

Ute Hippach-Schneider, Christian Woll, Georg Hanf



ReferNet-Länderbericht

Deutschland

VET Policy Report 2008



Bundesinstitut
für Berufsbildung **BIBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Ute Hippach-Schneider, Christian Woll, Georg Hanf



ReferNet-Länderbericht Deutschland 2008

**Fortschritt in politischen Schwerpunktbereichen
auf dem Gebiet der Berufsbildung**

Juli 2008

Autorinnen und Autoren:

Ute Hippach-Schneider, Projektkoordinatorin (Kapitel 2-5, 8-9)

Christian Woll (Kapitel 1 und 6)

Georg Hanf (Kapitel 7)

Herzlichen Dank für Beiträge zu einzelnen Kapiteln an:

Markus Bretschneider, Kapitel 3

Elisabeth M. Krekel, Kapitel 8

Alexandra Uhly, Kapitel 8

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung

Robert-Schuman-Platz 3

53175 Bonn

<http://www.bibb.de>

Bestell-Nr.: 60.001

© Copyright:

Die veröffentlichten Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers dar.

ISBN 978-3-88555-845-3

Vorwort

Mit der am 30. November 2002 in Kopenhagen von den Bildungsministerinnen und Bildungsministern aus 31 europäischen Ländern (EU-Mitgliedstaaten, Kandidatenländer und EWR-Länder), den europäischen Sozialpartnern und der Europäischen Kommission verabschiedeten Erklärung wurde eine neue Phase der verstärkten europäischen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung eingeleitet (sog. Kopenhagen-Prozess).

Der vorliegende **Policy Report** ist Teil des Cedefop ReferNet Arbeitsprogramms 2008. Er untersucht den nationalen Fortschritt hinsichtlich der politischen Prioritäten, die in der Kopenhagen-Erklärung bzw. in den Beschlüssen der Folgekonferenzen in Maastricht (2004) und Helsinki (2006) formuliert wurden.

Der Hauptteil des Berichts gliedert sich in sieben Schwerpunktthemen:

- Verbesserung des Zugangs zu und der Gerechtigkeit in der Berufsbildung;
- Berufsbildung als ein wichtiger Pfeiler des lebenslangen Lernens;
- Verbesserung der Qualität beruflicher Bildung;
- Stärkung der Verbindungen zwischen Berufsbildung und Arbeitsmarkt;
- Steuerung und Finanzierung;
- Europäische Instrumente und geografische Mobilität in der Berufsbildung;
- Entwicklung neuer bzw. Weiterentwicklung bestehender Statistiken zur beruflichen Bildung.

Das einleitende Kapitel des Berichtes ist sozioökonomischen und arbeitsmarktrelevanten Aspekten gewidmet, vor deren Hintergrund die nationale Politikgestaltung besser verstanden werden soll. Das abschließende Kapitel bietet einen Ausblick auf mögliche bildungspolitische Prioritäten für die Zeit nach 2010, dem Jahr, in dem der Lissabon-Prozess zu Ende geht.

Die Länderberichte werden im Rahmen des ReferNet-Arbeitsprogramms 2008 erstellt, für dessen Durchführung in Deutschland das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) verantwortlich zeichnet. Die wesentlichen Ergebnisse der einzelnen Länderberichte werden in einen umfassenden Synthesebericht aller 29 ReferNet-Mitgliedstaaten einfließen, der vom Cedefop anlässlich des nächsten informellen Bildungsministertreffens unter französischer Ratspräsidentschaft am 26. November 2008 in Bordeaux vorgestellt wird. Eine Veröffentlichung dieses Gesamtberichtes ist für das Frühjahr 2009 geplant.

Ute Hippach-Schneider

Christian Woll

Koordinatorin des deutschen
ReferNet-Konsortiums

Mitarbeiter im deutschen ReferNet-Team

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Bonn, im Juli 2008

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1. National political and socio-economic context	6
1.1. National political/policy context	6
1.2. Socio-economic context	9
2. Improving access to and equity in VET	13
2.1. National policy context on improving access to and equity in VET	13
2.2. Increasing access to and attractiveness of VET	14
2.3. Improving equity for specific target groups	18
3. Lifelong learning through VET	23
3.1. National policy context on Lifelong learning through VET	23
3.2. Facilitating transfer between VET pathways	25
3.3. Improving guidance and counselling services and creating guidance structures	29
3.4. Validating (identifying, assessing and recognizing) skills and competences acquired through non-formal and informal learning	35
4. Improving quality of VET	39
4.1. National policy context on improving quality of VET	39
4.2. Improving quality in VET provision	40
4.3. Supporting the professional development of VET teachers and trainers and increasing the attractiveness and social status of the teaching and training professions	44
5. Strengthening the links between VET and the labour market	50
5.1. National policy context on strengthening the links between VET and the labour market (LM) ...	50
5.2. Involving companies/sectoral organisations/social partners in VET provision to make it more responsive to labour market needs	51
5.3. Integrating learning with working	53
5.4. Integrating skill and competence needs of the labour market into VET provision	55
6. Governance and funding	58
6.1. National policy context on VET governance and funding	58
6.2. Changes made to administrative/institutional structures	59
6.3. Changes made to funding arrangements for VET	62
6.4. Promoting partnerships in VET policy making	65
7. EU tools and geographic mobility within VET	71
7.1. National policy context to introduction and dissemination of EU tools: EQF, ECVET and Europass and the promotion of geographical mobility within VET	71
7.2. Promoting the comparability of qualifications between different national, regional or sectoral contexts and their future compatibility with EQF	72
7.3. Promote the transfer and accumulation of qualifications between different national, regional or sectoral contexts and facilitating the future implementation of ECVET	75
7.4. Promoting Europass and ensuring synergy with EQF and ECVET	77
7.5. Promoting geographical mobility of learners within VET	79
8. Development of VET statistics	81
8.1. Progress made on national VET statistics since 2002	81
8.2. Examples of policies/measures/projects for improving national VET statistics	85
9. VET beyond 2010	86
10. Anhänge	92
10.1. Sources, references and websites	92
10.2. List of Acronyms	98

1. National political and socio-economic context

Globalisation, demographic and sectoral change, migration, altering economic and labour market circumstances and requirements are some of the challenges Europe is facing, which also affect VET policy. This theme aims to contextualise VET changes occurring at national level.

1.1. National political/policy context

In Deutschland sind die Kompetenzen für die Berufsbildung zwischen dem Bund und den Ländern aufgeteilt: Während der Bund für die Berufsbildung in den Betrieben zuständig ist, fällt die schulische Berufsausbildung in den Verantwortungsbereich der Länder. Die wichtigste Komponente des deutschen Berufsbildungssystems ist das „duale System“ dessen Kennzeichen die beiden Lernorte¹ Berufsschule und Ausbildungsbetrieb sind. Hierbei werden berufsrelevante inhaltlich-theoretische und methodische Lerninhalte mit dem Erwerb praktischer Erfahrungen sinnvoll verknüpft. Im Jahr 2007 entschieden sich 66,2 % der Schulabgänger/innen aus allgemein bildenden Schulen für eine duale Ausbildung (vgl. BMBF 2008b, S. 27). Der Zugang zu einer Ausbildung im dualen System ist formal an keinen bestimmten Schulabschluss gebunden. Allerdings verbessert ein höherer Schulabschluss die Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Je nach Beruf dauert die Ausbildung zwischen zwei und dreieinhalb Jahren. Besonders leistungsstarke Jugendliche können im Laufe ihrer Ausbildung einen Antrag auf Verkürzung stellen.

Ziel der Ausbildung im dualen System ist es, eine breit angelegte berufliche Grundbildung und die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen Qualifikationen und Kompetenzen zu vermitteln. Der erfolgreiche Abschluss befähigt zur Berufsausübung als qualifizierte Fachkraft in einem von derzeit rund 340 staatlich anerkannten Ausbildungsberufen². Diese sind durch Ausbildungsordnungen für den betrieblichen Teil der Ausbildung und Rahmenlehrpläne für den Berufsschulunterricht bundeseinheitlich geregelt.

Die Ausbildungsberufe werden nach dem Bedarf der Arbeitswelt in enger Zusammenarbeit von Bund, Ländern und den Sozialpartnern entwickelt und angepasst. Die schnelle Reaktion der Berufsbildungspolitik auf die wachsenden Anforderungen und den schnellen Strukturwandel der Wirtschaft wird daran deutlich, dass in den letzten zehn Jahren (Zeitraum von 1998 bis 2008) 162 Ausbildungsordnungen modernisiert und 62 neu entwickelt wurden (vgl. BIBB 2008b, S. 5) (s. 5.2.1).

Einige Berufsqualifikationen können ausschließlich in vollzeitschulischen Bildungsgängen erworben werden. Dies gilt insbesondere für die Berufsfelder Wirtschaft und Verwaltung, Körperpflege, Gesundheit und Hauswirtschaft. Da die vollzeitschulischen Bildungsgänge durch die einzelnen Bundesländer geregelt werden, kann es vorkommen, dass sich unter gleichen Berufsbezeichnungen sowohl nach Inhalt als auch nach Dauer der Qualifizierung verschiedene Ausbildungsgänge verbergen oder vergleichbare Ausbildungen unterschiedlich bezeichnet sind.

¹ Dabei sind weder die Berufsschulen noch die Betriebe uniforme Lernorte. Insbesondere der Lernort Betrieb weist verschiedene Facetten auf: Neben Lehrwerkstätten in großen Betrieben und dem Lernen am Arbeitsplatz gibt es besonders im Handwerk und im Bauwesen die sog. überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS). Viele kleine und mittlere Unternehmen in diesem Bereich decken selbst nicht alle Ausbildungsinhalte ab, die nach den Ausbildungsordnungen für die jeweiligen Berufe vorgesehen sind. Deshalb nutzen sie die Dienstleistungen der ÜBS, in denen bestimmte Ausbildungsinhalte ergänzend zur betrieblichen Ausbildung vermittelt werden. Auch an der Berufsschule gibt es verschiedene Lernorte, z. B. den Klassenraum für den fachtheoretischen und den berufsübergreifenden ("allgemeinbildenden") Unterricht, das Schullabor für die Fachpraxis in den gewerblich-technischen Berufen und das Lernbüro für die kaufmännische Berufsausbildung.

² Eine aktuelle Übersicht bietet die Liste der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe:
<http://www2.bibb.de/tools/aab/aabberufeliste.php>

Zu den beiden größten Herausforderungen für das deutsche Bildungs- und Beschäftigungssystem in den nächsten Jahren zählen die demografische Entwicklung und der wirtschaftliche Strukturwandel (s. 1.2).

Vor diesem Hintergrund betrachtet die deutsche Bundesregierung Bildung und Qualifizierung als Schlüssel für die Zukunft der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung und höhere Qualifikationen sowie lebenslanges Lernen als beste Vorsorge gegen Arbeitslosigkeit. Die mittel- und langfristige Sicherung des Fachkräfteangebots wird als prioritär für den Erhalt von Wachstum und Beschäftigung in Deutschland angesehen.

Um die Dynamik der Fortschritte in den Bereichen Bildung und Qualifizierung weiter zu erhöhen, hat die Bundesregierung im Januar 2008 die sog. "Qualifizierungsinitiative" angestoßen (BMBF 2008a). Sie umfasst Aktivitäten zur Förderung und Unterstützung über den gesamten Lebensweg von der frühkindlichen Bildung bis zur Weiterbildung im Beruf. Die Umsetzung sowie weitere Maßnahmen werden mit den Bundesländern, Unternehmen und Sozialpartnern abgestimmt.

Die in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten politischen Prioritäten im Bereich der Berufsbildung ergeben sich neben der Qualifizierungsinitiative aus den Ergebnissen der beiden Innovationskreise Berufliche Bildung (IKBB) und Weiterbildung (IKWB). Diese waren im Frühjahr 2006 von Bundesbildungsministerin Schavan ins Leben gerufen worden, um die Grundlagen für neue Strukturen in der Aus- und Weiterbildung zu legen. Beide Innovationskreise waren mit hochrangigen Repräsentanten und Repräsentantinnen aus Unternehmen, Wissenschaft, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und Ländern besetzt. Der IKBB legte im Juli 2007 zehn Leitlinien zur Reform der Berufsbildung vor, die größtenteils in der Qualifizierungsinitiative berücksichtigt wurden (BMBF 2007a). Erklärtes Ziel des IKBB war es, die zentralen Herausforderungen für Innovation im deutschen Berufsbildungssystem zu identifizieren und konkrete Handlungsoptionen zur strukturellen Verbesserung der beruflichen Bildung zu erarbeiten. Die Empfehlungen des IKWB, die im März 2008 veröffentlicht wurden, knüpfen an die „Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland“ an, die Bund und Länder im Rahmen der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung 2004 beschlossen haben (BMBF 2008c). Sie bauen auf den vielfältigen bisherigen Initiativen und Ansätzen zur Stärkung des lebenslangen Lernens auf und sind eingebettet in aktuelle Initiativen wie beispielsweise die Qualifizierungsinitiative. Vorrangiges Ziel ist es, bis 2015 eine Weiterbildungsbeteiligung von 50 % zu erreichen (s. 9.1).

Nr.	Politische Priorität	Hauptursachen	Politikansatz
1.	Ausbildungsplatzangebot für alle	Deckung des Fachkräftebedarfs, Erhöhung der Bildungschancengleichheit	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fortsetzung des Ausbildungspaktes ➤ Überführung des bisherigen Sonderprogramms „Einstiegsqualifizierung Jugendlicher“ (EQJ) in eine generelle Einstiegsqualifizierung (EQ), die als Regelleistung und Eingliederungsinstrument nun auch Arbeitssuchenden unabhängig von ihrem Alter zur Verfügung steht ➤ Verbesserung der regionalen Ausbildungsstrukturen (BMBF-Programme „JOBSTARTER“ und "Ausbildungsplatzprogramm Ost")

			<ul style="list-style-type: none"> ➤ Einführung eines Ausbildungsbonus ➤ Ausbildungsbaustein-Programm ➤ Nutzung außer- und überbetrieblicher Ausbildungskapazitäten für Altbewerber/innen ➤ Ausbau der Praxisklassen ➤ Programm „Perspektive Berufsabschluss“ ➤ Gewinnung von Betrieben in innovativen und forschungsnahen Branchen sowie in Wachstumsbranchen für Ausbildung, z. B. durch gezielte Branchenkampagnen
2.	Aufstieg durch Bildung	Struktureller und ökonomischer Wandel, Erhalt der (internationalen) Wettbewerbsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vergabe eines Aufstiegsstipendiums an begabte Absolventinnen und Absolventen einer dualen Ausbildung, die ein Hochschulstudium anschließen wollen ➤ Erhöhung des Meister-BAföG
3.	Verbesserung der Durchlässigkeit und Verzahnung der Bildungsbereiche, insbesondere Erleichterung des Übergangs von der Schule in die Hochschule	Zu geringe Studienanfängerquote in Deutschland (36,6 % in 2007) im internationalen Vergleich (OECD-Durchschnitt: 54 %)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hochschulpakt 2020 ➤ Verstärkung der Informationskampagnen, z. B. durch die deutschen Auslandsschulen das Netzwerk „Wege ins Studium“, in dem sich Bund und Länder gemeinsam mit weiteren Partnern in der Studienberatung engagieren ➤ Verstärkte Werbung für das Studium an einer deutschen Hochschule durch die deutschen Auslandsschulen ➤ Ausbau der Zusatzqualifikationen an den Schnittstellen zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung ➤ Schaffung zusätzlicher, differenzierter Anrechnungsmöglichkeiten von Vorqualifikationen auf ein Hochschulstudium
4.	Stärkung der europäischen Dimension während der Berufsausbildung	Zunehmende Globalisierung, Erhalt der (internationalen) Wettbewerbsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Entwicklung eines Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) ➤ Entwicklung und Erprobung eines Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung ➤ Europäische Öffnung nationaler Aus- und Fortbildungsregelungen ➤ Internationale Qualifizierung von Auszubildenden ➤ Stärkung der Berufsbildung nach dualem System und dualem Prinzip in Europa

5.	Signifikante Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung, insbesondere bei der Teilnahme Geringqualifizierter, bis 2015	Demografischer Wandel, Globalisierung, rascher technischer Fortschritt und der sich ständig wandelnde Qualifikationsbedarf der Wirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Stärkung der Motivation und der Verantwortung der Individuen zum Lernen im Lebenslauf ➤ Vertiefung der Anerkennung und Akzeptanz für das Lernen im Lebenslauf ➤ Verbesserung der Durchlässigkeit und Verzahnung der Bildungsbereiche ➤ Gewährleistung von Transparenz und hoher Qualität der Bildungsberatung, Ausbau der Beratungsmöglichkeiten ➤ Verbesserung der Integration von Migrantinnen und Migranten in das Bildungssystem ➤ Erhöhung der Attraktivität von Weiterbildungsangeboten für Ältere, z. B. Sonderprogramm "WeGebAU" (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) der BA ➤ Einführung einer Bildungsprämie (Weiterbildungssparen)
----	---	---	--

1.2. Socio-economic context

Bezogen auf die drei Wirtschaftssektoren hat in Deutschland in den letzten Jahrzehnten, wenn auch verspätet gegenüber anderen Staaten, eine deutliche Verschiebung von der Industrie- zur Dienstleistungsökonomie stattgefunden. Inzwischen ist der Dienstleistungssektor, bezogen sowohl auf die Bruttowertschöpfung als auch auf die Erwerbsstruktur, der mit Abstand größte volkswirtschaftliche Sektor. Dieser Wandel von der Industrie- zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft hat unmittelbare Auswirkungen auf den Fachkräftebedarf. Dem Abbau von Beschäftigung im primären und sekundären Sektor sowie Rückgängen in produktionsnahen Wirtschaftsfeldern steht ein hohes Wachstum im tertiären Sektor (z. B. bei unternehmensnahen und personenbezogenen Dienstleistungen) gegenüber. Analysen der Beschäftigungs- und Ausbildungsentwicklung zeigen allerdings, dass zumindest in Teilen des tertiären Sektors im Vergleich zum Handwerk oder dem Bereich der gewerblich-technischen Berufe unterdurchschnittlich ausgebildet wird. Es gilt daher, Betriebe und Unternehmen in innovativen und forschungsnahen Branchen mit wachsender Beschäftigung, z. B. im Bereich der optischen Technologien, der Bio- und Nanotechnologie oder der Mikrosystemtechnik, die über keine Ausbildungstradition verfügen, an die duale Berufsausbildung heranzuführen.

Die Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt ist in 2007 insgesamt positiv verlaufen. Mit 625.914 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen haben die zuständigen Stellen zum Stichtag 30. September 2007 das zweithöchste Vertragsergebnis seit der Wiedervereinigung gemeldet (vgl. BMBF 2008b, S. 14f.). Dieser deutliche Anstieg der neu abgeschlossenen Verträge hat dazu beigetragen, die Zahl der gemeldeten noch unversorgten Jugendlichen spürbar zu senken. Zum 30. September 2007 hat die Statistik der Bundesagentur für Arbeit 29.102 noch unversorgte Bewerber/innen ausgewiesen. Das sind rund 20.000 Jugendliche bzw. 41,2 % weniger als ein Jahr zuvor. Allerdings hat sich gleichzeitig auch der Trend einer wachsenden Zahl von sog. Altbewerberinnen und Altbewerbern fortgesetzt (s. hierzu 2.1).

Die Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt hat sich in den vergangenen drei Jahren spürbar verbessert. Die Arbeitslosenquote sank von 10,7 % (2005) auf 8,4 % (2007) (Eurostat 2008). Allerdings liegt die Arbeitslosenquote in Deutschland damit weiterhin oberhalb des EU-Durchschnitts (7,1 % in 2007). Zudem tragen Geringqualifizierte in Deutschland ein erhöhtes Arbeitsmarktrisiko. Die qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit von Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss betrug im Jahr 2005 in Deutschland 26 %, während die Arbeitslosenquote der Absolventinnen und Absolventen einer dualen Ausbildung oder Fachschule bei 9,7 % lag und nur 4,1 % der Hochschulabsolventinnen und -absolventen arbeitslos waren (vgl. Reinberg/Hummel 2007, S. 4). Einen Schwerpunkt der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland bildet daher die Bekämpfung und Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit sowie die Integration von Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt. Die Bundesregierung legt dabei besonderen Wert auf die Förderung von jungen Menschen ohne Berufsabschluss. Ein Beispiel hierfür ist das bisherige Sonderprogramm „**Einstiegsqualifizierung Jugendlicher**“ (EQJ, s. Beispiel 2 in 2.3.2), welches im Oktober 2007 als Ermessensleistung für Arbeitgeber in das Dritte Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) übernommen wurde (§ 235b SGB III). Betriebe, die Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz eine sechs- bis zwölfmonatige Einstiegsqualifizierung anbieten, können einen Zuschuss zum Unterhalt der Jugendlichen erhalten. Abweichend vom bisherigen EQJ-Programm können auch öffentliche Arbeitgeber gefördert werden. Zudem besteht keine formale Altersgrenze mehr. Darüber hinaus wurde mit dem „**Qualifizierungszuschuss**“ (§ 421o SGB III) ein Lohnkostenzuschuss für langzeitarbeitslose junge Arbeitnehmer/innen ohne Berufsabschluss eingeführt. Ein Teil des Zuschusses wird obligatorisch für die Qualifizierung durch den Arbeitgeber verwendet. Zudem soll die Einstellung besonders arbeitsmarktfremder Langzeitarbeitsloser, die mehrere Vermittlungshemmnisse aufweisen und ohne Förderung keine Chance auf dem Arbeitsmarkt haben, verbessert werden. Durch ein neues Instrument „Leistungen zur Beschäftigungsförderung“ im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) können Beschäftigungsverhältnisse mit einem zunächst für 24 Monate befristeten und anschließend unbefristeten Zuschuss von bis zu 75 % der Lohnkosten sowie Zuschüssen für eine begleitende Qualifizierung gefördert werden. Von der Bundesagentur für Arbeit wird zurzeit im Sonderprogramm "**Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen**" (WeGebAU) die Qualifizierung älterer (ab dem 45. Lebensjahr in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten) und ungelerner Arbeitnehmer/innen gefördert (s. 6.3).

Eine der großen Herausforderungen in den nächsten Jahren und Jahrzehnten stellt der demografische Wandel dar, von welchem Deutschland noch stärker betroffen ist als viele andere europäische Länder. Seit 2003 ist die Bevölkerungszahl leicht rückläufig, da der Zuwanderungsüberschuss das Geburtendefizit nicht mehr kompensieren kann (vgl. Statistisches Bundesamt 2007b, S. 34). Gleichzeitig findet eine Verschiebung in der Altersstruktur zu den älteren Jahrgängen statt. Die für den Fachkräftenachwuchs relevante Altersgruppe der 20- bis 25-Jährigen wird ab 2010 stark zurückgehen. Bereits jetzt ist in einigen Branchen und Regionen ein Fachkräftemangel spürbar. Besonders Menschen mit Abschlüssen in den Fächern Mathematik, Informatik, Natur- und Technikwissenschaften („MINT-Fächer“) sowie mit Abschlüssen auf Techniker- und Meisterebene in technischen Bereichen werden gesucht (vgl. BMBF 2008a, S. 2). Die Zahl der unter 20-Jährigen wird schon 2010 um 10 % niedriger sein als 2005 und dann weiter deutlich abnehmen (vgl. Statistisches Bundesamt 2006, S. 5). Im Hinblick auf die Schulabgängerzahlen von allgemein bildenden Schulen sind zwei Entwicklungslinien erkennbar: Während in den alten Bundesländern die Zahl der Schulabsolventinnen und -absolventen noch voraussichtlich bis 2013 auf einem hohen Niveau bleiben wird, ist in den neuen Bundesländern nach derzeitigen Schätzungen bis 2013 mit einer Halbierung der Absolventenzahlen gegenüber dem Jahr 2000 zu rechnen (vgl. BMBF 2008b, Übersicht 17). Um die notwendige Basis für den Fachkräftenachwuchs in Deutschland zu sichern, hat die Bundesregierung den im Juni 2004 mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft für die Dauer von drei Jahren geschlossen „**Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland**“ („**Ausbildungspakt**“) im März 2007 um weitere drei Jahre verlängert (s. 5.3). Die Mittel für das Anfang 2006 gestartete und noch bis 2010 laufende BMBF-Programm „**JOBSTARTER - für**

die Zukunft ausbilden“ (s. Beispiel 1 in 2.2.2) zur Verbesserung von regionalen Ausbildungsstrukturen wurden auf insgesamt 125 Mio. € erhöht. Daneben hat das BMBF ein neues Programm zur Erhöhung der Ausbildungschancen benachteiligter Jugendlicher und zur Nachqualifizierung junger Erwachsener entwickelt („**Perspektive Berufsabschluss**“), das Anfang 2008 gestartet wurde (s. 2.3.1). Schließlich wurde 2008 ein neues Förderprogramm („**Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten**“) zur frühzeitigen Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern aufgelegt, um den Betrieben die rechtzeitige Gewinnung von qualifiziertem Fachkräftenachwuchs zu erleichtern (s. Beispiel 1 in 3.3.2). Außerdem hat die Bundesregierung ihre Anstrengungen zur Integration älterer Arbeitnehmer/innen in den Arbeitsmarkt weiter verstärkt. Im Oktober 2005 wurde das Bundesprogramm „**Initiative 50plus**“ zunächst mit einer Laufzeit von zwei Jahren begonnen. Am 1. Januar 2008 startete die zweite Programmphase, die bis Ende 2010 läuft.

Ziel der Initiative ist es, die Beschäftigungsfähigkeit und die Beschäftigungschancen Älterer zu erhöhen. Durch den Ausbau und die attraktivere Ausgestaltung des Kombilohns zum Ausgleich von Verdienstrückgängen bei Aufnahme einer geringer entlohnten Tätigkeit, der Eingliederungszuschüsse an Arbeitgeber sowie der Weiterbildungsförderung sollen die Perspektiven älterer Menschen am Arbeitsmarkt verbessert werden. Um die Unternehmen zu ermutigen, mehr Ältere einzustellen, wurde die Befristung von Arbeitsverträgen mit Beschäftigten ab 52 Jahren dauerhaft und im Einklang mit dem Gemeinschaftsrecht erleichtert. Es werden bundesweit 62 Regionalprojekte gefördert, an denen insgesamt 194 Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) und zugelassene kommunale Träger bei getrennter Aufgabewahrnehmung beteiligt sind. Der Bund unterstützte die Beschäftigungspakte in den Jahren 2006 und 2007 mit insgesamt 250 Mio. €. Für die zweite Programmphase stellt der Bund Mittel in Höhe von rund 275 Mio. € bereit. Mit der Initiative „**Neue Qualität der Arbeit**“ (**INQA**) und der Förderung von Modellvorhaben zur Erarbeitung altersgerechter Arbeitsbedingungen sollen die Voraussetzungen für den Erhalt von Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit optimiert werden.

1.2.1. Examples of policy measures

Auf eine detaillierte Darstellung von Einzelbeispielen wird an dieser Stelle verzichtet. Maßnahmen und Initiativen, die im Text zu Kapitel 1.2 erwähnt und kurz beschrieben werden, finden sich als Beispiele in den jeweiligen Fachkapiteln wieder.

Die Beschreibung der Beispiele in den Kapiteln orientiert sich jeweils an folgendem Muster:

A. Title of policy measure
<ul style="list-style-type: none"> • Full title and if applicable acronym • Term or year of introduction/adoption/implementation
B. Outline of the policy/measure
<ul style="list-style-type: none"> • Rationale; • Objectives and/or measurable targets; • Target groups/education level(s)/sector(s) • Status of implementation

C. Policy/measure operation and delivery

- Level of operation;
- Is it an isolated policy/measure or part of a larger education/training/employment/social policy approach?
- Key actors involved.

D. Assessment of the policy/measure

- Assessment of impact (including results of evaluation studies);
- Indicators of success;
- Integration of outcomes into other policies.

E. Conclusions

- Obstacles encountered and overcome (what did not work and why?)
- What issues remain to be addressed?

2. Improving access to and equity in VET

Widening access to training opportunities can have a number of benefits: participation increases and social exclusion can be tackled. This theme asks for information on policies which raise participation rates in VET both for young people and adults, in particular for those with low formal qualification levels (e.g. early school leavers, people with migrant background or with special needs, older workers, ethnic minorities, etc.) who often need different ways of learning to develop their competences.

2.1. National policy context on improving access to and equity in VET

Die große Bedeutung der beruflichen Bildung in Deutschland zeigt sich u. a. daran, dass im Jahr 2005 ca. 67 % eines Jahrgangs eine berufliche Qualifikation erworben haben, davon 73 % im dualen System, die übrigen verteilen sich insbesondere auf vollzeitschulische Berufsbildungsgänge (vgl. BIBB 2008c). Traditionell hat die berufliche Bildung in Deutschland einen hohen gesellschaftlichen Stellenwert. 16,1% aller Jugendlichen, die im Jahr 2006 einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben, verfügen bereits über eine Hochschulzugangsberechtigung (vgl. BMBF 2008b, S. 101). Aus dem Bereich der beruflichen Bildung kommen qualifizierte Fachkräfte, die mit beruflicher Fortbildung Handwerksbetriebe leiten und in Unternehmen Positionen auf mittlerer Managementebene bekleiden.

Der Zugang zum dualen System steht grundsätzlich allen Jugendlichen offen. Es gibt keine formalen Zugangsvoraussetzungen. Jedoch schrumpfte bis 2005 in Folge der negativen Beschäftigungsentwicklung der Umfang der Ausbildungsplatzangebote massiv, während aus demografischen Gründen die Zahl der Schulabgänger/innen noch deutlich anstieg. (Zwischen 1992 und 2005 sank das Ausbildungsplatzangebot um 159.000 Plätze; die Zahl der Absolventen aus den allgemein bildenden Schulen nahm dagegen um 179.500 Personen zu.) Das duale Berufsbildungssystem war deshalb bereits seit längerem nicht mehr in der Lage, die stetig wachsende Ausbildungsplatznachfrage der Jugendlichen zu befriedigen. Dies führte zu einem verstärkten Wettbewerb um betriebliche Ausbildungsplätze, in dem Jugendliche ohne Schulabschluss, mit schlechten Schulnoten oder Jugendliche mit Migrationshintergrund geringere Chancen hatten (vgl. Beicht/Friedrich/Ulrich 2007).

Um den Übergang an der sog. 1. Schwelle, des Übergangs von Schule in Ausbildung, für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf zu erleichtern, entwickelte sich ein beachtliches Übergangssystem. Hierzu werden Bildungsgänge und Qualifizierungsmaßnahmen gerechnet, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, bzw. auf eine Berufsausbildung/Beschäftigung vorbereiten (vgl. BMBF 2008b, S. 160 ff.) (s. auch 2.3).

Seit 2006 ist jedoch eine positive Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu verzeichnen (vgl. Ulrich et al. 2007). Nachdem im September 2006 gegenüber September 2005 4,7 % mehr Ausbildungsverträge im dualen System abgeschlossen wurden, konnte die Zahl zum September 2007 um weitere 8,6 % gesteigert werden (vgl. BIBB 2007) (s. auch 5.3.1 Ausbildungspakt).

Gleichwohl hat sich von 1992 bis 2006 das relative Gefüge der verschiedenen Bildungsgänge im Bereich der beruflichen Vollqualifizierung und der beruflichen Grundbildung stark verändert (vgl. BMBF 2008b, Übersicht 20). Die Zahl der Jugendlichen, die eine vertraglich gebundene Berufsausbildung im dualen System aufnahm, fiel 2006 um 3,2 % niedriger aus als 1992. Dagegen lag die Zahl der Eintritte in vollqualifizierende schulische Bildungsgänge (Berufsfachschulen, Gesundheitsschulen) knapp 84,4 % höher als zu Beginn der 1990er Jahre. Gestiegen ist auch die Zahl der Studienanfänger/innen (+18,6 %). Ein starker Zuwachs kennzeichnet zudem die Zahl der Jugendlichen, die in das Übergangssystem eintraten. Ihr Umfang stieg um 173,4 %.

Hauptursache für den insgesamt verzögerten Übergang von der Schule in eine berufliche Erstausbildung ist das qualitative und quantitative Auseinanderdriften zwischen Angebot und Nachfrage (vgl. Beicht/Friedrich/Ulrich 2007, S. 6). In qualitativer Hinsicht stehen wachsen-

den Ausbildungsanforderungen einer aus Sicht von Expertinnen und Experten gesunkenen Ausbildungsreife der Jugendlichen gegenüber. In quantitativer Hinsicht öffnete sich die Schere zwischen Ausbildungsplatzangebot und Zahl der Schulabgänger/innen immer mehr. Während bis 2005 der Umfang des Ausbildungsplatzangebots massiv schrumpfte, stieg die Zahl der Schulabgänger/innen aus demografischen Gründen deutlich an. Eine Folge dieser Entwicklung ist, dass der Anteil der sog. Altbewerber/innen unter den Ausbildungsplatzbewerberinnen/-bewerbern in den vergangenen Jahren kontinuierlich zugenommen hat. Als Altbewerber/innen gelten Ausbildungssuchende, die sich bereits für das Vorjahr oder früher bei der Arbeitsverwaltung oder bei einem Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende vergeblich um einen Ausbildungsplatz bemüht haben oder den Nachweis von mindestens fünf abgelehnten Bewerbungen für Ausbildungsverhältnisse erbringen, die im Vorjahr oder früher beginnen hätten sollen. 2007 verzeichnete die Bundesagentur für Arbeit rund 385.000 Altbewerber/innen, 281.000 in den alten und 103.900 in den neuen Ländern (vgl. BMBF 2008b, S. 18). Trotz der Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt und positiver mittelfristiger Prognosen verbleibt die Zahl der Altbewerber/innen bislang auf hohem Niveau (vgl. Beicht/Friedrich/Ulrich 2007, S. 10). Hier sind insbesondere zwei Maßnahmen zu nennen, mit denen versucht wird gegenzusteuern: der Ausbildungsbonus (s. Beispiel 1 in 6.3.2) und die Entwicklung von Ausbildungsbausteinen (s. Beispiel 1 in 7.3.2).

Für die kommenden Jahre allerdings ist aufgrund eines wachsenden Bewerbermangels nach Ausbildungsplätzen zu vermuten, dass die Frage nach der Qualifikation der Schulabsolventinnen und -absolventen bzw. deren Ausbildungsreife noch an Relevanz gewinnen wird. Bislang verfügen Betriebe bei fehlender Eignung bei einem Teil der Ausbildungsstellenbewerber/innen noch über ausreichende Ausweichmöglichkeiten. Vor diesem Hintergrund wird die Einführung gemeinsamer Bildungsstandards durch die Bundesländer, die für die Schulen zuständig sind, angestrebt (vgl. BMBF 2008a). Im BIBB wird derzeit ein Forschungsprojekt ("Kompetenzstandards in der Berufsbildung", Forschungsprojekt 4.3.201, http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/zw_43201.pdf) durchgeführt, in welchem anhand eines theoretisch fundierten Kompetenzmodells ausgewählte Ausbildungsordnungen exemplarisch kompetenzbasiert entwickelt werden.

2.2. Increasing access to and attractiveness of VET

2.2.1. Policy progress since 2002

Um den Zugang zu beruflicher Bildung sowie ihre Attraktivität zu verbessern, wurde und wird an verschiedenen Stellen angesetzt.

Verbesserung des Angebots an Ausbildungsstellen

Für die Bundesregierung liegt ein wesentliches berufsbildungspolitisches Ziel darin, allen Jugendlichen, die ausbildungsfähig und -willig sind, die Chance auf eine qualifizierte Ausbildung zu eröffnen. Hierzu ist u. a. das Angebot einer ausreichenden Zahl von Ausbildungsplätzen durch die Betriebe notwendig (s. oben 2.1 und Beispiele bei 2.2.2, Ausbildungspakt 5.3.1).

Modernisierung des dualen Systems

Ein ganz wesentlicher Aspekt der Attraktivität einer beruflichen Qualifikation sind moderne und auch neue Ausbildungsordnungen (s. 5.2.2) insbesondere in innovativen Wachstumsbranchen (s. auch 5.2 und 5.4), aber auch eine fortlaufende und nachhaltige Modernisierung des dualen Systems. Politik und Sozialpartner sehen darin eine Daueraufgabe.

So wurde mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes vom April 2005 das Modell der "Gestreckten Abschlussprüfung" als **innovative Prüfungsregelung**, die eine Kompetenzfeststellung an zwei Messzeitpunkten ermöglicht, in das Gesetz aufgenommen. In elf Berufen wird derzeit beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) eine Evaluation dieser Prüfungsform durchgeführt.

Im Zusammenhang mit der Entwicklung eines Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) gewinnen Fragen der **Outcomeorientierung** in der Berufsbildung an Bedeutung. Mit der Entwicklung und Erprobung eines auf die Belange der Berufsbildung abgestellten Kompetenzmodells werden die Voraussetzungen dafür geschaffen.

Innovative Impulse für die Berufsbildung in der Praxis werden im Rahmen von Modellversuchen/Entwicklungsprojekten erprobt. Die Ergebnisse fließen in die Weiterentwicklung zukunftsorientierter und nachhaltiger Ordnungsmittel der Aus- und Weiterbildung ein.

Unterstützung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf

Eine zentrale Herausforderung ist die gezielte Unterstützung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf, um ihnen eine Startchance in das Berufsleben zu geben (s. 2.3).

Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen

Berufliche Aufstiegsmöglichkeiten und Optionen für Weiterqualifizierung sind maßgebliche Faktoren für die Entscheidung der Jugendlichen für eine berufliche Ausbildung. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt die Entwicklung zu größerer Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen durch verschiedene Initiativen. Diese Initiativen sind zugleich in die europäische Strategie des lebenslangen Lernens sowie in die Bologna- und Kopenhagen-Prozesse eingebettet, mit denen langfristig der Bedarf an hoch qualifizierten Fachkräften gesichert und Schranken der Bildungsbeteiligung abgebaut werden sollen (s. 3.2).

Individuelle Förderung von Leistungsstarken und Begabten in der beruflichen Bildung

Auch die Leistungsstarken und Begabten in der beruflichen Bildung werden individuell und gezielt gefördert.

Das von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte **Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)** sichert einen individuellen Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, d.h. von Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen (s. 2.2.2).

Das Programm „**Begabtenförderung berufliche Bildung**“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt seit 1991 die Weiterbildung besonders leistungsfähiger und leistungsbereiter junger Berufstätiger, die eine anerkannte Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) absolviert haben. Mit Geltung ab 2008 wurden die Weichen in dem erfolgreichen Programm neu gestellt (vgl. BMBF 2008b, S. 221): Seit Januar 2008 können beruflich Qualifizierte, die ihre Berufsausbildung mit einem Studium ergänzen wollen, gefördert werden, auch wenn sie keine formale Hochschulzugangsberechtigung haben. Das Programm ermöglicht es die Förderung von Studiengängen, die fachlich und inhaltlich auf die Ausbildung und Berufstätigkeit der Absolventinnen und Absolventen von Berufsausbildungen aufbauen. Voraussetzung ist, dass das Studium berufsbegleitend, d.h. neben einer Berufstätigkeit von mindestens 15 Wochenstunden organisiert ist. Die Erweiterung des Programms entspricht der verbesserten Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Ausbildung durch die Einräumung der Hochschulzugangsberechtigung für beruflich Qualifizierte. Die Nachfrage nach derartigen Weiterqualifizierungen ist gestiegen. Inzwischen besteht ein breites Angebot an berufsbegleitenden Studiengängen privater und öffentlicher Anbieter, die gerade von hoch qualifizierten und begabten Absolventinnen und Absolventen beruflicher Bildungsgänge gern genutzt werden. Die Erweiterung des Förderbereichs unterstreicht die Chancen, die Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung offen stehen. Die Begabtenförderung berufliche Bildung erreichte Ende 2007 rund 13.900 Stipendiatinnen und Stipendiaten.

Berufsausbildung in Teilzeit

Berufliche Ausbildung und Familie sollen insbesondere für junge Frauen besser miteinander vereinbar sein. Mit der Reform des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) im Jahr 2005 ist gemäß § 8 Abs. 1 auch die Möglichkeit zur täglichen oder wöchentlichen Verkürzung der Ausbildungszeit verankert worden. Diese Regelung kann dann in Anspruch genommen werden, wenn ein berechtigtes Interesse besteht und wenn das Ausbildungsziel auch in verkürzter Zeit erreicht

werden kann. Ein solches berechtigtes Interesse liegt beispielsweise bei Auszubildenden vor, die ein eigenes Kind oder eine/n pflegebedürftige/n nahe/n Angehörige/n zu betreuen haben. Damit wird die Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie erleichtert oder gar erst ermöglicht. Seit dieser Neuregelung im BBiG sind in den Ländern zahlreiche Aktivitäten entstanden, mit denen diese neue gesetzliche Möglichkeit in die Praxis umgesetzt wird.

2.2.2. Examples of policy measures

Beispiel 1:

A. JOBSTARTER - Für die Zukunft ausbilden (Laufzeit: 2006-2010)

B. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat zum Jahreswechsel 2005/2006 das Ausbildungsstrukturprogramm "JOBSTARTER - Für die Zukunft ausbilden" initiiert, um zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen und regionale Ausbildungsstrukturen zu verbessern.

JOBSTARTER fördert Projekte, die in den Regionen zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze akquirieren und bei deren Besetzung behilflich sind. Durch bessere Kooperationen der Akteure vor Ort soll die regionale Verantwortung in der beruflichen Bildung gestärkt und zugleich ein Beitrag zur regionalen Strukturentwicklung geleistet werden. Hierbei spielen auch grenzüberschreitend ausgerichtete Bildungskooperationen und Ausbildungsverbünde eine Rolle, da Regionalentwicklung gerade in Grenzregionen nicht mehr nur national gedacht und realisiert werden kann - u. a. auch deshalb, weil Deutschland mit seinen neun Nachbarstaaten so viele Grenzregionen hat wie kein anderes europäisches Land.

Die geförderten JOBSTARTER-Projekte unterstützen insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) sowie Existenzgründer/innen bei allen mit der Berufsausbildung verbundenen Fragen und Aufgaben, um deren Ausbildungsbereitschaft und -fähigkeit zu erhöhen und zu sichern. Die Projekte sprechen dabei vor allem Branchen und Unternehmensgruppen an, die sich bisher unterproportional an der Ausbildung beteiligen. Dies sind z. B. Unternehmen mit Inhaberinnen und Inhabern mit Migrationshintergrund oder auch forschungsnahe und technologieorientierte Branchen.

C. Das BMBF stellt für dieses Programm bis 2010 Fördergelder in Höhe von 125 Mio. € zur Verfügung, einschließlich Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF). Durchgeführt wird JOBSTARTER von der Programmstelle JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Vier über das Bundesgebiet verteilte Regionalbüros unterstützen die Programmstelle. Sie informieren über die Modalitäten der Förderung im Rahmen von JOBSTARTER und fördern die Zusammenarbeit verschiedener regionaler Projekte und Akteure.

