigte sich: Auszubildende sollen z. B. Arbeitsplanungen vornehmen, Ergebnisse bestimmter Tätigkeiten erläutern sowie Kunden und Kundinnen bzw.

Patienten und Patientinnen informieren. Allerdings sind viele Äußerungen so vage formuliert, dass nicht eindeutig festzustellen ist, ob die Tätigkeit mündlich oder schriftlich zu erbringen ist. Allein auf der Grundlage der Ordnungsmittel können sprachlich-kommunikative Anforderungen nicht ermittelt werden. Daher werden in diesem Projekt zusätzlich Interviews sowie Beobachtungen in Betrieben und Berufsschulen durchgeführt. ◀

www.bibb.de/sk-anforderungen

„Sprachliche und kommunikative Kompetenzen werden als elementare Voraussetzung für Erwerb und Ausübung beruflicher Handlungskompetenz und daher als Schlüsselkompetenz angesehen.“

Anke Settlemeyer, wiss. Mitarbeiterin

►►► Unterschiedliche Lernvoraussetzungen berücksichtigen



4. **WEITERE ÖFFNUNG DER BERUFLICHEN BILDUNG**

Das Berufsorientierungsprogramm des BMBF

Das Berufsorientierungsprogramm (BOP), welches das BIBB im Auftrag des BMBF durchführt, ist 2014 erfolgreich fortgesetzt worden: Bis Ende 2014 wurden Zuschüsse in Höhe von fast 340 Mio. Euro bewilligt und so circa 750.000 Schüler/-innen seit Einführung des Programms erreicht. Die erfolgreiche Umsetzung des Programms geht maßgeblich auf die Gestaltung der Kooperationsbeziehungen zwischen programmumsetzenden Berufsbildungsstätten und kooperierenden Schulen sowie die Zusammenarbeit mit anderen beteiligten Akteuren zurück.

Es ist eine zentrale Idee des BOP, verschiedene Maßnahmen zu verzahnen. Denn dadurch können Schüler/-innen nachhaltig von den

Angeboten profitieren. Damit die Ergebnisse der Potenzialanalyse und der Werkstatttage Impulse für die sich anschließenden Maßnahmen geben, ist eine gelungene Zusammenarbeit der Träger mit den Schulen, Eltern und anderen beteiligten Institutionen wichtig. Im Rahmen der Programmbegleitung wurden daher auch 2014 wieder Möglichkeiten geschaffen, sich zu diesem Thema auszutauschen und Beispiele guter Praxis zu identifizieren und vorzustellen.

In zwei Workshops zum Thema „Gemeinsam mit Schule die Eltern ins BOP einbinden“ tauschten sich in Dresden und Bonn rund 100 Projektträger und Schulvertreter/-innen zu Möglichkeiten der Erreichbarkeit von Eltern aus. ► ► ►

Berufsorientierung

Entdecke dein Talent

Die Veranstaltungen fanden in Fortsetzung von Workshops aus dem vergangenen Jahr statt. Erweitert wurde das Konzept um die Perspektive der Schulen, da diese den direkten Kontakt zu den Eltern im Kontext des BOP sicherstellen. Darüber hinaus wurden über einen Aufruf an alle Träger des BOP auch Beispiele guter Praxis zum Thema „Kooperation mit Schulen und Einbeziehung von Eltern im BOP“ gesammelt und ausgewertet.

Die Ergebnisse der Aktivitäten der letzten zwei Jahre wurden u. a. in einem Leitfaden zum Thema Kooperation von Berufsbildungsstätten und Schulen im BOP zusammengestellt, den eine

Arbeitsgruppe aus Vertreterinnen und Vertretern erfahrener Berufsbildungsstätten und Schulen sowie der fachlichen Begleitung des BIBB erarbeitet hat. Dieser wird, genau wie der neue Eltern-Flyer zum BOP, Anfang 2015 veröffentlicht.

„2014 stand unter dem Thema ‚Chance Berufsorientierung: gemeinsam Zukunft gestalten‘“.

Julia Kreuzer, PR-Team, BOP

Schüler/-in während der Werkstatttage,
Foto: Robert Funke



Im Jahresverlauf fanden außerdem zwei Ideenwerkstätten zum Thema „Werkstatttage“ in Bonn und Göttingen statt. Ziel war es, mit Vertreter/-innen aus der BOP-Praxis Faktoren für die Durchführung gelungener Werkstatttage zu identifizieren und Qualitätsstandards zu entwickeln. Aus den Ideenwerkstätten heraus soll 2015 eine Handreichung entstehen, die praxisnahe Hinweise und Tipps zur Durchführung von Werkstatttagen gibt und die gemeinsam erarbeiteten Qualitätsstandards darstellt.

Unter dem Jahresmotto „Gemeinsam Zukunft gestalten“ fand im Dezember mit rund 480 Teilnehmer/-innen die 4. Jahrestagung in Berlin statt. Der Parlamentarische Staatssekretär beim Bundesministerium für Bildung und Forschung, Stefan Müller, zeichnete drei Träger für ihre Konzepte zum Thema „Kooperation mit Schulen und Einbeziehung von Eltern im BOP“ aus. Die prämierten Träger engagieren sich in ihren Projekten in besonderer Weise mit unterschiedlichen Ansätzen für die Gestaltung der Kooperationsbeziehungen zwischen Berufsbildungsstätten und Schulen und beziehen Eltern durch gezielte Angebote stärker in den Berufsorientierungsprozess ein. Die Maßnahmen reichen von der Ausbildungsberatung für Eltern und Schüler/-innen im Anschluss an die Teilnahme am BOP über das Angebot flexibler Zeiten für Elterngespräche, die frühzeitige Einbindung von angehenden Lehrkräften im Rahmen der Lehramtsausbildung bis hin zu regionalen Netzwerkprojekten zur Erarbeitung einheitlicher Standards

Der Parlamentarische Staatssekretär Stefan Müller mit den Preisträgerinnen und Preisträgern des Aufrufs 2014 zum Thema „Kooperation mit Schulen und Einbeziehung von Eltern im BOP“ und Schüler/-innen auf der 4. BOP Jahrestagung, Foto: Stephan Röhl



für die Gestaltung schulischer Berufsorientierung.

2014 wurden überdies neue Programmrichtlinien erarbeitet, die zum 01. Januar 2015 in Kraft getreten sind. Wesentliche inhaltliche Veränderungen sind eine stärkere Einbindung des BOP in Landeskonzepte und die Öffnung für Schüler/-innen aller Leistungsniveaus an allgemeinbildenden Schulen, die

einen Abschluss in der Sekundarstufe I anbieten. Dies wird zukünftig in den Konzepten der umsetzenden Berufsbildungsstätten und der fachlichen Programmbegleitung eine wichtige Rolle spielen.

Im Rahmen der programmbegleitenden Evaluation wurden 2014 weitere Erhebungen durchgeführt. Diese bezogen sich inhaltlich sowohl auf Fragen der Umsetzung des BOP

als auch auf den Stand und die Entwicklung der Berufswahlkompetenz der Schüler/-innen aus der Eigen- und Fremdeinschätzung. Im Rahmen des qualitativen Untersuchungsteils konnten erste Effekte des BOP auf die Berufswahlkompetenz nachgewiesen werden. Ob sich diese Effekte auch in der Breite bestätigen und im zeitlichen Verlauf fortsetzen, werden die Befragungen der nächsten zwei Jahre zeigen. ◀



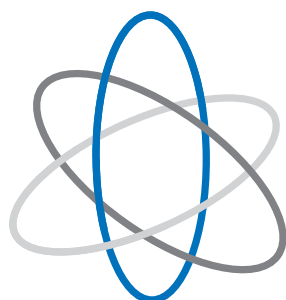
BWP 1/2014: Berufsorientierung

Angebote zur Berufsorientierung sollen Jugendliche dabei unterstützen, eigene Stärken und Interessen zu erkennen, berufliche Perspektiven zu entwickeln und damit den Übergang von der Schule in den Beruf erleichtern. Doch welche Beratung und Unterstützung wünschen sich Jugendliche in dieser Phase und bieten bestehende Angebote die passende Hilfe? Widersprüche und offene Fragen werden in dieser Ausgabe unter die Lupe genommen.

Neben konzeptionellen Überlegungen aus entwicklungspsychologischer Sicht richtet sich der Blick u. a. auf Forschungsergebnisse zu Informations- und Suchstrategien von Jugendlichen. Zudem wird die Potenzialanalyse als ein zentrales Instrument der Berufsorientierung vorgestellt und in ihrer Wirksamkeit reflektiert.

► Gute Praxis Gender

Als Ergebnis des Aufrufs 2013 „Gute Praxis Gender“ im BOP erschien 2014 die Broschüre „Geschlecht und Berufswahl – Horizonte erweitern“. Sie beschreibt, wie in drei 2013 ausgezeichneten Projekten des BOP junge Menschen für eine Berufswahl ohne Geschlechterbarrieren ermutigt werden. Download unter: www.bmbf.de/pub/BMBF_Genderbroschuere_Geschlecht_und_Berufswahl-Horizonte_erweitern.pdf



BIBB Modellversuche
Neue Wege / Heterogenität

Heterogenität als Chance für die Fachkräfte- sicherung – Modellversuch

17 Modellversuche des Förderschwerpunkts haben über circa drei Jahre hinweg – die Laufzeit endete 2014 – regionalspezifische, branchenbezogene und auf ausgewählte Aspekte bezogene Unterstützungsbedarfe von KMU in der Berufsbildung identifiziert und innovative Konzepte und Instrumente entwickelt, um die aktuellen Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu verringern. Es ist das Ziel, einen neuen Umgang mit der zunehmenden Heterogenität in der

beruflichen Bildung zu finden. Am 7. Mai 2014 fand in Bonn die abschließende Transferveranstaltung zum Thema „Fachkräftesicherung für KMU – Direkte Wege zum Erfolg“ statt. Hier wurden den 150 Berufsbildungsexpertinnen und -experten Arbeitsergebnisse der bildungspolitisch Verantwortlichen des BIBB (Prof. Dr. Esser) und BMBF (Frau Abteilungsleiterin Haugg) sowie der zahlreichen Akteure aus den Modellversuchen, den Netzwerken, der beteiligten externen Wissenschaftler/-innen und der Programmleitung präsentiert. Im Rahmen dieser Veranstaltung wurde auch gezeigt, wie es möglich ist, der Herausforderung „Heterogenität als Chance für die berufliche Bildung“ zu begegnen und die dafür notwendigen Prozesse praktisch zu gestalten.

Aus Sicht des BIBB ist hervorzuheben, dass die Modellversuche und das Programmnetzwerk wichtige

Impulse für Politik, Wissenschaft und Praxis gegeben haben. BIBB-Präsident Esser fasste die Ergebnisse zu fünf generalisierenden Aussagen wie folgt zusammen:

- Der Heterogenitätsansatz in der Berufsbildung ist mehr als nur der Ausgleich von Benachteiligung oder die Förderung bestimmter Zielgruppen, er erfordert die Erschließung, Förderung und Wertschätzung aller Potenziale der Auszubildenden in ihrer Vielfalt und Unterschiedlichkeit.
- Heterogenität ist ein multifaktorielles Phänomen, auf das nur mit unterschiedlichen Konzepten eingegangen werden kann und die alle Ebenen der betrieblichen Bildungsarbeit betreffen müssen.
- Die zunehmende Heterogenität aufseiten der nachfragenden Jugendlichen verschärft auch die Passungsprobleme im dualen System. Es kommt mehr denn je darauf an, Jugendliche unter der Perspektive ihrer individuellen Fähigkeiten und Potenziale zu begreifen und mit Betrieben zusammen zu bringen, die in der Lage sind, diese Potenziale zu erschließen. Die in den Modellversuchen des Förderschwerpunkts entwickelten Handlungsansätze zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft und der Entwicklung von Ausbildungskompetenz der KMU können für die ausbildende Wirtschaft wirksame Perspektiven aufzeigen. Es kommt daher darauf an, diese umfassend in die Berufsbildungspraxis zu transferieren und bisher erreichte Erfolge zu verstetigen.

Schüler während der Werkstatttage,
Foto: Robert Funke



- Der Übergang Schule-Beruf ist als ein Prozess zu organisieren, bei dem die Orientierung an den Kompetenzen der Jugendlichen ein entscheidender Faktor ist. Um Heterogenität als Chance zur Fachkräftesicherung zu nutzen, bedarf es einer gemeinsamen Anstrengung aller Akteure. KMU dürfen hierbei nicht allein gelassen werden. Das Zusammenwirken von Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Berufsbildungspraxis ist zu verstärken, um den gesamten Prozess von der Berufsorientierung und der Berufswahl bis zum Abschluss der Berufsausbildung entlang der Bildungskette wirksam zu unterstützen.
- Um Jugendliche für eine duale Ausbildung zu gewinnen, müssen sie unterstützt und für berufliche Tätigkeiten begeistert werden. Hierzu ist es notwendig, ausgehend von den Wertevorstellungen künftiger Generationen, den Übergang von der Schule in den Beruf zu gestalten. Die frühzeitige Förderung der Berufswahlkompetenz ist dabei eine wichtige Voraussetzung zur Gestaltung der Erwerbsbiographie (Dokumentation der Tagung und der Ausführungen Essers unter: www.bibb.de/de/8044.php).



„Es ist das Ziel, einen neuen Umgang mit der zunehmenden Heterogenität in der beruflichen Bildung zu finden.“

Gisela Westhoff, wiss. Mitarbeiterin

Zurzeit werden die Programmergebnisse weiter ausgewertet und publiziert. Der Transfer geht noch weiter: In neuen Programmen, z. B. in der aktuellen JOBSTARTER-Förderperiode, werden auf Landes- und Regionalebene Handlungsansätze und Instrumente aufgenommen und weiterentwickelt. Die BA hat die „Assistierte Ausbildung“ überdies als neues Instrument eingeführt. Ein weiterer Hinweis auf das Interesse der Fachöffentlichkeit an der Fragestellung „Heterogenität, Vielfalt, Diversität“ ist ihre Beteiligung an der Diskussion im entsprechenden Forum foraus.de (→ Kap. 2, S. 41). ◀

www.bibb.de/de/4928.php

www.bibb.de/heterogenitaet

Gestaltung individueller Wege in den Beruf

Die Wege junger Menschen von der Schule in den Beruf und in die Arbeitswelt haben sich in den letzten Jahren weiter ausdifferenziert. Der Berufseinstieg ist langwieriger und komplexer geworden. Insbesondere betrifft dies Jugendliche mit niedrigen oder fehlenden Schulabschlüssen und Jugendliche mit Migrationshintergrund. Trotz leichter Verbesserungen beim Zugang zur Berufsausbildung bestehen große regionale Unterschiede.

Das sog. Übergangssystem hat sich als ineffektiv und ineffizient erwiesen. Daher steht bildungspolitisch die Gestaltung des gesamten Übergangsbereichs im Fokus, beginnend in der allgemeinbildenden Schule mit gezielter Berufsorientierung und einer Begleitung der jungen Menschen bis hin zur Integration in eine Berufsausbildung, bspw. durch eine Berufseinstiegsbegleitung. Als eine neue Anforderung bei der Gestaltung des Übergangs erweist sich,

„Trotz leichter Verbesserungen beim Zugang zur Berufsausbildung bestehen große regionale Unterschiede.“

Dr. Ursula Bylinski, wiss. Mitarbeiterin



Der 2014 erschienene Bericht zur beruflichen Bildung „Gestaltung individueller Wege in den Beruf. Eine Herausforderung an die pädagogische Professionalität“ enthält die Ergebnisse des Forschungsprojekts und weiterführende Informationen. Bestellmöglichkeiten unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/72157

dass Handlungsstrategien notwendig werden, die die Zuständigkeiten der einzelnen beteiligten Institutionen überschreiten. Eine Abstimmung ihres (pädagogischen) Handelns ist genauso erforderlich wie eine ressortübergreifende Planung. Die spezifischen Aufgaben sind nicht mehr nur von einer einzelnen Institution zu leisten: Kooperation ist notwendig und Netzwerkbildung gefordert.

Dieser Wandel und die damit entstandene Komplexität stellt sowohl die Bildungsinstitutionen als auch die pädagogischen Fachkräfte vor große Herausforderungen: Tätigkeiten verändern sich und neue, erweiterte Aufgaben entstehen, zum einen durch die individuelle Begleitung und (Lern-)Unterstützung der Jugendlichen auf ihrem Weg in den Beruf, zum anderen durch die erforderliche multiprofessionelle Zusammenarbeit.

Ziel eines BIBB-Forschungsprojekts „Anforderungen an die Professionalität des Bildungspersonals im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt“ war es, die veränderten Anforderungen an die Professionalität der am Übergangsgeschehen beteiligten pädagogischen Fachkräfte abzubilden und Kompetenzen zu ermitteln, die dieser anspruchsvollen Aufgabe gerecht werden.

Exemplarisch wurden dazu vier Gruppen von pädagogischen Fachkräften befragt, die als zentrale Akteure in einem Regionalen Übergangsmanagement (RÜM) gelten:

- Lehrkräfte der allgemeinbildenden Schulen (Berufsorientierung)
- Lehrkräfte der beruflichen Schulen (schulische Berufsvorbereitung)
- sozialpädagogische Fachkräfte (Schulsozialarbeit, Bildungsbegleitung)
- Ausbilder/-innen (Berufsorientierung, -vorbereitung, -ausbildung)

Im Rahmen einer qualitativen Studie wurden an acht strukturell unterschiedlichen Standorten Gruppen- und Einzelinterviews durchgeführt sowie regionale Fallstudien erstellt.

Die vorliegende Auswertung und die Ergebnisse des BIBB-Forschungsprojekts geben einen differenzierten Einblick in den Übergangsbereich und veranschaulichen die Anforderungen, vor die die pädagogischen Fachkräfte gestellt sind. Die individuelle Begleitung und (Lern-)Unterstützung junger Menschen auf ihrem Weg in den Beruf sowie die Vernetzung bzw. Kooperation der Institutionen und Akteure und damit die multiprofessionelle Zusammenarbeit der pädagogischen Fachkräfte stellen neue Herausforderungen dar. Die explorative Darstellung zeigt, was die bildungspolitische Leitlinie „Herstellen von Bildungsketten“ auf der Ebene pädagogischen Handelns beinhaltet. Deutlich wurden die erweiterten Aufgaben der pädagogischen Fachkräfte, auch die Relevanz von integrierten Handlungskonzepten für die Profilbildung der einzelnen Berufsgruppen sowie die förderlichen Unterstützungsstrukturen im regionalen Kontext.

Die Befunde zeigen, dass die Professionalität der pädagogischen Fachkräfte bei der Ausgestaltung der Berufsbildungspraxis entscheidend Einfluss auf die Qualität von Bildungsprozessen nimmt. Dabei stellt die Fähigkeit zur (Selbst-) Reflexion eine bedeutende Dimension von Professionalität dar: Nicht eine Addition von Wissen und nicht die Handhabung von Instrumenten reichen für pädagogische Professionalität aus, sondern die reflexive Bearbeitung und eine Auseinandersetzung mit der eigenen Person muss integraler Bestandteil von Professionalisierungsprozessen

sein. So wären Fort- und Weiterbildungsangebote als Begleitung des pädagogischen Prozesses über einen kontinuierlichen Zeitraum anzulegen, die systematische Reflexionsprozesse ermöglichen. Sie sollten professions- und institutionenübergreifend angelegt sein, um damit Gelegenheitsräume zu schaffen, die eine Annäherung unterschiedlicher Perspektiven (Berufskulturen, institutionelle Handlungslogik etc.) ermöglichen. Dies könnte für die Herausbildung eines gemeinsamen Selbstverständnisses einer regionalen Übergangsgestaltung grundlegend sein und den Aufbau einer multiprofessionellen Zusammenarbeit unterstützen – Koope-

ration könnte somit als Strategie zur Professionalisierung eingesetzt werden. Abschließend wurde auf empirischer Basis ein Kompetenzprofil für den Tätigkeitsbereich Übergangsgestaltung entwickelt, das alle notwendigen Aufgabenfelder enthält und für Fachkräfte mit unterschiedlichen Qualifikationen und Vorerfahrungen relevant ist.

Die multiprofessionelle Zusammenarbeit im Übergangsbereich stellt für die pädagogischen Fachkräfte eine neue Herausforderung dar – Ansatzpunkte für den Aufbau von Kooperation und für gemeinsames Handeln konnten mit der qualitativen Studie aufgezeigt werden. ◀



Ausbildung von Menschen mit Behinderungen in anerkannten Ausbildungsberufen

Wie gelingt Inklusion in der Berufsausbildung konkret? Wesentlicher Ansatz ist die duale Berufsausbildung behinderter Menschen in „regulären“ anerkannten Ausbildungsberufen. Zum Ausgleich behinderungsbedingter Einschränkungen bieten Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung die Möglichkeit des Nachteilsausgleichs in Durchführung und Prüfung der Ausbildung. In der Praxis stellen sich insbesondere bei den Kammern viele Fragen: Welche Möglichkeiten gibt es? Welche Beeinträchtigungen und Einschränkungen können aus welchen Behinderungsarten entstehen und wie können sie individuell angemessen berücksichtigt werden? Mit dem neuen Handbuch zum Nachteilsausgleich hat das BIBB diese und andere Fragen aufgegriffen und bietet anwendungsbezogene Hilfestellung und Orientierung. Die Publikation ist das Ergebnis der Zusammenarbeit von Sachverständigen aus Wissenschaft und Praxis der beruflichen Bildung behinderter Menschen sowie Vertretern der Organisationen behinderter Menschen unter Leitung des BIBB. Entsprechend der Zunahme psychischer Beeinträchtigungen setzt es einen inhaltlichen Schwerpunkt. Die Publikation kann unter folgendem Link bestellt werden:

www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7407

Ausbildungschancen und Ausbildungserfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Junge Migranten und Migrantinnen haben nach wie vor besondere Schwierigkeiten, nach Beendigung der Schulzeit einen Ausbildungsplatz zu finden. Gelingt es ihnen jedoch, in das duale System der Berufsausbildung einzumünden, so sind sie in und nach der Ausbildung ebenso erfolgreich wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Nach bestandener Abschlussprüfung werden Jugendliche mit Migrationshintergrund sogar häufiger von ihrem Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Die Aussicht, rasch eine qualifizierte Erwerbstätigkeit ausüben zu können, unterscheidet sich zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund kaum. Zu diesen Ergebnissen kam eine Analyse des BIBB, die auf der Datenbasis der BIBB-Übergangsstudie 2011 durchgeführt wurde. Im Rahmen dieser Studie waren rund 5.500 repräsentativ ausgewählte Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 18 bis 24 Jahren zu ihrer gesamten Bildungs- und Berufsbiografie befragt worden. Von den jungen Migranten und Migrantinnen streben am Ende der Schulzeit insgesamt 56 Prozent eine duale Berufsausbildung an. Ihr Anteil ist damit ebenso hoch wie der von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Allerdings bringen die an dualer Ausbildung interessierten Jugendlichen mit Migrationshintergrund deutlich schlechtere Voraussetzungen mit: Sie stammen aus ungünstigeren

sozialen Verhältnissen und weisen geringere schulische Qualifikationen auf. Dies allein erklärt jedoch nicht, weshalb nur 75 Prozent von ihnen innerhalb von drei Jahren in eine duale Ausbildung einmünden, gegenüber 84 Prozent derjenigen ohne Migrationshintergrund. Vielmehr sind für junge Migranten und Migrantinnen die Aussichten auf eine Ausbildungsstelle selbst unter gleichen Bedingungen, d. h. bei gleicher sozialer Herkunft, gleichen schulischen Voraussetzungen, gleichem Verhalten bei der Ausbildungssuche und gleicher Ausbildungsmarktlage in der Wohnregion, geringer als die von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund.

ihr Ausbildungsberuf entspricht häufiger nicht ihrem eigentlichen Wunschberuf. Dies sind entscheidende Gründe dafür, dass ihre in der Abschlussprüfung erzielten Noten weniger gut ausfallen und sie die duale Ausbildung häufiger ohne Abschluss beenden. Unter gleichen Bedingungen sind zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund keine Unterschiede im Ausbildungserfolg erkennbar. Nach bestandener Abschlussprüfung werden 44 Prozent der Jugendlichen mit Migrationshintergrund von ihrem Ausbildungsbetrieb in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen und 27 Prozent erhalten einen befristeten Arbeitsvertrag. Bei Jugendli-

„Unter gleichen Bedingungen sind zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund keine Unterschiede im Ausbildungserfolg erkennbar.“

Dr. Ursula Beicht/Dr. Günter Walden, wiss. Mitarbeiter/-in im BIBB

Nach geglückter Ausbildungsplatzsuche sind die Bedingungen bei Beginn der Ausbildung für junge Migranten und Migrantinnen zunächst ungünstiger als für Jugendliche ohne Migrationshintergrund. So ist z. B. ihr Schulabschluss häufiger eher zu niedrig für das Anspruchsniveau ihrer Ausbildung;

chen ohne Migrationshintergrund liegen die entsprechenden Anteile bei 35 bzw. 26 Prozent. Somit erfolgt bei jungen Migranten und Migrantinnen deutlich häufiger eine Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Innerhalb von zwei Jahren nach

„Von den jungen Migranten und Migrantinnen streben am Ende der Schulzeit insgesamt 56 Prozent eine duale Berufsausbildung an.“

Dr. Ursula Beicht/Dr. Günter Walden, wiss. Mitarbeiter/-in im BIBB

Ausbildungsabschluss münden insgesamt 55 Prozent der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in eine qualifizierte Erwerbstätigkeit ein, bei denjenigen ohne Migrationshintergrund liegt der entsprechende Anteil mit 59 Prozent etwas höher. Unter gleichen Bedingungen sind jedoch auch hinsichtlich der Aussichten auf eine qualifizierte Tätigkeit keinerlei Unterschiede zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund festzustellen.

