

Kurz und aktuell

Ausbildungsvergütungen 2002

Steigerung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes

Berufsausbildungsvorbereitung gesetzlich verankert

CBT in der beruflich-

Regionale Kooperation für Ausbildungspl

Neuer Beruf: Investn

Liebe Leserinnen, liebe Leser,
mit dieser Ausgabe erscheint die Ihnen
gewohnte BIBBaktuell unter neuem
Namen und in aufgefrischem Outfit.
Wir verstärken die Verbindung zur BWP
und geben ein „plus“ an Information.
Auch weiterhin präsentieren wir kurz
und aktuell Meldungen aus dem BIBB
und aus nationalen wie internationalen
Bereichen der Berufsbildung.

Tagungen

Veröffentlichungen

Ausbildungsvergütungen 2002

Etwas stärkerer Anstieg in Ost und West

Im Jahr 2002 betragen die tariflichen Ausbildungsvergütungen in Westdeutschland im Durchschnitt 598 € pro Monat. Mit 2,7 % erhöhten sich die Vergütungen etwas stärker als im Vorjahr, in dem sie um 1,9 % gestiegen waren. In Ostdeutschland lagen die tariflichen Vergütungen in 2002 bei durchschnittlich 508 € pro Monat. Auch hier war der Anstieg mit 2,2 % etwas höher als im Jahr zuvor mit 1,4 %. Die Angleichung der im Osten tariflich vereinbarten Ausbildungsvergütungen an das Westniveau stagnierte: In 2002 wurden – ebenso wie im Jahr 2001 – durchschnittlich 85 % der westlichen Vergütungshöhe erreicht.

Für das gesamte Bundesgebiet belief sich der tarifliche Vergütungsdurchschnitt in 2002 auf monatlich 581 €, was einer Steigerung um 2,7 % gegenüber dem Vorjahreswert (566 €) entsprach.

Dies sind Ergebnisse der neuesten Auswertung tariflicher Ausbildungsvergütungen, die im BIBB seit 1976 jährlich zum Stand 1. Oktober durchgeführt wird. Die Grundlage bilden dabei jeweils die aktuellen Vergütungsvereinbarungen in den von den Beschäftigtenzahlen her gesehen bedeutendsten Tarifbereichen Deutschlands. Ermittelt werden die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen für derzeit 206 Berufe in West- und 169 Berufe in Ostdeutschland. Die in ungefähr 5 % der Tarifverträge vereinbarten erhöhten Beträge für Auszubildende ab 18 Jahren werden immer eingerechnet. 91 % der Auszubildenden im Westen und 85 % im Osten sind gegenwärtig in den erfassten Berufen vertreten.

Von Beruf zu Beruf weichen die tariflichen Ausbildungsvergütungen beträchtlich voneinander ab. Sehr hohe Vergütungen sind seit langem in den Berufen des Bauhauptgewerbes (z. B. Maurer/-in, Zimmerer/-in, Straßenbauer/-in) vereinbart. Ebenfalls sehr hoch lagen die in West- und Ostdeutschland einheitlichen Vergütungen im Beruf Versicherungskaufmann/-frau, der in 2002 im Osten die Spitzenposition einnahm. Im Westen wurde die mit Abstand höchste Vergütung im Beruf Binnenschiffer/-in mit 974 € pro Monat erzielt (Für Ostdeutschland wurde kein Wert ermittelt). Auch im Beruf Gerüstbauer/-in wurden in West und Ost hohe Werte erreicht. Beispiele für eher niedrige Ausbildungsvergütungen waren die Berufe Friseur/-in, Florist/-in und Bäcker/-in.

Ausbildungsvergütungen nach Ausbildungsbereichen 2002

Durchschnittliche monatliche Beträge in Euro:



Berechnungsbasis: Tarifliche Ausbildungsvergütungen – Durchschnitt über die Ausbildungsberufe und Ausbildungsjahre

Die Vergütungssituation ist insgesamt allerdings noch weit differenzierter, als es durch die berufsspezifischen Durchschnitte zum Ausdruck kommt: Selbst im gleichen Beruf variieren die tariflichen Vergütungen je nach Branche und Region zum Teil relativ stark; hinzu kommen die Unterschiede in den einzelnen Ausbildungsjahren. Außerdem ist zu beachten, dass die tariflich vereinbarten Vergütungen nur in der betrieblichen Ausbildung gelten. Für tarifgebundene Betriebe sind sie als Mindestbeträge verbindlich, es können jedoch auch übertarifliche Zuschläge gewährt werden. Nicht tarifgebun-

dene Betriebe können nach derzeitiger Rechtsprechung die Tarifsätze in ihrer Branche und Region um bis zu 20 % unterschreiten. In der außerbetrieblichen Ausbildung, die in Ostdeutschland relativ große Bedeutung hat, gelten die Tarife nicht, sondern es werden in der Regel erheblich niedrigere Vergütungen gezahlt, die hier nicht berücksichtigt sind. Ausgehend von den durchschnittlichen Vergütungsbeträgen pro Beruf und den jeweiligen Auszubildendenzahlen ergab sich im Jahr 2002 folgende Gesamtverteilung: In Westdeutschland bewegten sich die Vergütungen für 72 %