Projektdurchführende sind z. B. Kammern, kommunale und regionale Einrichtungen, Bildungsdienstleister und die Betriebe selbst.

Die JOBSTARTER-Projekte sind behilflich bei der Organisation und Durchführung der Ausbildung und informieren über die Voraussetzungen und Anforderungen der dualen Ausbildung sowie über neue und modernisierte Ausbildungsberufe.

Darüber hinaus unterstützen sie die Betriebe bei der passgenauen Auswahl und Vermittlung geeigneter Bewerber und Bewerberinnen und der Organisation von Ausbildungskooperationen.

Über dieses Dienstleistungsangebot für Betriebe hinaus unterstützt JOBSTARTER die Umsetzung des 2005 novellierten Berufsbildungsgesetzes (BBiG).

Die Auswahl der regionalen Projekte erfolgt über jährliche Projektauswahlrunden auf Grundlage der jeweils aktuellen Förderrichtlinien, in denen die inhaltlichen Schwerpunkte anhand von Förderbausteinen sowie die Förderbedingungen festgelegt sind. Die Höchst-Fördersumme für ein JOBSTARTER-Projekt beträgt 375.000 €, wobei der Antragsteller eine Eigenbeteiligung von mindestens 20 % erbringen muss. Der Förderzeitraum beträgt längstens 24 Monate; danach besteht die Möglichkeit, eine Verlängerung um maximal weitere 18 Monate zu beantragen. 2007 waren insgesamt 142 JOBSTARTER-Projekte aktiv (51 Projekte der ersten und 91 Projekte der zweiten Förderrunde). 17 Projekte aus der ersten Förderrunde beendeten im Dezember 2007 ihre Arbeit, 34 wurden bis September 2008 verlängert. Zum Jahresbeginn 2008 nahmen 57 Projekte aus der dritten Förderrunde ihre Arbeit auf. Die vierte Förderlinie wurde am 27. Mai 2008 im Bundesanzeiger veröffentlicht. Darüber hinaus ist eine weitere Förderrunde in 2009 geplant. Insgesamt sollen im Rahmen des Programms JOBSTARTER bundesweit rund 350 regionale Projekte gefördert werden.

- D./E. Insgesamt 11.674 Ausbildungsplätze wurden der Programmstelle beim BIBB von den laufenden Projekten der ersten und zweiten Förderrunde April 2008 gemeldet. Davon entfallen 1.975 auf schulische Ausbildungsplätze, die im Rahmen der Erprobung der §§ 43 Abs. 2 und 7 BBiG neu eingerichtet werden konnten. Von allen gemeldeten Ausbildungsplätzen erfüllen 8.609 das Kriterium der Zusätzlichkeit, sie waren demnach in den letzten drei Jahren nicht gemeldet oder wurden in einem Betrieb eingerichtet, der vorher gar nicht oder weniger ausgebildet hat. Weitere 737 Plätze wurden den Projekten von Dritten zur Besetzung vermittelt. Insgesamt wurden 65,5 % aller den Projekten zur Verfügung stehenden Plätze besetzt. Der Anteil der Verbundausbildungsplätze an der Summe der zusätzlich akquirierten Plätze sank von 19 % in der ersten Förderrunde auf 9 % in der zweiten Förderrunde. Die meisten der geschaffenen Ausbildungsplätze waren einzelbetriebliche.

Quellen:

- Projekthomepage: <http://www.jobstarter.de/> (Stand Juli 2008)
- BMBF 2008b, S. 73-75

Beispiel 2:

A. Entwicklung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG)

- B. Das von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG auch „Meisterbafög“ genannt) sichert einen individuellen Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, d.h. von Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen. Das AFBG unterstützt die Erweiterung und den Ausbau beruflicher Qualifizierung, stärkt damit die Fortbildungsmotivation des Fachkräftenachwuchses und bietet über den Darlehensteilerlass hinaus für potenzielle Existenzgründer/innen einen Anreiz, nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen und Arbeitsplätze zu schaffen.

Seit 2002 wird die Förderung von fortbildungswilligen Fachkräften und angehenden Existenzgründerinnen und -gründern mit wesentlichen Verbesserungen fortgeführt. So wurde z. B. der Kreis der Geförderten und der Anwendungsbereich der Förderung ausgeweitet, die Förderkonditionen für alle Teilnehmenden deutlich verbessert, die Familienkomponente ausgebaut, ein stärkerer Anreiz zur Existenzgründung gegeben, die Förderung von Fachkräften ausländischer Herkunft verbessert und die Beantragung und Bewilligung der Förderung vereinfacht.

- C. 2008 bis 2011 sind für das AFBG allein vom Bund insgesamt voraussichtlich rund 480 Mio. € vorgesehen (78 % der Gesamtausgaben). Die Länder beteiligen sich am AFBG mit rund 135 Mio. € (22 % der Gesamtausgaben). Der Bundesanteil am AFBG wird zu 100 % vom Bundesministerium für Bildung und Forschung getragen. Seitens der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) wurden im Rahmen des AFBG 2007 rund 179 Mio. € und seit Inkrafttreten des Gesetzes 1996 rund 1,9 Mrd. € an Darlehen ausgezahlt.
- D. Ausweislich der im Juli 2007 erschienenen AFBG-Bundesstatistik 2006 betrug die Zahl der Geförderten rund 136.000, ein leichter Rückgang im Vergleich zu 2005 um rund 3,5 % (2005: 141.000 Geförderte). Rund 50.000 (36 %) Geförderte nahmen an einer Vollzeitmaßnahme teil, rund 86.000 (64 %) an einer Teilzeitmaßnahme. 80 % der Geförderten waren zwischen 20 und 35 Jahre alt. Den größten Anteil dabei hatten mit 35 % die zwischen 25 bis unter 30 Jahre alten Teilnehmer/innen, gefolgt von den 20- bis unter 25-jährigen (30 %) und den 30- bis unter 35-jährigen (15 %). 32 % der Geförderten waren Frauen. Fortbildungsabschlüsse im Bereich Industrie und Handel nahmen mit fast 64.000 Geförderten (47 %) die Spitzenstellung ein. Im Handwerksbereich, wo die Quote derer, die sich später selbstständig machen, besonders hoch ist, waren rund 44.500 Geförderte (33 %) zu verzeichnen. Die Zahlen der Bundesstatistik 2006 verdeutlichen weiterhin den Erfolg des AFBG. Die nach wie vor hohe Gefördertenzahl beweist, dass es mit dem Gesetz nachhaltig gelungen ist, die Motivation junger Fachkräfte, sich auch mit dem Ziel einer anschließenden möglichen Existenzgründung beruflich weiterzubilden, dauerhaft deutlich zu steigern.
- E. Die Bundesregierung wird das AFBG weiterentwickeln (s. 3.2.). Dabei geht es insbesondere um die Erweiterung des geförderten Personenkreises sowie um zusätzliche Anreize für besondere Leistungen beim Schritt in die Selbständigkeit. Die gesetzlichen Voraussetzungen dafür werden im Jahr 2008 geschaffen.

Quellen:

- BMBF 2008b, S. 220
- Statistisches Bundesamt 2007a

2.3. Improving equity for specific target groups

2.3.1. Policy progress since 2002

16,1 % der jungen Erwachsenen im Alter zwischen 20 und 29 Jahren verfügten 2005 über keine abgeschlossene Berufsausbildung (vgl. BMBF 2008b, S. 110). Ein wesentliches Ziel der Bildungs- und Berufsbildungspolitik ist es daher, dass alle jungen Menschen, die dies anstreben und dazu in der Lage sind, ein Angebot auf Ausbildung bzw. Qualifizierung erhalten. Für bestimmte Personengruppen gestaltet sich die Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung allerdings äußerst schwierig. Dies gilt insbesondere für (noch) nicht ausbildungsreife Jugendliche, junge Menschen mit Lernbeeinträchtigung, junge Menschen mit Behinderung, Un- und Angelernte, sozial Benachteiligte und junge Menschen mit Migrationshintergrund. Junge Erwachsene mit ausländischer Staatsangehörigkeit blieben 2005 mit 38,4 % wesentlich häufiger ohne einen Berufsabschluss als junge Deutsche mit 12,6 %, d.h. sie haben rund dreimal so oft keinen beruflichen Bildungsabschluss wie die einheimische Vergleichsgruppe (vgl. BMBF 2008b, S. 110).

Um diese Situation zu ändern, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Anfang 2008 ein neues Programm zur Erhöhung der Ausbildungschancen benachteiligter Jugendlicher und zur Nachqualifizierung junger Erwachsener gestartet. Die Intention des Programms „**Perspektive Berufsabschluss**“ ist es, das regionale Übergangsmanagement zur Förderung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf (wie z. B.

lernbeeinträchtigte Jugendliche, sozial benachteiligte Jugendliche, Jugendliche ohne Hauptschulabschluss, Migrantinnen und Migranten) zu optimieren und die Möglichkeiten der abschlussbezogenen Nachqualifizierung für an- und ungelernte junge Erwachsene mit und ohne Migrationshintergrund stärker zu nutzen. Mit den beiden Förderschwerpunkten "Regionales Übergangsmanagement" und "Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung" wird der Tatsache Rechnung getragen, dass zum erfolgreichen Einstieg benachteiligter junger Menschen in Ausbildung und ihrer dauerhaften Integration in das Beschäftigungssystem sowohl präventive Fördermaßnahmen zum Erreichen von Bildungs- und Berufsabschlüssen als auch reintegrative Maßnahmen zur nachträglichen Qualifizierung und zum Nachholen von Berufsabschlüssen notwendig sind. Grundlage des neuen Förderprogramms bilden Ergebnisse und Erfahrungen des ausgelaufenen Programms "Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)" (s. Beispiel 1 in 2.3.2) sowie die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) betreuten Modellvorhaben zur "Berufsbegleitenden Nachqualifizierung". Das Programm wird gefördert aus Bundesmitteln und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF). Für den Zeitraum 2008 bis 2012 werden insgesamt 35 Mio. € bereitgestellt.

Für die Gruppe der Altbewerber/innen (s. zur Problematik 2.1) wurde im Jahr 2007 das **Ausbildungsbaustein-Programm** (s. Beispiel 1 in 7.3.2) gestartet. In 11 wichtigen Berufen des dualen Systems wurden Ausbildungsbausteine entwickelt, mit denen Altbewerberinnen und Altbewerbern ein schrittweiser Übergang in reguläre duale Ausbildung ermöglicht wird. Das BMBF bereitet zurzeit ein Pilotprogramm zur Erprobung der Ausbildungsbausteine in 50 Pilotregionen vor, das noch im Jahr 2008 starten soll.

Für lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen, deren Entwicklungsstand eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder einer gleichwertigen Berufsausbildung noch nicht erwarten lässt, besteht die Möglichkeit der **Berufsausbildungsvorbereitung**.

Neben den schulischen Berufsvorbereitungsangeboten und der betrieblichen Einstiegsqualifizierung (EQ, s. Beispiel 2 in 2.3.2) sind hier die **berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB)** nach § 61 SGB III zu nennen, die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) direkt gefördert werden (sog. Übergangssystem). Zur Zielgruppe dieser Maßnahmen gehören Jugendliche und junge Erwachsene, sofern sie ohne berufliche Erstausbildung sind, das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet und ihre allgemeine Schulpflicht erfüllt haben.

Die BA fördert auch die Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen. Es handelt sich um:

- ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) in Form von Stützunterricht und sozialpädagogischer Begleitung im Rahmen eines betrieblichen Ausbildungsverhältnisses; Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) in einem nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) anerkannten Ausbildungsberuf mit qualifiziertem Abschluss;
- Übergangshilfen (Fortsetzung ausbildungsbegleitender Hilfen nach Beendigung oder Abbruch der Ausbildung);
- Beschäftigung begleitende Eingliederungshilfen in Form von Stützunterricht und sozialpädagogischer Begleitung im Rahmen eines betrieblichen Arbeitsverhältnisses.

Darüber hinaus gibt es Fördermaßnahmen, die den besonderen Belangen behinderter Menschen Rechnung tragen.

Die Wirkung ausbildungsbegleitender Hilfen gilt als noch nicht genügend ausgeschöpft (vgl. BMBF 2008a, S. 15). Mit einem breiteren Angebot für schwächere Auszubildende sowie vereinfachten Antrags- und Durchführungsverfahren sollten sie intensiver genutzt werden, um Ausbildungsabbrüchen von Jugendlichen vorzubeugen und die ausbildenden Betriebe darin zu unterstützen, Fördermöglichkeiten frühzeitig und umfassend in Anspruch zu nehmen. Hilfestellungen sind insbesondere für kleinere Betriebe wünschenswert, die in der Regel

nicht über das diagnostische Wissen und pädagogische Spezialwissen verfügen, mit denen Lernprobleme und daraus entstehende Konflikte gelöst werden können.

Zum 1. Januar 2008 wurde die Förderung ausländischer Auszubildender mit Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) und BAföG ausgeweitet. Ausländische Jugendliche, die bereits langfristig aufenthaltsberechtigt sind oder lange in Deutschland leben und eine dauerhafte Bleibeperspektive haben, können nun auch ohne Anknüpfung an eine vorherige Mindest-erwerbsdauer der Eltern oder eigener Erwerbstätigkeit mit BAB gefördert werden. Zudem wurden die Bedarfssätze und Freibeträge bei der BAB und beim Ausbildungsgeld für behinderte junge Menschen angehoben. Die Änderungen erfolgten im Rahmen des 22. BAföG-Änderungsgesetzes, mit dem auch die Regelungen im BAföG entsprechend angepasst wurden.

Die "Koordinierungsstelle Ausbildung in Ausländischen Unternehmen" (KAUSA, s. Beispiel in 5.3.2), die 2006 als eigener Programmbereich in das Ausbildungsstrukturprogramm JOB-STARTER (s. Beispiel 1 in 2.2.2) integriert wurde, hat zum Ziel, Unternehmen mit Inhaberinnen und Inhabern ausländischer Herkunft für die Ausbildung zu gewinnen.

Durch den Einsatz von Berufseinstiegsbegleiterinnen und -begleitern soll leistungsschwächeren Schülerinnen und Schülern der allgemein bildenden Schulen in den letzten Schuljahren eine individuelle Begleitung beim Übergang in eine Ausbildung ermöglicht werden (s. 3.3.1).

2.3.2. Examples of policy measures

Beispiel 1:

- A. **Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)**
(Laufzeit: 2001-2006)
- B. Ziel des Programms war es, einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Förderung von benachteiligten jungen Menschen sowie zur Verbesserung der Bildungs- und Ausbildungssituation von Migrantinnen und Migranten zu leisten. Über den ganzen Zeitraum wurden insgesamt 136 Projekte finanziell unterstützt.
- C. Damit die Ansätze aus der Programmphase aufgegriffen, weiter genutzt und stärker in die Praxis der beruflichen Benachteiligtenförderung getragen werden konnten, hatte sich das BMBF nach Abschluss des Programms zur Durchführung einer an das BQF-Programm anschließenden Transferphase entschlossen. Auch diese Transferphase ist nunmehr abgeschlossen. Gleichwohl werden die Ergebnisse des Programms über die zentrale Transferstelle beim BIBB, dem Good Practice Centre (GPC), weiter kommuniziert und der begonnene Transfer weiter verfolgt (<http://www.good-practice.de/>).
- D. Im Rahmen des BQF-Programms erzielte Ergebnisse und Erfahrungen haben sich bereits im Laufe der Programmumsetzung auf übergreifende bildungspolitische Entwicklungen ausgewirkt. Mit dem Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurde zum 01. Januar 2003 der sachliche Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes erweitert und die Berufsausbildungsvorbereitung als eigenständiger Teil der Berufsbildung im Gesetz verankert. Außerdem wurden Qualifizierungsbausteine (s. Beispiel in 6.2.2) als wichtiges Instrument der Berufsausbildungsvorbereitung in das Gesetz aufgenommen. Hierdurch wird Betrieben verstärkt die Möglichkeit gegeben, durch eigene Ausbildungsvorbereitungsangebote und den Einsatz von Qualifizierungsbausteinen benachteiligten jungen Menschen ausbildungs-

relevante Grundlagen und erste berufliche Erfahrungen im Betrieb zu vermitteln, so deren Potenziale kennen zu lernen und sie an eine betriebliche Berufsausbildung heranzuführen.

In einem im BQF-Programm geförderten Projekt des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) in Zusammenarbeit mit der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) sind aus zahlenmäßig stark besetzten Ausbildungsberufen des Handwerks Qualifizierungsbausteine entwickelt worden. Nach Stand im Juli sind dies 117 Qualifizierungsbausteine aus 21 Handwerksberufen.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat im Januar 2004 für die von ihr finanzierten berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen ein neues Fachkonzept veröffentlicht und damit für Maßnahmeplanungen ab September 2004 flächendeckend eine neue Förderstruktur eingeführt (s. 6.3.1).

Quellen:

- Projekthomepage: <http://www.kompetenzen-foerdern.de/>
- BMBF 2008b, S. 171-173

Beispiel 2:

A. Einstiegsqualifizierung (EQ)

(seit Oktober 2007 gesetzliche Regelleistung der öffentlichen Arbeitsverwaltung, zuvor im Rahmen eines Sonderprogramms des Bundes zur „Einstiegsqualifizierung Jugendlicher“ (EQJ) von Oktober 2004 bis September 2007 erprobt)

- B. Am 16. Juni 2004 wurde zwischen der Bundesregierung und Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft der "Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland" geschlossen (s. 5.1 und 5.2.2). Das Sonderprogramm „Einstiegsqualifizierung Jugendlicher“ (EQJ) wurde als Unterpunkt des Paktes vereinbart. Es startete am 1. Oktober 2004. Ab 1. Oktober 2006 wurde die Platzkapazität für das EQJ-Programm von 25.000 auf 40.000 Plätze pro Jahr erweitert. Mit der Veröffentlichung des Vierten Gesetzes zur Änderung des SGB III im Oktober 2007 wurde die Einstiegsqualifizierung als gesetzliche Regelleistung in das Arbeitsförderungsrecht übernommen (§ 16 Abs. 1 SGB II in Verbindung mit § 235b SGB III).

Bei der betrieblichen Einstiegsqualifizierung handelt es sich um ausbildungsvorbereitende Praktika in Betrieben von 6- bis 12-monatiger Dauer. Die Jugendlichen erhalten die Möglichkeit, u. a. über sog. Qualifizierungsbausteine (s. Beispiel in 6.2.2) und berufsfeldspezifische Module Teilqualifikationen eines Ausbildungsberufes zu erlernen.

Zielgruppe der Einstiegsqualifizierung sind in erster Linie jugendliche Ausbildungsbewerber mit eingeschränkten Vermittlungsperspektiven und Jugendliche, die noch nicht in vollem Maße über die erforderliche Ausbildungsbefähigung verfügen. Da das SGB III bei der Förderung junger Menschen keine Altersgrenze festlegt, wurde abweichend vom bisherigen EQJ-Programm auch im neu geschaffenen § 235b SGB III keine Altersgrenze bestimmt.

- C. Die Unternehmen, die eine Einstiegsqualifizierung anbieten, schließen mit den Jugendlichen einen Vertrag. Einstiegsqualifizierungen werden durch die Agenturen für Arbeit und die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende in Form eines nicht rückzahlbaren monatlichen Zuschusses zur vom Arbeitgeber gezahlten Vergütung gefördert. Die Höhe des Zuschusses beträgt maximal 192 € zuzüglich eines pauschalierten Anteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Am Ende des Praktikums erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat, das von der zuständigen Stelle (z. B. Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer etc.) ausgestellt wird. Unter

bestimmten Umständen ist eine Anrechnung der Praktikumszeit von bis zu sechs Monaten auf eine darauf folgende Ausbildung möglich.

Bei den Anbietern von Einstiegsqualifizierungen handelt es sich überwiegend um Betriebe aus dem Handwerk (40,2 %) und dem Handel (27,6 %). In deutlichem Abstand folgen Betriebe aus den Bereichen freie Berufe (5,3 %) und Industrie (4,9 %). Die Mehrheit der Unternehmen sind Kleinst- und Kleinunternehmen mit einer Beschäftigtenzahl von 1 bis 26. Weniger als ein Fünftel der teilnehmenden Unternehmen hatte 26 und mehr Beschäftigte. Der Anteil der Großunternehmen mit 250 und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lag bei knapp 3 %.

Die teilnehmenden Jugendlichen sind vorwiegend männlich (57,4 %). Der Altersdurchschnitt liegt bei 19,41 Jahren. 34 % der Jugendlichen weisen einen Migrationshintergrund auf. Die Mehrheit verfügt über einen Hauptschulabschluss (44,7 %), gefolgt vom Realschulabschluss bzw. der mittleren Reife (39,9 %). 6,2 % sind ohne Abschluss.

- D. Die wissenschaftliche Begleitforschung belegt den Erfolg von EQJ: Im dritten Programmjahr (Zeitraum von Oktober 2006 bis September 2007) ergriffen 37.576 Jugendliche die Chance zum Einstieg in Ausbildung durch EQJ. 65,5 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer absolvierten im Anschluss eine betriebliche Berufsausbildung (Vorjahr: 62,4 %). Bezieht man außerbetriebliche und vollzeitschulische Ausbildungen mit ein, erhöht sich der Anteil auf 74,7 % (Vorjahr: 69,7 %). Bei einer Vergleichsgruppe, die nicht am EQJ-Programm teilnahm, begannen im selben Zeitraum nur 59,2 % eine Ausbildung. 30,8 % der Betriebe, die vorher keine Ausbildungsbetriebe waren, sind nach der Einstiegsqualifizierung zum Ausbildungsbetrieb geworden.

Im Rahmen einer explorativen Studie wurden 230 Betriebe, die sich an dieser Maßnahme beteiligten, telefonisch anhand eines standardisierten Fragebogens befragt. Themenkomplexe waren u. a. die Zusammenarbeit mit der sozialpädagogischen Begleitung, der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen, Unterstützungsangebote vor Beginn des Praktikums und Einsatz der Jugendlichen im Praktikum. 87 % der befragten Betriebe bestätigen, dass sie zu Beginn des Praktikums Informationen, Hilfe und Unterstützung vor allem durch die zuständigen Stellen bzw. Innungen, die Arbeitsagentur und von Bildungsträgern bzw. Bildungswerken der Wirtschaft erhalten haben. Allerdings äußerten 23 % der Betriebe (Mehrfachnennungen waren möglich), dass sie gerne mehr Unterstützung gehabt hätten. 18,3 % waren der Meinung, dass die Anforderungen des Betriebes und die Voraussetzungen der Jugendlichen besser aufeinander abgestimmt hätten sein sollen. Eine Mitgestaltung der sozialpädagogischen Betreuung wünschten sich 18,7 % und 33 % waren der Meinung, dass übersichtliche und verständliche Handreichungen zum Inhalt und zur Durchführung des Praktikums (24,4 %) und zu den Aufgaben der sozialpädagogischen Begleitung (25,2 %) eine Erleichterung für sie gewesen wären.

- E. Einen Schwachpunkt stellt laut Begleitforschung die Ausstellung von Zeugnissen und Zertifikaten für abgeschlossene EQJ-Praktika dar. In 47,5 % der Fälle wurde weder ein Zeugnis noch ein Zertifikat für ein erfolgreich absolviertes EQJ-Praktikum ausgestellt.

Als weiteres Defizit stellte sich heraus, dass der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen nicht sehr verbreitet ist. 59,1 % der befragten Betriebe sind Qualifizierungsbausteine nicht bekannt. Und auch wenn sie bekannt sind, werden sie von über einem Viertel nicht eingesetzt. 34,3 % wünschen sich mehr Informationen über Qualifizierungsbausteine.

Quellen: Becker et al. 2007, S. 2, 6, 32, 58f., 68, 70-72 BMBF 2008b, S. 163f.

3. Lifelong learning through VET

Creating a framework for, and a culture of, lifelong learning has been at the heart of all EU education and training policies for the past decade. The Helsinki Communiqué requires countries to create 'open VET systems which offer access to flexible, individualised pathways and create better conditions for transition to working life, progression to further education and training, including higher education, and which support the skills development of adults in the labour market'.

3.1. National policy context on Lifelong learning through VET

Einmal erreichte Qualifikationen reichen immer weniger aus, die neuen Herausforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft zu meistern. Kontinuierliches Lernen im gesamten Lebenslauf wird zunehmend wichtiger. Daten zur Weiterbildung und die Folgen von Defiziten beim Lebenslangen Lernen zeigen, kurz gefasst, dass sich der - durch den demografischen Wandel verursachte - Rückgang der Erwerbsbevölkerung in Deutschland und die Abnahme der Weiterbildung gegenseitig verstärkt: Wir bilden uns zu wenig weiter, werden zunehmend älter und verlieren in dieser Kombination kontinuierlich an Wissen.

Insbesondere Menschen mit niedriger Qualifikation nehmen zu wenig Weiterbildungsangebote wahr. Deshalb hat das BMBF einen Innovationskreis Weiterbildung (IKWB) (s. auch 1.1. und 9.1.) eingesetzt, der im März 2008 Empfehlungen für die zukünftige Stärkung der Weiterbildung vorgelegt hat (BMBF 2008c).

Die Anerkennung und Akzeptanz für das Lernen im Lebenslauf wird mittelfristig durch eine Umorientierung von formalen, abschlussbezogenen Qualifikationen auf Kompetenzen erleichtert. Dadurch können neue Zielgruppen für das Lernen im Lebenslauf gewonnen werden. Die Entwicklung des europäischen als auch des deutschen Qualifikationsrahmens (s. 7) zielt mittel- und langfristig auf einen Paradigmenwechsel von der Orientierung an formalen, abschlussbezogenen Qualifikationen hin zu einer Orientierung an Kompetenzen, um auch außerhalb der formalen Bildung erworbene Kompetenzen und Potenziale der Menschen optimal zu nutzen und weiterzuentwickeln. Der IKWB spricht die Empfehlung aus, dass dabei auch Kompetenzen Anerkennung finden sollten, die außerhalb der Bildungssysteme erworben wurden. Dies erfordere Instrumente und Verfahren für eine erleichterte Feststellung und Anerkennung von Kompetenzen, auch als Voraussetzung für den Wiedereinstieg in die formale Bildung. Die Anerkennung von Kompetenzen beinhaltet auch deren Anrechnung in anderen Bildungsgängen und müsse zu einer stärkeren Verzahnung der Bildungsbereiche beitragen (s. auch 9.1 und 9.2).

Diese Empfehlungen stehen in engem Zusammenhang mit bereits beschlossenen Maßnahmen wie der **Bildungsprämie** (s. Beispiel 2 in 6.3.2), welche die Bundesregierung am 23. April 2008 verabschiedet hat. Mit der Bildungsprämie sollen insbesondere niedrige und mittlere Einkommensgruppen für die Beteiligung an Weiterbildung mobilisiert werden. Sie wird ab Oktober 2008 als neues Angebot zur Förderung von beruflicher Weiterbildung mit begleitender Beratung erhältlich sein.

Deutschland hat seit 1979 mit dem **Berichtssystem Weiterbildung (BSW)** frühzeitig die statistische Basis für eine kontinuierliche, differenzierte Weiterbildungsberichterstattung geschaffen. Seither werden im 3-Jahres-Turnus Erhebungen durchgeführt. Statistisch werden unter dem Begriff „berufliche Weiterbildung“ besuchte Lehrgänge und Kurse erfasst, die „unmittelbar mit dem Beruf zu tun haben“, z. B. Umschulung, beruflicher Aufstieg, Einarbeitung und Anpassung an neue berufliche Anforderungen (vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 10). Seit Ende der 1980er Jahre wurde das BSW schrittweise um neue Aspekte insbesondere im Bereich des informellen Lernens erweitert. Mit dem **Adult Education Survey (AES)** wird nun ein ähnliches Berichtskonzept in die europäische Bildungsstatistik eingeführt (s. 8.1).

Seit Ende der 1990er Jahre entwickelte sich in Bezug auf die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland eine widersprüchliche Situation. Während in der Politik die wachsende Bedeutung des lebenslangen Lernens erkannt und zum Thema in bildungspolitischen Konzepten wurde, zeigten die BSW-Zahlen erstmals im Jahr 2000 und dann erneut im Jahr 2003 eine zurückgehende Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland. Zuvor, seit dem Ende der 1970er Jahre, hatte das BSW regelmäßig einen Anstieg der Teilnahmequoten gemeldet - nun kehrte sich der Trend um. Nach den aktuellen Zahlen von 2007 konnte der rückläufige Trend jedoch gestoppt werden. Mit 43 % lag die Beteiligungsquote im Jahr 2007 um zwei Prozentpunkte höher als im Jahr 2003 (vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 20).

Eine deutlichere Zunahme verzeichnen informelle Lernaktivitäten außerhalb von Kursen und Veranstaltungen. Im BSW werden verschiedene arbeitsplatznahe Formen der beruflichen Qualifizierung als „informelle berufliche Weiterbildung“ erfasst. Der Anteil der Erwerbstätigen, die in den letzten 12 Monaten an mindestens einer dieser Formen teilgenommen haben, beträgt in der aktuellen Erhebung 68 % gegenüber 61 % in 2003. „Selbstlernen in der Freizeit“ - in dem Sinne, dass man „sich selbst etwas beigebracht hat“ - berichten jetzt 39 % der Befragten gegenüber 35 % in 2003. (Vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 4)

Die bildungsaktivste Altersgruppe sind die 19- bis 24-Jährigen. Nahezu jeder zweite von ihnen hat im Zeitraum der letzten 12 Monaten einen regulären Bildungsgang (Studium oder Berufsausbildung) besucht. Dabei wird ein erheblicher Teil dieser Bildungsgänge - ein Fünftel bei den 19-24-Jährigen, ein Drittel bei allen Personen über 19 Jahren - nicht als Teil der persönlichen Erstausbildung eingestuft, sondern als eine zweite Bildungsphase. In diesen Fällen könnte der reguläre Bildungsgang (*formal education*) auch als „Weiterbildung“ gesehen werden. Unabhängig davon ist die Beteiligung an Weiterbildungsveranstaltungen (*non-formal education*) in dieser Altersgruppe ebenso hoch wie bei den über 25-Jährigen. Der berufliche Bezug der meisten Weiterbildungsaktivitäten hat zur Folge, dass die Weiterbildungsbeteiligung der Gruppen der Älteren zurückgeht. Betrachtet man nur Personen, die erwerbstätig sind, bleibt die Beteiligung an Weiterbildung über die Altersgruppen hinweg konstant und geht erst bei den über 55-Jährigen leicht zurück. Anders ist es bei den nicht-erwerbstätigen Personen. Bildungsbeteiligung - sei es in regulären Bildungsgängen oder in Weiterbildungsveranstaltungen - hat hier überwiegend vorbereitende Funktionen für einen Einstieg oder Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit. Sie ist daher in den jüngeren Altersgruppen hoch und geht mit zunehmendem Alter deutlich zurück. Mit zunehmendem Alter steigt dagegen der Anteil der „ausschließlichen Selbstlerner“ - wie man Personen bezeichnen kann, die an Bildungsveranstaltungen nicht teilnehmen, aber dennoch „lernaktiv“ in dem Sinne sind, dass sie „sich selbst etwas beibringen“. (Vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 5f.)

Weiterbildungsbeteiligung ist bildungsabhängig

Eine Weiterbildungsbeteiligung ist ein Indiz für eine generelle Bildungsorientierung der Person - eine Disposition, in der das lebenslange Lernen zum normalen Teil der beruflichen und persönlichen Entwicklung wird. Je besser die schulische Bildung, umso mehr ist diese Bildungsorientierung ausgeprägt, die sich in vielfältigen Formen des Verhaltens und der Einstellungen zum Lernen niederschlägt. An Weiterbildungsveranstaltungen in den letzten 12 Monaten haben teilgenommen:

- von allen Personen mit Hauptschulabschluss: 29 %;
- von allen Personen mit mittlerem Abschluss: 49 %;
- von allen Personen mit Abitur/Fachhochschulreife: 60 %.

(Vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 6)

Kaum mehr Unterschiede zwischen Männern und Frauen

Die Weiterbildungsbeteiligung ist bei den Männern insgesamt noch geringfügig höher als bei den Frauen. Dies ist aber vor allem auf den geringeren Erwerbstätigenanteil der Frauen zurückzuführen. Unter den Erwerbstätigen gibt es in Bezug auf die Teilnahme an beruflicher

Weiterbildung praktisch keinen Geschlechterunterschied. In der allgemeinen Weiterbildung sind Frauen eher etwas aktiver als die Männer. (Vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 6)

Personen mit Migrationshintergrund holen auf

Die Weiterbildungsbeteiligung von Personen mit Migrationshintergrund ist geringer als die der „einheimischen“ Deutschen. Gegenüber der letzten BSW-Erhebung vor drei Jahren hat sich der Abstand jedoch deutlich verringert. Die Bevölkerung mit ausländischer Staatsangehörigkeit hat ihren Rückstand dabei noch stärker aufgeholt als die Migrantengruppen mit deutscher Staatsangehörigkeit. (Vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 6)

3.2. Facilitating transfer between VET pathways

3.2.1. Policy progress since 2002

Der vom BMBF eingesetzte Innovationskreis berufliche Bildung (IKBB; s. 1.1 und 9.1) hat folgende Maßnahmen empfohlen, die zu einer Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen führen soll:

- Ausbau von Zusatzqualifikationen zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung zwecks anrechnungsfähigem Teilerwerb von Fortbildungsinhalten schon während der Ausbildung;
- Reduzierung der Voraussetzung mehrjähriger Berufspraxis für die Zulassung zur Fortbildung;
- modulare Strukturierung von Fortbildungsordnungen;
- Schaffung zusätzlicher, differenzierter Übergangs- und Anrechnungsmöglichkeiten zwischen beruflicher Bildung und Hochschulen;
- transparenterer und offenerer Gestaltung der Regelungen für den Hochschulzugang beruflich Qualifizierter durch Schaffung einer länderübergreifenden gemeinsamen Basis;
- Appell an Hochschulen, Studiengänge zu entwickeln, die die Qualifikationen beruflicher Bildung einbeziehen, und gemeinsam mit der Wirtschaft Eingangs-, Anerkennungs- und Anrechnungsverfahren für beruflich Qualifizierte zu entwickeln.

Das BMBF hat in Umsetzung der Leitlinien des IKBB noch in 2007 mehrere neue Programme und Projekte gestartet. Hervorzuheben ist hier ein Programm zur **Erprobung eines nationalen Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung** (Ausschreibung, Auswahl und Bewilligung von insgesamt 11 Pilotprojekten zur Nutzung von Leistungspunkten für die bessere Kooperation an Übergängen des Berufsbildungssystems erfolgte im zweiten Halbjahr 2007, Projektlaufzeit bis 2010).

Hier stehen folgende Schnittstellen innerhalb der beruflichen Bildung im Mittelpunkt der Betrachtung (s.a. 7.3):

- Schnittstelle zwischen Berufsausbildungsvorbereitung und dualer Berufsausbildung;
- Schnittstellen innerhalb der dualen Berufsausbildung (berufsbildübergreifend in einem Berufsfeld);
- Schnittstelle zwischen vollzeitschulischer und dualer Berufsausbildung;
- Schnittstelle zwischen der dualen Berufsausbildung, beruflicher Nachqualifizierung und beruflicher Weiterbildung.

Ausgehend von einer Lernergebnisbeschreibung in den einzelnen Bildungsbereichen, werden in zehn Regionalprojekten Bewertungs-, Äquivalenz- und Anrechnungsverfahren entwickelt und erprobt sowie implementiert. Dabei werden die Erfahrungen der ANKOM-Initiative (s. Beispiel 1 in 3.2.2) berücksichtigt und auf die Rahmenbedingungen in der beruflichen Bildung übertragen.

Bessere Aufstiegswege für eine größere Zahl von beruflich Qualifizierten oder Menschen aus bildungsfernen Familien und mehr Aufstiegs motivation sind zentrale bildungspolitische Ziele.

Deshalb wird das BMBF, beginnend mit dem Jahr 2008, an begabte Absolventinnen und Absolventen einer dualen Ausbildung, die ein Hochschulstudium anschließen wollen, ein **Aufstiegsstipendium** vergeben (vgl. BMBF 2008a). Damit werden zusätzliche Anreize für den Aufstieg gesetzt. Außerdem wird ein Wettbewerb für Hochschulen vorbereitet, der das berufsbegleitende Studium fördern und die Hochschulen dazu anregen soll, passgenaue Angebote für die wissenschaftliche Weiterbildung von Berufstätigen zu entwickeln.

Im Rahmen der **Novellierung des Berufsbildungsgesetzes** (BBiG) im Jahre 2005 wurden zwei Neuregelungen in das neue Gesetz aufgenommen, die eine größere Flexibilität zwischen dem dualen System und der vollzeitschulischen Berufsbildung herbeiführen sollte. Es ist nunmehr den Bundesländern gestattet, länderspezifische Regelungen zu treffen:

- Zum einen können die **Bundesländer** bestimmen, dass der Besuch eines Bildungsganges berufsbildender Schulen oder die Ausbildung in einer sonstigen Einrichtung ganz oder teilweise auf die Ausbildungszeit angerechnet wird (§ 7).
- Zum anderen können die Bundesländer anordnen, dass konkrete Ausbildungsgänge, die außerhalb des dualen Systems absolviert wurden, zur Zulassung zur Abschlussprüfung berechtigen - z. B. an Berufsfachschulen - , wenn dieser Bildungsgang der Berufsausbildung in einem anerkannten Beruf nach gesetzlich näher spezifizierten Kriterien entspricht (§ 43 Abs. 2). Zu den Erfahrungen mit diesen gesetzlichen Regelungen s. Beispiel 2 in 3.2.2.

3.2.2. Examples of policy measures

Beispiel 1:

A. ANKOM

- Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge

(Laufzeit: 2005-2007/2008)

- B. Mit der Initiative verfolgt das BMBF das übergeordnete bildungspolitische Ziel, Bildungswege zu öffnen und durchlässiger zu gestalten. Gegenstand der Förderung ist die Entwicklung von Verfahren zur Ermittlung und Bewertung von in der beruflichen Weiterbildung erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen sowie deren Anrechnung auf universitäre Bildungsangebote im Sinne von Beispielen guter Praxis. Grundlage ist ein Äquivalenzvergleich von beruflichen und universitären Qualifikationen und Kompetenzen anhand von Lernergebnissen. Damit soll die Durchlässigkeit zwischen dem berufsbildenden Bereich und dem Hochschulbereich verbessert werden. Grundlage hierfür ist das European Credit Transfer System. Im Rahmen der Initiative wurden Entwicklungsprojekte gefördert, die konkrete Anrechnungsverfahren für in einer konkreten beruflichen Weiterbildung erworbene Kompetenzen entwickelt und erprobt haben. Mit der Initiative wird das Ziel verfolgt, einen Bezugsrahmen für eine kompetenzorientierte Leistungsermittlung zu schaffen. Die Besonderheit des Verfahrens der Anrechnung außeruniversitärer Lernergebnisse auf Prüfungsleistungen liegt darin, dass anstelle von lernaufwandsbezogenen kompetenzbasierte Methoden der Leistungsermittlung im Bereich der Hochschule eingesetzt werden und zudem die unterschiedlichen Perspektiven auf Kompetenz im Hinblick auf eine eher metakognitive Ausrichtung im Hochschulbereich und eine eher an Handlungsfähigkeit orientierten Ausrichtung im beruflichen Bereich anzunähern. Hier gilt es, unter Berücksichtigung entsprechender Qualitätskriterien, mentale Barrieren zwischen diesen beiden Bildungsbereichen zu überwinden.
- C. Hintergrund ist die „Gemeinsame Empfehlung des BMBF, der KMK und der HRK an die Hochschulen zur Vergabe von Leistungspunkten in der beruflichen Fortbildung und Anrechnung auf ein Hochschulstudium“ aus dem Jahr 2003, die ihrerseits im Kontext der Bologna-Erklärung aus dem Jahr 1999 steht. Die in diesem Rahmen ent-

wickelten Modelle finden Anwendung in den beteiligten Hochschulen. Über eine darüber hinaus gehende Verbreitung lassen sich derzeit keine Angaben machen. An der Entwicklung und Erprobung der Modelle wirken in Form von Projektverbänden elf Entwicklungsprojekte mit, in denen neben Hochschulen die Träger der beruflichen Weiterbildung, Kammern als zuständige Stellen, Unternehmen als Ausbilder, Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen und Praxiseinrichtungen sowie Berufsverbände beteiligt sind. Sie sind aktiv in den Clustern Ingenieurwissenschaften, Informationstechnologien, Gesundheit & Soziales sowie Wirtschaftswissenschaften.

- D. Derzeit erfolgt eine Evaluation durch die Hochschul-Informationssystem GmbH als wissenschaftliche Begleitung mit dem Ziel, einen übergreifenden Referenzrahmen zur Anrechnung beruflich und informell erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge auf Basis der Ergebnisse in den einzelnen Entwicklungsprojekten zu generieren. Als Gütekriterien werden die Qualität der formulierten Kompetenzen, die Äquivalenz der erworbenen Kompetenzen, die Nachvollziehbarkeit der Anrechnungsverfahren und Bewertungskriterien, die Einfachheit der Anwendung, die Nachhaltigkeit der eingesetzten Instrumente sowie die Übertragbarkeit der Instrumente zu Grunde gelegt. Darüber hinaus werden Handlungsempfehlungen für Hochschulen, für die berufliche und wissenschaftliche Bildung und die Bildungspolitik entwickelt.
- E. Bisherige Ergebnisse haben gezeigt, dass es möglich ist, Äquivalenzpotenziale zwischen beruflichen und hochschulischen Lernergebnissen zu ermitteln, und dass sie in unterschiedlich hohem Maße vorhanden sowie auf (weiterbildende) Hochschulangebote anrechenbar sind. Deutlich wurde aber auch, dass sowohl lernergebnisorientierte berufliche Aus- und Fortbildungsverordnungen als auch lernergebnisorientierte Modulhandbücher grundlegend sind für die Anrechnungsverfahren. Zudem sind verschiedene hochschulische Rahmenbedingungen für eine Umsetzung von Anrechnungsverfahren anzupassen. So werden Anrechnungsverfahren z. B. in erster Linie durch die Vielzahl der Länderregelungen zum Studium ohne Abitur behindert. Fast alle Regelungen setzen an der Zulassung durch Prüfung, Probestudium oder Zulassung in das erste Semester an, nur im Ausnahmefall ist eine Anrechnung möglich. Ebenso widerspricht die Einschlägigkeitsforderung einer Anrechnung äquivalenter beruflicher Lernergebnisse auf hochschulische Angebote. Weiterhin verdeutlichen die Ergebnisse der ANKOM-Initiative die Notwendigkeit der Ausweitung flexiblerer Studienangebote. Trotz vorhandenem Anrechnungspotenzial sind klassische Vollzeitstudiengänge für beruflich erfahrene Studieninteressenten kaum studierbar. Künftig sind neue Kombinationen von beruflichen und akademischen (Weiter-)Bildungsangeboten zu entwickeln und zu implementieren, die gleichzeitig flexible Studienorganisationsmodelle einschließen (z. B. grundständige Teilzeit-Studiengänge und weiterbildende / berufsbegleitende / berufsintegrierende duale Bachelor-Studiengänge).