Auf dem Weg von der Schule in eine Erwerbstätigkeit stellt der

Übergang in die duale Berufsausbildung für junge Migranten und Migrantinnen somit die größte und entscheidendste Hürde dar. Von besonderer Bedeutung ist es daher, wirksame Strategien zu entwickeln, um den Zugang junger Migranten und Migrantinnen zu dualer Ausbildung zu verbessern. Außerdem ist es wichtig, die Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Ausbildungsverlauf intensiver zu unterstützen und so darauf hinzuwirken, dass sie trotz ihrer schwierigeren Startbedingungen die duale Ausbildung erfolgreich absolvieren können. ◀



Detaillierte Informationen im BIBB Report 5/2014 „Einmündungschancen in duale Berufsausbildung und Ausbildungserfolg junger Migranten und Migrantinnen. Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie 2011“ zum kostenfreien Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/publication/show/id/7462

▶▶▶ Das BIBB als internationales Kompetenzzentrum stärken





5. INTERNATIONALISIERUNG DER BERUFSBILDUNG

Internationale Zusammenarbeit mit multilateralen Einrichtungen

Das BBiG weist dem BIBB die gesetzliche Aufgabe zu, im Rahmen der Bildungspolitik der Bundesregierung an der internationalen Zusammenarbeit in der Berufsbildung mitzuwirken. Dieses geschieht in unterschiedlicher Form sowohl auf bilateraler wie auf multilateraler Ebene.

Überstaatliche Zusammenarbeit

Im überstaatlichen Bereich sind insbesondere die bildungs- und berufsbildungsbezogenen Organisationen der UN und der EU wichtige Partner für die internationale Zusammenarbeit des BIBB. Insbesondere zur UNESCO bestehen enge Arbeitsbeziehungen; so ist das BIBB im Fachausschuss Bildung der Deutschen UNESCO-Kommission vertreten. Darüber hinaus verstärkte das BIBB mit Unterstützung des BMBF die fachliche

Expertise von UNESCO-UNEVOC, dem internationalen Berufsbildungszentrum in Bonn, durch die Entsendung wissenschaftlichen Personals. Überdies beteiligte sich das BIBB inhaltlich und personell an der erfolgreichen Durchführung des Global Forum „Skills for Work and Life Post-2015“. Als deutsches UNEVOC-Zentrum versteht sich das BIBB als aktives Mitglied des weltumspannenden Netzwerks von UNEVOC-Zentren, das Berufsbildungseinrichtungen auf allen fünf Kontinenten umfasst (www.bibb.de/de/9687.php und www.bibb.de/de/20695.php).

Auf europäischer Ebene arbeitet das BIBB regelmäßig mit europäischen Berufsbildungsinstitutionen zusammen. So ist die Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB angesiedelt, die seit Januar 2014 ► ► ►



*Birgit Thomann, Leiterin der Abteilung
„Internationalisierung der Berufsbildung/
Wissensmanagement“*

Auf dem BIBB-Kongress 2014 konnten wir uns erfolgreich als internationale Gastgeber präsentieren. Es hat uns sehr gefreut, dass so viele Kolleginnen und Kollegen aus dem Ausland unserer

Einladung nach Berlin nachgekommen sind. Insgesamt waren Teilnehmer/-innen aus 35 Staaten vertreten, darunter zahlreiche Vertreter/-innen internationaler Organisationen und Berufsbildungseinrichtungen in unseren Partnerländern. Das Thema „Attraktivität der beruflichen Bildung“ stellt wahrlich eine globusumspannende Herausforderung dar – Gesichtspunkte wie Arbeitsmarktrelevanz, Qualität und Durchlässigkeit der beruflichen Bildung bilden in Deutschland wie in vielen anderen Ländern wichtige Stellschrauben, um das Image der beruflichen Bildung attraktiv zu halten bzw. künftig attraktiver zu gestalten.

für die Umsetzung des europäischen Bildungsprogramms Erasmus+ in der Berufs- und Erwachsenenbildung zuständig ist (→ Kap. 5, S. 82). Ebenso beteiligt sich das BIBB aktiv am europäischen Netzwerk ReferNet, welches vom CEDEFOP koordiniert wird, indem es die Federführung im deutschen ReferNet Konsortium übernimmt (→ Kap. 5, S. 81 für weitere Details). 2014 haben BIBB-Experten überdies an einem Workshop zur künftigen Ausrichtung der ReferNet-Arbeit sowie zur Ausgestaltung des Monitorings durch das europäische Netzwerk teilgenommen. Das BIBB leistet regelmäßige Beiträge zu CEDEFOP-Veranstaltungen, so z. B. zu einer Veranstaltung, die die Vorbereitung einer europäischen Kosten-Nutzen-Studie für die betriebliche Berufsbildung in Europa zum Gegenstand hatte.

Mit der European Training Foundation (ETF), die für die Förderung der beruflichen Bildung in künftigen EU-Beitrittsstaaten, Mittelmeeran-

rainern und Ländern der östlichen Partnerschaft der EU zuständig ist, gibt es ebenfalls eine fachliche Zusammenarbeit. So beteiligt sich das BIBB im Redaktionsbeirat für ETF-Publikationen. Im laufenden Berufsbildungsprojekt der GIZ in den palästinensischen Autonomiegebieten arbeiten darüber hinaus Experten aus ETF und BIBB gemeinsam an dem Thema Aufbau einer „National Agency for Technical and Vocational Education and Training (NAVET)“. ◀

GO:VET

German Office for International Cooperation
in Vocational Education and Training

GOVET

Die seit 2014 als German Office for International Cooperation in VET firmierende Zentralstelle für internationale Berufsbildungsk Kooperation hat das BIBB als internationales Kompetenzzentrum gestärkt. GOVET stellt sicher, dass die Fachexpertise des BIBB in die internationale Berufsbildungszusammenarbeit der Bundesregierung einfließt. Zugleich wird GOVET durch die Erfahrungen, das umfassende Know-how und die institutionellen Ressourcen des BIBB, insbesondere in den bilateralen Kooperationen mit dem BMBF, in der Erfüllung seines Auftrags gestärkt. Die Arbeit von GOVET wird zudem durch die Entsendung und Abordnung von Fachleuten des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung sowie des Auswärtigen Amtes unterstützt. GOVET bearbeitet drei Geschäftsfelder:

- ▶ Zentrale Anlaufstelle (One-Stop-Shop) für Berufsbildung und Berufsbildungszusammenarbeit
- ▶ Geschäftsstelle Runder Tisch
- ▶ Fachliche Begleitung der bilateralen Kooperationen des BMBF

Abb. 12: Aufgaben von GOVET



Zentrale Anlaufstelle

Als zentrale Anlaufstelle (One-Stop-Shop) für Berufsbildung und Berufsbildungszusammenarbeit ist GOVET im In- und Ausland gefragt. Monatlich gehen bei GOVET mehr als 70 Anfragen aus der ganzen Welt ein. Unterstützung bei der fachlichen Abstimmung von Vereinbarungen zur Berufsbildungszusammenarbeit, Informationen über mögliche Kooperationspartner, Hinweise zu existierenden Fördermöglichkeiten, Vermittlung an zuständige Stellen – dies sind nur einige Beispiele für Anfragen, die durch GOVET bearbeitet werden.

Weiterhin stellt der One-Stop-Shop Erstinformationen zur deutschen Berufsbildung zur Verfügung. Dazu gehören Standardpräsentationen zur dualen Berufsbildung, die in Abstimmung mit den BIBB-Fachabteilungen und den zuständigen Fachressorts erstellt wurden. Auch empfängt GOVET zahlreiche ausländische Delegationen, die sich über duale Ausbildung im Allgemeinen sowie zu Teilaspekten oder zu Kooperationsmöglichkeiten mit deutschen Partnern informieren möchten. Monatlich wurden bisher

rund vier Delegationen aus Ländern der ganzen Welt empfangen.

Eine weitere Kernleistung des One-Stop-Shops ist das GOVET Internetportal www.govet.international. Hier stehen Informationen zur deutschen Berufsbildung, zu Berufsbildungsk Kooperationen in einzelnen Ländern (Länderportal und Datenbank Berufsbildungszusammenarbeit) öffentlich zur Verfügung. Neben ausländischen Interessenten greifen v. a. deutsche Auslandsvertretungen und die deutsche Entwicklungszusammenarbeit regelmäßig auf das Angebot des One-Stop-Shops zurück.

Geschäftsstelle Runder Tisch

Die Geschäftsstelle Runder Tisch organisiert die Arbeit auf Staatssekretärs-, Ressort- und Arbeitsebene. Bislang tagte der Runde Tisch insgesamt 18 Mal. Der Runde Tisch dient der Information und Abstimmung von Ressorts und Akteuren der Berufsbildungszusammenarbeit zu einzelnen Ländern, verbunden mit dem Ziel, einen einheitlichen deutschen Gesamtauftritt im Partnerland zu gewährleisten. Er befasst sich mit Themen wie „Image der Berufsbildung“, „duales Studium“ oder der „Lernmobilität von Menschen aus Drittstaaten“, dies stets aus dem



Abb. 13: Erstinformationen zur deutschen Berufsausbildung durch GOVET



Blickwinkel der Berufsbildungs-kooperation. In einer Arbeitsgruppe des Runden Tisches wurden Vorschläge eines nicht nur kooperativen, sondern „integrierten“ Handlungsansatzes in der Berufsbildungszusammenarbeit (BBZ) entwickelt. Das BIBB hat sich in diesem Kontext mehrfach an Prüfmisionen der GIZ beteiligt und ist am Runden Tisch als eigenständiger Akteur vertreten.

Fachliche Begleitung der bilateralen Kooperationen des BMBF

GOVET unterstützt fachlich die Berufsbildungs Kooperationen des BMBF sowohl in Europa als auch darüber hinaus. Bei den Kooperationen in Europa handelt es sich um die Zusammenarbeit mit jenen EU-Staaten, die im Dezember 2012 das „Berliner Memorandum“ unterzeichnet haben. Mit Griechenland, Italien, Spanien und Portugal wurden seitdem bilaterale Arbeitsgruppen gegründet und Roadmaps zur Umsetzung der vereinbarten

von je einem deutschen und einem griechischen Partner durchgeführt und lieferten branchenspezifische Erkenntnisse zu Fachkräfte- und Ausbildungsbedarfen. Darüber hinaus sind Konzepte und Netzwerke für die konkrete Umsetzung von deutsch-griechischen Ausbildungs-kooperationsprojekten entstanden. Die Ergebnisse wurden in einem Synthesebericht zusammengefasst und am 7. Juli 2014 in Athen vorgestellt. Die Zusammenarbeit mit Portugal konzentrierte sich auf die Qualifizierung betrieblichen Ausbildungspersonals (→ Kap. 5, S. 75).

Bei den Kooperationen außerhalb der EU begleitet GOVET derzeit die bilateralen Kooperationen des BMBF mit China, Indien, Russland, Südafrika, der Türkei und den USA. Auch hier hat die Zusammenarbeit, je nach den Wünschen des Partnerlandes, unterschiedliche Schwerpunkte und Geschwindigkeiten. Mit Südafrika konzentriert sie sich

Erkenntnisse

Die Zahl der Anfragen bei GOVET belegt: Es herrscht im In- und Ausland nach wie vor eine hohe Nachfrage nach Berufsbildungszusammenarbeit. Deutsche Akteure sind insbesondere an Möglichkeiten des Erfahrungsaustauschs, des Netzwerkens und der Förderung interessiert und wurden durch GOVET an zuständige Stellen in Deutschland vermittelt. Auch im Ausland herrscht weiterhin großes Interesse an der deutschen Berufsbildung und an Kooperationspartnern. Durch GOVET wurde der übergreifende Austausch zur Berufsbildungszusammenarbeit weiter gestärkt. Dabei wurde erneut deutlich, dass ein „Export“ des dualen Systems als Ganzes nicht möglich ist. Vielmehr geht es darum, Herausforderungen für die berufliche Bildung in Partnerländern mit deutscher Expertise zu bewältigen. Hierzu können die fünf Qualitätsmerkmale der deutschen Berufsbildung als Orientierung dienen:

- Kooperation zwischen Staat, Wirtschaft und Sozialpartnern
- Lernen im Arbeitsprozess
- Akzeptanz von nationalen Standards
- qualifiziertes Berufsbildungspersonal
- institutionalisierte Forschung und Beratung

„Nach gut einem Jahr der Umsetzung ziehen die beteiligten Ressorts die erste Bilanz: GOVET bewährt sich.“

Michael Wiechert: Arbeitsbereichsleiter „Internationale Kooperation und Beratung“ und Leiter von GOVET

Maßnahmen verabschiedet. In der bilateralen Kooperation mit Griechenland beispielsweise förderte GOVET 2014 fünf Machbarkeitsstudien, mit denen die Umsetzbarkeit von betrieblichen Ausbildungsmodellen in griechischen Betrieben untersucht wurde. Die Studien wurden

z. B. auf den Aufbau eines Berufsbildungsinstituts, mit Indien auf die Überarbeitung von Curricula und neuerdings auf die Reform des Apprenticeships-Acts, in Russland liegt der Schwerpunkt auf der Qualifizierung von Ausbildungspersonal.

Darüber hinaus sind eine tiefgreifende Kenntnis des Berufsbildungssystems des Partnerlandes, eine „gemeinsame Sprache“ und gemeinsam definierte Ziele notwendige Voraussetzungen für eine wirkungsvolle Kooperation. Im Idealfall umfasst die Zusammenarbeit die Politik- und



BWP 6/2014: Internationale Kooperation

Das Heft beschäftigt sich mit dem weltweit zunehmenden Interesse an dualer Berufsausbildung und der intensivierten internationalen Kooperation zwischen Akteuren und Institutionen der Berufsbildung. Es enthält Statements der Bundesressorts zur gemeinsamen Strategie der Bundesregierung und zur Arbeit des „Runden Tisches“. Die BWP-Ausgabe zeigt Rahmenbedingungen, Ansätze und Strategien der internationalen Zusammenarbeit auf und

beleuchtet ausgewählte Kooperationen mit einzelnen Partnerländern. Zu der 2013 verabschiedeten gemeinsamen Strategie der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand ziehen Vertreter des Bundesressorts eine erste Bilanz. Weitere Informationen unter: www.bwp-zeitschrift.de

Systemberatung und ergänzt diese um Pilotierungsmaßnahmen. Nicht integrierte Insellösungen erwiesen sich in der Vergangenheit als wenig zielführend. Insgesamt sind v. a. Zeit, Ressourcen und die Bereitschaft der Partner, gemeinsam voneinander zu lernen, die Grundlage für erfolgreiche Berufsbildungsoperationen.

Dass die „Strategie der Bundesregierung zur Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand“ erfolgreich ist, bestätigten die Staatssekretäre am Runden Tisch und in einem Beitrag „Berufsbildungsoperation aus einer Hand“ in der BWP 6/2014.

In einem nächsten Schritt wollen die Bundesressorts die One-Stop-Shop-Funktion von GOVET ausbauen, die Marke GOVET in der Öffentlichkeit stärken und das Informationsangebot erweitern. Ziel ist es, GOVET als Instrument der gesamten Bundesregierung international zu etablieren. ◀ www.bibb.de/govet

Europäische Berufsbildungsoperation



Portugal – Berufspädagogische Weiterbildung des betrieblichen Ausbildungspersonals

Portugal hat von Beginn der deutsch-portugiesischen Berufsbildungszusammenarbeit an das Thema „Berufsbildungspersonal“ als eines der prioritären Kooperationsfelder benannt, da diese Personengruppe bei der Einführung und Umsetzung arbeitsintegrierter Lernkonzepte eine Schlüsselrolle einnimmt. Eine zentrale Funktion übernehmen dabei in den Betrieben auszubildende Fachkräfte (portugiesisch „Tutores“). Sie sollen den Jugendlichen die Ausbildungsinhalte vermitteln und ihnen ausreichend Gelegenheit bieten, erste Berufserfahrungen zu sammeln. Für diese berufspädagogischen Aufgaben sind betriebliche Tutoren i. d. R. nicht qualifiziert, da sie meist nur über eine fachliche Qualifikation verfügen. Ziel des Projektes war es daher,

eine pädagogische Weiterbildung zu konzipieren und zu erproben. An der Durchführung haben die AHK Lissabon, das portugiesische Bildungsministerium (MEC), die nationale Arbeitsagentur (IEFP), die nationale Qualifizierungsbehörde (ANQEP) sowie das BIBB und GOVET mitgewirkt.

Zu Beginn des Projektes wurde in portugiesischen Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen eine empirische Untersuchung durchgeführt, um den Qualifikationsbedarf der Tutoren zu ermitteln. Zusammen mit deutschen und portugiesischen Experten wurden anschließend fünf Weiterbildungsmodule entwickelt. Darauf folgte eine Pilotmaßnahme, in der zunächst portugiesische Dozenten durch deutsche Experten geschult wurden. Sodann führten die Dozenten selbst den Weiterbildungskurs mit elf Tutoren durch. Dabei gab es einen regelmäßigen Austausch mit den deutschen Experten, um die Module so nah wie möglich an die portugiesischen Bedürfnisse und Rahmenbedingungen anpassen zu können.

Die Weiterbildungsmaßnahme wurde von den beteiligten Dozenten und Tutoren sehr positiv aufgenommen. Nach ihren Angaben ist sie sowohl für die Ausbildertätigkeit im Betrieb als auch für die Implementierung einer stärker praxisorientierten Ausbildung überaus hilfreich. ▶ ▶ ▶



Twinning: Beratung zum Berufsbildungsgesetz und nationalen Qualifikationsrahmen in der Ukraine

Das BIBB ist seit 2013 in einem Konsortium mit Partnern aus Dänemark in der Ukraine aktiv. Neben Beratungen zu einem Berufsbildungsgesetz und der Unterstützung bei der Entwicklung eines Nationalen Ukrainischen Qualifikationsrahmens stehen auch die Erarbeitung von qualitätsgesicherten beruflichen Standards im Mittelpunkt des von der EU geförderten Twinning-Projektes. Das Projekt ist darauf ausgerichtet, einen positiven Beitrag zum Berufsbildungsreformprozess in der Ukraine zu leisten und das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Sport bei der Implementierung geeigneter Maßnahmen zu unterstützen. Das Projektkonsortium besteht aus der dänischen Pädagogischen Hochschule METROPOL/Nationales Zentrum für die Erwerbsbildung, Aarhus Tech, einem der größten Berufsbildungszentren Dänemarks, und dem BIBB. Das BIBB beteiligt sich mit einer Reihe von themenspezifischen Workshops an der Umsetzung der genannten Aufgaben und fokussiert im Besonderen auf die Rolle von angewandter Berufsbildungsforschung, von sozialpartner-schaftlich getragenen Steuerungsmodellen und von intermediären Organisationen im Prozess der Berufsbildungsreform.



EU – Beratung zu Ausbildungs- und Praktikumsprogrammen (Helpdesk-Service)

Das BIBB hat an einem zweijährigen Projekt der Generaldirektion „Beschäftigung“ der EU mitgewirkt, mit dem die europäischen Mitgliedsstaaten bei der Entwicklung qualitativ hochwertiger Ausbildungs- und Praktikumsprogramme unterstützt wurden. Ziel des Projekts war es, den Übergang von der Schule ins Berufsleben zu erleichtern und junge Menschen mit der Erfahrung und den Fähigkeiten auszustatten, die für eine dauerhafte Beschäftigung erforderlich sind. Das Projekt bot Beratung zu Ausbildungs- und Praktikumsprogrammen mittels mehrerer Aktivitäten und Hilfen an:

- ▶ Veröffentlichung eines Leitfadens, in dem bestehende Ausbildungs- und Praktikumsprogramme in der EU bewertet sowie die erfolgreichsten, kosteneffizientesten Konzepte für junge Menschen, Regierungen, Arbeitgeber und Gesellschaft aufgeführt werden;
- ▶ einen Helpdesk-Service, der Anfragen von politischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern, Verwaltungsbehörden des ESF, relevanten nationalen und regionalen Einrichtungen sowie Sozialpartnern beantwortete. Dabei wurde ein Netzwerk hochrangiger Expertinnen und Experten eingesetzt, die per Telefon, E-Mail und Online-Formular kontaktiert werden konnten;

- ▶ Einrichtung von individuell zugeschnittenen Beratungs-/Schulungsterminen im Rahmen des Helpdesk-Service, die auf Anfrage der Mitgliedsstaaten im jeweiligen Land durch hochrangige Expertinnen und Experten durchgeführt werden;
- ▶ eine Europakonferenz in Brüssel zum Austausch bewährter Vorgehensweisen beim Einrichten und Durchführen von Ausbildungs- und Praktikumsprogrammen für Mitgliedsstaaten (Juni 2013);
- ▶ ein Seminar über Evaluierung und Monitoring von Ausbildungs- und Praktikumsprogrammen für Personen, die für das Einrichten und Durchführen entsprechender Programme zuständig waren (Februar 2014);
- ▶ Organisation von Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit in den Mitgliedsstaaten, um das Projekt den Unternehmen, Bildungseinrichtungen und jungen Menschen näherzubringen.

