



# BERUFSBILDUNG ZUKUNFTSFÄHIG GESTALTEN

Mittelfristiges Forschungs- und Entwicklungs-  
programm des Bundesinstituts für Berufsbildung

**2009–2012**

Bundesinstitut  
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

# BERUFSBILDUNG ZUKUNFTSFÄHIG GESTALTEN

---

Mittelfristiges Forschungs- und Entwicklungs-  
programm des Bundesinstituts für Berufsbildung

**2009–2012**

Bundesinstitut  
für Berufsbildung **BIBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten



### **Bibliografische Informationen der Deutschen Bibliothek**

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

ISBN 978-3-88555-857-6

### **Vertriebsadresse:**

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Arbeitsbereich 1.2 – Kommunikation  
– Veröffentlichungen –  
53142 Bonn  
Fax: 02 28 /1 07 29 67  
E-Mail: [vertrieb@bibb.de](mailto:vertrieb@bibb.de)  
**Best.-Nr.: 09.157**

© 2009 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn  
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung,  
53142 Bonn  
Internet: [www.bibb.de](http://www.bibb.de)  
E-Mail: [zentrale@bibb.de](mailto:zentrale@bibb.de)

Satz: Christiane Zay, Bielefeld  
Druck: W. Bertelsmann Verlag

Printed in Germany

ISBN 978-3-88555-857-6



# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	5
<b>1. Intention und Stellenwert der Programmplanung des BIBB</b> .....	7
1.1 Anforderungen an die Berufsbildungsforschung.....	7
1.2 Ausrichtung auf bildungspolitische Ziele .....	9
1.3 Forschung – Entwicklung – wissenschaftliche Dienstleistungen .....	10
1.4 Funktion der mittelfristigen Programmplanung.....	13
1.5 Prinzipien der Programmplanung .....	14
<b>2. Herausforderungen für die berufliche Bildung</b> .....	21
2.1 Kompetenzen für die Arbeit in der Informations- und Wissengesellschaft .....	21
2.2 Strukturelle Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt .....	22
2.3 Heterogenität der Jugendlichen in der Berufsausbildung .....	23
2.4 Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung .....	24
2.5 Flexibilisierung der Berufsbildung.....	26
2.6 Gestaltung lebensbegleitenden Lernens.....	28
2.7 Transparenz und Durchlässigkeit von Bildungswegen.....	30
2.8 Internationalisierung der Berufsbildung.....	32
<b>3. Schwerpunkte der Forschungs- und Entwicklungsarbeit im BIBB</b> .....	35
3.1 Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem .....	35
3.1.1 Forschungs- und Entwicklungsarbeiten.....	35
3.1.2 Perspektiven für Forschung und Entwicklung .....	39
3.2 Modernisierung und Qualitätssicherung der beruflichen Bildung .....	43
3.2.1 Forschungs- und Entwicklungsarbeiten.....	43
3.2.2 Perspektiven für Forschung und Entwicklung .....	47
3.3 Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege .....	50
3.3.1 Forschungs- und Entwicklungsarbeiten.....	50
3.3.2 Perspektiven für Forschung und Entwicklung .....	53
3.4 Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen.....	57
3.4.1 Forschungs- und Entwicklungsarbeiten.....	57
3.4.2 Perspektiven für Forschung und Entwicklung .....	61



3.5	Internationalität der Berufsbildung .....	64
3.5.1	Forschungs- und Entwicklungsarbeiten.....	64
3.5.2	Perspektiven für Forschung und Entwicklung .....	66
<b>4.</b>	<b>Wissenschaftliche Dienstleistungen des BIBB.....</b>	<b>71</b>
4.1	Aufbau eines Forschungsdatenzentrums .....	71
4.2	Externes und internes Wissensmanagement .....	74
4.3	Systemberatung in der internationalen Zusammenarbeit .....	78
	<b>Anhang: Portale und Datenbanken des BIBB im Internet .....</b>	<b>81</b>



## Vorwort

Die Tätigkeit des Bundesinstituts ist durch ein umfassendes und differenziertes Leistungsspektrum gekennzeichnet. Grundlagen- und anwendungsorientierte Forschung, die Durchführung von Modellversuchen und Programmen, die Entwicklung von Aus- und Fortbildungsordnungen sowie die Beratung von Akteuren in der Berufsbildung – national wie international – sind wichtige Eckpfeiler. Die unterschiedlichen Aufgaben und Leistungen sind vielfach miteinander verbunden. So liefert Forschung beispielsweise Grundlagen für die Entwicklung von Aus- und Fortbildungsordnungen, wie auch umgekehrt Anstöße für die Forschung aus den vielfältigen Praxiskontakten oder aus Beratungs- und Serviceleistungen erwachsen können. Die enge Verbindung von Forschung, Gestaltung und Praxis, von wissenschaftlichen und administrativen Aufgaben, ist ein Charakteristikum und eine besondere Stärke des Bundesinstituts.



Mit dem vorliegenden mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramm erhält die Arbeit des Bundesinstituts eine perspektivische Grundlage für die nächsten vier Jahre. Auf seiner Basis sowie jeweils aktueller Aufgaben und Fragestellungen werden die jährlichen Forschungsprogramme sowie die jährlichen Arbeitsprogramme entwickelt. Das mittelfristige Programm fokussiert die künftige Arbeit auf Fragen, die für die Politik und Praxis der Berufsbildung, aber auch für die Berufsbildungsforschung besonders relevant sind. Die Konkretisierung erfolgt in Form von Entwicklungs- und Forschungsprojekten sowie wissenschaftlichen Dienstleistungen.

Das mittelfristige Forschungs- und Entwicklungsprogramm wurde maßgeblich von einem Redaktionsteam, in dem die Abteilungsleiter und Abteilungsleiterinnen des Bundesinstituts vertreten waren, erarbeitet. Die verschiedenen Entwürfe wurden im Zuge eines intensiven diskursiven Prozesses weiterentwickelt. Eingebunden waren zunächst die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesinstituts. Sodann wurden die Entwürfe den Gremien des Bundesinstituts vorgelegt und dort ausführlich diskutiert. Den Mitgliedern des Unterausschusses Berufsbildungsforschung des Hauptausschusses wie auch den Mitgliedern des Wissenschaftlichen Beirates sind wir für die konstruktiven Hinweise und weiterführenden Anregungen sehr zu Dank verpflichtet.

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



# 1. Intention und Stellenwert der Programmplanung des BIBB

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat die gesetzliche Aufgabe, „durch wissenschaftliche Forschung zur Berufsbildungsforschung beizutragen“<sup>1</sup>. Die Forschung wird, so heißt es im Berufsbildungsgesetz (BBiG) weiter, auf der Grundlage eines jährlichen Forschungsprogramms durchgeführt. Die Satzung des Bundesinstituts<sup>2</sup> sieht darüber hinaus die Erstellung eines mittelfristigen Forschungsprogramms vor.

## 1.1 Anforderungen an die Berufsbildungsforschung

Die mittelfristige Programmplanung des Bundesinstituts für Berufsbildung orientiert sich an den gesetzlichen Aufgaben sowie den aktuellen und auf mittlere Sicht absehbaren Herausforderungen für die berufliche Bildung. Herausforderungen erwachsen zunächst aus der Entwicklung der beruflichen Bildung, sodann aus bildungspolitischen Zielen sowie schließlich aus den Erwartungen der Adressaten an die Berufsbildungsforschung.

Ein weiterer Bezugspunkt für die Berufsbildungsforschung des BIBB ist das Konzept einer modernen Ressortforschung der Bundesregierung. Dieses Konzept unterstreicht die Bedeutung von Forschung und Entwicklung für die Vorbereitung, Unterstützung und Umsetzung politischer Entscheidungen. Der Ressortforschung des Bundes wird die Aufgabe übertragen, aktuelle Fragestellungen aufzugreifen, wichtige Herausforderungen für die Gesellschaft von morgen zu erkennen und Handlungsoptionen für staatliche Maßnahmen zu erarbeiten.<sup>3</sup> Forschung und Entwicklung müssen deshalb auf hohem Niveau gewährleistet sein. Im Einzelnen heißt es dazu: „Für die Forschungs- und Entwicklungsleistungen gelten wissenschaftliche Qualitätskriterien, für wissenschaftsbasierte Beratungs- und Informationsleistungen sowie für Dienstleistungen (...) bewährte Methoden der Qualitätssicherung.“<sup>4</sup>

Von Forschung im Allgemeinen, der Berufsbildungsforschung im Besonderen werden zunehmend Beiträge im Sinne einer evidenzbasierten Politikberatung erwartet. Mit anderen Worten: Ergebnisse zu relevanten Fragen sollen jeweils aktuell

---

1 § 90 Abs. 1 Satz 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005, BGBl. I Seite 931

2 Satzung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Stand: 20.6.2006

3 BMBF: Konzept einer modernen Ressortforschung. Bonn/Berlin, Dezember 2007, Seite 3

4 Ebenda, Seite 4

1 und auf der Basis valider Forschungsdaten bereitgestellt werden. Dies erfordert eine Intensivierung der empirischen Forschung. Deren Verankerung in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik als der traditionellen Leitdisziplin der Berufsbildungsforschung ist eher schwach ausgeprägt. Längst haben daher andere Disziplinen, allen voran die Soziologie und die Psychologie, die Chance genutzt und das Feld der Berufsbildung in den Bereich ihrer empirischen Forschung mit einbezogen.

In der Forschungsförderung ist dementsprechend ein klarer Trend zu einer Verstärkung der empirischen Forschung zu erkennen. Symptomatisch hierfür sind das Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zur empirischen Bildungsforschung<sup>5</sup> und der Aufbau eines Bildungs-Panels<sup>6</sup>, das DFG-Schwerpunktprogramm zur Kompetenzmessung<sup>7</sup> oder auch das geplante Projekt zur vergleichenden Messung der in verschiedenen europäischen Ländern in der beruflichen Bildung erworbenen Kompetenzen. Es ist als „Large scale assessment – VET“ („Berufsbildungs-Pisa“)<sup>8</sup> bekannt geworden. Dabei zeichnet sich der Trend ab, nicht mehr nur einzelne, singuläre Erhebungen zu fördern, sondern Programme zusammen mit führenden Forschungs- und Wissenschaftseinrichtungen zu konzipieren und eine Datenbasis für multiperspektivische Erhebungen aufzubauen. Es ist davon auszugehen, dass die verbesserte Datenbasis auch der Berufsbildungsforschung neue Perspektiven eröffnen wird.

Damit verbunden ist eine veränderte Strategie der Forschungsförderung. Forschungsprogramme werden nicht mehr allein auf der Basis von Ausschreibungen vergeben, über die in den federführenden Ministerien – unterstützt durch fachliche Beratungsgremien – entschieden wird. Programme und Projekte werden vielmehr im Wettbewerb ausgeschrieben; die Entscheidung über die Vergabe fällt in wissenschaftlichen Kommissionen. Die Einwerbung von Drittmitteln, insbesondere solchen, die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) oder nach DFG-Standards vergeben werden, hat sich deshalb zu einem wichtigen Qualitätsmerkmal in der scientific community entwickelt. Dies stellt erhöhte Anforderungen an die Antragstellung, bedeutet einen längeren zeitlichen Vorlauf und eine stärkere theoretische Fundierung.

Die Verstärkung der empirischen Forschung geht einher mit dem Interesse der Politik an einer indikatorengestützten Forschung und Berichterstattung. Dies wird

5 BMBF: Rahmenprogramm zur Förderung der empirischen Bildungsforschung. Bonn/Berlin 2008

6 Ebenda, Seite 15

7 DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft: Schwerpunktprogramm 1293 „Kompetenzmodelle zur Erfassung individueller Lernergebnisse und zur Bilanzierung von Bildungsprozessen“. Informationen für die Wissenschaft Nr. 21 vom 19. Juni 2006

8 Baethge, M. u. a.: Berufsbildungs-Pisa – Machbarkeitsstudie. Stuttgart 2006

besonders deutlich am Nationalen Bildungsbericht<sup>9</sup>, der wichtige Voraussetzungen schafft für den Aufbau eines kontinuierlichen und systematischen Monitorings von Entwicklungen im gesamten Bildungssystem. Indikatoren werden hier verstanden als „quantitativ erfassbare thematische Sachverhalte, die stellvertretend für komplexe Gefüge einen möglichst einfachen und verständlichen Statusbericht über die Qualität eines Zustandes liefern sollen“<sup>10</sup>. In diesem Sinne soll auch der Berufsbildungsbericht weiterentwickelt werden. Künftig soll zwischen dem politischen Teil, der vom BMBF verantwortet wird, und einem indikatorengestützten Teil der Berichterstattung, in dem aktuelle Entwicklungen in der beruflichen Bildung auf wissenschaftlicher Grundlage analysiert werden, unterschieden werden.<sup>11</sup> Für diesen zweiten Teil, der künftig als Datenreport zum Berufsbildungsbericht erscheinen soll, trägt das Bundesinstitut die Verantwortung.

Für das BIBB bedeutet dies, die Qualität seiner Forschungs- und Entwicklungsarbeit weiterzuentwickeln. Instrumente dazu sind die Einführung eines Qualitätsmanagements, eine intensivierete Zusammenarbeit und Vernetzung mit Hochschulen und externen Forschungseinrichtungen, eine verstärkte Akquisition von Drittmitteln sowie eine professionalisierte Personal- und Organisationsentwicklung. Die Ergebnisse der BIBB-Forschung werden künftig auch verstärkt in Form referierter Beiträge veröffentlicht.

## 1.2 Ausrichtung auf bildungspolitische Ziele

Die Aufgaben des Bundesinstituts werden im Rahmen der Bildungspolitik der Bundesregierung wahrgenommen. Neue Akzente und Impulse zur Gestaltung der Arbeits- und Forschungsplanung und zur Generierung von Projekten ergeben sich insbesondere aus bildungspolitischen Initiativen und Programmen. Für die mittelfristige Forschungs- und Entwicklungsplanung sind vor allem relevant:


- ▶ die Entschließungen des Deutschen Bundestages zum BBiG und zur beruflichen Bildung,
- ▶ die Leitlinien zur Modernisierung und Strukturverbesserung der beruflichen Bildung des Innovationskreises berufliche Bildung (IKBB),
- ▶ die Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung,

---

9 Autorengruppe Bildungsberichterstattung. Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bielefeld 2008

10 Ebenda, Seite 4

11 Neustrukturierung des Berufsbildungsberichts. Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. In: BWP 37. Jg., Beilage zu Heft 1/2008

- 
- ▶ die Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung (IKWB) für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf,
  - ▶ die Beschlüsse des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland,
  - ▶ der Nationale Integrationsplan,
  - ▶ die Stellungnahmen und Empfehlungen des Hauptausschusses sowie die Beschlüsse und Empfehlungen des Europäischen Rates sowie der Europäischen Union.

Das mittelfristige Forschungs- und Entwicklungsprogramm orientiert sich an bildungspolitischen Zielen, wie sie nicht zuletzt in diesen Stellungnahmen und Empfehlungen zum Ausdruck kommen. Die Institutsarbeit soll einen Beitrag zur Erreichung dieser Ziele leisten. Im Vordergrund stehen dabei folgende Ziele:

- ▶ Ausbildungsfähige Jugendliche sollen unmittelbar nach Schulabschluss eine qualifizierte Berufsausbildung beginnen und in der vorgesehenen Ausbildungszeit beenden können.
- ▶ Unterschiedliche Zielgruppen sollen in ihrer Kompetenzentwicklung differenziert gefördert werden.
- ▶ Berufliche Bildung soll dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit sichern und die Wettbewerbsfähigkeit stärken.
- ▶ Berufliche Bildung soll das lebensbegleitende Lernen nachhaltig unterstützen.
- ▶ Die deutsche Berufsbildung soll europäisch und international anschluss- und wettbewerbsfähig sein.

Vor dem Hintergrund dieser Ziele werden jeweils zukunftsrelevante Trends identifiziert und Forschungs- und Entwicklungsaufgaben formuliert. Trotz des breiten Aufgabenspektrums und der vielfältigen Kompetenzen muss sich das BIBB bei der Aufgabenplanung beschränken und auf solche Themen konzentrieren, die als besonders wichtig angesehen werden, die durch den gesetzlichen Rahmen gedeckt sind und bei denen das BIBB im Vergleich zu anderen Instituten Wettbewerbsvorteile besitzt.

### 1.3 Forschung – Entwicklung – wissenschaftliche Dienstleistungen

Rechtliche Grundlage der Forschungs- und Entwicklungsarbeit des Bundesinstituts sind das Berufsbildungsgesetz sowie die Satzung und Geschäftsordnung des Bundesinstituts. Aus dem gesetzlichen Auftrag ergeben sich eine Reihe von Aufgaben, die drei zentralen Geschäftsfeldern zugeordnet werden können: Forschung, Entwicklung und wissenschaftliche Dienstleistungen. Die Übergänge zwischen die-

sen Aufgabenfeldern sind fließend. Oftmals werden in Projekten Forschung und Entwicklung sowie wissenschaftliche Dienstleistungen eng miteinander verzahnt.

Berufsbildungsforschung wird in Forschungsprojekten als Eigenforschung, als weisungsgebundene Auftragsforschung oder als Drittmittelforschung durchgeführt. Bei Forschungsprojekten steht der Erkenntnisgewinn durch den Einsatz wissenschaftlicher Methoden im Vordergrund. Sie konzentrieren sich auf strategisch relevante Themen für die Praxis und Politik der Berufsbildung. Berufsbildungsforschung ist auf einen engen Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis angewiesen. Die Programmentwicklung erfolgt deshalb in enger Abstimmung mit den gesetzlich dafür vorgesehenen Gremien, insbesondere dem Wissenschaftlichen Beirat und dem Unterausschuss Berufsbildungsforschung.

Die Berufsbildungsforschung des BIBB basiert auf wissenschaftlichen Theorien, prüft deren Aussagen und trägt zur Bildung von Theorien bei. Sie ist methodischen Standards der wissenschaftlichen Arbeit verpflichtet. Im Rahmen der Forschung kommen sowohl quantitative Methoden als auch qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung zum Einsatz.<sup>12</sup> Für die methodische Umsetzung, die Forschungsorganisation, die Auswertung, Interpretation und Veröffentlichung der Ergebnisse gilt der Grundsatz der wissenschaftlichen Unabhängigkeit.

### Regelmäßige Erhebungsinstrumente<sup>13</sup>

- ▶ Betriebsbefragungen sind für das BIBB ein wichtiges Instrument, um zu Fragen und Problemen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung die Einschätzung der Praxis kennenzulernen und für die Arbeit des BIBB zu nutzen. Über das sogenannte **Referenzbetriebssystem (RBS)** werden mehrmals jährlich Betriebe schriftlich-postalisch zu aktuellen Fragestellungen der betrieblichen Berufsbildung befragt.
- ▶ Zur beruflichen Orientierung von Jugendlichen und ihrem Berufswahlverhalten (Verbleib) führt das BIBB seit 2004 regelmäßig telefonische **Befragungen von Schulabgängern und Schulabgängerinnen** aus allgemeinbildenden und beruflichen Schulen sowie beruflichen Vollzeitschulen durch.
- ▶ Seit 1997 werden bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldete Ausbildungsstellenbewerber alle zwei bis drei Jahre im Rahmen der **BA/BIBB-Bewerberbefragung** gemeinsam vom BIBB und der BA schriftlich-postalisch befragt. Im Vordergrund ste-

12 Euler, Dieter; Howaldt, Jürgen; Reinmann, Gabi; Weiß, Reinhold: Neue Forschungsverständnisse in den Sozialwissenschaften: Konsequenzen für die Berufsbildungsforschung im Bundesinstitut für Berufsbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft 94, Bonn 2008

13 Detaillierte Informationen zu den einzelnen Erhebungen sowie den Ergebnissen finden sich auf der BIBB-Homepage unter [www.bibb.de](http://www.bibb.de).

hen dabei unter anderem Fragen zum Verbleib der Jugendlichen im Spätherbst, zu ihrem Bewerbungsverhalten oder auch zu den wahrgenommenen Ursachen für den Nichtbeginn einer Ausbildung, differenziert nach verschiedenen Strukturmerkmalen (einschließlich Migrationshintergrund).

- ▶ Zu Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen führt das BIBB regelmäßig größere **Erwerbstätigenbefragungen** durch. Die erste Erhebung wurde 1979 in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt und in den Jahren 1985/86, 1991/92 und zuletzt 1998/99 unter Beteiligung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) wiederholt. Die letzte telefonisch durchgeführte Befragung, die „BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 – Arbeit im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen“, wurde gemeinsam mit der BAuA durchgeführt und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. Die Befragung enthält unter anderem wichtige Informationen über ausgeübte Tätigkeiten, berufliche Anforderungen, Arbeitsbedingungen und -belastungen, den Bildungsverlauf der Erwerbstätigen sowie über die Verwertung beruflicher Qualifikationen.
- ▶ Um mehr Transparenz auf dem Markt der beruflichen Weiterbildung zu schaffen, wurde im BIBB im Jahr 2001 der **wbmonitor** entwickelt. Mit der Weiterentwicklung im Jahr 2007 werden die Daten online erhoben. Darüber hinaus wurde in Kooperation mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) der **wbmonitor** um Aspekte der allgemeinen Weiterbildung erweitert.
- ▶ Mit dem im Jahr 2004 vom BIBB entwickelten **Expertenmonitor Berufliche Bildung** ist es möglich, das fachliche Urteil von Experten und Expertinnen in der aktuellen bildungspolitischen Diskussion zu berücksichtigen. Mit den Online-Befragungen im Expertenmonitor wird ein Kreis von Fachleuten regelmäßig zu aktuellen Themen und Entwicklungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung befragt.

Bei Entwicklungsprojekten liegt der Schwerpunkt auf der Anwendung und Umsetzung von wissenschaftlichen Ergebnissen. Das vorrangige Ziel besteht darin, vorhandene Daten und Kenntnisse neu aufzubereiten, um daraus konkrete Produkte zu entwickeln. Dies kann beispielsweise eine Ausbildungsordnung, eine Umsetzungshilfe, ein Informationspaket oder ein Workshop sein. Entwicklungsprojekte sind wissenschaftsbasiert und können auch Beiträge zur Forschung leisten. Entwicklungsprojekte werden größtenteils nach Weisung der zuständigen Bundesministerien (gemäß § 90 Abs. 3 BBiG) durchgeführt.

In Entwicklungsprojekten mit Forschungsanteil wird neues Wissen generiert bzw. vorhandenes Wissen problem- oder zielgruppenbezogen neu kombiniert. Ein Beispiel für diesen Typ sind die Modellversuche des BIBB. Der gesetzliche Auftrag der

Förderung von Modellversuchen einschließlich wissenschaftlicher Begleituntersuchungen verbindet die Entwicklung und Erprobung zukunftsfähiger Problemlösungen in der Praxis mit einem handlungsorientierten Forschungsansatz unter Einbeziehung entsprechender Referenztheorien. Wichtige Aufgaben sind die Identifizierung innovativer Themenfelder in der Berufsbildung und die Generierung neuer Schwerpunkte und Programme sowie der Transfer von Erfahrungen, Konzeptionen und Erkenntnissen in die Berufsbildungspraxis und -forschung. Entscheidendes Merkmal der Modellversuche ist das Entwickeln und Erproben innovativer Konzepte. Dabei wirken Modellversuchsträger und Betriebe unter der wissenschaftlichen und fachlichen Begleitung einzelner Modellversuche und Modellversuchsprogramme durch das BIBB mit.

Wissenschaftliche Dienstleistungen des BIBB werden entweder für spezifische Adressaten erstellt oder stehen einer breiten Fachöffentlichkeit zur Verfügung. Eine wichtige, zunehmend auch international nachgefragte Dienstleistung stellt die Beratung, insbesondere die Politikberatung, dar. Das BIBB berät bei der Konzipierung und Durchführung von berufsbildungspolitischen Reformen, Programmen oder dem Aufbau und der Weiterentwicklung von Strukturen. So ist das BIBB beispielsweise eingebunden in die Vorbereitung und Durchführung der Berufsbildungsforschungsinitiative des BMBF. Damit ist eine Abstimmung mit den jährlichen Forschungsprogrammen des BIBB sowie den hier vorgesehenen Projekten gewährleistet. Wichtige Dienstleistungen werden außerdem durch die verschiedenen Datenbanken des BIBB<sup>14</sup> erbracht. Sie sollen mittelfristig zu einem einheitlichen Wissensmanagementsystem weiterentwickelt werden. Eine neue wissenschaftliche Dienstleistung wird künftig durch das Forschungsdatenzentrum erbracht werden. Die Forschungsdaten des BIBB werden dadurch einem wissenschaftlichen Nutzerkreis für zusätzliche Auswertungen zugänglich gemacht. Damit werden wichtige Impulse für eine empirisch fundierte Berufsbildungsforschung an den Hochschulen gegeben und der wissenschaftliche Nachwuchs gefördert.

## 1.4 Funktion der mittelfristigen Programmplanung

Das vorliegende Forschungs- und Entwicklungsprogramm ist auf einen Zeithorizont bis 2012 ausgelegt. Es konzentriert die zukünftige Arbeit des BIBB auf zentrale Fragen für die Berufsbildung. Mit anderen Worten, Forschung und Entwicklung des BIBB müssen sowohl von Bedeutung für die Berufsbildungspolitik und Berufsbildungspraxis sein als auch wissenschaftliche Relevanz besitzen.

---

14 Eine Übersicht dazu findet sich im Anhang.

Das mittelfristige Forschungs- und Entwicklungsprogramm 2009 schreibt das mittelfristige Forschungsprogramm des Jahres 2005<sup>15</sup> fort. Zugleich werden wichtige Veränderungen vollzogen. Sie betreffen vor allem drei Punkte:

- ▶ Das Programm schafft eine Klammer sowohl für die Forschungs- und Entwicklungsarbeit als auch für die wissenschaftlichen Dienstleistungen. Es beschreibt damit einen Rahmen für alle wissenschaftlichen Aufgaben und Handlungsfelder des Bundesinstituts.
- ▶ Die sieben Forschungskorridore des mittelfristigen Forschungsprogramms 2005 werden zu fünf Themenfeldern verdichtet. Diese Themenfelder waren zugleich die Fixpunkte für die Erstellung der jährlichen Forschungsprogramme für die Jahre 2006–2008 und der Arbeitsprogramme für 2007 und 2008. Das mittelfristige Forschungs- und Entwicklungsprogramm steht somit in der Tradition der Jahresprogramme, wie auch umgekehrt die künftigen Jahresprogramme systematisch auf das mittelfristige Programm bezogen werden.
- ▶ Das Forschungs- und Entwicklungsprogramm dient in erster Linie der strategischen Positionierung. Es beschränkt sich daher auf die Formulierung zentraler, zukunftsbedeutsamer Handlungsfelder. Die Konkretisierung erfolgt durch die jährlichen Forschungsprogramme sowie die Jahresarbeitsprogramme, in denen die einzelnen Forschungs- und Entwicklungsprojekte ausgewiesen sind.