Ausbildungsvergütungen in zwanzig ausgewählten Berufen 2002

Durchschnittliche monatliche Beträge in Euro:



IH Industrie und Handel Hw Handwerk Lw Landwirtschaft FB Freie Berufe ÖD Öffentlicher Dienst

Berechnungsbasis: Tarifliche Ausbildungsvergütungen – Durchschnitt über die Ausbildungsjahre

der Auszubildenden zwischen 500 € und 700 €. Weniger als 500 € erhielten 18 % der Auszubildenden, wobei Vergütungen unter 400 € eher Ausnahmen darstellten; mehr als 700 € gingen an 10 % der Auszubildenden. In Ostdeutschland waren für 46 % der Auszubildenden Vergütungen von 300 € bis 500 € und für 49 % von 500 € bis 700 € zu verzeichnen. 3 % der Auszubildenden kamen auf weniger als 300 € und 2 % auf mehr als 700 €.

Zwischen den Ausbildungsbereichen bestehen deutliche Unterschiede im Vergütungsniveau: Überdurchschnittlich hohe Ausbildungsvergütungen wurden in 2002 in Industrie und Handel sowie im Öffentlichen Dienst erreicht, unterdurchschnittlich waren die Vergütungen im Handwerk, bei den Freien Berufen und in der Landwirtschaft. Allerdings differieren insbesondere in den Bereichen Industrie und Handel sowie Handwerk die Vergütungen der einzelnen Berufe sehr stark.

Bei den bisher genannten Beträgen handelte es sich jeweils um die durchschnittlichen Vergütungen bezogen auf die gesamte Ausbildungsdauer. Für die einzelnen Ausbildungsjahre ergaben sich in 2002 folgende Beträge: In Westdeutschland betragen die Vergütungen im 1. Lehrjahr durchschnittlich 530 €, im 2. Jahr 593 € und im 3. Jahr 666 €. In Ostdeutschland beliefen sie sich im 1. Ausbildungsjahr auf durchschnittlich 446 €, im 2. Jahr auf 511 € und im 3. Jahr auf 577 € pro Monat.

Übersichten über die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen 2002 aller erfassten Berufe sowie die Entwicklung der Vergütungsdurchschnitte insgesamt, in Industrie und Handel sowie Handwerk von 1976 bis 2002 unter www.bibb.de. Ansprechpartnerin im BIBB: Ursula Beicht, Tel.: 0228/107-1314, E-Mail: beicht@bibb.de

Zur Nachahmung empfohlen: Regionale Kooperation für Ausbildungsplätze in den neuen Ländern



Berufsbildungsakteure in den neuen Ländern sind nicht nur findig und kreativ, wenn es um neue Ideen zur Erhöhung des Lehrstellenangebots geht – sie setzen diese Ideen auch mit Erfolg in die Praxis um: Der auch in

diesem Jahr vom BIBB wieder ausgeschriebene Wettbewerb „Regionale Kooperation für Ausbildungsplätze in den neuen Ländern“ liefert dafür eine Vielzahl von guten Beispielen. Die darin gegebenen Impulse für die Wahl des „passenden“ und in der Region benötigten Berufs können dazu beitragen, das vorhandene Lehrstellenangebot auszuschöpfen und der Region den Nachwuchs zu sichern, den sie für ihre wirtschaftliche Entwicklung benötigt.

Damit diese Beispiele Schule machen und für die Lösung von Ausbildungsproblemen auch in weiteren Regionen genutzt werden können, hat das BIBB die zum Wettbewerb eingereichten Beiträge in einem Sammelband dokumentiert und veröffentlicht. Es werden über 60 Initiativen aus Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen vorgestellt, so unter anderem „Good-Practice-Beispiele“ für

- standort- und berufsbezogene Kooperationen

- die Ausbildung in Berufen der Freizeitwirtschaft und des Sports
- die Ausbildung in IT- und IT-verbundenen Berufen
- die Ausbildung im Mechatronikbereich
- grenzüberschreitende Kooperationen in der Berufsbildung
- Angebote zur Berufsorientierung und Berufsinformation
- Projekte für Personen mit besonderem Förderbedarf.

Der Wettbewerb ist wesentlicher Bestandteil der vielfältigen Aktivitäten zur Umsetzung ausbildungspolitischer Zielsetzungen im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, insbesondere des Vorhabens „Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebots in den neuen Ländern“ (Regio-Kompetenz-Ausbildung), das vom BIBB zusammen mit der Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung im Auftrag und mit finanzieller Unterstützung des BMBF durchgeführt wird.

Von den eingereichten Beiträgen wurden elf Initiativen prämiert. Sie sind unter www.regio-kom.de abrufbar, dem Informations- und ServiceNetz des Projekts „Regionalberatung Ost“.