Das BIBB unterstützte das Projekt mittels seiner Expertise mit Dienstleistungen und beteiligte sich hier insbesondere am Helpdesk-Beratungsservice und an den Schulungsterminen. Zum EU-Leitfaden leistete das BIBB einen konzeptionellen Beitrag und lieferte Übersichten über Ausbildungsprogramme in Deutschland und Österreich. Expertinnen und Experten des BIBB unterstützten mit ihren Beiträgen sowohl die Brüsseler EU-Konferenz zum Austausch bewährter Vorgehensweisen als auch das Seminar über Evaluierung und Monitoring. Sie beteiligten sich zudem an der Ermittlung und Ausarbeitung von Evaluierungs- und Monitoring-Methoden. Das BIBB legte ferner einen Länderbericht über Deutschland zur Beurteilung neuer Programme des ESF vor und förderte das Projekt durch die Teilnahme an nationalen und regionalen Veranstaltungen zur beruflichen Bildung in Deutschland.

Für den Helpdesk-Service, der bis Ende 2014 über 100 Anfragen aus EU-Ländern beantwortet hatte, lieferte das BIBB laufende Beratung und Informationen. Im Oktober 2014 führte das BIBB im Rahmen des Projekts in Griechenland ein Fachseminar zur Entwicklung dualer Ausbildung mit dem Schwerpunkt auf Governance und Ausbildungsordnung für die griechische Arbeitsbehörde OAED durch.

Die Unterstützung, die durch dieses Projekt bereitgestellt wurde, erfolgte in sechs Sprachen (EN, DE, FR, ES, IT, PL). ◀

Außereuropäische Berufsbildungscooperation



Südkorea – Zusammenarbeit bei einer internationalen Vergleichsstudie

Im März 2014 wurde eine bilaterale Arbeitsgruppe (AG) zwischen dem BMBF und den koreanischen Ministerien für Bildung (MOE) und Beschäftigung und Arbeit (MOEL) gegründet. Die Aktivität des BIBB mit seinem Partnerinstitut Korean Research Institute for Vocational Education and Training (KRIVET) ist Teil der von der AG erstellten Roadmap zur Umsetzung der deutsch-koreanischen Kooperation in der beruflichen Bildung.

Seit August 2012 beteiligt sich das KRIVET am Projekt „Muster betrieblicher Rekrutierungs- und Einarbeitungsprozesse in ausgewählten Ländern Europas“. In dieser internationalen Vergleichsstudie werden Rekrutierungs- und Einarbeitungsstrategien in vier Ländern analysiert. KRIVET hat in diesem Zusammenhang für Südkorea eine repräsentative Betriebsbefragung

durchgeführt. Insgesamt nahmen an dieser Befragung über 2.000 Betriebe des Kfz-Service und der Krankenpflege in Deutschland, Spanien, Großbritannien und Südkorea teil. Das ursprünglich europäische Projekt konnte damit um Südkorea als Vergleichsbasis ergänzt werden. Die Ergebnisse des Projekts stellen Einarbeitungszeiten und -aufwand und das Berufsbildungssystem in einen Zusammenhang. Einarbeitungszeiten in Kfz-Betrieben sind im Vier-Länder-Vergleich in Südkorea am längsten. Das hängt zum einen mit dem schulisch ausgerichteten koreanischen Berufsbildungssystem zusammen. Hinzu kommt aber auch, dass die Fachkräfte in koreanischen Kfz-Betrieben mit einem sehr breiten Aufgabenspektrum konfrontiert sind. Der Lernprozess während der Einarbeitung findet in hohem Maß durch informelle Lernmethoden statt. Basierend auf den Ergebnissen können nunmehr Möglichkeiten zur Förderung von Dualität als Prinzip beruflicher Bildung vor dem Hintergrund der genauen Kenntnis des landesspezifischen Kontexts diskutiert werden. Die Projektergebnisse wurden in einem Abschlussbericht des BIBB und einem Bericht des KRIVET veröffentlicht.

Darüber hinaus fanden 2014 zwei Konferenzen des KRIVET unter Beteiligung des BIBB in Seoul statt. Für 2015 wird die Kooperation in einem Anschlussprojekt weitergeführt.



„Das ursprünglich europäische Projekt konnte um Südkorea als Vergleichsbasis ergänzt werden.“

*Dr. Philipp Grollmann/Michael Schwarz,
wiss. Mitarbeiter*



Vietnam – Beratung zum Aufbau einer jährlichen Berufsbildungsberichterstattung

Die Kooperation zwischen dem BIBB und dem Partnerinstitut National Institute for Vocational Training (NIVT) besteht seit 2007. Seit 2010 berät das BIBB das NIVT auf der Grundlage einer trilateralen Kooperationsvereinbarung zwischen NIVT, BIBB und GIZ, schwerpunktmäßig im Bereich der Implementierung eines nachhaltigen Monitoringsystems in der beruflichen Bildung. Damit zusammenhängend bildet die Schulung der Mitarbeiter/-innen des NIVT im Bereich Datenaufbereitung und -auswertung einen Kooperationssschwerpunkt. Aufgabe des BIBB ist es, die konzeptionelle und organisatorische Vorbereitung der Berufsbildungsberichte zu unterstützen. In diesem Rahmen fanden eine Reihe von Workshops beispielsweise zu folgenden Themen statt: Berufsbildungsberichterstattung und Entwicklung von Indikatoren sowie Kosten-Nutzen-Analysen zur betrieblichen Ausbildung. Darüber hinaus wurden die Entwürfe der Berufsbildungsberichte 2011 und 2012 kommentiert und redaktionell überarbeitet. Zur Beratung zählten weiterhin mehrere Gastwissenschaftler- und Studienaufenthalte von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des NIVT, um deren Kenntnisse zum Thema Berufsbildungsberichterstattung durch die Expertinnen und Experten aus den BIBB-Fachabteilungen zu vertiefen.



Thailand – Beratung zur Entwicklung von Ausbildungsordnungen

Die Kooperation zwischen dem BIBB und dem Office of the Vocational Education Commission (OVEC) besteht bereits seit 2003. Seit 2014 berät das BIBB die thailändischen Partner auf der Grundlage eines trilateralen Kooperationsabkommens mit OVEC und dem Thailand Professional Qualification Institute (TPQI) zum Thema Entwicklung von Ausbildungsordnungen, insbesondere im Bereich Mechatronik. In diesem Zusammenhang fanden ein BIBB-Workshop zum Thema „Entwicklung von Ausbildungsordnungen und Lehrplänen“ sowie ein Evaluierungsworkshop der thailändischen Partner zu den Arbeitsergebnissen statt. Ziel war es, unter Einbeziehung aller relevanten Stakeholder den Prozess zur Entwicklung von Ausbildungsordnungen zu analysieren, zu konkretisieren und weiter zu entwickeln. Der Entwurf des Mechatroniker-Standards wurde durch die Fachabteilung des BIBB kommentiert und befindet sich derzeit in Thailand in der Implementierungsphase. Zukünftig ist vorrangig die Entwicklung weiterer Standards avisiert.



Mexiko – Beratung zum Aufbau eines institutionellen und rechtlichen Rahmens für die mexikanische (duale) Berufsbildung

Das BIBB begleitet fachlich seit 2009 die Einführung und Verankerung des dualen Ausbildungsmodells in Mexiko. Es kooperiert dabei mit dem Partnerinstitut Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP). Die Beratung erfolgt im Rahmen von Fachgesprächen, Workshops und Konferenzen. Dabei liegt der Schwerpunkt in der fachlichen Begleitung zum Aufbau eines institutionellen und rechtlichen Rahmens für die mexikanische (duale) Berufsbildung. Hierbei geht es um die Entwicklung einer Gesetzgebung sowie weiterer Verordnungen, die die Ziele, Begriffe und Akteure der dualen beruflichen Bildung in Mexiko nach dem Vorbild des BBiG festlegen soll. Ein weiteres Kooperationsfeld zwischen dem BIBB und CONALEP stellt die Einführung dualer Elemente in das mexikanische Ausbildungssystem dar. So wurden in den letzten Jahren duale Ausbildungsgänge von CONALEP in Anlehnung an das deutsche Ausbildungssystem in den Bundesstaaten Estado de México, Tlaxcala, Nuevo León, Chiapas und Morelos in den Berufsfeldern „Industrie-Mechatronik“, „Gastronomie“, „Informatik“ und „Tourismus“ angeboten. Seit 2014 ist die duale Ausbildung im Rahmen des Mexikanischen Modells der dualen Berufsausbildung (MMFD) auf 18 Bundesstaaten erweitert worden.



Deutsch-Israelisches Programm für die Zusammenarbeit in der Berufs- bildung

Deutschland und Israel kooperieren seit 1969 im Rahmen des Deutsch-Israelischen Programms für die Zusammenarbeit in der Berufsbildung („Israel-Programm“). Seit Mitte 2013 führt die Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB (NA beim BIBB) dieses Programm im Auftrag des BMBF durch.

2014 fand zum zweiten Mal ein dreiwöchiger Austausch von jeweils 13 deutschen und israelischen Auszubildenden aus dem Elektro- und Metallbereich statt, die im Rahmen von Betriebspraktika und Lernaufenthalten in schulischen Einrichtungen ihre fachlichen und interkulturellen Kompetenzen erweitern konnten. Im Rahmen einer Study-Tour zum Thema „Train the Trainer“ bildeten sich 12 deutsche und israelische Berufsbildungsexperten im jeweils anderen Land weiter. Darüber hinaus gab es zwei deutsch-israelische Projektteamkooperationen: Ein Team widmete sich der Entwicklung von Ausbildungsmodulen zur Weiterbildung im Bereich erneuerbarer Energie, ein zweites Team unterstützte den Aufbau einer israelischen Berufsbildungsinstitution, indem es gemeinsam erste Empfehlungen zur Umsetzung einer solchen Institution erarbeitete. Im September 2014 fand im Rahmen des BIBB-Kongresses ein deutsch-israelischer Workshop zum Thema „Increasing Permeability between vocational Training and Education and Higher Education“ statt. 60 Teilnehmer/-innen aus Israel und Deutschland beteiligten sich aktiv an den Diskussionen. ◀

www.na-bibb.de/israel

Internationalisierung deutscher Weiterbildungsleistungen



Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen aus Deutschland werden weltweit nach wie vor stark nachgefragt. Dies verdeutlichen u. a. die wachsenden Abonnentenzahlen für den deutsch- und den englischsprachigen Newsletter von iMOVE, die inzwischen insgesamt bei rund 4.700 liegen. Das große Interesse zeigt sich auch in Hunderten von Anfragen, die iMOVE im Laufe des Jahres 2014 telefonisch oder elektronisch erreichten. Deren Absender stammen aus allen Teilen der Welt, im letzten Jahr u. a. aus Sri Lanka und Bangladesch, Nigeria, Iran, Israel, Aserbaidschan und Peru. Schwerpunkte bilden nach wie vor Asien mit Indien und China, die arabische Region, Subsahara-Afrika und Lateinamerika. Umgekehrt nutzen immer mehr deutsche Bildungsanbieter die Möglichkeit, über iMOVE mit ausländischen Kunden in Kontakt zu treten: Die iMOVE-Anbieter-Datenbank mit den internationalen Leistungsprofilen deutscher Aus- und Weiterbildungsunternehmen hat mit aktuell 242 Einträgen einen neuen Rekord erreicht.

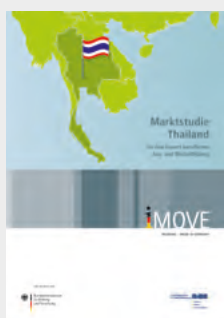
Auch das Informationsmaterial von iMOVE verzeichnet hohe Absatzzahlen: Auf schriftliche oder telefonische Anfrage wurden 850 Broschüren mit Best-Practice-Bei-

spielen versandt; ebenfalls knapp 250 Marktstudien und 130 Leitfäden zur Erschließung ausländischer Märkte und zur Internationalisierung des Internetauftritts. Hinzu kamen zahlreiche Publikationen, die im Rahmen von Messen, Konferenzen und Delegationsbesuchen ausgegeben wurden. Um dem zunehmenden Informationsbedarf zu begegnen, hat iMOVE 2014 sein Publikationsangebot um Studien über die Bildungsmärkte Japan und Thailand erweitert. Neu erschienen sind zudem fünf Broschüren mit Beispielen erfolgreicher Kooperationen zwischen deutschen und ausländischen Partnern. Jeweils acht Beispiele stammen aus der Türkei, Südostasien, Subsahara-Afrika so-

„Training – Made in Germany‘ ist weiter im Aufschwung.“

Ulrich Meinecke, Arbeitsbereichsleiter iMOVE

wie Osteuropa und den GUS-Staaten. Erstmals veröffentlichte iMOVE in dieser Reihe eine Ausgabe mit Beispielen aus einem Industriesektor, in diesem Fall der erneuerbaren Energien und Umwelttechnologien. Im Internetportal von iMOVE wurde ferner Südkorea als neuer Markt angelegt, womit bei iMOVE nunmehr ausführliche Infor- ▶ ▶ ▶



2014 sind bei iMOVE u. a. die Publikationen „Developing Skills for Employability with German Partners. 8 Success Stories from the Renewables and Cleantech Sector“ und die „Marktstudie Thailand für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung“ erschienen.

Monitoring internationaler Berufsbildungssysteme

Das BIBB beobachtet weltweit wichtige Entwicklungen in der Berufsbildung. Damit wird das Institut auskunftsfähig, wenn durch seine Adressaten, z. B. Sozialpartner oder Ministerien, themen- oder länderspezifische Informationen im Zusammenhang mit der internationalen Berufsbildungsk Kooperation angefragt werden. Das BIBB kann – neben zahlreichen internationalen Forschungs- und Entwicklungsprojekten – insbesondere auf zwei zentrale Aktivitäten im Bereich des Monitorings von Berufsbildungssystemen verweisen: Das Internationale Handbuch der Berufsbildung (IHBB) sowie die Konsortialführerschaft für Deutschland im europäischen Informationsnetzwerk ReferNet. Beide Aktivitäten leisten darüber hinaus einen wesentlichen Beitrag für die Bereitstellung von Hintergrundinformationen zur Berufsbildung im internationalen Vergleich im jährlich erscheinenden Datenreport des BIBB.

Internationales Handbuch der Berufsbildung (IHBB)

Diese seit 1995 erscheinende Reihe umfasst die Darstellung von über 40 Berufsbildungssystemen aus Industriestaaten und Schwellenländern und wird laufend aktualisiert. Das Handbuch wird seit 2010 vom BIBB in Kooperation mit der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg herausgegeben. Der Kreis der Herausgeber, der aus Vertreterinnen und Vertretern berufs- und

mationen zu 25 Märkten weltweit verfügbar sind.

Ein Schwerpunkt der Veranstaltungen von iMOVE lag 2014 auf der Beteiligung an insgesamt zehn Messen und Branchentreffen der Berufsbildung, davon fünf im Ausland (u. a. Indien, Vereinigte Arabische Emirate, Saudi-Arabien und Kasachstan). iMOVE wirkte auch auf diversen Bildungskonferenzen externer Veranstalter im Rahmen von Workshops als Impulsgeber für den Berufsbildungsexport. Zusätzlich warb iMOVE für die Interessen der deutschen Bildungsanbieter in bilateralen Arbeitsgruppen mit Vertreterinnen und Vertretern aus China, Indien, Russland und der Türkei. iMOVE selbst veranstaltete drei Netzwerkveranstaltungen und einen Strategieworkshop in Bonn, Frankfurt und Stuttgart.

Um den partnerschaftlichen Dialog zum Thema Bildung grenzüberschreitend voranzutreiben, beteiligte sich iMOVE an zwei Delegationsreisen in den Nahen Osten. Im September reiste iMOVE mit 14 deutschen Aus- und Weiterbildungsunternehmen in den Oman, um vor Ort mit Entscheidern aus Politik und Praxis über Kooperationsmöglichkeiten in der beruflichen Bildung zu diskutieren. Die Reise kam als Folgeaktivität eines

Round-Table Oman im März 2014 zu Stande, der im Rahmen der Messe didacta stattfand. Im November organisierten MENA (Middle East & North Africa) Projektpartner e. V. und die Deutsch-Emiratische Industrie- und Handelskammer (AHK VAE) eine Unternehmerreise zur Geschäftsanbahnung im Bereich Aus- und Weiterbildung in Medizin und Hotellerie in die Vereinigten Arabischen Emirate (VAE). iMOVE unterstützte die Unternehmerreise, die das BMWi über das BMWi-Markterschließungsprogramm für KMU förderte, im Rahmen des Onlinemarketings. Zudem stellte iMOVE in einer Präsentation den Praxisbezug der deutschen dualen Berufsbildung als Ansatz zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit junger Emirati vor. ◀

www.imove-germany.de



2014 sind die beiden Länderstudien „Spanien“ und „Malaysia“ in der Reihe „Internationales Handbuch der Berufsbildung“ erstmalig als Monografien erschienen. Weitere Informationen unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/seriesitem/id/15

wirtschaftspädagogischer Lehrstühle an sechs deutschen Universitäten besteht, wurde um einen Experten aus der GIZ erweitert. Die Informationen aus dem IHBB sollen die Einbindung von Forscherinnen und Forschern aus Deutschland in die internationale Berufsbildungszusammenarbeit erleichtern und fördern sowie die aus der Zusammenarbeit entstehenden Kenntnisse einer breiteren Öffentlichkeit zur Verfügung stellen.

ReferNet

ReferNet ist ein europäisches Netzwerk zur Erfassung und Verbreitung von Informationen und Daten über aktuelle Entwicklungen in der Berufsbildung und Berufsbildungsforschung. Es wurde vom CEDEFOP 2002 ins Leben gerufen.

Hauptaufgabe von ReferNet ist zum einen die Sammlung, Aufbereitung und Analyse von Informationen zur beruflichen Bildung, zum anderen die Verbesserung der Transparenz in diesem Bereich in Europa. Gemeinsame Berichtsstrukturen in Form nationaler Analyseberichte ermöglichen es, die unterschiedlichen nationalen Berufsbildungssysteme und politischen Entwicklungen in den EU-Mitgliedsstaaten zu vergleichen.

2014 ist der deutsche Länderbericht „VET in Europe – Country Report“, der die wesentlichen Strukturen und Steuerungsmechanismen der Berufsbildung in Deutschland skizziert, in einer aktualisierten Form erschienen. Zusätzlich wurden im letzten Jahr Artikel zu folgenden spezifischen Themen publiziert: „Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes“ und „Innovation in VET“. Einen kompakten und zusammenfassenden Einblick bietet zudem die Broschüre „Blickpunkt Berufsbildung Deutschland, die in deutscher, englischer und französischer Sprache verfügbar ist. Hier wird das deutsche System der Berufsbildung samt seiner Besonderheiten kurz und übersichtlich dargestellt.

Die Arbeiten zur Berufsbildungspolitik und zu spezifischen Themen fließen in verschiedene Instrumente des Prozesses der Europäischen Zusammenarbeit (Kopenhagen-Prozess) ein. So stellen die Informationen aus ReferNet einen wichtigen Bezugspunkt in der europäischen Berufsbildungspolitik dar. Weiterhin dient ReferNet mit seinen nationalen Analyseberichten als Informationsquelle für Forschungsprojekte des BIBB.

www.refernet.de

Berufsbildung auf den Niveaus 5 bis 7 im Europäischen Qualifikationsrahmen (H-VET)

Ein seit 2014 laufendes BIBB-Forschungsprojekt nimmt das Verständnis von „beruflicher“ Bildung im europäischen Vergleich sowie Aspekte der Steuerung beruflicher Bildung in den Fokus. Es werden zwei Schwerpunktthemen untersucht und anschließend aufeinander bezogen. Zum einen handelt es sich um eine Analyse der Entwicklungen im tertiären Bildungsbereich, zum anderen um eine Untersuchung ausgewählter nationaler Qualifikationsrahmen hinsichtlich ihrer Ausgestaltung auf den Niveaus für Qualifikationen des tertiären Bildungsbereichs. Durch die Verknüpfung dieser beiden Untersuchungsfelder werden Rückschlüsse möglich, die Hinweise auf Ähnlichkeit und Vergleichbarkeit von Qualifikationen in diesem Bildungsbereich geben. Über eine Spiegelung dieser Ergebnisse mit den durch die Mitgliedsstaaten dem EQR zugeordneten Qualifikationen wird überprüft, wie stark die Heterogenität zwischen den beruflichen Qualifikationen auf den Stufen 5 bis 7 des EQR ist. Vom Umfang der Heterogenität wird abhängen, inwieweit der EQR tatsächlich ein Instrument zur Erhöhung der Transparenz ist.

Im tertiären Bildungsbereich ist in den vergangenen Jahren eine vergleichsweise hohe Dynamik zu beobachten. In zahlreichen Staaten werden Bildungsgänge eingeführt oder ausgebaut, die berufliche und akademische Elemente beinhalten und teilweise auch zum Erwerb von Doppelqualifikationen führen. ► ► ►

Die Gründe für die Unterschiedlichkeit „dualer“ Bildungsangebote im tertiären Bildungsbereich liegen u. a. in der Notwendigkeit, an die jeweiligen nationalen Strukturen im Sekundarbereich II anchlussfähig zu sein. Auch ist zu vermuten, dass die tradierten Governancestrukturen der Bildungssysteme bei diesen Entwicklungen prägend sind. Des Weiteren stellen sich die Fragen, welche Bedeutung und welches Verständnis diesen dualen

Im Rahmen des Projekts werden sechs länderspezifische Fallstudien durchgeführt. Diese umfassen England, Norwegen, Frankreich, Irland, Österreich und Polen. 2014 wurden entsprechende Länderhintergrundberichte zu den zentralen Themenfeldern des Projekts erstellt, in denen eigene Rechercheergebnisse sowie die Expertise nationaler Partner aus den Untersuchungsländern einfließen. Das Projekt hat eine geplante Laufzeit bis 2016. ◀

„Die Dokumentation der Leistungsfähigkeit der beruflichen Bildung im internationalen Kontext ist zentrale Aufgabe des BIBB.“

Ute Hippach-Schneider, wiss. Mitarbeiterin beim BIBB

Bildungsprogrammen aufgrund ihrer beruflichen Elemente zugrunde gelegt werden und inwieweit aus diesem Bildungsbereich der beruflichen Bildung insgesamt eine neue und attraktive Rolle erwächst, die zur Aufweichung klassischer, bislang voneinander klar getrennter Bildungssysteme führen kann. Die Ergebnisse dieses Untersuchungsteils werden verknüpft mit der Analyse der Zuordnungspolitik von Qualifikationen und Abschlüssen auf den höheren Qualifikationsniveaus ausgewählter NQR.