Das Forschungs- und Entwicklungsprogramm beschreibt einen Handlungsrahmen auf der Grundlage der aktuellen Diskussion und der voraussichtlichen Entwicklungen. Es soll sowohl mithilfe der durch den Bundeshaushalt zur Verfügung gestellten Ressourcen als auch der Einwerbung von Drittmitteln realisiert werden. Die Realisierung des Programms steht unter dem Vorbehalt der bereitgestellten bzw. eingeworbenen Ressourcen sowie aktueller Herausforderungen und politischer Prioritätensetzungen.

## 1.5 Prinzipien der Programmplanung

Mit dem mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramm wird die konzeptionelle Basis für die künftige Arbeit des BIBB gelegt. Prinzipien sind der Theorie-Praxis-Dialog, die Clusterbildung, die Qualitätsentwicklung sowie die Zusammenarbeit mit Hochschulen und externen Forschungseinrichtungen. Die Programmplanung dient damit als zentrales Instrument zur Umsetzung des BIBB-Leitbilds. Auf seiner Grundlage werden Konzepte für die strategische Aufgabenplanung, das Qualitätsmanagement, das Controlling, die Personalentwicklung und die Kommu-

15 BIBB: Mittelfristiges Forschungsprogramm 2005 des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn 2005

nikation entwickelt und umgesetzt. Dadurch wird ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess initiiert, mit dem das BIBB seine Entwicklung zu einer „lernenden Organisation“ fortsetzt. Die Programmplanung fließt letztlich ein in die operativen Ziele der Institutsarbeit, die über Zielvereinbarungen konkretisiert werden.

## Das Leitbild des Bundesinstituts

### **Wir wirken maßgeblich bei der Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems mit.**

Berufsbildung ist ein Schlüssel zur Persönlichkeitsentwicklung, zur gesellschaftlichen Teilhabe sowie zur Sicherung der Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit. Wir setzen uns für eine umfassende und hochwertige berufliche Bildung für alle ein. Durch unsere Arbeit fördern wir offene und durchlässige Bildungswege, das Lernen im Lebensverlauf und die individuelle berufliche Entwicklung. Wir regen Innovationen in der beruflichen Bildung an und fördern deren Umsetzung in die Praxis.

### **Wir stimmen unsere strategischen Ziele mit unseren Partnern von Bund, Ländern und Sozialparteien ab.**

Wir arbeiten auf gesetzlicher Grundlage im Rahmen der Bildungspolitik der Bundesregierung. Unser Arbeits- und Forschungsprogramm konzentriert sich auf Leitthemen, die für die Berufsbildungspolitik, -praxis und -forschung wichtig sind.

### **Wir entwickeln unsere Dienstleistungen im Dialog mit Politik, Praxis und Wissenschaft.**

Unsere Stärke liegt in der Verbindung von Forschung, Entwicklung und Beratung. Auf dieser Grundlage betreiben wir Berufsbildungsforschung, konzipieren und führen Programme durch, entwickeln Aus- und Fortbildungsordnungen und beraten prozess- und ergebnisorientiert.

### **Mit unserer Berufsbildungsforschung übernehmen wir eine aktive Rolle im Wissenschaftssystem.**

Unsere Forschung ist auf bedeutsame Fragen der beruflichen Bildung ausgerichtet und trägt zur Theorieentwicklung bei. Sie ist interdisziplinär und wissenschaftlichen Standards verpflichtet. Wir kooperieren mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen, fördern den wissenschaftlichen Nachwuchs und ermöglichen der Wissenschaft den Zugang zu unseren Forschungsdaten.

### **Wir kooperieren mit internationalen Partnern und bieten Dienstleistungen weltweit an.**

Wir beraten internationale Partner bei der Entwicklung und Modernisierung der Berufsbildung. Wir initiieren und pflegen internationale Netzwerke. Damit fördern wir auch die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Berufsbildungssystems und tragen zur Gestaltung des europäischen Bildungsraumes bei.

### **Unsere Kompetenz, Motivation und Flexibilität sind die Basis für die Qualität unserer Arbeit.**

Wir zeichnen uns durch Engagement, Kreativität und Eigeninitiative aus. Unser Arbeitsstil ist geprägt durch offene Kommunikation, Kooperation und Fairness. Dies wird durch die soziale und fachliche Kompetenz unserer Führungskräfte sowie ihren motivierenden und aktivierenden Führungsstil unterstützt.

Wir sind eine lernende Organisation. Wir praktizieren eine systematische Personalentwicklung und eine vorbildliche Ausbildung.

**Wir informieren aktuell und kommunizieren zielgruppenorientiert.**

Wir stellen unsere Arbeitsergebnisse adressaten- und mediengerecht zur Verfügung. Ein modernes Kommunikationskonzept und ein leistungsfähiges Wissensmanagement unterstützen uns dabei.

**Wir richten unsere Organisation an Kernaufgaben aus und ermöglichen kurze und transparente Entscheidungswege.**

Durch Delegation von Aufgaben und Verantwortung sowie durch Projektautonomie werden Entscheidungswege verkürzt. Ein offener und systematischer Informations-, Erfahrungs- und Wissensaustausch fördert die institutsweite und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Dies wird durch moderne Informationstechnologie unterstützt. Geeignete Instrumente liefern wichtige Informationen zur Steuerung von Effizienz und Qualität der Geschäftsprozesse.

**Wir entwickeln die Qualität unserer Prozesse und Dienstleistungen ständig weiter.**

Für alle Arbeitsprozesse und -ergebnisse – von der Planung über die Durchführung und den Transfer bis zur Evaluation – bestehen Qualitätsziele. Wir überprüfen regelmäßig, ob wir unsere Qualitätsziele erreicht haben, und verbessern unser Qualitätsmanagement kontinuierlich.

*Theorie und Praxis im Dialog*

Berufsbildungsforschung beschäftigt sich mit umsetzungs- und anwendungsorientierten Fragen aus der Berufsbildungspolitik und der Berufsbildungspraxis in Betrieben und Bildungseinrichtungen. Zugleich muss sie wissenschaftlichen Ansprüchen gerecht werden. Sie dokumentieren sich vor allem in theoretischen Bezügen aus unterschiedlichen Bezugssystemen, in der Konzeption der Projekte, dem methodischen Design, der Auswertung sowie der Reflexion der Ergebnisse. Die Berufsbildungsforschung des BIBB greift dazu auf Theorien aus unterschiedlichen Bezugswissenschaften zurück und leistet ihrerseits Beiträge zur Theorieentwicklung. Sie plant das methodische Vorgehen nach anerkannten Standards und stellt sich der fachwissenschaftlichen Diskussion.

Schon bei der Konzeption der Projekte wird geklärt, welche Adressaten und Zielgruppen mit der Forschung und ihren Ergebnissen erreicht werden sollen, worin der konkrete Nutzen der Erkenntnisse besteht und wie der Ergebnistransfer unterstützt werden soll. Wichtig sind deshalb konkrete Implementierungs-, Umsetzungs- und Transferaktivitäten. Dies kann durch Publikationen und Veranstaltungen, durch Datenbanken oder Praxishilfen geschehen.

### *Clusterbildung*

Die Forschungs- und Entwicklungsarbeit des BIBB konzentriert sich auf fünf thematische Schwerpunkte. Sie stellen zugleich die Verbindung zu den jährlichen Forschungs- und Arbeitsprogrammen dar, die in gleicher Weise strukturiert werden. Die Komplexität der Themen bringt es mit sich, dass eine Zuordnung immer nur schwerpunktmäßig möglich ist und vielfach unterschiedliche Bezüge möglich und sinnvoll sind. Einzelne Aspekte werden deshalb unter unterschiedlichem Blickwinkel in verschiedenen Themenschwerpunkten behandelt.

- ▶ Im Themenschwerpunkt „Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem“ geht es ganz allgemein um die Integration der Schulabgänger/-innen in die Berufsausbildung und eine anschließende Beschäftigung. Im Vordergrund stehen somit Übergänge an der ersten und zweiten Schwelle.
- ▶ Der Themenschwerpunkt „Modernisierung und Qualitätsentwicklung der beruflichen Bildung“ widmet sich wichtigen Strukturfragen und konkreten Reformansätzen, insbesondere auch in der Entwicklung von Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen. Darüber hinaus geht es um die Gestaltung des Lehrens, Lernens und Prüfens.
- ▶ Der Themenschwerpunkt „Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege“ befasst sich mit den Schnittstellen und Übergängen zwischen den unterschiedlichen Bildungsbereichen, aber auch mit der Gestaltung des Lehrens und Lernens. Die Ergebnisse tragen dazu bei, die Kompatibilität der bestehenden Bildungsgänge untereinander zu verbessern und Übergänge zu erleichtern.
- ▶ Der Themenschwerpunkt „Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen“ beschäftigt sich mit den Anforderungen an die Berufsbildung durch eine zunehmend heterogene Struktur der Lernenden.
- ▶ Im Themenschwerpunkt „Internationalität der Berufsbildung“ werden vor allem Themen aus dem Umfeld der europäischen Berufsbildung und Berufsbildungspolitik bearbeitet.

Wichtig bei der Umsetzung der Programmplanung ist die Anschlussfähigkeit neuer Projekte an laufende oder abgeschlossene Forschungs- und Entwicklungsprojekte. Der künftige Forschungs- und Entwicklungsbedarf wird daher aus den aktuellen Projekten heraus entwickelt. Dies ergibt sich schon allein daraus, dass die laufenden Projekte aufgrund ihrer meist mehrjährigen Laufzeit in die Planungsperiode bis 2012 hineinreichen. Auf diese Weise entstehen Cluster von Forschungs- und Entwicklungsprojekten, in denen Themen kontinuierlich, aber mit jeweils wechselnden Bezügen und unterschiedlichen Kontexten miteinander verbunden werden. In den Projektanträgen werden die thematischen Bezüge zu anderen Projekten ausführlich erläutert und als Teil der Projektplanung ausgewiesen.

### *Qualitätsentwicklung*

Die Qualität von Forschung und Entwicklung zu stärken ist angesichts der erhöhten Anforderungen und des verstärkten Wettbewerbs ein vorrangiges Ziel der Arbeit in den nächsten Jahren. Das Bundesinstitut stellt sich diesen Herausforderungen und hat sich in seinem Leitbild dazu verpflichtet, alle Prozesse und Arbeitsergebnisse regelmäßig – sowohl intern als auch extern – zu evaluieren. Der Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems erfolgt auf Grundlage des LQW-Modells<sup>16</sup>. Forschung wird dabei neben der Entwicklung von Aus- und Fortbildungsordnungen und der Programmdurchführung als ein Schlüsselprozess behandelt.

Die Forschungs- und Entwicklungsprojekte des BIBB unterliegen einem kontinuierlichen Prozess der Qualitätsentwicklung. Er beginnt mit der Phase der Ideenfindung und bezieht die Phasen der Projektbewilligung, der Projektdurchführung und des Ergebnistransfers ein. Er ist gekennzeichnet durch einen intensiven Informationsaustausch und Diskussionsprozess, an dem sowohl Kolleginnen und Kollegen aus dem BIBB als auch externe Fachleute beteiligt werden. In seinem Verlauf ergeben sich immer wieder Möglichkeiten und Notwendigkeiten einer Feinsteuerung der Forschungs- und Entwicklungsprojekte.

### *Vernetzung mit der Wissenschaftslandschaft*

Der Wissenschaftsrat<sup>17</sup> hat dem Bundesinstitut empfohlen, zur Profilierung seiner Forschung verstärkt mit Hochschulen und anderen Forschungsinstituten zusammenzuarbeiten. Auch soll der Nachwuchsförderung mehr Beachtung geschenkt werden. Dem trägt das BIBB auf unterschiedliche Weise Rechnung. Beispielsweise werden im Rahmen der zur Verfügung gestellten Ressourcen Promotionsstellen ausgeschrieben und mit Forschungsprojekten thematisch verbunden. Außerdem sollen Abschlussarbeiten von Studierenden gezielt gefördert werden.

Durch Kooperationsvereinbarungen mit den Universitäten in Bielefeld, Bonn, Darmstadt, Jena, Kaiserslautern, Magdeburg, Paderborn, Wuppertal sowie der Hochschule Bremen wurden die Voraussetzungen für eine intensivierete Zusammenarbeit geschaffen. In den Kooperationsvereinbarungen hat sich das BIBB unter anderem dazu verpflichtet,

- ▶ gemeinsame Veranstaltungen zu organisieren,
- ▶ Forschungs- und Entwicklungsprojekte gemeinsam zu akquirieren und durchzuführen,

16 Zech, Rainer: Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung. Leitfaden für die Praxis. Modellversion 3, Hannover, August 2006

17 Wissenschaftsrat: Stellungnahme zum Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn. Drs. 6891-05, Bremen, den 11. November 2005

- ▶ Lehraufträge durch Mitarbeiter/-innen zu unterstützen,
- ▶ den Zugang zu Forschungsdaten des BIBB (scientific use files) zu eröffnen sowie
- ▶ Studierende bei Examensarbeiten und durch die Bereitstellung von Praktikantenplätzen zu unterstützen.

Darüber hinaus arbeitet das BIBB seit Jahren mit anderen Forschungseinrichtungen im In- und Ausland zusammen. Diese Zusammenarbeit soll fortgesetzt und – wenn möglich – weiter intensiviert werden. Die Basis dazu stellt das Netzwerk von Kooperationsbeziehungen zu wichtigen nationalen und internationalen Einrichtungen sowie das Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB) dar. Ein Anstoß zu einer verstärkten Vernetzung der Forschung des Bundesinstituts ergibt sich auch aus der Stellungnahme des Wissenschaftsrats<sup>18</sup> zum Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Angeregt wird eine bundesweite Neuordnung und Stärkung der Berufsforschung unter Beteiligung von IAB, Hochschul-Informationssystem (HIS) und BIBB. Das BIBB steht im engen Dialog mit den Beteiligten und hat Vorschläge zu einer verbesserten Information, Koordination und Zusammenarbeit erarbeitet.

---

18 Wissenschaftsrat (2007): Stellungnahme zum Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg. Frankfurt am Main, Drs. 8175-07 vom 9.1.2007



## 2. Herausforderungen für die berufliche Bildung

### 2.1 Kompetenzen für die Arbeit in der Informations- und Wissensgesellschaft

Der strukturelle Wandel ist gekennzeichnet durch die Entwicklung zur Wissensgesellschaft, einer Gesellschaft, in der die Produktion und Distribution von Informationen und Wissen zum strategischen Wettbewerbsfaktor wird. Diese Entwicklung hat eine veränderte Beschäftigungsstruktur und zum Teil neue Qualifikationsanforderungen zur Folge. Generell wandeln sich die Tätigkeitsinhalte von einer materialbezogenen Arbeit zu einer daten-, informations- und wissensbezogenen Arbeit. Neben die physische Wertschöpfung, die Umwandlung von Rohstoffen in Produkte und Dienstleistungen, tritt die intellektuelle Wertschöpfung, durch die Prozesse organisiert, Informationen verarbeitet und Problemlösungen entwickelt werden. Dies gilt längst nicht mehr nur für die Arbeit von hoch qualifizierten Angestellten und Selbstständigen in Forschung und Entwicklung, Konstruktion, Marketing und Beratung. Auch für viele Berufstätige mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung wird die Arbeit wissensbasierter. Sie verlagert sich von motorisch-manuellen zu kognitiv-abstrahierenden Tätigkeiten. Produzierende Tätigkeiten werden angereichert durch planende und steuernde Aufgaben, die früher einmal von Führungskräften wahrgenommen worden sind. Schließlich verbinden sich produzierende Tätigkeiten mit Dienstleistungen zu neuen Tätigkeits- und Anforderungsprofilen. Zunehmend gefordert wird ein breites Fachwissen, ein Denken in Zusammenhängen, die Übernahme von Prozess- und Qualitätsverantwortung, Selbststeuerung und die Bereitschaft zu flexiblem Arbeitseinsatz, zur Arbeit in Teams sowie zum ständigen Weiterlernen.

Offen ist, welche Konsequenzen die Entwicklung zur Wissensgesellschaft für die Qualifikationsstruktur, das heißt den Stellenwert der verschiedenen Abschlüsse, haben wird. Auf der einen Seite steigt die Bedeutung des theoretischen und systematischen Wissens. Dementsprechend wäre eine Substitution von Fachkräften mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung durch Absolventen und Absolventinnen mit einer höheren Allgemeinbildung oder einer akademischen Bildung zu erwarten. Auf der anderen Seite sind kontextbezogene Kompetenzen gefragt, die vor allem in Erfahrungszusammenhängen erworben werden. Für den Qualifikationserwerb wären demnach arbeitsintegrierte Formen des Lernens entscheidend, wie sie in der beruflichen Aus- und Weiterbildung charakteristisch sind. Entscheidend wäre somit nicht allein das formale Qualifikationsniveau, sondern die Art des Kompetenzerwerbs sowie des Verwertungszusammenhangs.

Im Hinblick auf die Gestaltung der Berufsbildung ergibt sich die Aufgabe, Kompetenzen zu erfassen, zu klassifizieren und berufstypische Zugänge zum Erwerb von Wissen und Erfahrungen zu entwickeln. In der Wissenschaft wurden unterschiedliche Ansätze zur Kompetenzerfassung erarbeitet. Die Unterschiede liegen in den Anwendungs- respektive Bildungsbereichen, den Zielen, den zugrunde liegenden Kompetenzkonzepten sowie den Erfassungsmethoden. Generell sind die Ansätze zur Erfassung der wissensbasierten/kognitiven Anteile weitaus elaborierter als jene für den praktischen Teil beruflicher Handlungskompetenz. Dies resultiert nicht zuletzt aus der Tatsache, dass sich (berufliches) Wissen leichter überprüfen lässt als kompetentes Handeln im beruflichen Kontext. Eine besondere Herausforderung für das BIBB ist zudem die Spannung zwischen dem ganzheitlichen Ansatz in der Kompetenzdiskussion in Deutschland und dem eher auf Teilqualifikationen gerichteten Verständnis in einigen anderen europäischen Ländern.

Durch Forschungs- und Entwicklungsprojekte sind die Grundlagen des strukturellen Wandels kontinuierlich und systematisch zu untersuchen und daraus Konsequenzen für die Gestaltung von Ausbildungsberufen und beruflichen Lernangeboten zu ziehen. Dies erfolgt vor allem in den Themenfeldern „Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem“ sowie „Modernisierung und Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung“.

## **2.2 Strukturelle Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt**

Die letzten Jahre standen im Zeichen hoher Schulabgängerzahlen und einer angespannten Lage auf dem Ausbildungsmarkt. Für die Zukunft zeichnet sich auf der Nachfragerseite eine Trendumkehr ab, denn aufgrund der demografischen Entwicklung wird es in den nächsten Jahren zu einem Rückgang der Schulabgänger/-innen und damit auch der Bewerberzahlen um Ausbildungsplätze kommen. Dies ist in den neuen Bundesländern bereits sehr deutlich zu beobachten. Auch in den alten Bundesländern zeichnet sich ein Rückgang der Bewerberzahlen und damit der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ab. Denn erstmals geht 2008 die Zahl der nicht studienberechtigten Absolventen und Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen zurück.

Aufgrund des wirtschaftlichen Wachstums und der Zunahme der Beschäftigung sowie der im Rahmen des Ausbildungspakts vereinbarten Maßnahmen hat sich das Angebot an Ausbildungsplätzen bis 2008 positiv entwickelt. Blicke dieses Niveau erhalten, würden Schulabgänger/-innen günstigere Bedingungen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz vorfinden als in den vergangenen Jahren. Unter diesen Bedingun-

gen könnte mit einem Abbau des hohen Sockels an Jugendlichen im sogenannten Übergangssystem und einer Reduktion der Altbewerberzahlen gerechnet werden. Verläuft die wirtschaftliche Entwicklung in den nächsten Jahren hingegen weniger positiv, dürfte es auch weiterhin Übergangsprobleme an der ersten und zweiten Schwelle für eine größere Zahl von Schulabgängern und Schulabgängerinnen geben.

Auch wird die Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt die strukturellen Probleme nicht automatisch lösen. Lernschwächere Jugendliche, Jugendliche mit Hauptschulabschluss und Jugendliche mit schlechten Noten in den Abschlusszeugnissen dürften auch in den nächsten Jahren Schwierigkeiten bei der Lehrstellensuche haben. Es besteht die Gefahr, dass sich die Herausforderung eines Prekariats, u. a. einer Gruppe von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit geringen Qualifikationen und instabilen Beschäftigungsverhältnissen, verfestigen wird. Ebenso wenig ist davon auszugehen, dass die regionalen Disparitäten kurzfristig abgebaut werden. Im Gegenteil: Neben Regionen mit einem ausreichenden und auswahlfähigen Angebot an Ausbildungsplätzen wird es vermutlich auch weiterhin Regionen geben, in denen es zu keinem Ausgleich auf dem Lehrstellenmarkt kommt. Nicht besetzten Ausbildungsplätzen werden Jugendliche gegenüberstehen, die keinen Ausbildungsplatz erhalten haben.

Die Konsequenzen aus der demografischen Entwicklung werden vor allem im Themenfeld „Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem“ und den Analysen zum Angebot und der Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt gezogen. Darüber hinaus ergeben sich Rückwirkungen für viele andere Handlungsfelder, beispielsweise die Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs durch die Erschließung von Potenzialen bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund oder den Umfang der Spezialisierung von Ausbildungsberufen.

### 2.3 Heterogenität der Jugendlichen in der Berufsausbildung

Der in den nächsten Jahren zu erwartende Rückgang an Schulabgängern und Schulabgängerinnen wird in seiner Wirkung verstärkt durch strukturelle Veränderungen im Bildungs- und Beschäftigungssystem. So wird der Anteil der Abiturienten und Abiturientinnen weiter ansteigen und ein wachsender Anteil der Studienberechtigten ein Studium aufnehmen<sup>19</sup>. Als Folge der Akademisierung würde es schwieriger werden, Schulabgänger/-innen mit Studienberechtigung für eine Berufsausbildung zu gewinnen. Für die Berufsausbildung bedeutet dies auf län-

19 Vgl. KMK-Prognose der Studienanfänger, Studierenden und Hochschulabsolventen bis 2020. Dokumentation Nr. 176 – Oktober 2005, Seite 25–31

gere Sicht einen verstärkten Mangel an Fachkräften. Aus diesem Grund muss die Attraktivität der dualen Berufsausbildung und einer betrieblichen/beruflichen Karriere und Weiterbildung für die Höherqualifizierten erhalten und möglichst noch verbessert werden. Dazu bedarf es einer Personalentwicklung, die beispielsweise auf eine Ergänzung der Berufsausbildung durch Zusatzqualifikationen, integrierte Aus- und Fortbildungskonzepte sowie duale Studiengänge setzt.

Problematisch wäre es deshalb, wenn Betriebe als Folge der Akademisierung dazu übergingen, Aufstiegspositionen für Absolventen einer dualen Berufsausbildung in verstärktem Maße durch Hochschulabsolventen, vor allem solche mit einem Bachelorabschluss, zu besetzen. Ob es allerdings zu einer Verdrängung kommen wird oder Positionen auf mittleren Hierarchieebenen auch künftig Absolventen einer beruflichen Aus- und Fortbildung offenstehen, ist derzeit kaum verlässlich abzuschätzen. Die Rekrutierungs- und Qualifizierungsstrategien der Betriebe hängen nicht zuletzt von der Qualität der Abschlüsse ab. In dem Maße, in dem es gelingt, praxisorientierte Ausbildungsberufe zu entwickeln, die Aus- und Fortbildung miteinander zu verknüpfen und/oder in Studiengänge zu integrieren, dürften Absolventen einer Berufsausbildung auch in Zukunft gute berufliche Aufstiegspektiven besitzen.

Angesichts zurückgehender Jahrgangsstärken werden Betriebe verstärkt dazu übergehen müssen, das Potenzial von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ungelernten Tätigkeiten, von Jugendlichen mit formal geringeren Abschlüssen und schlechteren Schulleistungen sowie von Jugendlichen mit einem Migrationshintergrund besser auszuschöpfen. Dazu bedarf es einer gezielten Förderung dieser Jugendlichen, einer Nachqualifizierung von Un- und Angelernten, aber auch differenzierter Qualifizierungsformen. In der Konsequenz bedeutet dies: Betriebe müssen sich auf eine weiter zunehmende Heterogenität der Bewerber/-innen und der Auszubildenden einstellen. Dazu müssen sie Förder- und Personalentwicklungskonzepte entwickeln und einsetzen, die den Voraussetzungen der unterschiedlichen Zielgruppen Rechnung tragen. Die Konsequenzen für die künftige Forschung und Entwicklung des BIBB werden daher vor allem im Themenfeld „Berufliche Bildung für spezielle Zielgruppen“ herausgearbeitet.

## **2.4 Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung**

Die Qualitätsentwicklung in der beruflichen Bildung hat in den vergangenen Jahren für alle Bildungsverantwortlichen an Bedeutung gewonnen. Mit der Reform des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2005 wurde dies noch einmal unterstrichen. Das

Berufsbildungsgesetz enthält mit den Regelungen zur Gestaltung der Ausbildungsordnungen, zur Überwachung der Ausbildungsstätten und der Anforderungen an das Ausbildungspersonal eine Fülle von qualitätssichernden Elementen. Darüber hinaus hat der Deutsche Bundestag die Bundesregierung dazu aufgefordert, die an der Berufsbildung Beteiligten zu unterstützen, die Praxis der Qualitätssicherung weiterzuentwickeln und ihnen dazu geeignete und praktikable Instrumente zur fortlaufenden Qualitätssicherung und zum Qualitätsmanagement zur Verfügung zu stellen. Mit diesen Entwicklungen wird auch ein Paradigmenwechsel von einer eher inputorientierten hin zu einer stärker output- bzw. outcomeorientierten Qualitätsentwicklung angestoßen.

Während für die berufliche Ausbildung mit den gesetzlichen Grundlagen Mindeststandards formuliert wurden, liegen vergleichbare Vorgaben für die berufliche Weiterbildung nicht vor; Ausnahmen bilden hier die Regelungen des Berufsbildungsgesetzes zur beruflichen Fortbildung, das Genehmigungsverfahren nach dem Fernunterrichtsschutzgesetz sowie die Akkreditierungsverfahren nach dem SGB III. Daneben gibt es eine Vielzahl von regionalen, berufsspezifischen und weiteren Modellen und Konzepten, mit denen die Qualität der beruflichen Weiterbildung gesichert und weiterentwickelt werden soll.