Die BIBB-Veröffentlichung „Regionale Kooperation für Ausbildungsplätze: Good-Practice in den neuen Ländern 2002“ ist zum Preis von € 14,80 zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag, Tel. 0521/911 01-11, Fax: 0521/911 01-19, E-Mail: service@wbv.de

Berufsausbildungsvorbereitung wurde gesetzlich verankert

Jugendliche und junge Erwachsene, die aus unterschiedlichen Gründen für eine reguläre Berufsausbildung noch nicht in Frage kommen, haben jetzt bessere Chancen, eine Ausbildung aufzunehmen. Darauf hat die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Edelgard Bulmahn, hingewiesen. Am 20. Dezember 2002 hatte der Bundesrat dem Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt zugestimmt. Teil dieser umfassenden Reform ist die Einführung der Berufsausbildungsvorbereitung in das Berufsbildungsgesetz.

Vorrangiges Ziel ist es, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Schritt für Schritt an eine Ausbildung heranzuführen, ihre Schwächen auszugleichen und ihre Stärken zu fördern. Neue Strukturen, wie die Einführung von Qualifizierungsbausteinen, sollen dabei eine verbesserte Transparenz und Verwertbarkeit der erworbenen Qualifikationen bei der Bewerbung um ein Ausbildungsverhältnis sicherstellen.

Qualifizierungsbausteine beinhalten Teilqualifikationen, die aus den Ausbildungsordnungen anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden und nach einem einheitlich vorgegebenem Muster bescheinigt werden müssen. Die neuen Regelungen können damit auch die Anrechnung der Qualifikationen auf eine anschließende Berufsausbildung erleichtern.

Die neuen Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes eröffneten die Möglichkeit für Betriebe, Berufsausbildungsvorbereitung in eigener Verantwortung anzubieten. Betriebe können mit Teilnehmern an der Berufsausbildungsvorbereitung Qualifizierungsverträge abschließen, in deren Rahmen betriebliche Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden. Damit werden die Teilnehmer frühzeitig in die betriebliche Praxis eingebunden; die Tätigkeit in der beruflichen Wirklichkeit wird zusätzliche Motivation schaffen.

Auf diese Weise wird ein weiteres wichtiges Signal gesetzt, um allen jungen Menschen den Weg in Ausbildung und Beschäftigung zu ebnet.

Siehe auch Pressemitteilung des BMBF vom 23. 12. 2002 unter www.bmbf.de

Maßnahmen zur Steigerung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes – die Sicht der Betriebe

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist 2002 deutlich (um 7,1 % gegenüber dem Vorjahr) zurückgegangen. Es stellt sich insofern die Frage, welche Maßnahmen ergriffen werden können, um die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe (wieder) zu steigern. Das BIBB hat in einer im Jahr 2001 durchgeführten repräsentativen Befragung von Ausbildungsbetrieben zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung die Betriebe auch um eine grundsätzliche Bewertung wichtiger möglicher Maßnahmen zur Steigerung ihres Ausbildungsplatzangebotes gebeten. In der Grafik (s. u.) sind für unterschiedliche Betriebsgrößenklassen die jeweiligen Prozent-

anteile von Betrieben angegeben, die die betreffenden Maßnahmen als sehr wichtig oder wichtig einstufen.

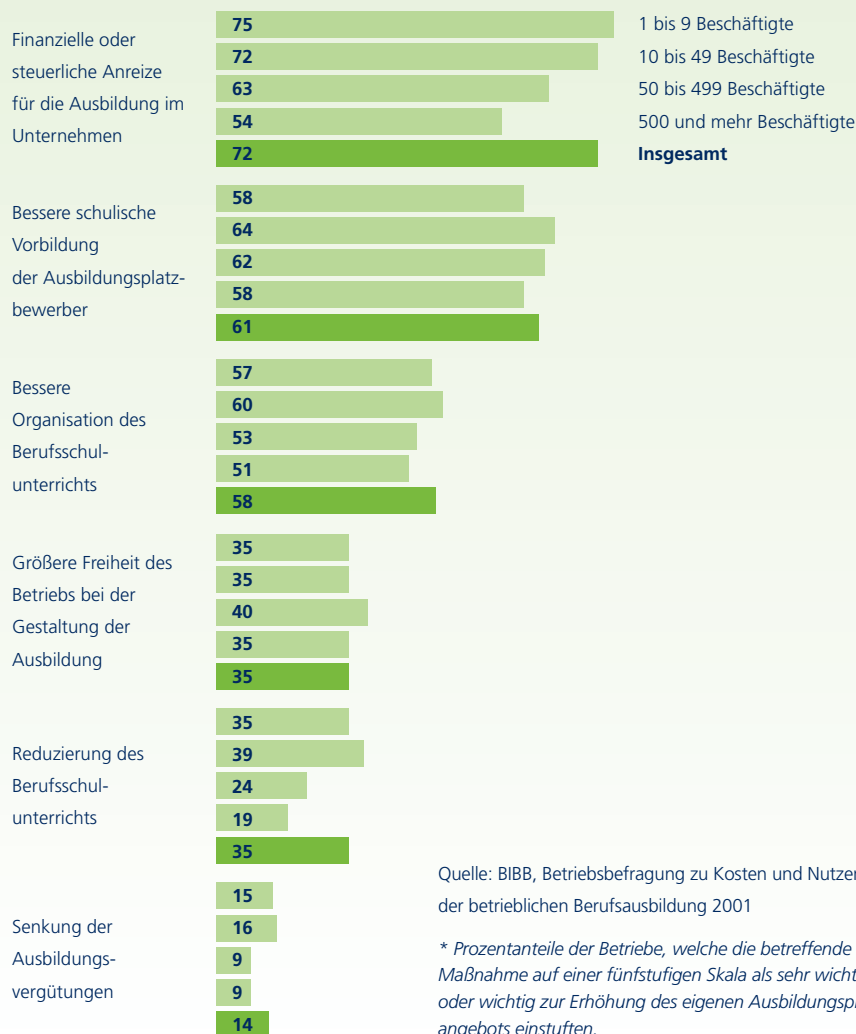
Bedeutsamste Maßnahme nach Meinung der Betriebe (72 %) ist die Schaffung finanzieller oder steuerlicher Anreize für die Ausbildung im Unternehmen. Besonders ausgeprägt ist dieser Wunsch in Kleinbetrieben: fast drei Viertel aller Betriebe sprechen sich hierfür aus. Allerdings ist auch noch jeder zweite Großbetrieb (mehr als 500 Beschäftigte) dieser Meinung. Ebenfalls von hoher Bedeutung aus der Sicht der Betriebe ist eine bessere schulische Vorbildung der Ausbildungsplatzbewerber (61 %) und eine bessere Organisation des Berufsschulunterrichts (58 %).