Quellen:

- Projekthomepage: <http://ankom.his.de/index.php>
- BMBF 2008b, S. 135f.
- Seidel et al. 2008, S. 49f.

Beispiel 2

- A. **Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG)**
(April 2005)
- B. Zur Verbesserung der Verknüpfung verschiedener Formen der beruflichen Qualifizierung wurden in die neue Fassung des BBiG zwei Regelungen aufgenommen (s. im Einzelnen 3.2.1).
- C. Es handelt sich um die Novellierung eines Bundesgesetzes (BBiG), in dem die Länder zum Erlass von Verordnungen ermächtigt werden.
- D. Eine Abfrage bei den Bundesländern, ob sie von ihrer Regelungskompetenz, die sie durch die Neufassung des Gesetzes erhalten haben und deren Nutzung eine zusätzliche Flexibilität der Jugendlichen in Ausbildung innerhalb des Berufsbildungssystems bedeuten würde, Gebrauch gemacht haben, ergab sich zum Stand Oktober 2007 folgendes Ergebnis: Die Ermächtigung zu einer Anrechnungsverordnung (§ 7 BBiG) wird deutlich stärker in Anspruch genommen werden als die der Zulassung zur Abschlussprüfung nach schulischen Berufsbildungsgängen (§ 43 BBiG). Zu § 7 sind insgesamt acht Länderregelungen in Sicht, davon sind fünf bereits in Kraft (Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Thüringen). In drei weiteren Bundesländern (Baden-Württemberg, Bayern und Sachsen-Anhalt) gibt es entsprechende Planungen. Regelungen im Sinne von § 43 sind dagegen nur in zwei Fällen getroffen (Nordrhein-Westfalen, Thüringen), eine weitere ist in Vorbereitung (Bayern). Die Anerkennung von Vorqualifizierungen und die Zulassung zur Abschlussprüfung werden nach Auskunft aus den Ländern allerdings auch unterhalb der durch die BBiG-Novelle eingeräumten Verordnungsermächtigungen realisiert, z. B. durch konkrete Vereinbarungen zwischen den Länderministerien und den zuständigen Stellen (meist Kammern).
- Eine ergänzende repräsentative Befragung mit Hilfe des Referenz-Betriebs-Systems (RBS) des BIBB vom Frühjahr 2007 mit einer Stichprobe von 1.467 und einem Rücklauf von 456 auswertbaren Fragebögen hat gezeigt, dass rund drei Viertel der Ausbildungsbetriebe sich vorstellen könnten, konkrete Kombinationsmodelle, bei denen Berufsfachschulen und Betriebe zusammenarbeiten, für ihre Ausbildung zu nutzen; allerdings hängt diese Bereitschaft stark von der Dauer des Schulbesuchs ab. Modelle, die nach einer zweijährigen schulischen Phase eine 1 bis 1,5 Jahre dauernde Betriebspraxis vorsehen, fanden hohe Akzeptanz. Allerdings äußern sich die Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten skeptischer, was eine mögliche Beteiligung angeht.
- Eine dreijährige Vollausbildung in Berufsfachschulen mit anschließendem, nur halbjährigem Praktikum fand hingegen wegen befürchteter Verschulungstendenzen eine geringere Zustimmung. Die Wertschätzung einer Ausbildung in solchen Kombinationsmodellen zeigt sich auch in der Bereitschaft der Betriebe, die ausgebildeten Fachkräfte anschließend einzustellen. Dies würden 42 % tun, sofern die betriebliche Ausbildung im eigenen Unternehmen erfolgte.
- E. Oft wurde die Vermutung geäußert, dass die Einführung von Modellen, die berufsfachschulische Ausbildung mit betrieblicher Ausbildung verzahnen, zu einem beträchtlichen Rückgang der klassischen dualen Ausbildung und damit insgesamt zu einem Rückgang der betrieblichen Ausbildungsplätze führen könnte. (Anm.: Die Berufsfachschulen sind die Schulen, die eine **vollzeitschulische** berufliche Ausbildung anbieten, nicht zu verwechseln mit den Berufsschulen, die im dualen System neben dem Ausbildungsteil im Betrieb die schulische Seite in einem Zeitverhältnis von ca. 4:1 abdecken). Hier ergab sich jedoch, dass die Einführung von Kombinationsmodellen, die nur dort angewendet werden sollen, wo das klassische duale System quantitativ und qualitativ nicht mehr ausreicht, auf die Kapazität des Gesamt-

systems Betrieb/Berufsfachschule nach der Einschätzung der Betriebe keinen negativen Effekt hätte: Die Zahl der Jugendlichen, die ausgebildet werden könnten, könnte hiernach sogar ansteigen, denn einer Einschränkung oder Aufgabe von Ausbildung bei nur wenigen Betrieben stünde eine rechnerisch mögliche Ausweitung der Ausbildungskapazität bei der überwiegenden Mehrzahl der Betriebe gegenüber.

Quellen:

- Bellaire/Brandes 2007
- BMBF 2008b, S. 137f.

3.3. Improving guidance and counselling services and creating guidance structures

3.3.1. Policy progress since 2002

Trotz einiger Initiativen und Bemühungen ist man in Deutschland noch weit entfernt von einem kohärenten System der Bildungs- und Berufsberatung, wie es in der EU-Ratsentschließung (Rat der Europäischen Union 2004) empfohlen wird, und einer intentionalen und vor allem ressortübergreifenden, Bund und Länder einbeziehenden Politik der Beratung für lebenslanges Lernen. Indiz dafür ist z. B. die von der Bund-Länder-Kommission (BLK) vorgelegte „Strategie für lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland“ von 2004 (BLK 2004). Bildungs- und Berufsberatung kommt in diesem Dokument nur in der sehr eingeschränkten Form der „Lernberatung“ vor. Der Beratung wird jedoch kein systematischer Stellenwert zugeschrieben und ein Gesamtkonzept von Beratung im Bildungsbereich wird weder gefordert noch in Ansätzen skizziert.

Auch in den offiziellen Dokumenten der Bildungsberichterstattung in Deutschland finden sich keine oder nur sehr rudimentäre Hinweise auf die Rolle und Funktion von Beratungsangeboten in den jeweiligen Bildungsbereichen, deren Tätigkeit, Inanspruchnahme und Ergebnisse. Weder der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung noch der Bildungsbericht von Bund und Ländern enthalten entsprechende Kapitel – und schon gar keine empirischen Daten hierzu.

Gleichwohl ist es politisches Ziel in Deutschland, gemäß der OECD-Definition von 2004 Bildungsberatung als ein Dienstleistungsangebot zu etablieren, das Individuen jedes Alters zu jedem Zeitpunkt ihres Lebens dazu befähigt, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufentscheidungen auf einer gut vorbereiteten und informierten Basis eigenständig zu treffen und ihr Berufsleben selbst in die Hand zu nehmen (vgl. OECD 2004, S. 19).

Dies wurde zuletzt durch den Innovationskreis Weiterbildung (IKWB) (s.1.1. und 9.1.) in seinen Empfehlungen vom März 2008 betont. Dabei sind von der Bundesregierung, der Bundesagentur für Arbeit und der Europäischen Kommission geförderte Einzelmaßnahmen und Initiativen zu berücksichtigen. Ferner sind die Ergebnisse der vom BMBF/ESF geförderten Programme „Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken“ (s. Beispiel 1 in 6.4.2) und „Schule - Wirtschaft/Arbeitsleben“ (s. Beispiel 2 in 3.3.2) sowie die im Rahmen des erstgenannten Programms aufgebauten „Kompetenzagenturen“ (s. unten und Beispiel 2 in 6.4.2) einzubeziehen.

Übersicht über bereits laufende Programme und Initiativen:

- Ausgehend von der EU-Ratsentschließung zur lebensbegleitenden Beratung fand im Juni 2004 eine erste gemeinsame Fachtagung zur Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung statt, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA, heute BMAS), der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim

Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) gemeinsam veranstaltet wurde, unter großer Beteiligung aller mit Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung befassten Institutionen. Dort wurden Schlussfolgerungen und Empfehlungen der EU-Ratsentschließung für die Lage in Deutschland erörtert. Als Ergebnis wurde ein Katalog von Handlungsempfehlungen verabschiedet, der auch heute noch sehr aktuell ist, und es wurde der Wunsch nach einer besseren Vernetzung in der Beratungslandschaft und einem kontinuierlichen, Institutionen übergreifenden Wissens- und Erfahrungsaustausch geäußert.

- Als Folge wurde das Nationale Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (NBF) im Jahr 2006 gegründet. Ziel des NBF ist es, sich für die Umsetzung der Empfehlungen aus der EU-Ratsentschließung in Deutschland aktiv einzusetzen und hierzu die zahlreichen in diesem Handlungsfeld tätigen Akteure und Stakeholder zusammen zu bringen, um gemeinsame Positionen und Strategien zu entwickeln, diese an die politisch Verantwortlichen heranzutragen und an der Umsetzung mitzuwirken (www.forum-beratung.de).
- Zur Verbreiterung des Wissensstandes und zur Verbesserung der empirischen Evidenzen für eine Politik für Bildungs- und Berufsberatung hat das BMBF 2005 eine umfangreiche Studie über die Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung in Deutschland in Auftrag gegeben (Niedlich et al. 2007). Zwei Themenbereiche wurden untersucht:
 - o Zunächst wurde eine Bestandsaufnahme der Strukturen, Anbieter, Zielgruppen, Beratungsanlässe und Methoden der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung in Deutschland erstellt mit dem Ziel, die Beratungslandschaft, die nach dem Wegfall des Beratungsmonopols der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Januar 1998, zunehmend ausdifferenziert und unübersichtlich geworden ist, so zu beschreiben, dass daraus Hinweise auf eventuelle strukturelle Defizite im öffentlich verantworteten Beratungsangebot gezogen werden können.
 - o Der zweite Teil des Forschungsauftrags bezog sich auf die Qualität und Qualitätssicherung von Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Denn Pluralisierung und Dezentralisierung bedürfen, wenn sie nicht zu Beliebigkeit führen sollen, eines gemeinsamen Verständnisses über die Qualität von Beratung und über unabdingbare Qualitätskriterien und Mindeststandards für öffentlich verantwortete Bildungs- und Berufsberatung. Die Studie liefert hilfreiche Informationen. Was sie nur in begrenztem Maße leisten kann, weil hier zunächst nur die Anbieter und nicht die Kunden befragt wurden, ist die Beantwortung der Frage, ob und wenn ja welche Zielgruppen nicht oder nicht angemessen erreicht werden, welche Zugangshürden aus Sicht der Beraternen bestehen und in welcher Intensität und tatsächlichen Qualität die Beratung durchgeführt wird. Hierzu bedarf es weitergehender Forschung.
- Die Länder haben in dem Projekt "Weiterbildungspass und Zertifizierung informellen Lernens" mit dem „ProfilPASS“-System nicht nur ein Self-Assessment-Instrument entwickelt, sondern dieses auch in ein professionelles Beratungssystem eingebettet (s. Beispiel 2 in 3.4.2).
- Die Qualifizierungsberatung für Unternehmen, hier insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen (KMU), ist ein weiteres neues Handlungsfeld in diesem Zusammenhang, das sich zwar nicht an Individuen richtet, aber doch eine wichtige Voraussetzung dafür ist, dass sich Unternehmen mehr als bisher der (Weiterbildungs-)Beratung ihrer Beschäftigten widmen. Um dies zu unterstützen, förderte das BMBF vom 01.10.2005 bis 30.06.2008 das Projekt „Beratungsinstrumente zur betrieblichen Weiterbildung in ausgewählten Branchen sowie in Klein- und Mittelunternehmen“ (IMODE, <http://www.imode.f-bb.de/>). In dem Projekt wurden Instrumente für die Beratung von KMU entwickelt, die es ermöglichen sollten, dass Qualifizierungs-

berater/innen diese Betriebe besser bei der Gestaltung ihrer Personalentwicklung und bei der Entwicklung von Qualifizierungsstrategien unterstützen können.

- Auch im Hinblick auf die Forderung nach Professionalisierung der Beratenden im Sinne einer qualifizierten und anerkannten Ausbildung sowie begleitender Fortbildung zeichnen sich positive Entwicklungen ab. Außer dem 1978 von der Bundesagentur für Arbeit (BA) eingerichteten Fachhochschul-Studiengang für Beratungsfachkräfte der BA in Mannheim an der FH des Bundes gab es in Deutschland bis vor kurzem keine professionalisierte Beraterausbildung auf akademischem Niveau im Bereich Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung. Dies hat sich nun geändert; es sind eine Reihe neuer Studiengänge entstanden, von denen allerdings nur wenige im Hochschulbereich akkreditiert sind: dies ist neben dem neuen Bachelor-Studiengang der BA („Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement“), der im WS 2006/2007 begonnen hat, der Master-Studiengang Beratungswissenschaft („ma.bob“) an der Universität Heidelberg, der ebenfalls im WS 2006/2007 gestartet ist.
- Ein nach wie vor nicht unerheblicher Teil der Jugendlichen findet am Übergang von der Schule in den Beruf keinen Zugang zum bestehenden System der Hilfsangebote und kann von diesem nicht erreicht werden. Das ESF-Programm **"Kompetenz-agenturen"** (s. auch Beispiel 2 in 6.4.2) bietet Hilfen für diese besonders benachteiligten Jugendlichen an bundesweit rund 200 Standorten. Spezielle Case Manager organisieren eine auf die individuelle Lebenssituation der/des Jugendlichen „maßgeschneiderte“ Abfolge von Hilfen aus den unterschiedlichen Bereichen und helfen damit die lokalen und regionalen Angebotsstrukturen in der Benachteiligtenförderung zu verbessern.
- **Girls'Day** (<http://www.girls-day.de/>)
Der bundesweite Mädchen-Zukunftstag "Girls'Day" fand im April 2008 zum achten Mal statt. Mit zahlreichen Aktionen sollen junge Frauen dazu ermuntert werden, sich über Arbeitsfelder zu informieren, die sie bei ihrer Berufswahl eher selten in Betracht ziehen. Im Mittelpunkt stehen naturwissenschaftliche und technische Berufe.
Die junge Frauengeneration in Deutschland verfügt über eine besonders gute Schulbildung. Dennoch entscheiden sich Mädchen im Rahmen ihrer Ausbildungs- und Studienwahl noch immer überproportional häufig für "typisch weibliche" Berufsfelder oder Studienfächer. Damit schöpfen sie ihre Berufsmöglichkeiten nicht voll aus; den Betrieben aber fehlt gerade in technischen und technikhnen Bereichen zunehmend qualifizierter Nachwuchs. Am Girls'Day haben Schülerinnen Einblick in Berufsfelder, die Mädchen im Prozess der Berufsorientierung nur selten in Betracht ziehen. In erster Linie bieten technische Unternehmen und Abteilungen sowie Hochschulen, Forschungszentren und ähnliche Einrichtungen am Girls'Day Veranstaltungen für Mädchen an. Anhand von praktischen Beispielen erleben die Teilnehmerinnen in Laboren, Büros, Werkstätten und Redaktionsräumen, wie interessant und spannend diese Arbeit sein kann. Der Girls'Day wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Der Girls'Day 2007 brachte einen neuen Teilnahmerecord: Insgesamt haben etwa 650.000 Mädchen teilgenommen. 8.113 Unternehmen und Organisationen engagierten sich 2007.

Neue Initiativen:

Einsatz von Berufseinstiegsbegleiterinnen/-begleitern

Derzeit stellen sich viele engagierte Bürger/innen ehrenamtlich als Ausbildungspatinnen und -paten zur Verfügung. Dieses vorbildliche Engagement soll aufgegriffen und noch mehr Jugendlichen die individuelle Begleitung beim Übergang von der Schule in Ausbildung ermöglicht werden.

Im Rahmen einer modellhaften Erprobung sollen leistungsschwächere Schüler/innen der allgemein bildenden Schulen in den letzten Schuljahren durch Berufseinstiegsbegleiter/innen individuell über längere Zeit in eine Ausbildung oder - wenn das nicht möglich ist - in eine Qualifizierung oder Beschäftigung begleitet werden. Dabei gilt es, die geförderte Berufseinstiegsbegleitung in den Gesamtkontext bestehender ehrenamtlicher Patenschaftsprojekte und anderer Programme (z. B. Kompetenzagenturen, Schulverweigerung) einzubinden. Weitere Initiativen zur Stärkung gerade des ehrenamtlichen Engagements von Ausbildungspatinnen und -paten werden von der Bundesregierung noch geprüft.

Verstärkung der personellen Ressourcen der Berufsberatung

Individuelle Berufsberatung und Betreuung der Jugendlichen sowie ausreichende berufsberaterische Präsenz an Schulen müssen sichergestellt sein. Um regional vorhandene Personalengpässe in der Betreuung Jugendlicher auszugleichen, wird die Bundesagentur für Arbeit den verfügbaren Stellenspielraum nutzen, um bis Ende 2008 200 zusätzliche Berufsberater/innen und 200 zusätzliche Ausbildungsvermittler/innen einzusetzen.

Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten (s. Beispiel 1 in 3.3.2)

Durch das Angebot einer frühzeitigen, praxisbezogenen und systematischen Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten soll Jugendlichen allgemein bildender Schulen, vorrangig der Schulformen, die den Hauptschulabschluss anbieten, der Übergang von der Schule in eine duale Berufsausbildung erleichtert und damit ein wirksamer Beitrag zur Verringerung der Zahl der Schulabgänger/innen ohne Schulabschluss und/oder ohne Aussicht auf einen Ausbildungsplatz geleistet werden.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) flankiert diesen Prozess, indem es die Bildungsstätten im Rahmen ihres öffentlichen Bildungsauftrags bei der Wahrnehmung der neuen Aufgabe einer berufsspezifischen Berufsorientierung unterstützt. Mit der Förderung sollen modellhaft die Entwicklung geeigneter Maßnahmen und der Aufbau dauerhafter und langfristig von Bundesmitteln unabhängiger Strukturen ermöglicht werden, die eine nachhaltige Verbesserung des Übergangsmanagements gewährleisten.

3.3.2. Examples of policy measures

Beispiel 1

A. Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten

(Laufzeit: 2008-2010)

- B. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt Maßnahmen der Berufsorientierung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und vergleichbaren Bildungsstätten für Schüler/innen von Schulen, die einen allgemein bildenden Abschluss anbieten. Im Rahmen eines Praktikums können interessierte Jugendliche, in der Regel ab Klasse 8, verschiedene Ausbildungsberufe kennen lernen.

Die Berufsorientierungsmaßnahmen sollen Jugendlichen die Gelegenheit geben, für zwei Wochen in einer Bildungsstätte praktische Erfahrungen in drei berufsspezifischen Werkstätten zu sammeln. Unter Anleitung eines Ausbilders erproben sie bei praktischer Arbeit Eignung und Neigung zu wahlweise drei Berufen. Die Berufsorientierung schließt mit einer Zertifizierung ab, die Schülerinnen und Schülern wie potenziellen Ausbildungsbetrieben als Entscheidungshilfe für die Berufswahl bzw. die Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis dienen soll.

Ziel ist es, durch eine frühzeitige, praxisbezogene, systematische individuelle Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten Jugendlichen den Übergang von der Schule in die Berufsausbildung zu erleichtern und damit

einen wirksamen Beitrag zur Verringerung der Zahl der Schulabgänger/innen ohne Schulabschluss und/oder ohne Aussicht auf einen Ausbildungsplatz zu leisten.

- C. Antragsteller/innen müssen in mindestens drei Berufen überbetriebliche Lehrlingsunterweisung anbieten oder über entsprechende Erfahrungen in der beruflichen Erstausbildung verfügen.

Die Maßnahme der Berufsorientierung muss getrennt von der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung durchgeführt werden und Folgendes vorsehen:

- Praktische Einweisung und Information über allgemeine Inhalte auf dem Stand der Technik in mindestens drei Berufen über einen Zeitraum von mindestens 80 Stunden pro Schüler/in;
- Hinleitung der Jugendlichen zur Entwicklung persönlicher Vorstellungen und Präferenzen;
- Praktische Erprobung der eigenen Kompetenzen;
- Enge Abstimmung und Rückkoppelung der Projektleiter/innen mit Schule, Lehrern, Eltern, Betrieben, Agenturen für Arbeit, Jugendhilfe und anderen lokalen Akteuren unter Berücksichtigung der regionalen Anforderungen;
- eine berufsübergreifende Kompetenzfeststellung („Profiling“) für jede teilnehmende Schülerin und jeden teilnehmenden Schüler;
- Dokumentation des „Profiling“ in einem Zertifikat, das am Ende der Maßnahme auszuhändigen ist.

Eine Kooperationsvereinbarung zwischen der Bildungsstätte und mindestens einer Schule, die einen allgemein bildenden Abschluss anbietet, ist mit der Antragstellung vorzulegen. Antragsteller/innen müssen die finanzielle Beteiligung Dritter an der Maßnahme nachweisen.

Das BMBF stellt für das Programm bis zum Jahr 2010 jährlich 15 Mio. € zur Verfügung. Im Jahr 2008 können rund 50.000 Berufsorientierungsmaßnahmen durchgeführt werden und damit ca. 25 % der für die nächsten Jahre prognostizierten Hauptschulabgänger/innen erreicht werden.

- D. Eine begleitende Evaluierung des Programms durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) soll die Auswirkungen auf die Motivation der Jugendlichen und den Übergang von der Schule in eine Ausbildung untersuchen.

Quellen:

- Homepage des Förderprogramms: <http://www.bibb.de/de/32010.htm>
- Richtlinien für die Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Bildungsstätten vom 18.03.2008:
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a34_berufsorientierung_richtlinien.pdf

Beispiel 2

- A. **Programm "Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben"**
(Laufzeit: 1999-2007)

- B. Das Programm des BMBF hatte sich zum Ziel gesetzt, den Übergang Jugendlicher von der Schule in die Berufsausbildung zu verbessern. Dazu wurden in der Zeit von Herbst 1999 bis Ende 2007 in allen Bundesländern sowie bei den Sozialpartnern insgesamt 46 innovative Projekte gefördert. Die Projekte bearbeiteten auf unterschiedlichen Wegen die zahlreichen Orientierungs-, Kompetenz- und Koordinationsprobleme beim Übergang von der Schule in Arbeit und Beruf. Ziel dieser innovativen

Projekte war es, die Jugendlichen ihren Erfahrungen entsprechend und praxisnah auf die Anforderungen der Berufs- und Arbeitswelt vorzubereiten sowie in selbstständiger Auseinandersetzung an ökonomisches Denken und Handeln heranzuführen. Über die von den Ländern bereits ergriffenen Maßnahmen hinaus wurden innovative Konzepte erprobt, die Schülerinnen und Schülern schulartspezifisch und unter Berücksichtigung des Alters, Entwicklungsstandes und geschlechtsspezifischer Unterschiede den Zugang zum Thema Wirtschaft/Arbeitsleben erleichterten. Durch systematische und kontinuierliche, pädagogisch begleitete Einblicke in das Arbeits- und Wirtschaftsleben konnten geschlechtsspezifische Orientierungen hinterfragt, die Berufs- und Studienorientierung von Jugendlichen verbessert, Berufswahlentscheidungen erleichtert und damit effektivere Übergänge geschaffen werden. Die Auseinandersetzung mit Themen aus der Arbeitswelt sollte die Selbstständigkeit beim Wissenserwerb und den kritischen Umgang mit Wissen fördern, um so den sich wandelnden Anforderungen besser entsprechen zu können. Auch wurden Projekte gefördert, die neue Medien für arbeitsweltbezogenes und selbst gesteuertes Lernen nutzen.

Folgende Projektgegenstände wurden beispielsweise im Lenkungsausschuss als prioritär angesehen:

- die Durchführung systematisch vorbereiteter und begleiteter Praxistage, welche die Schüler/innen regelmäßig über einen längeren Zeitraum (z. B. ein halbes Jahr) im Betrieb verbringen;
- die Einrichtung von Projektgruppen, in denen lernschwache oder schulaversive Schüler/innen durch Teams von Lehrerinnen und Lehrern und in Produktions- und Dienstleistungsprojekten betreut werden;
- die Entwicklung internetgestützter Bildungsangebote zur Berufswahlvorbereitung von Schülerinnen und Schülern bzw. zur Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern;
- die stärkere Einbeziehung von Fachleuten aus der Wirtschaft in die Schule für praxisnäheren Unterricht bzw. als "Mentoren", die einzelne Schüler/innen bei der Bildungs-, Berufs- und Lebensplanung über einen längeren Zeitraum als Vertrauensperson begleiten; auch fungieren Fachleute aus der Wirtschaft als Mitglieder in regionalen Beiräten zur besseren Vernetzung von Schule und Arbeitswelt.

C. Von Bund und Ländern wurde ein Lenkungsausschuss eingerichtet, in dem sich die Beteiligten über die Programmziele, Schwerpunkte und Förderentscheidungen verständigten. In die Beratungen waren Vertreter/innen der Arbeitgeberverbände, des DGB-Bundesvorstands wie auch der Bundesanstalt (seit Januar 2004: Bundesagentur) für Arbeit und des Bundesinstituts für Berufsbildung einbezogen. Auf der Ebene der konkreten Projektumsetzung waren neben einer Reihe von Hochschulen, wissenschaftlichen Instituten, Schulträgern, Einrichtungen der Lehrerfort- und -weiterbildung vor allem Schulen, Betriebe, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Arbeitsämter und Jugendämter sowie Wohlfahrtsverbände beteiligt.

D./E. Das Programm war ein wichtiger Bestandteil einer Strategie zur Verwirklichung lebensbegleitenden Lernens und trug über den Kooperationsansatz zur Vernetzung von Anbietern und Nachfragern in "lernenden Regionen" (s. Beispiel 1 in 6.4.2) bei.

Quellen:

- Homepage des Programms: <http://www.swa-programm.de/>
- BMBF 2007b, S. 213

3.4. Validating (identifying, assessing and recognizing) skills and competences acquired through non-formal and informal learning

3.4.1. Policy progress since 2002

Mit dem „Strategiepapier für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland“, das gemeinsam von Bund und Ländern erarbeitet wurde, liegt seit dem Jahre 2004 auf bildungspolitischer Ebene ein Ansatz vor, in dem der Validierung non-formal und informell erworbener Fähigkeiten und Kompetenzen in Deutschland als Entwicklungsschwerpunkt zur Förderung lebenslangen Lernens für alle eine maßgebliche Bedeutung zugemessen wird (vgl. BLK 2004). Bezogen auf den Bereich der beruflichen Bildung hat der durch die Bundesbildungsministerin eingesetzte „Innovationskreis Berufliche Bildung“ im Jahr 2007 u. a. die Empfehlung abgegeben, durch verbesserte Übergangs- und Anrechnungsmöglichkeiten die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen zu erhöhen. Aktuelle Untersuchungen zur Validierung zeigen, dass sich in der Bildungspraxis in den vergangenen Jahren auf diesem Gebiet bereits eine dynamische Entwicklung vollzogen hat. Die existierenden Möglichkeiten sind dabei reichhaltiger, als sich auf den ersten Blick vermuten lässt.

Eine Möglichkeit der formalen Anerkennung besteht mit der bereits seit Ende der 1960er Jahre existierenden Externenprüfung nach Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung. Hier wurde im Rahmen einer Novellierung im Jahr 2005 die Zeit einschlägiger Berufstätigkeit als Zulassungsvoraussetzung für eine Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf reduziert. Auf Ebene der Weiterbildung finden mit dem im Jahr 2002 eingeführten bundesweiten IT-Weiterbildungssystem Berufspraktiker/innen ohne einschlägige Abschlüsse und Quereinsteiger/innen Zugang zu einer arbeitsprozessorientierten Weiterbildung. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit eines Hochschulzugangs für qualifizierte Berufstätige, bei dem je nach Bundesland unterschiedliche Kombinationen aus Anforderungen vorausgesetzt werden und somit keine generelle Regelung besteht. Berufliche Erfahrung ist in allen Fällen entscheidendes Zulassungskriterium. Aufgrund der Ausrichtung der beruflichen Bildung am Konzept der Handlungsfähigkeit und einem eher metakognitiv ausgerichteten Kompetenzverständnis im Hochschulbereich zeigen sich in der praktischen Umsetzung jedoch Schwierigkeiten im Hinblick auf die Kompatibilität zwischen diesen Bildungsbereichen.

Methoden zur Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen wurden im Rahmen der BMBF-Initiative „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ (ANKOM) in verschiedenen beruflichen Clustern entwickelt und erprobt (s. Beispiel 1 in 3.2.2). Grundlage hierfür war die Formulierung von Kompetenzstandards als Referenzgröße für eine Anrechnung. Die gefundenen Ansätze sollen die Grundlage für weitere Umsetzungsschritte bilden.

Begünstigt durch öffentlich geförderte Studien, Programme und Modellversuche hat sich auf Ebene der Identifizierung in den vergangenen Jahren eine nahezu unüberschaubare Vielfalt an Ansätzen und Verfahren in den verschiedenen Bildungs- und Lebensbereichen herausgebildet. Hier existieren zum einen anforderungsorientierte Verfahren, bei denen eine quantitative Messung im Vordergrund steht, und zum anderen qualitativ orientierte Verfahren, die mit portfolioartigen Instrumenten arbeiten, eher entwicklungsorientiert ausgerichtet sind und auf die Stärkung der Persönlichkeit und eine gesellschaftliche Anerkennung von Fähigkeiten und Kompetenzen abzielen. Dabei werden auch außerhalb beruflicher Kontexte erworbene Lernprozesse aufgenommen. Als grundsätzliches Problem dieser häufig auf Selbstevaluation beruhenden Verfahren wird die Verlässlichkeit der darin getroffenen Kompetenzbewertungen gesehen. Hieraus leitet sich der Stellenwert begleitender Beratung als Beitrag zur Qualitätssicherung, insbesondere für diese, aber auch für andere Ansätze der Validierung ab.

Ein nicht zu unterschätzender Bereich ist darüber hinaus die Anerkennung von Fähigkeiten und Kompetenzen im Beschäftigungssystem durch Beschäftigung von Personen, die über keinen (einschlägigen) Berufsabschluss verfügen, oder explizite tarifvertragliche Vereinbarungen. Eine darüber hinaus gehende betriebliche Identifizierung erfolgt zudem durch Personalgespräche, Arbeitszeugnisse, Assessmentverfahren, Potenzialanalysen oder Profiling.

Insgesamt ist in den vergangenen Jahren eine wachsende Sensibilität für die Bedeutung non-formalen und informellen Lernens festzustellen. Eine zentrale Herausforderung besteht darin, die unterschiedlichen Ansätze deutlich transparenter zu machen und im Rahmen der komplexen Struktur des bundesdeutschen Bildungssystems mit seinen unterschiedlichen Zuständigkeiten schrittweise aufeinander zu beziehen und zu verzahnen. Der derzeit in Erarbeitung befindliche Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR, s. 7.2.1) kann hierzu einen wesentlichen Beitrag im Sinne einer breiteren Anerkennungskultur leisten. Speziell für den Bereich der beruflichen Bildung ist die differenzierte und breite Messung von Handlungskompetenzen ein Aspekt, der aktuell im wissenschaftlichen Kontext verstärkt bearbeitet wird.

3.4.2. Examples of policy measures

Beispiel 1:

- A. **Externenprüfung**
(Einführung 1969, novelliert im Jahr 2005)
- B. Durch den Nachweis beruflicher Praxis kann eine Zulassung in besonderen Fällen zu einer Abschlussprüfung in einem anerkannten Beruf des dualen Systems nach § 45 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz bzw. § 37 Abs. 2 Handwerksordnung erfolgen. Die berufliche Praxis muss dabei mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, umfassen. Im Regelfall handelt es sich dabei um 4 ½ Jahre. Von diesem Nachweis kann abgesehen werden, wenn durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft gemacht werden kann, dass eine Person berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat. Damit wird Personen ohne berufliche Qualifikation in einem Arbeitsbereich, die im Rahmen einer teilweise langjährigen Berufserfahrung Handlungskompetenzen erworben haben, die Möglichkeit gegeben, einen anerkannten Berufsabschluss zu erwerben und damit das Risiko von Arbeitslosigkeit zu senken. Die Möglichkeit der Externenprüfung besteht seit der Einführung des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 1969 und wurde im Jahr 2005 dahingehend novelliert, dass die vorgeschriebene berufliche Praxis vom Zweifachen auf das Eineinhalbfache der vorgeschriebenen Ausbildungszeit reduziert wurde.
- C. Aufgrund der Einführung der Externenprüfung im Jahr 1969 ist diese zwar kein neuer Ansatz. Sie lässt sich jedoch als ein zentrales Element in die aktuellen Bemühungen um die formale Anerkennung non-formalen und informellen Lernens integrieren. Als ordnungspolitisches Instrument sind die gesetzgebenden Organe der Bundesrepublik Deutschland maßgebliche Akteure. Auf Ebene der praktischen Umsetzung, das heißt der Überprüfung der Zulassungsvoraussetzungen und Durchführung von Prüfungen, sind vor allem Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und Landwirtschaftskammern als zuständige Stellen weitere Akteure. Diese sind auch insofern eingebunden, als den Prüfungen in der Regel Vorbereitungskurse vorausgehen, in denen die Prüflinge vor allem auf den theoretischen Teil der Prüfung vorbereitet werden.
- D. Im Jahr 2006 haben 29.258 Personen und damit rund 7,2 % der Prüfungsteilnehmenden den Weg über die Externenprüfung genommen. Seit dem Jahr 2000 ist der Anteil damit deutlich gestiegen, hat jedoch nicht das Niveau aus dem Jahr 1995

erreicht. Über die Jahre betrachtet schwanken die Zahlen erheblich und es lässt sich keine eindeutige Entwicklungsrichtung bestimmen. Mit etwa 80 % werden die meisten Externenprüfungen im Ausbildungsbereich „Industrie und Handel“ durchgeführt. In Bezug auf den Prüfungserfolg schneiden die Prüflinge des regulären Ausbildungsweges durchgehend erfolgreicher ab als die als "Externe" Zugelassenen. Dies gilt insbesondere für den Bereich "Industrie und Handel". Eine Ausnahme stellt seit Jahren der Bereich "Landwirtschaft" dar, wo die Prüflinge mit einschlägiger Berufspraxis häufiger die Abschlussprüfung meistern als regulär Ausgebildete (in 2006 90,9 % gegenüber 82,3 %).

Im Rahmen einer Untersuchung des BIBB zu den Externenprüfungen im Jahre 1994 (vgl. Hecker 1994) konnte aufgezeigt werden, dass der wesentliche Vorteil eines nachgeholt qualifizierten Berufsabschlusses aus Sicht der Absolventen in der Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und der Mobilitätsmöglichkeiten besteht.

- E. Aus Perspektive der Prüflinge besteht eine Schwierigkeit darin, dass das Profil der praktischen Berufstätigkeit in der Regel nicht mit dem jeweiligen Berufsbild vergleichbar ist. Neben persönlichem Engagement, auch im Hinblick auf die Prüfungsvorbereitung, ist hier eine entsprechende Unterstützung durch den Betrieb erforderlich. Ein Anreiz hierfür wurde mit dem im Jahr 2006 von der Bundesagentur für Arbeit geschaffenen Sonderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer im Unternehmen“ (WeGebAU) geschaffen (s. 6.3.). Dieses wird bislang jedoch kaum in Anspruch genommen. Bezogen auf die Überprüfung der Zulassungsvoraussetzungen durch die zuständigen Stellen besteht eine Schwierigkeit des Verfahrens darin, dass es keine verbindlichen Kriterien oder Standards gibt, vielmehr existieren große Ermessensspielräume bei der jeweiligen Entscheidung.

Quellen:

- BMBF 2008b, S. 107f.
- Seidel et al. 2008, S. 21-24

Beispiel 2:

A. **ProfilPASS-System**
(Einführung 2004)

- B. Kerngedanke ist ein durch qualifizierte Beratung unterstützter Prozess der Selbstexploration von Fähigkeiten und Kompetenzen zur Förderung der individuellen Reflexions- und Dialogfähigkeit. Ausgehend von einer Zusammenstellung biographischer Elemente in verschiedenen Tätigkeitsfeldern werden damit verbundene Tätigkeiten im Hinblick auf dabei eingesetzte Fähigkeiten und Kompetenzen analysiert und nachfolgend bilanziert. An diese Standortbestimmung schließt sich die Formulierung von Zielen und eine Aktionsplanung an. Das ProfilPASS-System ist als ein bildungsbereichs- und zielgruppenübergreifender Ansatz konzipiert. Im Zuge einer Erprobung wurde deutlich, dass damit vor allem erwachsene Menschen in Umbruchsituationen erreicht werden und der Grundsatz der Stärkenorientierung bei Jugendlichen nur bedingt realisierbar ist. Vor diesem Hintergrund wurde mit dem ProfilPASS für junge Menschen eine zielgruppenspezifische Variante geschaffen. Weitere zielgruppenspezifische Varianten sind nicht geplant. Der ProfilPASS wurde im Mai 2006, der ProfilPASS für junge Menschen im Mai 2007 bundesweit eingeführt. Das ProfilPASS-System ist ein Beitrag zur Förderung der gesellschaftlichen Anerkennung informell erworbener Kompetenzen und setzt unterhalb der ordnungspolitischen Ebene an.

- C. Finanziert mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie des Europäischen Sozialfonds wurde das ProfilPASS-System im Rahmen des Modellversuchsprogramms „Lebenslanges Lernen“ zunächst auf Basis einer Machbarkeitsstudie als Verbundprojekt von drei wissenschaftlichen Instituten aus dem Bildungsbereich entwickelt. Einbezogen waren vor allem Bund und Länder, aber auch die Sozialparteien. Der Entwicklung folgte eine Phase der Erprobung, Evaluation und Optimierung von Instrument und Beratungskonzept sowie im Anschluss daran deren bundesweite Implementierung. Der Ansatz wird nach Auslaufen der Förderung zentral von einer ProfilPASS-Servicestelle koordiniert und regional von etwa 40 ProfilPASS-Dialogzentren umgesetzt.
- D. Die erste Fassung des auf Grundlage der Empfehlungen der Machbarkeitsstudie entwickelten ProfilPASS-Systems wurde von September 2004 bis April 2005 mit mehr als 30 Kooperationspartnern in sehr unterschiedlichen Einsatzkontexten erprobt und durch standardisierte Fragebögen und leitfadengestützte Interviews evaluiert. Hinweise auf Verbesserungsvorschläge werden seit der bundesweiten Einführung durch die Servicestelle und die Dialogzentren aufgenommen. Bislang wurden insgesamt etwa 25.000 ProfilPÄSse und ProfilPÄSse für junge Menschen abgesetzt. Im Rahmen einer zweitägigen Qualifizierung wurden bisher etwa 1.800 Personen als Beratende auf die Arbeit mit dem ProfilPASS vorbereitet. Der ProfilPASS wird im Rahmen von Einzelberatungen und seminarförmigen Angeboten zur individuellen Orientierung von Bildungsanbietern eingesetzt. In der Regel sind diese Angebote auf wenige Stunden begrenzt, als Baustein für ein intensives Profiling findet er aber auch in langfristigen Maßnahmen Verwendung. Darüber hinaus wurden Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung und Persönlichkeitsentwicklung, in die der ProfilPASS integriert ist, zur Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit zertifiziert.
- E. Aufgrund der bildungs- und zielgruppenübergreifenden Einsetzbarkeit des ProfilPASS-Systems sind seit der bundesweiten Einführung höchst unterschiedliche Umsetzungsvarianten entstanden. Eine der zentralen Herausforderungen besteht darin, diese Reichhaltigkeit transparent zu machen und so aufzubereiten, dass Beratende und interessierte Bildungsanbieter einen Eindruck von den Möglichkeiten des Systems und deren Nutzung für die eigenen Arbeitszusammenhänge erhalten. Bezogen auf den ProfilPASS für junge Menschen wird derzeit ein Qualifizierungskonzept für Beratende entwickelt und am Aufbau einer Infrastruktur für dieses zielgruppenspezifische Instrument gearbeitet. Diese wird vor allem an das bestehende ProfilPASS-Netzwerk angeknüpft. Darüber hinaus wird gemeinsam mit den bedeutendsten Ansätzen von Kompetenzbilanzierungen und Portfolioinitiativen unterhalb der ordnungspolitischen Ebene in Deutschland an gemeinsamen „Qualitätsstandards für Kompetenznachweise“ zur Förderung eines Konvergenzprozesses gearbeitet.

Quellen:

- ProfilPASS-Homepage: <http://www.profilpass-online.de/>
- BMBF 2008b, S. 213 f.
- Seidel et al. 2008, S. 45-47

4. Improving quality of VET

The aim to make the European Union more competitive and create more and better jobs requires a solid contribution from education and training. Member States have been asked to modernise their education and training systems and make them 'a world quality reference' by 2010. Developing high quality VET, able to provide European citizens with the knowledge, skills and competences relevant for the labour market and knowledge-based society, is crucial.

The Helsinki Communiqué calls for national quality assurance and improvement, drawing on the principles underlying Common Quality Assurance Framework (CQAF)³, as well as promoting 'a culture of quality improvement and wider participation in the ENQA-VET network'. The Communiqué confirms the need for highly qualified VET teachers and trainers in order to improve quality in VET. Due attention should be given to their learning needs. They must be provided with opportunities for continuous professional development to perform broader tasks and address more heterogeneous learners.

4.1. National policy context on improving quality of VET

Erst im März 2008 hat der Innovationskreis Weiterbildung (IKWB) (s. 1.1. und 9.1) in seinen Empfehlungen ausdrücklich betont, dass für das Lernen im Lebenslauf eine bildungsbereichs- und trägerübergreifende Qualitätsentwicklung und -sicherung notwendig ist. Das Lernen im Lebenslauf erfordere eine konzentrierte und konsequente Weiterentwicklung der Qualitätsstrategien, die auch für die Nutzerseite transparent sein müssten. Dabei sei die Professionalität des Personals zu stärken.

Jedoch sind Qualität und Qualitätssicherung bereits seit über 30 Jahren ein Standardthema in der beruflichen Bildung, wobei Bedeutung und Umfang der inhaltlichen Auseinandersetzung zwischen Aus- und Weiterbildung erheblich voneinander abweichen. Auch wenn das Qualitätsthema seinen Ursprung im Ausbildungsbereich hat, konzentrierte sich die Diskussion um die Qualitätsentwicklung in den letzten Jahren primär um die Weiterbildung.