In zahlreichen Modellversuchen, Programmen und wissenschaftlichen Forschungsprojekten wurden Methoden und Instrumente zur Qualitätsentwicklung und zum Qualitätsmanagement untersucht, erprobt und weiterentwickelt. Die Länder haben ein systematisches Qualitätsmanagement für die beruflichen Schulen eingeführt, Betriebe – vor allem Großbetriebe – setzen ein Qualitätsmanagement zur Optimierung ihrer Aus- und Weiterbildung ein, Weiterbildungsanbieter versuchen, über Qualitätskonzepte im Wettbewerb um Teilnehmende zu bestehen, und Weiterbildungsteilnehmende orientieren sich bei der Entscheidung für eine Maßnahme an Instrumenten zur Qualitätssicherung (z. B. BIBB: Checkliste – Qualität beruflicher Weiterbildung).

Auf europäischer Ebene wurde das Ziel der Qualitätssicherung beruflicher Bildung als bildungspolitisches Handlungsfeld für die verstärkte europäische Zusammenarbeit in der Kopenhagen-Erklärung von 2002 konkretisiert. Im Mai 2004 hat der Rat der Bildungsminister ein Konzept für einen gemeinsamen Bezugsrahmen (CQAF) verabschiedet, der zur Weiterentwicklung der Qualitätssicherung der Systeme auf nationaler Ebene sowie der Ebene der Bildungsanbieter dienen soll. Die 26 Mitgliedstaaten haben vereinbart, dieses Modell auf freiwilliger Grundlage zu fördern.



Zur Umsetzung dieses Konzeptes in den Mitgliedstaaten wurde im November 2005 das europäische Netzwerk für die Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (ENQA-VET) gegründet. ENQA-VET fungiert als Plattform für verstärkte und nachhaltige Zusammenarbeit, für gegenseitiges Lernen und für den Erfahrungsaustausch. Neben der Weiterentwicklung von Qualitätskriterien und -indikatoren umfasst das aktuelle Arbeitsprogramm die Durchführung von Studien (Cross-Country-Analysen) und Peer Learning Visits. In diesem Kontext geht es unter anderem darum, die Qualität auf nationaler Ebene – z. B. über die hierzu eingerichteten Nationalen Referenzstellen für berufliche Bildung – zu fördern. Als Referenzstelle für Deutschland fungiert das BIBB.

Ausgehend von den bestehenden Forschungsarbeiten zum Thema Qualität widmet sich das Themenfeld „Modernisierung und Qualitätsentwicklung der beruflichen Bildung“ wichtigen Strukturfragen und konkreten Reformansätzen zur Gestaltung des Lehrens, Lernens und Prüfens. Sie fließen nicht zuletzt in die Entwicklung von Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen ein. Dabei ist Qualität ein Querschnittsthema, das Fragen der Internationalität ebenso berührt wie Fragen nach der Durchlässigkeit und der Gleichwertigkeit von Bildung.

## 2.5 Flexibilisierung der Berufsbildung

Das Berufsprinzip als zentrales Gestaltungsmerkmal der Berufsausbildung in Deutschland ist in der Wissenschaft immer wieder kritisch diskutiert und als nicht mehr zukunftsfähig bezeichnet worden. Angesichts der Veränderung der Arbeitsanforderungen und Aufgabenzuschnitte, von Berufswechseln und Brüchen in der Erwerbsbiografie sowie einer Auflösung des sogenannten Normarbeitsverhältnisses sei das Festhalten an standardisierten beruflichen Profilen dysfunktional. Das Berufsprinzip reproduziere ständische Strukturen und sei ein Hemmschuh auf dem Weg in eine Wissensgesellschaft.

Die vorliegenden Befunde, beispielsweise auch aus der Erwerbstätigenbefragung des BIBB, stützen diese Argumentation nicht. Es ergeben sich weder Anhaltspunkte für eine Zunahme von Berufswechseln noch einer verringerten Wertschätzung der Beruflichkeit bei der Einstellung und dem Einsatz von Personal. Im Gegenteil: Die Beruflichkeit als Strukturprinzip der Berufsausbildung gewährleistet nach wie vor eine gute Integration in den Arbeitsmarkt und eine kontinuierliche Anpassung der Kompetenzen an die sich wandelnden Bedarfe. Das Berufsprinzip bildet zudem die Grundlage für die berufliche Identität von Beschäftigten und liefert die Basis für die Verankerung der Berufsbildung im Bildungssystem.

Das Berufsprinzip ist dabei keineswegs ein starres Korsett, sondern eine gestaltbare und wandlungsfähige Norm. Die Berufe im dualen System zeichnen sich deshalb durch unterschiedliche Gestaltungsansätze aus. So tragen Schwerpunktprofile, Fachrichtungen, Pflicht- und Wahlpflichtelemente branchen- und betriebsspezifischen Besonderheiten Rechnung. Sie belegen, dass es sehr wohl möglich ist, die einzelbetrieblichen Anforderungen mit überbetrieblichen Berufsstandards in Einklang zu bringen. Diese unterschiedlichen Möglichkeiten der Differenzierung müssen bei künftigen Neuordnungsverfahren noch stärker genutzt werden. Das Verhältnis von Standardisierung und Flexibilisierung, von Spezialisierung und Generalisierung muss dabei immer wieder neu austariert werden.

Bei der Mehrzahl der Ausbildungsberufe handelt es sich um Monoberufe. Da sie untereinander eine Reihe von inhaltlichen Gemeinsamkeiten aufweisen, liegt es auf der Hand, diese gemeinsamen Elemente zum Ausgangspunkt für Übergänge und Anrechnungsmöglichkeiten oder die Bildung von Berufsgruppen zu verwenden. Dies ist im Rahmen von Neuordnungsverfahren stärker zu berücksichtigen, denn es dient der Flexibilität des Fachkräftenachwuchses und eröffnet breitere Einsatzfelder. Zugleich würde ein Mehr an Flexibilisierungsmöglichkeiten für die Betriebe geschaffen. In diese Richtung weisen – ungeachtet vieler Unterschiede – nicht nur die vorliegenden Reformanstöße aus den Wirtschaftsverbänden, sondern auch die Empfehlungen des Innovationskreises Berufliche Bildung.

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

Fragen der Flexibilisierung werden vor allem im Themenfeld „Modernisierung und Qualitätssicherung der beruflichen Bildung“ aufgegriffen. Zu den zentralen Herausforderungen der Neuordnungsarbeit zählt nicht zuletzt eine kompetenzbasierte Ausrichtung von Ordnungsmitteln. Erforderlich dazu sind theoretisch fundierte, zugleich aber auch praxistaugliche Kompetenzkonzepte und -modelle. Mithilfe einer kompetenzbasierten Neugestaltung von Ausbildungsberufen kann, so die Erwartung, die Grundlage für eine bildungsbereichsübergreifende Vergleichbarkeit von erworbenen Kompetenzen, aber auch für eine erleichterte internationale Anerkennung von beruflichen Abschlüssen gelegt werden.

## 2.6 Gestaltung lebensbegleitenden Lernens

Lebensbegleitendes Lernen impliziert, dass Lernverläufe individuell gestaltet werden können. Dabei gewinnen Kombinationen von formalem, informellem und non-formalem Lernen an Bedeutung. Alle Menschen müssen die Chance zum kontinuierlichen Lernen erhalten, um ihre Beschäftigungsfähigkeit erhalten, ihre Kompetenzen weiterentwickeln und/oder fehlende Bildungsabschlüsse nachholen zu können.

Der Innovationskreis Weiterbildung (IKWB) hat Empfehlungen zur Gestaltung von Rahmenbedingungen für das Lernen im Lebenslauf vorgelegt. Sie korrespondieren mit den im Rahmen der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung genannten Maßnahmen. Ziel ist es, die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland deutlich zu erhöhen. Vor allem Geringqualifizierte sollen vermehrt an Weiterbildung teilnehmen. Denn im europäischen Vergleich liegt die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland immer noch im unteren Bereich. Hinzu kommt: Je niedriger die Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse, desto geringer ist die Beteiligung an Weiterbildung.

Eine wichtige Rolle im Rahmen einer Strategie des lebensbegleitenden Lernens kommt der Verbesserung der finanziellen Grundlagen und den Rahmenbedingungen für Weiterbildung zu. Dabei geht es auch darum, Lernzeiten, Arbeitszeiten, Familienzeiten besser in Einklang zu bringen und Formen arbeitsintegrierten Lernens für die berufliche Weiterbildung nutzbar zu machen. Flexible und durchlässige Aus- und Weiterbildungsstrukturen sind notwendig, damit mehr Menschen auch über berufliches Lernen hohe und höchste Qualifikationen erreichen können.

Eine wesentliche Voraussetzung, praxisbezogenes Lernen in der Arbeits- und Berufswelt, in der Familie und im sozialen Umfeld als Teil des lebensbegleitenden Lernens aufzuwerten und stärker mit formellen Lernprozessen zu verknüpfen, ist die Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen. Dadurch könnten Übergänge erleichtert, Bildungszeiten besser genutzt und die Verweildauer in Bildungsmaßnahmen reduziert werden. Schon seit Jahren wird daher eine Messung und Validierung, Anerkennung oder Anrechnung informell erworbener Kompetenzen gefordert. Bis heute ist jedoch weitgehend offen, für welche Zielgruppen und mit welchen Zielen die Anerkennung informellen Lernens erfolgen und mit welchen Instrumenten und Verfahren sie realisiert werden soll. Definiert werden muss, worauf sich die Kompetenzbewertung beziehen soll, welche Rechte damit verbunden sind und wer die Kompetenzbewertung vornehmen soll.

Es ist unbestritten, dass frühe positive Lernerfahrungen und eine qualifizierte Erstausbildung die Basis für Lernmotivation, Weiterbildungsbereitschaft und Beschäftigungsfähigkeit bis ins höhere Alter sind. Strategien zum Lernen im Lebensverlauf müssen deshalb alle vorhergehenden Bildungsphasen einbeziehen, um Potenziale und Qualifikationen möglichst breit und nachhaltig zu fördern. Die unzureichende Bildungsbeteiligung von heute wird noch Jahrzehnte nachwirken. Umso mehr wird es darauf ankommen, dass sowohl bildungsferne als auch bildungsbereite Personen über ausreichende Informationen verfügen, um ihre Lernaktivitäten zielgerecht entfalten und ihre persönliche Bildungs- und Berufsbiografie gestalten zu können.

Der IKWB formuliert in seinen Empfehlungen das Ziel, „gemäß der OECD-Definition von 2004 Bildungsberatung als ein Dienstleistungsangebot zu etablieren, das darauf ausgerichtet ist, Individuen jeden Alters und zu jedem Zeitpunkt ihres Lebens dabei zu unterstützen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen auf einer gut vorbereiteten und informierten Basis eigenständig zu treffen und ihr Berufsleben selbst in die Hand zu nehmen“<sup>20</sup>. Mit Blick auf dieses Ziel sieht der IKWB dringenden Bedarf, die Bildungsberatung in Deutschland weiterzuentwickeln und auszubauen. Zugleich müssen Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass die Individuen mit der Nutzung der Beratungsangebote vertraut werden und sie in Anspruch nehmen können.

Strategien des lebensbegleitenden Lernens stellen damit wachsende Anforderungen an Umfang und Qualität von (Berufs-)Bildungsberatung. Angesichts wachsender Differenzierungen in der Berufswelt, brüchigerer Erwerbsbiografien, der demografischen Entwicklung und einer Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse nimmt der Bedarf an Beratung nicht nur zu. Vielmehr wachsen auch die Anforderungen an diversifizierte Beratungsdienstleistungen, um gleichermaßen lernmotivierten wie bildungsfernen Menschen, jungen Menschen und älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen Möglichkeiten der Gestaltung von Lernverläufen aufzuzeigen. Damit Beratung für aktives lebensbegleitendes Lernen motivieren kann, gilt es ferner, die Fähigkeit, Beratung anzunehmen und zu nutzen, bei den potenziell Ratsuchenden möglichst frühzeitig zu fördern. Durch Forschungs- und Entwicklungsprojekte sind Aufschlüsse darüber zu gewinnen, ob und inwieweit durch eine Verknüpfung zwischen Instrumenten zur Förderung der Weiterbildung (wie z. B. das Bildungssparen) und einer verpflichtenden Inanspruchnahme von Bildungsberatung neue Potenziale für aktives lebensbegleitendes Lernen geschaffen werden können. Ferner sind konzeptionelle Arbeiten zur Entwicklung und Im-

20 Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Empfehlungen des Innovationskreises „Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebensverlauf“. Bonn, Berlin 2008

2 plementierung von einheitlichen Standards für Institutionen der Bildungsberatung erforderlich sowie daraus erwachsende qualifikatorische Anforderungen für das Bildungspersonal zu untersuchen.

Fragen der Gestaltung des lebensbegleitenden Lernens werden schwerpunktmäßig im Themenfeld „Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege“, daneben aber auch im Hinblick auf die Situation spezifischer Zielgruppen sowie unter internationalem Blickwinkel aufgegriffen und in Forschungs- und Entwicklungsprojekte umgesetzt.

## 2.7 Transparenz und Durchlässigkeit von Bildungswegen

Die effiziente Organisation des Lernens im Lebensverlauf erfordert eine bessere Verknüpfung der Lernorte und eine Optimierung der verschiedenen Bildungswege. Wirksame Ansätze für lebensbegleitendes Lernen sind daher mit Anforderungen an eine verbesserte Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungsgängen und -ebenen eng verknüpft. Eine wesentliche Schwäche des deutschen (Berufs-) Bildungssystems ist jedoch die unkoordinierte und unabgestimmte Entwicklung einzelner Bereiche und der daraus resultierende Mangel an Durchlässigkeit. Unzureichende Verknüpfungen und Verzahnungen erschweren nicht nur Übergänge im Binnenbereich beruflicher Bildung, sondern auch an den Schnittstellen zu vor- und nachgelagerten Bereichen. So bestehen nach wie vor Barrieren und Vorbehalte, wenn es um die Anrechnung der in einer schulischen Berufsausbildung oder in außerbetrieblichen Bildungsgängen erworbenen Kompetenzen sowie die Zulassung dieser Absolventen zu Kammerprüfungen geht. Zertifizierte Zusatzqualifikationen und ihre Anrechnung auf bestehende Abschlüsse sowie ein modularisiertes Weiterbildungssystem, das mit zertifizierten und anrechnungsfähigen Bausteinen abschließt, könnten mehr Durchlässigkeit zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung schaffen, aber auch neue Um- und Aufstiege für beruflich Qualifizierte eröffnen.

Nicht weniger schwierig gestalten sich die Übergänge zwischen beruflichen und akademischen Bildungsbereichen – in beiden Richtungen. Seit Jahren wird zu Recht gefordert, den Zugang zum Hochschulstudium für Absolvierende einer Berufsausbildung breiter zu öffnen und Teilleistungen der beruflichen Bildung auf das Studium anzurechnen. Obwohl in den Bundesländern die rechtlichen Voraussetzungen für einen Übergang aus der beruflichen Bildung in ein Hochschulstudium größtenteils geschaffen worden sind, hat sich dies – abgesehen von einigen wenigen Modellprojekten und regionalen Kooperationen – kaum auf die Studienanfän-

gerzahlen aus der beruflichen Praxis ausgewirkt. Die auf berufliche Handlungsfelder ausgerichteten Bachelorstudiengänge und die hochwertigen beruflichen Fortbildungsprüfungen stehen weitgehend beziehungslos nebeneinander. Außerhalb dualer Studiengänge erfolgt so gut wie keine Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf Studienleistungen. Umgekehrt ist ungeklärt die Anrechnung von akademisch erworbenen Kompetenzen auf berufliche Abschlüsse.

Ähnliche Barrieren bestehen beim Übergang von der Schule oder aus Maßnahmen der Berufsvorbereitung in die Berufsausbildung. Fast die Hälfte aller Ausbildungsaspiranten und -aspirantinnen mündet derzeit in das sogenannte „Übergangssystem“. Sie durchlaufen damit Bildungsgänge, die zwar die Möglichkeit eröffnen, einen Schulabschluss nachzuholen oder eine auf eine duale Ausbildung anrechenbare berufliche Qualifikation zu erwerben. Sie vermitteln überwiegend aber keinen auf dem Arbeitsmarkt anerkannten beruflichen Abschluss. Auch bleibt unsicher, inwieweit Anrechnungsmöglichkeiten tatsächlich verwertet werden können. Die Folge sind verlängerte Bildungswege und wirtschaftlich unproduktive Warteschleifen.

Die Implementierung des Europäischen Qualifikationsrahmens und eines daran orientierten bildungsbereichsübergreifenden Deutschen Qualifikationsrahmens können Reformanstöße für eine verbesserte Durchlässigkeit geben. Doch werden Veränderungen nur dann angestoßen, wenn in der Reformdebatte alle Beteiligten den Willen zu mehr Flexibilität der Übergänge im Bildungssystem haben. Handlungsbedarf besteht auch aufgrund der demografischen Entwicklung, denn in absehbarer Zukunft münden geburtenschwächere Jahrgänge von Jugendlichen in das Beschäftigungssystem. In dieser Situation ist es unabdingbar, alle vorhandenen Potenziale zu erschließen und auszuschöpfen. Benötigt wird ein besseres Übergangsmangement, das insbesondere die Kooperation aller Verantwortlichen auf der regionalen Ebene fordert. Notwendig ist aber auch, vorhandene Ausbildungsmöglichkeiten besser zu nutzen und mithilfe von Ausbildungsbausteinen „Bildungsketten“ zu knüpfen, die ohne Zeitverzögerung zu qualifizierten Berufsabschlüssen führen. Erforderlich ist weiter ein modularisiertes Weiterbildungssystem, das mit zertifizierten und anrechnungsfähigen Bausteinen abschließt.

Der Bedarf an Fachkräften auf höchsten Qualifikationsniveaus erscheint allein auf dem „klassischen“ Weg, das heißt über die Hochschulreife und ein anschließendes Studium, nicht zu decken zu sein. Die Hochschulen müssen sich vielmehr öffnen und denjenigen einen Zugang zum Studium ermöglichen, die beruflich qualifiziert sind, aber nicht über eine formale Hochschulzugangsberechtigung verfügen. Denn der Anteil der Jugendlichen, die nicht gradlinig eine Schul-, Berufs- und Hochschulbildung durchlaufen, wächst. Um- und Ausstiege im Bildungssystem nehmen

2 zu. Sie führen zu gescheiterten Bildungskarrieren, wenn es nicht gelingt, flexiblere Übergänge im Bildungssystem zu schaffen.

Vor diesem Hintergrund geht es in weiterführenden Forschungsarbeiten darum, die unterschiedlichen Kompetenzen, die jeweils durch formale, nonformale und informelle Lernformen erworben werden, vergleichbar darzustellen, sodass eine Anerkennung und Anrechnung zwischen den verschiedenen Teilen des Bildungssystems ermöglicht wird. Darüber hinaus besteht Forschungs- und Entwicklungsbedarf mit Blick auf die Frage, wie eine Verknüpfung zwischen den unterschiedlichen Lernformen in sowohl didaktischer als auch systemischer Hinsicht hergestellt werden kann, die die Ganzheitlichkeit des Lernens aus der Perspektive des Individuums sicherstellt.

## 2.8 Internationalisierung der Berufsbildung

Zukunftsfragen der beruflichen Bildung können heute nicht mehr nur national diskutiert und entschieden werden. Internationale Aspekte gewinnen in der Berufsbildung infolge der politischen und wirtschaftlichen Integration Europas an Bedeutung. Mit der Erklärung von Kopenhagen wurden die Prioritäten für die Berufsbildung gesetzt. Deutschland hat sich verpflichtet, dazu seinen Beitrag zu leisten und an der kontinuierlichen Bewertung der Fortschritte im Hinblick auf die Prioritäten mitzuwirken. Ein wesentliches Instrument in der europäischen (Berufs-)Bildungszusammenarbeit ist dabei die Vereinbarung von Indikatoren und Benchmarks, die als Basis der Berichterstattung zum Arbeitsprogramm 2010 der EU und zum systematischen Vergleich der Entwicklung der Systeme dienen. Beide Berichte werden Einfluss auf die strukturelle Entwicklung der Berufsbildung nehmen. Denn deren Steuerung muss sich einerseits an der Qualität, Flexibilität und Adaptionfähigkeit der Berufsbildungssysteme anderer Länder orientieren. Andererseits geht es darum, die spezifischen Vorteile einer dualen Ausbildung auch international zur Geltung zu bringen.

Nach wie vor wird die berufliche Bildung, insbesondere die duale Berufsausbildung, im internationalen Vergleich unterbewertet. Einige OECD-Länder haben darauf reagiert und sich zur Gruppe von „likeminded countries“ zusammengeschlossen, um ihre Systeme künftig besser zur Geltung zu bringen und im internationalen Raum gemeinsam zu agieren. Grundlagen dafür sind sowohl durch ein systematischeres Monitoring der Berufsbildungsaktivitäten in anderen Ländern zu schaffen als auch durch international vergleichende Forschung, die in der Perspektive von Wechselwirkungen zwischen Berufsbildung, Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsentwicklung

differenzierte Aufschlüsse über die Innovationsfähigkeit und -potenziale nationaler Berufsbildungssysteme zu geben vermag. Zu einer angemessenen Bewertung beruflicher Bildung und um die Vielfalt von Qualifizierungsstrategien zu sichern, bedarf es darüber hinaus gemeinsamer outcomeorientierter Indikatoren für die Darstellung und Bewertung der Leistungsfähigkeit der Systeme bei der Vermittlung beruflicher Kompetenzen. Die Durchführung eines „Large scale assessments“ der Berufsbildungssysteme steht in Deutschland sowie in mehreren anderen europäischen Ländern auf dem Programm und wird zur Messung beruflicher Kompetenzen vorbereitet.

Die Stärkung beruflicher, insbesondere auch dualer Ausbildung im internationalen/europäischen Vergleich bietet ferner Chancen, das Potenzial deutscher Berufsbildung auf dem internationalen Bildungsmarkt auszubauen. Denn die Effizienz praxis- und arbeitsorientierten Lernens gewinnt auch für andere Länder zunehmend an Attraktivität und findet Nachahmer. Praxisphasen und Berufsorientierung in schulisch organisierter Berufsausbildung, in Bachelorstudiengängen und in dualen Studiengängen belegen das Interesse an praxis- und arbeitsorientierten Phasen und Formen des Lernens. Aus den Schwächen anderer Bildungssysteme – mangelnder Arbeitsmarkt- und Praxisbezug, unzureichendes Know-how in der Qualifizierung von Fachkräften – erwachsen Möglichkeiten, Deutschland als kompetenten Partner für die Lösung von Qualifizierungsfragen in der beruflichen Bildung international zu positionieren.

Deutsche Berufsbildung muss gleichzeitig international anschlussfähiger werden. Dafür könnten die Implementierung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) und die Entwicklung eines bildungsübergreifenden und europäisch anschlussfähigen Deutschen Qualifikationsrahmens wesentliche Anknüpfungspunkte bieten. Um die europäische Öffnung der beruflichen Bildung weiterzuentwickeln, sind darüber hinaus auch in der Berufsbildungspraxis bessere Voraussetzungen für grenzüberschreitende Mobilität und für die Förderung der dafür notwendigen Kompetenzen zu schaffen. Wie in den Leitlinien des Innovationskreis Berufliche Bildung (IKBB) empfohlen, sind deshalb in Neuordnungsverfahren für Aus- und Fortbildungsordnungen verstärkt internationale Anforderungen einzubeziehen und die Möglichkeiten zu verbessern, während einer oder im Anschluss an eine Ausbildung europäisch/international ausgerichtete Zusatzqualifikationen zu erwerben. Doch noch fehlt es nicht nur an konkreten Angeboten, sondern auch an schlüssigen Konzepten, wie der Erwerb international ausgerichteter oder interkultureller Kompetenzen – beispielsweise durch Aufenthalte im Ausland – besser in die duale Ausbildung integriert werden kann. Von den Möglichkeiten, längere Phasen der Ausbildung im Ausland zu verbringen, machen bislang im Wesent-

lichen Schüler/-innen von beruflichen Schulen Gebrauch. Dagegen scheuen viele Betriebe Zeit- und Kostenaufwand für die internationale Qualifizierung ihrer Auszubildenden, weil sie nicht wissen, wie der Aufenthalt im Sinne des Ausbildungsvertrags sinnvoll zu gestalten ist. Forschungsarbeiten haben daher in Zukunft noch stärker den Nutzen von Auslandsaufenthalten für Betriebe, aber auch für individuelle berufliche Karrieren zu belegen. Zugleich sind praktikable Wege zu entwickeln, um interessierte Betriebe bei der Organisation von Auslandsaufenthalten zu unterstützen.



## 3. Schwerpunkte der Forschungs- und Entwicklungsarbeit im BIBB

### 3.1 Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem

Das duale System der Berufsausbildung hat einen hohen Stellenwert innerhalb des deutschen Berufsbildungswesens. Der größte Teil eines Altersjahrganges sucht über eine duale Berufsausbildung den qualifizierten Einstieg in die Erwerbstätigkeit. Eine abgeschlossene Ausbildung ist entscheidend für eine erfolgreiche Integration ins Beschäftigungssystem und die weitere berufliche Karriere. Zusammenhänge zwischen Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem werden insbesondere vom BIBB und vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) untersucht. Das BIBB konzentriert sich in seinem Arbeitsschwerpunkt „Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem“ auf Aspekte, die für die Weiterentwicklung und Gestaltung der beruflichen Bildung von Bedeutung sind.

Hier sind Arbeiten zu grundlegenden Entwicklungen im Bereich von Angebot und Nachfrage der beruflichen Bildung, zur betrieblichen Ausbildungsbereitschaft, zu relevanten Entwicklungen im Beschäftigungssystem und ihren Auswirkungen auf die berufliche Bildung angesiedelt. Darüber hinaus werden Übergangsprozesse in Ausbildung und Beschäftigung, Faktoren des betrieblichen Ausbildungsverhaltens und – als Grundlage der Weiterentwicklung von Berufen – Veränderungen des Qualifikationsbedarfs untersucht.

#### 3.1.1 Forschungs- und Entwicklungsarbeiten

Eine wesentliche Grundlage der Analysen des BIBB unter diesem Schwerpunkt bilden Daten aus regelmäßig durchgeführten Erhebungen und langfristigen Statistiken, insbesondere die jährlich vom BIBB durchgeführte Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September, die Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie die Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (Destatis). Hinzu kommen gesonderte Erhebungen und Untersuchungen zu aktuellen Fragestellungen.<sup>21</sup>

#### *Angebot und Nachfrage nach Berufsausbildung*

Ein Kernbereich der BIBB-Forschung sind die Analysen zu Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Maßgebliche Grundlage zur Einschätzung der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt ist die BIBB-Erhebung der neu ab-

---

21 Laufende Aktivitäten unter diesem Schwerpunkt können den jeweiligen Jahresforschungsprogrammen entnommen werden.

3 geschlossenen Ausbildungsverträge zum 30. September eines jeden Jahres. Die Analysen fließen unter anderem in den jährlichen Berufsbildungsbericht der Bundesregierung ein und bilden damit eine wichtige Grundlage für bildungspolitische Bewertungs- und Entscheidungsprozesse.