Auffällig ist, dass diese Aspekte quer über alle Betriebsgrößenklassen genannt werden – von kleineren Betrieben dabei etwas stärker als von Großbetrieben.

Weitere Möglichkeiten zur Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes spielen aus der Sicht der Betriebe eine weitaus geringere Rolle. Eine größere Freiheit des Betriebs bei der Gestaltung der Ausbildung und eine Reduzierung des Berufsschulunterrichts nennt jeweils etwas mehr als ein Drittel der befragten Ausbildungsbetriebe. Die Einschränkung der Berufsschulzeiten wird dabei primär von kleineren Betrieben als sinnvoll angesehen. Eine mögliche Senkung der Ausbildungsvergütungen erhält die geringsten Zustimmungswerte. Nur 14 % der Betriebe halten eine Reduzierung der Vergütungen für eine geeignete Maßnahme, um das Ausbildungsplatzangebot zu erhöhen.

Ansprechpartner im BIBB: Dr. Günter Walden, Tel. 0228/107-1315, E-Mail: walden@bibb.de

Eignung von Maßnahmen zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes aus der Sicht von Ausbildungsbetrieben – Angaben in Prozent*:



Quelle: BIBB, Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung 2001

* Prozentanteile der Betriebe, welche die betreffende Maßnahme auf einer fünfstufigen Skala als sehr wichtig oder wichtig zur Erhöhung des eigenen Ausbildungsplatzangebotes einstufen.

Neuerscheinungen

Zwei neue Periodika aufgelegt:

„Rundbrief Ausbildung“

Der Rundbrief enthält vom Presse- und Informationsamt der Bundesregierung in Zusammenarbeit mit der Gemeinschaftsinitiative „Ausbilden – Wir machen mit“ zusammengestelltes Informationsmaterial für die Berufsausbildung. Die Gemeinschaftsinitiative hat das Ziel, Ausbildung zu fördern und dazu beizutragen, dass allen Jugendlichen, die dies wollen, ein Ausbildungsplatz angeboten wird.

Der „Rundbrief Ausbildung“ wird ausschließlich im Internetangebot der Bundesregierung publiziert: www.bundesregierung.de (Bestellservice) und kann dort abonniert werden.

„Bildungspraxis“

Die erste Ausgabe der Fachzeitschrift „Bildungspraxis“ – Zeitschrift für die technische Aus- und Weiterbildung – ist im November 2002 erschienen im Technischen Institut für Aus- und Weiterbildung, Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG in Konstanz. Die Bildungspraxis wendet sich an Ausbilder und Personalverantwortliche in Industrie, Handwerk und überbetriebliche Ausbildungsstätten sowie an Lehrkräfte in Berufsschulen und -akademien.

Bezug: Christiani-Verlag, Hermann-Hesse-Weg 2, 78464 Konstanz; E-Mail: info@christiani.de; www.christiani.de

Um die Möglichkeiten und Grenzen sowie die erforderlichen Rahmenbedingungen eines erfolgreichen CBT-Einsatzes in der beruflichen Ausbildung zu analysieren, wurde in Schleswig-Holstein ein Projekt zu diesem Thema durchgeführt. In dem Projekt, das vom Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr des Landes gefördert wurde, arbeiteten das ver.di-Forum Nord e. V. (Kiel), die FH Westküste (Heide) und die Kreissparkasse Segeberg zusammen.