Nationale Agentur
beim Bundesinstitut
für Berufsbildung

NABiBB
BILDUNG FÜR EUROPA

Erasmus+ erfolgreich gestartet

2014 stand v. a. im Zeichen der Implementierung des neuen EU-Programms Erasmus+ für Bildung, Ausbildung, Jugend und Sport. Zu den wichtigsten Aufgaben der „Nationalen Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung“ (NA beim BIBB) zählten daher die Umsetzung der neuen Programmgeneration angesichts teilweiser neuer Strukturen sowie der Aufbau von Instrumenten und Angeboten zur Information und Beratung.

Die vom BMBF mit Unterstützung der nationalen Agenturen organisierte Startkonferenz Erasmus+ im April 2014 bildete den Auftakt für zahlreiche Aktivitäten, die das Ziel verfolgten, das Programm mit seinem neuen Regelwerk bekannt zu machen sowie die inhaltlichen Schwerpunkte zu präzisieren. Neben thematisch fokussierten Antragswerkstätten, regionalen Workshops sowie Kooperationsveranstaltungen dienten insbesondere die gemeinsam mit den deutschen Nationalen Agenturen durchgeführten Informationsveranstaltungen dieser Zielsetzung.

Das Programm Erasmus+ bietet verbesserte Chancen der bildungsbereichsübergreifenden Zusammenarbeit. Insbesondere Einrichtungen aus der Bildungspraxis sind an dieser Form der Vernetzung

„NetWBL identifiziert, klassifiziert und verbreitet Projektergebnisse aus dem Programm für lebenslanges Lernen (2007 bis 2013) sowie künftig aus Erasmus+ (2014 bis 2020).“

Ulrike Engels, wiss. Mitarbeiterin NA beim BIBB

interessiert, da sich viele Themen nicht isoliert in einer Bildungssäule bearbeiten lassen. Die NA beim BIBB hat von Beginn an die Entstehung bildungsbereichsübergreifender Projekte unterstützt. Dies erfolgte u. a. im Rahmen der Gestaltung der Startkonferenz, die in den Arbeitsgruppen neben sektoralen Aspekten Querschnittsfragen bearbeitete, und durch gemeinsame Informationsveranstaltungen der vier Nationalen Agenturen in Deutschland.

www.na-bibb.de

Thematisches Netzwerk „Work-based Learning and Apprenticeships – NetWBL“

Der Beitrag von Work-Based Learning (arbeitsweltbasiertes Lernen: WBL) für die Unterstützung der Jugendbeschäftigung und der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit ist weithin anerkannt. Aufgrund des hohen europäischen und auch deutschen Interesses am Thema WBL hat die NA beim BIBB das NetWBL, ein Netzwerk aus 29 Nationalen Agenturen, im Rahmen einer Ausschreibung der EU-Kommission ins Leben gerufen und die Konsortialführerschaft im Netzwerk übernommen. Im September 2013

startete NetWBL mit dem Ziel, WBL in der beruflichen Aus-, Weiter- und Hochschulbildung deutlich zu stärken. NetWBL ist zudem eine spezielle Aktion der Europäischen Ausbildungsallianz, die zeigt, wie Politik und Programme sich gegenseitig verstärken und Projektergebnisse effektiv bildungspolitische Prozesse unterstützen können. NetWBL entwickelt eine interaktive Plattform mit einem Online-Werkzeugkasten, der Materialien und Instrumente zu WBL enthält. Dieser kann von Politikerinnen und Politikern sowie Sozialpartnern, Hochschulen und Akteuren im Bereich der Berufsbildung genutzt werden. Ein wichtiger Meilenstein in der bisherigen Arbeit war die erste Europäische Monitoring-Konferenz „Work Based Learning and Apprenticeships“ am 11. und 12. Februar 2014 in Brüssel. Sie diente dazu, Ergebnisse aus dem Bereich „arbeitsweltbasiertes Lernen“ von Projekten des Programms für lebenslanges Lernen sichtbar zu machen. Es wurde deutlich, dass die Projekte gute Konzepte in den Bereichen „Beratung“, „Attraktivität dualer Ausbildung“, „Zusammenarbeit von Bildung und Arbeits-

welt“, „Curriculumentwicklung“ und „Professionalisierung des Berufsbildungspersonals“ zu bieten haben. Diese können den Reformprozess hin zum verstärkten WBL deutlich unterstützen. ◀

www.net-wbl.eu

Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung (IBS)

Lernaufenthalte im Ausland gehören heute zu einer exzellenten und attraktiven Berufsausbildung. Aktuell nutzen aber nur etwas mehr als vier Prozent eines Ausbildungsjahrgangs diese Chance. Der Bundestag formulierte im Januar 2013 das Ziel, diesen Anteil bis 2020 auf zehn Prozent zu steigern. Es gilt, zielgruppengerechte Zugänge zu schaffen, „berufliche Lernmobilität“ einer breiten Öffentlichkeit zu veranschaulichen und Vorbehalte abzubauen. Insbesondere jüngere Lernende brauchen „Übersetzungshilfen“. Im Auftrag des BMBF bietet die IBS Serviceleistungen zur Förderung der weltweiten beruflichen Lernmobilität: Bereits in der beruflichen Orientierungsphase sollten junge Menschen wissen, dass und wie sie den eigenen Ausbildungsweg internationalisieren können. Auch qualifizierte Fachkräfte suchen nach Wegen, internationale Berufskompetenz zu erwerben oder gezielt auszubauen. Gleichzeitig sind KMU auf Rat bei der organisatorischen Verankerung ihrer internationalen Ausbildungsaktivitäten angewiesen. ▶ ▶ ▶



Dr. Jessica Erbe, Projektleiterin BIBB-Anerkennungsmonitoring

Die Wertschätzung einer im Ausland erworbenen Qualifikation ist für Fachkräfte, die in Deutschland ausbildungsadäquat arbeiten möchten, ganz entscheidend. Und nicht nur für sie. Das Panel zu Betrieben bei einer Fachtagung

zum Anerkennungsgesetz hat klar gezeigt: Auch für die Betriebe stellt eine Anerkennung einen echten Mehrwert dar. Um ihn zu erkennen und zu nutzen sowie bei Bedarf eine Anpassungsqualifizierung zu ermöglichen, benötigen die Betriebe allerdings noch vielfach gezielte Information und Beratung. Auch bräuchten sie mehr Klarheit über die Erfolgsaussichten einzelner Anerkennungsverfahren.

Bisher fehlte eine institutionen- und branchenübergreifende Schnittstelle, die verschiedene Handlungsstränge zusammenführt. Die seit März 2014 auf weltweite berufliche Aus- und Weiterbildung ausgerichtete IBS schließt diese Lücke. Durch thematische Impulsveranstaltungen fördert die IBS die Vernetzung und den fachlichen Austausch zwischen regionalen Beratungs- und Unterstützungsstrukturen – auch über Europa hinaus. Sie stellt Arbeitsmittel und eine Datenbank mit Programmangeboten und Finanzierungshilfen zur Verfügung. Die telefonische IBS-Hotline ermöglicht persönliche Erstberatung. Sie lotst Interessierte zu regionalen Beratungsstellen oder direkt zum Programmanbieter. Die Einbindung der IBS ins BIBB schafft wertvolle Synergien. ◀

www.go-ibs.de

ANERKENNUNG IN DEUTSCHLAND

Anerkennungsgesetz

Das sog. Anerkennungsgesetz des Bundes, das „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“, hat folgende Ziele: Zum einen, die berufliche Integration von bereits in Deutschland lebenden Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen zu verbessern, zum anderen die Strategien der Bundesregierung zur Fachkräftesicherung zu unterstützen.

Die Umsetzung des Anerkennungsgesetzes begleitet das BIBB in vielfältiger Weise: Seit April 2012 ist es Herausgeber des zentralen

Informationsportals „Anerkennung in Deutschland“, das sich an Anerkennungsinteressierte und Beratungsfachkräfte richtet und inzwischen in sieben Sprachen übersetzt wurde. Seit November 2012 begleitet das BIBB außerdem den Vollzug des Gesetzes durch ein systematisches Monitoring. Bis Mai 2014 steuerte ferner das BIBB Länderinformationen über ausländische Berufsqualifikationen zu dem vom BMWi betriebenen BQ-Portal bei. Im Rahmen des Forschungsprojekts MoVa werden schließlich Modelle untersucht, die in ausgewählten europäischen und außereuropäischen Staaten zum Einsatz kommen, um im Ausland erworbene berufliche Abschlüsse oder Kompetenzen nachzuweisen.

Das Anerkennungsportal:
www.anerkennung-in-deutschland.de

Das Anerkennungsportal informiert Anerkennungsinteressierte, Beratungsfachkräfte und die interessierte Fachöffentlichkeit über die rechtlichen Grundlagen und Verfahren der beruflichen Anerkennung. Wichtigster Service der Website ist der „Anerkennungs-Finder“: Nach Eingabe von Beruf und Wohnort leitet das Online-Tool mit wenigen

„Über eine Million Besucher/-innen machten 2014 vom Anerkennungsportal Gebrauch, dies sind fast doppelt so viele Personen wie im Vorjahr.“

Claudia Moravek, Projektleiterin Anerkennungsportal

Klicks zu den Kontaktdaten der für den Antrag zuständigen Stelle. Hinter diesem Angebot steht eine Datenbank mit über 700 Berufen und rund 1.500 Kontaktadressen für die entsprechenden Gleichwertigkeitsverfahren.

Die Informationen über die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen sind weiterhin sehr stark nachgefragt. Über eine Million Besucher/-innen machten 2014 vom Anerkennungsportal Gebrauch, dies sind fast doppelt so viele Personen wie im Vorjahr. Im Durchschnitt griffen fast 90.000 Besucher/-innen pro Monat auf die Website zu (2013 waren es noch durchschnittlich 45.000 Besucher/-innen). Dabei stieg auch der absolute und prozentuale Anteil der Nutzer/-innen aus dem Ausland: Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Auslandsanteil von 41 auf 45 Prozent. Besonders viele Zugriffe stammten 2014 aus Russland, den USA, Ägypten, Polen, Großbritannien, Spanien, Italien, Indien, Rumänien und Brasilien. Zu den im Anerkennungsportal am häufigsten aufgerufenen Berufsprofilen zählen weiterhin die akademischen Heilberufe, Ingenieurinnen und Ingenieure, Gesundheitsberufe, Lehrer/-innen, Erzieher/-innen, Sozialarbeiter/-innen sowie Bürokaufleute.

Wichtigste Informationen in sieben Sprachen abrufbar

Auf das wachsende Interesse aus dem Ausland reagierte das Projekt im Juli 2014 mit dem Ausbau des mehrsprachigen Angebots. Seitdem sind die wichtigsten Informationen

des Portals neben Deutsch und Englisch auch in Italienisch, Polnisch, Rumänisch, Spanisch und Türkisch online. Allein der „Anerkennungs-Finder“ wird aufgrund der Größe und Dynamik der Datenbank bis auf weiteres nur in Deutsch und Englisch bereitgehalten. Der Ausbau der mehrsprachigen Verschlagwortung soll deshalb dafür sorgen, dass die gesuchten Berufe und Berufsprofile auch durch die Eingabe fremdsprachiger Begriffe (z. B. Berufs- oder Tätigkeitsbezeichnungen) abgerufen werden können. Für einen Großteil der reglementierten Berufe wurden bereits bestimmte Suchbegriffe in über zwanzig Sprachen eingegeben.

Bekanntmachung des Portals im Ausland

Die Steigerung der Auslandszugriffe steht in engem Zusammenhang mit Werbeaktivitäten im Ausland, die das Portal im Auftrag des BMBF in der Pilotphase zunächst in Italien, Spanien, Polen, Rumänien und der Türkei gestartet hat. Personen, die sich für eine Arbeitsaufnahme in Deutschland interessieren, werden durch die Kampagne bereits vor ihrer Einreise über die Möglichkeiten

der beruflichen Anerkennung informiert und können so ihren Jobeinstieg in Deutschland besser planen und organisieren. Schwerpunkt der Aktivitäten in den fünf sog. „Fokusländern“ ist die Zusammenarbeit mit Multiplikatoren, die Zuwanderungsinteressierte bei der Ausreise begleiten (beispielsweise Auslandsvertretungen, Goethe-Institute oder Arbeitsverwaltungen). Die Multiplikatoren werden mit mehrsprachigen Materialien (u. a. Plakate, Flyer und Videos) versorgt, die über das Thema Anerkennung informieren und zur Nutzung der Angebote auf dem Anerkennungsportal anregen.

Neue Inhalte: Mehr Service und Hintergründe

Neben dem mehrsprachigen Angebot wurde das Portal insbesondere um neue Rubriken im Service- und Datenbereich erweitert. So informiert beispielsweise das BIBB-Projekt zum Monitoring des Anerkennungsgesetzes zu den wichtigsten Ergebnissen der Statistik zum Bundesgesetz. Auf der neuen Unterseite „Gerichtsurteile“ wurden Entscheidungen zum Thema Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und zu berufsrechtlichen Fragen mit ► ► ►



Der erste Bericht zum Anerkennungsgesetz mit den Ergebnissen des BIBB-Anerkennungsmonitorings wurde im April 2014 vom Bundeskabinett beschlossen. Download unter: www.bmbf.de/pub/bericht_anerkennungsgesetz_2014.pdf



internationalem Bezug gesammelt und aufbereitet. Berücksichtigt sind hierbei sowohl Entscheidungen zum Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) als auch zu deutschen berufsrechtlichen Fachgesetzen (z. B. zur Bundesärzteordnung) unter Beachtung der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie 2005/36/EG.

In der Rubrik „Erfolgsgeschichten“ berichten Personen mit einer erfolgreich anerkannten ausländischen Berufsqualifikation von ihrem ganz persönlichen Weg dorthin. Die Geschichten sollen die Komplexität der beruflichen Anerkennung verdeutlichen und gleichzeitig andere Anerkennungsinteressierte ermutigen.

Wie wird das Anerkennungs-gesetz umgesetzt? Monitoring liefert ersten Bericht

Allein in den ersten neun Monaten seit Inkrafttreten des Gesetzes machten knapp 11.000 Personen von ihrem Rechtsanspruch Gebrauch und beantragten die Prüfung der Gleichwertigkeit ihrer ausländischen Qualifikationen. Im zweiten Jahr, 2013, stellten knapp 15.500 weitere Personen einen Antrag. Welche berufliche Qualifikationen hier

auf die Vergleichbarkeit mit deutschen Berufen hin geprüft wurden, aus welchen Ausbildungsstaaten sie stammen und zu welchem Ergebnis die für die Anerkennung zuständigen Stellen gekommen sind, darüber gibt das BIBB im ersten „Bericht zum Anerkennungs-gesetz“ einen Überblick. Die Auswertung und fachliche Begleitung der amtlichen Statistik ist eine der Kernaufgaben des Anerkennungsmonitoring, welches das BIBB seit Ende 2012 im Auftrag des BMBF durchführt.

Das Beobachtungsprojekt zur Umsetzung des Anerkennungs-gesetzes des Bundes identifiziert möglichen Unterstützungs- und Anpassungsbedarf und trägt so zur Qualitätssicherung der Prozesse bei. Begleitet wird das Monitoringprojekt von einem Projektbeirat aus Akteuren und Verbänden der Umsetzungspraxis. Mit einem Mixed-Methods-Ansatz kombiniert das BIBB-Anerkennungsmonitoring verschiedene empirische Untersuchungsmethoden und holt

die jeweiligen Perspektiven der am Anerkennungsprozess Beteiligten ein, um ein umfassendes Bild zu erstellen: Anerkennungsinteressierte, zuständige Stellen, Beratende, Betriebe, Weiterbildungsanbieter sowie Politik und Verwaltung. Die Ergebnisse der Beobachtung fließen in den jährlich vom BMBF veröffentlichten „Bericht zum Anerkennungs-gesetz“ ein.

Mit dem Bericht wird erstmals eine faktengestützte und umfassende Darstellung der bundesrechtlich geregelten Berufe – insbesondere des Kammer- und Gesundheitsbereichs – vorgelegt. Sie schafft Transparenz über den Vollzug des Anerkennungs-gesetzes und über die vor- und nachgelagerten Prozesse und Akteure. Schwerpunkt der Untersuchungen zum ersten Bericht war die Auswertung der Beratungsdokumentation der Informations- und Beratungsangebote sowie Interviews mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zuständiger Stellen und Beratungseinrichtungen.

► Wesentliche Ergebnisse des Anerkennungsmonitorings

- ▷ Informations- und Beratungsangebote werden stark nachgefragt und sind angesichts der Komplexität der Zuständigkeiten und der hohen Voraussetzungen für ein gelungenes Verfahren auch weiterhin dringend erforderlich.
- ▷ Das Potenzial an Fachkräften, die Interesse an einer Anerkennung haben, übersteigt bei weitem die Antragszahlen und ließe sich noch weiter ausschöpfen.
- ▷ Bestehende Hürden für die Antragstellenden, insbesondere aufgrund ihrer gesetzlichen Mitwirkungspflicht, sollten nach Möglichkeit verringert werden oder durch Unterstützung überwindbar gemacht werden.
- ▷ Dies gilt auch für die weitere Qualifizierung von im Ausland ausgebildeten Fachkräften, die wesentliche Unterschiede zu hiesigen Berufsprofilen ausgleichen müssen, um eine volle Gleichwertigkeit und damit Anerkennung zu erlangen.
- ▷ Im Gesundheitsbereich ist noch kein bundeseinheitlicher Vollzug gewährleistet, u. a. bestehen noch unterschiedliche Maßstäbe und Standards bei den Anerkennungsentscheidungen und angeordneten Ausgleichsmaßnahmen.

Schlussfolgerungen aus diesen ersten Monitoringergebnissen diskutierten BMBF und BIBB am 28. April 2014 mit rund 200 Fachleuten auf der Fachtagung „Zwei Jahre Anerkennungsgesetz – Bilanz und Ausblick“ in Berlin. Weitere Informationen zur Fachtagung unter: www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/fachtagung.php

Modelle und Verfahren der Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Kompetenzen und Qualifikationen (MoVA)

Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen ist in einer Reihe von Ländern bereits geregelt, mit Verfahren untersetzt und als Instrument einer aktiven Zuwanderungspolitik implementiert – international betrachtet betritt Deutschland mit seinem Anerkennungsgesetz kein Neuland. Die Frage, wie die Qualifikationen, die Menschen in anderen nationalen Kontexten erworben haben, sich zu den im Ausgangsland existierenden (nicht-reglementierten) Qualifikationen verhalten und mit welchen Instrumenten und Verfahren diese nachgewiesen und bewertet werden, spielt jedoch bei der Umsetzung der deutschen Anerkennungspraxis eine zentrale Rolle.

Ziel des Projektes MoVA ist es, Ergebnisse und Erfahrungen aus anderen Ländern zur Verfügung zu stellen, in denen Systeme/Modelle und gesetzliche Regelungen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen und Kompetenzen bereits entwickelt und in die Praxis implementiert wur-

den. Durch die Berücksichtigung von beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen wird der Blick nicht nur auf formal erworbene und entsprechend zertifizierte Qualifikationen (im Sinne von Bildungs- und Berufsabschlüssen) gerichtet, vielmehr werden Erkenntnisse darüber generiert, wie im Ausland erworbene Berufserfahrung in den untersuchten Ländern anerkannt wird, d. h. inwiefern diese überhaupt bei der Anerkennung berücksichtigt und anhand welcher Verfahren und Methoden sie anerkannt wird. Damit wird auch die Zielsetzung des Projektes deutlich, die Bedeutung von Anerkennungsverfahren für den Arbeitsmarkt und damit verbunden die Verwertbarkeit von ausländischen Qualifikationen und Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt näher zu ergründen.

Die Forschung zeigt, dass in den betrachteten Ländern die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen ursächlich mit einem Fachkräftemangel und/oder einer aktiven Zuwanderungspolitik verbunden ist. Anerkennung und Bewertung dienen vor diesem Hintergrund dem Zweck, die beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen, die jemand in einem anderen Land erworben hat und die mit Zeugnissen, Zertifikaten und/oder Berufserfahrung nachgewiesen werden können, im Aufnahmeland mit Referenz zu den dort existierenden beruflichen Standards oder zu den Arbeitsmarktbedarfen zu formalisieren. Die Wege – und damit auch die zugrundeliegenden Prinzipien – auf denen dies passiert, sind unterschiedlich.

In der gegenwärtigen Forschungs-
etappe wird hierbei zwischen einem „europäischen“ und einem „migrationspolitischen“ Ansatz unterschieden. Beide Ansätze werden im Rahmen von Länderstudien zu Kanada, Australien, Norwegen und der Schweiz im weiteren Projektverlauf untersucht und validiert. ◀

▶▶▶ Rahmenbedingungen für höchste Qualität schaffen



6.

DAS BIBB ALS MODERNE INSTITUTION

Hauptausschuss

Der Hauptausschuss ist ein Organ des BIBB (§ 91 BBiG), dessen Aufgaben im BBiG geregelt sind. Er berät die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der beruflichen Bildung und fungiert als eine Art Verwaltungsrat des BIBB. Der Hauptausschuss tritt i. d. R. – so auch im Berichtsjahr – dreimal jährlich im Frühjahr, Sommer und Spätherbst zusammen. Die Sitzungen und Entscheidungen des Hauptausschuss werden durch seine Unterausschüsse und Arbeitsgruppen vorbereitet. Neben den beiden gesetzlichen Unterausschüssen – dem sechsmal jährlich tagenden Ständigen Unterausschuss und dem Ausschuss für Fragen behinderter Menschen – gibt es einen Unterausschuss Berufsbildungsforschung und einen Unterausschuss zur Beratung des Entwurfs des Berufsbildungsberichts. Darüber hinaus wurden mehrere Empfehlungs-

entwürfe von Arbeitsgruppen des Hauptausschuss vorbereitet, so von der Arbeitsgruppe DQR/ECVET, der Arbeitsgruppe zur Struktur und Gestaltung von kompetenzorientiert formulierten Ausbildungsordnungen und der Arbeitsgruppe Ausbildungspersonal (zu Auswirkungen neuer Kommunikations- und Arbeitsformen auf die duale Ausbildung und den damit in Zusammenhang stehenden Qualitätsaspekten, insbesondere des ausbildenden Personals und der Ausbildungsstätten).

In der ersten Sitzung im März 2014 nahm der Hauptausschuss Stellung zum Berufsbildungsbericht 2014 und zur aktuellen Ausbildungsplatzsituation. Ein Schwerpunkt der Beratung galt dem Thema duales Studium in Deutschland. Nach einer Bestandsaufnahme durch das BIBB auf Basis von AusbildungPlus (→ Kap. 3, S. 51) ► ► ►

informierte sich der Hauptausschuss über die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Entwicklung des dualen Studiums und über die Aufgabenstellung und Ziele des Qualitätsnetzwerks duales Studium. Ein weiteres Thema war das Ascot-Projekt zur technologieorientierten Kompetenzmessung in der Berufsbildung. Als Meilenstein zur Qualitätssicherung beruflicher Fortbildung wurde von allen Beteiligten die „Empfehlung für Eckpunkte zur Struktur und Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO)“ (→ Kap. 2, S. 32) bezeichnet, die der Hauptausschuss verabschiedete.