Der Beobachtung und Analyse des Ausbildungsstellenmarktes dienen auch Sekundäranalysen der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamts. Diese reichen von Untersuchungen zur Bestandsentwicklung auf Einzelberufsebene, geschlechts- und nationalitätsspezifischen Anteilen in den Ausbildungsberufen über Auswertungen nach Altersstrukturen und formalen Schulabschlüssen der Ausbildungsanfänger/-innen bis hin zur Analyse von Vertragslösungen und Prüfungserfolgsquoten. Ebenso erfolgen regelmäßig Sonderauswertungen der Beschäftigtenstatistik der BA (u. a. im Rahmen des Berichts zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands), mit denen besonders Probleme der generellen Ausbildungsbereitschaft von Betrieben sowie Fragen der branchen-, berufs-, betriebsgrößen- und regionalspezifischen Veränderungen der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung behandelt werden. Mit dem ökonomischen Simulations- und Prognosemodell (PROSIMA) werden Aufschlüsse über die wesentlichen Faktoren des Ausbildungsplatzangebotes gewonnen und Prognosen für die nächsten Jahre erstellt.

Um den effizienten Einsatz öffentlicher Mittel und den Erfolg des Ausbildungsplatzprogramms Ost zu überprüfen und zu sichern, hat das BIBB die Ausbildungsplatzprogramme Ost der Jahre 2002 bis 2004 für das BMBF evaluiert. Aufgrund des demografisch bedingten Rückgangs der Ausbildungsplatznachfrage bei gleichzeitig zunehmendem Bedarf an Nachwuchskräften und einer vorrangig kleinbetrieblichen Wirtschaftsstruktur mit stark spezialisierten Betrieben in Ostdeutschland thematisiert ein weiteres Projekt („Wirksamkeit und Perspektiven staatlich geförderter Ausbildungsstrukturen in Ostdeutschland“) die Frage, ob die bisher öffentlich geförderten Ausbildungsstrukturen und neuen Lernortkombinationen über die quantitative Ausbildungskrise hinaus weiter reichende Ansätze und Potenziale für die künftige Entwicklung des dualen Ausbildungssystems bieten.

### *Übergang in Ausbildung und Beschäftigung*

Aufgrund des Ungleichgewichtes zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt sind die Übergangsprozesse von der allgemeinbildenden Schule in eine Berufsausbildung schwieriger, komplexer und zum Teil auch langwieriger geworden. Die regelmäßigen Befragungen von Schulabgängern und Schulabgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen geben Auskunft über deren Chancen, ihren Wunsch nach einer betrieblichen Ausbildung zu erfüllen. Daneben werden auf der Basis der BA-Ausbildungsmarktstatistik in regelmäßigen Abständen repräsentative

Befragungen von Lehrstellenbewerbern und Lehrstellenbewerberinnen mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen durchgeführt, u. a. zum Bewerbungsverhalten der Jugendlichen, ihrem Verbleib sowie zu Gründen dafür, dass keine Ausbildung begonnen wurde. Die Übergänge von der allgemeinbildenden Schule in Ausbildung sowie die dabei auftretenden Probleme waren Thema der BIBB-Übergangsstudie „Bildungswege und Berufsbiografie von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Anschluss an allgemeinbildende Schulen“. Hier zeigte sich, dass insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund Probleme beim Übergang in eine qualifizierte Ausbildung haben. Dieser Sachverhalt wird in der Studie „Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund“ gesondert untersucht.

Neben der „ersten Schwelle“, also dem Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung, ist auch die „zweite Schwelle“, also der Übergang von der Berufsausbildung in den Beruf, Gegenstand der BIBB-Forschung. In einem Forschungsprojekt wird der zeitliche Verlauf der Integration ins Beschäftigungssystem untersucht. Von besonderem Interesse ist hier, ob es nach Abschluss der Ausbildung zu Arbeitslosigkeit und zu prekären Beschäftigungsverhältnissen kommt.

#### *Betriebliche Ausbildungsfähigkeit und -bereitschaft*

Den Kern der BIBB-Analysen zur betrieblichen Ausbildungsbereitschaft bilden die jährlichen Analysen zu den Ausbildungsquoten der Betriebe, zu Ausbildungsbetriebsquoten sowie zu regionalen und sektoralen Entwicklungen. Um weitere Informationen zu den betrieblichen Entwicklungen in Aus- und Weiterbildung zu erhalten, beteiligt sich das BIBB darüber hinaus an den jährlichen Befragungen des IAB-Betriebspanels.

Von welchen unterschiedlichen Faktoren die betriebliche Ausbildungsbereitschaft abhängt und welche Rolle das Kosten- und Nutzenkalkül dabei spielt, ist seit Anfang der 70er-Jahre Gegenstand der BIBB-Forschung, wobei die Erhebungen jeweils in längeren Intervallen erfolgen. Dass sich die betriebliche Ausbildung lohnt, obwohl sie zunächst Kosten verursacht, zeigen die Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2007.

Zur Einschätzung der Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt und der Zukunftsfähigkeit des dualen Berufsbildungssystems benötigt die Berufsbildungspolitik Informationen über den Auswahl- und Einstellungsprozess von Auszubildenden und die Probleme der Betriebe in den laufenden Rekrutierungsprozessen. Mit dem BIBB-AusbildungsMonitor, einem unterjährigen Betriebspanel, können differenzierte Informationen zur Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsangebotes gewonnen werden.

**3** In einem weiteren Projekt werden für wachsende Beschäftigungsfelder die Personalrekrutierungsstrategien der Betriebe im Fachkräftebereich untersucht, um Anhaltspunkte dafür zu bekommen, wie sich das betriebliche Ausbildungsverhalten längerfristig entwickeln wird. Hierfür ist auch von Bedeutung, wie sich die Qualifizierungsangebote von Hochschulen und berufsbildenden Schulen entwickeln und von den Schulabgängern und Schulabgängerinnen angenommen werden. Ebenfalls wird untersucht, wie sich die neuen gestuften Studiengänge auf die berufliche Bildung auswirken werden.

Im Kontext künftiger Entwicklungen der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung steht die Frage, ob der Trend zur Dienstleistungsgesellschaft zu einem nachhaltigen Bedeutungsverlust der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland führt – wie manche Berufsbildungsexperten und -expertinnen behaupten. Die Abschätzung der Auswirkungen des Strukturwandels erfolgt anhand von Analysen unterschiedlicher Erhebungen und Statistiken.

#### *Qualifikationsentwicklung und Erwerbstätigkeit*

Zur Einschätzung der Weiterentwicklung der beruflichen Bildung werden relevante Entwicklungen im Beschäftigungssystem analysiert. Untersucht werden die Veränderungen vorhandener Entwicklungen neuer Tätigkeitsfelder und die damit zusammenhängenden Qualifikationsanforderungen an das Personal. Gegenstand ist insbesondere der aus gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technologischen Entwicklungen resultierende Qualifikationsbedarf. Im Rahmen der Qualifikationsentwicklungsforschung des BIBB ist ein System von Instrumenten zur Früherkennung aufgebaut worden. Es umfasst u. a. Analysen von Stellenanzeigen, Informationen zur Veränderung des Weiterbildungsangebots und der -nachfrage sowie Befragungen von Betrieben zu spezifischen Aspekten. Wichtige Analysen zu Qualifikationsstrukturen und zur Qualifikationsverwertung erfolgen auch auf der Grundlage der Erwerbstätigenerhebung, welche regelmäßig vom BIBB in Kooperation mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin durchgeführt wird.

Darüber hinaus erfolgt zur Identifikation wichtiger Trends der beruflichen Qualifikationsentwicklung in Kooperation mit dem Statistischen Bundesamt und der Bundesagentur für Arbeit ein Screening der aktuellen Arbeitsmarktsituation (Arbeitsmarktradar). Ebenfalls wurde mit den Entwicklungsarbeiten zur Erstellung eines Systems von Projektionen zum Qualifikationsbedarf und zur Analyse von Qualifikationsentwicklungen begonnen. Diese erfolgen in Kooperation mit dem IAB.

### 3.1.2 Perspektiven für Forschung und Entwicklung

Ausgehend von den vorliegenden Ergebnissen und Untersuchungen sollen für die künftige Forschungs- und Entwicklungsarbeit des BIBB zum einen die vorhandenen Basis- und Langzeitinformationssysteme zum Ausbildungs- und Beschäftigungssystem weiter optimiert sowie zusätzliche statistische Quellen (z. B. Schulstatistiken) erschlossen werden. Zum anderen geht es darum, aktuelle und künftige Probleme im Ausbildungssystem zu erkennen und durch Forschung die Grundlage für bildungspolitische Entscheidungen und Lösungen zu verbessern.

#### *Transparenz des Ausbildungsstellenmarktes*

Um die Informationsgrundlage zum Ausbildungsstellenmarkt weiter zu verbessern, sollen die hierfür relevanten Statistiken weiterentwickelt und analysiert werden (z. B. Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.). Darüber hinaus werden die in regelmäßigen Zeitabständen durchgeführten Untersuchungen zur Abschätzung der Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt (Schulabgängerbefragung, BA/BIBB-Bewerberbefragung sowie das ökonometrische Modell PROSIMA) fortgeführt, aktualisiert und weiterentwickelt.

Ferner soll geprüft werden, inwieweit vergleichbare Datensätze aus der Schulstatistik der Länder zur Verfügung stehen und für eine aktuelle Berichterstattung in der beruflichen Bildung genutzt werden können. Damit wäre es möglich, ein bundesweites Indikatorensystem aufzubauen, in das auch die schulischen und hochschulischen Bildungsgänge einbezogen werden können. Ziel ist der Aufbau einer bundesweiten integrierten Ausbildungsberichterstattung in Kooperation mit den statistischen Ämtern.

Auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes werden die Daten der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes von einer Aggregat- auf eine Individualstatistik umgestellt. Dadurch ist es erforderlich, ein neues Informationssystem aufzubauen, mit dem die bisherigen Analysen zu berufsstrukturellen Entwicklungen erweitert und verfeinert werden können.

Die Indikatoren und Analysen zum Ausbildungsstellenmarkt bilden die Grundlage für den jährlichen Berufsbildungsbericht der Bundesregierung und damit für die aktuelle Berufsbildungsberichterstattung. Von dem Berufsbildungsbericht 2009 an werden diese Informationen in einem Datenreport zum Berufsbildungsbericht veröffentlicht, der vom BIBB verantwortet und herausgegeben wird. Der Aufbau des Datenreports ist für das BIBB eine wichtige Aufgabe der nächsten Jahre.

Es ist weiterhin vorgesehen, die Forschungsarbeiten zum Thema „Kosten und Nutzen der Berufsausbildung“ fortzuführen. Dabei ist beabsichtigt, die empirische Grundlage in kürzeren Abständen als in der Vergangenheit zu aktualisieren. Themen der nächsten Erhebung könnten der Zusammenhang von In- und Outputqualität oder das Kosten-Nutzen-Verhältnis sein.

Zentrale Fragen im Zusammenhang mit dem Aufbau weiterer Indikatoren zum Ausbildungsstellenmarkt sind u. a.:

- ▶ Mit welchen Indikatoren können die Entwicklungen adäquat beschrieben werden? Inwieweit können die Schulstatistiken der Länder genutzt werden und welchen Beitrag können diese für eine bessere Berichterstattung in der beruflichen Bildung leisten?
- ▶ Wie kann insgesamt durch eine vertiefende Nutzung amtlicher Statistiken die Berichterstattung in der beruflichen Bildung verbessert werden?
- ▶ Wie können die Analysemöglichkeiten durch Nutzung der neu entwickelten Individualdaten aus der Berufsbildungsstatistik verbessert werden? Welche Analysen nach Berufen und Berufsgruppen sind möglich? Wie hat sich die Berufsstruktur in den letzten Jahren verändert?

### *Qualifikationsbedarf und Qualifikationsentwicklung*

Die Arbeiten zum Aufbau eines Systems von lang-, mittel- und kurzfristigen Projektionen zum Qualifikationsbedarf werden – in Kooperation mit dem IAB – fortgeführt. Projiziert werden sollen das Angebot und der Bedarf an Qualifikationen, jeweils differenziert nach Qualifikationsstufen in den Wirtschaftszweigen und Berufsfeldern. Mit diesem Instrument sollen vor allem drohende Mismatches auf dem Arbeitsmarkt identifiziert und analysiert werden. Für Langfristprognosen (20 Jahre) sollen die bereits bestehenden Sektor- und Qualifikationsprognosen des IAB um die Projektion der Entwicklung in maximal 54 Berufsfeldern erweitert werden. Mittelfristige Prognosen sollen sich auf Veränderungen in rund 150 Berufsordnungen beziehen, während Kurzfristprognosen (ein Jahr) für rund 300 Berufe angestrebt werden.

Das im Bereich der Qualifikationsentwicklungsforschung vorhandene Instrumentarium zur Früherkennung wird fortgeführt und ausgebaut. Hierbei soll den Entwicklungen im Bereich von Dienstleistungsberufen und -tätigkeiten ein besonderer Stellenwert zukommen. Zur Aktualisierung der Datenbasis für eine leistungsfähige Berufsforschung wird mit der Durchführung einer neuen Erwerbstätigenbefragung begonnen.

Folgende Fragestellungen stehen dabei im Fokus:

- ▶ Welche Übereinstimmungen gibt es zwischen Qualifikationsangebot und -bedarf?
- ▶ Welche Qualifikations- und Tätigkeitsanforderungen werden zukünftig vermehrt nachgefragt? Welche Auswirkungen hat der Trend zur Wissens- und Informationsarbeit auf die beruflichen Anforderungsprofile?
- ▶ Welche Auswirkungen hat die demografische und ökonomische Entwicklung auf das Qualifikationsangebot und den -bedarf?
- ▶ Welche Bedeutung hat der Beruf und wie können berufliche Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt verwertet werden?

#### *Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt*

Die Rahmenbedingungen des Ausbildungsstellenmarktes werden sich in Zukunft grundlegend verändern. Das BIBB wird diese beobachten und analysieren. Es ergeben sich insbesondere die folgenden Fragestellungen:

- ▶ Wie wird sich mit dem zu erwartenden Rückgang der Schulabgängerzahlen die Versorgung der Jugendlichen mit Ausbildungsstellen entwickeln? Werden regionale Disparitäten eher abgebaut oder verstärken sie sich? Welche Gruppen unter den Jugendlichen brauchen besondere Unterstützung und Förderung?
- ▶ In welchen Regionen/Berufen haben Betriebe Schwierigkeiten, ihren Fachkräftebedarf zu decken? Welche Möglichkeiten gibt es für den Abbau eventueller Mismatches?

#### *Betriebliches Ausbildungs- und Rekrutierungsverhalten*

Für das betriebliche Ausbildungs- und Rekrutierungsverhalten werden sich in Zukunft wesentliche Parameter verschieben. Dies betrifft sowohl den Arbeitsmarkt und das Beschäftigungssystem als auch das Bildungssystem. Relevante Fragestellungen zu diesem Komplex sind:

- ▶ Wie reagiert das betriebliche Ausbildungsangebot auf die demografische Entwicklung? Welche Rekrutierungsstrategien gewinnen auf der Fachkräfteebene an Bedeutung und welche werden zukünftig weniger wichtig? Verschieben sich die relativen Gewichte von Aus- und Weiterbildung bei der Rekrutierung des Fachkräftenachwuchses?
- ▶ Wie wirkt sich die Veränderung der ökonomischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen auf das Ausbildungsverhalten der Betriebe aus? Wie entwickelt sich die zwischenbetriebliche Mobilität der Beschäftigten? Reicht die Bindung der Ausgebildeten an den Ausbildungsbetrieb aus, um betriebliche Ausbildungsinvestitionen rentabel zu halten?
- ▶ Wie wirkt sich die gestiegene Bedeutung schulischer und hochschulischer Ausbildung (Berufsfachschule, Bachelor) auf das betriebliche Ausbildungsverhalten

aus? Welche Bedeutung haben duale Studiengänge und wie wirken sie sich auf das betriebliche Ausbildungsverhalten aus?

### *Finanzierung der Ausbildung*

Von staatlicher Seite sind in den vergangenen Jahren in erheblichem Umfang finanzielle Mittel bereitgestellt worden, um den Schulabgängern und Schulabgängerinnen Ausbildungsmöglichkeiten zu bieten und das System der beruflichen Bildung qualitativ weiterzuentwickeln. Aufgrund der rückläufigen demografischen Entwicklung dürften die Probleme zwar gemildert, wegen der unzureichenden Ausbildungsvoraussetzungen bei vielen Jugendlichen nicht aber vollständig gelöst werden. Vor diesem Hintergrund ergeben sich folgende Fragestellungen:

- ▶ Welchen Einfluss haben öffentliche Fördermaßnahmen auf den Ausbildungsstellenmarkt und welche Optimierungsmöglichkeiten gibt es? Wie müssen die bestehenden Programme zur Ausbildungsförderung an die veränderten Rahmenbedingungen angepasst werden? Wie kann die präventive Funktion beruflicher Bildungsförderung gestärkt werden?
- ▶ Wurden die angestrebten Ziele durchgeführter öffentlicher Programme zur Förderung der beruflichen Bildung erreicht? Wie ist die Kosten-Nutzen-Bilanz der Programme einzuschätzen?
- ▶ Inwieweit verändert sich die Finanzierung in der beruflichen Bildung? Erhöhen sich die privaten Finanzierungsanteile? Wie wirkt sich die Neugestaltung von Bildungsgängen (z. B. durch die Einführung von Ausbildungsbausteinen) auf die Finanzierung der beruflichen Bildung aus?
- ▶ Inwieweit kommt es zu einer Neustrukturierung von betrieblichen Bildungsangeboten (z. B. durch Outsourcing oder Kooperation mit Bildungsträgern)?

### *Verwertung beruflicher Bildung im Beschäftigungssystem*

Erwerbstätige mit beruflichem Bildungsabschluss werden zukünftig verstärkt mit Absolventen und Absolventinnen neu gestalteter Hochschulbildungsgänge im Beschäftigungssystem konkurrieren müssen. Hier sind vor allem folgende Fragestellungen zu untersuchen:

- ▶ Wie entwickeln sich die Verwertungsmöglichkeiten beruflicher Bildungsabschlüsse auf dem Arbeitsmarkt? Inwieweit kommt es zu nicht ausbildungsadäquater Beschäftigung?
- ▶ Wie entwickelt sich die Qualifikationsnachfrage der Unternehmen? Welche quantitative Bedeutung hat zukünftig die mittlere Qualifikationsebene? Welche Aufstiegsmöglichkeiten ergeben sich für Absolventen und Absolventinnen beruflicher Bildungsgänge im Vergleich zu Hochschulabsolventen und -absolventinnen?

## 3.2 Modernisierung und Qualitätssicherung der beruflichen Bildung

Berufsbildungssysteme müssen auf gesellschaftliche und ökonomische Entwicklungen reagieren. Einerseits ist es notwendig, die Integration von jungen Menschen in das Beschäftigungssystem vorzubereiten und Teilhabe zu ermöglichen. Andererseits ist das Beschäftigungssystem mit qualifizierten Fachkräften zu versorgen. Um diese Aufgaben zu erfüllen, müssen Strukturen der Berufsbildung, Institutionen und Lernorte sowie Lehr-/Lernprozesse unter Beachtung von Qualitätsansprüchen einem kontinuierlichen Entwicklungsprozess unterzogen werden. Dabei steht die Entwicklung gestaltungsoffener Berufsbilder im Mittelpunkt.

### 3.2.1 Forschungs- und Entwicklungsarbeiten

#### *Weiterentwicklung von Berufsbildern und Prüfungsanforderungen*

Unverzichtbar für die Modernisierung der beruflichen Bildung ist die zukunftsorientierte Gestaltung beruflicher Aus- und Weiterbildungsgänge und die Entwicklung entsprechender Prüfungsformen, die die Anforderungen des Beschäftigungssystems möglichst umfassend abbilden. Aufgabe des BIBB ist es, die staatlich anerkannten Berufsbilder und Prüfungsanforderungen gemeinsam mit den Sozialparteiern kontinuierlich den aktuellen Bedarfen anzupassen sowie neue Berufsbilder zu entwickeln.

Zur Überprüfung der Wirksamkeit bestehender Berufsbilder und der vorgesehenen Prüfungsregelungen wird eine Vielzahl von Evaluationen durchgeführt. Mit ihnen werden die mit den Ausbildungsordnungen verknüpften Erwartungen sowie die inhaltliche und curriculare Struktur der Berufsbilder überprüft und gegebenenfalls korrigiert.

Evaluiert wurden darüber hinaus in zwölf Ausbildungsberufen die Prüfungsregelungen zu gestreckten Abschlussprüfungen. Untersucht wurden die Auswirkungen der Einführung dieser neuen Prüfungsstruktur auf die Qualität der Berufsausbildung in den Betrieben sowie die möglichen Auswirkungen auf die Unterrichtsgestaltung in den Berufsschulen. Die Ergebnisse belegen, dass sich die gestreckte Abschlussprüfung in technisch-gewerblichen Berufen bewährt hat und eine Übertragung auf weitere Ausbildungsberufe angebracht ist. Eine Einführung in kaufmännische Berufe müsste indessen noch erprobt und ihre Bewährung untersucht werden.

#### *Entwicklung neuer Strukturkonzepte*

Parallel zu den laufenden Arbeiten der Modernisierung und Evaluation von Aus- und Fortbildungsberufen sowie Prüfungsregelungen werden neue Strukturkonzepte

3 te entwickelt und erprobt: Im Rahmen der vom IKBB angeregten Pilotinitiative „Ausbildung für Altbewerber/-innen über Ausbildungsbausteine“ hat das BMBF das BIBB beauftragt, auf der Basis der jeweils geltenden Ausbildungsordnungen bundeseinheitliche, kompetenzbasierte Ausbildungsbausteine für 14 Ausbildungsberufe zu entwickeln.

Mit der Entwicklung von Ausbildungsbausteinen im Rahmen dieser Pilotinitiative wurde ein pragmatischer Ansatz gewählt, bestehende Berufsbilder kompetenzbasiert zu beschreiben und in sinnvolle Kompetenz- und Tätigkeitsbündel zu strukturieren. In ihrer Gesamtheit repräsentieren sie die volle berufliche Handlungsfähigkeit für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit und führen zu einer Abschlussprüfung. Mit den erarbeiteten Bausteinen liegen erstmals bundesweit einheitlich definierte Inhalte vor, die als bundesweiter Orientierungsrahmen für die Verbesserung der Übergänge genutzt werden können. Sie werden im Rahmen des Programms JOBSTARTER CONNECT in ausgewählten Regionen modellhaft erprobt und evaluiert. Die durch die Evaluation gewonnenen Erkenntnisse sollen für die weitere Neuausrichtung der Ordnungsarbeit genutzt werden.

In einem weiteren Projekt wird an der Weiterentwicklung eines Kompetenzmodells gearbeitet, das anhand ausgewählter Ausbildungsordnungen überprüft werden soll. Auf Grundlage dieser Erkenntnisse sollen Empfehlungen zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen erarbeitet werden.

### *Qualitätssicherung in der Ordnungsarbeit*

Im Rahmen einer Arbeitsgruppe des Hauptausschusses hat das BIBB in enger Abstimmung mit den Sozialpartnern und Vertretern/Vertreterinnen von Bund und Ländern eine verbindliche Regelung zur Qualitätssicherung und zum Qualitätsmanagement in Ordnungsverfahren entwickelt. In dieser Empfehlung wurde ein idealtypischer Prozess von Ordnungsverfahren sowie Qualitätskriterien und Verantwortlichkeiten festgelegt. Die Regelung ist bei künftigen Neuordnungsverfahren anzuwenden. Die Wirksamkeit des Konzepts ist einer Überprüfung zu unterziehen.

### *Qualitätssicherung aus Sicht der Akteure*

In unterschiedlichen Entwicklungsprojekten, Modellvorhaben und Arbeitsgruppen werden Qualitätskonzepte entwickelt, um z. B. Praxispartnern geeignete Konzepte für die Umsetzung von Qualitätsansprüchen zur Verfügung stellen zu können (z. B. Checkliste zur Weiterbildungsqualität). Analog den aktuellen bildungspolitischen Debatten definiert das BIBB die Qualität des Bildungsprozesses von der Output- respektive Outcomeseite her. Zur Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung sowie zur Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden werden For-

schungsarbeiten durchgeführt, die die Komplexität des Qualitätsbegriffs und die Notwendigkeit einer Qualitätsdiskussion unterstreichen, aber auch empirische Befunde vorlegen und geeignete Instrumente entwickeln.

### *Erprobung von Leistungspunkte- und Anrechnungsverfahren*

Zusammen mit den Sozialparteiern sowie in enger Abstimmung mit dem BMBF und der Kultusministerkonferenz (KMK) arbeitet das BIBB an der Gestaltung von Konzepten europäischer und nationaler Referenzrahmen zur Einordnung von Lernleistungen. Ziel ist es, auf der Basis eines gemeinsamen Begriffs von Handlungskompetenz die Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikation sowie die Durchlässigkeit und die Qualitätsentwicklung bildungsbereichsübergreifend zu unterstützen. In den Programmen ANKOM und DECVET werden anhand von Pilotprojekten modellhaft Leistungspunkte- und Anrechnungsverfahren zwischen den unterschiedlichen Schnittstellen in der Berufsbildung und zur Hochschulbildung entwickelt. Barrieren zwischen der Berufs- und Hochschulbildung sowie innerhalb der unterschiedlichen Formen der Berufsbildung sollen durch die Formulierung von kompetenzorientierten Lerneinheiten verringert und Übergänge zwischen den Teilsystemen dadurch ermöglicht werden. Letztendlich würde es möglich, über dieses Verfahren auch die eingesetzten Ressourcen besser zu nutzen.