In einer ersten schriftlichen Befragung wurden die *Auszubildenden einer Sparkasse* hinsichtlich ihrer Erfahrungen und Einschätzungen zum CBT-Einsatz befragt. Wichtige Ergebnisse sind:

- Auszubildende empfinden das Lernen mit der CBT-Software überwiegend als positiv.
- Die freie Gestaltung des Lernprozesses wird ebenfalls grundsätzlich als positiv empfunden, auch wenn von einigen Auszubildenden eine Ergebniskontrolle und eine Betreuung durch einen Tutor gewünscht wird.
- Die Unterstützung durch einen Tutor scheint – nicht nur wegen inhaltlicher Fragen – sehr sinnvoll.
- CBT sollte ergänzend zum traditionellen Unterricht eingesetzt werden.

In einer zweiten Befragung wurden *31 Sparkassen in Schleswig-Holstein* befragt, von denen 18 antworteten. Zusammengefasst ergaben sich fünf wesentliche Resultate:

- Der Einsatz von CBT-Software in der Ausbildung ist nur sehr gering verbreitet.
- Sparkassen, die CBT-Software einsetzen, entscheiden sich hierzu in erster Linie, um die Qualität der Ausbildung zu verbessern und um den Lernprozess zu flexibilisieren. Dem Argument der Senkung von Ausbildungskosten kommt nur geringe Bedeutung zu.
- Sparkassen, die CBT-Software nicht einsetzen, machen dies, weil sie zu hohe Kosten erwarten und den Nutzen für die Prüfungsvorbereitungen sowie für die praktische Arbeit nicht sehen.
- Positiv eingeschätzt werden die flexible Organisation des Lernprozesses und das eigenverantwortliche Lernen.
- Als negativ werden die hohen Kosten und die fehlende Leistungskontrolle angesehen.

Aus den Projektergebnissen entstand ein *Leitfaden zur Einführung* von CBT in der beruflichen Ausbildung. Zu den wichtigsten Aspekten gehören:

- Vor der Entscheidung für ein bestimmtes CBT-Programm ist ein *Test der Software* durch Mitarbeiter des Betriebs erforderlich, idealerweise bei Auszubildenden aus verschiedenen Ausbildungsjahren.
- Der *Ort des Lernens* muss ein störungsfreier Ort sein, der mit einem leistungs- und multimedialfähiger PC bzw. Laptop ausgestattet ist und zudem den ergonomischen Anforderungen entspricht. Der Arbeitsplatz ist kein geeigneter Lernort.
- *Auszubildende* müssen für einen erfolgreichen CBT-Einsatz in der Lage sein, ihre Lernprozesse selbständig zu organisieren. Erforderlich sind zudem Grundkenntnisse beim Umgang mit dem Computer und den Lernprogrammen.
- Entscheidende Aspekte bei der *Steuerung der Lernens* sind klare Zielvorgaben über die zu erlernenden Inhalte, Abmachungen über festgelegte Fristen, Motivationshilfen und Lernerkontrollen. Den Auszubildenden ist dabei ein *CBT-Tutor* zur Seite zu stellen.
- Ohne eine entsprechende Vorbereitung können *Ausbilder* nicht die Anforderungen (berufsübergreifende Fachkompetenzen, Vermittlungskompetenzen, Beratungskompetenzen, Medienkompetenz) erfüllen, die der Einsatz von CBT von ihnen verlangt.
- CBT kann die traditionelle Ausbildung ergänzen, aber zur Zeit keinesfalls ersetzen. Der Einsatz von CBT in der Ausbildung trägt deshalb weniger zu einer Senkung der Ausbildungskosten bei, als vielmehr zu einer Verbesserung des Lernerfolgs, der Prüfungsergebnisse und der Qualität der Ausbildung.

Informationen: www.fh-westkueste.de/fhw/studiengaenge/bwl/, ► „Menschen“ ► „Müller“

Kontakt: Prof. Dr. Burkhard Müller, E-Mail: Mueller@fh-westkueste.de oder Dr. Thieß Petersen, E-Mail: thiess.petersen@verdi.de

kurz + aktuell

1/2003

Investmentfondskaufmann/-frau als neuer Beruf für 2003 geplant

Ab August 2003 sollen Kapitalgesellschaften ebenso wie Banken, Sparkassen und Versicherungen die Möglichkeit erhalten, in einem neuen Beruf auszubilden – dem/der „Investmentfondskaufmann/-frau“. Mit dem unter Federführung des BIBB zur Zeit laufenden Erarbeitungsverfahren der Ausbildungsordnung reagiert die Branche auf die zunehmende Beliebtheit des Investmentsparens. Bisher wurden Bankkaufleute mit erheblichem Aufwand für diese spezielle Anlageform weiter geschult. Der steigende Bedarf an Fachkräften im Investmentfondsgeschäft macht nun mehr und grundlegend ausgebildete Fachkräfte in diesem Bereich und damit den neuen Beruf „Investmentfondskaufmann/-frau“ erforderlich. Investmentfondskaufleute werden speziell für den Bereich Geld-, Kapital-, Wertpapier- und Immobilienmärkte qualifiziert. Aufgabe der zukünftigen Investmentfondskaufleute wird es sein, ihre speziellen Kenntnisse einzusetzen bei der Vorbereitung des Auflegens und der Entwicklung von Fonds und mitzuwirken beim Fondsmanagement. Dazu gehören die eigenständige kaufmännische Abwicklung

des Fondsgeschäfts wie die Fondsbuchhaltung, das Fondsrechnungswesens, das Fondscontrolling sowie Researchtätigkeiten. Außerdem sollen Investmentfondskaufleute das Depotgeschäft bearbeiten, Kunden beraten und Vermittler betreuen.