Während auf nationaler Ebene Fragen der Qualität beruflicher Bildung nach wie vor hauptsächlich bezogen auf einzelne Teilsysteme des Bildungswesens diskutiert werden, nimmt die Diskussion auf europäischer Ebene wesentlich stärker Gesamtsysteme in den Blick.

Ein weiteres Zeichen für die politische Bedeutung von Qualität in der beruflichen Bildung ist die Aufforderung des Deutschen Bundestages vom Januar 2005, dass die Bundesregierung, gemeinsam mit Sozialpartnern und Ländern und mit Unterstützung des BIBB, Verfahren zur externen Evaluation der Qualitätssicherungspraxis in der beruflichen Aus- und Weiterbildung erarbeiten solle. Solche Evaluationen sollten das Ziel haben, die an der Berufsbildung Beteiligten dabei zu unterstützen, die Praxis der Qualitätssicherung weiterzuentwickeln und ihnen dazu geeignete und praktikable Instrumente zur fortlaufenden Qualitätssicherung und zum Qualitätssicherungsmanagement an die Hand zu geben.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass das Berufsbildungsgesetz (BBiG) ein umfassendes Instrumentarium zur Sicherung der Qualität der beruflichen Aus- und Fortbildung enthält. Es reicht von der Festlegung bundeseinheitlicher Standards für Ausbildung und Prüfungen in den Aus- und Fortbildungsordnungen des Bundes bis zu den Pflichten der zuständigen Stellen zur Sicherung der fachlichen Eignung der Ausbilder/innen sowie der Qualität der Berufsausbildung in den Betrieben. Das neue BBiG von 2005 verpflichtet zudem die Berufsbildungsausschüsse der Kammern und die Landesausschüsse für Berufsbildung, auf die ständige Weiterentwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken.

³ Council of the European Union. Council conclusions on quality assurance in vocational education and training (doc 9599/04). See http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/vetquality_en.pdf

4.2. Improving quality in VET provision

4.2.1. Policy progress since 2002

Intensiv hat man sich in Deutschland zunächst mit der Frage auseinandergesetzt, was überhaupt mit Qualität gemeint ist. Dies hat eine kaum mehr zu überblickende Vielfalt von Ansätzen und Konzepten hervorgebracht.

Zu dieser Vielfalt hat insbesondere die Tatsache beigetragen, dass der Gegenstand einer Qualitätsbetrachtung eine Schule sein kann oder ein Betrieb, die Leistungsfähigkeit einer Lehrperson an einer Schule oder die Leistungsfähigkeit eines Ausbildungsverantwortlichen im Betrieb. Gegenstand kann aber auch ein bestimmter Bildungsgang sein oder - und das ist derzeit der Focus - ein Bildungsgang bezogen auf einen Lernort, also auf die schulische oder die betriebliche Seite der Berufsausbildung.

Es ist eine Herausforderung für die Qualitätsdiskussion in Deutschland, von einer eher fragmentarischen zu einer systematisch-ganzheitlichen Betrachtung zu kommen.

Betriebliche Ausbildung

Für den Bereich der beruflichen Ausbildung im Rahmen des dualen Systems existiert ein umfangreiches rechtliches Regelwerk. Das Berufsbildungsgesetz als zentrale Rechtsgrundlage legt berufsübergreifend geltende Qualitätsstandards fest; diese richten sich in erster Linie auf Anforderungen an die Eignung ausbildender Stätten und Personen, auf die Curricula, die der Ausbildung zu Grunde zu legen sind, sowie die Prüfungen, die während und am Ende der Ausbildung durchzuführen sind. Die Überprüfung und Überwachung der Eignungsanforderungen an Ausbildungsstätten und -personal obliegt den zuständigen Stellen (z. B. Kammern).

Während mit den Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes und der Ausbildungsordnungen die **Rahmenbedingungen** beruflicher Ausbildung relativ differenziert geregelt werden, ist die **Ausbildungspraxis in den Betrieben** selbst kaum bzw. wenig präzise. Dies ist auch kaum möglich, weil sich beispielsweise die Methodik und Didaktik von Ausbildung immer nur unter Berücksichtigung der jeweiligen betrieblichen Ausgangsbedingungen gestalten lässt. Gleichwohl ist in der Gestaltung der Ausbildungspraxis ein wesentlicher Qualitätsfaktor zu sehen. Beim Blick auf die Qualitätsentwicklung in der betrieblichen Berufsausbildung zeigt sich, dass es in Unternehmen drei verschiedene Zugänge gibt:

- In manchen Betrieben arbeitet die Ausbildungsabteilung daran, den gesamten "Geschäftsprozess Ausbildung" abzubilden. Dabei versucht sie, für alle Stufen - von der Rekrutierung der Auszubildenden bis zu deren Verwendung nach Abschluss der Ausbildung - Qualitätsziele zu entwickeln.
- Beim zweiten Ansatz konzentriert sich die Qualitätsentwicklung auf ausgewählte Prozesse. Dies ist meist der Prozess der Abteilungsdurchläufe. Die zentrale Ausbildungsabteilung evaluiert, was in den dezentralen Abteilungen mit den Auszubildenden geschieht und erhält so Hinweise darauf, wie der Abteilungsdurchlauf optimiert werden kann.
- Der dritte Ansatz besteht in punktuellen Aktivitäten bei auftretenden Problemen. Die ersten beiden Herangehensweisen sind proaktiv, die dritte setzt eher reaktiv an. Personen reagieren, wenn aus dem Betrieb oder von der Schule Probleme an sie herangetragen werden.

Anders als in schulischen Bildungsinstitutionen ist in den Betrieben die Qualität der Ausbildung eng an die Qualität der Leistungsprozesse gekoppelt. Im Vordergrund steht nicht der Lernerfolg des Auszubildenden, sondern seine **Kompetenzentwicklung**, die dann in den Leistungsprozessen der Fachabteilungen produktiv genutzt werden kann.

Mit dem Ziel einer qualitativen Weiterentwicklung der Berufsbildung im Sinne der Entwicklung, Umsetzung, Modifikation und des Transfers innovativer Konzepte, führt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Auftrag des BMBF **Modellversuche** durch. Im Einzelnen sind dies z. Zt. die Schwerpunkte:

- Flexibilisierungsspielräume für Aus- und Weiterbildung in KMU (28 Modellversuche),
- Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung (10 Modellversuche) und
- Prozessorientierung und Wissensmanagement (10 Modellversuche; abgeschlossen, derzeit Auswertungsarbeiten).

(Weitere Informationen unter: <http://www.bibb.de/de/1291.htm>)

Schulische Berufsausbildung

In jedem Bundesland (die Länder sind zuständig für das Schulwesen, auch die beruflichen Schulen) werden Reformen nicht nur mit einem einzigen Projekt angegangen, sondern es werden oft gleich mehrere Initiativen, Schulversuche und Modellprojekte parallel bearbeitet (s. Beispiel 1 in 4.2.2). So verschieden die Reformschritte in den beruflichen Schulen auch sind, so sehr verfolgen jedoch alle das gleiche Ziel, nämlich die Potenziale in den Schulen vor allem für erfolgreiche regionale Partnerschaften auszuschöpfen und die Qualität des berufsbildenden Unterrichts weiter zu erhöhen und abzusichern.

Die Entwicklung berufsbildender Schulen hin zu eigenständig agierenden lernenden Organisationen wird in Deutschland mit recht hoher Intensität vorangetrieben. Es wird versucht, Eigenständigkeit über eine veränderte Außensteuerung und über Initiativen aus der Schule heraus herzustellen, auszubauen und abzusichern. Initiatoren sind die Ministerien und die Agierenden in den beruflichen Schulen. Markante Eckpunkte sind derzeit besonders durch die Verlagerung von Verantwortung (inklusive Reduzierung und Erweiterung) in den Bereichen „Steuerung“, „Qualität“, „Personal“, „Finanzen“ und „Bildung“ gegeben, die berufsbildende Schulen mitgestalten und gleichzeitig bewältigen müssen. Die zu Grunde liegenden Entwicklungsprozesse befinden sich in einem Erprobungsstadium und sind von Diskussionen über die am besten geeigneten Maßnahmen, Projekte und Initiativen begleitet.

Berufliche Weiterbildung

Die Erkenntnisse aus diesem Entwicklungsprozess sind auch in die neuen Richtlinien zur Förderung beruflicher Weiterbildung nach SGB III eingeflossen. Danach müssen Weiterbildungsanbieter, die eine öffentliche Förderung erhalten wollen, seit dem 01.01.2003 ein System zur Sicherung der Qualität anwenden. Näheres dazu regelt die am 01.07.2004 in Kraft getretene „*Anerkennungs- und Zulassungsverordnung – Weiterbildung*“ (AZWV). Die Verordnung regelt die Einzelheiten der Zertifizierung und konkretisiert u. a. die Anforderungen an die Qualität der Bildungsträger und ihr Weiterbildungsangebot. Ebenfalls Bestandteil dieser Neuausrichtung der Weiterbildungsförderung ist das Instrument *Bildungsgutschein*, mit dem seit dem Jahr 2003 Arbeitslose von der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden, die diesen bei einem Weiterbildungsträger, der ein Qualitätssicherungssystem nachgewiesen hat, einlösen können.

ENQA-VET

Derzeit wird im BIBB eine Nationale Referenzstelle für Qualitätssicherung in der Berufsbildung eingerichtet.

Einen erkennbaren thematischen Schwerpunkt bilden Fragen zur Qualität auch in den **Forschungs- und Entwicklungsarbeiten**, wobei sich derzeit im Wesentlichen drei Stränge von Arbeiten unterscheiden lassen (vgl. BMBF 2008b, S. 118):

- Untersuchungen zu Anforderungen und Beurteilungen betrieblicher Ausbildungsqualität und -sicherung aus Perspektive der Auszubildenden,
- Entwicklung von Instrumenten zur (Selbst)Evaluation und Entwicklung von betrieblicher Ausbildungsqualität,

- Untersuchungen und Analysen zum aktuellen Stand betrieblicher Qualitätssicherungspraxis u. a. hinsichtlich Zielen, Instrumenten und Konzepten.

4.2.2. Examples of policy measures

Beispiel 1:

- A. **Stand der Weiterentwicklung berufsbildender Schulen zu eigenständig agierenden lernenden Organisationen als Partner der regionalen Berufsbildung (BEAGLE)**
(Laufzeit: 2004-2006)
- B. Ziel des Projektes war es, Erkenntnisse zu den Entwicklungsprozessen in den berufsbildenden Schulen zu gewinnen. Zu diesem Zweck wurde der Entwicklungsstand der Länderreformen in den einzelnen Bundesländern systematisch erhoben und einer wissenschaftsorientierten und systembezogenen Analyse unterzogen. Untersucht wurde, welche Schwerpunkte bei der Weiterentwicklung berufsbildender Schulen zu regionalen Berufsbildungszentren durch die Länder gesetzt werden und wie berufsbildende Schulen diese bearbeiten.
Im Fokus standen folgende Untersuchungsfelder, die als besonders relevant für strukturelle Veränderungen in den berufsbildenden Schulen eingestuft wurden:
- Steuerung des Schulsystems,
 - Zuständigkeit für Bildung,
 - Verantwortung für die Finanzen,
 - Qualitätsentwicklung (des Unterrichts),
 - Zuständigkeit für das Personal.
- C. Das Projekt wurde vom BMBF gefördert. Es ist eine Initiative aus der Arbeitsgruppe „Berufliche Aus- und Weiterbildung“ der Bund-Länder-Kommission (BLK) und dem Unterausschuss Berufliche Bildung der Kultusministerkonferenz (KMK).
- D. Die Zielsetzungen, Planungen sowie Entscheidungen der Länder und die Erfahrungen mit den Reformen wurden in einem Bericht aufgearbeitet, um Diskussionsgrundlagen und Umsetzungshilfen für die Berufsbildungspolitik wie für umsetzende Akteure zu schaffen. Dazu wurden die einzelnen Initiativen in den Ländern im Rahmen der Förderphase (2005-2006) mittels Dokumentenanalysen und durch eine Befragung der verantwortlichen Ministerien erfasst und analysiert. Zudem wurden Fallstudien in ausgewählten Schulen durchgeführt. Diese sollten Aufschluss darüber geben, welche Entwicklungen tatsächlich stattfinden, welche Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Reformen entstehen und welche Lösungsansätze und Prozesse in der schulischen Praxis greifen. Es ist auch in längerfristiger Perspektive beabsichtigt, die BEAGLE-Untersuchungen fortzuführen und so für eine systemorientierte und professionalisierte Berufsbildungsplanung verlässliche Grundlagen zu erarbeiten.

Quelle:

- Becker et al. 2006

Beispiel 2:

- A. **Weiterbildungstests der Stiftung Warentest**
(Einführung 2002)
- B. Von Juli 2002 bis Dezember 2007 führte die Stiftung Warentest im Rahmen eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekts rund 100 Tests von Angeboten der beruflichen Weiterbildung durch. Seit 2008 werden die Weiterbildungstests vom BMBF als Regelförderung finanziert. Ziel der Weiterbildungstests ist es, den Markt mit ca. 25.000 Weiterbildungsanbietern und mindestens 400.000 unterschiedlichen Angeboten für Verbraucher/innen transparenter zu gestalten und die Qualitätsbemühungen der Anbieter zu steigern. Durch stichprobenartiges Überprüfen der Qualität von Bildungsmedien, -maßnahmen und -beratung erfahren die Verbraucher/innen, welche Qualität sie erwarten dürfen und wie sie gute Angebote finden bzw. erkennen. Sie werden außerdem über ihre Rechte und Pflichten als Weiterbildungsnutzer/in informiert, so dass sie angemessene Qualität einfordern können. Die Tests geben gleichzeitig auch den Anbietern wichtige Anhaltspunkte darüber, wie sie die Qualität ihrer Kurse, Lernmedien und Beratung verbessern können. Auf diese Weise ergänzen Weiterbildungstests andere Instrumente der Qualitätssicherung, wie etwa Qualitätsringe und Zertifizierungssysteme. Seit 2003 werden die Testergebnisse regelmäßig in den beiden Zeitschriften "test" und "FINANZtest" veröffentlicht. Außerdem erscheinen jährlich Sonderhefte wie 2003 FINANZtest Extra "Erfolgreich Selbstständig machen", 2004 test Spezial "Neue Chancen im Job für Aufsteiger, Arbeitslose, Wiedereinsteiger", 2005 test Spezial "Jobs in Wellness, Fitness und Pflege", 2006 FINANZtest Spezial "Marketing und Vertrieb" und 2007 test Spezial "Sprachen lernen. Englisch & Spanisch". Daneben sind die Ergebnisse auch unter www.weiterbildungstest.de verfügbar.
- C. Die Stiftung agiert entsprechend ihrer Satzung und des Auftrags. Es ist jedoch nicht möglich, die Tests allein oder auch nur annähernd aus Verkaufserlösen der Publikationen zu finanzieren. Dies entspricht grundsätzlich der Situation in anderen getesteten Produktbereichen, gilt aber für den Bereich der Bildungsangebote in besonderem Maße. Die Auswahl der einzelnen Tests trifft die Stiftung Warentest. In die Entscheidungen fließen verbraucherorientierte, methodische, marktanalytische und redaktionelle Kriterien sowie die Meinung von Expertinnen und Experten der jeweiligen Branchen ein. Die ausgewählten Themen werden projektbezogen in Fachbeiräten diskutiert. An diesen nehmen sowohl Verbraucher- als auch Anbietervertreter teil ebenso wie neutrale Sachverständige.
- D. Auf dem unübersichtlichen Feld der beruflichen Weiterbildung leisten die Weiterbildungstests einen erheblichen, in der Öffentlichkeit wahrgenommenen Beitrag zu Transparenz und Qualität. Die Stiftung hat inzwischen ein gut abgesichertes Instrumentarium zur Bewertung von Weiterbildungsangeboten entwickelt. Die Tests stoßen, wie eine Wirkungsuntersuchung (Kuwan/Waschbüsch 2007) belegt, insgesamt sowohl bei Nachfragern wie Anbietern von Weiterbildung auf eine beachtliche und noch weiterhin zunehmende Resonanz. Gleichwohl werden fünf sog. Aufmerksamkeitsfelder identifiziert, in denen eine „Erhöhung der Wirksamkeit von Weiterbildungstests“ erzielt werden könnte:
1. Verbesserung der öffentlichen Präsenz der Tests;
 2. Nutzung der Tests in Beratungsprozessen;
 3. Einbeziehung betrieblicher Weiterbildung;
 4. Dialog mit anderen Qualitätsinitiativen;
 5. intensivere Marktdurchdringung.

- E. Aufgrund der Bedeutung der Tests für die Förderung des Qualitätsgedankens im Weiterbildungsbereich sowie ihrer positiven Resonanz in der Öffentlichkeit hat sich das BMBF deshalb entschlossen, die Durchführung der Tests ab 2008 auf einer unbefristeten Grundlage weiter zu fördern.

Quellen:

- <http://www.bmbf.de/de/144.php>
- <http://www.test.de/themen/bildung-soziales/weiterbildung/>
- BMBF 2008b, S. 215
- Kuwan/Waschbüsch 2007

4.3. Supporting the professional development of VET teachers and trainers and increasing the attractiveness and social status of the teaching and training professions

4.3.1. Policy progress since 2002

Betriebliche Ausbilder/innen

Jeder Betrieb, der ausbildet und einen Vertrag mit einer Auszubildenden/einem Auszubildenden abschließt, ist dazu verpflichtet, eine verantwortliche Ausbilderin/einen verantwortlichen Ausbilder mit ausgewiesener Eignung zu benennen. In einem kleinen Betrieb kann es sich hierbei auch um die Inhaberin/den Inhaber selber handeln.

Für die berufliche Kompetenzentwicklung der Auszubildenden kommt dem ausbildenden Personal in den Betrieben eine Schlüsselfunktion zu. Diese Personen tragen nicht nur die Verantwortung für den Lernprozess der Auszubildenden, sondern sie müssen zukünftige qualifikatorische Anforderungen voraussehen und sich selbst kontinuierlich weiterqualifizieren, um nicht den betrieblichen Anschluss zu verlieren und eine Ausbildung auf hohem Niveau zu gewährleisten.

Betriebliche Weiterbildner/innen helfen Erwachsenen, wieder zu lernen und ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen fortlaufend auf den aktuellen Stand zu bringen, um neuen Anforderungen in der sich rasch wandelnden Arbeitswelt gewachsen zu sein.

Beim ausbildenden Personal in den Betrieben handelt es sich nicht nur vom Arbeitsplatz, sondern auch personell und von den Qualifikationen her um eine äußerst heterogene Gruppe. Die Ausführung von Ausbildungstätigkeiten ist nicht wie in der Berufsschule mit einem Berufsstand verbunden, sondern lässt sich eher als Funktion beschreiben. Diese wird überwiegend von betrieblichen Fachkräften neben ihrer regulären Tätigkeit übernommen. Nur ein vergleichsweise geringer Prozentsatz ist hauptberuflich mit Ausbildungsfragen befasst.

In Deutschland lassen sich drei Typen betrieblicher Ausbilder/innen unterscheiden, wobei zwei vorwiegend in die berufliche Erstausbildung involviert sind und die dritte Gruppe vor allem in der beruflichen Weiterbildung aktiv ist.

Typ 1: Nebenberufliche Ausbilder/innen

In kleinen und mittleren Betrieben mit wenigen Auszubildenden sind die Ausbilder/innen häufig nebenamtlich tätig und übernehmen die Ausbildungsaufgabe zusätzlich zu ihrer Hauptfunktion als Arbeitnehmer/innen. Bei den nebenberuflichen Ausbilderinnen und Ausbildern handelt es sich überwiegend um Fachkräfte (Facharbeiter/innen, Gesellinnen/Gesellen oder Meister/innen), die die Auszubildenden direkt am Arbeitsplatz unterweisen. Nur wenige von ihnen haben eine Vorbereitung absolviert oder verfügen über eine formale Qualifikation für diese Tätigkeit.

Typ 2: Hauptberufliche Ausbilder/innen

In größeren Unternehmen (vor allem im gewerblich-technischen Bereich und anderen Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten) sind die Ausbilder/innen im Regelfall hauptamtlich und, wenn erforderlich oder zweckmäßig, in hierfür eingerichteten Ausbildungsabteilungen wie z. B. Ausbildungswerkstätten oder Ausbildungsbüros tätig. Solche Abteilungen sind für die gewerblich-technische Ausbildung meistens der Produktions- und einer Betriebsleitung, für die kaufmännische Ausbildung der kaufmännischen Leitung unterstellt. In selteneren Fällen sind sie dem Personalbereich zugeordnet. Die hauptberuflichen Ausbilder/innen verfügen in der Regel über einen Fortbildungsabschluss als Handwerksmeister/in. Abhängig vom Sektor und der Unternehmensgröße arbeiten sie häufig in getrennten Lehrwerkstätten, die speziell zu diesem Zweck eingerichtet wurden. In Großbetrieben sind "Ausbildungsleiter/innen" für den gesamten Prozess der Steuerung der Erstausbildung in den verschiedenen angebotenen Ausbildungsberufen zuständig, bilden aber selbst nicht direkt aus.

Typ 3: Betriebliche Weiterbildner/innen

Das Personal, das mit betrieblicher Weiterbildung befasst ist, arbeitet für gewöhnlich gezielt mit bestimmten Zielgruppen. Während die Erstausbildung in den Betrieben möglichst umfassend angelegt ist und darauf abzielt, die Grundlagen des gesamten Berufsbildes zu vermitteln, stehen bei der betrieblichen Weiterbildung spezifische technische Kompetenzen und/oder Schlüsselkompetenzen als Lehrinhalte im Vordergrund, die sich jeweils am Bedarf der erwachsenen Arbeitnehmer/innen orientieren. Eine eigene Weiterbildungsabteilung und eigenes Weiterbildungspersonal können sich nur größere Unternehmen leisten. Angestellte Weiterbildner/innen sind häufig mit planerischen und anderen organisatorischen und administrativen Aufgaben betraut. Kleine und mittlere Unternehmen beschäftigen Selbständige oder externe Weiterbildner/innen.

Die Ausbildung der betrieblichen Ausbilder/innen ist durch Bundesrecht geregelt. Nach den gesetzlichen Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes (§§ 28-30 BBiG) und der Handwerksordnung (§ 21 HwO) müssen Ausbilder/innen persönlich und fachlich für die Ausbildung junger Menschen geeignet sein. Die fachliche Eignung umfasst vor allem die für den jeweiligen Beruf erforderlichen berufsfachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse. In der Regel müssen Ausbilder/innen über eine Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung verfügen. Zur fachlichen Ausbildung gehören aber auch die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse. Bis zum 31. Juli 2003 war hierzu eine Ausbilder-Eignungsprüfung gemäß Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) erforderlich. Diese wurde zum 1. August 2003 probeweise für fünf Jahre (bis zum 31. Juli 2008) mit dem Ziel ausgesetzt, die Ausbildung in den Betrieben zu erleichtern und die Bereitstellung von betrieblichen Ausbildungsplätzen zu fördern (s. auch 4.3). Im Rahmen eines wissenschaftlichen Vorhabens des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) wurde die Aussetzung der AEVO einer Wirksamkeitsanalyse unterzogen (vgl. Ulmer/Jablonka 2007). Dabei wurde einerseits ein gewisser Zuwachs an Ausbildungsplätzen auf diese Aussetzung zurückgeführt, andererseits wurden jedoch auch Qualitätseinbußen festgestellt. Daher soll ab dem 1. August 2009, mit Beginn des Ausbildungsjahres 2009/2010, wieder eine Ausbilder-Eignungsverordnung gelten. Derzeit wird beim BIBB unter Mitwirkung der Sozialpartner ein neuer Verordnungsentwurf und ein Rahmenstoffplan erarbeitet. Befreiungsvorschriften werden sicherstellen, dass diejenigen, die in den vergangenen Jahren erfolgreich und ohne Beanstandungen ausgebildet haben, auch weiterhin kein AEVO-Prüfungszeugnis vorlegen müssen. Damit soll ein gleitender Übergang auf die neue Rechtslage gewährleistet werden.

Trotz der wichtigen Funktion, die Ausbilder/innen innerhalb des dualen Systems einnehmen, hat ihr Ansehen in den vergangenen Jahren gelitten. Diese Entwicklung steht in engem Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Entwicklung und dem technologischen Wandel. Der generelle Trend, alles nach Kosten-Nutzen-Aspekten zu evaluieren sowie die schwache Auftragslage in vielen Betrieben hat den Druck auf die Ausbildungsabteilungen erhöht. Weil es einfacher ist, die Kosten der Ausbildung als ihren Nutzen in Zahlen auszudrücken, haben viele Betriebe ihre Ausbildungsaktivitäten zurückgefahren. Zudem wurden weniger Nach-

wuchskräfte benötigt, und es gab eine große Lücke zwischen der Zahl der Ausbildungsplatzsuchenden und der Zahl der tatsächlich von Handwerk, Handel und Industrie angebotenen Ausbildungsstellen. Allerdings gibt es Anzeichen dafür, dass sich diese Entwicklung ändert (s. z. B. 2.1).

Das Ansehen der Weiterbildner/innen war nie wirklich schlecht, hat sich aber zuletzt noch ein wenig verbessert. Einige freiberufliche Weiterbildner/innen sind der Wirtschaftskrise der letzten Jahre zum Opfer gefallen, wodurch der Markt in den Augen vieler Expertinnen/Experten "bereinigt" wurde. Beklagt wird oftmals, dass das Berufsprofil nach wie vor nicht als staatlich geregelter Beruf anerkannt ist. (Jede/r kann sich "Weiterbildner/in" oder "Trainer/in" nennen.)

Es ist kaum möglich, den Innovationsgrad der Arbeit und der Ausbildung der Ausbilder/innen zu beurteilen, weil zu dieser Fragestellung in den vergangenen zehn Jahre praktisch keine empirische Forschung stattgefunden hat.

2005 wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) eine erste Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage der Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen finanziert (BMBF 2005). Dabei handelt es sich in erster Linie um freiberufliche Trainer/innen, deren Arbeitsbedingungen und Einkünfte eher mäßig sind. Allerdings hat bislang keine Studie den Versuch unternommen, die Situation der Trainer/innen in bzw. außerhalb der Betriebe zu untersuchen.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat damit begonnen, die Situation der betrieblichen Ausbilder/innen in der Erstausbildung zu untersuchen und wird im Laufe des Jahres 2008 ein Forschungsprojekt mit dem Titel "Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung" starten. Ziel des Projekts ist die Untersuchung der Situation (Rolle, Perspektiven und Rahmenbedingungen) des ausbildenden Personals in den Betrieben. Unter Berücksichtigung der betriebsgrößen- und branchenspezifischen Kontextbedingungen sollen die Organisation und Gestaltung betrieblicher Ausbildungsdienstleistungen in Unternehmen und die Funktion insbesondere auch der ausbildenden Fachkräfte als nebenberuflich tätigem Ausbildungspersonal empirisch erhoben und analysiert werden.

Im Bereich der beruflichen Erstausbildung wurde der Fokus in den vergangenen Jahren zu sehr auf Quantität und weniger auf qualitative Aspekte der Ausbildung am Arbeitsplatz gerichtet. Diese Situation ändert sich gerade und die relevanten Akteure fangen an, über erste konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Qualifikationen der Ausbilder/innen nachzudenken. Es ist anzunehmen, dass das Curriculum für die Ausbildung der Ausbilder/innen in der Erstausbildung in Kürze überarbeitet wird.

Auf Initiative des Bundesverbandes Deutscher Berufsausbilder (BDDBA) und mit finanzieller Förderung aus Mitteln des ESF entwickelte die Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung (GAB München) zusammen mit der Industrie- und Handelskammer München, dem BIBB und anderen Partnern den Fortbildungsberuf „Berufspädagoge/-pädagogin für die Aus- und Weiterbildung (IHK)“ (weitere Informationen unter <http://www.ausbilder-weiterbildung.de>). Der berufsbegleitende Lehrgang umfasst ca. 500 Präsenzstunden und richtet sich sowohl an hauptamtlich tätige Berufsausbilder/innen als auch ausbildende Fachkräfte aller Branchen, die eine Fachausbildung absolviert haben und mit mindestens zweijähriger Ausbildungserfahrung derzeit in der Berufsausbildung tätig sind. Ausbilder/innen sollen künftig auch für koordinierende und beratende Aufgaben der Aus- und Weiterbildung qualifiziert werden. Damit wird die Möglichkeit eröffnet, Team- und Bereichsleitungen, Aufgaben im Bildungsservice großer Bildungsträger und der Koordination von Ausbildungsverbänden zu übernehmen, sowie in der Organisation von dezentralen Aus- bzw. Weiterbildungen und der Bildungsberatung von KMU tätig zu werden. Nach dem Abschluss der Erprobungsphase haben andere Kammern begonnen, das Ausbildungskonzept anzupassen, um es ebenfalls anzubieten. Gleichzeitig besteht auf Bundesebene ein formales Verfahren, welches die bundesweite Einführung dieses Fortbildungsberufes als Teil eines durch das BBiG geregelten Angebots für in der Aus- und Weiterbildung Tätige zum Ziel hat.

E-Learning-gestützte Fernunterrichtsangebote für Ausbilder/innen sind in letzter Zeit von verschiedenen Organisationen in Deutschland auf den Weg gebracht worden:

- Die Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk (ZWH) hat ein Netzwerk aus mehr als 20 lokalen Handwerkskammern aufgebaut, das E-Learning-Seminare anbietet (<http://www.q-online.de/>).
- Im Rahmen von ELKOnet (<http://www.elkonet.de/>) werden von sechs Bildungszentren u. a. Meisterausbildungen und Weiterbildungsseminare nach einheitlichem Qualifizierungskonzept angeboten.
- Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK), der unter seinem Dach 82 lokale Industrie- und Handelskammern vereint, bietet Online-Kurse an (<http://www.ihk-online-akademie.de>).

Informationen zu E-Learning-Angeboten für Ausbilder/innen sind auch über spezialisierte Ausbilderportale (z. B. www.foraus.de und www.ausbilder.net) erhältlich.

Lehrer/innen in beruflichen Schulen

Die beruflichen Schulen sind als Partner der Wirtschaft von dem mit hoher Geschwindigkeit verlaufenden Wandel in der Arbeitswelt sowie von strukturellen Veränderungen im Berufsbildungssystem direkt betroffen und dürfen keinen Modernitätsrückstand aufkommen lassen. Die permanent erforderliche Modernisierung beruflicher Schulen - insbesondere auch hinsichtlich neuer beruflicher Lerninhalte und effektiver Unterrichtsmethoden - muss rasch und abgestimmt mit den veränderten Qualifizierungsanforderungen der Wirtschaft geschehen. Dabei können qualitative Verbesserungen von Unterricht und Schule eine Imageverbesserung beruflicher Schulen und ihrer Lehrer/innen bewirken, die Attraktivität dieses Lehrerberufs steigern und so zugleich zur Minderung des Berufsschullehrermangels beitragen. Einen akuten Nachwuchsmangel gab es insbesondere bei den Lehrkräften im gewerblich-technischen Bereich. Die Zahl der Absolventinnen und Absolventen in einschlägigen Studiengängen reichte bei weitem nicht aus, um den Bedarf der beruflichen Schulen zu decken. Die Länder stellten deshalb verstärkt Quereinsteiger/innen - etwa Ingenieurinnen und Ingenieure oder Informatiker/innen - in den Schuldienst ein.

Die Lehrkräfte, die an beruflichen Schulen tätig sind, lassen sich in zwei Gruppen unterteilen:

- **Lehrer/innen für den Berufsschulunterricht / Berufsschullehrer/innen:** Sie vermitteln den Jugendlichen die notwendigen fachtheoretischen Kenntnisse sowie eine vertiefte und erweiterte Allgemeinbildung im Zusammenhang mit dem zukünftigen Beruf. Sie unterrichten sowohl in berufsbezogenen (z. B. Metalltechnik, Elektrotechnik, Hauswirtschaft, Gesundheit) als auch in allgemeinbildenden Fächern (z. B. Deutsch, Englisch, Mathematik, Politik, Physik).
- **Lehrer/innen für die Fachpraxis** ("Werklehrer", in manchen Bundesländern auch "Technische Lehrer" oder kurz "Fachlehrer" genannt): Sie haben die Aufgabe, den Jugendlichen, die eine betriebliche Ausbildung durchlaufen, begleitenden fachpraktischen Unterricht zu erteilen. Sie unterrichten an gewerblich-technischen, hauswirtschaftlichen und in einigen Bundesländern auch an kaufmännischen Schulen. In Berufsschulen (gewerblich-technischen Schulen) werden staatlich geprüfte Techniker oder Industriemeister für den fachpraktischen Unterricht eingesetzt. An hauswirtschaftlichen Schulen unterrichten Fachlehrer die Fächer Hauswirtschaft und Handarbeiten. Im kaufmännischen Schulwesen werden Fachlehrer für die Fächer Textverarbeitung und Bürowirtschaft ausgebildet.

Die Zuständigkeit für die Lehrerausbildung liegt in Deutschland bei den Kultusministerien der Bundesländer. Die einschlägigen Rechtsnormen sind u. a. die Gesetze und Rechtsverordnungen für die Lehrerbildung, die Studienordnungen für die Lehramtsstudiengänge, die Ausbildungsordnungen für den Vorbereitungsdienst und die Prüfungsordnungen für die Erste und Zweite Staatsprüfung. Die Prüfungen werden durch staatliche Prüfungsämter oder -kommissionen der Länder abgenommen.

Die Qualifizierung der Berufsschullehrer/innen erfolgt durch Studium an Universitäten oder Technischen Hochschulen („1. Phase“), durch Vorbereitungsdienst / Studienseminar („2. Phase“) und durch berufsbegleitende Fortbildung („3. Phase“).

Ziel des BLK-Programms „Innovative Konzepte der Lehrerbildung (2. und 3. Phase) für berufsbildende Schulen“ (Laufzeit vom 1.2.2001 bis zum 31.12.2006) war die Verbesserung der Qualifizierung der Berufsschullehrer in ihrer 2. und 3. Phase. Durch die Modellprojekte dieses Programms sollten neue oder verbesserte Qualifizierungskonzepte für den Vorbereitungsdienst und die berufsbegleitende Fortbildung der Berufsschullehrer entwickelt, erprobt und für die breite Nutzung rasch zur Verfügung gestellt werden. Dabei sollten die inhaltlich und methodisch moderne Unterrichtsgestaltung im Vordergrund stehen, aber auch die Rolle und Organisationsentwicklung beruflicher Schulen im Berufsbildungssystem Gegenstand sein sowie Fragen des optimalen Organisierens dieser Qualifizierung angegangen werden. Es wurden 28 Modellversuche in 12 Bundesländern durchgeführt. Die Ergebnisse, d.h. die erprobten Konzepte, Instrumente und Lehr-/Lernmaterialien zur Ausgestaltung des Vorbereitungsdienstes bezogen sich auf folgende Bereiche:

- Qualifizierung von Quer- und Seiteneinsteigerinnen/-einsteigern,
- Aus- und Fortbildung von Fachpraxislehrerinnen/-lehrern,
- Lehrerbildung für regionale Berufsbildungszentren,
- Berufseingangs-, ausübungs- und -abschlussphase.

Die Ergebnisse und Abschlussberichte sind in einer themenorientierten „Ergebnis-Datenbank“ aufbereitet und dokumentiert (<http://innovelle-bs.lernnetz.de/inhalt.htm>).

Mit den Erfahrungen aus den Modellprojekten sollen notwendige Veränderungen schnell und direkt in die beruflichen Schulen eingebracht werden können. Insbesondere auch erprobte Innovationen aus berufsschulischen BLK-Modellversuchen sollen in die Lehrerfortbildung und in den Vorbereitungsdienst transferiert und dadurch verbreitet und umgesetzt werden. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich - auch durch fallweise Kooperation mit Hochschulen - Rückwirkungen auf die Gestaltung des Studiums sowie auf die Abstimmung der drei Phasen ergeben.

4.3.2. Examples of policy measures

Beispiel

A. Aussetzen der AEVO

(2003 bis 2008) (s. auch 4.3)

- B. Im Mai 2003 beschloss die Bundesregierung, die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) für fünf Jahre auszusetzen. Diese Maßnahme gehörte im Rahmen der Ausbildungsoffensive 2003 zu einer Reihe von Aktivitäten zur Verbesserung der Ausbildungssituation.

Mit dem bundesweiten Aussetzen der AEVO, die Teile der Wirtschaft als bürokratische Hürde bezeichnet hatten, sollte Betrieben der Einstieg in die Ausbildung erleichtert werden. Nach der Rechtsänderung müssen Ausbilder für Ausbildungsverhältnisse, die vom 1. August 2003 bis 31. Juli 2008 bestehen oder eingerichtet werden, den Qualifizierungsnachweis nach der AEVO nicht mehr erbringen, d. h. keine Prüfung mehr ablegen. Die Aufgabe der zuständigen Stellen, über die Qualität der Ausbildung zu wachen, bleibt jedoch von dieser Regelung unberührt. Sie haben nach wie vor dafür zu sorgen, dass die persönliche und fachliche Eignung des Ausbildungspersonals sowie die Eignung der Ausbildungsstätte vorliegen.

- C. Dem BIBB wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung die Aufgabe übertragen, die Folgen der AEVO-Aussetzung zu evaluieren, und zwar im Hinblick auf folgende Fragen:
- Bekanntheit der Maßnahme: Inwieweit sind die Betriebe über die Aussetzung informiert?
 - Quantitative Effekte: Wie viele zusätzliche Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsplätze konnten auf Grund der Aussetzung der AEVO gewonnen werden?
 - Qualitative Effekte: Welche Auswirkungen hatte der Verzicht auf eine formale Bescheinigung der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung für die Qualität der betrieblichen Berufsausbildung?
 - Perspektiven: Welche Veränderungen sind aus Sicht der Berufsbildungspraxis für die Weiterentwicklung der AEVO erforderlich?

Grundlage der Evaluierung waren eine bundesweite repräsentative Befragung unter rund 15.000 Betrieben, eine Befragung der Handwerks- und Industrie- und Handelskammern sowie zehn Fallstudien in Betrieben, die seit dem Jahr 2003 zum ersten Mal ausgebildet haben.

- D./E. Qualitative Auswirkungen der Aussetzung der AEVO lassen sich vor allem hinsichtlich des Ausbildungserfolgs feststellen. So zeigen die Ergebnisse einer **Betriebsbefragung**, dass Ausbildungsabbrüche - unabhängig von der Betriebsgröße und dem Wirtschaftszweig - häufiger in den Betrieben auftreten, die über kein nach AEVO qualifiziertes Personal verfügen und die selbst angegeben hatten, dass ihnen die Aussetzung der AEVO den Einstieg in die Ausbildung erleichtert habe. Diese Betriebe klagen auch häufiger über Schwierigkeiten und schlechtere Noten ihrer Auszubildenden in den Prüfungen.
- Dieses Ergebnis deckt sich in der Tendenz mit jenem der **Kammerbefragung**: Dort ist knapp die Hälfte der Ausbildungsberater und -beraterinnen der Auffassung, dass die Aussetzung der AEVO zu einem Qualitätsverlust und einem Imageschaden der beruflichen Ausbildung geführt habe. Die qualitativen Auswirkungen können jedoch nicht ohne weiteres nur dem Vorhandensein oder Nicht-Vorhandensein von Ausbildungspersonal mit einer Qualifikation nach AEVO zugeschrieben werden. Denn das Fehlen formal qualifizierten Ausbildungspersonals tritt häufig mit anderen Merkmalen gemeinsam auf, die die Ausbildungsqualität negativ beeinflussen (können) - wie z. B. keine oder eine schon längere Zeit zurückliegende Erfahrung in der Ausbildung, die Ausbildungseignung oder die Motivation der Jugendlichen.
- Sowohl die Ausbildungsbetriebe als auch die Nicht-Ausbildungsbetriebe sehen mehrheitlich in einer gesetzlichen Regelung der Ausbildereignung einen Beitrag zur Sicherung einer Mindestqualifikation des Ausbildungspersonals sowie der Qualität der beruflichen Ausbildung insgesamt.
- Andererseits ist etwa jeder zweite Betrieb der Auffassung, die damit verbundenen Kosten könnten viele Betriebe nicht tragen, und 44 % werten eine gesetzliche Regelung als bürokratische Hürde beim Einstieg in die Ausbildung.

Quellen:

- BMBF 2008b, S. 159
- Ulmer/Jablonka 2007

5. Strengthening the links between VET and the labour market

To make VET more responsive to labour market needs it is crucial to involve social partners and ensure closer cooperation between education and training and the world of work. In this context, European policies increasingly aim to improve identifying and anticipating skill and competence needs with activities being carried out in several countries. However, rationale, approaches, methods and data used differ substantially from country to country.

5.1. National policy context on strengthening the links between VET and the labour market (LM)

Die enge Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern (Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbände) und der Regierung ist geradezu ein Kernelement des deutschen Berufsbildungssystems. Sozialer Dialog und Mitbestimmung sind von zentraler Bedeutung für die Akzeptanz von Reformen im Berufsbildungsbereich.

Auf Bundesebene sind die Sozialpartner über den Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung vertreten. Dem Hauptausschuss gehören je acht Beauftragte der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der Länder sowie fünf Beauftragte des Bundes an. Er berät die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung und kann eine Stellungnahme zu dem Entwurf des Berufsbildungsberichts abgeben.

Auf Länderebene bestehen Landesausschüsse für Berufsbildung, die ebenfalls paritätisch mit Vertretern der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der obersten Landesbehörde besetzt sind. Aufgabe der Landesausschüsse ist es, ihre jeweilige Landesregierung in Fragen der Berufsbildung zu beraten und auf eine stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken.

Auf regionaler Ebene spielen die „zuständigen Stellen“ eine herausragende Rolle. Zu den zuständigen Stellen gehören u. a. für den gewerblichen Bereich die Industrie- und Handelskammern, für das Handwerk die Handwerkskammern, für die freien Berufe die jeweiligen Berufskammern in den Bundesländern und für den öffentlichen Dienst die von den jeweils zuständigen Behörden bestimmten Dienststellen. Aufgaben der zuständigen Stellen sind die Feststellung der Eignung von Ausbildungsstätten, die Überwachung der Ausbildung in den Ausbildungsbetrieben, die Förderung der Berufsausbildung durch die Beratung der Ausbildungsbetriebe, der Ausbilder/innen und der Auszubildenden, die Einrichtung und Führung des Verzeichnisses der Berufsausbildungsverhältnisse und die Einrichtung des Prüfungswesens einschließlich der Durchführung der Abschlussprüfungen. Jede Kammer verfügt über einen Berufsbildungsausschuss, der jeweils paritätisch mit Vertreterinnen und Vertretern von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Berufsschullehrerinnen und -lehrern besetzt ist. Der Berufsbildungsausschuss ist in allen wichtigen Angelegenheiten der beruflichen Bildung zu unterrichten und zu hören. Darüber hinaus kann er Rechtsvorschriften für die Durchführung der Berufsausbildung in seinem Bereich beschließen.