### *Innovationen durch Modellversuche*

Einen wichtigen Beitrag zur Modernisierung und Qualitätssicherung der Berufsbildung leisten Modellversuche und Innovationsprogramme. Im Rahmen der fachlich-wissenschaftlichen Begleitung dieser Programme werden unterschiedliche Forschungs- und Entwicklungsarbeiten durchgeführt, die sich an den Interessen und Bedürfnissen der Betriebe, der Beschäftigten und der Akteure orientieren und letztendlich zu praxiserprobten Problemlösungen führen. In diesem Zusammenhang werden in der Regel Forschungsmethoden aus dem Kontext der Handlungs- und Aktionsforschung eingesetzt. Auch die Wirkungen von Modellversuchen werden programmübergreifend empirisch untersucht und erfasst, z. B. im Projekt „Meta-Evaluation von Modellprogrammen zum betrieblichen Lernen“.

Im Modellversuchsprogramm „Flexibilitätsspielräume“ werden in 28 Modellversuchen Konzepte zur Umsetzung gestaltungsoffener Ausbildungsordnungen entwickelt, erprobt, evaluiert und entsprechenden Transferpartnern zur Verfügung gestellt. Zielgruppe dieses Programms sind im Wesentlichen kleinere und mittlere Unternehmen (KMU). Dabei entstehen regionale Netzwerke, Qualifizierungsverbände und neue Angebote z. B. von Bildungsdienstleistern; zudem werden Bezüge zur Kompetenzforschung hergestellt. Diese Initiativen zielen auch auf die Kooperation der Lernorte unter besonderer Berücksichtigung der Rolle von Bildungsdienst-

3 leistern, die bei der regionalen Strukturentwicklung eine zunehmend wichtige Rolle übernehmen. Eine moderne Berufsausbildung trägt auch zur Innovation und Modernisierung in den (Ausbildungs-)Betrieben bei. So entwickelt z. B. der Modellversuch „Arbeitsplatznahe Wissensvermittlung in Handwerksbetrieben“ ein Modell, in dem Auszubildende als Innovatoren und Multiplikatoren eingesetzt werden.

### *Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung*

Im Modellversuchsprogramm „Nachhaltigkeit“ werden Konzepte entwickelt, die jungen Erwachsenen ermöglichen, in der Ausbildung Kompetenzen in der Nachhaltigkeit zu entwickeln. Auch werden hier betriebliche Strategien zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit erprobt und Konzepte für eine Integration ökonomischer, ökologischer und sozialer Ziele bei der Betriebsführung erarbeitet. Hinzu kommt die Entwicklung branchenbezogener Qualifizierungskonzepte und Weiterbildungsangebote, z. B. im Bereich erneuerbarer Energien.

### *Innovative Lehr-/Lernkonzepte*

Auch die Weiterentwicklung der Methodik und Didaktik in der beruflichen Bildung ist derzeit Gegenstand unterschiedlicher Modellversuche, z. B. zu den Schwerpunkten Prozessorientierung, Flexibilitätsspielräume oder Nachhaltigkeit sowie bei der Begleitung des BMBF-Programms „Digitale Medien in der Berufsbildung“. Hier werden innovative didaktische Konzepte, z. B. für das Lernen mit neuen Medien, konzipiert, erprobt und evaluiert, die über die Informationssysteme des BIBB transferiert und somit für unterschiedliche Zielgruppen erschlossen werden. Insbesondere für den Bereich des Fernlernens bestehen elaborierte Konzepte der Qualitätssicherung, die auf konzeptionellen Arbeiten des BIBB beruhen und auf andere Lernkonzepte übertragen werden können.

### *Qualifizierung und Professionalisierung des Bildungspersonals*

Das Bildungspersonal gestaltet die Qualität beruflicher Bildung. Qualifizierungskonzepte für das Bildungspersonal, insbesondere auch für ausbildende Fachkräfte, wurden entwickelt und neue Formen der Zusammenarbeit zwischen Bildungsdienstleistern und KMU erprobt, wie z. B. die Einbindung externer Weiterbildner in betriebliche Arbeits- und Lernprozesse. Wichtige Meilensteine zur Qualifizierung und Professionalisierung des Bildungspersonals sind die Novellierung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO), die Entwicklung und Erprobung des Fortbildungsberufs „Berufspädagoge (IHK)“ sowie sozialpädagogischer Qualifizierungskonzepte für angehende Berufs- und Wirtschaftspädagogen und -pädagoginnen. Das Innovationsnetzwerk TNet bietet darüber hinaus die Möglichkeit einer Mitwirkung in Arbeitsgruppen zur Professionalisierung auf EU-Ebene. Durch ein Forschungsprojekt zur Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen

Bildung sollen Erkenntnisse über diese Zielgruppe gewonnen werden, die Impulse für die bestehenden Dienste und Plattformen wie „Ausbilderförderung AF“, „Foraus.de“, Good Practice Center (GPC), NIBA-Netz etc. geben können.

### 3.2.2 Perspektiven für Forschung und Entwicklung

Durch künftige Forschungs- und Entwicklungsprojekte soll auf Grundlage bisheriger Arbeitsergebnisse die Qualität der beruflichen Bildung weiter verbessert werden. Neben der ordnungsbezogenen Qualifikationsforschung besteht ein wesentlicher Beitrag des BIBB in der Modernisierung von Strukturen und Ordnungskonzepten.

#### *Weiterentwicklung der Strukturkonzepte in der Ordnungsarbeit*

Zur Modernisierung aktueller Berufsbilder bedarf es weiterer Überlegungen zur Entwicklung von neuen Strukturkonzepten für die berufliche Aus- und Fortbildung. In diesem Zusammenhang ist u. a. zu prüfen, wie eine Entspezialisierung von Berufen, z. B. durch die Schneidung von Berufsfamilien, ermöglicht werden könnte und welche Grundlagen und Konzepte hierfür notwendig wären. Zu fragen ist daher:

- ▶ Wie können Monoberufe in Berufsfamilien mit gemeinsamen Kernqualifikationen strukturiert werden?
- ▶ Welche Anforderungen erwachsen daraus für die Differenzierungsmöglichkeiten innerhalb der Berufe und für die Entwicklung kompetenzbasierter Prüfungen?
- ▶ Wie können Qualifizierungsbedarfe systematisch erfasst und für die Ordnungsarbeit nutzbar gemacht werden?

Forschungs- und Entwicklungsbedarf besteht im Hinblick auf die Integration von Aspekten der Nachhaltigkeit in die Ordnungsarbeit. Ziele sind die Stärkung der individuellen Handlungsfähigkeit und die Berücksichtigung gesamtgesellschaftlicher Herausforderungen wie Umweltschutz und eine effizientere Ressourcenverwendung. Bezüglich der Weiterentwicklung von Strukturkonzepten ergibt sich folgende Fragestellung:

- ▶ Wie können Nachhaltigkeitsfragen in die Berufsbilder integriert und entsprechende Inhalte und Kompetenzdimensionen gefasst werden?

#### *Evaluationskonzepte für die Ordnungsarbeit*

Handlungsbedarf besteht mit Blick auf eine Systematisierung der Evaluation von Ordnungsmitteln zur Überprüfung von Ausbildungsordnungen. Hierfür sind anerkannte Evaluationsstandards zu entwickeln und zu erproben. Ziel ist es, Evaluationsergebnisse aus den verschiedenen Berufen vergleichbar und nachvollziehbar zu machen, die Evaluationsarbeit des BIBB stärker zu professionalisieren und

damit einen Beitrag zur Qualitätssicherung zu leisten. Relevante Fragestellungen sind:

- ▶ Wie kann die Evaluation von Ausbildungsberufen auf eine berufsübergreifende konzeptionelle Grundlage gestellt werden?
- ▶ Welche Evaluationsstandards eignen sich, und wie lassen sie sich auf die Ordnungsarbeit übertragen?

### *Kompetenzorientierung in Ausbildungsordnungen und Prüfungen*

Die Abschlussprüfungen haben die Aufgabe, berufliche Kompetenzen der Auszubildenden zu erfassen. Oberstes Ziel ist der Erwerb und die Überprüfung der beruflichen Handlungsfähigkeit. Obwohl die Ausbildungsordnungen immer schon darauf ausgerichtet sind, ist die Ausgestaltung oftmals noch zu themenorientiert. Daher stellt sich die Aufgabe einer kompetenzbasierten Beschreibung von Berufsbildern sowie einer entsprechenden Gestaltung von Prüfungen und Prüfungsaufgaben.

Über Fragen der Erfassung und Bewertung von in formalen Bildungsprozessen erworbenen Kompetenzen hinaus gewinnt auf nationaler und internationaler Ebene die Erfassung und Anerkennung informell oder nonformal erworbener Kompetenzen an Bedeutung. In diesem Zusammenhang soll untersucht werden, inwieweit in der sogenannten Externenprüfung informell erworbene Kompetenzen abgebildet werden können. Die Ergebnisse sollen für eine kompetenzbasierte Weiterentwicklung von Ordnungsmitteln genutzt werden. Bezüglich der Umsetzung einer Kompetenzorientierung in den Ordnungsmitteln sind folgende Fragen zu beantworten:

- ▶ Wie können Aus- und Fortbildungsregelungen kompetenzbasiert weiterentwickelt werden?
- ▶ Welche Kompetenzkonzepte sind für die Berufsbildung geeignet?
- ▶ Wie können Kompetenzen in Prüfungen valide erfasst und objektiv bewertet werden?

### *Regionalisierung als Modernisierungsstrategie*

Sowohl Forschungs- als auch Entwicklungsbedarf besteht hinsichtlich zukünftiger Organisationsformen beruflicher Bildung im regionalen Kontext (Verbünde, Netzwerke, Rollen der Akteure) und der Verknüpfung bestehender BIBB-Arbeitsergebnisse mit anderen Förderprogrammen. Insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, des zunehmenden Fachkräftemangels und der effizienten und effektiven Nutzung vorhandener Infrastruktur ist es notwendig, innovative regionale Lösungen zu entwickeln. Diesbezüglich sind unter anderem „neue Arbeitsverteilungen“ zwischen den Lernorten zu berücksichtigen und in entsprechenden Modellprogrammen zu erproben. Hierzu gehört auch die Übernahme der

Berufsorientierung durch die überbetrieblichen Bildungsstätten, die somit eine Erweiterung ihres Leistungsspektrums erfahren. Des Weiteren müssen Umsetzungsmaßnahmen entwickelt, erprobt und durch Begleitforschung analysiert werden. Dies ergibt folgende Fragen:

- ▶ Welche innovativen regionalen Lösungen können dazu beitragen, Modernitätserfordernissen und Qualitätsansprüchen an die berufliche Bildung gerecht zu werden?
- ▶ Welche Aufgaben werden zukünftig von welchem Lernort übernommen, und welche Konsequenzen entstehen für die Lernortkooperation?

#### *Erprobung innovativer Lehr-/Lernkonzepte*

Ergänzend zu strukturellen Überlegungen auf der Systemebene und der Ebene der Regionen, Lernorte und Institutionen tragen auch innovative Lehr-/Lernkonzepte zur Modernisierung der beruflichen Bildung bei und implizieren die Notwendigkeit pädagogisch-didaktisch ausgerichteter Forschungs- und Entwicklungsarbeiten. So wäre aus einer eher didaktischen bzw. Lehr-/Lernperspektive zu untersuchen, inwieweit junge Menschen durch eine (Selbst-)Lernkompetenz ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern können und wie eine entsprechende berufliche Bildung gestaltet werden kann. Dies betrifft insbesondere die Frage zielgruppenbezogener Lernkonzepte, Methoden und Medien. Dabei sind die Anforderungen einer modernen Berufs- und Arbeitswelt ebenso wie Konzepte prozessorientierten Lernens, die Kompetenzentwicklung in modernen Arbeitssystemen oder die Konsequenzen neuer Dualitätsmodelle zu berücksichtigen. Es stellen sich folgende Fragen:

- ▶ Wie kann die Berufsausbildung stärker mit Konzepten des lebensbegleitenden Lernens verknüpft werden?
- ▶ Welche pädagogisch-didaktischen Innovationen müssen in einer modernen Berufsbildung umgesetzt werden?
- ▶ Wie kann die Entwicklung von Lernkompetenz gefördert werden?

#### *Weiterentwicklung von Qualitätskonzepten und -dimensionen*

Auf allen genannten Ebenen des Bildungssystems stellt sich die Frage nach der Qualität beruflicher Bildung, d. h. der Qualität des Bildungssystems und der Berufe (auch im internationalen Vergleich), der Ordnungsarbeit, der Qualität regionaler Strukturen und Lernorte sowie der Lehr-/Lernprozesse und des Bildungspersonals. Dazu stehen Forschungsarbeiten aus, die konzeptionell verknüpft mit entsprechenden Modellversuchen und Entwicklungsprogrammen pilothaft Innovationen entwickeln und erproben und damit die Modernisierung der beruflichen Bildung fördern können.

**3** Hinsichtlich der Qualifizierung und Professionalisierung des Bildungspersonals besteht umfassender Entwicklungs- und Erprobungsbedarf, z. B. hinsichtlich existierender, auch informeller, Professionalisierungsstrategien, der Schaffung durchlässiger Qualifizierungs- und Karrierewege oder der Einsetzbarkeit neuer Medien, insbesondere in KMU. Forschungsbedarf besteht darüber hinaus hinsichtlich der Profilierung unterschiedlicher Gruppen des Bildungspersonals, auch im Vergleich zu vor- und nachgelagerten Bildungsbereichen sowie zur Erwachsenenbildung. Zudem muss das Bildungspersonal angeregt werden, eigene Qualitätskonzepte zu entwickeln und in der Bildungsarbeit umzusetzen. Mögliche Fragestellungen sind:

- ▶ Wie kann Qualität in allen Bereichen beruflicher Bildung bestimmt, gesichert und verbessert werden?
- ▶ Welche Qualifizierungs- und Professionalisierungsstrategien sind für das Bildungspersonal notwendig, und wie können diese umgesetzt werden?

### **3.3 Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege**

#### **3.3.1 Forschungs- und Entwicklungsarbeiten**

Lebensbegleitendes Lernen ist in allen Phasen beruflicher Tätigkeit notwendig und wird zum zentralen Merkmal von Berufsbiografien. Berufliche Bildung, Qualifizierung und Kompetenzentwicklung erfolgt in der Berufsorientierung, der beruflichen Ausbildung sowie in der Fort- und Weiterbildung bis hin zu Maßnahmen, die den Ausstieg aus dem Erwerbsleben begleiten. Zudem findet berufliches Lernen im Hochschulsystem statt: Praxisqualifizierende Bachelorabschlüsse, duale Studiengänge oder hochschulische Weiterbildungsangebote sind Beispiele hierfür. Im lebensbegleitenden Lernen können sich Phasen eher formellen Lernens mit Phasen eher informellen Lernens abwechseln und ergänzen. Dies schließt alternierende Lernorte und Lernortkooperationen ein. Forschungs- und Entwicklungsarbeiten des BIBB stellen konkrete Bezüge zwischen diesen Lernformen her und verorten sie im Bildungssystem. Zudem setzen entsprechende Projekte – neben der Analyse von Strukturen und Prozessen des lebensbegleitenden Lernens – vor allem auch an den Schnittstellen zwischen den Teilsystemen der beruflichen Bildung sowie der Hochschulbildung an und tragen dazu bei, Transparenz und Durchlässigkeit zu erhöhen, Übergänge zu ermöglichen und somit einen Beitrag zur Gleichwertigkeit der Bildungsgänge zu leisten.

#### *Individualisierung und Teilhabe*

Die Erfassung, Bewertung, Anerkennung und Anrechnung von Kompetenzen geht einher mit der Gestaltung individueller Bildungs- und Berufsverläufe. Dies impli-

ziert die Entwicklung zielgruppenspezifischer Lern- und Unterstützungskonzepte, auch in Form von Beratungsangeboten und Portalen (z. B. GPC) für beispielsweise benachteiligte Gruppen, Jugendliche mit Migrationshintergrund, ältere Lernende und Jugendliche in Teilzeitausbildung. Aus individueller Sicht zählen hier die Entwicklung und Erprobung von Kompetenzfeststellungsverfahren (u. a. im Modellversuchsprogramm „Flexibilitätsspielräume“), aus betrieblicher Sicht die Entwicklung von Hilfestellungen und das Angebot differenzierter und individualisierter Bildungsangebote.

In einer Reihe von Forschungsprojekten werden Fragen der Beteiligung am lebensbegleitenden Lernen und dessen zentralen Bestimmungsfaktoren sowie von Möglichkeiten zur Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten untersucht.

#### *Kosten und Nutzen von Weiterbildung*

Einen Schwerpunkt in der BIBB-Forschung zur Beteiligung an beruflicher Weiterbildung bilden Fragestellungen zu Kosten und Nutzen. So wurden im Rahmen einer repräsentativen Befragung von Individuen die Weiterbildungskosten differenziert erfasst und hochgerechnet. Außerdem wurden Analysen zur Höhe des individuellen Weiterbildungsnutzens durchgeführt. Ebenso erfolgten international vergleichende Untersuchungen zur Klärung der Frage, inwieweit die Beteiligung an Weiterbildung durch einen unterschiedlich hohen objektiven Nutzen erklärt werden kann. Zur betrieblichen Weiterbildung erfolgt gegenwärtig eine Untersuchung zur Genese von Entscheidungen in Unternehmen und zu der Frage, welche Bedeutung Instrumenten des Bildungscontrollings in diesem Zusammenhang zukommt. Zur Schaffung von mehr Transparenz der Entwicklungen auf dem Weiterbildungsmarkt werden vom BIBB im Rahmen des **wbmonitors** regelmäßige Befragungen von Weiterbildungseinrichtungen durchgeführt. In Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) werden Einrichtungen der allgemeinen Weiterbildung einbezogen.

#### *Zusammenhang von Weiterbildung und Beschäftigungssituation*

Neben grundsätzlichen Fragen der Beteiligung an Weiterbildung beschäftigt sich das BIBB mit spezifischen Aspekten des lebensbegleitenden Lernens, insbesondere auch mit den Problemen von älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen und ungelernten Beschäftigten. Weiterhin wurden – ausgehend von Strukturveränderungen auf dem Arbeitsmarkt und dem Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses – Aspekte der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit untersucht. Gegenwärtig wird erforscht, ob sich die Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung für Personen mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen grundsätzlich von denjenigen in unbefristeten Arbeitsverhältnissen unterscheiden.

### 3 *Transparenz, Durchlässigkeit und Anerkennung*

Fragen einer Erleichterung von Übergängen, der Schaffung von mehr Durchlässigkeit bzw. der Anrechenbarkeit von Kompetenzen widmen sich derzeit unterschiedliche Forschungs- und Entwicklungsprojekte des BIBB. Diese verknüpfen einerseits die einzelnen Teilsysteme des Berufsbildungssystems, andererseits erlauben sie eine Berücksichtigung von Lernleistungen, die nicht im Rahmen der formalen Berufsbildung erworben wurden. Somit wird der Forderung nach einer Anerkennung unterschiedlicher Lernleistungen im Kontext des lebensbegleitenden Lernens entsprochen. Auch die Entwicklung von Ausbildungsbausteinen kann einen Beitrag zur Verbesserung der Durchlässigkeit, insbesondere zwischen Berufsvorbereitung und Berufsausbildung, leisten sowie ein Instrument zur Förderung besonderer Zielgruppen sein.

#### *Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung*

Ein entscheidender Fortschritt zu mehr Transparenz, Durchlässigkeit und Anerkennung ist von der Entwicklung eines Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung (DECJET) zu erwarten. Das BMBF hat in Zusammenarbeit mit dem BIBB eine Programminitiative gestartet, mit der in zehn Pilotprojekten bis zum Jahre 2011 ein Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung in Deutschland entwickelt und erprobt werden soll. Es umfasst vier Schnittstellen innerhalb der beruflichen Bildung und zwar die Übergänge von der Berufsvorbereitung in die Berufsausbildung, von einem Ausbildungsberuf in einen anderen, zwischen vollzeitschulischer und dualer Ausbildung und von der Ausbildung zur Fortbildung. Grundlage des Systems ist die Anrechnung und Bewertung in sich geschlossener Lerneinheiten. Von besonderem Interesse sind dabei vorhandene berufliche Kompetenzen/Kompetenzbündel (learning outcomes; Lern-/Arbeitsergebnisse). Die Ausgangssituation für die Entwicklung eines Leistungspunktesystems für die deutsche Berufsbildung ist im Vergleich zu anderen Bildungssystemen und -bereichen günstig, da die Outcome-Orientierung des EQR für die berufliche Bildung nichts Neues darstellt. Sie ist bereits auf den Erwerb von Handlungskompetenzen ausgerichtet, da in Lehrplänen und zunehmend in Ausbildungsordnungen nicht nur Themenkataloge, sondern vor allem zu erreichende Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten beschrieben werden. Sie werden zunehmend in projektorientierten, auf die Bewältigung von Handlungssituationen ausgerichteten Abschlussprüfungen festgestellt.

Das DECJET-Programm greift Erfahrungen auf, die im ANKOM-Programm, das sich mit Übergängen von der beruflichen Bildung zur Hochschulbildung befasst, gemacht wurden. Hier treffen zwei sehr unterschiedliche Bildungsbereiche hinsichtlich Strukturen, Verantwortlichkeiten und des Selbstverständnisses der Akteure aufeinander. Es zeigt sich, dass von beiden Seiten ein Interesse an der kon-

struktiven Bearbeitung der Übergangproblematik besteht und Erfolg versprechende Anrechnungsmodelle entwickelt und erprobt werden konnten. Im Rahmen dieser Programme ist zu klären, inwieweit durch das Konzept der Lerneinheiten berufliche Entwicklungspfade bis zum höchsten Kompetenzniveau abbildbar sind.

### *Formelles und informelles Lernen – Bezüge und Gestaltungsoptionen*

Übergänge zwischen den Teilsystemen stellen Anforderungen an die Gestaltung des Lehrens und Lernens an den jeweiligen Lernorten. Die Frage nach Übergängen ist auch im Rahmen branchenbezogener Qualifizierungsmodelle von Bedeutung, wie die Begleitung und Evaluierung des IT-Weiterbildungssystems durch das BIBB gezeigt hat. Vor diesem Hintergrund stellt sich immer wieder die Frage nach der didaktischen Gestaltung von Lern- und Arbeitsphasen in der Berufsbiografie, z. B. bei der Dokumentation und Analyse dualer Studiengänge im Kontext des Informationsportals „Ausbildung PLUS“. Duale Studiengänge verzeichnen eine weiterhin hohe Nachfrage. Sie bieten durch den systematischen Wechsel von Praxis- und Theoriephasen – respektive durch Phasen eher formellen und eher informellen Lernens – ein transferierbares Strukturkonzept hinsichtlich der Verbindung von Berufs- und Hochschulbildung. Sie könnten somit als ein Modell für die inhaltlich-organisatorische Kopplung dieser Teilbereiche lebensbegleitenden Lernens interpretiert werden. Allerdings ist in diesem Kontext auch die Frage der Zulassungsberechtigungen für die Aufnahme eines dualen Studiums genauer zu analysieren.

Die Wahrnehmung eher informeller Lernprozesse wird im BIBB auf die Kompetenzentwicklung im Arbeitsprozess, in Bildungseinrichtungen und mit Medien fokussiert. Entsprechende Forschungs- und Entwicklungsarbeiten finden sich hierzu in Modellversuchsprogrammen (z. B. Prozessorientierung, Flexibilitätsspielräume) oder einzelnen Modellversuchen, im Rahmen der konzeptionellen Arbeiten zum Fernunterricht (Bedeutung, Qualität, Perspektiven), aber auch in Zusammenhang mit der Weiterentwicklung überbetrieblicher Bildungsstätten zu Kompetenzzentren. Die Weiterentwicklung von Berufsbildungseinrichtungen wiederum korreliert stark mit der Qualifikation und Professionalität des Berufsbildungspersonals. Hier wird die Novellierung der AEVO ebenso Impulse setzen wie die formalisierte Qualifizierung des Bildungspersonals im Fortbildungsberuf Berufspädagoge/Berufspädagogin (IHK). Die Seite der Medien wird derzeit abgebildet durch die fachliche Begleitung des BMBF-Programms „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“.

### **3.3.2 Perspektiven für Forschung und Entwicklung**

Künftige Forschungs- und Entwicklungsarbeiten sollen an die bisherigen Arbeiten des BIBB anschließen und einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Berufsbildung und zur Unterstützung des lebensbegleitenden Lernens leisten. Forschungs- und

Entwicklungsprojekte sollen sich sowohl auf die geregelte Aus- und Fortbildung als auch auf das lebensbegleitende Lernen beziehen. Im Fokus der Arbeiten stehen dabei der Zusammenhang und die gegenseitige Bezugnahme unterschiedlicher Phasen und Formen formellen und informellen beruflichen Lernens über die Erwerbs- und Lernbiografie.

### *Beteiligung am lebensbegleitenden Lernen*

Bestehende Datensätze zur beruflichen Weiterbildung sollen genutzt werden, um zu klären, warum die Weiterbildungsbeteiligung zwischen einzelnen europäischen Ländern sehr unterschiedlich ist. Auf diesem Wege sollen Rahmenbedingungen und Faktoren identifiziert werden, die von zentraler Bedeutung für die Beteiligung am lebensbegleitenden Lernen sind. Forschungsergebnisse sollen die Informationsbasis zur Entwicklung von Strategien zur Förderung der Beteiligung am lebensbegleitenden Lernen verbessern. Diese Fragen sind sowohl für die betriebliche als auch für die individuelle Ebene zu beantworten. Beispielsweise geht es um die Frage, wie die Weiterbildungsbeteiligung auch von KMU verstärkt werden kann, welchen Beitrag Weiterbildung zur Förderung von Innovationen leisten kann oder wie die Zugangsmöglichkeiten für eher weiterbildungsabstinente Personengruppen gefördert werden können. Aus Forschungsergebnissen geht hervor, dass Kosten- und Nutzenaspekten sowie Finanzierungsfragen eine besondere Bedeutung für die Beteiligung am lebensbegleitenden Lernen zukommt. Deshalb soll die Perspektive der Bildungsökonomie im Rahmen dieser Forschung einen hohen Stellenwert haben. In diesem Rahmen ist auch zu thematisieren, inwieweit es zu einer Zunahme individueller Finanzierungsformen im Verhältnis zu öffentlicher und betrieblicher Finanzierung kommt. Bei der Messung des Nutzens von Weiterbildung sollen die Vielfalt möglicher Nutzenaspekte und unterschiedliche Zeithorizonte berücksichtigt werden.

Fortgeführt werden die regelmäßigen Erhebungen bei Weiterbildungseinrichtungen im Rahmen des **wbmonitors**. Hierdurch sollen aktuelle Informationen zu wesentlichen Entwicklungen im Bereich der organisierten Weiterbildung gewonnen werden. Folgende Fragen stellen sich in diesem Themenbereich:

- ▶ Wie können unterschiedliche Phasen und Formen formellen und informellen beruflichen Lernens über die Erwerbs- und Lernbiografie konzeptionell verbunden und im Bildungssystem abgebildet werden?
- ▶ Welche Ausgangs- und Rahmenbedingungen führen auf individueller, betrieblicher und international vergleichender Ebene zu unterschiedlichen Formen der Weiterbildungsbeteiligung?