Eine ähnliche Bedeutung kommt der „Empfehlung zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Ausbildungsberufsbild,

Ausbildungsrahmenplan“ zu, die der Hauptausschuss in seiner zweiten Sitzung im Juni 2014 beschloss. Sie setzt klare Qualitätsmaßstäbe für die Ordnungsarbeit. Mit der Umsetzung dieser Empfehlung sollen Kompetenzorientierung und das Kompetenzverständnis des DQR verstärkt Eingang in Ausbildungsordnungen finden (→ Kap. 2, S. 33). Sie soll auf alle Ordnungsverfahren, die mit dem Antragsgespräch 2015 beginnen, Anwendung finden. Intensiv beriet der Hauptausschuss im Sommer 2014 auch über die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zum Verhältnis von beruflicher und akademischer Bildung, die von dessen damaligem Vorsitzenden, Prof. Dr. Ing. Wolfgang Marquardt, erläutert wurden. Das BMAS stellte im Anschluss daran das finanziell deutlich ausgeweitete Sonderprogramm des Bundes zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen Fachkräften aus Europa“ (MobiPro-EU) vor. Zum Auftakt der Sitzung hatte die Bundesregierung über ihre Aufgaben und Ziele für die laufende Legislaturperiode im Bereich der beruflichen Bildung berichtet.

Auf seiner letzten Sitzung 2014 wurden im Dezember verschiedene vorhandene Beispiele und Modelle von Jugendberufsagenturen in Deutschland vorgestellt. Der Hauptausschuss verabschiedete eine gemeinsame Bewertung zum Einsatz von Ausbilderinnen und Ausbildern sowie ausbildenden Fachkräften in der betrieblichen Ausbildung unter Berücksichtigung von Betriebs-

strukturen und Ausbildungsorganisationsmodellen. Er setzte eine Arbeitsgruppe zur Erarbeitung einer Empfehlung zur Förderung der abschlussorientierten Qualifizierung von Erwachsenen ein und stimmte dem fünf neue Forschungsprojekte umfassenden Jährlichen Forschungsprogramm 2015 zu. Insgesamt nahm der Hauptausschuss zu elf neuen Ausbildungsordnungen Stellung und stimmte sechs Fortbildungsordnungen zu. ◀

Wissenschaftlicher Beirat

Der Wissenschaftliche Beirat berät die beiden Organe des BIBB, den Hauptausschuss 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). Auf zwei Sitzungen im Mai und September 2014 beriet der Wissenschaftliche Beirat die Projektanträge für das Jährliche Forschungsprogramm 2015 und gab Hinweise zur theoretischen und methodischen Ausarbeitung und zur Projektdurchführung.

In der Frühjahrssitzung wurden ausführlich mehrere laufende BIBB-Forschungsprojekte mit den Projektverantwortlichen diskutiert. Weitere Beratungsschwerpunkte galten der Exzellenz in der Berufsbildungsforschung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuch-

Vorsitz Hauptausschuss 2014:

- ▶ Vorsitzender:
Manfred Humpert, Beauftragter der Arbeitgeber
- ▶ Stellvertretende Vorsitzende:
Elke Hannack, Beauftragte der Arbeitnehmer

Hauptausschuss 2015:

- ▶ Vorsitzende:
Elke Hannack, Beauftragte der Arbeitnehmer
- ▶ Stellvertretender Vorsitzender:
Uwe Schulz-Hofen, Beauftragter der Länder

► Das Jährliche Forschungsprogramm 2015 umfasst folgende Projekte

- ▷ Digitale Medien in der betrieblichen Berufsbildung – Medienaneignung und Mediennutzung in der Alltagspraxis von betrieblichem Ausbildungspersonal
- ▷ Betriebliche Ansätze der Kompetenzfeststellung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen – Möglichkeiten zur Verbesserung der beruflichen Entwicklung An- und Ungelernter?
- ▷ Berufliche Weiterbildung – Aufwand und Nutzen der Individuen
- ▷ Entwicklung nationaler Ausbildungsstandards – Akteure, Verfahren und Gestaltung im europäischen Vergleich
- ▷ Duale Ausbildung als betriebliche Strategie der Fachkräftesicherung – Fallstudien zu Motivation und Organisation im internationalen Vergleich

Zusammensetzung des Wissenschaftlichen Beirats (3. Amtsperiode 2013 bis 2017)

- Prof. Dr. Dieter Timmermann (Vorsitzender), Universität Bielefeld
- Prof. Dr. Detlef Buschfeld (stellvertretender Vorsitzender), Universität zu Köln
- Prof. Dr. Klaus Hurrelmann, Hertie School of Governance, Berlin
- Prof. Dr. Reinhold Nickolaus, Universität Stuttgart
- Prof. Dr. Sabine Pfeiffer, Universität Hohenheim
- Prof. Dr. Kerstin Pull, Universität Tübingen
- Dr. Hilary Steedman, London School of Economics and Political Science

ses im und durch das BIBB sowie dem Forschungsdesign der laufenden Modellversuchsprogramme des BIBB. Ein Gegenstand der zweiten Sitzung im September war die Vorbereitung auf die für 2015 vorgesehene erneute externe Evaluation des BIBB durch den Wissenschaftsrat. Gelegenheit zur Vorstellung erhielt Prof. Dr. Christian Ebner, der seit 1. April 2014 eine vom BIBB finanzierte Stiftungs-Juniorprofessur für soziologische Berufsforschung an der Universität zu Köln, Institut für Soziologie und Sozialpsychologie, innehat (→ Kap. 7, S. 111). Ein regelmäßiger Tagesordnungspunkt hat auf jeder Sitzung den Austausch

über aktuelle Themen und Arbeitsschwerpunkte der Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirats zum Gegenstand – dies auch, um dem BIBB Hinweise auf neue Entwicklungen im universitären Bereich und dadurch Impulse für die eigene Arbeit zu geben. ◀

Haushalt

Die Arbeit des BIBB wird durch den Bundeszuschuss des BMBF sichergestellt (§ 96 Abs. 1 BBiG). Das BIBB stellt jährlich einen Haushaltsplan auf und ist zur Rechnungslegung verpflichtet. Die Haushaltsaufstellung und der Haushaltsvollzug gestalten sich nach den Vorschriften der Bundeshaushaltsordnung, soweit das BBiG keine Ausnahmen bestimmt. Mit einem Bundeszuschuss von 37,701 Mio. Euro hat das BIBB im Haushaltsjahr 2014 im Grundhaushalt 39,248 Mio. Euro und darüber hinaus weitere Haushaltsmittel in Höhe von 174,715 Mio. Euro bewirtschaftet.

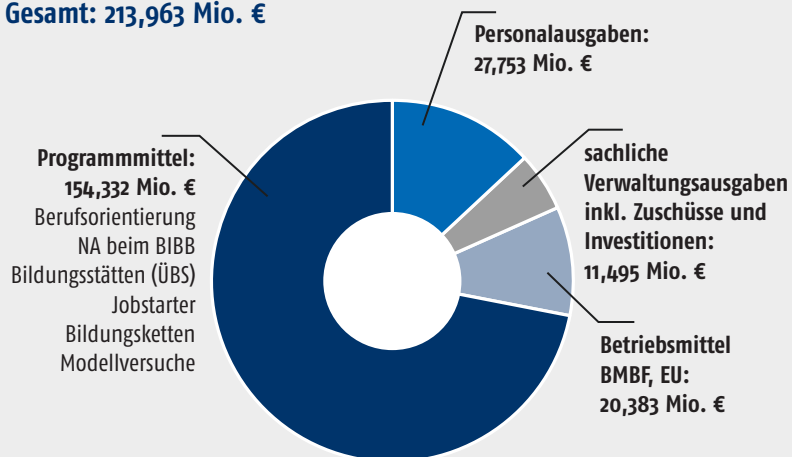
Die neben dem Grundhaushalt bewirtschafteten Mittel entfielen im Wesentlichen auf berufsbildungspolitische Programme der Bundesregierung, für die im Einzelplan des BMBF Haushaltsmittel vorgesehen waren. Zu erwähnen sind hier v. a. die Unterstützung von ÜBS, die Durchführung des Berufsorientierungsprogramms sowie die Förderung von Modellversuchen. Zudem ist das BIBB für die Administration, Koordination und wissenschaftliche Begleitung des BMBF-Programms JOBSTARTER verantwortlich.

Beim BIBB ist darüber hinaus die NA beim BIBB eingerichtet, die zusätzlich aus Mitteln der EU finanziert wird. Weitere Details sind der nachfolgenden Grafik zu entnehmen.



Abb. 14: BIBB-Haushalt 2014

Gesamt: 213,963 Mio. €



Andreas Schuldenzucker,
Leiter der Zentralabteilung

Die Etablierung des BIBB als attraktiven Arbeitgeber ist eine der großen Herausforderungen des gesamten Instituts, nicht zuletzt der Zentralabteilung. Der demografische Wandel und der damit verbundene Fachkräftemangel wird

auch das BIBB erreichen. Um dann konkurrenzfähig zu sein, muss das Institut Besonderes vorweisen, muss es mit attraktiven Angeboten werben können. Dabei nutzen wir jede Möglichkeit, die Arbeitsangebote des BIBB auch finanziell und mit Blick auf Karrieren attraktiv zu gestalten. Darüber hinaus gilt es, optimale Arbeitsbedingungen zu schaffen. Aus dem Arbeitspaket für 2014 hervorzuheben sind Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z. B. neue Vereinbarung zur Telearbeit mit zusätzlichen Plätzen), zum Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements oder zur weiteren Modernisierung der IT-Infrastruktur und zur Digitalisierung der Arbeitsplätze (u. a. Elektronische Akte oder der Beginn Umsetzung E-Government-Gesetz).



Das BIBB als attraktiver Arbeitgeber

Rahmenbedingungen gestalten

Das BIBB bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Vielzahl an Angeboten für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese Angebote, wie beispielsweise Möglichkeiten der heimbasierten Telearbeit und des mobilen Arbeitens sowie flexible Arbeitszeitmodelle, werden bedarfsgerecht weiterentwickelt und an veränderte Rahmenbedingungen angepasst. So wurde 2014 beispielsweise die Rahmenarbeitszeit erweitert und der Kooperationsvertrag mit dem AWO-Familienservice verlängert. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist ein wichtiger Baustein für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, sodass auch gemeinsame Angebote vom Projektteam „Vereinbarkeit von Beruf und Familie im BIBB“ und „Fit im BIBB – betriebliches Gesundheitsmanagement“ für die Beschäftigten im Hause umgesetzt werden.

Aus der Perspektive des Anderen

Teilhabe, Vielfalt, Integration und Inklusion sind Themen, die im BIBB bereits seit vielen Jahren gestaltet werden – nicht nur in Forschung und Wissenschaft, sondern ebenso in der Praxis. Die erfolgreiche Kooperation mit dem Nell-Breuning-Berufskolleg ist ein Beispiel für die



Gabriele Sill, zuständig für Gesundheitsmanagement

Wohlbefinden und Gesundheit der Beschäftigten sind wichtige Voraussetzungen für die Qualität der Arbeit. Deshalb hat das BIBB bereits 2011 ein Betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt. Bestandteile sind die Ge-

sundheitsförderung, das Betriebliche Eingliederungsmanagement, die Suchtprävention und der gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsschutz. Es ist das Ziel, die Bedingungen für Gesundheit am Arbeitsplatz positiv zu beeinflussen, um Belastungen für die Beschäftigten soweit wie möglich zu mindern. Als Gesundheitsmanagerin bin ich bestrebt, die vielen mit Gesundheit befassten Akteure zu vernetzen, um Lösungen für aktuelle Herausforderungen wie psychische Belastungen und den demographischen Wandel anbieten zu können. Die Beschäftigten werden regelmäßig über Gesundheitsthemen informiert und wir bieten vierteljährlich Vorträge und Aktionen rund um die Gesundheit an. 2014 waren dies u. a. ein Vortrag zu „Hautkrebs“ und anschließendes Hautscreening.

Umsetzung des Themas im Bereich der Ausbildung. Gelegenheit zur Auseinandersetzung mit Fragen zur Teilhabe behinderter Menschen am gesellschaftlichen und beruflichen Leben sowie zur Inklusion bot eine von der Stadt Bonn initiierte Fotoausstellung unter dem Motto „Es ist normal, verschieden zu sein“, die anlässlich des UNESCO-Gipfels „Inklusion – die Zukunft der Bildung“ 2014 ins Leben gerufen wurde. Vom 24. November bis 12. Dezember 2014 wurde die Ausstellung im BIBB prä-

sentiert und durch ein vielfältiges Rahmenprogramm ergänzt. Rund um die Ausstellung wurde von der Schwerbehindertenvertretung im BIBB in enger Kooperation mit der Projektleitung zum audit berufundfamilie ein Rahmenprogramm mit Möglichkeiten des aktiven Perspektivwechsels angeboten, das u. a. Filmvorführungen, den Auftritt eines Seniorenteaters oder einen „Erfahrungsweg“ mit Rollstuhlparcours und Alterserfahrungsanzug beinhaltete. ◀



Unter dem Titel: „Verantwortungsbewusst, Familienorientiert, Flexibel“ stellt sich das BIBB in einem Flyer dar und gibt damit einen komprimierten Überblick über seine zahlreichen Angebote, von der familienfreundlichen Infrastruktur im BIBB über das betriebliche Gesundheitsmanagement bis hin zu Möglichkeiten einer Ausbildung in Teilzeit. Der Flyer bietet Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im BIBB. Download unter: www.bibb.de/Flyer-BIBB-als-Arbeitgeber



Das BIBB als umweltbewusster Arbeitgeber

Gemeinsam für eine bessere Zukunft

Umweltschutz und Nachhaltigkeit sind Aspekte im alltäglichen Denken und Handeln, die im BIBB gelebt werden. Viele der vom BIBB erbrachten Produkte, Dienstleistungen und Forschungsprojekte weisen einen Bezug zu diesen Themen auf und werden regelmäßig in den Umwelterklärungen des BIBB für die Öffentlichkeit dokumentiert. So ist der neue Online-Auftritt www.bibb.de (→ Kap. 7, S. 103) an Umweltstandards ausgerichtet. Auch im Bereich „Auftragsvergabe/Beschaffung“ haben Aspekte der Umweltfreundlichkeit und Nachhaltigkeit einen wichtigen Stellenwert. Durch die Herausgabe von Handlungsempfehlungen und die stete Optimierung von internen Prozessen wird das Thema umweltfreundliche Beschaffung und Vergabe konsequent verfolgt und weiterentwickelt.

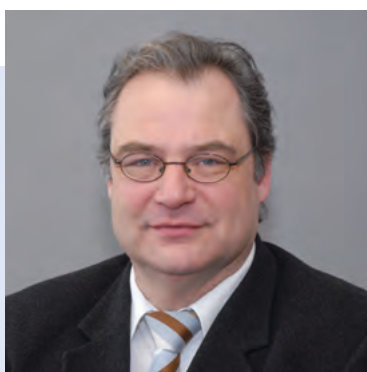
Mit der Herausforderung „E-Government“ sind Veränderungen in den Verwaltungsabläufen des BIBB impliziert, die langfristig auch umweltrelevante Auswirkungen im Hause, beispielsweise durch weitere Papiereinsparungen, haben werden. ▶ ▶ ▶

Auszeichnung im Rahmen des EMAS-Fachgesprächs am 17.01.2014 in Berlin,
Foto: BMUB/Sascha Hilgers



Die Teilnahme am europäischen Umweltmanagement-System „Eco-Management and Audit Scheme“ (EMAS) ist eine wichtige Unterstützung für die Umsetzung der umweltbezogenen Ziele und Maßnahmen, die wir uns als Insti-

tut vorgenommen haben und die wir regelmäßig überprüfen sowie an neue Erfordernisse anpassen. Am 17. Januar 2014 würdigte Bundesumweltministerin Barbara Hendricks im Rahmen eines „EMAS-Fachgesprächs“ in Berlin das



Michael Ruttorf, Projektleiter Umsetzung EGovG im BIBB

Am 1. August 2013 trat das E-Government-Gesetz (EGovG) in Kraft. Es bildet den rechtlichen Rahmen, der die Bundesverwaltung in die Digitalisierung führen soll – und dies bis zum Jahr 2020. Die Einführung einer nutzerorientierten,

effizienten und innovativen Digitalisierung des Arbeitsumfeldes bedeutet auch für das BIBB eine große Herausforderung. Gleichzeitig bietet es die Chance, Prozesse kritisch zu durchleuchten und zu optimieren. Das Institut ist hier technisch wie organisatorisch bereits sehr gut aufgestellt und hat die ersten Vorgaben des Gesetzes erfüllt. Nun wird es darauf ankommen, die Fachkonzepte abzustimmen und im Projektmasterplan umzusetzen, erforderliche Ressourcen zu akquirieren und durch ein aktives Informations- und Wissensmanagement die Zusammenarbeit im BIBB und mit anderen Partnern, z. B. in der Bundesverwaltung, weiter zu verbessern.

BIBB für seine vorbildlichen und innovativen Umweltschutzmaßnahmen.

Das BIBB hatte sich mit einer Maßnahme im Bereich „Effizienz und Klimaschutz“ (Serverraum: energiesparendes Kühlen durch Außenluftzufuhr) sowie „Kommunikation“ (Projekt „Azubis schulen Azubis“ sowie Umsetzung eines Online-Berichtsheftes im Ausbildungsgang Fachinformatiker/-in für Systemadministration) beworben.

Gemeinsam für eine gute Sache – vernetzt und international

Aktuelle Themen von Green-IT bis hin zur umweltfreundlichen und nachhaltigen Beschaffung wurden im Rahmen eines Erfahrungsaustausches von Umweltbehörden auf Bundes- und Landesebene vom 15. bis 17. September 2014 in Bonn erörtert. Im Bereich nachhaltige Beschaffung konnte das BIBB die Kooperation mit der Kompetenzstelle für nachhaltige Beschaffung beim Beschaffungsamt des BMI in 2014 weiter intensivieren und Beratungs- sowie Fortbildungsangebote gemeinsam umsetzen. Das Nationalkomitee der Deutschen UNESCO-Kommission für die UN-Dekade „Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ (2005 bis 2014) hat den vom BMBF finanzierten Forschungsschwerpunkt „Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ des BIBB am 26. März 2014 am UNESCO-Tag auf der Bildungsmesse didacta als deutsche Dekade-Maßnahme ausgezeichnet (→ Kap. 2, S. 43).

Gutachter Prof. Dr. Bender (2. v. l.) überreicht das aktuelle LQW-Netzwerkbild an BIBB-Präsident Prof. Dr. Esser (r.), Forschungsdirektor Prof. Dr. Weiß (l.) und die BIBB-Koordinatorin für Qualitätsentwicklung, Dücker, Foto: BIBB/ES



Das BIBB hat sechs Modellversuche in die UN-Dekade eingebracht und so deren zentrale Forderung umgesetzt, das Leitbild einer nachhaltigen Entwicklung in den nationalen Bildungssystemen für den Bereich der Berufsbildung zu verankern. Die Auszeichnung kann als Wertschätzung der intensiven Bemühungen und praxisorientierten Arbeitsergebnisse zum Zukunftsthema Nachhaltigkeit gesehen werden. Sie ist ein Beispiel für die Rolle des BIBB als Multiplikator innerhalb der beruflichen Bildung, die auch durch die umweltbezogene Aktivität des BIBB wahrgenommen wird.



Gelungene Qualitätsentwicklung im BIBB – Re-Testierung erfolgreich abgeschlossen

Das Qualitätsmanagement-System „Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ (LQW) bietet dem BIBB eine Unterstützungsstruktur für eine gezielte, kontinuierliche und systematische Reflexion des eigenen Tuns und der vereinbarten Ziele. Mithilfe des Verfahrens von LQW stellt das BIBB seine Strukturen, Prozesse und Ergebnisse regelmäßig auf den Prüfstand und sichert die vereinbarten Standards. Im Rahmen seiner Qualitätsarbeit hat das BIBB verschiedene Themen bedarfsorientiert umsetzen können, so beispielsweise Prozesse für die Entwicklung von Fortbildungsordnungen, die Qualitätssicherung für die Vergabe von Forschungsaufträgen an Dritte oder die Weiterentwicklung der Vernetzung von Programmen und Projekten. Zugleich konnten dadurch Synergien erzeugt und genutzt werden.

Mit der im Juni 2014 erfolgreich abgeschlossenen Re-Testierung zu LQW wurden die Qualitätsbemühungen des BIBB der letzten vier Jahre erfolgreich bestätigt. In einem Selbstreport hat das BIBB seine Fortschritte nachgewiesen und neue Ziele für die nächste Qualitätsperiode herausgearbeitet. ◀

Personal und Ausbildung im BIBB

Zum 31. Dezember 2014 hatte das BIBB 649 Mitarbeiter/-innen (incl. Auszubildende), davon waren 202 teilzeitbeschäftigt. Zur Verfügung standen 337 Planstellen/Stellen (einschließlich der Ersatzplanstellen/Stellen aufgrund von Altersteilzeit) sowie 180,40 befristete (Projekt-)Stellen einschließlich der Dauerprojektstellen. 2014 wurden 73 Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt. Im genannten Zeitraum hat das BIBB rund 2.452 Bewerbungen – initiativ und auf Ausschreibung hin – erhalten (die Anzahl der Bewerbungen ist für 2014 jedoch nicht abschließend, da zum Zeitpunkt der Ermittlung noch 1 Auswahlverfahren lief). Es wurden 36 Mitarbeiter/-innen (22 weibliche und 14 männliche) und 11 Auszubildende (4 weibliche und 7 männliche) neu eingestellt; nicht erfasst sind Vertrags- ▶ ▶ ▶



Tim Jänick, Referatsleiter IT

Nach Abschluss meiner dualen Berufsausbildung zum Fachinformatiker für Systemintegration unterstützte mich das BIBB monetär und durch aktive Beratung beim Abschluss eines berufsbegleitenden Masterstudiengangs im Bereich „IT-Management“. Durch die

anspruchsvolle Verzahnung von Theorie und Praxis war ich anschließend sehr gut auf die Übernahme einer verantwortungsvollen Position vorbereitet. Die proaktive Personalentwicklung im BIBB ebnete mir den Weg für eine Karriere vom Azubi zur Führungskraft.

verlängerungen aufgrund einer erfolgreichen internen Bewerbung.