Es wird davon ausgegangen, dass sich zur Qualifizierung auch des eigenen Fachkräftenachwuchses nicht nur Kapitalanlagegesellschaften, sondern ebenso Banken, Sparkassen und Versicherungen für den Beruf interessieren und ab August 2003 Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen werden.

An der Erarbeitung des Berufs sind neben dem BIBB der Bundesverband Deutscher Investment- und Vermögensverwaltungs-Gesellschaften e. V. und die Gewerkschaft ver.di beteiligt. Die Ausbildungsordnung soll am 1. 8. 2003 in Kraft treten und insbesondere in den regionalen Schwerpunkten Rhein-Main, München und NRW neue qualifizierte Ausbildungsplätze schaffen.

Ansprechpartner im BIBB: Rainer Brötz, Tel.: 0228/107-2421, E-Mail: broetz@bibb.de und Marlies Dorsch-Schweizer Tel.: 0228/107-2418, E-Mail: dorsch-schweizer@bibb.de

ACHTUNG: Terminänderung

Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung

Fachtagung des BIBB in Zusammenarbeit mit der Deutschen Bundesstiftung Umwelt in Osnabrück
26./27. März 2003

Die aus Mitteln des BMBF geförderte Fachtagung „Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung“ will erstmals bundesweit die Bedeutung der beruflichen Aus- und Weiterbildung für die Umsetzung des Leitbildes der Nachhaltigkeit herausstellen. Die Ergebnisse der dezentral durchgeführten Akteurskonferenzen sowie der Good-practice-Dokumentation sollen diskutiert und zu Handlungsoptionen bzw. Aktionsfeldern für Praxis, Forschung und Politik zusammengeführt werden. Die Tagung wird von Frau Bundesministerin Bulmahn eröffnet.

Weitere Informationen: www.bibb.de/nachhaltigkeit
 Organisation und Anmeldung: Zentrum für Umweltkommunikation in Osnabrück, Helga Kuhn, Tel. 0541/9633-961, E-Mail: h.kuhn@dbu.de

Ansprechpartner im BIBB:
 Konrad Kutt, Tel. 0228/107-1513, E-Mail: kutt@bibb.de
 Michael Härtel, Tel. 0228/107-1013, E-Mail: haertel@bibb.de

WEITERBILDUNG MÜNCHEN 2003

Informieren – Qualifizieren – Trainieren



Vom 27. bis 29. März 2003 findet die „Weiterbildung München 2003“ statt. Sie wird veranstaltet von der IHK-Gesellschaft für Berufs- und Weiterbildung mbH in Zusammenarbeit mit einem fachlichen Beirat. Ziel ist es, das vielfältige Angebot der beruflichen

Weiterbildung darzustellen, von fachlichen Qualifizierungsangeboten bis zu den verschiedenen Strategien der Persönlichkeitsentwicklung.

Die Messe bietet dazu Präsentationen zahlreicher Bildungsträger, Trainingsinstitute sowie Unternehmen. Etwa 80 Workshops und Vorträge zeigen neueste Trends der Weiterbildung und laden ihre Besucher zum aktiven Gespräch ein.

Weitere Informationen: www.weiterbildung-muenchen.de

Bildungsmesse 2003 Nürnberg



Unter dem Slogan „Die ganze Welt der Bildung“ findet die weltweit größte Fachmesse für Lehren und Lernen vom 31. März bis 4. April 2003 in Nürnberg statt. Ideelle Träger der Bildungsmesse sind der Deutsche Didacta Verband und der VdS Bildungsmedien.

Die Messe präsentiert die vier Schwerpunktbereiche: Kindergarten/Vorschule, Schule/Hochschule, Ausbildung/Qualifikation sowie Weiterbildung/Beratung.

Gezeigt wird jeweils ein umfangreiches Fachangebot – angefangen beim Bau von Bildungsstätten über die Ausstattung und Einrichtung bis hin zu Lehr- und Lernmitteln, Beratungs- und Dienstleistungsangeboten. Durch ein umfangreiches Rahmenprogramm wird die Bildungsmesse die größte Weiterbildungsveranstaltung in Europa.

Das BIBB ist auf der Bildungsmesse mit dem Forum „Ausbildung/Qualifikation“ vertreten. Sie finden das BIBB in Halle 10.0, Stand 314.