### *Kompetenzentwicklung im Lebensverlauf*

Die Beteiligung an Weiterbildung stellt zwar eine besonders wichtige, aber nur eine spezifische Form des Kompetenzerwerbs dar. Die Forschungsarbeiten zur Weiterbildung müssen deshalb um eine allgemeinere Betrachtung des Kompetenzerwerbs erweitert werden. Differenziert nach Lebensphasen soll dazu die Bedeutung unterschiedlicher Formen des Kompetenzerwerbs untersucht werden. Einzugehen ist hierbei auch auf den Stellenwert formaler und informeller Lernprozesse und die Bedeutung des Lernens in der Arbeit. Ebenso soll untersucht werden, wie sich Kompetenzen im Lebensverlauf verändern. In diesem Zusammenhang sind auch Verfahren zur Messung und Diagnose von Kompetenzen im Sinne von beruflicher Handlungskompetenz zu entwickeln und zu erproben. Zu fragen ist dabei:

- ▶ Welche Formen des Kompetenzerwerbs finden an welchen Lernorten des lebensbegleitenden Lernens statt, und wie können diese systematisch erfasst werden?
- ▶ Wie können Veränderungen/Entwicklungen von Kompetenzen im Lebenslauf erfasst und gemessen werden?

### *Anerkennung von Lernleistungen*

Aus der Perspektive des lebensbegleitenden Lernens sind Lernleistungen in unterschiedlichen Phasen und Formen der Aus- und Weiterbildung, z. B. über Leistungspunktesysteme, zu verknüpfen. Existierende Pilotprojekte sind weiterzuentwickeln und hinsichtlich ihrer Akzeptanz und Wirkung zu überprüfen. Für die Anerkennung von Lernleistungen sind – in Kooperation mit anderen Forschungseinrichtungen – Konzepte und Methoden zur Messung von Kompetenzen zu entwickeln bzw. bestehende Konzepte in das Berufsbildungssystem zu integrieren und entsprechende Prozess- und Strukturfragen konzeptionell weiterzuführen. Entsprechende Diagnoseinstrumentarien sind zu überprüfen. Folgende Fragen stellen sich:

- ▶ Welche Bedeutung kommt unterschiedlichen Kompetenzdimensionen beim Erwerb beruflicher Handlungskompetenz zu, und in welchen Feldern sind Kompetenzen im Sinne eines lebensbegleitenden Lernens zu fördern (z. B. internationale berufliche Handlungskompetenz, IT-Kompetenz, Gestaltungskompetenz)?
- ▶ Welche Strukturen, Prozesse und Instrumente sind im Bildungssystem zu implementieren, um lebensbegleitendes Lernen „sichtbarer“ zu machen und in der Berufsbildungssystematik zu verankern?

### *Verknüpfung formellen und informellen Lernens*

Vor diesem Hintergrund sind Verfahren der Verknüpfung informellen und formellen Lernens innerhalb von Bildungsgängen zu entwickeln und zu erproben. Darüber hinaus sind Beratungsstrukturen für lebensbegleitendes Lernen zu konzipieren und die Rolle und Funktion traditioneller und neuer Lernorte und Lernkonzepte zu

3 analysieren und weiterzuentwickeln. In diesem Kontext ist auch die Aufgabe und Funktion des Berufsbildungspersonals zu untersuchen. Ergänzend sind Ansätze branchenspezifischer Weiterbildungssysteme analog zum IT-Weiterbildungssystem im Sinne eines systemischen, alle Phasen des lebensbegleitenden Lernens abdeckenden Strukturmodells zu entwickeln und mit den Akteuren der Berufsbildung zu erproben und umzusetzen, um dadurch die Mobilität und Durchlässigkeit zu fördern. Die Systematisierung lebensbegleitenden Lernens umfasst auch die strukturelle Verankerung von Lernleistungen im Bildungssystem, z. B. über Zusatzqualifikationen oder den Anspruch auf formale Anerkennung durch entsprechende Leistungspunkte. In diesem Zusammenhang ist zu untersuchen, welche Effekte durch Lernzeitkonten oder Qualifizierungstarifverträge erzeugt werden können. Es stellt sich folgende Frage:

- ▶ Wie kann eine pädagogisch-didaktische und strukturelle Verknüpfung formellen und informellen Lernens erfolgen, und wie ändern sich die Anforderungen an Lernende, das Berufsbildungspersonal, die Organisation des Lernens und die Rahmenbedingungen?

#### *Transfer und Weiterentwicklung von Pilotinitiativen zur Durchlässigkeit und Anrechnung*

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Programme ANKOM und DECVET sind Implementierungskonzepte zu entwickeln und ergänzende Strategien zur Verbesserung der Anerkennung und Durchlässigkeit zu erproben. Die Eignung dieser Konzepte ist sowohl vor dem Hintergrund der individuellen Bildungsbiografie als auch hinsichtlich ihrer Nützlichkeit und Akzeptanz zu untersuchen. Zudem sind Einordnungen in den nationalen und Europäischen Qualifikationsrahmen zu prüfen. Folgende Fragestellungen sind relevant:

- ▶ Wie können innovative Ansätze in die Berufsbildung implementiert werden, und mit welchen Indikatoren kann eine erfolgreiche Implementierung bestimmt werden?
- ▶ Wie werden in unterschiedlichen Bildungsbereichen anrechenbare Lerneinheiten in Qualifikationsrahmen eingeordnet?

#### *Unterstützungsstrukturen im Bereich des lebensbegleitenden Lernens*

Trotz unterschiedlicher Vorarbeiten existiert in der Berufsbildung weiterhin ein Bedarf an Unterstützungsstrukturen für das lebensbegleitende Lernen. Hier ist einerseits die Notwendigkeit differenzierter Konzepte für eine an den Bedürfnissen lebensbegleitenden Lernens ausgerichtete Bildungsberatung – wie auch im Innovationskreis Weiterbildung gefordert – zu begründen, z. B. durch eine umfassende Analyse und Systematisierung bestehender Beratungsangebote. Weiterhin sind unterschiedliche Beratungsangebote zu differenzieren und Bezüge zu verwandten

Unterstützungs- und Beratungsangeboten konzeptionell zu entwickeln, z. B. zur Kompetenzdiagnostik und zum Profiling oder zu Beratungsangeboten der BA. Andererseits sind entsprechende (Beratungs-)Instrumente zu entwickeln, zu erproben, zu evaluieren und zu implementieren. Eine entsprechende Anbindung kann an regionale Lernstrukturen und -netzwerke erfolgen. Anzustreben ist die weitere Qualifizierung und Professionalisierung des Bildungspersonals in der Aus- und Weiterbildung. Als „Agenten lebensbegleitenden Lernens“ sollten sie z. B. auch Aufgaben wie Berufsorientierung, sozialpädagogische Betreuung und die Vermittlung von Methodenkompetenzen überzeugend wahrnehmen können.

In diesem Kontext ist zu erforschen, wie sich unterschiedliche didaktisch-methodische Arrangements auf die Qualität und den Output von Lernprozessen auswirken. Perspektivisch müssen pädagogisch-didaktische und lernorganisatorische Fragen mit Fragen der Architektur des Bildungssystems verbunden werden. Dabei ist zu gewährleisten, dass KMU stärker als bisher an neuen Entwicklungen im Bildungssystem partizipieren können. Zu fragen ist u. a.:

- ▶ Welche Unterstützungsstrukturen zum lebensbegleitenden Lernen wie Bildungsberatung, neue Aufgabenbereiche des Bildungspersonals oder Qualitätskonzepte sind mit welchen Instrumenten zu entwickeln, zu erproben und zu evaluieren? In diesem Zusammenhang sind auch die Chancen betriebsbezogener Unterstützungsmöglichkeiten (z. B. Einbeziehung von Unternehmensberatungen, Coaching) zu thematisieren.
- ▶ Wie können Kompetenzentwicklungsprozesse im Kontext neuer Qualifikationsanforderungen angeregt und unterstützt werden?
- ▶ Wie kann die Verbindung zwischen Konzepten des lebensbegleitenden Lernens, didaktischen Rahmenbedingungen und den Strukturen und Vorgaben des Bildungssystems verbessert werden?

## 3.4 Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen

### 3.4.1 Forschungs- und Entwicklungsarbeiten

Analysen von Bildungsverläufen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung lassen eine starke Differenzierung in Abhängigkeit von individuellen Merkmalen wie Schulabschluss, Geschlecht, ethnischer Herkunft und Lebensalter erkennen. Darüber hinaus folgt aus dem Konzept des lebensbegleitenden Lernens die Notwendigkeit, neben der standardisierten Gestaltung von Lehr- und Lernsituationen die Lernerorientierung zu stärken. Mithin müssen die unterschiedlichen Lernvoraussetzungen spezifischer Zielgruppen gesondert und eigenständig betrachtet werden, um sie zum Ausgangspunkt der Planung und Gestaltung von beruflichen Lernan-

3 geboten zu machen: Hierbei geht es ebenso um leistungsschwächere wie leistungsstarke Jugendliche, um junge Erwachsene wie um Ältere.

### *Berufsorientierung von Schülern und Schülerinnen*

Die Ergebnisse bereits abgeschlossener Arbeiten haben verdeutlicht, dass die Kenntnisse und das Wissen von Schulabgängern und Schulabgängerinnen über die Berufswelt teilweise sehr lückenhaft sind. Es ist anzunehmen, dass ein Ausbau der Berufsinformations- und Beratungsangebote, auch aus der Genderperspektive, helfen kann, diese Schwächen zu überwinden. Das BIBB hat den Auftrag, ein Programm des BMBF zum verstärkten Ausbau von Berufsorientierung unter Einbindung überbetrieblicher Bildungsstätten und anderer Bildungsträger durchzuführen. Dieses Programm soll durch enge Zusammenarbeit zwischen Schulen und Bildungsstätten zu einer Verbesserung der Kenntnisse und damit zu einer besseren Entscheidungsgrundlage für die Berufswahl der Schüler/-innen allgemeinbildender Schulen beitragen. Perspektivisch notwendig ist darüber hinaus die Weiterentwicklung eines präventiven Ansatzes und einer Bildungsbegleitung von Jugendlichen, die bereits in der allgemeinbildenden Schule einsetzt. Länderprogramme, in denen dies bereits praktiziert wird, können hierfür wertvolle Hinweise liefern.

### *Ungleiche Chancen beim Übergang von der Schule in den Beruf*

Die laufenden Arbeiten des BIBB für den jährlichen Berufsbildungsbericht geben Auskunft über die Veränderungen von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt, über den Verbleib der Schulabgänger/-innen in den verschiedenen Maßnahmen des Übergangssystems sowie über die Entwicklungen in den Regionen. Hieraus geht hervor, dass die Aussichten auf einen direkten Übergang aus der Schule in die Ausbildung je nach Art des Schulabschlusses, nach Geschlecht und nach ethnischer Herkunft stark variieren. Die niedrigsten Erfolgsquoten beim direkten Übergang aus der Schule in den Beruf haben junge Menschen ohne Schulabschluss sowie mit Hauptschulabschluss; bei jungen Männern mit Migrationshintergrund treten diese Effekte stärker auf. Die vielfältigen lernunterstützenden Angebote im Rahmen des Übergangssystems haben bisher in sehr unbefriedigendem Maße dazu geführt, dass Jugendliche im Anschluss an berufsvorbereitende Maßnahmen in eine Ausbildung einmünden.

Der BIBB-Hauptausschuss hat vor diesem Hintergrund für eine Neuausrichtung der Förderung der beruflichen Qualifizierung benachteiligter Jugendlicher plädiert: An die Stelle vorwiegend außerbetrieblicher Lernorte sollen Verbünde zwischen Bildungsanbietern und Betrieben treten. Damit wird das Ziel verfolgt, durch eine Dualisierung und Individualisierung der Integrationsförderung die anschließende Verwertbarkeit des Gelernten in einem Ausbildungsverhältnis zu verbessern.

### *Weiterentwicklung durch strukturbildende Programme*

Mit den Projekten, die im Rahmen des BMBF-Programms JOBSTARTER gefördert werden, werden vorzugsweise regionale Steuerungsinstrumente erprobt, um strukturelle Engpässe beim Übergang von der Schule in den Beruf zu überwinden. Im Programm JOBSTARTER CONNECT werden die vom BIBB entwickelten Ausbildungsbausteine modellhaft in ausgewählten Regionen erprobt. Dieses Programm ist Teil der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung und zielt auf eine Verbesserung der Übergänge und eine verstärkte Kooperation zwischen den Teilbereichen des Berufsbildungssystems. Darüber hinaus wird eine leichtere Anrechnung bereits erworbener Kompetenzen und eine bessere Verzahnung von außerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen mit dem dualen System angestrebt.

### *Verzahnung von Berufsvorbereitung mit Berufsausbildung*

Mit dem Good Practice Center Benachteiligtenförderung werden in einer Datenbank die Qualifizierungsbausteine erfasst, die nach den Regelungen des Berufsbildungsgesetzes in der Berufsausbildungsvorbereitung eingesetzt werden. Die Datenbank dient unter anderem der Qualitätssicherung an den verschiedenen Lernorten. Zur Erprobung weiterer Qualifizierungsmaßnahmen für den „3. Weg in der Berufsausbildung“ in Nordrhein-Westfalen hat das BIBB Bausteine auf der Grundlage ausgewählter Ausbildungsberufe einer Qualitätsüberprüfung unterzogen. Diese werden in der Praxis mit dem Ziel erprobt, benachteiligten Jugendlichen, die kaum einen Zugang zu regulärer Ausbildung oder zu außerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen haben, eine berufliche Qualifizierung zu ermöglichen.

### *Einbeziehung der Betriebe in die Berufsvorbereitung*

Eine Untersuchung der sozialpädagogischen Unterstützung im Rahmen betrieblicher Berufsausbildungsvorbereitung hat gezeigt, dass entsprechende Instrumente des SGB III nur in vergleichsweise wenigen Betrieben bekannt sind. Auch konnten die intendierten Effekte – externe Unterstützung bei pädagogischen Problemen für die Betriebe – nur ansatzweise erreicht werden. Ein verstärktes Engagement der Betriebe in der Berufsausbildungsvorbereitung konnte nicht festgestellt werden.

### *Teilzeitausbildung nach § 8 BBiG*

Die Untersuchung zur Einführung von Teilzeitausbildung hat Potenziale aufgezeigt, die genutzt werden können, um Alleinerziehenden eine Berufsausbildung zu ermöglichen, die in Vollzeitform aufgrund ihrer Lebensumstände nicht möglich wäre. Gleichzeitig wurde deutlich, dass Teilzeitausbildung durchaus einen Beitrag zur Steigerung der Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen leisten kann. Vor dem Hintergrund der bereits gewonnenen Erfahrungen hat der BIBB-Hauptausschuss Empfehlungen zur Ausbildung in Teilzeitform mit der Intention beschlossen, die

Auslegung der gesetzlichen Vorschriften zu konkretisieren und damit zur verstärkten Nutzung dieser Regelung anzuregen. Die quantitativen Entwicklungen sollen analysiert werden und in die laufende Berichterstattung einfließen.

### *Berufliche Integration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund*

Die Daten zur Situation von Auszubildenden mit Migrationshintergrund zeigen, dass die Ausbildungsbeteiligungsquote – der Anteil der ausländischen Auszubildenden an allen ausländischen Jugendlichen der Wohnbevölkerung – erheblich niedriger ausfällt als bei deutschen Jugendlichen. Zugleich absolvieren Jugendliche mit Migrationshintergrund häufiger als andere Ausbildungsplatzsuchende berufliche Bildungsgänge, die nicht zu einem Berufsabschluss führen, z. B. das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) oder das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ). In Projekten sollen betriebliche und persönliche Faktoren ermittelt werden, die für die Aufnahme einer qualifizierten Ausbildung von Bedeutung sind. Die Ergebnisse können dazu beitragen, den Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund an der Ausbildung nachhaltig zu steigern. In diesem Zusammenhang wird auch speziellen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Jugendlichen nachgegangen. Darüber hinaus ist die spätere Beteiligung dieser Zielgruppe an beruflicher Weiterbildung einschließlich der Aufstiegsfortbildung von Interesse, um Ansatzpunkte für die Verbesserung der beruflichen Integration aufzuzeigen.

### *Nachholen beruflicher Abschlüsse*

Der Anteil junger Erwachsener ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist weiterhin unvermindert hoch. Dieser Personenkreis trägt ein besonders hohes Arbeitsmarktrisiko. Zugleich haben Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung – unabhängig vom Lebensalter – die bei Weitem niedrigste Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung. In einem Projekt sind betriebliche Modelle zur berufsbegleitenden abschlussorientierten Nachqualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter untersucht worden. Anlass des Projekts war die Beobachtung, dass Unternehmen zunehmend begonnen haben, auf den manifesten oder absehbaren Fachkräftemangel durch innerbetriebliche und berufsbegleitende Qualifizierungsangebote für Beschäftigte ohne berufsfachlichen Abschluss zu reagieren. Auf der bildungspolitischen Ebene soll in den kommenden Jahren eine Halbierung der Schulabgänger/-innen ohne Abschluss erreicht werden. Ein gemeinsam erarbeiteter Handlungsrahmen soll die Grundlage dazu liefern.

### *Berufsbildung für Menschen mit Behinderung*

Die traditionelle Leitlinie der Berufsbildung für behinderte Menschen: „So normal wie möglich, so speziell wie nötig“ formuliert die Anforderung an die Akteure der Berufsbildung, die Verbindungen, Durchstiege und Durchlässigkeit von Bildungs-

wegen so flexibel wie möglich zu gestalten. Die Arbeiten des BIBB im Ausschuss für Fragen behinderter Menschen sind ein Beitrag zur zielgruppengerechten Differenzierung beruflicher Qualifizierungsprozesse und zur gesellschaftlichen Integration dieser Zielgruppe.

### *Berufliche Weiterbildung Älterer*

Die Verlängerung der durchschnittlichen Lebensarbeitszeit von Erwerbspersonen macht eine stärkere berufliche Weiterbildung erforderlich. Dies setzt zielgruppenadäquate Lernarrangements voraus, einschließlich der intensiveren Nutzung ortsungebundener Lehrangebote wie offenes und Fernlernen sowie den Einsatz digitaler Lernmedien einschließlich der zielgruppenbezogenen Verknüpfung unterschiedlicher medialer Angebote. Ein Projekt zur beruflichen Weiterbildung älterer Erwerbspersonen hat verdeutlicht, dass Weiterbildung insbesondere zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit genutzt werden kann. Gleichzeitig zeigen vorliegende Daten eine nur unterdurchschnittliche Beteiligung älterer Beschäftigter an der Weiterbildung. Notwendig wäre aber die Ausweitung des Weiterbildungsangebots für diesen Personenkreis. Allerdings sind spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere nur in Ausnahmefällen sinnvoll, weil sie als diskriminierend wahrgenommen werden. Eine veränderte betriebliche Lernkultur kann die von den Betroffenen als wichtig eingeschätzte kontinuierliche Weiterbildung vermutlich am besten fördern.

### **3.4.2 Perspektiven für Forschung und Entwicklung**

Ausgehend vom Stand der Forschungsarbeiten zur beruflichen Förderung von Zielgruppen und unter Beachtung der Gender-Mainstream-Politik als Querschnittsaufgabe, besteht erheblicher Bedarf an weiterführender Erkenntnis und praktischer Entwicklung im Hinblick auf die Qualifikationsanforderungen an das Bildungspersonal.<sup>22</sup> Angesichts heterogener Zielgruppen wird es darüber hinaus darauf ankommen, berufliche Qualifizierungsangebote zu entwickeln und vorhandene Berufsbilder zu flexibilisieren, ohne das Berufsprinzip infrage zu stellen.

### *Standardisierung und/oder Differenzierung*

Unzureichend geklärt ist bisher, wie das Berufsbildungssystem mit seinen Strukturen und Ordnungsmitteln auf die wachsende Vielfalt der Zielgruppen reagieren kann. Dabei ist insbesondere der Frage nachzugehen, durch welche Konzepte in der Ordnung der beruflichen Bildung die Heterogenität der verschiedenen Zielgruppen stärker Berücksichtigung finden kann. Sodann ist zu klären, welchen Beitrag bestehende Flexibilisierungsansätze, z. B. Ausbildungsbausteine, leisten können. Zu fragen ist unter anderem:

22 Vgl. dazu ausführlicher Abschnitt 3.2

- 3
- ▶ Sind Standardisierung und Flexibilisierung auf Systemebene miteinander kompatibel, und kann die erforderliche Zielgruppenorientierung durch eine verstärkte Binnendifferenzierung und Flexibilisierung erreicht werden?
  - ▶ Welche weiteren Instrumente werden benötigt, um den Zugang zur beruflichen Bildung und zu qualifizierter Berufstätigkeit für die leistungsschwächeren Jugendlichen zu erleichtern und für leistungsstarke Jugendliche attraktiv zu halten bzw. die Attraktivität zu steigern?

### *Jugendliche mit schlechten Startchancen*

Der Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung gestaltet sich für viele Jugendliche schwierig. Ursachen hierfür waren in der Vergangenheit der Mangel an betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten, fehlende oder niedrige Schulabschlüsse, Mängel im Bildungsniveau eines Teils der Jugendlichen sowie gestiegene Anforderungen bei den meisten Ausbildungsberufen. In den kommenden Jahren sind insbesondere folgende Fragen zu klären:

- ▶ Wie können einzelbetriebliche Strategien zur Besetzung von Ausbildungsplätzen in Übereinstimmung gebracht werden mit dem quantitativen und qualitativen Bedarf an beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten für benachteiligte Jugendliche?
- ▶ Wie können die Lösungen, die im Rahmen modellhafter Förderung entwickelt worden sind, nachhaltig umgesetzt werden?
- ▶ Welche Auswirkungen hat die absehbar sinkende Zahl von Schulentlassenen auf die Ausbildungsmöglichkeiten von benachteiligten Jugendlichen? Wie kann dazu beigetragen werden, dass sich ihre Chancen in diesem Zusammenhang auf dem Ausbildungsstellenmarkt verbessern?

### *Verbesserung der Ausbildungsreife*

In der Diskussion über lernschwache Schulabgänger sind unterschiedliche Vorschläge zur Überwindung der Mängel in der Ausbildungsreife der Jugendlichen entwickelt worden – sie reichen von der schulischen Ausbildungsvorbereitung bis hin zu nicht schulischen Varianten mit veränderten Lernformen, zum Beispiel durch die Verbindung von Arbeiten und Lernen. Zahlreiche Varianten sind erprobt worden; ungeklärt ist jedoch weiterhin, unter welchen Voraussetzungen die besten Erfolge erreicht werden können. Vorliegende Untersuchungen haben sich auf die einzelnen Maßnahmen konzentriert. Ein systematischer Vergleich zwischen den verschiedenen Lehr-/Lernkonzepten könnte helfen, die jeweiligen Erfolgsfaktoren zu ermitteln. Folgende Fragen sind zu klären:

- ▶ Welche Konzepte zur Förderung der Ausbildungsreife der Jugendlichen liegen vor und welche davon eignen sich besonders?
- ▶ Welche Rahmenbedingungen tragen zum Erfolg der Lehr-/Lernkonzepte bei?

*Förderung gering qualifizierter Beschäftigter*

Beobachtungen zeigen, dass das Konzept beruflicher Nachqualifizierung, das schon in den Neunzigerjahren entwickelt worden war, in nur begrenztem Umfang in die Praxis umgesetzt worden ist. Auch arbeitsmarktpolitische Instrumente, wie z. B. das Sonderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ (WeGebAU), haben bisher eine nur geringe betriebliche Nachfrage ausgelöst. Weiter gehende Untersuchungen stehen an. In den folgenden Jahren ist zu klären:

- ▶ Wie kann die Passgenauigkeit vorhandener arbeitsmarktpolitischer Instrumente verbessert werden?
- ▶ Welche Möglichkeiten gibt es, die Nutzung der Externenprüfung zu fördern?
- ▶ Und wie kann die abschlussbezogene Qualifizierung von un- und angelernten Beschäftigten für die Betriebe attraktiver gestaltet werden?

*Berufsbildung für Menschen mit Behinderung*

Mit den Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42 HwO für behinderte Menschen wurde 2006 eine grundlegende bundeseinheitliche Vorgabe geschaffen. An der Umsetzung der Rahmenrichtlinien wird derzeit gearbeitet. So ist geplant, eine Hauptausschussempfehlung zu einer Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen zu verabschieden. Gleichzeitig ist angedacht, mit dem Beschluss der Rahmenregelung Arbeitsgruppen zu Berufsbereichen einzurichten, die berufsspezifische Musterregelungen erarbeiten sollen. Mit der Erarbeitung diesbezüglicher Hauptausschussempfehlungen entsprechen das BIBB und seine Gremien sowohl den Bedürfnissen der Praxis, insbesondere denen der zuständigen Stellen, als auch den Vorgaben von Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung. In den kommenden Jahren sind insbesondere folgende Fragen zu klären:

- ▶ Wie können die Angebote der beruflichen Bildung für behinderte Menschen besser mit denen der Berufsbildung in anerkannten Ausbildungsberufen (gemäß § 5 BBiG) verknüpft werden?
- ▶ Wie kann die Kooperation zwischen Bund und Ländern im Bereich der beruflichen Bildung behinderter Menschen gefördert werden?

*Konzepte zur beruflichen Weiterbildung Älterer*

Auch wenn eine speziell auf die Lernbedürfnisse älterer Beschäftigter orientierte Weiterbildung keine sinnvolle Lösung zur Sicherung des Qualifikationserhalts bzw. zur Weiterqualifizierung dieser Zielgruppe ist, bleibt zu fragen, welche Instrumente besonders geeignet sein können, um von Betrieben mit alternden Belegschaften für den Erhalt oder den Ausbau der beruflichen Qualifikationen eingesetzt zu werden. Zu klären ist hier:

- ▶ Welche Maßnahmen und Instrumente eignen sich besonders zur Sicherung des Qualifikationserhalts bzw. zur Weiterqualifizierung älterer Beschäftigter?
- ▶ Wie kann eine altersgerechte Personalpolitik aussehen, und wie könnte sie gefördert werden?
- ▶ Wie können Rahmenbedingungen geschaffen werden, die eine Kontinuität des Lernens über den Lebensverlauf garantieren?
- ▶ Wie kann der Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen Alt und Jung gestaltet werden?