Auf sektoraler bzw. Unternehmensebene räumen das Betriebsverfassungsgesetz für den privaten Sektor und das Personalvertretungsgesetz für den öffentlichen Dienst Betriebs- bzw. Personalräten eine Reihe von Mitbestimmungsrechten und Einflussmöglichkeiten sowohl in der Aus- als auch der Weiterbildung ein. Diese werden im Rahmen von Tarifverhandlungen ausgeübt, z. B. im Zusammenhang mit der Ausbildungsvergütung, der Planung und Durchführung betrieblicher Weiterbildung und der Benennung von Ausbildern.

Auch in den Innovationskreisen Berufliche Bildung (IKBB) und Weiterbildung (IKWB) (s. 1.1 und 9.1) waren hochrangige Repräsentantinnen und Repräsentanten sowie Expertinnen und Experten u. a. aus Unternehmen und Wirtschaftsverbänden vertreten.

5.2. Involving companies/sectoral organisations/social partners in VET provision to make it more responsive to labour market needs

5.2.1. Policy progress since 2002

Die Modernisierung von Ausbildungsberufen und ihre Anpassung an die neuen Anforderungen der Arbeitswelt ist **elementarer Bestandteil** der Weiterentwicklung der Berufsausbildung.

Traditionell werden in Deutschland die für die betriebliche Ausbildung maßgeblichen **Ausbildungsordnungen** unter Einbeziehung auch der Arbeitgeber neu oder weiter entwickelt.

In einer Ausbildungsordnung sind die für die betriebliche Ausbildung zu erwerbenden beruflichen Handlungskompetenzen vorgegeben. Für den Unterricht in der Berufsschule wird für jeden anerkannten Ausbildungsberuf ein mit den Ausbildungsordnungen abgestimmter Rahmenlehrplan durch die Länder erstellt.

Angesichts des raschen technologischen und organisatorischen Wandels erscheinen viele Ausbildungsordnungen nach einigen Jahren als revisionsbedürftig. Sehr häufig geht der erste Schritt zur Erneuerung der Ausbildungsordnungen von den Betrieben aus. In diesem Fall melden Betriebe den Bedarf an Modernisierung bei ihren Verbänden. Diese leiten den Wunsch nach Modernisierung, Anpassung oder Neuformulierung bestimmter Qualifikationsprofile an das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) weiter. Das Institut lässt den Sachverhalt durch empirische Studien prüfen und koordiniert bei Bedarf die Neuordnung oder Anpassung der Ausbildungsordnungen.

In dieses mehrstufige Verfahren sind die an der beruflichen Bildung Beteiligten, also Arbeitgeber, Gewerkschaften, Bund und Länder, einbezogen.

Bereits ganz am Anfang, bei der Erprobung innovativer Ansätze für die Weiterentwicklung der Berufsbildungspraxis, sind die Betriebe aktive Partner. **Modellversuche** interagieren zwischen den drei Referenzsystemen Berufsbildungspraxis, Berufsbildungsforschung und Berufsbildungspolitik (vgl. BMBF 2008b, S. 149). Dies führt einerseits zu einem Spagat zwischen divergierenden Anforderungen, ermöglicht aber andererseits, innovative Ansätze und Ideen kooperativ zu entwickeln und strukturell in den drei Referenzsystemen zu verankern. Primäres Ziel von Modellversuchen ist die Weiterentwicklung der Berufsbildungspraxis in Bezug auf pädagogisch-didaktische Fragestellungen sowie auf Fragen der Organisation von Berufsbildungsprozessen und entsprechender Lernorte und Institutionen. Dabei werden wesentliche inhaltliche Ansätze auch aus der Praxis heraus, d.h. von Betrieben, Bildungsdienstleistern oder von regionalen Partnern, entwickelt und erprobt. Entscheidendes Merkmal bei der Entwicklung und Erprobung innovativer Konzepte ist das Zusammenspiel von Modellversuchsträgern, Betrieben, wissenschaftlichen Begleitungen und der fachlichen Begleitung einzelner Modellversuche und Modellversuchsprogramme (Überblick unter <http://www.bibb.de/de/1233.htm>) durch das BIBB. Angestrebt wird in Modellversuchen Problemlösungen zu entwickeln, die modellhaft für weitere Teile des Berufsbildungssystems Bedeutung erlangen können.

5.2.2. Examples of policy measures

Beispiel

A. Neuordnungsverfahren für Ausbildungsberufe

B./C. Die Erarbeitung neuer oder die Modernisierung bestehender Ausbildungsordnungen und ihre Abstimmung mit den Rahmenlehrplänen der Länder erfolgt in einem mehrstufigen Verfahren, in das die an der beruflichen Bildung Beteiligten, also Arbeitgeber, Gewerkschaften, Bund und Länder, einbezogen sind.

Wesentliche Impulse für die Neuordnung von Ausbildungsberufen im dualen System kommen aus dem veränderten Qualifikationsbedarf der Wirtschaft. In einem Antragsgespräch beim zuständigen Bundesministerium, in der Regel das Bundesministerium

für Wirtschaft und Technologie (BMWi), werden im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie im Konsens mit den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die jeweiligen bildungspolitischen Eckwerte festgelegt. Diese bilden die Grundlage für die Erarbeitung des Entwurfs der Ausbildungsordnung und deren Abstimmung mit dem Rahmenlehrplan des Sekretariats der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder (KMK). Dem Antragsgespräch geht eine Entwicklungs- und Forschungsphase voraus, in der geprüft wird, ob die Schaffung eines neuen Ausbildungsberufes angemessen ist und wie sich eine Neuordnung zu bestehenden Strukturen des Ausbildungssystems verhalten würde. Sind zusätzliche Studien im Vorfeld des Verfahrens notwendig, wird häufig dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) eine entsprechende Weisung zur vorbereitenden Forschung erteilt.

Der Entwurf der Ausbildungsordnung (für den betrieblichen Teil der Ausbildung) wird grundsätzlich unter Federführung des BIBB in Zusammenarbeit mit den Sachverständigen des Bundes erarbeitet, die von den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer benannt werden. Den Entwurf des Rahmenlehrplans (für den schulischen Teil der Ausbildung) erarbeiten die Sachverständigen der Länder, die von den einzelnen Kultusministerien benannt werden. Die inhaltliche und zeitliche Abstimmung der beiden Entwürfe erfolgt u. a. durch die gegenseitige Teilnahme an getrennten Sitzungen der Sachverständigen. Betriebliche Praktiker werden als Sachverständige beteiligt und führen Expertengespräche.

Der abgestimmte Entwurf der Ausbildungsordnung wird dem Hauptausschuss des BIBB zur Stellungnahme zugeleitet. Die zustimmende Stellungnahme des Hauptausschusses zu den Ordnungsunterlagen ist gleichzeitig die Empfehlung an die Bundesregierung, die Ausbildungsordnung in der vorgelegten Form zu „erlassen“.

Der sog. „Bund-Länder-Koordinationsausschuss Ausbildungsordnungen / Rahmenlehrpläne“ (KoA) verabschiedet schließlich die neue Ausbildungsordnung und den damit abgestimmten Rahmenlehrplan. Der KoA besteht aus Vertreterinnen und Vertretern der für den Berufsschulunterricht zuständigen Ministerien aller 16 Länder, des BMBF und den für die jeweiligen Ausbildungsordnungen zuständigen Fachministerien, in der Regel das BMWi.

Das zuständige Ministerium erlässt danach im Einvernehmen mit dem BMBF die Ausbildungsordnung und veröffentlicht sie im Bundesgesetzblatt. In der Regel treten neue Ausbildungsordnungen zum folgenden 1. August in Kraft, also zu Beginn eines neuen Ausbildungsjahres. Zusätzlich erscheinen die neuen Ausbildungsordnungen gemeinsam mit Rahmenlehrplänen und Ausbildungsprofilen im Bundesanzeiger. Außerdem werden sie in das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe aufgenommen, das vom Bundesinstitut für Berufsbildung geführt und jährlich in aktualisierter Version veröffentlicht wird. Das Verzeichnis informiert über die einzelnen Ausbildungsgänge, deren Dauer, Struktur, Genealogie und auch über die den deutschen gleichgestellten österreichischen und französischen Prüfungszeugnisse. Außerdem enthält das Verzeichnis Regelungen des Bundes und der Länder für die Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen, die landesrechtlich geregelten Berufsabschlüsse an Berufsfachschulen sowie die Regelungen für die Berufsausbildung behinderter Menschen. Das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe erscheint mit Stichtag 1. Oktober als Beilage zum Bundesanzeiger und kann darüber hinaus auch in Buchform bezogen werden.

Der Rahmenlehrplan wird meist von den einzelnen Bundesländern entweder unmittelbar übernommen oder in länderspezifische Lehrpläne für die Berufsschulen umgesetzt.

Quellen:

- BIBB 2008b, S. 22-31
- BIBB 2006a, S. 7
- Schapfel-Kaiser 2008

Weitere Beispiele für die Einbeziehung der verschiedenen Stakeholder sind das Forschungsnetz FreQueNz im Bereich der Qualifikationsfrüherkennung (s. 5.4.1) und die ANKOM-Initiative (s. Beispiel 1 in 3.2.2) im Bereich der Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen.

5.3 Integrating learning with working

5.3.1. Policy progress since 2002

Um eine wesentliche Basis für den Fachkräftenachwuchs zu sichern, wurde unter Federführung des BMWi der Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs am 5. März 2007 für weitere drei Jahre verlängert und fortentwickelt. Zusätzlicher Paktpartner ist der Bundesverband der Freien Berufe (BFB). Die Wirtschaft verdoppelte ihre Zusage auf 60.000 neue Ausbildungsplätze pro Jahr und verpflichtete sich außerdem, jährlich 30.000 neue Ausbildungsbetriebe einzuwerben. Die Zusage für betriebliche Einstiegsqualifizierungen (EQ) (s. Beispiel 2 in 2.3.2) wurde von 25.000 auf 40.000 erhöht. Mit 75.000 neuen Ausbildungsplätzen und 47.000 neuen Ausbildungsbetrieben (Stand: Oktober 2007) wurden die Zusagen übertroffen. Ebenso wird die Bundesregierung ihre flankierenden Programme zur Sicherung eines adäquaten Ausbildungsangebots bis 2010 weiterführen: das gemeinsam von Bund und neuen Bundesländern getragene „Ausbildungsplatzprogramm Ost“ und das JOBSTARTER-Programm (s. Beispiel 1 in 2.2.2) mit einem Fördervolumen von 125 Mio. €.

Um Unternehmen neu für Ausbildung zu gewinnen und die duale Ausbildung auch zukünftig für Jugendliche und Betriebe attraktiv zu halten, hat die Bundesregierung bereits mit der Umsetzung eines Innovationspaketes für die berufliche Ausbildung begonnen (BMBF 2008a):

- Gemeinsam mit den Sozialpartnern und den Ländern werden die ca. 340 Ausbildungsberufe in Berufsgruppen gebündelt, gemeinsame Kernqualifikationen identifiziert und darauf aufbauende Spezialisierungsmöglichkeiten und -wege eröffnet.
- Fortbildung und Ausbildung werden besser verzahnt, um leistungsstarken jungen Menschen den schnelleren Aufstieg zu ermöglichen.
- Mit einer branchenbezogenen Früherkennungsinitiative wird der durch die technische Entwicklung entstehende Bedarf an Qualifikationen schneller als bislang in Weiterbildungsangeboten und in der Erstausbildung berücksichtigt werden können.
- Die nicht im dualen Berufssystem angesiedelten Gesundheitsfachberufe werden zukunftsgerichtet und bedarfsgerecht weiterentwickelt.
- Die Auslandsqualifizierungen in der beruflichen Ausbildung werden bis 2015 verdoppelt.

Kleine und mittlere Betriebe sind das Rückgrat des deutschen dualen Systems der Berufsausbildung. Sie bilden mehr als zwei Drittel aller Jugendlichen aus, die eine betriebliche Ausbildung aufnehmen. Auch ihre Fortbildungsleistungen sind beachtlich. Sie sind jedoch nicht immer in der Lage, alle geforderten Bildungsinhalte am Arbeitsplatz selbst zu vermitteln. Um auch diesen Betrieben die Möglichkeit zu einer qualitativ anspruchsvollen Aus- und Fortbildung zu bieten, ist es erforderlich, dass überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) die betriebliche Aus- und Fortbildung ergänzen. Andernfalls könnten viele dieser kleineren Unternehmen keine Ausbildungsplätze anbieten.

Seit 2001 erfolgt daher eine Förderung der Weiterentwicklung der ÜBS zu Kompetenzzentren auf der Grundlage des Förderkonzepts des BMBF vom 7. Mai 2001. Kompetenzzentren bieten, verbunden mit ihrem Bildungsauftrag, zusätzlich Informationen und Beratungen an, insbesondere zu neuen Technologien und Verfahren einschließlich deren Anwendung und Vermarktung, und wenden dabei moderne Methoden des Bildungsstättenmanagements an. Dabei werden die vorhandenen Infrastrukturen genutzt und entsprechend den neuen Anforderungen weiterentwickelt.

So sollen beispielsweise kleine und mittelständische Unternehmen dabei unterstützt werden, sich besser und schneller neues Wissen aus dem Hochtechnologiebereich aneignen zu können (vgl. BMBF 2008a, S. 47). Die Kompetenzzentren bilden aufeinander abgestimmte, aber unterschiedliche Schwerpunkte und vernetzen sich zu diesem Zweck mit Kooperationspartnern.

Das BMBF und das BMWi führen öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen zusammen mit Interessenvertretern der einzelnen Migrantengruppen durch. Dabei sollen Menschen mit Migrationshintergrund über das duale Ausbildungssystem - besonders über Ausbildungsberufe - informiert und zur Durchführung/Aufnahme der Berufsausbildung motiviert werden. Auch die Bundesagentur für Arbeit unterstützt junge Menschen mit Migrationshintergrund gezielt bei der Berufswahl und beim Berufseinstieg und wirbt bei Betrieben mit ausländischen Inhabern für eine Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft (s. Beispiel in 5.3.2).

5.3.2. Examples of policy measures

Beispiel

- A. **Koordinationsstelle - Ausbildung in ausländischen Unternehmen – KAUSA**
(Laufzeit: 1999-2005, seit 2006 als Programmbereich in JOBSTARTER integriert)
- B. Gegenwärtig liegt die Ausbildungsbeteiligung in Unternehmen mit Inhaberinnen und Inhabern aus dem Ausland noch deutlich unter dem Durchschnitt der Unternehmen in Deutschland insgesamt. Das Ausbildungspotenzial dieser Betriebe wird nicht ausgeschöpft. Ein großer Teil dieser Unternehmer/innen verfügt über keine eigenen Erfahrungen mit dem dualen System in Deutschland und kennt dessen Funktionsweise und Vorteile nicht.
- C. Die KAUSA richtete sich speziell an Unternehmen mit ausländischen Inhaberinnen und Inhabern in Deutschland. Ziel war die Gewinnung der Unternehmen für die betriebliche Berufsausbildung durch mehrsprachige Information und Beratung. Dies geschah durch unmittelbare Ansprache von Unternehmen über regionale Partner, aber auch durch Öffentlichkeitsarbeit mit deutschen und fremdsprachigen Medien. Die kontinuierliche Information über Berufsbildung hat Unternehmen wie Jugendliche gleichermaßen erreicht.
Das BMBF hat zusammen mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag ein gezieltes Beratungsangebot für diesen Personenkreis aufgebaut, das gute Ergebnisse vorweisen kann. Die Koordinierungsstelle Ausbildung in Ausländischen Unternehmen - KAUSA - hat zur Aufgabe, die steigende Zahl von Unternehmen mit Inhaberinnen und Inhabern nichtdeutscher Herkunft beim Einstieg in die betriebliche Ausbildung zu unterstützen. Bundesweit arbeiten mittlerweile rund 35 regionale Initiativen an der Werbung für Ausbildungsplätze in dieser Unternehmergruppe. KAUSA organisierte den Erfahrungsaustausch auf Fachtagungen und leistete konkrete Beratung. Zusätzlich erstellte KAUSA Materialien, die der Information für Projekte und auch für Unternehmerinnen und Unternehmer dienen.
- D./E. Das Engagement der regionalen Initiativen und Projekte hat sich gelohnt: Laut einer Umfrage, die KAUSA im Dezember 2003 bei 42 regionalen Partnerprojekten durchgeführt hat, sind innerhalb von drei Jahren 4.577 neue Ausbildungsplätze in Unternehmen von Zugewanderten geschaffen worden. Das Programm endete 2005. Die Instrumente werden jedoch im Programm JOBSTARTER (s. Beispiel 1 in 2.2.2) weiter genutzt.

Quellen:

- Projekthomepage: <http://www.jobstarter.de/de/114.php>

5.4. Integrating skill and competence needs of the labour market into VET provision

5.4.1. Policy progress since 2002

Der Innovationskreis berufliche Bildung (IKBB) (s. 1.1. und 9.1) spricht sich in seinen Leitlinien zur Modernisierung und Strukturverbesserung dafür aus, mit gezielten Branchenkampagnen die Ausbildungskultur des dualen Systems in neuen, innovativen und forschungsnahen Branchen sowie Wachstumsbranchen, besonders im Dienstleistungsbereich, zu etablieren und zu verstetigen.

Hierfür ist es notwendig rechtzeitig über Trends informiert zu sein, welche Qualifikationen mittelfristig auf dem Arbeitsmarkt gefragt sein werden. Dazu wird ein sog. „Sektormonitoring“ durchgeführt werden.

Die **Qualifikationsfrüherkennung** nutzt verschiedene Verfahren, um zukünftige Trends zu ermitteln und daraus neue Anforderungen für Betriebe und Beschäftigte abzuleiten. Die Ergebnisse der Qualifikationsfrüherkennung bestehen dabei aus qualitativen Beschreibungen der neuen Arbeitsanforderungen und Tätigkeiten sowie dem daraus ermittelten aktuellen und zukünftigen Qualifikationsbedarf. Der Schwerpunkt der Qualifikationsfrüherkennung liegt also auf der Identifizierung zukunftsrelevanter, Entwicklungsgrundsätze, bei denen man von einer Relevanz für die zukünftige berufliche Bildung ausgeht.

Im Forschungsnetz FreQueNz werden multiperspektivische, wissenschaftsplurale Ansätze genutzt, um der vielschichtigen, komplexen Materie der Qualifikationsfrüherkennung gerecht zu werden. Dabei kommen verschiedene Methoden zum Einsatz, die sich beispielsweise von der Arbeitsplatzbeobachtung über die Geschäftsprozessanalyse bis hin zur Stellenanzeigenanalyse, ergänzt durch die Berücksichtigung internationaler Trends, erstrecken. Im Mittelpunkt der Analysen und Vorgehensweisen steht der qualitative Forschungsansatz. Aufgrund des vorwiegend qualitativen Analyseansatzes ist es möglich, aus der Bottom-up-Perspektive Entwicklungstrends in der Frühphase ihrer Entstehung zu beobachten und die Ergebnisse möglichst zeitnah zur Verfügung zu stellen. Neben den Studien und Untersuchungen zur Beschäftigungsentwicklung können durch das Forschungsnetz Informationen bereitgestellt werden, die auf Zukunftstrends hinweisen, die noch nicht über makroökonomische Analysen erfasst werden können. Sie ermöglichen den Akteuren der Berufsbildung ein frühzeitiges Berücksichtigen neuer bzw. zukünftiger Qualifikationsanforderungen. Der Ausgangspunkt der Untersuchungen befindet sich auf der Mikroebene, wobei Makro-Analysen wie beispielsweise Bevölkerungs- und Wirtschaftsdaten sekundäranalytisch mit einbezogen werden und Ergebnisabsicherungen somit auch unter Nutzung quantitativer Methoden erfolgen.

In den ersten Jahren der Initiative seit 1999 suchten und entwickelten die Partner im Netzwerk Methoden zur Früherkennung. Die zweite Phase der Früherkennungsinitiative war der eigentlichen Forschung zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen und damit der Anwendung der entwickelten Methoden gewidmet.

In einer weiteren Phase nach der Methodenentwicklung und Forschung in unterschiedlichsten Themenfeldern verlagerte sich die Aufgabenstellung für das Netzwerk zunehmend in Richtung Transfer der Forschungsergebnisse.

Es wurde offenbar, dass gerade im Blick auf neue Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsfelder, die noch nicht durch Branchen- und Berufsstrukturen erschlossen sind, der Transfer an alle Zielgruppen weiter entwickelt werden muss. Ergebnisse aus den Forschungsprojekten sind u. a. in die Diskussion von Ordnungsverfahren, in ein Weiterbildungsprofil, verschiedene Bildungsmodule, Modellversuche sowie in einen Fachhochschulstudiengang eingeflossen. Studien, Veröffentlichungen und Downloads finden sich unter "Projektergebnisse" auf <http://www.frequenz.net/>, geordnet nach Branchen, Berufen und Tätigkeitsfeldern (wie z. B. Erneuerbare Energien, Nanotechnologie, Tourismus) und allgemeinen Themen (wie z. B. Geringqualifizierte, internationaler Vergleich) (s. Beispiel in 5.4.2).

Im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) werden neue Qualifikationsanforderungen mit unterschiedlichen, sich ergänzenden Untersuchungsansätzen erfasst:

- **Betriebsbefragungen** dienen dazu, ein umfassendes Bild über technologische und organisatorische Entwicklungen in den Betrieben und die damit verbundenen Qualifikationserfordernisse zu gewinnen. Entsprechende Befragungen werden in regelmäßigen Abständen in den Betrieben des Referenz-Betriebs-Systems (RBS) des Bundesinstituts durchgeführt, das mehr als 2.000 ausbildende und nicht ausbildende Betriebe unterschiedlicher Größe, Wirtschaftsbereiche (z. B. Industrie, Dienstleistungen, Handwerk), Rechtsformen, Gründungsjahre und Berufsschwerpunkte umfasst. Weiterhin werden Erhebungen in ausgewählten Branchen durchgeführt, die auf bestimmte Tätigkeitsfelder ausgerichtet sind. Diese liefern hinreichend differenzierte und empirisch abgesicherte Informationen zu den Anforderungen in einzelnen Berufen.
- **Stellenanzeigenanalysen** liefern empirisch abgesicherte Informationen über den Fachkräftebedarf am Stellenmarkt und die von den Betrieben gewünschten Qualifikationsprofile (Wunsch).
- **Inserentennachbefragungen** werden durchgeführt, um Informationen zur Besetzung bzw. zu den Gründen der Nichtbesetzung der ausgeschriebenen Stellen zu erhalten (Wirklichkeit).
- **Befragungen von Beratern** liefern Expertenwissen über betriebliche Veränderungs- und Qualifizierungskonzepte.
- **Repräsentative Befragungen von Erwerbstätigen** geben Hinweise auf subjektiv empfundene Kenntnisanforderungen, Tätigkeitsprofile, Arbeitsbedingungen sowie Weiterbildungsbedarf.
- Regelmäßige **Befragungen von Weiterbildungsanbietern** dienen dazu, Angaben zur Durchführung, zu Resonanzen und Modifizierungen von Kursangeboten zu erhalten sowie Erfahrungen und Trendeinschätzungen der Bildungseinrichtungen zu erheben.
- Der **Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP)** will auf direktem Wege innovative Weiterbildungsangebote ermitteln und Signale für neue Entwicklungen und eine zeitgemäße Gestaltung der beruflichen Bildung setzen.
- Struktur- und Längsschnittanalysen des beruflichen Weiterbildungsangebots in der **Datenbank KURS** geben Auskunft über Veränderungen und Trends beim Angebot an beruflicher Weiterbildung.

Diese Früherkennungsaktivitäten des BIBB lassen sich am besten unter dem Begriff der „Qualifikationsentwicklungsforschung“ subsumieren: Untersucht wird die Veränderung vorhandener bzw. die Entwicklung neuer Tätigkeitsfelder und die damit einhergehende qualitative Entwicklung in Bezug auf sich ändernde oder neue Qualifikationsanforderungen an die Mitarbeiter, einschließlich der Faktoren, die diese beeinflussen. In diesem Sinne ist das Instrumentarium der Qualifikationsentwicklungsforschung des BIBB auf eine zeitnahe Ermittlung des Qualifikationsbedarfs ausgerichtet, das in der Lage ist, qualitativ Entwicklungslinien oder Trends aufzuspüren.

5.4.2. Examples of policy measures

Beispiel

A. Neue Einsatz- und Tätigkeitsfelder im Sektor der erneuerbaren Energien

B./C. Im Sektor der erneuerbaren Energien entwickeln sich neue Einsatz- und Tätigkeitsfelder. 2006 arbeiteten 214.000 Menschen im Bereich regenerative Energien. 2004 waren es noch 157.000. Das entspricht einem Wachstum von rund 36 %.

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) wurde 2004 im Rahmen des Projektes „**Arbeitsnahe Dauerbeobachtung der Qualifikationsentwicklung mit dem Ziel der Früherkennung von Veränderungen in der Arbeit und in den Betrieben - AdeBar**“ eine Studie für den Bereich der erneuerbaren Energien durchgeführt. Ziel war, Trends früh aufzuspüren, um Aus- und Weiterbildungsangebote darauf abzustellen. Zuerst besuchten Forscher des Fraunhofer-Instituts Arbeitswirtschaft und Organisation (FhIAO) größere und mittelständische Betriebe der Branche. Auf dieser Basis wurden Betriebsfallstudien erstellt, in denen vollständige Arbeitstätigkeiten, das dazugehörige Arbeitssystem und die Geschäftsprozesse analysiert wurden, um daraus Thesen zu Entwicklungstrends und Qualifikationsanforderungen abzuleiten. Anschließend wurden von TNS Infratest Sozialforschung und Helmut Kuwan, Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung München 334 Interviews (inkl. Pretest-Interviews) mit Personalverantwortlichen im Sektor erneuerbare Energien durchgeführt. Die betrieblichen Expertinnen und Experten wurden um ihre Bewertung der in den Fallstudien generierten Thesen und Qualifikationsanforderungen gebeten.

D./E. Die Qualifikationsentwicklung im Bereich der erneuerbaren Energien betrifft Fachkräfte aus unterschiedlichen Branchen und Berufen. Für Mitarbeiter/innen in Windkraftanlagen entstehen neue Anforderungen u. a. in den Bereichen Planung, Herstellung, Zulieferung sowie im Service- und Wartungsbereich. Eingesetzt werden hier Fachkräfte mit Fachkenntnissen aus der Mechatronik, Antriebstechnik, Stahlbau, Elektrotechnik oder Metalltechnik.

Fachkräfte aus anderen Gewerken finden beispielsweise durch eine entsprechende **Weiterqualifizierung zum Energieberater** Zugang zu dem Bereich der erneuerbaren Energien. Desgleichen eröffnet u. a. eine **Zusatzqualifizierung zur Fachkraft für Solartechnik (Solarteur)** Heizungsinstallateuren den Einstieg in diese Branche.

Die Untersuchung hat auch gezeigt, dass der Wandel der Arbeitstätigkeiten im Bereich der erneuerbaren Energien bewirkt, dass Fachkräfte neben den eher klassischen Kenntnissen und Fertigkeiten aus traditionell-handwerklichen Berufen zunehmend neue Qualifikationen für dieses Arbeitsfeld benötigen. In der Folge entstehen kombinierte Anforderungen aus unterschiedlichen Bereichen wie z. B. Service, Vertrieb und Beratung.

Quelle:

- Branche auf der Sonnenseite 2007
- Gensicke/Kuwan 2005

6. Governance and funding

Policies to achieve the aims within the above themes require changes in coordination and governance of VET (e.g. through more decentralisation, delegation, and/or changes in partnerships). Success in implementing policies may also require commitment by stakeholders and increased input of human and financial resources.

6.1. National policy context on VET governance and funding

Die staatlichen Aufgaben sind in Deutschland zwischen dem Bund und den 16 Ländern aufgeteilt. Die Erfüllung dieser Aufgaben ist Sache der Länder, soweit das Grundgesetz keine andere Regelung trifft oder zulässt (Art. 30).

Die Länder sind auch für das öffentliche Schul- und Bildungswesen und somit für die berufsbildenden Schulen zuständig, die in der Mehrzahl vom Land und einer Kommune getragen werden. Alle Schulgesetze, auch die für die berufsbildenden Schulen, sind Ländergesetze. Eine wichtige Institution zur Harmonisierung der Bildungspolitiken in den 16 Ländern ist die Ständige Konferenz der Kultusminister (KMK).

Die Zuständigkeit für die betriebliche, außerschulische Berufsbildung dagegen liegt beim Bund. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat hier eine allgemeine und koordinierende Kompetenz (u. a. Federführung für das Berufsbildungsgesetz, Zuständigkeit für berufsbildungspolitische Grundsatzfragen). Zudem können neue Ausbildungsordnungen nur im Einvernehmen mit dem BMBF verabschiedet werden.

Aufgrund dieser verteilten Kompetenzen wurde für den Bereich der Berufsausbildung ein Verfahren entwickelt, das eine enge Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen dem Bund und den Ländern unter Einbeziehung der Sozialpartner sichert.

Das deutsche System der beruflichen Weiterbildung ist gekennzeichnet durch: Pluralität der Anbieter, einen weitgehenden Marktcharakter und eine vergleichsweise geringe Regulierungstiefe durch den Staat. Im Gegensatz zur beruflichen Erstausbildung ist der Einfluss der Sozialpartner auf die berufliche Weiterbildung minimal.

Die Kammern haben nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung als öffentlich-rechtliche Selbstverwaltungsorgane der Wirtschaft die Aufgabe, die Einhaltung der gesetzlichen und ordnungsrechtlichen Normen für die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung zu überwachen. Sie sind zudem für die Durchführung von Zwischen- und Abschlussprüfungen sowie die Beratung der an der Berufsbildung beteiligten Akteure zuständig.

Die Finanzierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung fußt in Deutschland auf einem System der Mischfinanzierung mit einer Vielzahl verschiedener, sowohl öffentlicher als auch privater, Finanziers.

Der schulische Teil der Berufsbildung wird aus Steuermitteln der Bundesländer und Gemeinden finanziert. Dabei tragen die Länder die Kosten für die inneren Schulangelegenheiten (z. B. Schulaufsicht, Festlegung der Unterrichtspläne, Lehrerbildung, Lehrerbesehung), die Gemeinden sind für die Finanzierung der äußeren Schulangelegenheiten (z. B. Errichtung, Unterhaltung und Renovierung der Schulgebäude, laufende Verwaltung, Anschaffung von Lehr- und Lernmitteln) zuständig.

Die Verantwortung für die Finanzierung des betrieblichen Teils der Ausbildung liegt bei den Betrieben: Der einzelne Betrieb entscheidet autonom darüber, ob und in welchen Ausbildungsberufen er wie viele Auszubildende nach welchen Qualitätsstandards im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften ausbilden und welche Mittel er dafür aufwenden will. Neben dieser einzelbetrieblichen Finanzierung gibt es in wenigen Branchen (z. B. Baugewerbe, Dachdeckerhandwerk) tarifvertragliche Finanzierungsregelungen. In diesen Fällen zahlen alle Betriebe auf der Grundlage einer bestimmten Bemessungsgrundlage (z. B. der Höhe der Lohnsumme) in einen gemeinsamen Fonds ein (Tariffondsfinanzierung). Den auszubildenden Betrieben werden hieraus ihre Aufwendungen ganz oder teilweise erstattet.

Die vollzeitschulische Berufsausbildung außerhalb des dualen Systems sowie besondere Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Bildung wie z. B. Sofortprogramme der Länder zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze werden aus den Länderhaushalten finanziert.

An der Finanzierung beruflicher Weiterbildung sind die Betriebe, der Staat, die Bundesagentur für Arbeit und die Privatpersonen selber beteiligt:

Die Betriebe finanzieren Weiterbildung aus Verkaufserlösen, Zinseinnahmen, Pacht- und Mieteinkünften, Prämien der jeweils laufenden Periode, Krediten und Darlehen als Vorgriff auf zukünftige Einnahmen sowie durch Auflösung von Rückstellungen oder einbehaltenen Gewinnen (Rücklagen) aus vergangenen Einnahmen der Vorperioden. Hinzu kommen können indirekte Finanzierungsquellen in Form von Steuererleichterungen wie Steuerminderungen oder Steuererlasse bei betrieblichen Gewinnen.

Bund, Länder und Kommunen stellen Mittel in ihren Haushalten überwiegend für die Weiterbildung der Beschäftigten im öffentlichen Sektor zur Verfügung. Darüber hinaus gibt es verschiedene staatlich geförderte Programme im Bereich der Weiterbildung, z. B. das Förderprogramm „Begabtenförderung Berufliche Bildung“ und das von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG - das sog. „Meister-BAföG“, s. Beispiel 2 in 2.2.2.). Dieses Meister-BAföG ist ein Instrument, um Menschen in der beruflichen Aufstiegsfortbildung finanziell zu unterstützen und sie zu Existenzgründungen zu ermuntern. Es soll weiterentwickelt werden (vgl. BMBF 2008a, S. 33).

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen. Das Budget der BA setzt sich aus den Beiträgen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Arbeitslosenversicherung, Zuschüssen aus dem Bundeshaushalt und sonstigen Einnahmen zusammen.

Die Finanzierung individueller beruflicher Weiterbildung wird hauptsächlich über direkte Finanzierungsquellen bestritten, wie z. B. Rückgriff auf das laufende Einkommen, Vorgriff auf zukünftige Einnahmen (Kredite, Darlehen) und Auflösung von Vermögen (früherer Ersparnisse oder von Erbschaften). Darüber hinaus können steuerliche Entlastungen geltend gemacht werden, sofern die Teilnehmenden über steuerpflichtige Einkünfte verfügen, sich für einen neuen Beruf qualifizieren (Sonderausgaben) oder sich in ihrem bestehenden Beruf fortbilden (Werbungskosten).

6.2. Changes made to administrative/institutional structures

6.2.1. Policy progress since 2002

Mit der zum 1. September 2006 in Kraft getretenen Föderalismusreform wurde die bisherige Gemeinschaftsaufgabe „Bildungsplanung“ von Bund und Ländern durch eine neue Gemeinschaftsaufgabe zur Feststellung der Leistungsfähigkeit des Bildungswesens im internationalen Vergleich (PISA-Studien, Bildungsberichterstattung, Ländervergleiche auf der Basis von Bildungsstandards) ersetzt (Artikel 91b Abs. 2 GG). Ein Bestandteil der Gemeinschaftsaufgabe „Bildungsplanung“ waren Modellversuchsprogramme, Verbundprojekte und Einzelmodellvorhaben der Bund-Länder-Kommission (BLK), die überwiegend für Innovationen in der Berufsschule, aber auch für die Weiterentwicklung in Berufsfachschulen und weiteren beruflichen Schularten durchgeführt wurden. Sie wurden zur Hälfte vom Bund und den beteiligten Ländern finanziert. Nach der Grundgesetzänderung darf der Bund nur noch dort Finanzhilfen gewähren, wo ihm das Grundgesetz Gesetzgebungsbefugnisse verleiht. Die über den 31. Dezember 2006 hinaus laufenden Vorhaben der Bildungsplanung gingen durch ein Verwaltungsabkommen zum 1. Januar 2007 in die Zuständigkeit der Länder über. Der Bund stellt für den Zeitraum von 2007 bis 2013 jährlich einen Gesamtbetrag von 19,9 Mio. € für die neu definierte Gemeinschaftsaufgabe zur Verfügung. Diese Mittel können bis 2008 auch zur Ausfinanzierung laufender BLK-Programme als Bundesanteil eingesetzt werden. Nachfolgeorganisation der BLK ist die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) von Bund und Ländern, die zum 1. Januar 2008 ihre Arbeit aufnahm.

Das Verfahren für die Neuordnung von Ausbildungsberufen (s. hierzu auch 5.2.2) beruht auf dem Konsensprinzip, d.h. die Bundesregierung erlässt grundsätzlich keine Ausbildungsordnungen, denen die Sozialpartner nicht zugestimmt haben. Dadurch soll die Arbeitsmarktnähe und Transparenz der Ausbildungsberufe und ihre breite Akzeptanz in der Wirtschaft gewährleistet werden. Allerdings kann es durch dieses Verfahren vereinzelt auch zu Zeitverzögerungen und Stillstand kommen. Um diese negativen Auswirkungen zu minimieren, wurde im Zuge der Reform des Berufsbildungsgesetzes die Zahl der gesetzlichen Beratungsgremien verringert: Die Aufgaben des bisherigen Hauptausschusses und des bisherigen Ständigen Ausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) wurden in einem neuen Hauptausschuss zusammengefasst. Der Hauptausschuss selbst wurde, unter Beibehaltung der Viertelparität (gleicher Stimmenanteil von Sozialparteien, Ländern und Bund) verkleinert. Der Länderausschuss des BIBB wurde abgeschafft. Die Beratung und Abstimmung neuer Ausbildungsordnungen mit den Kultusministerien der Länder wurde stattdessen auf den nicht gesetzlich, sondern durch Vereinbarung mit den Ländern geregelten, Bund-Länder-Koordinierungsausschuss übertragen. Gesetzlich geregelt bleibt nur noch die abschließende Anhörung des Hauptausschusses. Zu (weiteren) Aspekten der Reform des Berufsbildungsrechts s. 3.2.1 und 3.2.2.

Mit Inkrafttreten des Ersten und Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz-Reformen) wurde der Bereich der Weiterbildungsförderung nach dem Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) neu geregelt: die Zulassung von Trägern und Maßnahmen der nach SGB III geförderten Weiterbildung wurde von der Bundesagentur für Arbeit (BA) auf private, sog. fachkundige Stellen (FKS) verlagert. Rechtliche Grundlage für die von Trägern und Maßnahmen zu erfüllenden Anforderungen und für das Zertifizierungsverfahren ist die vom Bundesministerium für

Wirtschaft erlassene Anerkennungs- und Zulassungsverordnung - Weiterbildung (AZWV), die zum 1. Juli 2004 in Kraft getreten ist. Darüber hinaus ist die Förderung von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach SGB III seit dem 1. Januar 2003 an die Vergabe eines Bildungsgutscheins gekoppelt. Dieser kann von den Arbeitsagenturen an Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen für eine geförderte berufliche Weiterbildung ausgegeben werden, wenn die Notwendigkeit hierzu im Rahmen eines ausführlichen Beratungsgesprächs festgestellt wurde. Der Bildungsgutschein weist u. a. das Bildungsziel, die zum Erreichen des Bildungsziels erforderliche Dauer, den regionalen Geltungsbereich und die Gültigkeitsdauer (maximal drei Monate) aus. Der Gutschein kann von den Teilnehmenden bei einem für die Weiterbildungsförderung zugelassenen Träger ihrer Wahl eingelöst werden.

Ebenfalls im Zuge der Hartz-Reformen wurde die Berufsausbildungsvorbereitung zum 1. Januar 2003 als eigenständiger Teil der Berufsbildung im Berufsbildungsgesetz (BBiG) verankert. Kern dieser Berufsausbildungsvorbereitung nach dem BBiG ist das Angebot von Qualifizierungsbausteinen als inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten (s. Beispiel in 6.2.2). Diese sind von den Anbietern von Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung (Bildungsträger, aber auch Betriebe) aus den Inhalten anerkannter und durch Ausbildungsordnung geregelter Ausbildungsberufe zu entwickeln. Über die im Rahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung durchlaufenen Qualifizierungsbausteine erhält der/die Jugendliche bzw. junge Erwachsene eine Bescheinigung. In der „Rechtsverordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung (BAVBVO)“, die am 22. Juli 2003 in Kraft getreten ist, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Einzelheiten hierzu geregelt. Danach obliegt den Kammern als zuständigen Stellen, auf Antrag des Anbieters die Übereinstimmung des Qualifizierungsbildes mit den Vorgaben der BAVBVO (§ 4, Anlage 1) zu bestätigen. Die Rechtsverordnung gibt vor, in welcher Form diese Bestätigung zu erfolgen hat. Um einen Gesamtüberblick über die nach der BAVBVO erstellten und durch die zuständigen Stellen bestätigten Qualifizierungsbausteine zu erhalten und diese an zentraler Stelle verfügbar zu machen, wurde beim Good Practice Center Benachteiligtenförderung (GPC) des BIBB eine Datenbank eingerichtet, in der bundeszentral alle durch die Kammern bestätigten Quali-

fizierungsbausteine gesammelt und nach einheitlichem Muster dokumentiert werden (<http://www.good-practice.de/bbigbausteine/>).

6.2.2. Examples of policy measures

Beispiel

- A. **Qualifizierungsbausteine**
(Einführung am 01. Januar 2003 mit Inkrafttreten des „Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“)
- B. Qualifizierungsbausteine sind inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten, die zur Ausübung einer Tätigkeit befähigen, die Teil einer Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder einer gleichwertigen Berufsausbildung ist (vgl. BAVBVO § 3). Sie beschreiben die Kompetenzen, über die jemand verfügt, wenn er/sie den Baustein erfolgreich abgeschlossen hat. Die beschriebenen Kompetenzen beziehen sich immer auf den Ausbildungsrahmenplan eines oder mehrerer Ausbildungsberufe (Berufsfeldbezug). Sie können sich auf mehrere Ausbildungsabschnitte beziehen und müssen sich nicht nur am ersten Ausbildungsjahr orientieren. Die Bausteine sind abprüfbar und dokumentieren durch ein Zeugnis den Qualifikationszuwachs der Jugendlichen. Für dieses Zeugnis gibt es bundeseinheitlich geregelte Vorgaben (vgl. BAVBVO § 3).
Qualifizierungsbausteine werden aus den fachlichen Inhalten anerkannter, durch Ausbildungsordnung geregelter Ausbildungsberufe von Anbietern von Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung entwickelt. Sie dienen der Vermittlung beruflicher Handlungsfähigkeit. Sie sind strukturiert als Lerneinheiten, die
- zur Ausübung einer (Berufs-)Tätigkeit befähigen,
 - einen Bezug zum Ausbildungsrahmenplan enthalten,
 - einen Vermittlungsumfang von 140 bis 420 Zeitstunden umfassen,
 - durch einen Leistungsfeststellung abgeschlossen werden (§ 3 BAVBVO).
- C. Anbieter von Qualifizierungsbausteinen können diese selbst nach den Vorgaben des § 3, Absatz 2 der BAVBVO, dem sog. Qualifizierungsbild, entwickeln und im Qualifizierungsprozess mit dem Jugendlichen umsetzen. Eine offizielle Bestätigung der Übereinstimmung des Qualifizierungsbildes mit den Vorgaben des § 3 der BAVBVO kann durch die zuständige Stelle erfolgen und unterstützt den schriftlichen Nachweis, dass das Qualifizierungsziel erreicht wurde (§ 7 BAVBVO).
- D. In einer repräsentativen Untersuchung bei 3.028 Betrieben in 2004 wurde die Bereitschaft der Betriebe zur Durchführung von Berufsausbildungsvorbereitung nach dem BBiG und die Akzeptanz und Nutzung des Instrumentes Qualifizierungsbausteine erfragt. Obwohl die Möglichkeit der Durchführung einer Berufsausbildungsvorbereitung seit 2003 gegeben war, erbrachte die Befragung, dass die überwiegende Anzahl der befragten Betriebe darüber nicht informiert bzw. weniger gut informiert war. Auch wenn Berufsausbildungsvorbereitung als sehr sinnvoll bzw. eher sinnvoll eingeschätzt wurde, bedeutet dies nicht gleichzeitig, dass die Betriebe diese auch selbst durchführen wollen.
- E. Die Berufsausbildungsvorbereitung nach BBiG ist bei Betrieben insgesamt noch zu wenig bekannt, auch wenn sich der Bekanntheitsgrad mit der Einführung der Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ-Programm, s. Beispiel 2 in 2.3.2) etwas erhöht hat. Die Zielgruppe der Berufsausbildungsvorbereitung (lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Jugendliche) ist gemäß § 421m SGB III durch umfassende sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung zu begleiten, die allerdings bislang nur

von wenigen Betrieben bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt wird. Eine stärkere Beteiligung der Betriebe dürfte nur durch mehr Aufklärungs- und verstärkte Informationsarbeit zu erreichen sein.