Weitere Informationen: www.bildungsmesse-nuernberg.de

2. Transferforum „Prozessorientierte Kompetenzentwicklung im Betrieb“

Die Modellversuche „Wandel und Lernen“ (Heilbronn) sowie „DILO“ (Mannheim) veranstalten am 13. Mai 2003 in Heilbronn das 2. Transferforum „Prozessorientierte Kompetenzentwicklung im Betrieb“, zu dem Vertreter von Verbänden, kleiner und mittelständischer Unternehmen, Berater und wissenschaftliche Einrichtungen eingeladen sind.

Die IG Metall sowie der Arbeitgeberverband Südwestmetall unterstützen das Heilbronner Modellvorhaben und laden ebenfalls zu diesem Transferforum ein.

Kontakt und Anmeldungen: Tilmann Krogoll, GALA e.V., 70839 Gerlingen, Tel. 07156/48757, Weitere Informationen: www.galagerlingen.de und www.dilo-modellversuch.de

www.zwh.de und www.dihk.de

E-Learning-Angebot zur Meisterqualifizierung
 Mit Unterstützung des BMBF ist ein Projekt für ein bundesweit einheitliches E-Learning-Angebot bei der Meisterqualifizierung gestartet worden. Das Angebot wurde von den Industrie- und Handelsverbänden initiiert. Das BMBF finanziert das Verbundprojekt „Meisterqualifizierung online“ im Rahmen des Förderprogramms „Neue Medien in der Bildung“ (www.gmd.de/PT-NMB) mit etwa 1,6 Millionen Euro. In den nächsten zwei Jahren werden die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) und die Bildungs-GmbH des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) gemeinsam Qualitätsstandards, Bildungssoftware und E-Learning-Unterrichtsmodelle für die Meisterqualifizierung entwickeln. Dadurch entsteht ein System von E-Learning-Inhalten mit einheitlichem Standard für die gesamte Meisterqualifikation in Deutschland. Das Angebot richtet sich an insgesamt mehr als 51.000 Fachkräfte in Handwerk, Industrie, Handel und Agrarbereich.

www.weiterbildung-hamburg.de

Weiterbildung Hamburg e. V. hat seine Online-Aktivitäten überarbeitet und auf den neuesten Stand in Sachen Design und Technik gebracht. Herzstück des Angebots ist weiterhin die Kursdatenbank WISY mit rund 10.000 aktuellen Angeboten aus dem Großraum Hamburg. Darüber hinaus bietet die Website auch zahlreiche Möglichkeiten, sich online beraten zu lassen.

www.ausbilder.net

Die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk stellt den betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildern, sowie den Berufsschullehrern ein Instrument zur Verfügung. Gefördert wird das Portal im Rahmen des XENOS-Projekts von der Europäischen Union und dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. Das Portal soll dazu beitragen, die Kommunikation zwischen Ausbildern zu verbessern und durch gemeinsame und gegenseitige Hilfe problematische Ausbildungssituationen besser zu meistern. Durch „Good-Practice-Beispiele“ sollen innovative Ansätze in der Berufsausbildung im Handwerk vermittelt und transferiert werden.

Konsequenzen der demographischen Entwicklung



Die Publikation enthält Beiträge, in denen Ergebnisse zur Abschätzung voraussichtlicher demographischer Entwicklungen dargestellt und die möglichen Konsequenzen für die berufliche Bildung thematisiert werden. Deutlich wird, dass die Entwicklung vor allem zwischen west- und ostdeutschen Regionen unterschiedlich verlaufen wird. Insgesamt dürfte mittel- bis langfristig ein grundlegendes Neuverständnis der Rolle Älterer in Beruf und Gesellschaft erforderlich sein.

Hansjörg Bucher, Angelika Puhmann: „Demographische Entwicklung und mögliche Konsequenzen für die berufliche Bildung, Kolloquien im BIBB, Heft 2“, Hrsg. BIBB, 7,90 €, Bestell-Nr. 116.002, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2002, E-Mail: service@wbv.de

Ausbildungsberufe 2002



In den letzten Jahren sind hier insgesamt 47 Berufe völlig neu entwickelt worden, 125 wurden modernisiert.

Zum 1. August 2002 gab es acht neue Berufe, elf wurden modernisiert. Sie werden in der vorliegenden Broschüre kurz beschrieben. Eine Einführung in das Verfahren der Ordnungsarbeit für Aus- und Fortbildungsberufe und nützliche Adressen runden das Heft ab.

BIBB (Hrsg.): „Neue und modernisierte Ausbildungsberufe 2002 – Kurzbeschreibungen – mit einer Einführung und einer Übersicht über alle seit 1996 neu geordneten Berufe“, Hrsg. BIBB, Bestell-Nr. 110.417, 5,00 €, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2002, E-Mail: service@wbv.de

Neu: Erläuterungen und Praxishilfen zur Ausbildungsordnung

Glaser/Glaserin

Hrsg.: BIBB, ISBN 3-8214-7137-9, 16,50 €

Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahnmedizinische Fachangestellte

Hrsg.: BIBB, ISBN 3-8214-7138-7, 16,50 €

Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen

Hrsg.: BIBB, ISBN 3-8214-7131-X, 18,50 €

Bezug: BW Bildung und Wissen, Vertrieb, PF 82 01 50, 90252 Nürnberg, E-Mail: serviceteam@bwvverlag.de

Teamlernen in unternehmensübergreifenden Projektgruppen



Arbeitsprozessorientierte, offene und zugleich subjektzentrierte Medien, mit dem Schwerpunkt selbstorganisierte Kompetenzaneignung, fördern die individuelle Handlungskompetenz und die Handlungsfähigkeit des Teams.