### *Perspektiven dualer Studiengänge*

Duale Studiengänge – vor allem an (privaten) Fachhochschulen und Berufsakademien – haben in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen. In der Form ausbildungsintegrierter Studiengänge stellen sie eine für junge Menschen wie auch für Betriebe attraktive Alternative zu einer dualen Ausbildung dar. Dies gilt in besonderer Weise für die kaufmännischen Berufe. Seltener sind berufsintegrierte Modelle, obwohl gerade sie eine attraktive Weiterbildungsmöglichkeit für Berufstätige darstellen könnten. In diesem Zusammenhang ergeben sich folgende Fragen:

- ▶ Inwieweit sind anerkannte Aus- und Fortbildungsabschlüsse in duale Studiengänge integriert, und welche Bedeutung kommt ihnen im Ausbildungsgang zu?
- ▶ Inwieweit führt die Anerkennung beruflicher Kompetenzen zu einer Verkürzung von Studienzeiten?
- ▶ Welche Konsequenzen hat die Umstellung auf Bachelor- und Masterabschlüsse für den Stellenwert der beruflichen Bildung in dualen Studiengängen?
- ▶ Inwieweit besteht bei Berufstätigen ein Interesse an einem berufsintegrierten dualen Studium, und welche Voraussetzungen sind zu schaffen, um diesem Modell eine größere Verbreitung zu sichern.

## **3.5 Internationalität der Berufsbildung**

### **3.5.1 Forschungs- und Entwicklungsarbeiten**

Der Innovationskreis berufliche Bildung (IKBB) hat gefordert, dass Deutschland sich aktiv an der Ausgestaltung der europäischen Berufsbildungszusammenarbeit in Form von Netzwerken und Projekten beteiligt, vor allem auch an strategischen Projekten zur Umsetzung des gemeinsamen Arbeitsprogramms. Eine aktive Rolle in der europäischen Zusammenarbeit setzt eine Beteiligung an der europäischen Berufsbildungsforschung voraus. Die internationale Anschlussfähigkeit der deutschen Berufsbildung ist Gegenstand der vergleichenden Forschung.

### *Europäische Netzwerke*

Netzwerke, die geeignet sind, Innovationen in der beruflichen Bildung zwischen europäischen Staaten zu kommunizieren und zu transferieren, werden durch die von der Nationalen Agentur Bildung für Europa betreuten Programme gefördert. Weitere maßgebliche Aktivitäten des BIBB in diesem Zusammenhang sind die nationale Koordinierung des europäischen TeachersTrainersNetwork (TTnet) und des Refer Netzwerks. Das Netzwerk „*TTnet Deutschland (TTnet DE) – Netzwerk für Innovation bei der Qualifizierung von Ausbildungs- und Lehrpersonal in der beruflichen Bildung*“ entwickelt und transferiert nationale und europäische Innovationen auf dem Gebiet der Qualifizierung des beruflichen Bildungspersonals. Ziel des Refer Netzwerks ist der Aufbau und die laufende Aktualisierung eines strukturierten und dezentralisierten Systems der Aufbereitung von Informationen zur Berufsbildung in den Mitgliedstaaten, insbesondere auch von Informationen über Innovationen und Reformen sowie zu Trends in der Berufsbildungsforschung. Künftig wird das Netzwerk für die Berufsbildungsberichterstattung auf europäischer Ebene genutzt werden.

### *Europäischer Qualifikationsrahmen und Europäisches Creditsystem in der Berufsbildung*

Das BIBB unterstützt mit mehreren Projekten das Ziel der Bundesregierung, den Europäischen Qualifikationsrahmen zu erproben und einen Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) zu entwickeln, der lernergebnisorientiert und kompatibel zum Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) Transparenz und Durchlässigkeit zwischen den Teilbereichen des Bildungssystems im Sinne lebenslangen Lernens fördern soll. So werden in einem Projekt die Grundlagen und Voraussetzungen einer bildungsbereichsübergreifenden Konstruktion untersucht. Die Arbeiten sind eingebunden in die Beratungen des BIBB-Hauptausschusses. Ein weiteres Projekt setzt sich mit der Konzeption von Creditsystemen als Anrechnungs- und Anerkennungsmechanismen an den Schnittstellen des Bildungssystems auseinander. Dabei knüpft es an die bundesweite Pilotinitiative zur Entwicklung eines Leistungspunktesystems für die Berufsbildung an.

### *Europäische Weiterbildungserhebungen*

Um Fortschritte bei der Strategie des lebenslangen Lernens messbar zu machen, werden regelmäßig Erhebungen durchgeführt, insbesondere die Europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung („Continuing Vocational Training Survey“ – CVTS), an der das BIBB von Beginn an beteiligt ist. Die dritte Erhebung (CVTS3) lieferte Informationen über die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen im Jahr 2005. In den meisten west- und nordeuropäischen Staaten wie auch in Deutschland waren der Anteil weiterbildender Unternehmen und die Teilnahme-

3 quote bezogen auf alle Beschäftigten niedriger als 1999. In einem Projekt werden die CVTS3-Ergebnistabellen, die sukzessive von Eurostat veröffentlicht werden, analysiert und interpretiert.

### *Rekrutierung auf der mittleren Qualifikationsebene*

Das BIBB untersucht exemplarisch Rekrutierungsstrategien und -verhalten von Unternehmen in Deutschland, England und der Schweiz, um Aussagen über die Verwertbarkeit beruflicher und vergleichbarer, konkurrierender hochschulischer Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt treffen zu können. Da als Basis für den Vergleich eine Tätigkeit gewählt wird, die in Deutschland typischerweise von Absolventen und Absolventinnen einer Berufsausbildung ausgeübt wird, leisten die Ergebnisse auch einen Beitrag für den anstehenden Prozess der Zuordnung von Qualifikationen und Kompetenzen in den Europäischen Qualifikationsrahmen sowie in der Debatte um das Niveau der beruflichen Bildung in Deutschland im Vergleich zu England und der Schweiz.

### **3.5.2 Perspektiven für Forschung und Entwicklung**

Das BIBB wird mit seinen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten den Prozess der europäischen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung weiter unterstützen. Dazu gehört neben der Beobachtung und Analyse der europäischen Berufsbildungspolitik und deren Wirkungen auf die Berufsbildungspolitik und -praxis in Deutschland die Beteiligung an europäischen Erhebungen, Studien und Analysen. Im Zentrum stehen dabei die Implementierung der europäischen Leitprojekte EQR und ECVET sowie künftige Gestaltungsoptionen nationaler und europäischer Qualifikationen. Ein weiterer Schwerpunkt kommender Arbeiten sind internationale Vergleiche der Leistungsfähigkeit von Berufsbildungssystemen. Es stellt sich insbesondere die Frage nach der Aussagekraft internationaler bildungsstatistischer Indikatoren. So werden z. B. in die vergleichenden Statistiken der OECD zu Hochschulabschlüssen trotz inhaltlicher Vergleichbarkeit Fachschul- und Fortbildungsgänge (ISCED 5b) nicht in die Darstellung einbezogen. Auch werden Bildungslaufbahnen, die berufliche und allgemeinbildende Phasen beinhalten, jeweils lediglich nach dem höchsten erworbenen Abschluss erfasst, obwohl in der betrieblichen Rekrutierungspraxis gerade die Kombination für Absolventen und Absolventinnen einen Vorteil darstellt. Um hier voranzukommen, wird das BIBB durch Forschungs- und Entwicklungsarbeiten zur Generierung für die Berufsbildung relevanter Indikatoren beitragen.

### *Beobachtung und Unterstützung des Gemeinsamen Arbeitsprogramms*

Zu entwickeln ist ein systematisches Monitoring der europäischen Aktivitäten in ausgewählten, für die Berufsbildung relevanten Schwerpunkten des Gemeinsamen Arbeitsprogramms. Die Umsetzung des Gemeinsamen Arbeitsprogramms wird

durch die gemeinsame Berichterstattung begleitet. Das BIBB wird sich im Rahmen von ReferNet an der konzeptionellen Weiterentwicklung der Analyse- und Berichterstattungsmodalitäten beteiligen. Um die Qualitätssicherung auf nationaler Ebene zu fördern und die Zusammenarbeit auf europäischer Ebene zu stärken, wurde ein Europäisches Netzwerk zur Qualitätssicherung in der Berufsbildung (ENQA-VET) etabliert. Auf Wunsch des BMBF hat das BIBB eine Nationale Referenzstelle eingerichtet, die die Umsetzung des Arbeitsprogramms des Netzwerks unterstützen soll. Vorgesehen ist in diesem Zusammenhang auch die Beteiligung an transnationalen Studien. Daraus ergeben sich folgende Fragen:

- ▶ Wie lässt sich im Kontext der europäischen Berichterstattung die Basis für die Erfassung, Überprüfung und Auswertung von Daten zur beruflichen Bildung kontinuierlich verbessern?
- ▶ Welche Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung lassen sich identifizieren und welche Wirkung haben sie?

### *Erprobung von EQF und ECVET*

Einen Schwerpunkt der nächsten Jahre bilden die Veränderungen der europäischen Rahmenbedingungen für die Steuerung des Berufsbildungssystems und deren Effekte. Dazu gehören die Erprobung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) sowie die Entwicklung eines europäisch anschlussfähigen Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR). Dies erfordert weiter gehende Analysen der Qualifikationsrahmen in anderen Ländern und gemeinsame Forschungs- und Entwicklungsarbeiten mit Nachbarländern mit ähnlichen dualen Strukturen, namentlich Österreich und Schweiz sowie weiteren „likeminded countries“ mit starker Berufsbildungsorientierung. So wird zu beobachten und zu analysieren sein, wie andere europäische Länder ihren nationalen Qualifikationsrahmen gestalten, wie die verschiedenen Abschlüsse dort eingestuft werden und welche Konsequenzen dies für die Durchlässigkeit der Bildungssysteme hat.

Zur probeweisen Einführung des Europäischen Creditsystems in der Berufsbildung (ECVET) sind weitere Arbeiten zu den Konzepten sowie den operationellen Grundlagen der Umsetzung von ECVET erforderlich. Ferner sind verstärkte Forschungsanstrengungen mit Blick auf die Ausgestaltung konkreter Instrumente zur Kompetenzfeststellung notwendig. In transnationalen Projekten ist weiter zu prüfen, wie Creditsysteme als Instrumente des lebenslangen Lernens funktionieren. Vorzusehen ist auch die Beteiligung an weiteren Ausschreibungen der Europäischen Kommission zur Umsetzung von ECVET im europäischen Kontext. ECVET-Projekte sollen durch die Entwicklung anrechenbarer Einheiten von Feststellungs- und Validierungsverfahren die Zahl und Dauer der ausbildungsintegrierten Auslandsaufenthalte gemäß BBiG steigern. Zusammengefasst ergeben sich folgende Fragen:

- ▶ Wie sind die Instrumentarien Qualifikationsrahmen und Credit Transfer in weitreichende Politiken hinsichtlich Chancengleichheit, Arbeitskräftebedarf, Effektivität und Effizienz des Bildungssystems eingebunden?
- ▶ Wie geschlossen bzw. wie offen sind die Schnittstellen zwischen Berufsvorbereitung und Ausbildung, zwischen Segmenten der beruflichen Ausbildung, zwischen Aus- und Weiterbildung sowie zwischen Berufs- und Hochschulbildung?
- ▶ Welche Instrumente und Verfahren existieren bzw. werden entwickelt zur Feststellung der Lernergebnisse, zur Äquivalenzfeststellung, zur individuellen/institutionellen Dokumentation, zur Anrechnung von Lernergebnissen und Kompetenzen sowie zur Prüfung, Zertifizierung und Anerkennung?

### *Europäische Zertifikate und deutsche Berufsabschlüsse*

Die europäischen Strategien und Instrumente sind kontinuierlich auf ihre Wirkung hin im nationalen Kontext zu überprüfen. Das betrifft nicht nur die unmittelbare Berufsbildungspolitik, sondern auch andere Politikbereiche/Generaldirektionen. Beispielsweise bestehen in sicherheits-/gesundheitsrelevanten Beschäftigungsbereichen (wie Verkehr) Direktiven, die auch die Zertifizierung von Qualifikationen/Kompetenzen enthalten. Sie sind in der Regel schmäler gefasst als deutsche Ausbildungsordnungen. Dies wirft folgende Fragen auf:

- ▶ Inwieweit sind geforderte Kompetenznachweise in die bestehenden Ordnungen zu integrieren?
- ▶ Inwieweit könnten sie eine europaweite Inflation und Konkurrenz von Zertifikaten entfachen und zu einer Entwertung der deutschen Berufsbildungsabschlüsse und zu einer Abkehr vom Berufskonzept führen?

### *Europäische Berufsbilder*

Im Prozess der europäischen Zusammenarbeit sind die gemeinsamen Grundlagen für die berufliche Aus- und Weiterbildung zu analysieren und weiterzuentwickeln. Seit geraumer Zeit ist die Entwicklung europäischer Berufsbilder („Europäischer Kernberufe“) Gegenstand von Diskussionen. Die Entscheidung über europäische Berufe ist eine politische Entscheidung, die unter dem Subsidiaritätsprinzip angesichts fortdauernder Systemunterschiede auf absehbare Zeit nicht auf der Tagesordnung stehen wird. Transnationale sektorale Ansätze geben jedoch Impulse für diese Perspektive. Vorreiter sind die Branchen Aeronautik, IT und Kfz-Service. Die Möglichkeiten der Entwicklung von europäischen Berufsprofilen müssen im Hinblick auf verschiedene Gestaltungsdimensionen beruflicher Bildung untersucht werden. Beispielsweise stellen sich folgende Fragen:

- ▶ Welches sind die ökonomischen Voraussetzungen europäischer Berufsprofile?
- ▶ Inwieweit gibt es Annäherungen/Schnittmengen bei den Inhalten beruflicher Arbeit und beruflicher Kompetenzentwicklung?

- ▶ Wie entwickeln sich der soziale Dialog und die Steuerung von europäischen Berufsstrukturen?
- ▶ Welche Bedeutung und welchen Einfluss haben internationale sektorale berufliche Kompetenzkataloge auf innerbetriebliche Qualifizierung und die Ordnung der beruflichen Bildung?

### *Internationale Vergleiche der Leistungsfähigkeit von Berufsbildungssystemen*

Internationale Leistungsvergleiche gewinnen an Bedeutung. Die Verbesserung des Umfangs, der Zuverlässigkeit, der Gültigkeit und der Vergleichbarkeit von Indikatoren und Benchmarks bildet die Voraussetzung für eine effizientere, wirksamere und attraktivere Gestaltung der Berufsbildung. Das vom BMBF geförderte Large Scale Assessment („Berufsbildungs-Pisa“) soll durch eine internationale repräsentative Studie zur Akzeptanz beruflicher Qualifikationen durch die Unternehmen ergänzt werden. Die Leistungsfähigkeit der Systeme würde somit nicht direkt an Lernergebnissen, sondern an ihrer betrieblichen Nutzung und Weiterentwicklung festgemacht. In diesem Zusammenhang stellen sich folgende Fragen:

- ▶ Welche Faktoren spielen bei der Beurteilung von Absolventen des Bildungssystems eine Rolle?
- ▶ Welche Kompetenzen erwarten Betriebe bei der Rekrutierung?
- ▶ Was wären Indikatoren für Handlungskompetenz?
- ▶ Wie werden Differenzen zwischen erwarteten und gewünschten Kompetenzen ausgeglichen?
- ▶ Welche Wechselwirkungen bestehen zwischen den Leistungen (beruflicher) Bildungsgänge und der Form betrieblicher Arbeitsteilung und -organisation?





## 4. Wissenschaftliche Dienstleistungen des BIBB

Das BIBB bietet neben Forschungs- und Entwicklungsarbeiten wissenschaftliche Dienstleistungen, insbesondere für Berufsbildungsforschung, Berufsbildungspolitik und -praxis sowie für die Fachöffentlichkeit an. Das Angebot an wissenschaftlichen Dienstleistungen reicht von der nationalen und internationalen Politikberatung bis hin zu umfassenden Serviceangeboten im Rahmen des externen Wissensmanagements, beispielsweise unterschiedliche Datenbanken und Portale oder der Aufbau eines Forschungsdatenzentrums (FDZ).



### 4.1 Aufbau eines Forschungsdatenzentrums

#### *Ziele und Aufgaben*

Die Einrichtung eines Forschungsdatenzentrums (FDZ) im BIBB markiert einen entscheidenden Schritt zur Verbesserung der Kommunikation in der Berufsbildungsforschung. Die Kernaufgabe des FDZ ist die Erschließung der BIBB-Mikrodatenbestände für die (nicht kommerzielle) Berufsbildungsforschung unter Einhaltung der Datenschutzbestimmungen, wobei die damit einhergehenden Zugangsvoraussetzungen möglichst transparent, eindeutig und fair ausgestaltet sind. Dabei erfüllt das FDZ auch einige BIBB-interne Funktionen, etwa beim Austausch zwischen einzelnen Arbeitsbereichen. Hinzu kommen in- und extern nutzbare Servicefunktionen, wie etwa Beratungsdienstleistungen zum Umgang mit den vom FDZ betreuten Daten, gegebenenfalls eine methodische Beratung (etwa zur thematischen Reichweite und Gültigkeit der Daten oder zu statistischen Methoden, zum Entwurf von Stichprobendesigns, zur Organisation von [Experten-]Workshops und Nutzerkonferenzen, zur Klärung von Fragen des Datenschutzes und vieles mehr). Das FDZ ist inhaltlich-konzeptionell – wie alle anderen in der deutschen Forschungslandschaft bisher verankerten FDZ – an der Schnittstelle zwischen einer internen Aufgabewahrnehmung sowie extern zu erbringenden wissenschaftlichen Serviceleistungen angesiedelt.

#### *Differenzierte Datenzugangswege*

Um externen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen den Zugang zu den BIBB-Daten zu ermöglichen, orientiert sich die Gestaltung des dafür erforderlichen Antrags- und Vertragswesens sowie der Aufbau einer datenschutzkonformen IT-Umgebung an der bewährten Praxis anderer FDZ in vergleichbaren Institutionen. Das FDZ bietet drei Datenzugangswege, inklusive der Abwicklung der dafür erforderlichen Formalien sowie der Erstellung entsprechender Produkte und Leistungen an.

- 
- 
- ▶ **Kontrollierte Datenfernverarbeitung:** Dieser Zugangsweg ist grundsätzlich für alle Datensätze möglich. Das FDZ fertigt mithilfe der Originaldatensätze frei zugängliche Spieldaten an, die in der Struktur und Benennung der einzelnen Variablen den Originaldaten entsprechen. Mit diesen Spieldaten können Anwender lauffähige Auswertungsprogramme anfertigen (in SPSS, STATA oder SAS), die anschließend vom FDZ-Personal auf die Originaldaten angewendet werden. Forschende müssen also ihr Institut für die Datenauswertungen nicht verlassen. Datenschutzrechtlich sind keine gesonderten Vorkehrungen erforderlich, denn die Anwender/-innen kommen zu keinem Zeitpunkt direkt mit den Originaldaten in Berührung.
  - ▶ **Gastaufenthalt:** Die Anforderungen an den Datenschutz sind bei diesem Zugangsweg höher als bei der kontrollierten Datenfernverarbeitung, weil die Forschenden mit den Originaldaten in Berührung kommen, wenn auch unter Kontrolle durch das FDZ-Personal. Die Forschungsergebnisse werden während des Aufenthaltes im BIBB gesammelt und den Forschenden nach einer Datenschutzprüfung im Anschluss an ihren Gastaufenthalt zugesendet. Der Vorteil dieser Regelung ist insbesondere die direkte Arbeit mit den Daten, mit der die Wahrscheinlichkeit der Fehlerfreiheit selbst geschriebener Auswertungsprogramme in aller Regel zunimmt. Für die Forschenden ist dies allerdings mit einem höheren Aufwand verbunden (Reisekosten, Unterkunfts-kosten, nicht vertraute Infrastruktur vor Ort etc.).
  - ▶ **Scientific Use Files (SUF):** Dieser Datenzugangsweg ist für Externe besonders attraktiv, weil die Daten in der vertrauten Umgebung der Forschenden – im Unterschied zu Spieldaten inhaltlich aussagekräftig – ausgewertet werden können. Insbesondere bei Betriebs- und Unternehmensdaten ist allerdings momentan der Stand der Forschung für die Erstellung von SUF unbefriedigend, d. h., Datensätze mit Betrieben als Untersuchungseinheit stehen wohl auf absehbare Zeit der Wissenschaft nicht in Form von SUF für Auswertungen zur Verfügung. Bei SUF-Anonymisierungsarbeiten nimmt – durch Merkmalsvergrößerungen – die Varianz einzelner Variablen ab, weshalb im Einzelfall und je nach Analyseinteresse statistische Zusammenhänge aufgrund vergrößerter Merkmale nicht so deutlich wie in den Originaldaten hervortreten. Außerdem können Reklassifizierungen bestimmter Variablen – etwa von Regionen, Wirtschaftszweigen oder Berufen – durch die vom Datenschutz eingeforderten Vergrößerungen sensibler Variablen erschwert bis unmöglich werden. So findet man beispielsweise freie Textangaben in SUF so gut wie nie. In solchen und ähnlichen Fällen bietet das FDZ über das Gastwissenschaftlermodell ergänzend die Analyse nicht vergrößerter SUF-Ausgangsdaten bzw. der freien Text-

felder (falls erhoben) an. Die schwach anonymisierte Version der Erwerbstätigenbefragung (BIBB-BAuA-Befragung) wird ein solcher Datensatz sein. Der stärker anonymisierte SUF hingegen wird – unter teilweiser Beteiligung des FDZ – über das Zentralarchiv der Universität Köln der externen Forschung zur Verfügung gestellt.

Für alle drei Zugangswege werden derzeit Standards erarbeitet. In der Aufbauphase des FDZ sind damit insbesondere der IT-technische Aufbau der Gastarbeitsplätze, die Gestaltung des Vertragswesens und die Systematisierung der BIBB-Datenbestände gemeint. Die Arbeitsergebnisse aus diesen Prozessen werden nach und nach in den ebenfalls im Aufbau befindlichen Internetauftritt des FDZ überführt. Obwohl das FDZ erst seit April 2008 existiert, wurden bereits über 50 überwiegend externe Anfragen zu den BIBB-Daten beantwortet. Da dies bisher ohne einen systematischen öffentlichen Auftritt des FDZ erfolgte, kann zukünftig von einer hohen Nachfrage der Berufsbildungsforschung nach den FDZ-Serviceleistungen und Produkten ausgegangen werden.

#### *Perspektiven und mittelfristige Aufgaben*

Die Perspektiven und mittelfristigen Aufgaben beschreiben den Aufbau obligatorischer Infrastrukturen, die ein FDZ benötigt, um formelle Vorgaben des Datenschutzes zu erfüllen, aber auch flexiblere Vorgaben etwa des Rats für Wirtschafts- und Sozialdaten (RatSWD) umzusetzen. Das FDZ wird beispielsweise die RatSWD-Kriterien als dauerhaften Orientierungsrahmen für den Aufbau verwenden, und in der Entwicklungsperspektive des FDZ werden diese Basisarbeiten sicher bald abgeschlossen sein. Daran anschließend wird das BIBB-Profil des FDZ deutlicher herausgearbeitet. Hierunter fallen verschiedene Aktivitäten, die allesamt die Aufbereitung der bereits existierenden BIBB-Datensätze für die externe Wissenschaft voraussetzen. In der Entwicklungsperspektive des FDZ werden die dargestellten FDZ-Funktionsweisen eingesetzt, um zusätzliche wissenschaftliche Leistungen zu erbringen. Dazu zählt:

- ▶ Der **Aufbau eines Metadaten-Dokumentationssystems**: Mit dem Aufbau eines Metadaten-Dokumentationssystems wird eine bessere Verzahnung von inhaltlichen Forschungsfragen und dem FDZ-Datenangebot erreicht. In einer zu entwickelnden und aufzubauenden FDZ-Metadatenbank können Forschende nach Schlüsselwörtern suchen. Auf diesem Wege erhalten sie die für ihr Forschungsvorhaben geeigneten FDZ-Datensätze und deren Beschreibung, inklusive des zum Thema passenden Auswertungsspektrums. Als Ausbaustufe der Recherchemöglichkeiten ist die Nennung einschlägiger Literatur sowie die Verlinkung mit Internetseiten geplant.

- ▶ **Der Auf- und Ausbau von Arbeitshilfen, insbesondere von Rekodierungsangeboten:** Zu diesem Thema hat die externe Forschung, insbesondere aus dem internationalen Umfeld, bereits Bedarf angemeldet. Die Kompetenzen des BIBB in der Klassifizierung der Berufsbildungslandschaft – etwa von Berufen oder Tätigkeitsfeldern – und weiterer Variablen (etwa von Wirtschaftszweigen) lassen sich für den Wissenstransfer sowie den Austausch mit der externen Forschung nutzen. Ein wichtiger Punkt wird dabei nicht nur die theoretische Darstellung der Gestaltungsprinzipien einschlägiger Klassifikationen sein. Es werden vielmehr auch geeignete Datensätze identifiziert, auf die sich die Klassifizierungsvorschläge anwenden lassen. Zudem werden geeignete Programmcodes für die Statistiksoftware SPSS und Stata zur Verfügung gestellt. Auch wenn das FDZ zunächst nur ein nationales Datenangebot haben wird, sind die Rekodierungsangebote ein erster Schritt in Richtung Internationalisierung. Abhängig von den zur Verfügung stehenden Personal- und Sachmittelressourcen sollen in späteren Phasen des FDZ zusätzlich ausgewählte Datendokumentationen ins Englische übersetzt und für international interessante Datensätze englischsprachige Variablenlabels angeboten werden.
  
- ▶ **Weitere Perspektiven:** Während bei den ersten beiden Perspektiven von einer mittelfristigen Umsetzung ausgegangen wird, gibt es für das FDZ einige weitere perspektivische Anregungen, die ebenfalls frühestens nach Beendigung der grundlegenden Aufbauarbeiten aufgegriffen werden können. Ein interessanter Punkt ist etwa die Prüfung des Aufbaus eines regionalisierten Datenangebots, ein anderer das Anbieten qualitativer Forschungsdaten. Beide Anforderungsfelder werden – insbesondere mit Blick auf die derzeit gültigen Datenschutzbestimmungen – zu späteren Zeitpunkten zunächst auf ihre Machbarkeit hin überprüft.

Unabhängig von konkreten Entwicklungsperspektiven versucht sich das FDZ als fester Akteur der Berufsbildungsforschung zu etablieren und sich dementsprechend mit anderen Akteuren zu vernetzen. Damit das FDZ-Personal auf dem neuesten Stand der Forschung bleibt und seine Aufgaben dauerhaft wahrnehmen kann, betreibt das wissenschaftliche Personal des FDZ – den Empfehlungen des RatSWD folgend – in 30 Prozent seiner Arbeitszeit eigene Forschung.