Das BIBB als Ausbildungsbetrieb

Im BIBB werden nicht nur Berufe modernisiert und neu entwickelt, das BIBB bietet jungen Menschen auch die Chance, eine Ausbildung zu absolvieren. Seit dem Umzug im Jahr 1999 von Berlin nach Bonn haben bereits 100 Auszubildende eine Ausbildung im BIBB abgeschlossen. Zurzeit stehen 31 Auszubildende in einem Vertragsverhältnis und erlernen einen der fünf angebotenen Ausbildungsberufe:

- Fachangestellte/-r für Markt- und Sozialforschung
- Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste (Fachrichtung Information- und Dokumentation und Fachrichtung Bibliothek)
- Fachinformatiker/-in (Fachrichtung Systemintegration)
- Kaufmann/-frau für Büromanagement (bzw. bis 2016 auch Fachangestellte für Bürokommunikation)
- Veranstaltungskaufmann/-frau

Der Beruf Kaufmann/-frau für Büromanagement ist in den letzten Jahren neu geordnet worden

(→ Kap. 2, S. 31). Im Sommer 2014 starteten die ersten Auszubildenden in diesem Beruf. Durch den neuen Beruf wurden unsere ausbildungstärksten Berufe Fachangestellte/-r für Bürokommunikation und Personaldienstleistungskaufmann/-frau abgelöst, da der Beruf Kaufmann/-frau für Büromanagement u. a. einen wählbaren Schwerpunkt Personalwirtschaft vorsieht.

Das BIBB bildet über Bedarf aus, grundsätzlich erhalten alle Auszubildenden ein befristetes Übernahmeangebot (Zeitraum: 1 Jahr bzw. bei sog. „Vorziehen“ 1,5 Jahre), wenn die Ausbildung mit der Note sehr gut bis befriedigend abgeschlossen wird und keine verhaltensbedingten Gründe entgegenstehen. Die Anschlussbeschäftigung dient in erster Linie dazu, erste Berufserfahrung zu sammeln. Derzeit stehen noch 49 vom BIBB in Bonn ausgebildete Fachkräfte in einem Beschäftigungsverhältnis.

Aufgrund seines Selbstverständnisses als vorbildlicher Ausbilder bietet das BIBB seinen Auszubildenden während der dreijährigen Ausbildung eine Reihe an Zusatz-

qualifikationen an. Dazu zählen ausbildungsergänzende Maßnahmen, z. B. das Unternehmensplanspiel „TopSim“, das betriebswirtschaftliche Kenntnisse vermittelt, oder die „Berlin-Fahrt“, die den Auszubildenden die staats- und verfassungsrechtlichen Organe, aber auch Teile der deutschen Geschichte erlebbar macht. Ferner haben die Auszubildenden des BIBB die Möglichkeit, ein Auslandspraktikum zu absolvieren. Dies ermöglicht Ihnen, Auslandserfahrung zu sammeln und ihre Sprach- und kulturellen Kenntnisse zu erweitern. Spezielle Sprach- und IT-Fortbildungen, z. B. der Europäische Computerführerschein ECDL, runden das Angebot an Zusatzqualifikationen ab. Darüber hinaus absolvieren die Auszubildenden von vier der fünf Berufe Praktika in der Wirtschaft.

Während der Ausbildung haben die Auszubildenden die Möglichkeit, an verschiedenen Projekten mitzuwirken. Darüber hinaus wurden die Auszubildenden zu EMAS-Beauftragten (→ Kap. 6, S. 93) ernannt und schulen so die neuen Auszubildenden zum Thema umweltbewusstes Verhalten, dazu zählen auch die im IT-Bereich genutzten papierlosen Ausbildungsnachweise.

Um die in der Ausbildung engagierten Mitarbeiter/-innen des Instituts bei dieser wichtigen gesellschaftspolitischen Aufgabe zu unterstützen, finden regelmäßig Inhouse-Seminare statt, z. B. zu den Themen Unterweisung von Auszubildenden

am Arbeitsplatz und Beurteilung von Auszubildenden. Zudem unterstützt das Institut den Erwerb des AEVO-Scheins.

Bei der Akquise neuer Auszubildender nutzt das BIBB die herkömmlichen Werbemöglichkeiten über Printmedien und Online-Stellenbörsen, darüber hinaus pflegen wir mehrere Kooperationen mit Schulen. Diese Kooperationsschulen erhalten z. B. bevorzugt Praktikumsplätze. Das BIBB ermöglicht Betriebserkundungen, lädt Schulen zum Boys' und Girls' Day ein und bietet praxisnahe Bewerbungstrainings an. Zurzeit laufen Gespräche in Vorbereitung eines Abschlusses über drei weitere Schulkooperationen.

„Dem BIBB ist es wichtig, die Vielfalt der Menschen im Institut beizubehalten.“

Uwe Korber, Referatsleiter „Personal“

Zudem fand 2014 bereits zum dritten Mal die Veranstaltung „Wir bieten Zukunft – Ausbildung im BIBB“ statt. Ziel der Veranstaltung ist es, Schüler/-innen über die Ausbildungsmöglichkeiten im BIBB zu informieren und für die Ausbildung im BIBB zu gewinnen.

Im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (→ Kap. 6, S.

92) kann die Ausbildung im BIBB auch in Teilzeit absolviert werden, wenn Auszubildende Kinder oder pflegebedürftige Familienmitglieder im eigenen Haushalt betreuen. Seit einigen Jahren arbeitet das BIBB aktiv mit dem Projekt ModUs (Modulares Unterstützungssystem für Mütter, Väter, Kinder und Betriebe) des Christlichen Jugenddorfwerks (CJD) Bonn zusammen. ModUs unterstützt das BIBB bei der praktischen Umsetzung der Teilzeitausbildung, hilft bei der Suche nach passenden Bewerbern und ist kontinuierlich Ansprechpartner für das BIBB.

Um jungen Menschen, die nach Schulende keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, eine Perspektive zu eröffnen, bietet das BIBB Einstiegsqualifizierungspraktika (EQ-Praktika) an. Im November 2014 startete im BIBB ein dritter Praktikant seine Einstiegsqualifizierung. Das Praktikum wird in einem Ausbildungsberuf durchgeführt und von der BA finanziert. Die Praktikanten besuchen zusammen mit unseren Auszubildenden die Berufsschule und erhalten die Möglichkeit, während des Praktikums Zusatzqualifikationen zu erlangen.

Dem BIBB ist es wichtig, die Vielfalt der Menschen im Institut beizubehalten. Neben einer sehr erfolgreichen Kooperation mit dem Nell-Breuning-Berufskolleg in Bad Honnef, einer Berufsfachschule für Menschen mit körperlichen Behinderungen, laufen für das Jahr 2015 die Planungen für eine verzahnte Ausbildung mit dem Berufsbildungs-

werk Neuwied (VAmB). Es ist das Ziel von VAmB, den Auszubildenden des Berufsbildungswerks Praxisphasen im BIBB zu ermöglichen. In diesen Praxisphasen erlernen die Auszubildenden institutionelle Abläufe, lernen Anforderungen und Strukturen kennen.

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 Führungskräfte lag 2014 bei 38 Prozent und der Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt bei 66 Prozent. ◀

►►► Positionen, Perspektiven und Forschungsergebnisse zielgruppengerecht vermitteln





7. KOMMUNIKATION, WISSENS- TRANSFER UND VERNETZUNG

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des BIBB standen die Hauptaufgaben Kommunikation, Wissenstransfer und Vernetzung 2014 v. a. im Zeichen des BIBB-Kongresses und seiner Leitbegriffe „Attraktivität“, „Durchlässigkeit“ und „Gleichwertigkeit“ (→ Kap. 7, S.101). Ein vorrangiges Thema war ferner erneut der intensive weitere Ausbau der internationalen Berufsbildungsk Kooperationen. Hier etablierte sich ein neuer Name: Die 2013 initiierte Zentralstelle für internationale Berufsbildungsk Kooperation im BIBB firmiert nun international unter dem Namen „GOVET – German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training“ (→ Kap. 5, S. 72). Prägende Themen waren außerdem Fragen zur Verbesserung am Übergang Schule-Beruf, auch durch eine Ausweitung der Berufsorientierung (→ Kap. 4, S. 61) an möglichst allen

allgemeinbildenden Schulen, sowie die sich eher noch verstärkenden Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt (→ Kap. 1, S. 14). Eine besondere Herausforderung hatte das Jahr 2014 außerdem für das BIBB zu bieten: Das zentrale Standbein der BIBB-Kommunikation, der Internetauftritt mit über 450.000 angebotenen Seiten, wurde einem umfassenden Relaunch unterzogen. Unter www.bibb.de findet sich nun ein moderner und klar strukturierter Auftritt, der aktuellen Nutzungsgewohnheiten entspricht (→ Kap. 7, S. 103).

Ziele und Ergebnisse

Von der Nachrichtenagentur über die Verbandszeitschrift, vom Abgeordneten bis zur internationalen Besuchergruppe, von Presse-, Hörfunk- und TV-Journalisten aus dem In- und Ausland bis zu Berufsbildungsforschern oder Ausbildern ► ► ►

im Betrieb: Ein breiter Adressaten- und Interessentenkreis wendet sich mit Anfragen täglich an das BIBB, nutzt Homepage, Online-Portale, Veranstaltungen, Publikationen oder die direkte Information durch Fachleute im Haus. Diesen vielschichtigen Interessen gerecht zu werden, aktuelle Informationen verständlich zu vermitteln, Entwicklungen rund um das Thema Berufsbildung voranzubringen und mitzugestalten sowie die intensive Kommunikation zwischen Praxis, Wissenschaft und Politik als BIBB-Markenzeichen weiter zu stärken und auszubauen – das sind vorrangige Ziele der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Pressemitteilungen: 57 Pressemitteilungen erschienen 2014 und wurden jeweils an fast 20.000

Empfänger/-innen versendet. Sie informierten, zusammen mit einer Vielzahl aktueller Beiträge im BIBB-Internetauftritt www.bibb.de, über zentrale Fragen, Neuerungen, Projekte, Forschungsergebnisse, Publikationen und Entwicklungen auf wichtigen Feldern der beruflichen Bildung.

Newsletter: Eine kontinuierlich gestiegene Zahl von inzwischen über 3.500 Abonnentinnen und Abonnenten nutzte 2014 den 2012 eingeführten elektronischen Newsletter **BIBBaktuell**. Dieser informiert monatlich über Fragestellungen der Berufsbildung, Berufspraxis und Berufsbildungsforschung, über die internationalen Aktivitäten des BIBB sowie neue Zahlen, Daten und Analysen zur Berufsbildung.

Der internationalen Fachöffentlichkeit stellt das BIBB ebenfalls Fachbeiträge, Kommentare und Informationen zu aktuellen Entwicklungen der Berufsbildung zur Verfügung. Über 1.800 Abonnentinnen und Abonnenten verzeichnet inzwischen der englischsprachige Newsletter **BIBB News**, der alle zwei Monate erscheint. Beide Newsletter können unter www.bibb.de/newsletter abonniert werden.

Interview- und Informationsanfragen: Auch im direkten Kontakt zu nationalen und internationalen Medien zeigte sich ein großes Interesse am Thema Berufsbildung, ihren Entwicklungen sowie den Daten, Fakten, Positionen und Forschungsergebnissen des BIBB. Mehr als 650 Interview- und Informationsanfragen von Presse, Fernsehen und Hörfunk waren 2014 zu beantworten. ◀

► Am stärksten nachgefragte Pressemitteilungen 2014

1. 01/14 Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2013: Erneut deutlicher Anstieg in West und Ost
2. 03/14 Berufe im Einzelhandel und Kraftfahrzeugbereich weiterhin hoch im Kurs
3. 15/14 Umfassende Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung – Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014 erschienen
4. 34/14 Start ins neue Ausbildungsjahr mit neun modernisierten dualen Ausbildungsberufen
5. 2/14 Dynamisches Wachstum bei dualem Studium hält an – AusbildungPlus-Bilanz 2013
6. 38/14 Inklusion konkret – So gelingt Berufsausbildung auch mit Handicap
7. 07/14 Trotz erhöhter Zuwanderung droht Fachkräfteengpass – BIBB und IAB legen neue Arbeitsmarktprojektionen vor
8. 19/14 Auf individuelle Unterstützung und enge regionale Vernetzung kommt es an – BIBB-Studie zur Gestaltung des Übergangs Schule – Beruf
9. 04/14 GOVET: Neues Markenzeichen für die deutsche Berufsbildungszusammenarbeit mit dem Ausland
10. 31/14 Zahl der Auszubildenden in der Altenpflege steigt kräftig – Neue BIBB-Veröffentlichung: "Gesundheitsfachberufe im Überblick"

Sämtliche Pressemitteilungen sind abrufbar unter www.bibb.de/pressemitteilungen

Thematische Schwerpunkte der Interview- und Informationsanfragen:

- Durchlässigkeit
- Mismatch- bzw. Passungsprobleme
- Modernisierung von Ausbildungsordnungen/Veränderungstendenzen der Berufsbilder
- Berufe für Geringqualifizierte
- Studienaussteiger/-innen: Wechsel in berufliche Bildung
- Kriterien für die Wahl des Ausbildungsberufs
- stark/wenig nachgefragte Berufe
- Attraktivität des dualen Systems
- internationale Kooperationen

BIBB Kongress 2014: Karrieren mit Konzept

Am 18. und 19. September fand der BIBB-Kongress im bcc/Berlin statt. Mehr als 800 Teilnehmer/-innen aus 35 Ländern diskutierten zum Kongressthema „Berufsbildung attraktiver gestalten – mehr Durchlässigkeit ermöglichen“.

Im Fokus stand insbesondere das Thema „Durchlässigkeit“. Die berufliche Aus- und Weiterbildung steht in Deutschland vor großen Herausforderungen; als Stichworte seien hier z. B. „Fachkräftemangel“, „Akademisierung der beruflichen Bildung“ oder „demografischer Wandel“ genannt. Diese Herausforderungen können nicht von einem Bildungsbereich bearbeitet, geschweige denn gelöst werden. Vielmehr muss eine moderne Bildungspolitik „intersystemisch“ denken. Die Zusammenhänge von vorschulischer, schulischer, beruflicher und hochschulischer Bildung gilt es in den Blick zu nehmen. Dabei muss insbesondere bedacht werden, dass Entscheidungen innerhalb eines der Teilsysteme Konsequenzen für das Ganze haben. Für eine intersystemisch gedachte Bildungspolitik ist es also besonders wichtig, Kommunikation und Koordination zwischen den Teilbereichen zu ermöglichen. Das Programm des BIBB-Kongresses 2014 wurde deshalb nicht allein aus der Perspektive der berufli-

Bundesbildungsministerin Prof. Dr. Wanka bei der Eröffnung des BIBB-Kongresses 2014,
Foto: David Ausserhofer



chen Bildung entwickelt. Leitend war stattdessen die Idee, den Kongress als eine Plattform für den bildungsbereichsübergreifenden Diskurs anzulegen.

Zu folgenden Themen fanden Fachforen statt, in denen es neben fachlichem Input auch die Möglichkeit für Rückfragen an die zahlreichen Referenten und Referentinnen gab:

- ▶ **Zugänge in Ausbildung und Beschäftigung verbessern.** Themen waren hier die unterschiedlichen Zugänge in die duale Berufsausbildung und in Beschäftigung.
- ▶ **Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung erhöhen.** Bearbeitet wurden hier die Themen Durchlässigkeit von der beruflichen Bildung in die Hochschule sowie die Verbindung von Berufs- und Hochschulbildung.
- ▶ **Attraktivität der Berufsbildung fördern.** In diesem Forum ging es zum einen um das duale System als zukunftsfähiges Modell, zum anderen um die Perspektiven einer innovativen Berufsbildung.
- ▶ **Qualifizierungspotenziale erschließen.** Thematisiert wurden die Nachqualifizierung für Erwachsene sowie die Fachkräftesicherung.
- ▶ **Chancen durch Weiterbildung eröffnen.** Dabei ging es um die Zugänge in Weiterbildung und um das Lernen in digitalen Welten.



„Ein durchlässiges Bildungssystem muss alle Voraussetzungen schaffen, dass die Zugänge zu den jeweiligen Bildungsgängen allen offen stehen und der Einzelne ohne Schwierigkeiten zwischen diesen Bildungsgängen wechseln kann.“

BIBB-Präsident Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

Neben diesen fünf Fachforen wurden noch zwei Sonderforen zu den Themen „Berufsbildungsforschung“ und „Internationalisierung der beruflichen Bildung“ veranstaltet. Schließlich wurde am Rande des BIBB-Kongresses ein deutsch-israelischer Workshop zum Thema „Increasing permeability between vocational education and training and higher education“ durchgeführt (→ Kap. 5, S. 79).

Eingerahmt war dieses anspruchsvolle Programm zu Beginn durch einführende Reden von Prof. Dr. Wanka, Bundesministerin für Bildung und Forschung, und Prof. Dr. Esser, Präsident des BIBB, gefolgt von einer Podiumsdiskussion mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft. Den Schlusspunkt setzte eine Rede von Prof. Dr. Hurrelmann,

Hertie School of Governance GmbH, zum Thema „Ausbildung, Beruf, Karriere – die kühnen Vorstellungen der Generation Y“.

Umfassende Informationen zum BIBB-Kongress 2014 unter www.bibb.de/kongress2014



der sieben Foren.

Die Dokumentation kann kostenlos unter vertrieb@bibb.de bestellt werden und steht zudem zum Download unter:

www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7459

www.bibb.de/kongress2014

In der Online-Dokumentation zum Kongress sind u. a. Impressionen vom Kongress, der BIBB-Film „Attraktivität – Durchlässigkeit – Gleichwertigkeit“ sowie die Präsentationen der Referentinnen und Referenten enthalten. Die Print-Dokumentation, die auch zum PDF-Download bereitsteht, beinhaltet u. a. die zentralen Reden von Bundesbildungsministerin Prof. Dr. Wanka, BIBB-Präsident Prof. Dr. Esser und Prof. Dr. Hurrelmann, die Positionen der Podiumsteilnehmer/-innen sowie die Zusammenfassungen



Meike Weiland, wiss. Mitarbeiterin und verantwortlich für die BIBB-Twitter-Redaktion

Mit der Kongressberichterstattung über Twitter betritt das BIBB Neuland, da sich in der Wissenschaftskommunikation bisher keine Standards für den Einsatz von Social Media durchgesetzt haben. Aufgrund der guten Erfahrungen wurde

die konzeptionelle Gestaltung der BIBB-Twitter-Aktivitäten weiter vorangetrieben sowie eine dauerhafte Präsenz und redaktionelle Betreuung in die Wege geleitet. Bis zum Jahresende folgten fast 600 Nutzer/-innen dem BIBB. Jeden Monat kommen rund 30 neue hinzu, seien Sie doch auch dabei: https://twitter.com/BIBB_de

BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser und Internetverantwortlicher Bernd Kuehn präsentieren den Internetrelaunch auf dem BIBB Kongress 2014, Foto: David Ausserhofer



Social Media: Der #BIBB_Kongress2014 auf Twitter

Anlässlich des BIBB-Fachkongresses wurden die Social-Media-Aktivitäten über den zentralen Twitter-Kanal des BIBB intensiviert. Auf eine positive Resonanz traf die gelungene Mischung der Live-Berichterstattung, u. a. mit Eindrücken von der Eröffnung mit Bundesbildungsministerin Prof. Dr. Wanka, BIBB-Präsident Prof. Dr. Esser und hochrangigen Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft. Berichte aus den Foren, z. B. in Form von Abstracts der präsentierten Vorträge, sowie visuelle Eindrücke von der Veranstaltung rundeten das Bild ab. Unter dem Hashtag #BIBB_Kongress2014 informierten sich Berufsbildungsinteressierte im In- und Ausland wie auch Kongressbesucher/-innen über Aktuelles zu den Themen Attraktivität und Durchlässigkeit. Allein an den beiden Kongresstagen konnte die Anzahl der „Follower“ – also jener Personen, die den Beiträgen („Tweets“) des BIBB (@BIBB_de) auf Twitter folgen – um fast 10 Prozent gesteigert werden. ◀

www.bibb.de: Das Internetportal für die berufliche Bildung

Im Rahmen des BIBB-Kongress 2014 (→ Kap. 7, S.101) in Berlin wurde vor mehr als 800 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus dem In- und Ausland der neue Internetauftritt des BIBB präsentiert. Daten, Analysen und Informationen werden durch das neue Internetangebot noch konzentrierter und effektiver aufbereitet und vermittelt.

Die neue Hauptnavigation ermöglicht einen verbesserten Zugriff auf die Themenebene. Zu den Schwerpunkten „Berufe“, „Praxis und Programme“, „Forschung“ und „Berufsbildung international“ werden für die jeweiligen Zielgruppen optimierte Einstiegsportale auf der Startseite angeboten. ▶ ▶ ▶



Bernd Kuehn, wiss. Mitarbeiter, verantwortlich für die Internetredaktion des BIBB

Das gesamte BIBB war am Relaunch beteiligt und viele Hände haben zum Ergebnis beigetragen. Wir wünschen uns, dass der neue Internetauftritt zur Drehscheibe zwischen dem BIBB und den Akteuren der Berufsbildung in Wissenschaft, Politik und

Praxis wird. Als Redaktion liegt uns Ihre Zufriedenheit am Herzen. Hinweise zum Inhalt, Korrekturbedarf, Lob und Kritik sind willkommen: relaunch@bibb.de

Wichtige Neuerungen sind u. a.:

- Die vielfältigen, komplexen und interdisziplinären Themen, Forschungsergebnisse und Dienstleistungen des BIBB sind klarer und übersichtlicher strukturiert, dadurch leichter zugänglich und besser wahrnehmbar.
- Der Internetauftritt ist für mobile Endgeräte wie Smartphones und Tablets optimiert.
- Social Media-Funktionen wurden integriert.
- Die englischsprachige Version wird stärker an den Informationsbedarf internationaler Zielgruppen angepasst.

Mit dem Relaunch setzt das BIBB einen weiteren Meilenstein bei der Umsetzung eines leistungsfähigen Wissensmanagements für die berufliche Bildung. Mit seinem Internetauftritt betreibt das Institut schon jetzt das führende Expertenportal zur beruflichen Bildung in Deutschland. Zusammen mit den Fach- und Pro-

„Der Internetauftritt schärft unser Profil als nationales und internationales Kompetenzzentrum für die berufliche Bildung.“

BIBB-Präsident Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser



*Dr. Bodo Rödel, Arbeitsbereichsleiter
„Publikationsmanagement/Bibliothek“*

Das BIBB veröffentlicht seine Forschungs- und Arbeitsergebnisse in unterschiedlichen Reihen. Dabei sichern wir durch ein wissenschaftliches Lektorat und eine professionelle Produktion die hohe Qualität unserer Produkte: mit Blick auf

Inhalte, aber auch hinsichtlich einer nutzerfreundlichen Gestaltung. Zunehmend bieten wir unsere Publikationen dabei Open Access an – schließlich hat das BIBB 2014 auch die „Berliner Erklärung über den offenen Zugang zu wissenschaftlichem Wissen“ unterzeichnet. Da wir diesen Weg in Zukunft konsequent fortsetzen wollen, haben wir 2014 mit den Vorbereitungen zum Aufbau einer entsprechenden Infrastruktur begonnen.

jektportalen des BIBB werden aktuell rund 450.000 Internetseiten und Dokumente angeboten. ◀
www.bibb.de

Publikationen

2014 erhielten die BIBB-Publikationen ein neues Gesicht. Cover und Layout der Publikationen wurden überarbeitet, um allen Produkten ein einheitliches und modernes Erscheinungsbild zu geben.