Es wurden 3 Lernmodule entwickelt, die sich auf die typischen Probleme betriebsübergreifender Zusammenarbeit konzentrieren: Jedes Modul enthält die Grundorientierungen des Einzelnen, der Gruppe und des Prozesses.

Im Lernbuch sind drei inhaltlich miteinander verknüpfte Module enthalten: Wertschöpfung; Organisation; Person.

Irmgard Frank, Hildegard Zimmermann: „Lernbuch Teamlernen für die Arbeit in unternehmensübergreifenden Projektgruppen“, Hrsg. BIBB, Bestell-Nr. 80605, 24,80 €, Christiani Verlag, Konstanz 2002

CD-ROM: Brennstoffzelle – Innovation für die Haustechnik von morgen

Die CD gibt u. a. einen historischen Rückblick auf die Entwicklung der Brennstoffzelle und erläutert ihr Funktionsprinzip sowie die einzelnen Systemkomponenten.

Ein Schwerpunkt ist der Einsatz in der Haustechnik und die Veränderungen, die sich daraus ergeben – für Verbraucher, Energieversorger und das Installationshandwerk.

Hrsg. BIBB, 5,00 €, Bestell-Nr. 91-70784, Christiani Verlag, Konstanz 2002

CD-ROM: Holzbearbeitung mit Maschinen

Mit diesem virtuellen Trainingsprogramm steht dem Auszubildenden und Ausbilder ein neues Lehr- und Lernkonzept für die Vorbereitung der fachpraktischen Arbeit im Betrieb zur Verfügung.

Hrsg. BIBB, 54,00 €; Bestell-Nr. 91-80550; Sonderpreis für Auszubildende und Schüler: 27,00 €, Bestell-Nr. 91-80563, Christiani Verlag, Konstanz 2002

CD-ROM: „Auftragsorientiertes Lernen im Handwerk“

Bei der Umsetzung des auftragsorientierten Lernens hat das pädagogische Personal eine Schlüsselrolle, da von ihm abhängt, ob und wie es in der Ausbildung praktiziert wird. Diese Konzept-CD ist ein Beitrag, Ausbilder und Lehrkräfte für diese Aufgabe zu qualifizieren.

Hrsg. BIBB, 9,80 €, Bestell-Nr. 70608, Christiani Verlag, Konstanz 2002

Bezug: Christiani-Verlag, Hermann-Hesse-Weg 2, 78464 Konstanz; E-Mail: info@christiani.de; www.christiani.de

Impressum

BWPplus, Beilage zur Zeitschrift Berufsbildung
in Wissenschaft und Praxis – BWP

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär
Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn

Redaktion

Dr. Ursula Werner (verantw.),
Stefanie Leppich, Katharina Reiffenhäuser
Bundesinstitut für Berufsbildung
53043 Bonn
Telefon 02 28 / 107- 17 22/23/24
E-Mail: bwp@bibb.de, Internet: www.bibb.de

Gestaltung

Hoch Drei GmbH, Berlin

Verlag

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
Telefon 05 21/911 01 11, Telefax 05 21/911 01 19
E-Mail: service@wbv.de, Internet: www.wbv.de

**Ein Einzelheft der BWP mit Beilage BWPplus
kostet 7,90 €, ein Jahresabonnement 39,70 €
(6 Hefte) zzgl. Versandkosten.**

ISSN 0341-4515

BWP plus

BWP 1/2003 Thema u. a.: Lern- und Medienkonzepte für eine moderne Berufsbildung

Aus dem Inhalt:

Kommentar

**Wer engagiert sich für betriebliche
Ausbildungsplätze?** (Pütz)

Thema

**Bildungstechnologien für moderne
Bildungskonzepte** (Hensge)

**Lernen in der Arbeit mit Online-
Communities** (Zinke)

Bewältigung von Veränderungsprozessen
(Pawlik, Münchhausen, Wittwer)

Diskussion

Berufsbezeichnungen im Handwerk
(Grunwald)

Praxis

Initiative START 2000plus (Matzner)

International

**Perspektiven der deutsch-chinesischen
Berufsbildungszusammenarbeit**
(Trowe, Zinke)

Fachbeitrag

**Qualitätsmanagement in beruflichen
Schulen** (Behrens, Esser)



Vorschau auf BWP 2/2003
Thema u. a.: **Berufsbildung für
besondere Zielgruppen**

Beilage zur BWP – Berufsbildung
in Wissenschaft und Praxis
Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn
32. Jahrgang, Januar/Februar 2003
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld
H 20155