## 4.2 Externes und internes Wissensmanagement

Eine Voraussetzung für innovatives Handeln in Forschung und Praxis ist der effiziente Umgang mit der Ressource „Wissen“. Das BIBB hat das Thema Wissens-

management bereits in unterschiedlichen Bereichen sowie unter verschiedenen Forschungsaspekten bearbeitet. So wurden seit den 1990er-Jahren im Bereich der Modellversuche zum betrieblichen Lernen insgesamt 30 unterschiedlich akzentuierte Gestaltungs- und Forschungsansätze zu diesem Thema entwickelt und erprobt. Das abgeschlossene Modellversuchsprogramm „Wissensmanagement“ wird prozess- und ergebnisbezogen evaluiert. An die hieraus resultierenden Erkenntnisse aus der betrieblichen Praxis kann nun für die Weiterentwicklung des Wissensmanagements für die Berufsbildung angeknüpft werden. Von besonderer Bedeutung für dieses Wissensmanagement sind die Aspekte Wissenstransfer, verfügbare Erhebungsinstrumente und -verfahren, Bereitstellung von Daten und Informationen sowie Netzwerke.

### *Vernetzung mit der Wissenschaft*

Ziel des BIBB-Wissensmanagements ist nicht nur der Transfer von Ergebnissen aus seinen Forschungs- und Entwicklungsprojekten, sondern auch eine systematische Erschließung und Bereitstellung des relevanten Wissens. Wissenstransfer wird sowohl vonseiten des Gesetzgebers als auch vom BIBB als zentrale Aufgabe verstanden, um den Herausforderungen gerecht zu werden und eine aktive Rolle bei der Gestaltung der Berufsbildung einzunehmen. Um die Bereitstellung und die fachliche Transparenz des relevanten Wissens zu gewährleisten, werden die vielfältigen Arbeits- und Forschungsergebnisse des BIBB über das Portal [www.bibb.de](http://www.bibb.de) zur Verfügung gestellt. Dieses Wissensportal ist eines der umfangreichsten Informationsangebote zur beruflichen Bildung in Deutschland.

Das BIBB entwickelt darüber hinaus Lösungen, um den Zugang zu den Wissensbeständen in der Berufsbildungsforschung insgesamt zu verbessern. So wurde das in mehrjähriger Projektlaufzeit entwickelte „Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung“ (KIBB) zu Anfang des Jahres 2008 in den Regelbetrieb überführt und stellt seither dauerhaft ein Wissensmanagementsystem für die Berufsbildungsforschung in Deutschland zur Verfügung. Dieses System unterstützt den Wissenstransfer über die Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AGBFN). Mit einem zielgruppenspezifischen Portalangebot ([www.kibb.de](http://www.kibb.de)) werden sowohl der Wissenstransfer innerhalb der Berufsbildungsforschung als auch der Austausch und die Vernetzung in der scientific community gefördert.

### *Klassische Formen des Wissenstransfers*

Die Entwicklung und der Ausbau von Transferstrategien beinhaltet neben Fragen nach einer angemessenen Wissenspräsentation auch die Frage nach der Auswahl des für die unterschiedlichen Zielgruppen am besten geeigneten Kommunika-

tionsmediums. Neben den webgestützten Aktivitäten erfolgt der Transfer der Forschungs- und Arbeitsergebnisse des BIBB auch weiterhin über die Printpublikationen des Instituts.

Wichtiges Anliegen des externen Wissensmanagements ist es, bereits vorhandene, aber noch nicht veröffentlichte Informationen aus Forschungs- und Entwicklungsprojekten externen Nutzerinnen und Nutzern zugänglich zu machen. Einen solchen Zugang bietet die Datenbank der Projekte (DaPro) des BIBB. Über sie erfolgt nicht nur eine systematische Erfassung, sondern auch eine umfassende und aktuelle Bereitstellung von Zwischen- und Abschlussberichten der Forschungs- und Entwicklungsprojekte des Bundesinstituts.

#### *Professionalisierung des Anfragemanagements*

Als zuständige Einrichtung des Bundes für die berufliche Aus- und Weiterbildung erreichen das BIBB täglich zahlreiche Anfragen aller Zielgruppen. Das BIBB versteht sich als Dienstleister für Politik, Praxis und Wissenschaft und hat somit ein hohes Interesse daran, diese Gruppen fachgerecht zu informieren und zu beraten. Hierzu ist eine Professionalisierung durch den Aufbau eines zentralen Anfragemanagements vorgesehen. Ziel ist es, die Weiterleitungen von Anfragen zu optimieren und ihre Bearbeitung effizient zu gestalten und zu dokumentieren.

#### *Aufbau eines Wissensmanagements für die Berufsbildungspraxis*

Nach dem Vorbild von KIBB, als Drehscheibe des Wissensmanagements in der Berufsbildungsforschung, soll ein Praxisforum aufgebaut werden. Über dieses Portal soll der Zugang zum Erfahrungswissen der Berufsbildungspraxis erleichtert werden. Mit virtuellen Plattformen wie dem GPC, Foraus.de und BQNnet wurden in den letzten Jahren bereits neue Formen der Nutzbarmachung von Wissensbeständen in der Praxis der Berufsbildung erprobt. Diese und weitere Ansätze des Erfahrungstransfers, z. B. in den Modellversuchen des BIBB und im Rahmen verschiedener bildungspolitischer Programme, sollen in einem „Portal Berufsbildungspraxis“ zusammengeführt werden.

#### *Standardisierung und Integration von „Insellösungen“*

Der weitere Ausbau des Wissensmanagements des BIBB erfordert eine Wissensaufbereitung nach einheitlichen Kriterien und Standards. Die Vielzahl der am BIBB vorfindbaren Transferansätze und Fachinformationssysteme ist daraufhin neu auszurichten, damit sie anschließend als Bausteine in das Gesamtsystem integriert werden können. Diese höchst komplexe Aufgabe umfasst unter Beachtung der Nutzerfreundlichkeit die Abstimmung der Fachkonzepte, die Neuausrichtung von Prozessen sowie personelle und organisatorische Maßnahmen. Das Wissensmanagement wird aus

drei netzgestützten Zugängen bestehen: Der BIBB-Homepage, dem KIBB-Portal sowie dem Praxis-Forum.

### *Langzeitarchivierung, Dokumentation und Verbesserung von Recherchemöglichkeiten*

Besonders für den wissenschaftlichen Bereich ist die Langzeitarchivierung digital vorliegender Informationen (digital preservation) erforderlich, damit publizierte Ergebnisse der Wissenschaft dauerhaft zur Verfügung stehen. Das BIBB hat bereits sehr früh mit der Einführung von Standards und Prozessen zur Langzeitarchivierung digital verfügbarer Fachinformationen begonnen, die weiterzuentwickeln sind.

Ein weiteres Entwicklungsfeld ist die Verschmelzung der klassischen Literaturdokumentation mit neueren Formen der Wissensrepräsentation (beispielsweise auf einer Wissenslandkarte). So bedient sich das Wissensmanagement mit dem Ziel der Qualitätssicherung bewährter Erschließungsmethoden aus dem Bereich der Dokumentation wie der Klassifizierung von Inhalten. Im Rahmen dieser Entwicklung gilt es Synergien und Chancen zu nutzen. Um die Zugänge zu Fachinformationen zu erleichtern, sollen intelligente Recherchemöglichkeiten weiterentwickelt werden.

### *Wissenstransfer für internationale Zielgruppen*

Das BIBB bietet seine Dienstleistungen weltweit an und ist selbst vielfältig in internationale Zusammenhänge eingebunden. Daher soll auch das Wissensmanagement internationale Zielgruppen bedienen. Das Internetangebot des Instituts wurde bereits vor einigen Jahren verstärkt auf internationale Zielgruppen hin ausgerichtet und verzeichnet inzwischen eine kontinuierlich steigende Nachfrage aus dem Ausland sowie eine Zunahme an internationalen Fragestellungen. An die hierbei gewonnenen Erfahrungen gilt es anzuknüpfen.

### *Evaluation der Projekte zum Wissensmanagement*

Bei der Beurteilung von Wissensmanagementprojekten in Institutionen und Unternehmen stellt sich häufig die Frage, welchen „Mehrwert“ die Einbindung eines neuen Systems für die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten hat. Normalerweise sind die Kosten gut einzugrenzen, der Nutzen ist jedoch wesentlich schwieriger zu erfassen. Dies hängt damit zusammen, dass sich Wissensmanagementmaßnahmen meist erst nach geraumer Zeit und oft nur indirekt auf Gewinn und Umsatz auswirken. Die Entwicklung von passgenauen Bewertungsinstrumenten im System der beruflichen Bildung wäre ein wichtiger Schritt zur qualitativen Verbesserung von Transfersystemen.

## 4.3 Systemberatung in der internationalen Zusammenarbeit

### *Auftrag*

Viele Länder stehen vor der Aufgabe, ihre vorwiegend schulisch organisierten Berufsbildungssysteme zu reformieren, um sowohl den Bedarf der Wirtschaft an qualifizierten Arbeitskräften als auch den Bedarf der Bevölkerung an beschäftigungsrelevanter Qualifizierung zu decken. Anregungen und „best practice“ werden im Ausland gesucht. Deutschland steht dabei im Blickpunkt, denn das duale System ist weltweit als Benchmark anerkannt.

Die Expertise des BIBB ist – besonders auch wegen des differenzierten Spektrums seiner Forschungs- und Entwicklungsarbeiten – in vielen Ländern gefragt. Auf der Grundlage des gesetzlichen Auftrags, an der internationalen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung mitzuwirken, hat das BIBB in den letzten Jahren seine Aktivitäten und Kompetenzen im Bereich der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit ausgebaut. Die einzelnen Aktivitäten sind eingebunden in eine mittelfristige Strategie, die mit dem BMBF abgestimmt ist.

Das BIBB bietet Beratung vor allem für öffentliche Einrichtungen, politische Entscheidungsträger und relevante Akteure in der Berufsbildung. Im Kern der Beratung steht die Weiterentwicklung des jeweiligen nationalen Berufsbildungssystems oder zentraler Systemelemente. Die Beratungsleistungen haben daher den Charakter einer Systemberatung. Die Spanne der Aktivitäten reicht von kurzfristigen Beratungseinsätzen über gemeinsame Projekte bis hin zum Aufbau kontinuierlicher netzförmig organisierter Strukturen, die einen nachhaltigen Informations- und Erfahrungsaustausch ermöglichen. Diese Systemberatung wird nicht nur von Entwicklungs- und Schwellenländern, sondern auch von europäischen Nachbarstaaten nachgefragt. Bedarf und Nachfrage sind dabei in der Regel weit höher als die personellen und zeitlichen Möglichkeiten des BIBB. Eine Beschränkung und Konzentration, eine Vernetzung mit anderen Organisationen sowie eine Abstimmung mit der Politik der Bundesregierung sind deshalb erforderlich, um den Anforderungen und Wünschen der Partner gerecht zu werden.

Beratung, wie sie das BIBB versteht und praktiziert, stellt indessen keine Einbahnstraße dar. Erkenntnisse und Erfahrungen aus der internationalen Zusammenarbeit können zugleich hilfreich bei der Weiterentwicklung der deutschen Berufsbildung sein. Durch gezielte Rückkoppelungsprozesse ist der Ertrag aus diesen Projekten für die deutsche Berufsbildung noch effektiver zu nutzen.

### *Entwicklung bedarfsorientierter Konzepte*

Die Erfahrungen zeigen, dass es keine einfachen und einheitlichen Lösungen für die Bildungs- und Berufsbildungsprobleme in den verschiedenen Ländern gibt. Konzepte und Strategien können jeweils nur im Rahmen der spezifischen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Bedingungen entwickelt werden. In jedem neuen Beratungsprojekt muss deshalb der erste Schritt darin bestehen, sich mit dem „anderen“ im jeweiligen Partnerland vertraut zu machen sowie gemeinsam mit den Akteuren vor Ort eine Analyse des „anderen“ vorzunehmen. Erst darauf aufbauend können angepasste Konzeptionen und auf die Gegebenheiten der Länder ausgerichtete Maßnahmen entwickelt werden. Systemische Bildungsberatung stellt damit hohe Anforderungen an die Offenheit, Flexibilität und Kompetenz der beratenden Institution.

Hilfestellungen bei der Systementwicklung und der Erfolg von Beratungsleistungen hängen unter anderem davon ab, inwieweit die Institutionen und Akteure in den Partnerländern in der Lage sind, Veränderungen voranzutreiben und diese durch gezielte Maßnahmen der Organisationsentwicklung (Capacity Building) zu unterlegen. Mit seinen weitreichenden Erfahrungen in der Weiterentwicklung von Strukturen der beruflichen Bildung unterstützt das Bundesinstitut andere Länder vor allem beim Auf- und Ausbau nationaler beruflicher Entwicklungs- und Forschungsinstitute sowie bei der effizienten Gestaltung ihrer Aufbau- und Ablauforganisationen. Ferner stellt es seine konzeptionelle Expertise für die Entwicklung sektoraler und nationaler Qualifikationsrahmen in anderen Ländern zur Verfügung.

### *Früherkennung und Curriculumentwicklung*

Wachsenden Handlungsbedarf artikulieren viele Länder, wenn es darum geht, das Angebot beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen stärker an den Erfordernissen des Arbeitsmarktes zu orientieren. Der Mangel an verlässlichen Instrumenten und Informationen für systematische Arbeitsmarkt- und Bedarfsanalysen wird in vielen Ländern durch das Unvermögen der überwiegenden Mehrheit der Unternehmen, ihren Fachkräftebedarf frühzeitig zu bestimmen, verschärft. Auch fehlen Informationen über wirtschaftliche Wachstumsfelder, auf die hin berufliche Qualifizierungsangebote auszurichten sind. Vermehrter Beratungsbedarf wurde daher in den letzten Jahren auch an das BIBB auf dem Gebiet der Qualifikationsentwicklung herangetragen, um die dabei entwickelten Instrumentarien und Methoden für eigene Analysen und Prognosen zu nutzen. Die Begleitung dieses Prozesses verspricht Informationen darüber, wie die Instrumente zur Früherkennung von Qualifikationen an unterschiedliche Rahmenbedingungen angepasst und für die spezifischen Erfordernisse einzelner Länder nutzbar gemacht werden können.

Noch mangelt es in vielen Ländern an einem einheitlichen System beruflicher Standards, an denen sich die Ausbildungsprogramme orientieren und nach denen erworbene Kompetenzen geprüft und zertifiziert werden können. Die Entwicklung eines nationalen Standardisierungs-, Prüfungs- und Zertifizierungssystems, in Zusammenarbeit mit allen relevanten Akteuren, insbesondere der Wirtschaft, bildet daher einen Kernpunkt der Berufsbildungsreform in zahlreichen Ländern, letztlich auch mit dem Ziel der Qualitätssicherung und internationalen Anschlussfähigkeit der nationalen Berufsbildungssysteme. Das BIBB hat seine Expertise auf diesem Gebiet eingebracht und zugleich Wege für die curriculare und abschlussbezogene Gestaltung von Berufsbildungsgängen aufgezeigt.

### *Ökologie und Nachhaltigkeit*

Ökologische Themen, wie die Umweltverträglichkeit von Produkten und Produktionsabläufen, werden zu einem wichtigen Standortfaktor und sind bei wirtschaftlichen Entscheidungen heute mehr denn je zu berücksichtigen. Die Vernetzung von beruflicher Bildung und nachhaltiger Entwicklung ist jedoch in vielen Entwicklungs-, Schwellen- und Transformationsländern weitgehend Neuland und auch in den Industriestaaten vielfach erst ansatzweise umgesetzt. Nachgefragt werden beim BIBB vor allem Konzepte und praktische Beispiele, die bereits bei Auszubildenden, aber auch bei Fachkräften Handlungskompetenz für nachhaltiges Wirtschaften fördern. Ebenso dringend ist die Nachfrage nach Ausbildungs- und Unterrichtsmaterialien, die auf die Praxis zugeschnitten sind und zugleich Lehrenden und Auszubildenden die Möglichkeit geben, sich mit dem Thema hinreichend vertraut zu machen.

### *Vernetzung der Aktivitäten*

Mit seiner breiten Kompetenz hat das BIBB ein großes Potenzial, um im Zukunftsfeld Beratungsdienstleistungen eine maßgebliche Position einzunehmen. Dieses gilt es zukünftig noch gezielter auszubauen und zu vermarkten. Mit der Einrichtung der Servicestelle iMOVE, die organisatorisch beim BIBB angesiedelt ist, hat das BMBF eine Unterstützungsstruktur für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildungsangebote eingerichtet. Darüber hinaus koordiniert das BIBB gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) und Internationale Weiterbildung und Entwicklung (InWEnt) – eine Initiative im Auftrag des BMBF und des BMZ, die die Effektivität der deutschen Berufsbildungszusammenarbeit im Ausland steigern und bisher nicht genutzte Potenziale erschließen soll. Durch einen einheitlichen Auftritt unter dem gemeinsamen Dach der Initiative „Edvance“ gilt es, deutschen Akteuren im Bereich beruflicher Bildung bessere Chancen auf internationalen Märkten zu verschaffen und die Sichtbarkeit deutscher Aktivitäten in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit zu erhöhen.

## Anhang: Portale und Datenbanken des BIBB im Internet

1. Berufsbildungsportale	
<b>BIBB-Portal</b> Zentrales Internetangebot des Bundesinstituts für Berufsbildung	<a href="http://www.bibb.de">www.bibb.de</a>
<b>Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB)</b> Wissensmanagement Berufsbildungsforschung	<a href="http://www.kibb.de">www.kibb.de</a>
<b>Good Practice Center (GPC)</b> Transfer in der Benachteiligtenförderung, Datenbank der Qualifizierungsbausteine nach dem BBiG	<a href="http://www.good-practice.bibb.de">www.good-practice.bibb.de</a>
2. Aus- und Weiterbildung	
<b>AusbildungPlus</b> Überblick über Ausbildungsangebote mit Zusatzqualifikation und duale Studiengänge	<a href="http://www.bibb.de/ausbildungplus">www.bibb.de/ausbildungplus</a>
<b>Informationssystem Aus- und Weiterbildungsberufe (A.WE.B.)</b> Dokumentation von Aus- und Fortbildungsberufen, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, Genealogie der Ausbildungsberufe	<a href="http://www.bibb.de/aweb">www.bibb.de/aweb</a>
<b>Ausbilderförderung (AF)</b> Entwicklung von Weiterbildungsmaterialien für die Ausbilderförderung	<a href="http://www.bibb.de/ausbilderfoerderung">www.bibb.de/ausbilderfoerderung</a>
<b>Portal Altenpflege</b> Wissenschaftliche Begleitung und Evaluation der dualisierten Altenpflege-Ausbildung im Saarland	<a href="http://www.bibb.de/altenpflege">www.bibb.de/altenpflege</a>
<b>Integrierte Alten- und Krankenpflegeausbildung</b> Konzeption, wissenschaftliche Begleitung und Evaluation der integrierten Ausbildung von Alten- und Krankenpflegekräften in Brandenburg	<a href="http://www.bibb.de/krankenpflege">www.bibb.de/krankenpflege</a>
<b>Planspielforum</b> Planspiele in der beruflichen Bildung	<a href="http://www.bibb.de/planspielforum">www.bibb.de/planspielforum</a>
<b>Electronic Business</b> Qualifikationsentwicklung im internationalen Vergleich	<a href="http://www.bibb.de/e-business">www.bibb.de/e-business</a>

<b>3. Transfer in Netzwerken</b>	
<b>Prüferportal</b> Entwicklung und Erprobung eines Informations- und Beratungsangebots für das Prüfungspersonal	<a href="http://www.prueferportal.org">www.prueferportal.org</a>
<b>Ausbilderforum: Foraus.de</b> Internetforum des BIBB zur Unterstützung des Bildungspersonals (Ausbilder und Ausbilderinnen)	<a href="http://www.bibb.de/foraus">www.bibb.de/foraus</a>
<b>Förderprogramme Bundesländer (LänderAKTIV)</b> Projekte und Programme der Länder	<a href="http://www.laenderaktiv.good-practice.de">www.laenderaktiv.good-practice.de</a>
<b>4. Dokumentationssysteme</b>	
<b>Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB)</b> Die LDBB weist die relevante Fachliteratur zum Themenbereich Berufsbildung und Berufsbildungsforschung ab dem Erscheinungsjahr 1988 nach und ermöglicht damit einen umfassenden, strukturierten Überblick über den Wissensbestand.	<a href="http://www.bibb.de/ldbdb">www.bibb.de/ldbdb</a>
<b>Datenbank der Projekte und Vorhaben des BIBB (DaProV)</b> Die Datenbank dokumentiert alle Forschungs- und Entwicklungsarbeiten des BIBB.	<a href="http://www.bibb.de/daprov">www.bibb.de/daprov</a>
<b>BIBB-Modellversuche (MIDo-Datenbank)</b> Die Datenbank dokumentiert außerschulische Modellversuche als Instrument der Innovation von Aus- und Weiterbildung.	<a href="http://www.bibb.de/modellversuche">www.bibb.de/modellversuche</a>
<b>Medieninformationssystem MERKUR</b> Es handelt sich um ein Unterstützungssystem für das Bildungspersonal zur Auswahl geeigneter Qualifizierungsmedien.	<a href="http://www.af-medieninfo.de">www.af-medieninfo.de</a>
<b>Fernunterricht/ELDOC</b> Die Weiterbildungsdatenbank ELDOC unterstützt die Suche nach geeigneten E-Learning-Angeboten und gibt Hilfestellung bei der Auswahl eines Angebotes.	<a href="http://www.bibb.de/eldoc">www.bibb.de/eldoc</a>
<b>Gesamtverzeichnis Verlagsprodukte BIBB</b> Über das Gesamtverzeichnis der Verlagsprodukte können alle lieferbare Publikationen und Medien des Bundesinstituts recherchiert und bestellt werden.	<a href="http://www.bibb.de/gesamtverzeichnis">www.bibb.de/gesamtverzeichnis</a>
<b>Englischsprachige Terminologiedatenbank</b> Aufbau einer englischsprachigen Berufsbildungs-Terminologiedatenbank	<a href="http://www.bibb.de/de/wlk25692.htm">www.bibb.de/de/wlk25692.htm</a>

<b>5. Berufsbildungspolitische Programme</b>	
<p><b>Überbetriebliche Berufsbildungsstätten und Kompetenzzentren (ÜBS)</b></p> <p>Überbetriebliche Berufsbildungsstätten sind Einrichtungen zur Durchführung beruflicher Aus- und Weiterbildungslehrgänge in Ergänzung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, insbesondere der Klein- und Mittelbetriebe.</p>	<a href="http://www.bibb.de/uebs">http://www.bibb.de/uebs</a>
<p><b>JOBSTARTER</b></p> <p>Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert mit seinem Programm „JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden“ bundesweit Innovationen und Strukturentwicklung in der beruflichen Bildung. Die Programmdurchführung liegt beim BIBB.</p>	<a href="http://www.bibb.de/jobstarter">www.bibb.de/jobstarter</a>
<p><b>Nachhaltige Entwicklung</b></p> <p>Portal „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“ des BIBB</p>	<a href="http://www.bibb.de/nachhaltigkeit">www.bibb.de/nachhaltigkeit</a>
<p><b>Ausbildungsplatzangebot in den neuen Ländern (RegioKom)</b></p> <p>Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern</p>	<a href="http://www.bibb.de/de/wlk8320.htm">www.bibb.de/de/wlk8320.htm</a>
<p><b>Strukturverbesserung der Ausbildung (STARegio)</b></p>	<a href="http://www.bibb.de/staregio">www.bibb.de/staregio</a>



<b>6. Statistiken Berufsbildung</b>	
<p><b>Forschungsdatenzentrum (FDZ)</b> Das Forschungsdatenzentrum im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB-FDZ) ist eine 2008 neu gegründete Stabsstelle der Abteilung 2.</p>	<a href="http://www.bibb.de/fdz">www.bibb.de/fdz</a>
<p><b>BIBB/BAuA – Erwerbstätigenbefragung 2006</b> Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland</p>	<a href="http://www.bibb.de/erwerbstaetigenbefragung">www.bibb.de/erwerbstaetigenbefragung</a>
<p><b>Berufsbildungsstatistik 31.12. (AUSWEITSTAT)</b> In der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamts werden zum 31. Dezember eines jeden Jahres statistische Angaben über die Auszubildenden erfasst.</p>	<a href="http://www.bibb.de/ausweitstat">www.bibb.de/ausweitstat</a>
<p><b>Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.</b> Ergebnisse der BIBB-Erhebung zum 30. September</p>	<a href="http://www.bibb.de/naa309">www.bibb.de/naa309</a>
<p><b>Referenzbetriebssystem</b> Mit dem Referenzbetriebssystem (RBS) werden derzeit rund 1.500 Betriebe drei- bis viermal im Jahr zu aktuellen Fragestellungen der betrieblichen Berufsausbildung befragt.</p>	<a href="http://www.bibb.de/rbs">www.bibb.de/rbs</a>
<p><b>Informationssystem Erste Schwelle Übergang von der Schule in die Berufsausbildung</b> Statistische Analysen zur „Ersten Schwelle“</p>	<a href="http://www.bibb.de/erste-schwelle">www.bibb.de/erste-schwelle</a>
<p><b>Ausbildungsvergütung</b> Seit über 25 Jahren beobachtet und analysiert das BIBB die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Hierzu wurde die „Datenbank Ausbildungsvergütungen“ aufgebaut.</p>	<a href="http://www.bibb.de/dav">www.bibb.de/dav</a>
<p><b>Quo Online</b> Daten und Fakten zur Entwicklung von Qualifikationsanforderungen</p>	<a href="http://www.bibb.de/quo">www.bibb.de/quo</a>

<b>7. Internationale Berufsbildung</b>	
<b>Nationale Agentur</b> Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) betreut und initiiert die Nationale Agentur im BIBB europäische Bildungsprogramme und Initiativen in Deutschland.	<a href="http://www.na-bibb.de">www.na-bibb.de</a>
<b>ReferNet</b> Europäisches Netzwerk für Fachinformation und Expertise	<a href="http://www.bibb.de/refernet">www.bibb.de/refernet</a>
<b>iMOVE</b> Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zur Internationalisierung deutscher Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen	<a href="http://www.bibb.de/imove">www.bibb.de/imove</a>
<b>TTnet</b> TTnet ist ein vom Europäischen Zentrum zur Förderung der beruflichen Bildung (Cedefop) betreutes Gemeinschaftsnetzwerk aus heute 20 nationalen Netzwerken.	<a href="http://www.bibb.de/ttnet">www.bibb.de/ttnet</a>