Quellen:

- Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung (Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung - BAVBVO) vom 16. Juli 2003 (BGBl. I S. 1472)
- Seyfried 200

6.3. Changes made to funding arrangements for VET

6.3.1. Policy progress since 2002

Die Berufsschulen erhalten durch Budgetierung, d.h. die Globalzuweisung der Haushaltsmittel (laufende Sachmittel, teilweise auch Personalmittel sowie Mittel für Investitionen), zunehmend eine größere Finanzautonomie. Dadurch wird der Spielraum der einzelnen Schule, eigene Mittel zu erwirtschaften und, z. B. für die Lehrerfortbildung, zu verwenden, erweitert. Die Intensität, mit der dieser Weg in Deutschland beschritten wird, ist in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich und hängt neben den Schwerpunktsetzungen der Schulverwaltungen und der Berufsbildungspolitik in den Ländern nicht zuletzt von regionalen Besonderheiten und den Anforderungen an berufsbildende Schulen ab.

Als neues Instrument zur Förderung von Ausbildungsplätzen für junge Menschen, die die Schule bereits seit mindestens einem Jahr oder länger verlassen haben und sich bislang erfolglos um einen Ausbildungsplatz beworben haben (Altbewerber/innen), wurde im Juni 2008 der sog. **Ausbildungsbonus** (s. Beispiel 1 in 6.3.2) beschlossen. Dieser soll Betrieben zugute kommen, die mit besonders förderungsbedürftigen Altbewerbern/Altbewerberinnen einen Ausbildungsvertrag abschließen. Je nach Höhe der jeweiligen Ausbildungsvergütung beträgt der Bonus zwischen 4.000 und 6.000 €. Die Förderung soll für Ausbildungen gelten, die zwischen dem 01.07.2008 und dem 31.12.2010 beginnen.

Im Bereich der **Berufsausbildungsvorbereitung** sind die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) ein wesentliches Instrument zur Förderung junger Menschen, die über keine Berufsausbildung verfügen. Mit dem neuen Fachkonzept der BA wurde für Maßnahmeplanungen ab September 2004 flächendeckend eine neue Förderstruktur eingeführt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2004). Damit wurde die Vielzahl bisheriger Maßnahmekategorien aufgelöst und ein zielgruppenübergreifendes, binnendifferenziertes Qualifizierungsangebot geschaffen mit dem Ziel, individuelle Qualifizierungsverläufe zu ermöglichen. Entwickelt und erprobt wurde die neue Förderstruktur zuvor an 24 Arbeitsagentur-Standorten im Rahmen des Modellprojekts "Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf". Dieses Modellprojekt wurde gemeinsam von BA und BMBF im Rahmen des BQF-Programms (s. Beispiel 1 in 2.3.2) durchgeführt. Die dort erzielten positiven Ergebnisse und Erfahrungen hatten dazu geführt, dass die BA sich bereits nach etwa der Hälfte der Projektlaufzeit entschloss, wesentliche Elemente in das neue Fachkonzept zu übernehmen und damit bundesweit einzuführen. Ein zentrales Element der neuen Förderstruktur sind Qualifizierungsbausteine gemäß BBiG/BAVBVO (s. Beispiel in 6.2.2). Um die Wirksamkeit berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen weiter zu erhöhen, wurde das Fachkonzept 2006 an die im Rahmen der praktischen Umsetzung gewonnenen Erkenntnisse angepasst (Bundesagentur für Arbeit 2006). Beispielsweise können nun alleinerziehende Mütter und Väter mit familiären Verpflichtungen nun auch in Teilzeit an den Maßnahmen teilnehmen.

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung bleibt Kernelement der Arbeitsmarktpolitik von Bundesregierung und Bundesagentur für Arbeit. Mit rund 280.000 geförderten Eintritten in berufliche Weiterbildung bis Ende Oktober 2007 haben die Agenturen für Arbeit und die Arbeitsgemeinschaften ihre Anstrengungen in der Weiterbildungsförderung weiter verstärkt und die Zahl der Förderungen gegenüber 2005 nahezu verdoppelt. Mit dem Programm **"Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen" (WeGebAU)** hat die Bundesagentur für Arbeit zudem ihre Anstrengungen zum Erhalt und zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer und gering qualifizierter Arbeitnehmer/innen verstärkt. Voraussetzung für eine Förderung ist, dass die Weiterbildungsmaßnahme über eine Anpassungsqualifizierung hinausgeht, d.h. es muss der Erwerb eines Berufsabschlusses oder einer Teilqualifikation angestrebt werden. Dabei können sowohl die Lehrgangskosten übernommen als auch ein Arbeitsentgeltzuschuss gewährt werden. Das Programm enthält keine neuen Instrumente, es kommen vielmehr die bereits bestehenden Fördermöglichkeiten nach dem SGB III zum Einsatz (u. a. auch der neue § 417 Abs. 1, durch welchen der potenziell förderungsberechtigte Personenkreis um über das Doppelte erhöht wurde). Mit einem Finanzvolumen von 42,4 Mio. € (40,6 Mio. Ausgaben und 1,8 Mio. Verpflichtungsermächtigungen) wurde das Programm 2007 bereits deutlich besser genutzt als im vergangenen Jahr. Die Zahlen belegen ein zunehmendes Interesse der Arbeitgeber am Programm, auch wenn die Bereitschaft, Arbeitnehmer für Qualifizierung freizustellen, wegen des Auftragsbooms in vielen Unternehmen derzeit gering ist. Um die Akzeptanz der Weiterbildung in den Betrieben zu verbessern, akquiriert die Bundesagentur für Arbeit bundesweit im Rahmen von WeGebAU über 200 sog. Weiterbildungsberater/innen. Rund 100 haben bereits zum 1. Oktober 2007 ihre Beratungstätigkeit bei Trägern aufgenommen. Weiterbildungsberater informieren über die Fördermöglichkeiten des Sonderprogramms, klären die Fördervoraussetzungen, stellen den Weiterbildungsbedarf fest und unterstützen das Unternehmen bei der Organisation der Weiterbildung für die betroffenen Beschäftigten. (Vgl. BMBF 2008b, S. 198)

Mit dem Ziel, die Beteiligung an lebenslangem Lernen zu erhöhen, hat das Bundeskabinett am 23. April 2008 ein Modell zum Weiterbildungssparen („**Bildungsprämie**“) beschlossen. Ziel ist es, möglichst jedem Menschen die Finanzierung von Weiterbildung zu erleichtern und damit gerade die Bevölkerungsgruppen zur Teilnahme zu mobilisieren, die bisher aus Geldmangel ihre individuellen Chancen auf dem Arbeitsmarkt nicht verbessern konnten (s. Beispiel 2 in 6.3.2).

Zur Entwicklung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) s. Beispiel 2 in 2.2.2.

6.3.2. Examples of policy measures

Beispiel 1

A. Ausbildungsbonus (Laufzeit: 2008-2010)

- B. Arbeitgeber, die bis Ende 2010 für förderungsbedürftige Ausbildungssuchende aus früheren Schulentlassjahren allgemein bildender Schulen zusätzliche Ausbildungsplätze im dualen System schaffen, werden mit einem einmaligen Ausbildungsbonus unterstützt. Diese bis Ende des Jahres 2010 befristete Ausnahmeregelung lässt den Grundsatz der originären Verantwortung der Wirtschaft für die Ausbildung des eigenen Fachkräftenachwuchses unangetastet. Voraussetzung für die Zahlung ist die Schaffung eines zusätzlichen Ausbildungsplatzes, die durch eine Bescheinigung der Kammer nachgewiesen werden muss. Der Ausbildungsplatz muss zudem mit einem förderungsbedürftigen Jugendlichen besetzt werden. Zum Kreis der Förderungsbedürftigen gehören Altbewerber/innen, die einen Hauptschulabschluss, einen Sonderschulabschluss oder keinen Schulabschluss haben, sowie Lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Jugendliche.

Der Ausbildungsbonus wurde am 5. Juni 2008 vom Bundestag beschlossen und soll bereits für das im August 2008 beginnende Ausbildungsjahr zur Verfügung stehen. Arbeitgeber sollen allerdings auch bonusberechtigt sein, wenn der Ausbildungsvertrag schon vor Inkrafttreten des Gesetzes abgeschlossen wird. Maßgeblich ist der vertraglich vorgesehene Ausbildungsbeginn. Die Förderung soll für Ausbildungen gelten, die frühestens am 1. Juli 2008 und spätestens am 31. Dezember 2010 begonnen werden.

- C. Die Höhe des Ausbildungsbonus bestimmt sich nach der für das erste Ausbildungsjahr tariflich vereinbarten monatlichen Ausbildungsvergütung oder, wenn eine tarifliche Regelung nicht besteht, nach der für vergleichbare Ausbildungen ortsüblichen Ausbildungsvergütung. Einmalig gezahltes Entgelt wird nicht berücksichtigt. Der Ausbildungsbonus beträgt für jedes zusätzliche Ausbildungsverhältnis
- 4 000 €, wenn die maßgebliche Vergütung 500 € unterschreitet,
 - 5 000 €, wenn die maßgebliche Vergütung mindestens 500 € und weniger als 750 € beträgt, und
 - 6 000 €, wenn die maßgebliche Vergütung mindestens 750 € beträgt.
- Er reduziert sich anteilig, soweit die in der Ausbildungsordnung festgelegte Ausbildungsdauer unterschritten wird, weil der Auszubildende bereits bei Abschluss des Ausbildungsvertrages Teile der Ausbildung erfolgreich absolviert hat oder eine Anrechnung von Zeiten beruflicher Vorbildung auf die Ausbildung erfolgt. 30 % des Ausbildungsbonus werden nach Ablauf der Probezeit, 70 % des Ausbildungsbonus werden nach Ablauf der Hälfte der vereinbarten Ausbildungszeit ausgezahlt, wenn das Ausbildungsverhältnis jeweils fortbesteht.
- D. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales untersucht die Auswirkungen des Ausbildungsbonus auf den Ausbildungsmarkt und die öffentlichen Haushalte in den Jahren 2008 bis 2013 und berichtet dem Deutschen Bundestag hierüber erstmals bis zum 31. Juli 2010 und abschließend bis zum 31. Dezember 2013.

Quelle:

- BMBF 2008a, S. 22-24

Beispiel 2

- A. **Bildungsprämie**
(Einführung Oktober 2008)
- B. Das Modell zum Weiterbildungssparen wurde am 23. April 2008 von der Bundesregierung beschlossen. Es umfasst im Kern die folgenden drei Komponenten:
- Staatliche Weiterbildungsprämie (maximal 154 €), die jedem gewährt wird, der mindestens die gleiche Summe als Eigenbetrag zur Finanzierung der Teilnahmeentgelte leistet. Um die administrativen Kosten in ein angemessenes Verhältnis zum Nutzen des Instrumentes zu setzen, verhindert eine Bagatellgrenze von 30 €, dass die Prämie für Maßnahmen mit sehr geringen Teilnahmegebühren beantragt wird. Erst ab einem Teilnahmeentgelt von 338 € wird die volle Prämie ausgeschöpft.
 - Möglichkeit der Entnahme von Ansparguthaben zum Zwecke der beruflichen Weiterbildung vor Ende der Bindungsfrist, ohne dass die Arbeitnehmersparzulage entfällt, durch entsprechende Änderung des Vermögensbildungsgesetz (VermBG). Abhängig von der bisherigen Ansparszeit und der monatlichen Sparrate können durch diese Komponente auch mittlere und größere Maßnahmen finanziert werden: Bei Sparverträgen kann beispielsweise ein Ansparguthaben von bis zu 3.500 € bis 4.000 € erzielt werden. Eine vollständige Auflösung des Guthabens ist bei kostengünstigeren Maßnahmen in der Regel nicht notwendig.

- Zinsgünstiges Weiterbildungsdarlehen, mit dem nach obligatorischer Beratung ohne individuelle Bonitätsprüfung bei moderaten Zinsen Mittel für Weiterbildung zur Verfügung gestellt werden. Das Angebot gilt unabhängig von der Höhe und der Form des Einkommens. Es dient der Finanzierung kostenintensiverer Maßnahmen. Dabei können auch Lebenshaltungskosten berücksichtigt werden.
- C. Die Weiterbildungsprämie kann von Einkommensgruppen mit einem zu versteuernden Jahreseinkommen von bis zu 17.900 € (Alleinstehende) bzw. 35.800 € (Zusammenveranlagte) einmal jährlich genutzt werden. Die Vergabe wird im Rahmen einer Förderrichtlinie geregelt. Die Gewährung erfolgt im Rahmen der verfügbaren Mittel. Ein Rechtsanspruch auf die Weiterbildungsprämie besteht nicht. Für die Anlaufphase von drei Jahren stehen 45 Mio. € zur Verfügung.
- D. Die Einführung des Modells ist für Oktober 2008 vorgesehen und wird ohne regionale Einschränkung zunächst für einen Zeitraum von drei Jahren erfolgen. Auf der Grundlage einer Evaluation im dritten Jahr wird entschieden, in welcher Form die drei Komponenten fortgeführt werden. Soweit erforderlich, kann die Erprobungsphase um weitere zwei Jahre verlängert werden. Die notwendigen Mittel für die Bildungsprämie werden durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) aufgebracht.
- E. Erfahrungen mit Instrumenten der nachfrageorientierten Bildungsfinanzierung im In- und Ausland zeigen, dass Beratung von zentraler Bedeutung für den Erfolg der Inanspruchnahme ist. Für das Weiterbildungssparen erfüllt die Beratung folgende Funktionen:
- Information über Bildungsangebote, Transparenz des Bildungsmarktes;
 - Bestätigung der Relevanz des Bildungszieles für Beschäftigungsfähigkeit;
 - Klärung der Angebotsqualität;
 - Orientierung über die Finanzierungsoptionen;
 - Flächendeckende Ausgabe und (Teil-)Abwicklung.
- Die Beratung ist in der Förderrichtlinie so zu regeln, dass Qualität und Transparenz sichergestellt werden und Missbrauch vermieden wird.

Quelle:

- BMBF 2007c

6.4. Promoting partnerships in VET policy making

6.4.1. Policy progress since 2002

In den vergangenen Jahren haben der Bund und auch viele Bundesländer bildungspolitische Programme aufgelegt, die darauf abzielen, strukturelle Veränderungen im Bildungswesen herbeizuführen und zugleich Innovationen (institutionell-organisatorisch, curricular, finanziell, didaktisch-methodisch, etc.) freizusetzen (vgl. Dobischat 2006). Hintergrund für diese Programmaktivitäten bildet das von der EU propagierte Konzept des "Lebenslangen Lernens". In allen diesen Programmen spielt der Netzwerkgedanke eine zentrale Rolle, d.h., in den geförderten Einzelprojekten innerhalb dieser Programme sollen zur jeweiligen Zielerreichung möglichst viele Akteure in einer Region vernetzt zusammenarbeiten. Das Konzept der Regionalisierung mit seiner steuerungspolitischen Fokussierung der Politik auf regionale Problemfelder folgt der Einsicht, pragmatische Lösungen für räumlich überschaubare Distanzen zu finden. Als exemplarisch für die Umsetzung dieses Ansatzes kann das BMBF-Programm „**Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken**“ (s. Beispiel 1) angesehen werden, in welchem das Steuerungskonzept des „regional governance“ seinen Niederschlag gefunden hat. Mit diesem Programm unterstützt das BMBF den Auf- und Ausbau bil-

dungsbereichs- und trägerübergreifender Netzwerke auf regionaler Ebene, die innovative, ganzheitliche Dienstleistungen für Lebenslanges Lernen entwickeln, erproben und umsetzen. Das Programm, für dessen Gesamtlaufzeit von 2001 bis 2008 insgesamt 135 Mio. € - davon rund 50 % aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) - zur Verfügung stehen, bezieht die relevanten Akteure in den Regionen sowie auf nationaler Ebene ein (u. a. zuständige Stellen, Sozialpartner, Weiterbildungseinrichtungen, Schulen, Unternehmen, Kommunen sowie die Arbeitsverwaltung). Derzeit werden bundesweit 76 Lernende Regionen gefördert.

Die Zusammenarbeit von Schulen und Agenturen für Arbeit bei der Berufsorientierung wurde auf der Grundlage der Rahmenvereinbarung zwischen Bundesagentur für Arbeit und Kultusministerkonferenz vom 15. Oktober 2004 weiter gestärkt (Bundesagentur für Arbeit/KMK 2004). Entsprechend den jeweiligen Erfordernissen obliegt aufgrund der föderalen Struktur die konkrete Ausgestaltung den Akteuren auf Landes- (Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit und Kultusministerien) bzw. auf regionaler/lokaler Ebene (Schule/Arbeitsagentur). Die Wirtschaft trägt durch Angebote der Unternehmen, Verbände, Kammern sowie ihrer Bildungswerke zu einer praxisbezogenen Berufsorientierung bei und unterstützt durch Kooperationen die Schulen bei ihrer Arbeit. Sie bietet vielfältige Aktivitäten wie Betriebserkundungen und Tage der offenen Tür, Betriebspraktika für Schüler/innen und Lehrkräfte sowie den Einsatz von Mentorinnen und Mentoren aus der betrieblichen Praxis. Darüber hinaus beteiligen sich einige Betriebe an der Gründung von Schülerfirmen, mit denen der direkte Bezug zur realen Arbeitswelt sowie der Unternehmergeist der Schüler/innen gestärkt werden sollen. Ein Großteil des Engagements der Wirtschaft wird gebündelt und befördert durch die bundesweit rund 450 regionalen Arbeitskreise Schule Wirtschaft (<http://www.schule-wirtschaft.de>). Die Arbeitskreise unterstützen die Schulen ihrer Region in der Planung und Durchführung von Betriebserkundungen und Betriebspraktika. Sie sind entweder schulformbezogen organisiert (für alle Schulformen der Sekundarstufe I und II) oder schulformübergreifend und themenorientiert.

Auch im Bereich der Benachteiligtenförderung spielt der Netzwerkansatz eine zentrale Rolle. Ein Beispiel hierfür ist das Programm "**Kompetenzagenturen**" (s. Beispiel 2) des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), in welchem ein neues Modell zur Verbesserung der sozialen und beruflichen Integration besonders benachteiligter Jugendlicher eingeführt wurde. Bei der Einrichtung einer Kompetenzagentur müssen bestimmte Institutionen auf regionaler Ebene als verbindliche Partner in die Arbeit einbezogen werden. Dies sind der örtliche Träger der Jugendhilfe, die Agentur für Arbeit, der Träger der Grundsicherung nach SGB II, Schulen oder die Schulbehörde. Diese Kooperationen sollen die Zusammenführung und Bündelung der unterschiedlichen Zuständigkeiten und Kompetenzen im Sinne einer individuellen Förderung der besonders benachteiligten Jugendlichen ermöglichen. Nur so kann eine inhaltliche Abstimmung und Transparenz im Hinblick auf die Zuständigkeit der Partner gewährleistet werden. Aufgabe der Kompetenzagenturen ist es, passgenaue Angebote - soweit regional vorhanden - zu identifizieren und für diese Jugendlichen zugänglich zu machen. Soweit solche Angebote nicht bestehen, sollen sie von den Kompetenzagenturen angeregt werden.

Im Zuge der Novelle des Berufsbildungsgesetzes wurden die Kooperationsmöglichkeiten von Betrieben und Vollzeitberufsschulen erweitert. Im Berufsbildungsgesetz wurde mit den §§ 7 BBiG und 27a HWO den Ländern die Möglichkeit eröffnet, auch Ausbildungsleistungen, die außerhalb des dualen Systems erbracht worden sind, ganz oder teilweise auf die Ausbildungszeit anzurechnen.

Durch den neuen Absatz 5 in § 10 BBiG wird die Möglichkeit der Verbundausbildung gesetzlich verankert. Entsprechend dieser Neuregelung können mehrere Ausbildungsträger nun gemeinsam einen Ausbildungsvertrag abschließen. Auch Ausbildungsverbände von Schulen und Betrieben mit den Schulen als Träger sind möglich.

Zur Einbeziehung der Sozialpartner im Rahmen der Neuordnung von Ausbildungsberufen s. Kapitel 5.2.

6.4.2. Examples of policy measures

Beispiel 1

- A. **Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken**
(Laufzeit: 2001-2008)
- B. Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Programm "Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken" startete im Jahr 2001 mit dem Ziel, die relevanten Akteure in den Regionen unter einem gemeinsamen Dach zu vernetzen, ihre Bildungsangebote und unterstützenden Aktivitäten aufeinander abzustimmen und Synergieeffekte zu nutzen. Ziel der Förderung ist u. a. die Entwicklung und Erprobung von ganzheitlichen Modelllösungen für den Auf- und Ausbau regionaler Bildungsberatungsagenturen, die bildungsbereichs- und trägerübergreifend ausgerichtet sind, der Individualisierung der Lebenslagen gerecht werden und dabei an der Gesamtbioografie ihrer Adressatinnen und Adressaten orientiert sind. Die Zielvorstellung sind Bildungsberatungsagenturen, die über eigene, besonders auch in ländlichen Gebieten gut zugängliche Räumlichkeiten mit vernetzter IKT-Infrastruktur verfügen, bewährte Profiling- und Kompetenzerfassungsmethoden einsetzen und medienvermittelte Beratung anbieten. Die Bildungsberatungsagenturen werden dauerhaft von regionalen Netzwerken für Lebenslanges Lernen getragen, garantieren eine hohe Qualität ihrer Dienstleistungen und wenden sich kundenorientiert allen Formen des Lernens zu. Seit Juli 2006 werden, im Einklang mit den Empfehlungen der wissenschaftlichen Begleitung, besonders erfolgreiche und transferfähige Entwicklungen in zwei Programmvertiefungen, zunächst in den Bereichen „Bildungsberatungsagenturen“, „Lernzentren“ und „Übergangsmanagement“, und seit Frühjahr 2007 darüber hinaus in den Bereichen „Aus- und Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen“ und „Kommunale Kooperationen“ gefördert.
- C. Die Förderung richtet sich an regionale Netzwerke für Lebenslanges Lernen. Das Programm wird durch einen Lenkungsausschuss gesteuert, in dem das BMBF, alle Länder sowie als beratende Mitglieder die Sozialpartner, die Bundesanstalt für Arbeit und die Konzertierte Aktion Weiterbildung vertreten sind. Mit der Durchführung und dem Management des Programms hat das BMBF den Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (PT im DLR) beauftragt, der darüber hinaus in seinem Arbeitsbereich Bildungsforschung weitere bildungspolitische Aufgaben betreut. Mit der wissenschaftlichen Begleitung wurde zunächst von einem Forschungskonsortium unter Federführung des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) wahrgenommen. Aufgabe der wissenschaftlichen Begleitung war es, durch die Bereitstellung relevanten Handlungswissens die Programmsteuerung zu unterstützen, die Wirkungen des Programms zu analysieren sowie Erfolgsfaktoren und -hindernisse für die Etablierung auf Dauer angelegter regionaler Netzwerke zu identifizieren. Im Zeitraum Februar 2005 bis September 2007 erfolgte die wissenschaftliche Begleitung durch die Ludwig-Maximilians-Universität München (Analyse der Zielerreichung des Gesamtprogramms) sowie durch Rambøll Management (Entwicklung von Konzepten zur Sicherung der Nachhaltigkeit der Netzwerke, zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und zur Zusammenarbeit mit der Wirtschaft).
- D./E. Die Vernetzung und Zusammenarbeit der Akteure und politisch Verantwortlichen ist, wie die Ausbreitung auf mittlerweile 76 Regionen und die teilweise in Regelförderung übergegangenen Projekte zeigen, gut gelungen. Jedoch muss dies auf Ebene des Bundes verbessert werden. Eine Herausforderung für die Projekte in den Lernenden Regionen ist die Sicherung der Nachhaltigkeit bei Auslauf der Bundesförderung. Dieses Ziel der Nachhaltigkeit bezieht sich nicht auf Einzelmaßnahmen und Teilprojekte der Netzwerke, sondern auf die Struktur Lernender Regionen als ganze.

Lernende Regionen stehen auch unmittelbar im internationalen Austausch: Einige sind grenzüberschreitend angelegt oder waren 2003 erfolgreich bei der Bewerbung auf die R3L-Initiative („Regionen des lebenslangen Lernens“) der Europäischen Kommission. Vier der 17 europäischen Netzwerke werden von deutschen Netzwerken koordiniert. Bei R3L sind für die Dauer von 18 Monaten insgesamt 120 Partner am Austausch zu Fragen des Lebenslangen Lernens beteiligt.

Quellen:

- Projekthomepage: <http://www.lernende-regionen.info/dlr/index.php>
- BMBF 2008b, S. 210-212

Beispiel 2

A. Kompetenzagenturen (Laufzeit: 2002-2008)

- B. Mit dem Programm "Kompetenzagenturen" des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) wird in Deutschland ein neues Modell zur Verbesserung der sozialen und beruflichen Integration besonders benachteiligter Jugendlicher eingeführt. Die Grundzüge des Programms entstanden in der Pilotphase (2002-2006). Während der Pilotphase arbeiteten bundesweit 15 Kompetenzagenturen im Modellprogramm "Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit - Modellphase: Kompetenzagenturen" daran, junge Menschen mit mehrfachen Benachteiligungen durch das Spektrum der Hilfs- und Förderangebote zu lotsen und sie bei ihrer sozialen und beruflichen Integration zu unterstützen. Aufgrund der Erfolge in der Pilotphase wurde das Modellprogramm "Kompetenzagenturen" mit dem Ziel einer breitenwirksamen Umsetzung in seine Durchführungsphase überführt. Seit dem 01.11.2006 wurden im Rahmen einer ersten Runde zunächst 144 Kompetenzagenturen gefördert. Mit einer zweiten Bekanntmachung wurde die Zahl der Standorte ab dem 01.07.2007 auf bundesweit 200 ausgeweitet. Die Durchführungsphase läuft zunächst bis zum 31.08.2008. Für diesen Zeitraum werden 31,5 Mio. € aus ESF-Mitteln bereitgestellt. Zusammen mit der finanziellen Beteiligung durch die regionalen Partner und Träger der Kompetenzagenturen werden bis Ende August 2008 insgesamt 63,2 Mio. € aufgewendet. Die Förderung wird in der ESF-Periode 2007-2013 fortgesetzt und ist Bestandteil des Operationellen Programms des Bundes für den ESF. Der Eintritt in diese Periode wird zum 01.09.2008 erfolgen.

Ziele der Kompetenzagenturen sind:

- Entwicklung eines wirksamen Unterstützungsangebotes vor allem durch aufsuchende Ansätze sowie ein bereits vor dem Schulabschluss ansetzendes zielgruppenspezifisches Übergangsmangement.
- Optimierung und Systematisierung der Prozesse der beruflichen Integration durch die Organisation einer "maßgeschneiderten" Abfolge von Hilfen bereits bestehender Unterstützungsangebote.
- Überprüfung der lokalen und regionalen Angebotsstrukturen in der Benachteiligtenförderung, Identifizierung von Defiziten in den Angebotsstrukturen, Anregung neuer Angebote, die für eine effektivere Förderung der beruflichen Integration erforderlich sind.
- Förderung und Verbesserung der Kooperation und Koordination zwischen den Institutionen und Akteuren der lokalen/regionalen Übergangssysteme.

Zentrales Instrument für die soziale Arbeit in den Kompetenzagenturen ist das sog. Case-Management. Dabei handelt es sich um ein professionelles Instrument der Einzelfallarbeit, in dem Case-Manager eine übergreifende Fallkoordination vornehmen und diese unabhängig vom Maßnahmenrahmen auf den persönlichen Bedarf des Jugendlichen abstimmen. Zentral ist eine individuelle, längerfristige Perspektivenplanung gemeinsam mit dem Jugendlichen und, wo nötig, eine umfassende Entwicklungsbegleitung. Die Förderplanung ist dabei ganzheitlich zu sehen und nicht nur begrenzt auf die Qualifizierungsschritte für den Zeitraum einer Einzelmaßnahme. Die Zugangswege zu den Jugendlichen umfassen sowohl primäre Sozialisationsorte wie Schule und Familie als auch weitere Anlaufstellen wie Jugendtreffs, Streetwork oder Cliquentreffpunkte.

Zur Einzelfallarbeit gehören:

- Die aufsuchende und präventive Arbeit: Die Zugangswege zu den Jugendlichen werden sowohl über Kontakt- und Beziehungsarbeit im Lebensraum zu Einzelnen und Gruppen (Streetwork) als auch durch vorbeugendes Handeln wie Aufklärung, Anleitung und Beratung erschlossen.
- Die Heranführung von Jugendlichen an Integrations- und Qualifizierungsangebote: Die Kompetenzagenturen sollen Zugangswege zu den Jugendlichen und jungen Erwachsenen eröffnen, die von bisherigen Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsangeboten nicht erreicht werden oder die sich diesen entziehen.
- Die Kompetenzfeststellung und Hilfeplanung: Mittels Kompetenzfeststellungs- bzw. Assessment-Verfahren werden die Leistungspotenziale der Jugendlichen identifiziert. Auf dieser Grundlage wird gemeinsam ein Förderplan erstellt.
- Das Case-Management: Das Case-Management soll dem Prozesscharakter der Übergangsverläufe gerecht werden und eine bei Bedarf längerfristig angelegte, eher distanzierte Begleitung gewährleisten. Hiermit wird die Unzulänglichkeit einer eher punktuellen, sporadischen Beratung überwunden.

C. Das Programm wendet sich an besonders benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 14 bis 27 Jahren, die vom bestehenden System der Hilfeangebote für den Übergang von der Schule in den Beruf nicht profitieren bzw. von sich aus den Zugang zu den Unterstützungsleistungen nicht finden. Oft sind es diejenigen, die vor allem durch negative Verhaltensweisen auffallen und dementsprechend bereits stigmatisiert sind. Sie durchlaufen die Schulzeit mit sehr unregelmäßigen Anwesenheitszeiten. Das System Schule erreicht sie nicht. Sie benötigen andere Anreize und eher handlungsorientierte Methoden, um sich und ihre Fähigkeiten zu entdecken und (weiter) zu entwickeln. Die Ursachen ihrer Benachteiligungen sind komplex, bedingen sich oft gegenseitig und können nur schrittweise abgebaut werden, so dass es keine schnellen Lösungen, keine pauschalen Angebote, keine Patentrezepte gibt. Die Kompetenzagenturen nehmen an einem programmweiten Erfahrungsaustausch teil, um die Ergebnisse und Erfahrungen der Vorhaben zusammenzuführen, auszuwerten und den bundesweiten Transfer in die Praxis der Jugendhilfe zu unterstützen. Die hierbei identifizierten Best-Practice-Modelle werden für eine Übertragung in die programmexterne Praxis aufbereitet.

Bei der Auswahl der Vorhaben und der Begleitung des Programms werden die Länder über die Arbeitsgemeinschaft der obersten Landesjugend- und -Familienbehörden einbezogen. Darüber hinaus wird das Programm durch die Arbeitsgruppe "Jugendsozialarbeit" begleitet, zu der u. a. alle bundesweit organisierten Trägergruppen der Jugendsozialarbeit und Experten aus der Wissenschaft gehören.

D. Die Kompetenzagenturen sind im Rahmen der Programmförderung verpflichtet, Falldaten in einer programmeinheitlichen Software zu führen. Diese "elektronische Fallakte" erleichtert anhand der Abbildung der wesentlichen Schritte des Fallmanagements die Qualitäts- und Ergebnissteuerung von Leistungsprozessen und trägt dazu

bei, die Effizienz des Fallmanagements bei der Integration besonders benachteiligter Jugendlicher zu verbessern.

- E. Die Kompetenzagenturen sollen als stabile, kontinuierlich arbeitende Koordinationsinstanzen eingerichtet werden. Die Finanzierung muss darum von vornherein durch kommunale Mittel ergänzt werden, insbesondere aus Mitteln der örtlichen Jugendhilfe sowie des überörtlichen Jugendhilfeträgers.

Quellen:

- Projekthomepage: www.kompetenzagenturen.de
- BMBF 2007b, S. 203f.

7. EU tools and geographic mobility within VET

Creating tools to improve the transparency and transfer of VET qualifications and remove obstacles to occupational and geographic mobility across all EU countries has been at the heart of EU policy development. The European Qualifications Framework (EQF), Europass and the proposed European Credit System for VET (ECVET) are useful tools to achieve this goal. By integrating these tools into national VET systems and policy frameworks, a more competitive European labour market with free movement of people is promoted.

Mobility within education and training can boost self-confidence, improve employability of participants and shape attitudes towards labour market mobility. The Leonardo da Vinci programme accounts for a sharp increase for mobility within VET. Nevertheless, and despite European facilitating tools, mobility at the initiative of individuals remains limited.

The following sections address national policy developments in relation to the three EU tools and the promotion/facilitation of cross-border mobility within VET.

7.1. National policy context to introduction and dissemination of EU tools: EQF, ECVET and Europass and the promotion of geographical mobility within VET

Die europäische und internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung gewinnt immer stärker an Bedeutung. Hierbei steht für Deutschland die berufsbildungspolitische Zusammenarbeit in der Europäischen Union im Vordergrund. Sie hat mit der strukturierten bildungspolitischen Zusammenarbeit im Rahmen des Arbeitsprogramms der EU-Bildungsminister zu gemeinsamen Bildungszielen sowie dem Beschluss zu einer verstärkten Kooperation in der beruflichen Bildung auf europäischer Ebene (insbesondere der Brügge-Kopenhagen-Initiative) seit 2002 eine neue Qualität erreicht.

Deutschland hat als exportorientiertes Land mit neun Nachbarstaaten und seiner geografischen Lage im Herzen Europas an der Förderung eines europäischen Bildungsraums besondere Interessen. Der sich entwickelnde europäische Bildungs- und Beschäftigungsraum (Lissabon- und Kopenhagen-Prozess) ermöglicht neben der Förderung von Mobilität und Kooperationen in grenzübergreifenden Bildungsprojekten in der EU zunehmend auch strukturbildende Maßnahmen zur Verbesserung von Anerkennung, Anrechnung und Transparenz von Qualifikationen und Bildungsabschlüssen. Hier werden der Umsetzung eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) sowie der Entwicklung und Umsetzung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung (ECVET) eine herausragende Funktion zugeschrieben. Beide Instrumente können dazu beitragen, horizontale und vertikale Mobilität, Durchlässigkeit und Anrechnung zu fördern.

Die europäischen Entwicklungen und Initiativen zielen nicht auf eine Harmonisierung der nationalen Bildungssysteme. Sie haben aber Impulswirkung und Orientierungsfunktion insbesondere für die nationalen Reformpolitiken. Aus den europäischen Entwicklungen ergeben sich auf nationaler Ebene besondere Chancen, die zur Modernisierung und Flexibilisierung und damit auch zur Attraktivitätssteigerung und Stärkung des dualen Systems beitragen können.

Die Erhöhung von Auslandsqualifizierungen in der Berufsausbildung wird von der deutschen Bundesregierung als wichtiger Beitrag zur langfristigen Wettbewerbsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und von Unternehmen betrachtet. Vor diesem Hintergrund wird eine Erhöhung der Dauer von geförderten Austauschmaßnahmen auf sechs Wochen bis drei Monate angestrebt, mit dem Ziel, bis 2010 jährlich 5.000 solcher Maßnahmen zu erreichen. Im gleichen Zeitraum soll die Verbundausbildung nachhaltig ausgebaut und 100 langfristige und dauerhafte, grenzüberschreitende Verbundnetzwerke geschaffen werden.

Diese Zielsetzungen werden insbesondere über nationale Schwerpunktsetzungen bei der Durchführung des neuen, finanziell deutlich verstärkten EU-Bildungsprogramms Lebenslanges Lernen realisiert.

7.2. Promoting the comparability of qualifications between different national, regional or sectoral contexts and their future compatibility with EQF

7.2.1. Policy progress since 2002

Auf der europäischen wie auf nationaler Ebene besteht Konsens in dem Ziel, Bildung nachhaltig zur Förderung des Lebensbegleitenden Lernens und der Beschäftigungsfähigkeit der Bürgerinnen und Bürger zu gestalten. Die Bundesregierung betrachtet in diesem Zusammenhang die aktuellen europäischen Entwicklungen wie Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR) und Europäisches Leistungspunktesystem in der beruflichen Bildung (ECVET) als positive Herausforderung, um sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene zur Förderung von mehr Mobilität, Transparenz und Anerkennung beizutragen.

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) soll als ein gemeinsames Bezugssystem für Lernergebnisse und Kompetenzniveaus fungieren, das den Vergleich von Kompetenzen erleichtert und damit zur besseren Anerkennung von vorhandenen Qualifikationen beitragen soll. Der EQR ist als Metarahmen für die nationalen Qualifikationsrahmen bzw. als Übersetzungsinstrument für die Kommunikation zwischen den Bildungssystemen der Mitgliedstaaten konzipiert. Dabei sollen die in unterschiedlichen Lernformen und an unterschiedlichen Lernorten erworbenen Lernergebnisse sowohl national als auch europäisch miteinander vergleichbar und anrechenbar sein.

Funktion eines deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) ist es, sowohl die Spezifika des deutschen Bildungssystems zu berücksichtigen und abzubilden als auch eine Struktur von Referenzniveaus zu entwickeln, die zum EQR möglichst kompatibel ist. Hierbei soll die Durchlässigkeit zwischen und innerhalb der Bildungsbereiche verbessert und damit Lernzeiten und Ressourcen effizienter genutzt werden. Dies bezieht sich auf den Zugang von beruflich Qualifizierten zur Hochschule, auf die Übergänge zwischen Berufsvorbereitung und Berufsausbildung sowie auf die Verzahnung von Aus- und Weiterbildung.

Mit der Entwicklung eines bildungsbereichsübergreifenden Qualifikationsrahmens können horizontale (zwischen vollzeitschulischer und dualer Berufsausbildung) und vertikale Mobilität und damit die Durchlässigkeit verbessert werden. Voraussetzung dafür ist die konsequente Orientierung des Qualifikationsrahmens an Lernergebnissen und Kompetenzen, unabhängig von Lernort, Lerndauer und Lernform.

Ein DQR sollte aus Sicht der beruflichen Bildung die Voraussetzungen dafür schaffen, die im Rahmen dualer Ausbildungsgänge erworbenen Lernergebnisse, d.h. Teilqualifikationen und Kompetenzen, angemessen darzustellen und zu beschreiben, welche Ergebnisse bewertbar und vergleichbar sind. Dadurch soll die Möglichkeit zur Anrechnung von beruflichen Qualifikationen erleichtert werden.

Bund und Länder haben im Januar 2007 eine Koordinierungsgruppe zur Erarbeitung eines Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) eingerichtet. Die Koordinierungsgruppe hat sich auf strukturelle Ausgangspunkte für die Erarbeitung eines DQR verständigt, die eine hohe Komplementarität zum EQR sichern sollen. Auf dieser Basis soll der Entwurf eines DQR gemeinsam mit Vertretern der Sozialpartner sowie der Wissenschafts- und Bildungsorganisationen erarbeitet und in einem nationalen Konsultationsprozess bis Ende 2010 präzisiert werden.

7.2.2. Examples of policy measures

Beispiel

A. Implementation und Evaluation des IT-Weiterbildungssystems

- B. Der IT-Sektor ist für Deutschland der Pionier-Sektor im Bereich der beruflichen Bildung, der einen Qualifikationsrahmen entwickelt hat, in dem nationale und Sektorqualifikationen verortet sind.

Im Mai 1999 vereinbarten die Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), die Deutsche Postgewerkschaft (DPG), der Zentralverband Elektrotechnik- und Elektroindustrie e.V. (ZVEI) und die Deutsche Telekom AG „Markierungspunkte für die Neuordnung der beruflichen Weiterbildung in der IT-Branche“. Ziel dieser Vereinbarung war es, dem Personalmangel im IT-Bereich auf allen Ebenen mit einem Fort- und Weiterbildungssystem zu begegnen, das IT-Fachkräften Karrieremöglichkeiten eröffnet und die IT-Tätigkeitsfelder für qualifizierte Bewerber attraktiver macht. In den Markierungspunkten waren für die sog. „Professionals“ Abschlüsse nach § 46 Abs. 2 BBiG vorgesehen (Kammerprüfungen). Die neuen Qualifikationsprofile (Spezialisten) sollten mit Zertifikaten abschließen, die durch ein noch zu vereinbarendes Akkreditierungsverfahren anerkannt werden sollten. Diese Zertifikate sollten als Prüfungsleistungen bei den Fortbildungsprüfungen anerkannt werden.

Die Entstehung des IT-Weiterbildungssystems

Von 1999 bis 2000 entwickelten Experten aus der betrieblichen Praxis und der IT-Qualifizierung gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung auf der Grundlage der „Markierungspunkte“ die Strukturen des IT-Weiterbildungssystems. Durch eine Rechtsverordnung vom 3. Mai 2002 wurde das IT-Weiterbildungssystem in drei aufeinander aufbauenden Ebenen (§ 1 Abs. 1) konstituiert:

- Berufliche Qualifizierung zu den zertifizierten Spezialisten (29 Profile),
- Aufstiegsfortbildung zu den operativen Professionals (4 Abschlüsse),
- Aufstiegsfortbildung zu den strategischen Professionals (2 Abschlüsse).