Das BIBB hat 2014 zudem die „Berliner Erklärung über den offenen Zugang zu wissenschaftlichem Wissen“ unterzeichnet. Neben der bereits existierenden Open-Access-Policy des BIBB wird so die Wichtigkeit von Open Access für das BIBB damit unterstrichen. Zukünftig soll diese Leitidee noch konsequenter umgesetzt werden – Vorüberlegungen, wie dies zielgerichtet realisiert werden kann, haben dazu 2014 bereits stattgefunden.

In den BIBB-Reihen sind auch 2014 zu vielen interessanten Themen zahlreiche Publikationen erschienen:

Datenreport zum Berufsbildungsbericht



Seit 2009 gibt das BIBB den Datenreport mit Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung in Deutschland heraus. Der indikatorengestützte BIBB-Datenreport gilt mit seinen umfassenden Informationen und Analysen als Standardwerk zur beruflichen Bildung in Deutschland. Neben den Indikatoren zur beruflichen Aus- und Weiterbildung wurde dieses Mal das Schwerpunktthema „Lernen Erwachsener in Deutschland im europäischen Vergleich“ behandelt. Der Datenreport steht auch als internetoptimierte Onlineversion zur Verfügung unter:
www.bibb.de/datenreport

Berichte zur beruflichen Bildung



Diese Reihe enthält wissenschaftliche Fachpublikationen. 2014 sind Bände zu folgenden Themen erschienen:

- Die praktische Seite der Berufsorientierung. Modelle und Aspekte der Organisation von Praxiserfahrungen im Rahmen der Berufsorientierung
- Homogenität von Berufen. Arbeit und Beruf im Wandel. Ein Blick auf die gesellschaftliche Differenzierung
- Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Modellversuche 2010-2013: Erkenntnisse, Schlussfolgerungen und Ausblicke
- Lebenslanges Lernen zwischen Weiterbildungslust und Weiterbildungsfrost
- Lernen im Web 2.0 - Erfahrungen aus Berufsbildung und Studium
- Individuelle Förderung in heterogenen Gruppen in der Berufsausbildung. Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf
- Weiterentwicklung von Berufen – Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung.
- Politikberatung und Praxisgestaltung als Aufgabe der Wissenschaft? Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation in der beruflichen Bildung
- Gestaltung individueller Wege in den Beruf. Eine Herausforderung an die pädagogische Professionalität

Die Bände aus der Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“, die in Kooperation mit der AG BFN erschienen sind, stehen Open Access unter www.kibb.de (→ Forschungsnetz AG BFN → AG BFN-Publikationen).

Ausbildung gestalten



Diese Reihe informiert detailliert über ausgewählte neue bzw. modernisierte Ausbildungsberufe. 2014 sind erschienen:

- Schilder- und Lichtreklamehersteller/-in
- Kaufmann/-frau für Büromanagement
- Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik
- Schornsteinfeger/-in

Berufsbildung in der Praxis



2014 startete das BIBB eine neue Reihe: „Berufsbildung in der Praxis“ mit Informationen und Hilfen zur Gestaltung der Aus- und Weiterbildung. Sie erscheinen im DIN A 4-Format und sind kostenpflichtig. 2014 wurden publiziert:

- Mediencommunity 2.0. Aufbau und Betrieb eines Bildungsportals
- Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende. Handbuch für die Ausbildungs- und Prüfungspraxis

BIBB REPORT



Die Reihe informiert kompakt zu aktuellen Themen in der berufsbildungspolitischen Diskussion. 2014 sind erschienen:

- Einmündungschancen in duale Berufsausbildung und Ausbildungserfolg junger Migranten und Migrantinnen
- Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige
- Betriebe auf der Suche nach Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern: Instrumente und Strategien
- Erfolgreich im Beruf? Duale und schulische Ausbildungen im Vergleich
- Arbeiten bis zum Schluss oder gehen vor der Zeit?

Die Reihe BIBB REPORT ist Open Access unter www.bibb.de/bibbreport erhältlich und kann als Printfassung unter vertrieb@bibb.de abonniert werden. Alle Ausgaben sind auch in englischer Übersetzung erhältlich (online). ► ► ►

Fachzeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ (BWP)



Die Zeitschrift *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* publiziert wissenschaftliche Erkenntnisse und praktische Erfahrungen zu aktuellen Fragen der Berufsbildung. Seit Beginn des Jahres 2014 erscheint die Zeitschrift beim Franz Steiner Verlag in Stuttgart. Der Verlagswechsel war Anlass, die Zeitschrift konzeptionell fortzuentwickeln und nach zehn Jahren auch im Layout zu modernisieren (vgl. www.bibb.de/bwp-7190). Zudem wurden die Embargozeiten für den kostenlosen Download der Beiträge über das Zeitschriftenportal www.bwp-zeitschrift.de auf ein Jahr verkürzt. BWP-Abonnentinnen und -Abonnenten haben über eine Abo-Flatrate darüber hinaus sofort Zugriff auf alle aktuellen Beiträge.

Mit den Themenschwerpunkten 2014 (vgl. Kasten) wurde ein breites Spektrum an aktuellen Themen abgedeckt und für die Zielgruppen aus Praxis, Wissenschaft und Politik facettenreich aufbereitet.

BWP-Themenschwerpunkte 2014

- ▶ Berufsorientierung
- ▶ Demografie und Region
- ▶ Prüfungen im dualen System
- ▶ Aufstiegsfortbildung
- ▶ Validierung von Lernergebnissen
- ▶ Internationale Kooperationen

Für 2015 sind folgende Themen vorgesehen:

- ▶ Lernorte (1/2015)
- ▶ Inklusion (2/2015)
- ▶ Hochschule und Berufsbildung (3/2015)
- ▶ Berufsbildungspersonal (4/2015)
- ▶ 25 Jahre Deutsche Einheit (5/2015)
- ▶ Lernen für die digitale Wirtschaft (6/2015)

Ein Jahr nach Erscheinen stehen alle Beiträge Open Access unter:

www.bwp-zeitschrift.de

Wissenschaftliche Diskussionspapiere



Mit dieser Reihe stellt das BIBB der Fachöffentlichkeit aktuelle Daten, Fakten oder (Teil-)Ergebnisse von Studien und Evaluationen zur Verfügung. 2014 sind erschienen:

- ▶ Berufsfeldanalyse zu industriellen Elektroberufen als Voruntersuchung zur Bildung einer möglichen Berufsgruppe, Heft Nr. 155
- ▶ Schwacher Schulabschluss – und dennoch rascher Übergang in Berufsausbildung? Einflussfaktoren auf die Übergangsprozesse von Hauptschulabsolventen/-absolventinnen mit Konsequenzen für deren weitere Bildungswege, Heft-Nr. 154
- ▶ Gesundheitsfachberufe im Überblick, Heft-Nr. 153

- ▶ Duale Studiengänge – Praxisnahes Erfolgsmodell mit Potenzial? Abschlussbericht zum Entwicklungsprojekt: Analyse und Systematisierung dualer Studiengänge an Hochschulen, Heft-Nr. 152
- ▶ Entwicklungen und Perspektiven von Qualifikation und Beschäftigung im Bankensektor; eine Sonderanalyse des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Heft-Nr. 151
- ▶ Qualifikationsstruktur und Erwerbstätigkeit im Gastgewerbe; Brauchen Hotel- und Gaststättenberufe neue Rezepte?, Heft-Nr. 150
- ▶ Wages and occupational flexibilities as determinants of the interactive QuBe labour market model; A methodological report on the basic projection of the 3 wave of the BIBB-IAB qualifications and occupational field projections, Heft-Nr. 149
- ▶ Löhne und berufliche Flexibilitäten als Determinanten des interaktiven QuBe-Arbeitsmarktmodells; Ein Methodenbericht zur Basisprojektion der dritten Welle der BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen, Heft-Nr. 148
- ▶ Gesundheitskompetenz im Kontext beruflicher Bildung – für nachhaltige Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit, Heft-Nr. 147

Wissenschaftliche Diskussionspapiere zum Download Open Access unter:

www.bibb.de/publikationen

iMOVE



iMOVE erstellt Leitfäden und Studien zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland, zu Exportmärkten und zu Rahmenbedingungen für den Export von Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen. 2014 sind erschienen:

- ▶ Developing Skills for Employability with German Partners. 8 Success Stories from the Renewables and Cleantech Sector
- ▶ Developing Skills for Employability with German Partners. 8 Success Stories from Central and Eastern European Countries and the CIS
- ▶ Developing Skills for Employability with German Partners. 8 Success Stories from Sub-Saharan Africa
- ▶ Jahresbericht 2013
- ▶ Marktstudie Thailand für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung
- ▶ Marktstudie Japan für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung
- ▶ Developing Skills for Employability with German Partners, 8 Success Stories from Turkey
- ▶ Developing Skills for Employability with German Partner. 8 Success Stories from Southeast Asia

BIBB-FDZ – Daten- und Methodenberichte



Weitere Daten zur Berufsbildungsforschung werden kontinuierlich in den FDZ Daten- und Methodenberichten veröffentlicht. Diese beinhalten insbesondere methodische Aspekte der Datengenerierung und Wissenswertes über Besonderheiten dieser Daten. 2014 erschienen Berichte zu folgenden Themen:

- ▶ BIBB-Übergangsstudie 2011, Version 1, BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht Nr. 3/2014
- ▶ BIBB-Qualifizierungspanel, Version 1, BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht Nr. 2/2014
- ▶ Campus-Files für die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2006 und 2012, Version 1, BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht Nr. 1/2014

Internationales Handbuch der Berufsbildung (IHBB)



Das BIBB ist Mitherausgeber des IHBB. In diesem praxisbezogenen Standardwerk der vergleichenden Berufsbildungsforschung finden sich Länderstudien, die sich auf nationale Berufsbildungs- und Bildungssysteme konzentrieren. Sie geben einen fundierten Einblick in die sozioökonomischen Rahmenbedingungen und die bildungspolitischen Kompetenzen der jeweiligen Länder. Seit 2014 ist das IHBB – neben der Ausgabe als Loseblattsammlung – auch als Monografie erhältlich. 2014 sind erschienen:

- ▶ Malaysia
- ▶ Spanien

Informationen über das BIBB



Anlässlich des BIBB-Kongresses in Berlin (→ Kap. 7, S. 101) ist eine Dokumentation erschienen. Diese enthält die wichtigsten Reden, Statements aus der Podiumsdiskussion und Zusammenfassungen der Fachforen. Der Band kann ▶ ▶ ▶

kostenlos unter vertrieb@bibb.de bestellt werden. Auch 2014 hat das BIBB wieder kostenlose Infomaterialien für die Berufsbildungspraxis zur Verfügung gestellt:

- ▶ Leitfaden – Qualität der betrieblichen Berufsausbildung
- ▶ BIBB Kongress 2014 – Karrieren mit Konzept
- ▶ Jahresbericht 2013
- ▶ Beruflich qualifiziert studieren?! Informationen zum berufsbegleitenden Studium
- ▶ Training regulations and how they come about
- ▶ Deutsch-Russisches Glossar zur AEVO

Verzeichnis anerkannter Ausbildungsberufe



Das Verzeichnis aller staatlich anerkannten Ausbildungsberufe sowie der sich in Erprobung befindlichen, aufgehobenen und geänderten Berufe im dualen System steht zum Download Open Access unter www.bibb.de zur Verfügung.

- ▶ **Das vollständige Veröffentlichungsverzeichnis 2014 steht zum Download unter:**

www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7554

Messen

Unter den – neben dem BIBB-Kongress – weiteren 13 Messen und Veranstaltungen, auf denen das BIBB 2014 seine Informationen, Programme und Angebote präsentiert hat, sind die didacta, Deutschlands größte Bildungsmesse, mit dem vom BIBB und didacta-Verband gemeinsam veranstalteten Forum „Berufliche Bildung“ sowie die Österreichische Forschungskonferenz in Steyr und die Online Educa Berlin herauszuheben. Bei den beiden letztgenannten Messen konnte sich das BIBB insbesondere als internationales Kompetenzzentrum präsentieren. Die erneute Teilnahme in Steyr stieß bei den größtenteils österreichischen Besucherinnen und

Besuchern auf sehr gute Resonanz. Besonders Informationen zum Thema „Durchlässigkeit – wie geht Deutschland damit um?“ waren sehr gefragt. Bei der erstmaligen Teilnahme an der international geprägten Online Educa präsentierten sich am BIBB-Stand auch iMOVE (→ Kap. 5, S. 79) und GOVET (→ Kap. 5, S. 72). Besonders nachgefragt waren Informationen zum – hoch angesehenen – deutschen Ausbildungssystem und zu wirtschaftlichen Kontakten und Firmenkooperationen. ◀

Messen und Veranstaltungen 2014 mit BIBB-Informationsstand

- | | |
|----------------------------|---|
| 25.–29.03.07.05. | didacta – die Bildungsmesse 2014, Stuttgart
Fachtagung „Fachkräftesicherung für KMU – Direkte Wege zum Erfolg“, BMBF, Bonn |
| 16.–18.06.03.–04.07.01.07. | Kontaktseminar deutschsprachiger Berufsbildungsinstitute, Bonn
4. Österreichische Konferenz für Bildungsforschung, Steyr
BIBB-Veranstaltung „Wir bieten Zukunft – Ausbildung im BIBB“, Bonn |
| 18.–19.09. | BIBB-Kongress „Berufsbildung attraktiver gestalten – mehr Durchlässigkeit ermöglichen“, Berlin |
| 25.–26.09. | 15. Christiani-Ausbildertag „Technische Berufsausbildung – sicher(t) die Zukunft“, Singen |
| 29.–30.10. | 10. wbv-Fachtagung „Perspektive Didaktik – Bildung in erweiterten Lernwelten“, Bielefeld |
| 12.–13.11. | Woche der beruflichen Bildung, Forum für Ausbilder/-innen, Ausbildungsverantwortliche und Personalverantwortliche im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur, Berlin |
| 17.–18.11.21.11. | ZWH Bildungskonferenz, Berlin
19. Europäischer Aus- und Weiterbildungskongress 2014 des Westdeutschen Handwerkskammertages (WHKT), Köln |
| 01.–02.12.03.–05.12. | BOP-Jahreskonferenz, Berlin
Online Educa 2014, Berlin |



**Innovative
Berufsbildung**

Hermann-Schmidt-Preis

„Innovative betriebliche Modelle der Inklusion in der dualen Berufsausbildung“: So lautete 2014 das Thema des Wettbewerbs um den „Hermann-Schmidt-Preis“. Ziel einer inklusiven dualen Berufsausbildung muss es sein, so hieß es in der Ausschreibung, die Ausbildung behinderter Menschen künftig stärker betrieblich auszurichten oder betrieblich mit Unterstützung durch externe Partner umzusetzen. Dadurch soll Menschen mit Behinderungen eine selbstbestimmte Teilhabe am beruflichen und gesellschaftlichen Leben ermöglicht werden. Aber wie müssen Lern- und Arbeitsbedingungen sowie -umgebungen gestaltet sein, damit Menschen mit und ohne Behinderung miteinander lernen und arbeiten können? Welche Anforderungen an die Qualifizierung des Ausbildungspersonals sind erkennbar?

Gruppenfoto aller Hermann-Schmidt-Preisträger 2014 mit Arndt W. Bertelsmann (wbv, l.) und BIBB-Präsident Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser (r.)



Wie können Lernortkooperationen erfolgreich gestaltet werden? Der Verein „Innovative Berufsbildung e. V.“ identifizierte und prämierte Projekte und Initiativen, die hierzu beispielhafte Modelle entwickelt und nachweislich umgesetzt haben. Vier Preisträger aus Berlin, Braunschweig und Hamburg wurden geehrt.

Ziel des Vereins – der vom BIBB und dem W. Bertelsmann Verlag (wbv) in Bielefeld getragen wird – ist es, mit

dem jährlich verliehenen Preis auf innovative Ansätze in der Berufsbildungspraxis aufmerksam zu machen, diese zu fördern und zur Nachahmung zu empfehlen. Namensgeber ist der frühere Präsident des BIBB, Prof. Dr. Hermann Schmidt, der das Institut von 1977 bis 1997 leitete. Die Preisverleihung des bereits zum 18. Mal ausgetragenen Wettbewerbs fand im Oktober 2014 während der 10. wbv-Fachtagung in Bielefeld statt. ◀

	Projekt	HSP-Preisträger 2014	Preisgeld
1. Preisträger	„Inklusion in der dualen Berufsausbildung ist keine Einbahnstraße – Neue Wege führen zum Ziel“	Annedore-Leber-Berufsbildungswerk (ALBBW) und Mondelez Deutschland Produktion, Berlin	3.000 €
Sonderpreis	„Inklusion konkret“	Fördern durch Spielmittel e. V., Berlin	1.000 €
Sonderpreis	„Seitentausch“	Lebenshilfe Braunschweig	1.000 €
Sonderpreis des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie	„Lebendige Inklusion gehörloser Menschen in der medizinischen Versorgung“	In Deaf Med e. V. Hamburg	1.000 €

Besuchergruppen

Ein Indikator für die starke Position des BIBB als Kompetenzzentrum für berufliche Bildung in Deutschland und im internationalen Kontext ist die weiterhin hohe Nachfrage von Besuchergruppen und die Vielzahl ihrer Herkunftsländer. Insgesamt besuchten 2014 rund 1.200 Gäste aus 29 Ländern das BIBB. Für diese Gäste wurden von der Stabsstelle „Strategische Kommunikation, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“ 53 Informationsveranstaltungen

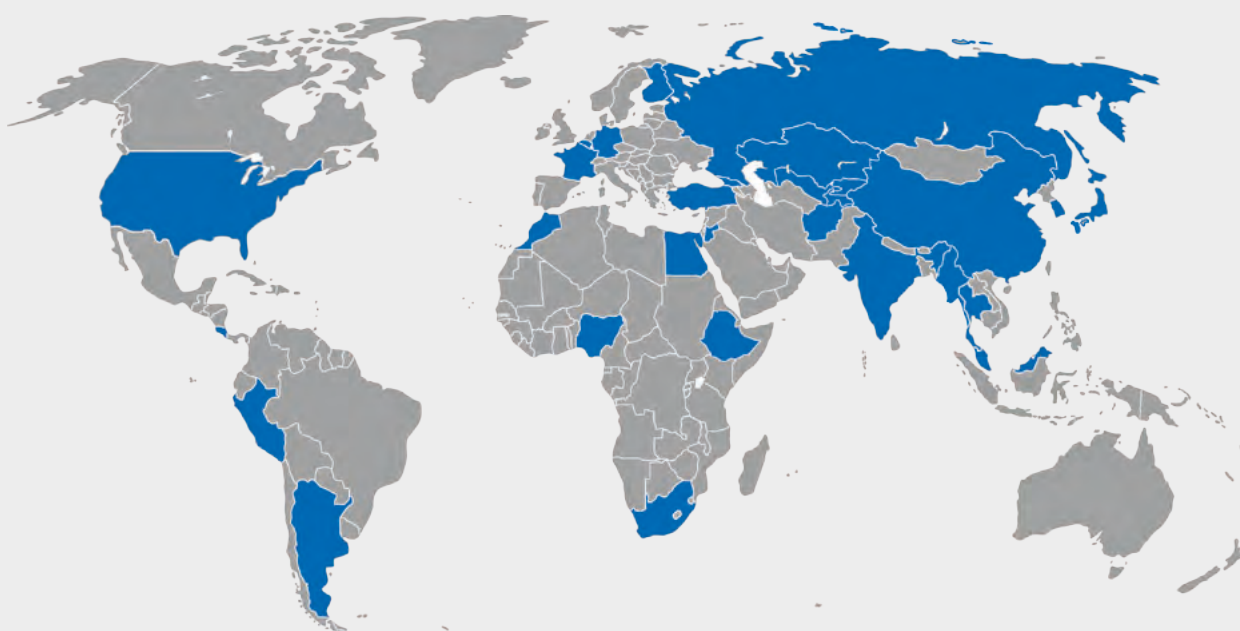
organisiert. Schwerpunktmäßig wollten die Gäste aus dem In- und Ausland über die Kernaufgaben und die Struktur des BIBB sowie über die wesentlichen Merkmale des dualen Ausbildungssystems informiert werden. Sehr häufig waren Themen wie „internationale Berufsbildungspolitik“ und „internationale Berufsbildungs Kooperationen“ gefragt.

2014 war Deutschland erstmals das Schwerpunktland mit den meisten Delegationen, u. a. mit Studierenden der Universitäten zu Köln, Duis-

burg-Essen, Siegen und Freiburg, alle mit Ausrichtung Berufsbildungspolitik und Pädagogik.

Die wachsende internationale Rolle des BIBB wurde 2014 auch durch die große Anzahl hochrangiger Delegationen unter Leitung von Ministerinnen und Ministern, Senatorinnen und Senatoren sowie Staatssekretärinnen und Staatssekretären, u. a. aus Frankreich, Mazedonien, Nicaragua und Myanmar, deutlich. ◀

Herkunftsländer der Besuchergruppen 2014:



- | | | | | |
|----------------|----------------|----------------|---------------|-------------------|
| 1. Ägypten | 7. Deutschland | 13. Jordanien | 19. Myanmar | 25. Tadschikistan |
| 2. Äthiopien | 8. Finnland | 14. Kasachstan | 20. Nicaragua | 26. Thailand |
| 3. Afghanistan | 9. Frankreich | 15. Kirgistan | 21. Nigeria | 27. Türkei |
| 4. Argentinien | 10. Georgien | 16. Korea | 22. Peru | 28. USA |
| 5. Belgien | 11. Indien | 17. Malaysia | 23. Russland | 29. Usbekistan |
| 6. China | 12. Japan | 18. Marokko | 24. Südafrika | |

Kooperationen mit Forschungseinrichtungen

Das BIBB unterhält Kooperationen mit universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Neben der projektbezogenen Zusammenarbeit bestehen derzeit Kooperationsvereinbarungen mit 14 deutschen Hochschulen.

Ergänzend wurde 2014 eine Stiftungs-Juniorprofessur am Institut für Soziologie und Sozialpsychologie der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln eingerichtet. Stelleninhaber ist Prof. Dr. Christian Ebner. Seine Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich Weiterbildungsforschung, duale Ausbildung im internationalen Vergleich und Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt. Durch die Stiftungs-Juniorprofessur treten die Forschung des BIBB, die sich an Fragen aus Politik und Praxis orientiert, und die universitäre, eher an Grundlagen orientierte Forschung in einen regen Austausch. Neue Impulse und Erkenntnisse aus der universitären Grundlagenforschung werden an die Forschung des BIBB herangetragen und umgekehrt.