Damit ist ein horizontal und vertikal gegliedertes Weiterbildungssystem entstanden, nicht nur einzelne Abschlüsse, die mehr oder weniger verbunden nebeneinander stehen.

Anrechnung von IT-Weiterbildungsleistungen auf IT-Studiengänge

Die Sozialparteien hatten in ihrem Papier, den Markierungspunkten, vorgeschlagen, betriebliche IT-Weiterbildungsmaßnahmen mit hochschulischen Informatik-Studiengängen zu verzahnen. Als Instrument der Anrechnung von in der betrieblichen Weiterbildung erbrachten Lern- und Prüfungsleistungen auf Studiengänge hatten sie das im Hochschulbereich angewandte System der Credit Points nach dem European Credit Transfer System (ECTS) vorgeschlagen. Bei der Erarbeitung der Professional-Profile im BIBB-Entwicklungsprojekt wurde insoweit darauf geachtet, dass das Abschlussniveau mit entsprechenden Hochschulabschlüssen (Bachelor und Master) vergleichbar ist. Zusätzlich wurde ein weiteres Entwicklungsprojekt gestartet, das für beide Ebenen der Professionals beispielhaft vergleichende und vergleichbare Lernleistungen mit den Hochschulen nach dem Schema ECTS dargestellt hat. Beginnend im Jahr 2005 wurden in zwei von der Bundesregierung geförderten mehrjährigen Modellversuchen in den Regionen Darmstadt und Braunschweig die durch Weiterbildung erworbenen Kompetenzen mit Studienleistungen verglichen und Modelle erprobt sowie Verfahren zur Anrechnung dieser Kompetenzen auf Studiengänge entwickelt.

Zertifizierung

Der IT-Sektor ist für Deutschland der Pionier-Sektor im Bereich der beruflichen Bildung, in dem systematisch öffentlich-rechtliche und private Zertifizierung von Qua-

lifikationen miteinander verbunden wurden. Im Jahr 1991 wurde der Deutsche Akkreditierungsrat (DAR) gegründet, der als eine von der deutschen Wirtschaft, dem Bund und den Ländern getragene Arbeitsgemeinschaft fungiert. Der DAR koordiniert die Tätigkeiten auf dem Gebiet der Akkreditierung und Anerkennung von Zertifizierungsstellen. Für die Akkreditierung von Personenzertifizierungsstellen ist die Trägergemeinschaft für Akkreditierung (TGA GmbH) akkreditiert. ZVEI und BITKOM beantragten im Februar 2002 bei der TGA die Aufnahme des Sachgebiets „IT-Spezialist“ und die Gründung eines entsprechenden Sektorkomitees. Die Personenzertifizierung auf der Grundlage der international gültigen Norm ISO/IEC 17024 stellt europaweit anerkannte Qualifikationsstandards sicher und schafft Transparenz, Sicherheit und Vertrauen bei den beteiligten Parteien. Inwieweit dadurch auch die internationale Anerkennung der Zertifikate selbst befördert werden kann, hängt von der weiteren Marktentwicklung ab.

Durchlässigkeit

Grundsätzlich war das IT-Weiterbildungssystem als eine Alternative zum Hochschulstudium begründet worden. Ob eine Gleichwertigkeit tatsächlich erreicht wird, bleibt abzuwarten. Entscheidend ist vermutlich, ob die neuen Abschlüsse sich am Arbeitsmarkt - auch international - gegenüber Hochschulabschlüssen bewähren bzw. möglicherweise diese sogar übertreffen.

Am 8. Juli 2003 wurde eine „Empfehlung des BMBF, der KMK und der HRK an die Hochschulen zur Vergabe von Leistungspunkten in der beruflichen Fortbildung und Anrechnung auf ein Hochschulstudium“ gegeben. Nach dem Beschluss der KMK können in der Berufspraxis erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten höchstens 50 % der Studienleistungen ersetzen, wenn diese nach Inhalt und Niveau dem Teil des Studiums gleichwertig sind, der ersetzt werden soll und dies im Rahmen der Akkreditierung geprüft wurde. Außerdem muss die Hochschulzugangsberechtigung vorhanden sein, ggf. auch über die Möglichkeiten des Hochschulzugangs für besonders qualifizierte Berufstätige. Letzteres ist länderspezifisch unterschiedlich geregelt. Ob diese Bedingungen durch ein Spezialistenzertifikat, das ja nicht öffentlich-rechtlich geregelt ist, erfüllt werden, ist offen.

Internationale Anschlussfähigkeit

Für das IT-Weiterbildungssystem könnten die europäischen Ansätze EQR und EC-VET Perspektiven für die internationale Anerkennung arbeitsprozessbegleitenden Lernens mit sich bringen. In dem Maße, in dem europäische Anerkennungen stattfinden, könnte sich wohl auch die stark formalisierte Praxis in Deutschland dem nicht entziehen. Weitere Schritte in Richtung mehr Durchlässigkeit und der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung wären denkbar. Darüber hinaus könnte der EQR - gerade wegen seiner Outcome-Orientierung und der relativ hohen Bedeutung der „Lernkompetenz“, aber auch der „Selbstständigkeit und Verantwortung“ - Chancen für eine relativ hohe Einordnung der Abschlüsse des IT-Weiterbildungssystems bieten. Allerdings müssten bei den Niveaus Beschreibungsformen beachtet werden, die unabhängig von den traditionellen Lernorten sind (Sekundar- und Hochschulbildung).

- D. Angemeldet zur Personenzertifizierung für einen der 29 IT-Spezialisten haben sich mit Stand Juli 2007 etwa 900 Personen. Etwa 350 Absolventen und Absolventinnen haben bis Mitte 2007 nach Auskunft der Zertifizierungsstellen Cert-IT und GPS-Cert die Spezialistenqualifizierung erfolgreich durchlaufen. 23 IHKs haben im Jahr 2005 Qualifizierungen zur Vorbereitung auf die Prüfung zum operativen Professional angeboten. Knapp 50 Qualifizierungen finden derzeit statt.

Quelle:

- Weißmann 2008, S. IV-XII

7.3. Promote the transfer and accumulation of qualifications between different national, regional or sectoral contexts and facilitating the future implementation of ECVET

7.3.1. Policy progress since 2002

Ziel nationaler Politik ist, grenzüberschreitende Mobilität der Auszubildenden und Beschäftigten zu befördern; dies setzt voraus, dass mit Ausbildungsabschnitten im Ausland ein Mehrwert und eine praktische Anerkennung sowohl für die Unternehmen wie für die mobilen Beschäftigten verbunden ist. In Deutschland wurden bereits mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes 2005 die Voraussetzungen für Mobilität und Durchlässigkeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung nachhaltig verbessert. So können, unter Berücksichtigung des Berufsprinzips, Teile der im Ausland durchgeführten Ausbildung (BBiG § 2, Abs. 3), leichter im nationalen Ausbildungsgang anerkannt und angerechnet werden.

Das Europäische Leistungspunktesystem in der beruflichen Bildung (ECVET) wird die Anerkennung der Auslandqualifikationen weiter befördern, da ECVET darauf abzielt, auch Teilqualifikationen über Leistungspunkte eine bessere Transparenz und Akzeptanz zu verschaffen und diese in ihrer Wertigkeit und Gewichtung unterscheidbar zu machen. Ein solches System könnte grundsätzlich bei entsprechender Ausgestaltung Lernenden flexiblere und individuellere Lern- und Karrierewege ermöglichen. Größere Effizienz - vor allem Kostenersparnis - und Attraktivität durch vermeidbare Doppelqualifizierung könnten die potenziellen Vorteile für Bildungsanbieter wie Schulen, Unternehmen, Weiterbildungseinrichtungen sein. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat im Herbst 2007 die Pilotinitiative "Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung" gestartet. Im Mittelpunkt der Initiative steht die Durchführung von Pilotprojekten zur systematischen Erprobung eines Leistungspunktesystems zur Erfassung, Übertragung und Anrechnung von Lernergebnissen bzw. Kompetenzen von einem Teilbereich des beruflichen Bildungssystems in einen anderen. Hierbei werden folgende Schnittstellen berücksichtigt:

- Schnittstelle zwischen Berufsausbildungsvorbereitung und dualer Berufsausbildung,
- Schnittstelle gemeinsamer berufsbildungsübergreifender Qualifikationen in einem Berufsfeld innerhalb der dualen Berufsausbildung,
- Schnittstelle zwischen dualer und vollzeitschulischer Berufsausbildung,
- Schnittstelle zwischen dualer Berufsausbildung und beruflicher Fortbildung.

Bildungspolitisches Ziel ist es, transferierbare Anrechnungsmechanismen zu entwickeln und zu erproben. Damit sollen Bildungswege geöffnet und durchlässiger gestaltet werden. Zudem soll diese Initiative zu einer besseren Verknüpfung der Lernformen und Kooperation der Bildungsinstitutionen beitragen. Für die beispielhafte Erprobung wurden Ende 2007 zehn Vorhaben verschiedener Branchen ausgewählt. Diese werden vom Bundesinstitut für Berufsbildung betreut und von einer universitären Forschungsgruppe wissenschaftlich begleitet. Ferner wird die Initiative von einem Gremium aus Vertreterinnen und Vertretern der Sozialpartner und der Länder beraten (<http://www.decvet.net/>).

7.3.2. Examples of policy measures

Beispiel 1

A. Ausbildungsbausteine

- B. Mit Hilfe von Ausbildungsbausteinen soll Altbewerberinnen und Altbewerbern ein schrittweiser Übergang in die reguläre duale Berufsausbildung mit der Möglichkeit einer zeitlichen Anrechnung der bereits erworbenen Qualifikationen oder eine Zulassung zur Externenprüfung vor der Kammer eröffnet werden. Ziel ist in beiden Fällen ein dualer Berufsabschluss.

- C. Die Entwicklung von bundeseinheitlichen und kompetenzbasierten Ausbildungsbausteinen für elf (bzw. bei Hinzurechnung der anrechnungsfähigen zweijährigen Berufe: 14) Ausbildungsberufe des dualen Systems auf der Basis der jeweils geltenden Ausbildungsordnung durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) wurde Ende Februar 2008 abgeschlossen. Nach Konsultationen mit den Sozialpartnern waren folgende Berufsbilder aus den Bereichen „Industrie und Handel“ sowie „Handwerk“ für die Entwicklung von Ausbildungsbausteinen ausgewählt worden:
1. Kaufmann/-frau im Einzelhandel;
 2. Kaufmann/-frau für Spedition- und Logistikdienstleistung;
 3. Fachkraft für Lagerlogistik;
 4. Industriemechaniker/in;
 5. Elektroniker/in für Betriebstechnik;
 6. Chemikant/in;
 7. Kraftfahrzeugmechatroniker/in;
 8. Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk;
 9. Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik;
 10. Elektroniker/in, Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik;
 11. Maler/in und Lackierer/in.
- D. Im Sommer 2008 soll eine Pilotinitiative starten, in welcher die Ausbildungsbausteine in 50 Pilotregionen modellhaft erprobt werden. Im Rahmen der Erprobung können die Ausbildungsbausteine auch bei der betrieblichen Einstiegsqualifizierung, beim Qualifizierungszuschuss und in der Nachqualifizierung eingesetzt werden. Die nähere Ausgestaltung der Erprobung wird von der Bundesregierung noch mit den Ländern, den Gewerkschaften und den Wirtschaftsverbänden beraten.

Quelle:

- Frank/Grunwald 2008

Beispiel 2

An dieser Stelle wird exemplarisch ein Leonardo-Projekt als Beispiel für die Erprobung von EQF/ECVET vorgestellt, das gleichzeitig auch als zukunftsweisend für die Weiterentwicklung auf nationaler Ebene betrachtet wird.

- A. **Embedding ICT/Multimedia Standardisation Initiatives into Vocational Training Strategies in Europe**
(Laufzeit: 2004-2006)
- B. Der sozioökonomische Wandel der letzten Jahre war gekennzeichnet durch die Globalisierung der Wirtschaft ebenso wie durch die Entstehung der „Informationsgesellschaft“. Beide Entwicklungen haben neue Anforderungen an Bildung hervorgebracht: Zum einen sind neue Berufsfelder (Informationstechnologie, Multimedia) entstanden, die neue Ausbildungsinhalte erfordern, und tradierte Berufsbilder müssen modifiziert werden, weil die Beherrschung von Grundfertigkeiten der neuen Technologien inzwischen auch zum Kompetenzbestand überlieferter Berufe gehört. Zum anderen haben die neuen Technologien neue Möglichkeiten des Lernens geschaffen (E-Learning). Schließlich gab die Globalisierung der Wirtschaft den EU-Mitgliedsstaaten den Anstoß dazu, ihre Bildungssysteme aufeinander abzustimmen, um im Weltmaßstab wirtschaftlich konkurrenzfähig zu sein. Im Anschluss an die „Lissaboner Erklärung“ (2000) sind eine Reihe von bedeutenden bildungspolitischen Initiativen auf EU-Ebene gestartet worden (Bologna-Prozess, Brügge-Kopenhagen-Initiative), die allesamt auf eine Kompatibilisierung der Bildungssysteme abzielten. Unabhängig davon sind jedoch in einzelnen Ländern und beschränkt auf einzelne Branchen zum

Teil mit erheblichem Aufwand Kompetenzanforderungen, Ausbildungsgänge, Lern- und Zertifizierungsmethoden ohne Bezug auf Entwicklungen an anderer Stelle standardisiert worden (z. B. das deutsche IT-Weiterbildungssystem oder das ebenfalls im IT-Sektor angesiedelte britische „Skills Framework for the Information Age - SFIA“). Schließlich gab es Initiativen wie EUCIP oder Career Space, die zwar von vorneherein auf europäischer Ebene angesiedelt waren, aber umgekehrt keinen wirklichen Bezug zu nationalen Bildungssystemen herstellen konnten. Embedding Standards sollte dazu beitragen, diesen „Standardisation Divide“ zu überwinden: Das im Rahmen einer Technical Working Group (TWG) für „Enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training“ (Brügge-Kopenhagen-Initiative) entwickelte European Credit System for VET (ECVET) sollte im Rahmen mehrerer nationaler Bildungssysteme mit der Zielsetzung pilotiert werden, transnationale „Zonen gegenseitigen Vertrauens“ („Zones of Mutual Trust“) zu schaffen, die darauf gründen, dass identische Lernleistungen in verschiedenen Ländern trotz verschiedener Systeme identisch bewertet werden. Zu diesem Zweck wurden drei Berufsprofile des ITK-/Multimedia-Sektors ausgewählt, die in einer Form vorlagen, die den Transfer in modular strukturierte Ausbildungsgänge erleichterte und eine Übertragung auf ECVET ermöglichte:

- IT Project Coordinator (aus dem deutschen IT-Weiterbildungssystem übernommen),
- IT Security Coordinator (aus dem deutschen IT-Weiterbildungssystem übernommen),
- Web Content Specialist (Ergebnis eines früheren Leonardo-Projektes).

Die Module der auf dieser Basis entwickelten Ausbildungsgänge sollten zunächst durch Lernergebnisse definiert werden, die Kompetenzen entsprechen, die in Kategorien eines „Optimum Assessment Models“ beschrieben werden. Nachdem mit dem Entwurf des EQF ein Bezugsrahmen zur Verfügung stand, wurden stattdessen die EQF-Deskriptoren dazu verwendet, die Module der Ausbildungsgänge zu beschreiben.

- C. Zur Erprobung der Ausbildungsgänge wurden virtuelle transnationale Trainings durchgeführt, mit denen gezeigt werden konnte, dass EQF und ECVET auf einem gemeinsam Verständnis beruhende Anerkennung von Lernleistungen ermöglichen, die ansonsten auf nationale Standards bezogen sind.
- D. Die Projektergebnisse könnten u. a. von Interesse für die Mitglieder des CEN/ISSS ICT Skills Workshops sein, der sich mit der Entwicklung eines (sektorbezogenen) europäischen Referenzrahmens für ITK-Kompetenzen beschäftigt. Ziel sind gemeinsam definierte ITK-Kernkompetenzen, klassifiziert nach Hauptarbeitsfeldern und orientiert an den acht Niveaus des EQF. Darüber hinaus wurden die Projektergebnisse im Rahmen der von der Generaldirektion Bildung und Kultur der Europäischen Kommission in Auftrag gegebenen Studie „ECVET Connexion“ als Fallstudie verwendet, um auf Basis eines vorgestellten Bildungsszenarios die Akzeptanz des ECVET-Ansatzes zu ermitteln.

Quelle:

- Projekthomepage: <http://www.embedding-standards.com>
- Thiel 2007

7.4. Promoting Europass and ensuring synergy with EQF and ECVET

7.4.1. Policy progress since 2005 to introduce and promote Europass

Das EUROPASS Rahmenkonzept trat am 01. Januar 2005 in Kraft und umfasst derzeit fünf Transparenzdokumente: den EUROPASS Lebenslauf, den EUROPASS Sprachenpass, den

EUROPASS Mobilität, die EUROPASS Zeugniserläuterung und das EUROPASS Diploma Supplement. Für die Umsetzung sind auf Ebene der Mitgliedsstaaten Nationale Europass Center (NEC) errichtet worden. Das NEC wurde in Deutschland 2005 zunächst bei der Internationalen Weiterbildung und Entwicklung gGmbH (InWEnt) eingerichtet. Seit Januar 2007 ist es bei der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) angesiedelt (<http://www.europass-info.de/de/start.asp>).

2005 stand die Erstellung und Implementierung der deutschen EUROPASS-Homepage und daran anschließend der deutschen Datenbank für die Erstellung des EUROPASS Mobilität im Netz im Zentrum der Aktivitäten. Auf der Eröffnungsveranstaltung im September 2005 wurden das EUROPASS Rahmenkonzept und speziell auch die elektronischen Möglichkeiten über die deutsche Homepage vorgestellt.

Seit Ende 2007 steht der EUROPASS Lebenslauf im Zentrum der Verbreitungsmaßnahmen. Hier wird der kompetenzorientierte Ansatz in den Mittelpunkt gestellt und Bewertungs- und Formulierungsmöglichkeiten mittels europass+ (s. Beispiel in 7.4.2.) und ProfilPASS (s. Beispiel 2 in 3.4.2.) propagiert.

Ebenfalls seit 2007 werden vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit den Sozialpartnern EUROPASS Zeugniserläuterungen erstellt. Es handelt sich hierbei um ergänzende Beschreibungen zum berufsbildenden Abschlusszeugnis, die der Bewerbung beigelegt werden können. Die derzeit verfügbaren EUROPASS Zeugniserläuterungen stehen unter nachfolgender URL zum Download bereit: http://www2.bibb.de/tools/aab/aabzeliste_de.php.

Die NA beim BIBB hat 2008 zwei neue Flyer zum EUROPASS veröffentlicht: "Der EUROPASS Lebenslauf - Ein Wegweiser zum Erstellen und Gestalten des Dokumentes online" und "Der EUROPASS: Unterstützung bei der Personalauswahl". Die Flyer können über die Internetseite der NA beim BIBB (<http://www.na-bibb.de/>) herunter geladen oder bestellt werden.

Die Bundesagentur für Arbeit wurde gebeten, den EUROPASS Lebenslauf in ihr Online-Suchsystem für Stellenanzeigen zu integrieren. Außerdem beabsichtigt das NEC mehr Ministerien davon zu überzeugen den EUROPASS Lebenslauf verpflichtend für Bewerber/ Bewerberinnen zu machen.

Verbindungen zwischen EUROPASS, ECVET und EQR/DQR bestehen aus deutscher Sicht speziell beim EUROPASS Mobilität. Hiermit kann im Ausland Gelerntes anhand der Niveaus und zukünftig mittels Leistungspunkten eingetragen werden. Die konkrete Umsetzung muss noch erarbeitet und abgestimmt werden.

Ein großer Erfolg für Deutschland ist die hohe Akzeptanz des EUROPASS Mobilität über die national eingerichtete Datenbank. Seit Implementierung der Datenbank im Oktober 2005 wurden 28.623 (Stand 5.5.2008) EUROPASSE Mobilität beantragt.

Problematisch ist die schleppende Umsetzung der EUROPASS Zeugniserläuterungen und die fehlende Übersetzung ins Englische und Französische, die häufig nachgefragt werden.

2007 wurde auf der deutschen EUROPASS-Website eine Rubrik Diploma Supplement eingerichtet, über die das Template für Erläuterungen zu den Hochschulzeugnissen des EUROPASS Diploma Supplements abgerufen werden kann. Das deutsche NEC ist zuversichtlich, dass in Kürze - nach Abstimmung mit der national zuständigen Einrichtung, der HRK - ein wirkliches EUROPASS Diploma Supplement bereitgestellt werden kann.

7.4.2. Examples of policy measures and practice

A. europass+

(Laufzeit: Oktober 2006 bis September 2008)

- B. Zunehmend werden Kompetenzen - besonders die sog. Softskills wie beispielsweise Team- oder Kommunikationsfähigkeit - außerhalb der formalen Bildungssysteme auf informellem Weg erworben. Im EUROPASS Lebenslauf ist deren Dokumentation unter der Spalte "Persönliche Fähigkeiten und Kompetenzen" vorgesehen. Oft bereitet jedoch das Ausfüllen gerade dieser Rubrik den Nutzerrinnen und Nutzern des EUROPASS Schwierigkeiten.

Im Projekt europass+ entwickeln und erproben daher Bildungsexpertinnen und -experten aus sieben europäischen Ländern ein Online-Instrument, das die Dokumentation informell erworbener Kompetenzen im EUROPASS Lebenslauf unterstützt und so deren Länder übergreifende Transparenz erhöht. Es unterstützt die Selbstreflexion der Nutzer/innen des EUROPASS Lebenslauf-Formulars und knüpft damit an Selbstreflexionshilfen an, wie sie im Rahmen nationaler Kompetenzpass-Initiativen bereits in verschiedensten Ausprägungen und mit unterschiedlichen Gewichtungen existieren. Entwickelt wird ein Prototyp, der

- in ein erweitertes Online-Hilfesystem zum EUROPASS Lebenslauf aufgenommen und/oder auf nationalen Plattformen zur Verfügung gestellt werden kann,
- die Vollständigkeit der Erfassung informell erworbener Kompetenzen durch geeignete Subkategorisierungen, Beispiele und Anregungen deutlich erhöht,
- dabei die Schlankeheit des Instruments EUROPASS bewahrt
- und für einen breiten Nutzerkreis handhabbar ist.

C. Das Produkt wird in einer transnationalen Partnerschaft von Berufsbildungsexpertinnen und -experten entwickelt. Die Erfahrungen mit bereits existierenden Bildungspässen und europäischen Transparenzinstrumenten werden in die Entwicklungsarbeit einbezogen. Durch Befragungen von Auszubildenden und Ausbildungs- bzw. Personalverantwortlichen in Unternehmen in den beteiligten Nationen wird es darauf untersucht, ob die erfassten Informationen hinreichend verständlich, knapp und relevant sind.

Quelle:

- Projekthomepage: <http://www.europassplus.de/>
- Fietz/Morawietz 2008

7.5. Promoting geographical mobility of learners within VET

7.5.1. Policy progress since 2002

Mit der Reform des Berufsbildungsgesetzes 2005 wurde Mobilität in der Ausbildung erstmals gesetzlich geregelt. Im Paragraphen 2, der die Lernorte der Berufsbildung betrifft, heißt es:

”...“

(3) Teile der Berufsausbildung können im Ausland durchgeführt werden, wenn dies dem Ausbildungsziel dient. Ihre Gesamtdauer soll ein Viertel der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer nicht überschreiten.“

Mobilität in der beruflichen Bildung wird insbesondere durch das Leonardo-Programm gefördert. Aus dem Programm-Budget für 2007 entfielen für Deutschland mehr als 18,5 Mio. Euro auf die Förderung der Mobilität in der beruflichen Bildung. Aus diesen Mitteln wurden rund 7.500 Auszubildende, 2.800 Personen im Arbeitsmarkt sowie 1.400 Fachkräfte der beruflichen Bildung gefördert.

In Ergänzung zu den regulären Leonardo da Vinci-Mobilitätsprojekten sind in Deutschland innovative Projekttypen entwickelt worden, die auf individuelle Ausbildungssituationen sowie die Bedarfe ausbildender Betriebe und Einrichtungen zugeschnitten sind:

- Kleine Projekte richten sich besonders an Ausbildungsbetriebe und Berufsbildungseinrichtungen, die sich erstmalig an europäischen Programmen beteiligen. Mit kleinen Projekten werden maximal drei Auszubildende pro Betrieb gefördert. Die Projekte sind nicht an die europäische Antragsfrist gebunden und können fortlaufend und mit reduziertem Aufwand beantragt werden.

- Im Rahmen von Pool-Projekten, die von Zuständigen Stellen oder Bildungsträgern angeboten werden, werden individuelle Stipendien an Auszubildende oder Lernende mit abgeschlossener Ausbildung vergeben. Pool-Projekte richten sich insbesondere an Auszubildende und Mitarbeiter von KMU, die selbst keine Mobilitätsmaßnahmen organisieren.
- Mit dem Konzept der transnationalen Verbundausbildung werden Auslandsqualifizierungen von mindestens vier Monaten Dauer gefördert. Die Projektpartner kooperieren über den gesamten Ausbildungszeitraum hinweg eng miteinander und stimmen Ausbildungsinhalte miteinander ab.

Das BMBF finanziert über die Leonardo-Austausche hinaus vier bilaterale Austauschprogramme in der beruflichen Bildung innerhalb von Europa (Frankreich, Niederlande, Vereinigtes Königreich und Norwegen), in deren Rahmen besondere nationale oder bilaterale Interessen berücksichtigt werden können.

Der vom BMBF eingesetzte Innovationskreis berufliche Bildung hat in seinen „10 Leitlinien zur Modernisierung und Strukturverbesserung der beruflichen Bildung“ auch Empfehlungen zur Europäischen Öffnung der deutschen Berufsbildung, insbesondere durch die Förderung der Bildungsmobilität, formuliert (s. 9.1).

Teilnehmer an grenzüberschreitenden Austauschen in der Erstausbildung im Zeitraum 2000-2007 (bis 2003 gefördert; ab 2004 bewilligt)

Aufenthaltsdauer im Ausland:

Bis 4 Wochen	-	53 %
5 bis 12 Wochen	-	15 %
4 bis 12 Monate	-	15 %
Mehr als 12 Monate	-	18 %

Zielländer

- Vereinigtes Königreich		21 %
- Frankreich		16 %
- Spanien		13 %
- Polen		7 %
- Italien		6 %
- Tschechische Republik/Finnland	je	4 %
- Niederlande/Norwegen/Irland/ Ungarn	je	3 %

Status der Teilnehmer an Lernaufenthalten im EU-Ausland:

- Berufliche Erstausbildung (68 %);
- Hochschulbildung (12 %);
- Weiterbildung (10 %);
- Allgemeine Schulbildung (8 %)

7.5.2. Examples of policy measures (maximum 500 words/example)

8. Development of VET statistics

Adequate and consistent data and indicators provide important evidence for policy makers to develop well targeted and effective measures. The Helsinki Communiqué indicates how objectives in improving VET statistics could be achieved: 'using and combining existing data', 'while ensuring adequate national data on VET' and 'consistency and comparability with other data on education and training'.

Appropriate national data based on harmonised European concepts are the precondition for comparable statistics at EU level. Therefore, it is crucial that Member States

- raise awareness of the importance of VET statistics at national level;*
- improve and broaden the data basis for VET statistics; and*
- strengthen consequently their national statistical infrastructure (National Statistical Offices and responsible authorities for education and training statistics) and resources devoted to VET statistics.*

8.1. Progress made on national VET statistics since 2002

Einleitend sind ein paar kurze Anmerkungen zu der derzeitigen Situation im Bereich der **internationalen Berufsbildungsstatistik** notwendig.

In den internationalen Debatten um Effizienz und Effektivität der Berufsbildungssysteme fehlen nach wie vor relevante Daten oder die Verwendung unterschiedlicher Indikatoren führt zu scheinbar widersprüchlichen, zumindest jedoch verwirrenden Ergebnissen.

Ein Beispiel: Auf der Basis von Eurostat-Daten (2004) befindet sich der Anteil der Jugendlichen mit mindestens einem Abschluss der Sekundarstufe II auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau. Mit knapp 73 % ist Deutschland im europäischen Vergleich gemeinsam mit Spanien und Portugal am Ende der Rangliste zu finden. Auf der anderen Seite stehen Abschlussquoten für den Sekundarbereich II, die von der OECD in der jährlichen Publikation "Bildung auf einen Blick" veröffentlicht werden. Hier liegt Deutschland 2004 mit einer Quote von 99 % gemeinsam mit Norwegen an der Spitze der OECD-Länder (OECD 2006).

Das Problem der mangelnden Vergleichbarkeit der beiden Quoten ist bereits in Veröffentlichungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf nationaler und internationaler Ebene, zuletzt in der sog. Maastricht-Studie, behandelt worden (Behringer 2004).

Auch wurde hier bereits auf einen **eklatanten Mangel** an adäquaten Daten zur Abschätzung der Effizienz beruflicher Bildung hingewiesen. Hierfür erforderliche Daten zu den Ausgaben einerseits wie zu den Ergebnissen der Berufsbildung andererseits fehlen. Die Ausgaben der öffentlichen Hand in Relation zum Bruttosozialprodukt werden regelmäßig ausgewiesen, allerdings lässt sich keine Aussage zum Anteil der Ausgaben für berufliche Bildung treffen. Direkte Ergebnisse zu den Leistungen der beruflichen Bildung in Schulen und Unternehmen liegen nicht vor.

Um hier eine Lücke zu schließen hat Deutschland die Initiative zur Durchführung einer internationalen Vergleichsstudie in der beruflichen Bildung gestartet. Zielsetzung ist, erstmals einen ergebnisorientierten Vergleich verschiedener europäischer Berufsbildungssysteme vorzunehmen, unter Schaffung gemeinsamer Kompetenzmessmethoden.

Eine zukunftsorientierte, zielgerichtete, evidenzbasierte Weiterentwicklung der Bildungssysteme in Europa kommt ohne valide statistische Daten nicht aus.

Das BIBB spielt eine aktive Rolle bei der Weiterentwicklung der europäischen statistischen Datenbasis im Rahmen von CVTS. Das Projekt "Development of a methodology for a long term strategy on the Continuing Vocational Training Survey (CVTS)" bereitete im Auftrag der

Europäischen Kommission und in enger Kooperation mit Eurostat die dritte europäische Weiterbildungserhebung methodisch vor. Das Bundesinstitut für Berufsbildung als Konsortialführer wurde dabei von vier internationalen Projektpartnern unterstützt: 3s research laboratory (Österreich), Statistics Finland, Statistics Sweden, FÁS - Training and Employment Authority (Irland).

Ziel des Projektes war es, auf Grundlage des CVTS-2-Konzeptes einen umfassenden, praxistauglichen Ansatz für zukünftige Datenerhebungen zur betrieblichen Bildung zu entwickeln. Die wichtigsten Aktivitäten waren dabei:

- Weiterentwicklung eines kohärenten Statistik- und Indikatorensystems zur betrieblichen Bildung,
- Weiterentwicklung des europäischen CVTS-2-Fragebogens,
- Verbesserung der praktischen Konzepte und Definitionen für die Umsetzung der Erhebung und der Erhebungsleitlinien,
- Bessere Einbeziehung der nicht-formalisierten Formen betrieblicher Weiterbildung,
- Ausdehnung der Erhebung auf die Erstausbildung in Unternehmen.

Unter der Konsortialleitung des BIBB mit Beteiligung des Céreq Marseille und Isfol Rom werden im Auftrag des Cedefop derzeit die aggregierten CVTS-3-Ergebnistabellen gründlich gesichtet und analysiert, die seit Oktober 2007 sukzessive von Eurostat veröffentlicht werden. Das Schwergewicht der Arbeiten wird auf der erläuternden Darstellung der europäischen Ergebnisse liegen. Je nach Zugangsmöglichkeit innerhalb der Projektlaufzeit (April 2007 bis Februar 2009) werden zu den nationalen Qualitätsberichten über die Erhebung sowie zu den Mikrodaten vertiefende und erklärende Analysen vorgenommen.

Einschlägige Statistiken in Deutschland

Berufliche Erstausbildung

Die Grundlage für die Analyse von Struktur und Entwicklung der dualen Berufsausbildung in Deutschland sind unterschiedliche (amtliche) Statistiken.

Schulstatistiken enthalten Informationen über die Zahl der Schulabgänger/innen aus allgemeinbildenden Schulen und damit auch über die erwarteten Übergänge in eine Berufsausbildung.

Die **Ausbildungsmarktstatistik** der Bundesagentur für Arbeit (BA) gibt wichtige Hinweise zum aktuellen Vermittlungsjahr in eine duale Berufsausbildung. So werden alle Bewerber und Bewerberinnen, die über die örtlichen Agenturen für Arbeit einen Ausbildungsstellenplatz nachfragen, nach Geschlecht, Schulabschluss und anderen Merkmalen erfasst. Mit der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit können, bezogen auf die Größe oder den Wirtschaftszweig eines Betriebes, die Entwicklungen der betrieblichen Ausbildung im Vergleich zur Entwicklung der Beschäftigten sowie die Entwicklung der Betriebe die ausbilden, berechnet werden.

Über die **Zahl der jährlich neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge** im dualen System nach BBiG/HwO sowie über Bestand und Struktur informieren zwei voneinander unabhängige Erhebungen: die BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09. sowie die Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes zum 31.12. Die Datengrundlage hierfür bilden die Geschäftsstatistiken der für die Berufsausbildung zuständigen Stellen (z. B. Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Kammern der Freien Berufe). Diese sind nach § 34 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) dazu verpflichtet, „ein Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse einzurichten und zu führen“. Das heißt: Jeder Ausbildungsvertrag, der zwischen einem Betrieb (Ausbildenden) und einem Jugendlichen (Auszubildenden) abgeschlossen wird, ist der zuständigen Stelle vorzulegen und von dieser in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse einzutragen.

Diese zwei zentralen Statistiken zur Beschreibung von Struktur und Entwicklung werden im Folgenden näher beschrieben.

Die BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.9.

Nach § 86 Berufsbildungsgesetz (BBiG) führt das BIBB jährlich eine Erhebung zu neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum 30.09. durch. Dabei werden die Ausbildungsverträge erfasst, die in den vorangegangenen zwölf Monaten neu abgeschlossen wurden (bezogen auf den Berichtszeitraum für den Berufsbildungsbericht) und dann zum 30. September des Erhebungsjahres noch bestehen (ohne vorherige Lösung). Verantwortlich für die Zusammenstellung der Daten sind die nach dem BBiG für die Berufsausbildung zuständigen Stellen (u. a. Industrie- und Handelskammern, Handwerks-, Landwirtschafts-, Rechtsanwalts-, Patentanwalts-, Notar-, Steuerberater-, Ärzte-, Zahnärzte-, Apotheker-, Tierärztekammern, Berufsbildungsstelle Seeschifffahrt, Ministerien, Verwaltungsämter von Bund und Ländern, Wehrbereichsverwaltungen, Verwaltungsakademien). Das BIBB arbeitet mit ca. 400 Stellen zusammen.

Die Ergebnisse der Erhebung liegen Anfang Dezember jeweils für das aktuelle Ausbildungsjahr vor und bilden zusammen mit den Daten aus der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) eine zentrale Grundlage für die Analyse des Ausbildungsstellenmarktes. Die Ergebnisse der Analysen fließen u. a. in den jährlichen Berufsbildungsbericht der Bundesregierung ein.

Die Daten werden auf Ebene der Arbeitsagenturbezirke erhoben und in verschiedenen regionalen Gliederungen ausgewiesen. Seit 2002 werden die Daten geschlechtsspezifisch differenziert erfasst. Mit der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2004 wurde das Erhebungskonzept verbessert. Die bis dahin praktizierte Zuordnung der Ausbildungsverträge in sog. Sammel- und Restgruppen wurde durch die Einzelberufserfassung abgelöst. Damit sind umfassendere Analysen auf Berufsebene möglich. Parallel dazu wurde das Erhebungsinstrument erheblich verbessert. Die zuständigen Stellen können für die Dateneingaben ein Onlineportal nutzen, welches gleichzeitig als Archiv genutzt werden kann und zahlreiche Auswertungsmöglichkeiten für diesen geschlossenen Benutzerkreis anbietet.

Zur weiteren Verbesserung der Datenbasis sollen künftig auch Informationen zur **Art der Finanzierung** mit dem Ziel ausgewertet werden, die Ausbildungsleistung von Wirtschaft und Staat differenzierter darstellen zu können.

Die Berufsbildungsstatistik

Daten der Berufsbildungsstatistik werden auch von den Statistischen Ämtern erhoben; gesetzliche Grundlage ist § 87 BBiG. Der Erfassungszeitraum dieser Erhebung entspricht jeweils einem Kalenderjahr (1. Januar bis 31. Dezember). Diese Daten werden ebenfalls von den zuständigen Stellen gemeldet. Es handelt sich hierbei um eine jährliche Totalerhebung aller Auszubildenden und Abschlussprüfungen und des Ausbildungspersonals der dualen Berufsausbildung in Deutschland. Die im Einzelnen zu erhebenden Merkmale sind derzeit im Berufsbildungsgesetz geregelt (§ 88 BBiG 2005). Neben Daten zu beruflichen Fortbildungsprüfungen stellt die Berufsbildungsstatistik umfangreiche Daten für die duale Berufsausbildung bereit, z. B. für die

- Auszubildenden: Geschlecht, Staatsangehörigkeit, schulische Vorbildung, Ausbildungsberuf, Ausbildungsjahr, Prüfungserfolg etc.
- Ausbilder/innen: Geschlecht, fachliche und pädagogische Eignung
- Ausbildungsberater/innen: Alter, Geschlecht, Vorbildung, etc.

Mit der Berufsbildungsstatistik können wichtige Strukturen und Entwicklungen der Berufsausbildung beobachtet werden. Beispielsweise wie sich die Bildungsbeteiligung der Jugendlichen in der dualen Berufsausbildung entwickelt; wie hoch der Anteil der Frauen in verschiedenen Berufsgruppen ist; wie sich der Wandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft in der dualen Berufsausbildung zeigt; wie stark neu geschaffene Ausbildungsberufe besetzt werden; welches die am stärksten besetzten Ausbildungsberufe sind.

Während die Daten zur BIBB-Erhebung zum 30.09. jeweils zum aktuellen Ausbildungsjahr vorliegen, beziehen sich die Daten der Berufsbildungsstatistik immer auf das vorausgegangene Kalenderjahr.

Mit dem Berufsbildungsreformgesetz vom 23. März 2005 wurde die Berufsbildungsstatistik neu geregelt. Sie beinhaltet eine Umstellung von einer Aggregatdaten- auf eine Individualdatenerhebung und eine Erweiterung des Merkmalskataloges. Artikel 2a des Berufsbildungsreformgesetzes, der diese Änderungen enthält, ist zum 1. April 2007 in Kraft getreten, so dass erstmals zum 31. Dezember 2007 Daten der revidierten Statistik erhoben werden konnten. Mit der Reform gibt es zum einen eine Verbesserung im Hinblick auf die bisher erfassten Merkmale: Neben dem allgemein bildenden Schulabschluss wird auch der vorherige Besuch einer beruflichen Schule der Auszubildenden sowie weitere ausbildungsrelevante Ereignisse (Ausbildungsbeginn, Prüfungstermin, Vertragslösung) erfasst. So wird nunmehr auch beispielsweise erfasst, ob die Ausbildungsverhältnisse überwiegend öffentlich finanziert sind.

Neben differenzierteren Angaben zu einzelnen Merkmalen verbessern sich mit dem Berufsbildungsreformgesetz aber auch die Analysemöglichkeiten. Damit wurde eine entscheidende Grundlage zur Nutzung amtlicher Statistik für wissenschaftliche Analysen gelegt, die wiederum in politische Entscheidungsprozesse einfließen können.

Mit ersten Ergebnissen der revidierten Berufsbildungsstatistik ist ab 2009 zu rechnen. In Zukunft wird es dabei vor allem darum gehen, die Analysen auf der Basis der Berufsbildungsstatistik auszubauen und zu vertiefen, um bessere Informationen über die Entwicklungen in unterschiedlichen Berufen, u. a. im Hinblick auf die berufliche Vorbildung oder bezogen auf regionale Disparitäten, zu erhalten.

Berufliche Weiterbildung

Das deutsche Berichtssystem Weiterbildung (BSW) wurde in seinen Grundzügen Ende der 1970er Jahre konzipiert und seit Ende der 1980er Jahre schrittweise um neue Aspekte insbesondere im Bereich des informellen Lernens erweitert. Die Grundkonzepte spiegeln das deutsche Begriffsverständnis von Weiterbildung wider. Dazu gehören:

- die Unterscheidung zwischen Erstausbildung und Weiterbildung,
- die Unterscheidung von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung,
- das Verständnis von Weiterbildung als einer zielgerichteten, organisierten Form des Lernens, also in Form von Kursen, Lehrgängen, Seminaren, Veranstaltungen (wobei das „informelle Lernen“ ergänzend in den Blick genommen wird).

Aus deutscher Sicht sind dies sozusagen „kulturelle Selbstverständlichkeiten“, die aber - eine geläufige Erfahrung - bei einer Internationalisierung der Perspektive keineswegs mehr selbstverständlich sind. Der AES als europäisches Berichtssystem arbeitet mit einer anderen begrifflichen Grundstruktur:

- Untersuchungsgegenstand ist nicht im engeren Sinne die Weiterbildung, sondern jegliches Lernen im Erwachsenenalter (adult education bzw. adult learning)
- und dieses wird nach Lernformen bzw. nach dem institutionellen Rahmen des Lernens unterschieden in formal education, non-formal education und informal education.

BSW und AES unterscheiden sich in der Art und Weise, wie Weiterbildung im Einzelnen erfasst wird.

Dennoch kommen beide zu einem sehr ähnlichen Ergebnis. Nach BSW-Konzept haben 43 %, nach AES-Konzept 44 % der 19-64-jährigen Bevölkerung in den letzten 12 Monaten an Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen. Für den Vergleich auf internationaler Ebene wird beim AES nur die Bevölkerung von 25-64 Jahren zu Grunde gelegt. Die Teilnahme an Weiterbildung (non-formal education) beträgt in dieser Darstellung für Deutschland 43 %.

8.2. Examples of policies/measures/projects for improving national VET statistics

Neben der in 8.1 angesprochenen Weiterentwicklung der Berufsbildungsstatistik auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes sind u. a. folgende Maßnahmen zur Verbesserung der Informations- und Datengrundlage zur beruflichen Aus- und Weiterbildung angedacht:

Beispiel 1:

A. Entwicklung einer integrierten Bildungsberichterstattung

- B. Über die Voraussetzungen, Prozesse und Ergebnisse der beruflichen Ausbildung soll die **Ausbildungsstatistik** Auskunft geben. Von ihr wird erwartet, eine verlässliche Datengrundlage zur Beurteilung der Situation von jungen Menschen in diesem Übergangsprozess zu liefern. Für die interessierte Beobachterin/den interessierten Beobachter stellt sich die Ausbildungsstatistik gegenwärtig jedoch recht unübersichtlich dar. Zahlreiche Einrichtungen erheben Daten, verschiedene Institutionen sind bei deren Aufbereitung involviert und veröffentlichen ihre jeweiligen Ergebnisse zu unterschiedlichen Stichtagen. So verteilen sich derzeit die Erhebungszeiträume in der Berufsausbildungsstatistik über das gesamte Ausbildungs- und Kalenderjahr. Um die Entwicklungen im gesamten Ausbildungssystem und die Funktion und Qualität der einzelnen Ausbildungsgänge einschätzen zu können, sind insbesondere die Nahtstellen am Übergang zwischen Schule und Ausbildung einerseits sowie zwischen den verschiedenen beruflichen Ausbildungsangeboten andererseits zu betrachten.

Eine solche detaillierte Analyse scheitert gegenwärtig insbesondere daran, dass keine differenzierte Gesamtschau aller Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote im Ausbildungssystem erfolgt. Es wird zu häufig vornehmlich auf die Bewerberstatistik der Bundesagentur für Arbeit sowie auf die Prozesse am Ausbildungsstellenmarkt fokussiert. Ergebnisse der Schulstatistik hingegen werden öffentlich kaum wahrgenommen. Eine verbesserte Datenlage, mithin eine Integrierte Ausbildungsstatistik, die **alle relevanten Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote in den Blick** nimmt, ist somit dringend erforderlich, um die Ausbildungssituation der Jugendlichen fundierter einschätzen zu können.

- C.-E. Hierzu wurde im Rahmen einer Machbarkeitsstudie ein Prototyp für das Bundesland Hessen für 2007/2008 entwickelt (Anger et al. 2007). Auf dieser Basis empfiehlt der Hauptausschuss des BIBB „der Bundesregierung einstimmig, die Übertragbarkeit der Erkenntnisse aus der vom Land Hessen geförderten Machbarkeitsstudie“ auf den Bund prüfen zu lassen (Ergebnisniederschrift über die Sitzung I/2007 des Hauptausschusses des BIBB am Donnerstag, den 8. März 2007 im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn)

Beispiel 2:

Ausbau bzw. Weiterentwicklung einer Indikatorik für die Berichterstattung in der beruflichen Bildung im Rahmen des Berufsbildungsberichtes. Hierzu empfiehlt der Hauptausschuss des BIBB Langzeitreihen zu identifizieren, „zu denen jedes Jahr Bericht erstattet werden soll“ (http://www.bibb.de/dokumente/pdf/pressemitteilung_49_2007_anlage_empfehlung_ha.pdf). BMBF und BIBB werden gebeten, einen Vorschlag darüber vorzulegen, welche empirischen Quellen zur Weiterbildung als Grundlage für eine Berichterstattung genutzt und zu langen Reihen entwickelt werden können. Außerdem soll in diesem Zusammenhang untersucht werden, welche Bereiche der Weiterbildung zurzeit überhaupt statistisch erfasst und welche Daten dabei ermittelt werden.

9. VET beyond 2010

2010 will be a milestone for education and training in Europe as the current work programme to support the Lisbon process will come to an end. Therefore, the review of the Copenhagen process in December 2008 will be of particular importance to learn from the developments so far and shape the policy that should follow, after 2010. The European Commission has already started a reflection process and the French presidency also tackles this issue.

Taking into consideration the national socio-cultural and economic characteristics of your country and other trends (such as demographic change, migration, social cohesion, altering economic and labour market circumstances) and their impact on VET as well as the policies you have described throughout your national report, we ask you to reflect on the following two open questions:

- 1. What VET issues do you believe should be on the national and on the EU policy agenda post 2010 and why?*
- 2. How could these issues be addressed through national and EU policy and/or targets?*

Im April 2006 richtete das Ministerium für Bildung und Forschung (BMBF) einen „Innovationskreis für Berufliche Bildung“ ein. In dieser Denkfabrik, die sich aus hochrangigen Repräsentantinnen und Repräsentanten aus Unternehmen, Wissenschaft, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und Ländern zusammensetzte, wurden bis zum Sommer 2007 10 Leitlinien zur Modernisierung und Strukturverbesserung der beruflichen Bildung entwickelt (BMBF 2007a).

Im Mai 2006 wurde ebenfalls durch eine Initiative des BMBF der „Innovationskreis Weiterbildung“ ins Leben gerufen, besetzt mit hochrangigen Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Praxis sowie Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner und der Kultusministerkonferenz der Länder. Dieser Innovationskreis entwickelte bis März 2008 Empfehlungen, die darauf abzielen, die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland signifikant zu erhöhen (BMBF 2008c). Die Empfehlungen verstehen sich als ein Fundament, auf dem eine Umsetzung des Lernens im Lebenslauf aufbauen kann. So wird als nationales Weiterbildungsziel für die Menschen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren eine Beteiligung am lebenslangen Lernen bis 2015 auf 80 % angestrebt. Dabei soll die Beteiligung an formalisierter Weiterbildung von insgesamt 43 % (2006) auf 50 % bis 2015 steigen. Für Geringqualifizierte, von denen zuletzt lediglich 28 % an Weiterbildung teilnahmen, wird eine Zielmarke von mindestens 40 % vorgeschlagen. (Die Zielquoten beziehen sich auf die in Einführung befindliche EU-Erhebung zur individuellen Weiterbildungsbeteiligung (Adult Education Survey). Als Geringqualifizierte gelten hier Personen mit geringem Schulbildungsniveau.)

Ein erster Schritt die Empfehlungen umzusetzen, ist die Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung vom Januar 2008 (BMBF 2008a). Die Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs ist zentrales Anliegen des Maßnahmbündels. Zahlreiche Empfehlungen der Innovationskreise im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung finden hier bereits Eingang.

Die folgenden Ausführungen speisen sich deshalb insbesondere aus der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung und den Empfehlungen der beiden Innovationskreise, in denen auch langfristige strategische Ziele genannt und beschrieben werden.

NATIONAL POLICY ISSUES:

Erhöhung der Ausbildungsmobilität (Schavan 2007; BMBF 2007a)

Die Zahl der Auszubildenden in Deutschland, die sich im Ausland qualifizieren, soll bis 2015 verdoppelt werden. Die Erreichung dieses Ziels ist ein Beitrag zur langfristigen Wettbewerbsfähigkeit von Arbeitnehmern und Unternehmen.

Measures/Policies

Grenzüberschreitende Bildungsaktivitäten zu den Nachbarstaaten müssen unter Berücksichtigung der jeweiligen spezifischen regionalen Bedarfslage intensiviert werden. Der Entwicklung grenzregionenspezifischer Bildungsangebote, dem Aufbau grenzübergreifender Bildungsstrukturen und der Herausbildung transnationaler Bildungsräume ist dabei besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Die Anerkennung von zeitlich begrenzten Ausbildungsabschnitten, die im Ausland absolviert werden ist eine wesentliche Neuerung seit der Einführung des Berufsbildungsreformgesetzes vom April 2005.

Anerkennung von außerhalb der Bildungssysteme erworbenen Kompetenzen (BMBF 2008c)

Um auch außerhalb der formalen Bildung erworbene Kompetenzen und Potenziale der Menschen optimal zu nutzen und weiterzuentwickeln, zielt die Entwicklung eines europäischen/deutschen Qualifikationsrahmens mittel- und langfristig auf einen Paradigmenwechsel von der Orientierung an formalen, abschlussbezogenen Qualifikationen hin zu einer Orientierung an Kompetenzen. Dabei sollten auch Kompetenzen Anerkennung finden, die außerhalb der Bildungssysteme erworben wurden. So sollen beispielsweise berufsrelevante Kompetenzen, die im bürgerschaftlichen Engagement erworben werden, anerkannt werden und einen Nachweis erfahren.

Measures/Policies

- Grundlage der Anerkennung von Kompetenzen ist ein gemeinsames Kompetenzverständnis. Die Vielfalt von Kompetenznachweisen muss sich künftig an einem gemeinsamen Rahmen ausrichten, um die internationale Vergleichbarkeit zu gewährleisten und langfristig die Einführung eines Deutschen Qualifikationsrahmens zu unterstützen.
- Kompetenzen sollten so zertifiziert werden, dass ihre Verwertbarkeit im Bildungs- wie im Beschäftigungssystem verbessert wird. Dazu sind Instrumente zu entwickeln und Erfahrungen mit Anerkennungs- und Anrechnungsverfahren zu sammeln und Modelle zu erproben. Bildungsgänge und Prüfungen sollten generell auch für Seiteneinsteiger/innen zugänglich gemacht werden.
- Es sind Möglichkeiten zu entwickeln, Kompetenzen, die in einer ehrenamtlichen Tätigkeit und im Alltag erworben werden, durch einen Nachweis transparent zu machen und anzuerkennen

Durchlässigkeit und Verzahnung der Bildungsbereiche ermöglichen (BMBF 2008a; BMBF 2008c)

Die Bildungsbereiche müssen durchlässiger werden und bedürfen einer stärkeren vertikalen und horizontalen Verzahnung. Insbesondere müssen die allgemeine und die berufliche Weiterbildung stärker verknüpft und die Anschlussfähigkeit zwischen beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung, Berufsbildung sowie Hochschulbildung gesichert werden. Jeder Bildungsweg soll zu einem Abschluss führen, es darf keine Sackgassen im Bildungssystem geben.

Im Rahmen von Weiterbildung erworbene Leistungen sollten bei der Aufnahme eines (weiteren) Studiums angerechnet werden können: Die Hochschulen und die Weiterbildung müssen sich für neue Zielgruppen öffnen.

Measures/Policies

- In Deutschland haben sich Bund und Länder im Januar 2007 gemeinsam auf die Entwicklung eines Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) verständigt. Hier gibt es Forschungsbedarf in den Bereichen Kompetenzmessung und Referenzzuordnung.
- Im Herbst 2007 wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) die Pilotinitiative „Leistungspunkte in der beruflichen Bildung“ gestartet. Ziel dieser Initiative ist die Konzeption, Implementierung und Erprobung von Leistungspunktesystemen in der beruflichen Bildung. Infolgedessen werden eine Verbesserung der Übergänge an den verschiedenen vertikalen und horizontalen Schnittstellen zum dualen System sowie der Einsatz im dualen System selbst angestrebt. Intendiert ist darüber hinaus die systematische Erprobung von Verfahren zur Erfassung, Anrechnung und Anerkennung von Lernergebnissen und Kompetenzen.
- Sowohl bei der Entwicklung eines Nationalen Qualifikationsrahmens als auch eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung steht, neben der Förderung von Transparenz, Vergleichbarkeit und Durchlässigkeit von Qualifikationen, die Qualitätsentwicklung (Zugang, Aufeinanderbauen von Qualifikationen) im Fokus (s. 7.1).
- Es sind Maßnahmen zur Verhinderung von Schul- und Ausbildungsabbrüchen weiterzuerfolgen.
- Angebote für das Nachholen schulischer und beruflicher Abschlüsse sind auszubauen.
- Um mehr Aufstiegswege aus der Berufsausbildung und der Berufstätigkeit heraus zu eröffnen, sollen begabte Absolventinnen und Absolventen einer dualen Ausbildung, die ein Hochschulstudium anschließen wollen, ein Aufstiegsstipendium erhalten.

Bildungsberatung ausbauen (BMBF 2008c)

Um ein quantitativ ausreichendes und qualitativ hochwertiges Beratungsangebot sicherzustellen, das alle Zielgruppen, insbesondere die bisher nicht erreichten, in Anspruch nehmen können, bedarf es eines integrativen und alle Phasen des Lernens umfassenden Systems der Bildungs- und Berufsberatung.

Measures/Policies

- Vorhandene Beratungsangebote im Bereich der Schulen, der Hochschulen, der Kommunen sowie der Bundesagentur für Arbeit und der Sozialpartner sollten als Einstiegs- und Orientierungsberatung für das Lernen im Lebenslauf gebündelt und weiterentwickelt werden. Ergänzend sind neutrale und bildungsbereichs- und trägerübergreifende Bildungs- und Berufsberatungsstellen auf- und auszubauen.
- Bildungsberatung, inklusive Berufsberatung, ist auf eine einheitliche, staatliche Finanzierungsgrundlage zu stellen.
- Die Bildungsberatung in Deutschland soll sich an der EU-Ratsempfehlung zur lebensbegleitenden Beratung (2004) orientieren.

Integration durch berufliche Bildung (BMBF 2008c)

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der besonderen Verantwortung, die Deutschland als Integrationsland gegenüber Migrantinnen und Migranten hat, müssen insbesondere Möglichkeiten im Bildungssystem eröffnet werden, um die Potenziale der zugewanderten und künftig zuwandernden Menschen besser für deren individuelle Entwicklung und ihre Integration in das Gemeinwesen zu erschließen.

Measures/Policies

- Jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund, die ohne Berufsabschluss erwerbstätig sind, soll eine zweite Chance zur modular aufgebauten und berufsbegleitenden Nachqualifizierung eröffnet werden.
- Unabhängig von ihrer formalen Anerkennung als Berufsabschlüsse sollen formal, informell und nonformal erworbene Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten transparenter gemacht werden, um ihre Potenziale in Bewerbungsverfahren zu berücksichtigen. Aufbauend auf dieser Kompetenzanalyse sollen hier zudem Beratungsangebote, Angebote zur Nachqualifizierung und zur Prüfungsvorbereitung den Prozess der formalen Anerkennung unterstützen.
- Anerkennungsverfahren in der beruflichen Bildung, die bislang nur für einige Berufe und, je nach Aufenthaltsstatus, mit unterschiedlichen Instrumenten durchgeführt werden, sind flächendeckend zu einem individuellen Integrationsangebot auszubauen.

Lernen zwischen den Generationen: Potenziale ausschöpfen (BMBF 2008c)

Das Lernen im Lebenslauf muss auch für die spät- und nachberufliche Phase attraktiv bleiben und weiterentwickelt werden, damit das Wissen und die Kompetenzen der älteren Generation erhalten bleiben. Nur so kann es gelingen, soziale Teilhabe und die Wertschätzung der Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten der Älteren sicherzustellen, auch im Interesse der Jüngeren.

Measures/Policies

- Neue Angebotsformen für das intergenerationelle Lernen müssen weiter verbreitet werden.
- Für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Älteren sind geeignete Weiterbildungsangebote gemeinsam mit Betrieben zu entwickeln. Hier sind neben arbeitsplatzqualifizierenden auch gesundheitsfördernde und -erhaltende Angebote auszubauen.

Das Lernen im Lebenslauf für und mit Unternehmen ausbauen (BMBF 2008c)

Aufgrund ihrer volkswirtschaftlichen Bedeutung ist das Weiterbildungsengagement kleinerer und mittelständischer Unternehmen weiter anzuregen und besonders zu unterstützen.

Measures/Policies

- Insbesondere auf regionaler Ebene kann die Kooperation von großen sowie kleinen und mittleren Unternehmen mit Akteuren des Weiterbildungsbereichs von Nutzen sein. Derartige regionale Kooperationen und die Initiierung von Verbundlösungen sind daher anzubahnen.
- KMU sind darin zu unterstützen, das Lernen am Arbeitsplatz stärker in der Personalentwicklung zu verankern. Dabei ist der Ausbau der Innovations- und Lernkultur in KMU zu unterstützen.
- Duale und berufsbegleitende Studiengänge, die Erwerbstätigen den Einstieg in ein Studium neben dem Beruf ermöglichen, sind weiter auszubauen.

EU POLICY ISSUES:

Lernen ohne Grenzen (BMBF 2008c)

Die europäische Integration, fortschreitende Internationalisierung und Globalisierung stellen hohe Anforderungen an interkulturelle und sprachliche Kompetenzen sowie an die Bereitschaft zur Mobilität.

Measures/Policies

- Es sollte für junge Menschen, die eine berufliche Ausbildung machen, ein europaweit anerkannter „**Ausbildungsausweis**“ entwickelt werden, vergleichbar mit dem „Studentenausweis“.
- Die Transparenz europäischer und außereuropäischer Bildungssysteme und Bildungsangebote ist durch den Ausbau entsprechender Datenbanken zu verbessern.
- Die Herausforderungen der EU-Berufsbildungspolitik sind, insbesondere im Hinblick auf den Europäischen Qualifikationsrahmen, zügig in entsprechende Maßnahmen zu integrieren. Im Fokus soll dabei die Förderung der Mobilität, der Mehrsprachigkeit und der interkulturellen Kompetenz stehen.
- Die Transparenz über die internationale Gültigkeit von beruflichen Abschlüssen sowie Verfahren zur adäquaten Einstufung von Fortbildungsabschlüssen in den Qualifikationsrahmen sind weiterzuentwickeln.

Durchführung einer internationalen Vergleichsstudie zur beruflichen Bildung (BMBF 2008a; BIBB 2008a)

Durch ein sog. „Berufsbildungs-Pisa“ wird in den nächsten Jahren eine international vergleichende Kompetenzmessung angestrebt. Es soll die Leistungsfähigkeit von beruflichen Ausbildungssystemen sowie Berufsbildungsorganisationen im internationalen Vergleich festgestellt werden. Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung hat auf seiner Sitzung am 13. Dezember 2007 mit den Stimmen der Beauftragten der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der Länder eine Empfehlung für die Durchführung einer derartigen internationalen Vergleichsstudie in der Berufsbildung („Large-Scale-Assessment“, LSA) verabschiedet. Die Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, die Qualität beruflicher Bildung international vergleichend auf den Prüfstand zu stellen, wird darin grundsätzlich befürwortet. Allerdings wird kritisch angemerkt, dass Verfahren, die die Ergebnisse von Lernprozessen in modernen betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen und damit berufliche Handlungskompetenz angemessen berücksichtigen, noch unterentwickelt seien. Das bislang vorgelegte Konzept zur Messung beruflicher Kompetenzen lege noch zu sehr den Schwerpunkt auf in der Schule bzw. Lehrgängen erworbenes Wissen. Die duale Berufsausbildung werde somit zugunsten einer schulisch-akademischen Wissensvermittlung - gerade auch mit Blick auf die überwiegend schulisch geprägten Ausbildungssysteme in Europa - benachteiligt. Daher regt der Hauptausschuss des BIBB an, wissenschaftlich abgesicherte Instrumente und Methoden zu entwickeln, mit denen berufliche Kompetenzen gemessen werden können, die modernen Arbeitsprozessen zugrunde liegen. In internationalen Vergleichsuntersuchungen zur Berufsbildung müsse der Schwerpunkt auf die Kompetenzmessung im realen Arbeitsprozess gelegt werden. Nur so könnten die verschiedenen Formen beruflicher Bildung und Qualifizierung zwischen Schule und Betrieb in Deutschland sowie im internationalen Vergleich angemessen eingeschätzt werden.

Entwicklung europäischer Kernberufe (IG Metall Vorstand 2007)

Die Idee zur Entwicklung Europäischer Kernberufe beruht auf der Tatsache, dass berufliche Anforderungen in allen europäischen Staaten weitgehend ähnlich sind. Deshalb ist es sinnvoll, im Dialog der Sozialparteien unter Beteiligung der Europäischen Kommission die beruflichen Qualifikationen gemeinsam zu definieren, die junge Menschen erlernen sollen. Den Staaten ist es dann überlassen, ob und wie sie diese Kernberufe in ihre nationalen rechtlichen Rahmenbedingungen integrieren.

Verstärkung von Partnerschaften mit Unternehmen im Rahmen der beruflichen Bildung und Sicherung eines qualifizierten Fachkräftenachwuchses

Angesichts der Dynamik in den Unternehmen, der dynamischen Entwicklung im Blick auf Qualitätsanforderungen und dem raschen technologischen Wandel, wäre es ein guter Impuls für Europa, wenn an möglichst vielen Stellen in Europa Erfahrungen damit gesammelt werden können, wie nicht nur in der Innovationspolitik, sondern auch in der Bildung Schule und Unternehmen natürliche Partner werden. Das stärkt berufliche Bildung und verbessert vor allem die Situation an der Nahtstelle zwischen Bildung und Beschäftigung. (Schavan 2007)

Damit sich die notwendige Praxisorientierung sowie die gesellschaftsintegrativen Stärken des beruflichen Lernens in den Berufsbildungssystemen der Europäischen Union weiterentwickeln, unterstützt Deutschland berufsbildungspolitische Initiativen, die darauf abzielen,

- ein attraktives Angebot an hochwertigen Ausbildungsgängen zu schaffen oder auszubauen, die Schulabgänger/innen besser auf das Berufsleben vorbereiten und damit ihre Einsatzmöglichkeiten in der Arbeitswelt erhöhen;
- Berufsausbildung betriebsnah zu organisieren und ihre Ziele und Methoden mit den Anforderungen der Arbeitswelt in Einklang zu bringen;
- Berufsausbildungssysteme so auszurichten, dass sie festgesetzte Mindeststandards der Berufs- und Arbeitswelt erfüllen und damit zukunftsfähige Beschäftigungsperspektiven eröffnen. (ZDH/DIHK/DGB/BIBB 2008)

10. Anhänge

10.1. Sources, references and websites

- Anger, Christina et al. (2007): *Machbarkeitsstudie zur Entwicklung einer Integrierten Ausbildungsstatistik am Beispiel Hessen. Projekt-Endbericht an das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung*. Mai 2007. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft, 2007.
http://www.iwkoeln.de/data/pdf/content/pma_220207_endbericht.pdf [Zugriff: 31.7.2008]
- Becker, Carsten et al. (2007): *Begleitforschung des Sonderprogramms des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher - EQJ-Programm. 6. Zwischenbericht*. Berlin: Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung (GIB), 2007.
http://www.bmas.de/coremedia/generator/23004/property=pdf/2007_12_19_eqj_6_zwischenbericht.pdf [Zugriff: 31.7.2008]
- Becker, Matthias et al. (2006): *Berufsbildende Schulen als eigenständig agierende lernende Organisationen. Stand der Weiterentwicklung berufsbildender Schulen zu eigenständig agierenden lernenden Organisationen als Partner der regionalen Berufsbildung (BEAGLE)*. Bonn : BLK, 2006.
<http://www.blk-bonn.de/papers/heft135.pdf> [Zugriff: 31.7.2008]
- Behringer, Friederike (2004): Effectiveness and efficiency of VET. In: Leney, Tom et al.: *Achieving the Lisbon goal: the contribution of VET. Final report to the European Commission*. London: QCA, 2004, S. 48-64.
http://ec.europa.eu/education/policies/2010/studies/maastricht_en.pdf [Zugriff: 31.7.2008]
- Beicht, Ursula; Friedrich, Michael; Ulrich, Joachim Gerd (2007): *Deutlich längere Dauer bis zum Ausbildungseinstieg*. Bonn: BIBB, 2007. (BIBB-Report 2/2007).
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2007_02.pdf [Zugriff: 31.7.2008]
- Bellaire, Edith; Brandes, Harald (2007): *Das Duale System anders organisieren! Kombinationsmodelle der Ausbildung an Berufsfachschulen und in Betrieben*. November 2007. Bonn: BIBB, 2007.
<http://www.bibb.de/dokumente/pdf/BFS-nach-BBIG-Dokumentation-Nov2007.pdf> [Zugriff: 31.7.2008]
- BIBB (2008a): *Aus der Arbeit des Hauptausschusses : Internationale Vergleichsstudie in der Berufsbildung ("Large-Scale-Assessment") ; Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung*. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 37 (2008), H. 1, Beilage, 2 S.*
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1_bwp_01_2008_Beilage_HA_3.pdf.pdf [Zugriff: 31.7.2008]
- BIBB (2008b): *Neue und modernisierte Ausbildungsberufe 2008: Kurzbeschreibungen*. Bonn: BIBB, 2008.
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a41_neue_modernisierte_ausbildungsberufe-2008.pdf [Zugriff: 31.7.2008]

- BIBB (2008c): *Schaubilder zur Berufsbildung. Strukturen und Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung Deutschlands*. Ausgabe 2008 (Stand: Februar 2008). Bonn: BIBB, 2008.
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_ausweitstat_schaubilder_heft-2008.pdf [Zugriff: 31.7.2008]
- BIBB (2007): *BIBB-Erhebung zum 30. September*. Stand: 12. Dezember 2007.
<http://www.bibb.de/de/30176.htm> [Zugriff: 31.7.2008]
- BIBB (2006a): *Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen ... 4. Aufl.* Bonn: BIBB, 2006.
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a45_entstehung-von-ausbildungsordnungen.pdf [Zugriff: 31.7.2008]
- BIBB (2006b): *Qualitätssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung. Ergebnisse aus dem BIBB*. Bonn: BIBB, 2006. (Wissenschaftliche Diskussionspapiere ; 078).
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_78_qualitaetssicherung.pdf [Zugriff: 31.7.2008]
- BLK (2006): *Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung. Workshop der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung am 29. November 2005 in Bonn*. Bonn: BLK, 2006. (Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung ; 134).
<http://www.blk-bonn.de/papers/heft134.pdf> [Zugriff: 31.7.2008]
- BLK (2004): *Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland*. Bonn: BLK, 2004. (Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung ; 115).
<http://www.blk-bonn.de/papers/heft115.pdf> [Zugriff: 31.7.2008]
- BMBF (2008a): *Aufstieg durch Bildung - Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung*. Bonn, Berlin 2008.
http://www.bmbf.de/pub/qualifizierungsinitiative_breg.pdf [Zugriff: 31.7.2008]
- BMBF (2008b): *Berufsbildungsbericht 2008. Vorversion*. Bonn, Berlin 2008.
http://www.bmbf.de/pub/bbb_08.pdf [Zugriff: 31.7.2008]
- BMBF (2008c): *Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf*. Bonn, Berlin 2008.
http://www.bmbf.de/pub/empfehlungen_innovationskreis_weiterbildung.pdf [Zugriff: 31.7.2008]
- BMBF (2007a): *10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung - Ergebnisse des Innovationskreises berufliche Bildung*. Bonn, Berlin 2007.
http://www.bmbf.de/pub/IKBB-Broschuere-10_Leitlinien.pdf [Zugriff: 31.7.2008]
- BMBF (2007b): *Berufsbildungsbericht 2007*. Bonn, Berlin 2007.
http://www.bmbf.de/pub/bbb_07.pdf [Zugriff: 31.7.2008]
- BMBF (2007c): *Wachstumspotential der Weiterbildung nutzen. Eckpunktepapier zur Einführung des Weiterbildungssparens*. Bonn, Berlin 2007.
http://www.bmbf.de/pub/Eckpunktepapier_Weiterbildungssparen.pdf [Zugriff: 31.7.2008]
- BMBF (2005): *Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen*. Bonn, Berlin 2005.
http://www.bmbf.de/pub/berufliche_und_soziale_lage_von_lehrenden_in_weiterbildungseinrichtungen.pdf [Zugriff: 31.7.2008]

- Branche auf der Sonnenseite (2007): *Eine Branche auf der Sonnenseite*. In: *Abi* 6,7/2007, S. 15-18.
- Bundesagentur für Arbeit (2006): *Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit*. Neues Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen - Neufassung vom 23. März 2006. Nürnberg 2006.
<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A05-Beruf-Qualifizierung/A051-Jugendliche/Publikation/pdf/bvB-Fachkonzept-0306.pdf> [Zugriff: 31.7.2008]
- Bundesagentur für Arbeit (2004): *Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach § 63 SGB III*. Nürnberg 2004.
<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/HEGA-Internet/A05-Beruf-Qualifizierung/Publikation/Anlage-HEGA-03-2006-BvB-Fachkonzept.pdf> [Zugriff: 31.7.2008]
- Bundesagentur für Arbeit/KMK (2004): *Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung zwischen der Kultusministerkonferenz und der Bundesagentur für Arbeit*. Mettlach-Orscholz, 15.10.2004.
http://www.kmk.org/aktuell/RV_Schule_Berufsberatung.pdf [Zugriff: 31.7.2008]
- Dobischat, Rolf (2006): *Wie tragen regionale Netzwerke zur Innovationsfähigkeit der Berufsbildung bei?* (Referat zur Tagung „Innovative Berufsbildung durch regionale Netzwerke“ des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung in Kooperation mit dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft am 7.7.2006 in Frankfurt/Main).
<http://www.uni-duisburg.de/FB2/Wirtschaft/wirtschaft/vortraege/Innovative%20Berufsbildung%20durch%20Netzwerke.pdf> [Zugriff: 31.7.2008]
- Eurostat (2008): Eurostat-Datenbank „Arbeitslosenquote - insgesamt“.
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=de&product=STRIND_EMPLOI&root=STRIND_EMPLOI/emploi/em071 [Zugriff: 2.5.2008]
- Fietz, Gabriele; Morawietz, Natalie (2008): Informell erworbene Kompetenzen aussagekräftig dokumentieren. Das Leonardo da Vinci-Projekt europass+. In: *bildung für europa* H. 9 (Juni 2008), S. 12.
- Frank, Irmgard; Grunwald, Jorg-Günther (2008): *Ausbildungsbausteine - ein Beitrag zur Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung*. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 37 (2008) 4, S. 13-17.
- Gensicke, Miriam; Kuwan, Helmut (2005): *Qualifikationsentwicklung im Bereich "Erneuerbare Energien". Ergebnisse der Betriebsbefragung im Rahmen der ADeBar-Studie*. Endbericht. November 2005. München: TNS Infratest Sozialforschung, 2005.
http://www.frequenz.net/pool/EB_erneuerbareEnergien_30-30194.pdf [Zugriff: 31.7.2008]
- Granato, Mona et al. (2007): *Integration und berufliche Ausbildung*. Expertise. Bonn: BIBB, 2007.
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a24_integrations-und-berufliche-ausbildung.pdf [Zugriff: 31.7.2008]

- Hecker, Ursula (1994): *Externenprüfung - eine Chance zum nachträglichen Berufsabschluß. Berufsausbildung nachholen. Wege zum nachträglichen Berufsabschluß für ungelernete (junge) Erwachsene*. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB. Bundesinstitut für Berufsbildung Berlin, 1994.
- Helsinki Communiqué (2006): *The Helsinki Communiqué on Enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training*. Communiqué of the European Ministers of Vocational Education and Training, the European Social partners and the European Commission, convened in Helsinki on 5 December 2006 to review the priorities and strategies of the Copenhagen Process. Helsinki, 2006.
http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/helsinkicom_en.pdf [Zugriff: 31.7.2008]
- Hippach-Schneider, Ute; Krause, Martina; Woll, Christian (2007): *Berufsbildung in Deutschland. Kurzbeschreibung*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2007. (CEDEFOP Panorama series ; 136).
http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/465/5173_d_e.pdf [Zugriff: 31.7.2008]
- IG Metall Vorstand (2007): *Unser Projekt Europäische Kernberufe*. Leitlinien der IG Metall, IG Metall Vorstand Frankfurt/Main. Oktober 2007.
<http://www.igmetall-wap.de/publicdownload/Leitlinien.pdf> [Zugriff: 31.7.2008]
- Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): *Bildung in Deutschland. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*. Bonn: KMK; BMBF, 2006.
<http://www.bildungsbericht.de/daten/gesamtbericht.pdf> [Zugriff: 31.7.2008]
- Krekel, Elisabeth M.; Ulrich, Joachim Gerd (2006): Bessere Daten – Bessere Berufsbildungspolitik?! In: Krekel, Elisabeth M.; Uhly, Alexandra; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.): *Forschung im Spannungsfeld konkurrierender Interessen / Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.)*. Bertelsmann: Bielefeld, 2006, S. 7-38. (Forschung Spezial ; 11).
- Kuwan, Helmut; Waschbüsch, Yves (2007): *Empirische Untersuchung der Wirkungen von vergleichenden Weiterbildungstests auf dem deutschen Weiterbildungsmarkt. Integrierter Gesamtbericht*. Untersuchung im Auftrag der Stiftung Warentest, Berlin, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Europäischen Sozialfonds. München, Dezember 2007.
<http://www.test.de/filestore/wbt1626710kuwanabschluss.pdf?path=/76/61/f3c14dc0-781e-4321-97ae-df193ddb94f-file.pdf&key=3308176C3F48513B7E1177EDA8C426F8326E4A51> [Zugriff: 31.7.2008]
- Möhlenbrock, Rolf; Ploghaus; Günter (2006): *Innovationen in der Berufsbildung durch BLK-Modellversuche*. In: Die berufsbildende Schule 58 (2006) 3-4, S. 72-82.
<http://www.blbs.de/home/8/vzeitschrift/2006/2006-pdf/2006-03-04-moehlen.pdf> [Zugriff: 31.7.2008]
- Niedlich, Florian et al. (2007): *Bestandsaufnahme in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards*. Abschlussbericht. Mai 2007. Hamburg: Ramboll Management, 2007.
<http://www.bmbf.de/pub/berufsbildungsforschung.pdf> [Zugriff: 31.7.2008]
- OECD (2006): *Bildung auf einen Blick. OECD-Indikatoren 2006*. Paris: OECD, 2006.
- OECD (2004): *Career Guidance and Public Policy. Bridging the Gap*. Paris: OECD, 2004.
<http://www.oecd.org/dataoecd/33/45/34050171.pdf> [Zugriff: 31.7.2008]

- Pfeifer, Harald (2007): *Internationale Indikatoren zum Bildungsstand der Bevölkerung – Wo steht Deutschland wirklich?* In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 36 (2007) 2, S. 50-52.
- Rat der Europäischen Union (2004): *Entwurf einer Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedsstaaten über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa*. Brüssel, 18.5.2004. Dokument 9286/04.
http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_de.pdf [Zugriff: 31.7.2008]
- Reinberg, Alexander; Hummel, Markus (2007): *Der Trend bleibt - Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos*. Nürnberg 2007. (IAB-Kurzbericht 18/2007).
<http://doku.iab.de/kurzber/2007/kb1807.pdf> [Zugriff: 31.7.2008]
- Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung (1974): *Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung* (Abschlußbericht). Bielefeld: Bertelsmann, 1974.
- Schapel-Kaiser (2008): Entstehung eines neuen Ausbildungsberufes : Ausbildung für "Personaldienstleistungskaufleute". In: *Personalführung* 3/2008, S. 58-65
- Schavan, Annette (2007): „*Den Lernraum Europa verwirklichen*“. Rede der amtierenden Präsidentin des Rates der Europäischen Union und Bundesministerin für Bildung und Forschung, Dr. Annette Schavan, MdB, anlässlich der Europäischen Fachkonferenz zur beruflichen Bildung am 4. Juni 2007 in München.
http://www.bmbf.de/pub/mr_20070604.pdf [Zugriff: 31.7.2008]
- Schelten, Andreas (2008): *Modellversuche - Was kommt danach?* In: *Die berufsbildende Schule* 60 (2008) 2, S. 37f.
- Seidel et al. (2008): *Stand der Anerkennung non-formalen und informellen Lernens in Deutschland im Rahmen der OECD Aktivität „Recognition of non-formal and informal Learning“*. Bonn, Berlin: BMBF, 2008.
http://www.bmbf.de/pub/non-formales_u_informelles_lernen_ind_deutschland.pdf [Zugriff: 31.7.2008]
- Seyfried, Brigitte (2005): *Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 3.3.101 Betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung: Chancen und Bedingungen*. Bonn: BIBB, 2005.
http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_33101.pdf [Zugriff: 31.7.2008]
- Statistisches Bundesamt (2007a): *Aufstiegsförderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) 2006*. Wiesbaden 2007. (Statistisches Bundesamt Fachserie 11, Reihe 8).
- Statistisches Bundesamt (2007b): *Statistisches Jahrbuch 2007 für die Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden 2007.
- Statistisches Bundesamt (2006): *Bevölkerung Deutschlands bis 2050 – 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung*. Wiesbaden 2006.
- Thiel, Gerald (2007): *Embedding Standards – das erste Projekt, in dem das European Qualification Framework (EQF) pilotiert wird*. In: *Innovationen aus Europa. Zur Bilanz der Leonardo da Vinci-Pilotprojekte*. Bonn: NA beim BIBB, 2007, S. 82f. (impuls ; 29).

- Troltsch, Klaus; Walden, Günter (2007): *Beschäftigungssystem dominiert zunehmend Ausbildungsstellenmarkt. Zur Responsivität des dualen Ausbildungssystems*. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 36 (2007) 4, S. 5-9.
- Uhly, Alexandra (2007): Der berufsstrukturelle Wandel in der dualen Berufsausbildung : empirische Befunde auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes. In: Walden, Günter [Hrsg.]: *Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich : Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung*. Bielefeld: Bertelsmann, 2007, S. 209-257
- Uhly, Alexandra (2006): Weitreichende Verbesserungen der Berufsbildungsstatistik ab April 2007. Zur Aussagekraft der Berufsbildungsstatistik für die Berufsbildungsforschung und Politikberatung. In: Krekel, Elisabeth M.; Uhly, Alexandra; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.): *Forschung im Spannungsfeld konkurrierender Interessen / Bundesinstitut für Berufsbildung* (Hrsg.). Bertelsmann: Bielefeld, 2006, S. 39-63. (Forschung Spezial ; 11).
- Ulmer Philipp; Jablonka, Peter (2007): *Mehr Ausbildungsbetriebe – mehr Ausbildungsplätze – weniger Qualität? Die Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) und ihre Folgen*. Bonn: BIBB, 2007. (BIBB-Report 3/2007). http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2007_03.pdf [Zugriff: 31.7.2008]
- Ulrich, Joachim Gerd et al. (2007): *Deutliche Fortschritte in 2007 bei der Bekämpfung des Ausbildungsplatzmangels. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge*. Bonn: BIBB, 2007. <http://www.bibb.de/de/31319.htm> [Zugriff: 31.7.2008]
- Ulrich, Joachim Gerd; Krekel, Elisabeth M. (2007): *Zur Situation der Altbewerber in Deutschland. Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006*. Bonn: BIBB, 2007. (BIBB-Report 1/2007). http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2007_01.pdf [Zugriff: 31.7.2008]
- von Rosenblatt, Bernhard; Bilger, Frauke (2008): *Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zum BSW-AES 2007*. Januar 2008. München: TNS Infratest Sozialforschung, 2008. http://www.bmbf.de/pub/weiterbildungsbeteiligung_in_deutschland.pdf [Zugriff: 31.7.2008]
- Weißmann, Hans (2008): *Begleitung und Evaluation des IT-Weiterbildungssystems*. Bonn: BIBB, 2008. (Wissenschaftliche Diskussionspapiere ; 96). http://www.bibb.de/dokumente/pdf/270_wd_96_begleitung_evaluation_it-weiterbildungssystem.pdf [Zugriff: 31.7.2008]
- ZDH/DIHK/DGB/BIBB (2008): *Duale Berufsausbildung als Schlüssel zu einem wettbewerbsfähigen Europa; Anknüpfungspunkte für die Weiterentwicklung praxisorientierter Berufsausbildung. Schlussfolgerungen des Politikforums vom 29. Januar 2008*. Berlin 2008. http://www.zdh.de/fileadmin/user_upload/themen/Bildung/International/29-Schlussfolgerungen_dt.pdf [Zugriff: 31.7.2008]

10.2. List of Acronyms

abH	Ausbildungsbegleitende Hilfen
AES	Adult Education Survey
AEVO	Ausbildereignungsverordnung
AFBG	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz
AGBFN	Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz
AZVV	Anerkennungs- und Zulassungsverordnung - Weiterbildung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAB	Berufsausbildungsbeihilfe
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BAVBVO	Rechtsverordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BDBA	Bundesverband Deutscher Berufsausbilder e.V.
BFB	Bundesverband der Freien Berufe
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BITKOM	Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien
BLK	Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
BQF	Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf
BSW	Berichtssystem Weiterbildung
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
DAAD	Deutscher Akademischer Austauschdienst
DAR	Deutscher Akkreditierungsrat
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIE	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
ECTS	European Credit Transfer System
ECVET	Europäisches Leistungspunktesystem Berufsbildung (<i>European Credit System for Vocational Education and Training</i>)
ENQA-VET	European Network on Quality Assurance in Vocational Education and Training
EQJ	Einstiegsqualifizierung Jugendlicher
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
ESF	Europäischer Sozialfonds
GWK	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz

HRK	Hochschulrektorenkonferenz
HwO	Handwerksordnung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer
IKBB	Innovationskreis Berufliche Bildung
IKWB	Innovationskreis Weiterbildung
INQA	Initiative Neue Qualität der Arbeit
ISCED	Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen <i>International Standard Classification of Education</i>
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
KMK	Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland
KMU	Kleine und mittelständische Unternehmen
NEC	National Europass Centre
SGB	Sozialgesetzbuch
TGA	Trägergemeinschaft für Akkreditierung
ÜBS	Überbetriebliche Berufsbildungsstätte
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks
ZVEH	Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke
ZVEI	Zentralverband Elektrotechnik- und Elektroindustrie
ZWH	Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk

Abstract

Der VET Policy Report 2008 untersucht den nationalen Fortschritt hinsichtlich der politischen Prioritäten, die in der Kopenhagen-Erklärung bzw. in den Beschlüssen der Folgekonferenzen in Maastricht (2004) und Helsinki (2006) formuliert wurden.

Die sieben Schwerpunktthemen, die den Hauptteil des Berichtes bilden, spiegeln diese Prioritäten wider:

- Verbesserung des Zugangs zu und der Gerechtigkeit in der Berufsbildung;
- Berufsbildung als ein wichtiger Pfeiler des lebenslangen Lernens;
- Verbesserung der Qualität beruflicher Bildung;
- Stärkung der Verbindungen zwischen Berufsbildung und Arbeitsmarkt;
- Steuerung und Finanzierung;
- Europäische Instrumente und geografische Mobilität in der Berufsbildung;
- Entwicklung neuer bzw. Weiterentwicklung bestehender Statistiken zur beruflichen Bildung.

Er ist Teil des Cedefop ReferNet Arbeitsprogramms 2008.

The **VET Policy Report 2008** provides information on Germany's progress in VET towards EU policy goals within the framework of the Copenhagen process and according to the policy priorities defined in the Maastricht Communiqué (2004) and the Helsinki Communiqué (2006). It considers measures taken in the context of the Education and Training 2010 programme since the Copenhagen Declaration.

The main section of the report is subdivided into the following seven policy areas identified by education ministers as priorities for national policy design in the VET sector:

- Improving access to and equity in VET;
- Lifelong learning through VET;
- Improving quality of VET;
- Strengthening the links between VET and the labour market;
- Governance and funding;
- EU tools and geographic mobility within VET;
- Development of VET statistics.

It forms part of the Cedefop ReferNet 2008 work programme.