Im Rahmen der Kooperationen ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ein besonderes Anliegen des BIBB. Es bietet Praktika und Stellen für Studierende und Promovierende an. Zusätzlich hat das BIBB zusammen mit den Partnern der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN; www.agbfn.de) den Fried-



Dr. Christian Ebner, Juniorprofessor am BIBB und der Universität zu Köln

Das BIBB gilt als Kompetenzzentrum für die Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Es verfügt über einen Fundus von Daten und Expertenwissen zur Berufsausbildung. Durch die Kooperation zwischen der Universität

und dem BIBB wird eine Brücke zwischen Theorie und Praxis geschlagen. Sie ermöglicht es, die Berufsbildungsforschung sowohl in theoretischer als auch in empirischer und praktischer Hinsicht weiterzuentwickeln.

rich-Edding-Preis für Berufsbildungsforschung ins Leben gerufen. Ausgezeichnet werden herausragende Dissertationen aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen, die sich mit Fragen der Berufsbildung beschäftigen. Der zum zweiten Mal gestartete Aufruf zur Bewerbung auf den Friedrich-Edding-Preis stieß auf großes Interesse. Die Preisvergabe wird 2015 erfolgen. Benannt ist der Preis nach Friedrich Edding (1909 bis 2002), dem langjährigen Direktor am Berliner Max-Planck-Institut für Bildungsforschung und Professor für Bildungsökonomie an der Technischen Universität Berlin. ◀

Forschungsdatenzentrum im BIBB (BIBB-FDZ)

Das BIBB-FDZ bereitet die Forschungsdaten der BIBB-Forschungsprojekte mit Datendokumentationen und einer Langzeit-Archivierung auf. Auf diese Weise werden die Daten der nicht-kommerziellen Forschung für wissenschaftliche Auswertungen zur Verfügung gestellt. Das Datenangebot des BIBB-FDZ besteht derzeit aus 43 Forschungsdatensätzen, von denen fünf 2014 neu veröffentlicht wurden. Nachdem 2013 die Vorversion der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 veröffentlicht wurde, erfolgte 2014 die Publikation der Vollversion. Sie enthält ein erweitertes Variablenspektrum mit neu generierten Variablen. Datenschutzrechtlich sensible Variablen können über die Datenfernverarbeitung und an den Gastwissenschaftlerarbeitsplätzen im BIBB in Bonn ausgewertet werden.

Um den Einsatz von Forschungsdaten in der universitären Lehre zu unterstützen, hat das BIBB-FDZ 2014 erstmals Campus-Files in sein Datenangebot aufgenommen. ▶ ▶ ▶

Erstellt wurde je ein Campus-File für die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 und 2012. Die entstandenen Datensätze sind eine 2/3-Stichprobe der originalen Scientific-Use-Files mit einem leicht reduzierten Variablenspektrum. Die Campus-Files können eigenständig von Dozentinnen und Dozenten im Rahmen von (universitären) Lehrveranstaltungen und Methodenschulungen eingesetzt werden. Weiterhin hat das BIBB-FDZ die Forschungsdaten der Welle 2012 des BIBB-Qualifizierungspanels sowie

abgedeckten Themen reichen von Analysen von Berufen bis zu Gesundheitsthemen.

In Zusammenarbeit mit dem BIBB-Qualifizierungspanel veranstaltete das BIBB-FDZ am 28. März 2014 ein Praxisseminar zur Datenanalyse mit dem BIBB-Qualifizierungspanel. Das Seminar informierte Studierende und Promovierende über das BIBB-Qualifizierungspanel als Datenquelle für Abschluss- und Qualifizierungsarbeiten. Auf der 6. Konferenz für Sozial- und

Centre for Education and the Labour Market (ROA) aus Maastricht/Niederlande. ◀

www.bibb-fdz.de

<http://metadaten.bibb.de>

„Um den Einsatz von Forschungsdaten in der universitären Lehre zu unterstützen, hat das BIBB-FDZ 2014 erstmals Campus-Files in sein Datenangebot aufgenommen.“

Dr. Holger Alda, Arbeitsbereichsleiter „Forschungsdatenzentrum BIBB-FDZ“

der BIBB-Übergangsstudie 2011 veröffentlicht und jeweils ausführlich in einem Daten- und Methodenbericht dokumentiert.

Eine kontrollierte Weitergabe der Forschungsdatensätze erfolgte 2014 an ca. 110 neue externe Datennutzer/-innen. Die weitergegebenen Forschungsdaten werden zu unterschiedlichen Zwecken ausgewertet, etwa für Bachelor- und Masterarbeiten, für Dissertationen sowie zum Anfertigen von Projektberichten und Aufsätzen in referierten Zeitschriften. Die in diesen Arbeiten

Wirtschaftsdaten mit dem Titel „Daten nutzen. Wissen schaffen“ war das BIBB-FDZ mit einem Stand vertreten, um ein breites Fachpublikum über seine Datenbestände zu informieren. Aufgrund der vergleichsweise hohen Nachfrage nach den BIBB-FDZ-Produkten und Leistungen haben verschiedene Institutionen, die ebenfalls ein Interesse an der Veröffentlichung und Nutzung ihrer Forschungsdaten haben, 2014 Informationsaufenthalte im BIBB-FDZ absolviert, darunter das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) und das Research

Literaturdatenbank und Auswahlbibliografien

Die Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB) weist seit Anfang der 1990er-Jahre die deutschsprachige Fachliteratur zur Berufsbildung systematisch nach. Sie wird vom BIBB herausgegeben und steht kostenfrei im Internet un-

ter www.ldbb.de zur Verfügung. Kooperationspartner sind u. a. das Fachportal Pädagogik, das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) sowie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die LDBB enthält

aktuell über 59.000 Literaturnachweise (Stand: Dezember 2014) und wird ständig aktualisiert. Fachpublikationen können auch über eine E-Mail an ldbb@bibb.de gemeldet werden.

► Neue Auswahlbibliografien der Literaturdokumentation:

Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Attractiveness of vocational education and training : Permeability, successful school-to-work transitions and international mobility

Duale Studiengänge

Gesundheits(fach)berufe

► Weitere verfügbare Themen:

Akademisierung der Berufswelt

Ausbildungsreife junger Menschen

Benachteiligtenförderung

Berufliche Bildung in kaufmännischen Berufen

Berufliche Handlungskompetenz

Berufsausbildung in Teilzeit

Berufsbildungsforschung – Theorie und Methodik

Berufskonzept

Berufsorientierung

Bildungsberatung

Bildungscontrolling

Demografischer Wandel und berufliche Bildung

Durchlässigkeit im Bildungssystem

Der europäische Berufsbildungsraum

Gesundheitsförderung in der Ausbildung

Heterogenität in der Berufsbildung

Inklusion in der beruflichen Bildung

Junge Menschen mit Migrationshintergrund

Kompetenz in der beruflichen Bildung: Begriff, Erwerb, Erfassung, Messung

Modelle, Konzepte und Perspektiven für das Duale System

Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung

Personal in der beruflichen

Aus- und Weiterbildung

Qualität in der beruflichen Bildung

Übergangssystem und Übergangsmanagement: Studien, Gutachten und Forschungsbeiträge

Übergänge: Jugendliche an der ersten und zweiten Schwelle

Vocational education and training in European countries

Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Weiterbildung älterer Beschäftigter

Weiterentwicklung von Berufen – Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung

Wissensmanagement – Entwicklungen, Perspektiven, Anwendungen in der Praxis

Zertifizierung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen

Download aller 35 Auswahlbibliografien unter www.bibb.de/auswahlbibliografien



Anhang A

Internetangebote

1. Berufsbildung	
BIBB-Portal Zentrales Internetangebot des Bundesinstituts für Berufsbildung	www.bibb.de
2. Aus- und Weiterbildung	
AusbildungsPlus Überblick über Ausbildungsangebote mit Zusatzqualifikationen und duale Studiengänge sowie Informationen rund um die Berufsausbildung	www.bibb.de/ausbildungsplus
Informationen zu Aus- und Fortbildungsberufen Dokumentation von Aus- und Weiterbildungsberufen, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, historische Entwicklung der Ausbildungsberufe	www.bibb.de/berufe
BIBB-Modellversuche Außerschulische Modellversuche als Instrument der Innovation von Aus- und Weiterbildung	www.bibb.de/modellversuche
Werkzeugkasten Werkzeugkasten zur Handlungsorientierung von Prüfungsaufgaben	www.bibb.de/werkzeugkasten
Umsetzungshilfe Chemie Aus- und Fortbildung in den Bereichen Biologie, Chemie, Lack und Pharmazie	www.bibb.de/chemieberufe
Planspielforum Planspiele in der beruflichen Bildung	www.bibb.de/planspielforum
Neue Aus- und Fortbildungsberufe in der Produktionstechnologie Der neue Ausbildungsberuf „Produktionstechnologe/-in“, die Weiterbildungen zu „Prozess- und Applikationsexpertinnen und -experten“ sowie der Fortbildungsberuf „Geprüfte/-r Prozessmanager/-in – Produktionstechnologie“ ermöglichen Unternehmen wie Beschäftigten qualifizierte Aus-, Fort- und Weiterbildung	www.bibb.de/produktions-technologie
3. Transfer in Netzwerken	
Ausbilderforum: Foraus.de Internetforum des BIBB zur Unterstützung des Bildungspersonals (Ausbilder und Ausbilderinnen)	www.bibb.de/foraus
qualiboXX Das Portal für Berufsvorbereitung und Ausbildungsförderung	www.bibb.de/qualiboxx
Prüferportal Entwicklung und Erprobung eines Informations- und Beratungsangebots für das Prüfungspersonal	www.bibb.de/prueferportal
Good Practice Center (GPC) Transfer in der Benachteiligtenförderung, Datenbank der Qualifizierungsbausteine nach BBiG	www.bibb.de/gpc
Förderprogramme Bundesländer (LänderAKTIV) Projekte und Programme der deutschen Bundesländer im Übergangsfeld von der Schule in den Beruf	www.bibb.de/laenderaktiv



Anhang A

Internetangebote

4. Berufsbildungspolitische Programme	
JOBSTARTER Das BMBF fördert mit dem Programm „JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden“ Innovationen und Strukturentwicklungen in der beruflichen Bildung. Die Programmdurchführung liegt beim BIBB	www.bibb.de/jobstarter
Servicestelle Bildungsketten Die Begleitstruktur für die Initiative Bildungsketten wird mit der Servicestelle Bildungsketten von JOBSTARTER im BIBB organisiert.	www.bibb.de/bildungsketten
Überbetriebliche Berufsbildungsstätten und Kompetenzzentren (ÜBS) Überbetriebliche Berufsbildungsstätten sind Einrichtungen zur Durchführung beruflicher Aus- und Weiterbildungslehrgänge in Ergänzung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, insbesondere der Klein- und Mittelbetriebe	www.bibb.de/uebs
Berufsorientierung Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten	www.bibb.de/berufsorientierung
Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung – DEQA-VET Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung / Umsetzung des europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung	www.bibb.de/deqavet
5. Daten, Statistiken und Befragungen zur Berufsbildung	
BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen Ergebnisse und Daten zu langfristigen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt	www.qube-projekt.de
Datenreport zum Berufsbildungsbericht Als Ergänzung des Berufsbildungsberichts bietet der Datenreport des BIBB umfassende Informationen und Analysen rund um die Entwicklung der beruflichen Bildung	www.bibb.de/datenreport
Forschungsdatenzentrum im BIBB Auf Grundlage der umfassenden BIBB-Mikrodatenbestände bietet das FDZ bedarfsorientierte Serviceleistungen für die Berufsbildungsforschung an	www.bibb.de/fdz
Integrierte Ausbildungsberichterstattung Bildungsstatistik und Indikatorensystem	www.bibb.de/indikatorik
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland	www.bibb.de/erwerbstaetigenbefragung
BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September Ergebnisse der jährlichen Untersuchung	www.bibb.de/naa309
Datensystem Auszubildende (DAZUBI) Vom BIBB aufbereitete Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung jährlich zum 31. Dezember)	www.bibb.de/dazubi



Anhang A

Internetangebote

Referenzbetriebssystem Mit dem Referenz-Betriebs-System (RBS) werden derzeit rund 1.500 Betriebe drei- bis viermal im Jahr zu aktuellen Fragestellungen der betrieblichen Berufsausbildung befragt	www.bibb.de/rbs
Ausbildungsvergütung Seit über 25 Jahren beobachtet und analysiert das BIBB die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Hierzu wurde die „Datenbank Ausbildungsvergütungen“ aufgebaut	www.bibb.de/dav
6. Internationale Berufsbildung	
Anerkennung in Deutschland Das Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen in Deutschland	www.bibb.de/anererkennung
German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training (GOVET) GOVET ist Bestandteil der Strategie der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand. Sie dient als Begleiter der Bundesregierung in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit und schafft Transparenz inner- und außerhalb Deutschlands	www.bibb.de/govet
Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung (IBS) Die Website des IBS informiert über berufliche Aus- und Weiterbildung im Ausland. Eine umfangreiche Datenbank ergänzt das Angebot	www.go-ibs.de
EUROPASS Webseite des deutschen Nationalen Europass Centers (NEC) mit Informationen zu den fünf EUROPASS-Dokumenten	www.europass-info.de
iMOVE Initiative des BMBF zur Internationalisierung deutscher Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen	www.bibb.de/imove
Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB (NA beim BIBB) Im Auftrag des BMBF betreut die NA beim BIBB das Europäische Programm Erasmus+ im Bereich der Berufsbildung und der Erwachsenenbildung sowie weitere Initiativen in Deutschland	www.na-bibb.de
ReferNet Europäisches Netzwerk für Fachinformation und Expertise	www.bibb.de/refernet
7. Fremdsprachige Online-Angebote	
Englischsprachiges Internetangebot des BIBB mit umfassenden Informationen und weiterführenden Links	www.bibb.de/en
BIBB News: Englischsprachiger zweimonatlich erscheinender Newsletter	www.bibb.de/bibbnews
BWP: Um die Verbreitung im internationalen Kontext zu fördern, stehen einzelne übersetzte Beiträge der BIBB-Fachzeitschrift BWP zum kostenlosen Download zur Verfügung	www.bwp-journal.de



Anhang A

Internetangebote

BWP special edition: alle zwei Jahre erscheinende englische Sonderausgabe der BWP	www.bibb.de/bwp/special-edition
Links zu englischsprachigen Publikationen des BIBB	www.bibb.de/publications/english
Informationen zu Zeugnis Erläuterungen in Englisch	www.bibb.de/certificate-supplements
BIBB-Film „Vocational Education and Training in Germany – Assuring the Future“ in Englisch, Deutsch, Französisch, Spanisch, Russisch, Chinesisch, Arabisch, Koreanisch, Portugiesisch, Türkisch	www.bibb.de/film/en
8. Dokumentationssysteme und Bestellservice	
Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB) Die LDBB weist die Fachliteratur zu Berufsbildung und Berufsbildungsforschung ab 1988 nach und ermöglicht einen umfassenden Überblick über den Wissensbestand	www.bibb.de/ldbb
Datenbank der Projekte des BIBB (DaPro) Die Datenbank der Projekte dokumentiert die Forschungs- und Entwicklungsprojekte und sowie die wissenschaftlichen Dienstleistungen des BIBB	www.bibb.de/dapro
BIBB-Modellversuche Außerschulische Modellversuche als Instrument der Innovation von Aus- und Weiterbildung	www.bibb.de/modellversuche
Veröffentlichungsverzeichnis des BIBB mit Bestellservice Über das elektronische Veröffentlichungsverzeichnis können alle Publikationen und Medien des BIBB recherchiert und heruntergeladen bzw. bestellt werden	www.bibb.de/veroeffentlichungen
Alle Portale und Datenbanken des BIBB sind über www.bibb.de erreichbar.	



Anhang B

Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2014

Referierte Beiträge

Das Bundesinstitut hat die Empfehlung des Wissenschaftsrates, Forschungsergebnisse in nationalen und internationalen Fachzeitschriften zu veröffentlichen, weiter umgesetzt: In 2014 wurden 20 Beiträge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BIBB nach einem „Peer-Review-Verfahren“ in referierten Zeitschriften und Sammelbänden publiziert. Online sind diese – wie auch alle anderen Veröffentlichungen von BIBB-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern – in der entsprechenden Jahresbibliografie nachgewiesen unter www.bibb.de/de/14493.php

ANNEN, Silvia; TIEMANN, Michael: **Mapping Commercial and Business Service Occupations by Comparing Qualificational and Factual Requirements.** In: International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE). (Im Erscheinen)

BEICHT, Ursula; WALDEN, Günter: **Chancennachteile von Jugendlichen aus Migrationsfamilien beim Übergang in berufliche Ausbildung.** In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 110 (2014) 2, S. 188–215

BEICHT, Ursula; WALDEN, Günter: **How socially selective is the German system of initial vocational education and training? Transitions into initial vocational training and the influence of social background.** In: Journal of Vocational Education and Training (2014), iFirst

BELLMANN, Lutz; GRÜNAU, Philipp; TROLTSCH, Klaus; WALDEN, Günter: **Make or buy: train in-company or recruit from the labour market?** In: Empirical Research in Vocational Education and Training – URL: www.ervet-journal.com/content/6/1/9 (Stand: 13.02.2015)

BOTT, Peter; WÜNSCHE, Tom: **Verdrängung oder Komplementarität? Rekrutierungsstrategien von Betrieben bei Positionen für gehobene Fachkräfte.** In: SEVERING, Eckart; WEIB, Reinhold (Hrsg.): Weiterentwicklung von Berufen – Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung Bielefeld 2014, S. 229–242 – URL: http://kibb.de/cps/rde/xbcr/SID-08A463F4-69A41C80/kibb/agbfn_14_bott_wuensche.pdf (Stand: 13.02.2015)

BRÖTZ, R.; KAISER, FRANZ: **Innenansichten und Perspektiven der kaufmännischen Berufsfamilie.** In: WSI-Mitteilungen. Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung 67 (2014) 1, S. 34–42

BYLINSKI, Ursula: **Übergangsgestaltung als neue Anforderung an die Professionalität der pädagogischen Fachkräfte.** In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 110 (2014) 2, S. 235–256

EBBINGHAUS, Margit; GERHARDS, Christian: **Betriebliche Flexibilität beim Qualifikationsprofil von Ausbildungsanfängern bei Besetzungsproblemen von Ausbildungsstellen.** In: Zeitschrift für Nachwuchswissenschaftler 6 (2014) 1 – URL: www.nachwuchswissenschaftler.org/2013/2/20/ZfN-2013-2-20.pdf (Stand: 13.02.2014)

EBERHARDT, Christiane; ANNEN, Silvia: **What is worth a qualification? Approaches towards the Recognition of Vocational Qualifications and Competences acquired abroad.** In: International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE). Special Issue Volume 4, Issue 2, 2014, p. 1991–1999 – URL: www.infonomics-society.org/IJCDSE/Approaches%20towards%20the%20Recognition%20of%20Vocational%20Qualifications.pdf

FRANK, Irmgard: **Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) – Konsequenzen für die Gestaltung von Aus- und Fortbildungsberufen und das Prüfungswesen.** In: SEVERING, Eckart; WEIB, Reinhold (Hrsg.): Weiterentwicklung von Berufen – Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung. Bielefeld 2014, S. 31–56 – URL: http://kibb.de/cps/rde/xbcr/SID-A4F067A4-42F58A05/kibb/agbfn_14_frank.pdf (Stand: 13.02.2015)

GRANATO, Mona; ULRICH, Joachim Gerd: **Soziale Ungleichheit beim Zugang in eine Berufsausbildung: Welche Bedeutung haben Institutionen?** In: MAAZ, Kai; NEUMANN, Marko; BAUMERT, Jürgen (Hrsg.): **Herkunft und Bildungserfolg von der frühen Kindheit bis ins Erwachsenenalter. Forschungsstand und Interventionsmöglichkeiten aus interdisziplinärer Perspektive.** Wiesbaden 2014, S. 205–232



Anhang B

Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2014

HACKEL, Monika: **Methodische Herausforderungen bei der Analyse der Technologiediffusion in unterschiedlichen Branchenzusammenhängen.** In: SPÖTTL, Georg; BECKER, Matthias; FISCHER, Martin (Hrsg.): Arbeitsforschung und berufliches Lernen. Frankfurt/Main 2014, S. 148–164

HACKEL, Monika: **Startpunkte für die Analyse technologischer Veränderungen aus berufspädagogischer Perspektive.** In: SEVERING, Eckart; WEIß, Reinhold (Hrsg.): Weiterentwicklung von Berufen – Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung. Bielefeld 2014, S. 59–77 – URL: http://kibb.de/cps/rde/xbcr/SID-9D3E93B8-6A8368B4/kibb/agbfn_14_hackel.pdf (Stand: 13.02.2015)

HACKEL, Monika; KLEBL, Michael: **The double path of expansive learning in complex socio-technical change processes.** In: **Outlines: critical practice studies** 15 (2014) 1, S. 4–27 – URL: <http://ojs.statsbiblioteket.dk/index.php/outlines/article/view/15829> (Stand: 13.02.2015)

KRIEHEL, Ben; MÜHLEMANN, Samuel; PFEIFER, Harald; SCHÜTTE, Miriam: **Works councils, collective bargaining, and apprenticeship training – evidence from German firms.** In: Industrial relations. A journal of economy and society 53 (2014) 2, S. 199–222

MAIER, Tobias; WALDEN, Günter: **The influence of demographic factors on the supply of company training places in Germany.** In: Empirical Research in Vocational Education and Training – URL: www.ervet-journal.com/content/pdf/s40461-014-0004-2.pdf (Stand: 13.02.2015)

MÜLLER, Normann: **Does CVT of firms in Germany suffer from poaching?** In: Empirical Research in Vocational Education and Training 2014 – URL: www.ervet-journal.com/content/pdf/1877-6345-6-1.pdf (Stand: 13.02.2015)

SCHIER, Friedel; ULRICH, Joachim Gerd: **Übergänge wohin? Auswirkungen sinkender Schulabgängerzahlen auf die Berufswahl und Akzeptanz von Ausbildungsangeboten.** In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 110 (2014) 3, S. 358–373

SCHWARZ, Henrik; BRETSCHNEIDER, Markus: **Strukturmodelle als Ansatz zur Flexibilisierung anerkannter Ausbildungsberufe im dualen System.** In: SEVERING, Eckart; WEIß, Reinhold (Hrsg.): Weiterentwicklung von Berufen – Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung. Bielefeld 2014, S. 181–197 – URL: http://kibb.de/cps/rde/xbcr/SID-3D4254EE-FDE1391C/kibb/agbfn_14_schwarz_bretschnneider.pdf (Stand: 13.02.2015)

TRIEBEN, Nicole; ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela: **Die berufliche Höherqualifizierung in den Abschlussjahrgängen 1960–1999: Effekte der sozialen Herkunft und Folgen der Bildungsexpansion.** In: Sozialer Fortschritt: unabhängige Zeitschrift für Sozialpolitik 63 (2014) 4/5, S. 117–123



Anhang C

Kontakte

Hausanschrift:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Postanschrift:

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

E-Mail-Adressen:

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

JOBSTARTER beim

Bundesinstitut für Berufsbildung

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

Nationale Agentur Bildung für Europa (NA) beim Bundesinstitut für Berufsbildung

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



Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (0228) 107-0
Telefax (0228) 107-2976/77

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de



Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten