

- 16.12.1999
FERNDOC - eine CD-ROM als Wegweiser zu Fernunterricht und Fernstudium
- 09.12.1999
Ein erfolgreiches Modell: Berufliche Nachqualifizierung in Modulen
- 25.11.1999
Lehrlinge in Ost- und Westdeutschland - überwiegend optimistisch!
- 18.11.1999
Gut qualifizierte Fachkräfte stehen hoch im Kurs!
- BIBB analysiert Stellenangebote -
- 11.11.1999
Gewusst wie - und was! BIBB-Leitfaden führt Klein- und Mittelbetriebe zur passenden Weiterbildung
- 03.11.1999
Überbetriebliche Berufsbildungsstätten - auf dem Weg zu Kompetenzzentren
- 09.09.1999
Betriebliche Weiterbildung verbessern - mit Controlling und Benchmarking!
- 01.09.1999
Das BIBB ist in Bonn!
- 05.08.1999
Schnell und aktuell: Berufsbildung im Überblick
- 22.07.1999
Überprüft: Wie aussagekräftig sind Untersuchungen zur Rechen- und Rechtschreibfähigkeit von Ausbildungsanfängern?
- 08.07.1999
Berufsbildung europäisch gestalten!
- 01.07.1999
Großbetriebe - Kooperationspartner der Berufsausbildung in Klein- und Mittelbetrieben
- 17.06.1999
Von Berlin nach Bonn: Das BIBB zieht um!
- 10.06.1999
Ohne sie läuft nichts: Ausbildende Fachkräfte - verborgene Stützen der betrieblichen Berufsausbildung
- 02.06.1999
Moderne Prüfungen für moderne Berufe!
- 28.05.1999
Guter Rat für Weiterbildung - "Ratgeber für Fernunterricht '99" erschienen
- 06.05.1999
Unternehmenserfolg durch Berufsbildung!

- 30.04.1999
Verbesserung der Lernortkooperation in der Berufsausbildung
- 22.04.1999
47 Berufe mit guten Chancen auf einen Ausbildungsplatz
- 14.04.1999
Dualisierung der Pflegeberufe
- Hauptausschuss des BIBB beschließt Empfehlung -
- 31.03.1999
Berufsförderung erwachsener psychisch Behinderter
- Hauptausschuss des BIBB beschließt Empfehlung -
- 30.03.1999
Wie ausbilden?
Tipps und Hilfen für Betriebe, die neu in die Berufsausbildung einsteigen
- 24.03.1999
Berufsbildungsbericht 1999
Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung nimmt Stellung zum Entwurf
- 16.03.1999
Womit in die Zukunft blicken?
- BIBB erprobt Untersuchungsinstrumente zur Früherkennung der
Qualifikationsentwicklung -
- 04.03.1999
Gewusst wie!
BIBB veröffentlicht "best practice"-Beispiele für die Ausbildung in den IT-Berufen
- 24.02.1999
Altenpflege: Als Arbeit notwendig, als Beruf ohne Perspektive
- 11.02.1999
Trotz Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt verhaltener Optimismus
- 04.02.1999
Das BIBB präsentiert: Neues aus der - und für die - Berufsbildungspraxis!
- 21.01.1999
Mit LEONARDO da VINCI zur Europäisierung nationaler Berufsbilder!
- 14.01.1999
Tarifliche Ausbildungsvergütungen 1998: Leichter Anstieg in West und Ost

FERNDOC - eine CD-ROM als Wegweiser zu Fernunterricht und Fernstudium

Fernunterricht und Fernstudium bieten vielfältige Möglichkeiten, sich neben der Berufstätigkeit weiterzubilden: Ob Hochschulstudium oder berufliche Weiterbildung, Schulabschluss oder Sprachkurs - das Angebot an Fernlehrgängen ist groß. Will man es nutzen, entsteht die Frage: Wer bietet was an? Zu welchem Preis, unter welchen Bedingungen und mit welchen Zielen? Antworten auf diese Fragen gibt jetzt die vom **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU)** herausgegebene **CD-Rom "Fernunterricht/Fernstudium - Ausgabe 1999" (FERNDOC)**. FERNDOC ist ein elektronischer Wegweiser, der hilft, aus ca. 2 800 Bildungsangeboten schnell und gezielt das Gesuchte zu ermitteln.

Die **2 800 FERNDOC-Angebote** umfassen

- berufsbildende Fernlehrgänge, die auf eine anerkannte Abschlussprüfung vorbereiten (z.B. Industriefachwirt/-in, Bilanzbuchhalter/-in, Wirtschaftsassistent/-in oder Industriemeister/-in)
- berufsbildende Fernlehrgänge mit anderen Abschlüssen (z.B. in Betriebswirtschaftslehre, EDV, Rhetorik, Präsentationstechnik oder einer Fremdsprache)
- allgemeinbildende Lehrgänge mit oder ohne schulische Abschlussprüfung (Abitur, Real-, Haupt- oder Fachhochschulabschluss, aber auch Kurse in Einzelfächern wie Biologie, Mathematik u.ä.)
- Fernstudienangebote der Fernuniversität Hagen und weiterer Hochschulen.

Jedes Angebot wird in der Regel vorgestellt mit

- Anschrift und Telefonnummer des Weiterbildungsträgers
- Lehrgangsdauer und -ziel, Lehrinhalten und angestrebtem Abschluss
- Teilnahmekosten und
- Möglichkeiten einer finanziellen Förderung.

Über die detaillierten Lehrgangsinformationen hinaus machen allgemeine Beiträge zum Thema Fernunterricht und Fernstudium FERNDOC zu einem umfassenden Kompendium für alle, die sich individuell und unabhängig vom Veranstaltungsort weiterbilden möchten.

Die CD-ROM "Fernunterricht / Fernstudium, Ausgabe 1999 (FERNDOC)" kann zum Preis von DM 29,50 über den Buchhandel oder direkt beim

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Tel: 0521/9 11 01-11
Fax: 0521/9 11 01-19
E-Mail: bestellung@wbv.de

bestellt werden. Sie läuft unter dem Betriebssystem Win 95, Win 98 oder WinNT und erfordert eine Rechnerausstattung von mindestens 32 MB Arbeitsspeicher, 8fach CD-ROM-Laufwerk.

Die CD-ROM ersetzt den bisher alle zwei Jahre erschienenen, 1500 Seiten starken Katalog der Fernlehreangebote in der Bundesrepublik Deutschland.

***Die PR-Abteilung des BIBB
wünscht allen Bezieherinnen und Beziehern der
BIBB-Pressemitteilungen
ein geruhsames Weihnachtsfest
und ein
gesundes und erfolgreiches Neues Jahr(tausend)***

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn
Tel.: 0228 / 107 - 0 Fax: 0228 / 107 - 2977

Pressemitteilungen 1999 

30/99
Bonn, den 09.12.1999

Ein erfolgreiches Modell: Berufliche Nachqualifizierung in Modulen

Fast 100 junge Erwachsene ohne anerkannten Berufsabschluss haben es geschafft - sie haben ihre Abschlussprüfung vor der Industrie- und Handelskammer (IHK) mit Erfolg bestanden. Geholfen auf dem Weg zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses hat ihnen ein Weiterbildungsmodell, das speziell für die Qualifizierung Un- und Angelernter entwickelt wurde. Das Modell bietet die Möglichkeit, im Rahmen einer bezahlten betrieblichen Beschäftigung Schritt für Schritt eine in Ausbildungsabschnitte (Module) gegliederte Nachqualifizierung zu absolvieren, die in einem Qualifizierungspass bestätigt wird. Die IHK Berlin hat das Modell überzeugt: Sie hat Vereinbarungen getroffen, die das Nachholen des Berufsabschlusses in einem modular strukturierten Qualifizierungsgang stützen und den Qualifizierungspass bei der Anmeldung zur Prüfung anerkennen.

Träger des Qualifizierungsmodells war die BBJ SERVIS gGmbH in Berlin, die das Konzept in zwei Projekten erprobte:

- In dem vom **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten **Modellversuch "Differenzierte Wege zum Nachholen des Berufsabschlusses"**
- In dem **Projekt "Organisation modularer beruflicher Weiterbildung durch regionale Kooperation"**, das im Rahmen der **EU-Gemeinschaftsinitiative ADAPT** (Anpassung der Arbeitskräfte an den industriellen Wandel) durchgeführt wurde.

Der **BIBB-Modellversuch** konzentrierte sich auf die *Nachqualifizierung junger Erwachsener ohne anerkannten Berufsabschluss*, die aufgrund ungenügender beruflicher oder persönlicher Qualifikationen wenig Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Ziel war, die Teilnehmer/-innen zum erfolgreichen *Abschluss im Beruf "Bürokaufmann/-frau"* zu führen.

Dazu mussten im Rahmen einer betrieblichen Beschäftigung in mindestens drei Jahren u.a. fünf auf den Beruf bezogene **Module** absolviert werden. Die dabei erbrachten Leistungen wurden vom Träger jeweils einzeln geprüft, zertifiziert und in einem **Qualifizierungspass** dokumentiert. Eine für alle Teilnehmer/-innen verbindliche **Lernberatung** steuerte, begleitete und stützte den Lernprozess.

Intention des im Rahmen des Modellversuchs erarbeiteten **Qualifizierungspasses** war, für die IHK ebenso wie für die Teilnehmer/-innen einer abschlussbezogenen Qualifizierung ein Dokument zu entwickeln, das seinen Besitzern/-innen als Ausweis über persönliche und berufliche Qualifikationen dient und z.B. bei Bewerbungen vorgelegt werden kann. Er enthält daher nicht nur Angaben über die in der Nachqualifizierung erworbenen Fachkompetenzen sondern informiert zusätzlich über

berufliche Vorerfahrungen, berufsübergreifende Fähigkeiten und Schulabschlüsse. Für die *Kammer* ist das Dokument hilfreich, weil es die Absolvierung einer inhaltlich qualifizierten Weiterbildung und somit eine Voraussetzung zur Prüfungszulassung bescheinigt. Den *Teilnehmern/-innen* einer abschlussbezogenen Qualifizierungsmaßnahme erlaubt es zu dem eine persönliche Flexibilität im Ausbildungsprozess: Weil u.a. bereits absolvierte Ausbildungsmodule nachgewiesen werden, wird es möglich, in besonderen Lebenssituationen den Lernprozess kurzfristig zu unterbrechen oder den Arbeitgeber zu wechseln, ohne dass bei dem Wiedereinstieg der gesamte Ausbildungsgang erneut durchlaufen werden muss.

Das **ADAPT-Projekt** bot die Möglichkeit, die Tragfähigkeit des modularen Qualifizierungskonzepts sowie die Aussagekraft des Qualifizierungspasses in abschlussbezogenen Maßnahmen zu weiteren Berufen zu überprüfen. Im Rahmen des Projekts wurden *un- und angelernte Beschäftigte* in folgenden *Berufen* ausgebildet:

- *Kaufmann/-frau für Bürokommunikation*
- *Arzthelfer/-in*
- *Zahnarzthelfer/-in*
- *Tischler/-in*

Ziel des ADAPT-Projekts war die Sicherung des Arbeitsplatzes der Teilnehmer/-innen in kleinen und mittleren Betrieben durch eine abschlussbezogene berufliche Qualifizierung.

Weitere Informationen zur Modellversuchsreihe „Berufsbegleitende Nachqualifizierung“ erteilt im BIBB Frau Margitta Klähn, Bundesinstitut für Berufsbildung, Arbeitsbereich Modellversuche (3.3), Hermann-Ehlers-Str. 10, 53113 Bonn, Tel. 0228/107-1509; Fax: 0228/107-2995.

Bisher vorliegende Ergebnisse aus verschiedenen Modellversuchen wurden vom BIBB dokumentiert und veröffentlicht in: Sabine Davids, „Modul für Modul zum Berufsabschluss. Berufsbegleitende Nachqualifizierung zwischen Flexibilität und Qualitätssicherung“ (s. BIBB-Pressemitteilung 35/98 vom 5.11.1998). Die Veröffentlichung ist zum Preis von DM 35,- zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 100633
33506 Bielefeld
Tel.: 0521/91101-0
Fax: 0521/91101-79
E-mail: wbv@wbv.de



28/99
Bonn, den 25.11.1999

Lehrlinge in Ost- und Westdeutschland - überwiegend optimistisch!

Jugendliche in Deutschland blicken am Ende ihrer Ausbildung überwiegend optimistisch in ihre berufliche Zukunft: Trotz großer Probleme auf dem Arbeitsmarkt sehen 48% der Auszubildenden im 3. Lehrjahr gute bis sehr gute Chancen, innerhalb von 5 Jahren einen Arbeitsplatz zu finden, und noch 39% schätzen ihre Aussichten als mittelmäßig ein. Nur 13% halten ihre berufliche Perspektive für schlecht bis sehr schlecht. Differenziert nach Ost und West, zeigt sich sogar, daß die Jugendlichen im Osten des Landes noch hoffnungsvoller nach vorne blicken als ihre Altersgenossen im Westen: Während sich im Osten 53% gute bis sehr gute berufliche Perspektiven erhoffen, sind es im Westen nur 45%.

Auch mit ihrer **betrieblichen Berufsausbildung** sind die **Auszubildenden sehr zufrieden**: 91% der befragten Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr macht sie "richtig Spaß" oder sie finden sie "ganz gut". In der Mitte der Ausbildung (2. Ausbildungsjahr) sinkt die Begeisterung ab auf 75%, um jedoch im 3. Jahr wieder auf 86% anzusteigen. Am Ende der Lehrzeit wird daher auch die Berufswahl überwiegend **für richtig** gehalten: Noch einmal vor die Wahl gestellt, würden 80% der Jugendlichen in Ost- und 73% in Westdeutschland die gleiche Entscheidung treffen.

Dies sind Ergebnisse einer **repräsentativen Lehrlingsstudie**, die das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** jetzt veröffentlicht hat. Untersucht wurden in einem Zeitraum von bis zu vier Jahren die **Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Lehrlingen in Ost und West**.

Neben Fragen zur Berufsausbildung, zu den beruflichen Perspektiven und zur konkreten Situation unmittelbar vor Abschluß der Lehre wurden Einstellungen und Verhaltensmuster der Jugendlichen im Themenbereich „Jugend und Nation“ untersucht. Gefragt wurde u.a. nach dem Demokratieverständnis der Jugendlichen, nach ihrer Nähe zu Parteien, ihrem Verhältnis zu ausländischen Mitbürgern, ihrer Gewaltbereitschaft sowie nach ihren Einstellungen zur Partnerschaft, zu ihrer Lebenslage und ihrer Lebenszufriedenheit.

Die Studie von Klaus Schweikert : „Aus *einem* Holz ? Lehrlinge in Deutschland. Eine Ost-West-Längsschnittuntersuchung“ kann zum Preis von DM 29,- bezogen werden beim

W.Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Auf dem Esch 4
33619 Bielefeld
Tel. 0521/911 01-0
Fax: 0521/911 01-79

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn
Tel.: 0228 / 107 - 0 Fax: 0228 / 107 - 2977

Pressemitteilungen 1999



Gut qualifizierte Fachkräfte stehen hoch im Kurs! - BIBB analysiert Stellenangebote -

Auf dem Arbeitsmarkt stehen gut qualifizierte Fachkräfte hoch im Kurs - vom Facharbeiter aufwärts bis zum Universitätsabsolventen: Wie eine **Stellenanzeigenanalyse des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)** ergibt, wurde im Juli diesen Jahres von 11 033 angebotenen Stellen bei **32,2% ein Lehraabschluss** vorausgesetzt; 6,5% verlangten einen Fachschulabschluß, 16,1% einen Fachhochschulabschluss und 19,7% einen Hochschulabschluss. 3,6% forderten einen Abschluss als Meister oder Techniker, 3,4% stellten keine Anforderungen an spezielle Weiterbildungsabschlüsse. In 41,1% der Fälle wurden Ausbildungsvoraussetzungen nicht benannt, was jedoch nicht ohne weiteres auf Positionen ohne Berufsabschluss schließen lässt: Im Ausschreibungstext wurde lediglich auf die Nennung bestimmter Abschlußniveaus verzichtet.

Wie die Stellenanalyse im weiteren ergibt, haben auch **überfachliche Qualifikationen** für die Unternehmen **sehr hohe Priorität**. In den Ausschreibungen werden von Bewerberinnen und Bewerbern u.a. gefordert

- Leistung, Motivation und persönliche Disposition (43,1%)
- Teamfähigkeit, Kooperation und Kommunikation (32,0%)
- Erfahrung und Professionalität (25,2%)
- Kognitive Fähigkeiten und Problemlösungskompetenzen (20,6%)
- Mitwirkung und Gestaltung (19,8%)
- Kunden- und Dienstleistungsorientierungen (14,6%)
- Wandel, Innovation und Lernen (11,7%)
- Unternehmerisches Denken und Handeln (3,9%)
- Persönlichkeit (2,7%).

Die vom BIBB vorgenommene Stellenanzeigenanalyse ist Teil einer in diesem Jahr begonnenen Untersuchung im Rahmen des „**BIBB - Früherkennungssystem Qualifikationsentwicklung**“. Ziel der repräsentativen Analyse ist die Erfassung von Qualifikationsanforderungen innerhalb bestehender Berufe und bei neu entstehenden Tätigkeiten sowie die Beobachtung ihrer weiteren Entwicklung. Die erste Erhebungswelle für 1999 begann im Juli diesen Jahres mit der Erfassung von ca. 12 000 Anzeigen, gefolgt von einer zweiten Erhebung im Oktober mit rd. 13 000 Anzeigen. Einbezogen wurden die Stellenanzeigen bei fünf überregionalen und 26 regionalen Zeitungen mit einer Auflage von mindestens 50 000 Exemplaren. Die Ergebnisse sind Resultate von derzeit 11 033 ausgewerteten Anzeigen aus der ersten Erhebung im Juli 1999 und haben daher vorläufigen Charakter.

Ansprechpartner im BIBB zu den Stellenanzeigenanalysen im Rahmen des
„Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung“:

Dr. Peter Bott

Bundesinstitut für Berufsbildung, Abt. 2.2

Hermann-Ehlers-Str. 10, 53113 Bonn

E-mail: bott@bibb.de

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn
Tel.: 0228 / 107 - 0 Fax: 0228 / 107 - 2977

Pressemitteilungen 1999



Gewußt wie - und was!

BIBB-Leitfaden führt Klein- und Mittelbetriebe zur passenden Weiterbildung

Die Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für jedes Unternehmen eine Investition, die sich auszahlt - vorausgesetzt, das ausgewählte Weiterbildungsangebot entspricht inhaltlich, organisatorisch und finanziell den Erwartungen und Möglichkeiten des Betriebes. Besonders Klein- und Mittelbetriebe, die keine eigene betriebsinterne Weiterbildung durchführen können, stehen vor dem Problem, bei externen Bildungsanbietern nach Qualifizierungsangeboten Ausschau halten zu müssen, die den internen betriebsspezifischen Bedürfnissen entsprechen. Damit stellen sich zwei entscheidende Fragen: **Wie ist aus der Fülle der Weiterbildungsangebote der passende Bildungsträger mit der richtigen Maßnahme zu ermitteln?** Und: **Was muss zwischen Betrieb und Bildungsträger vereinbart werden, um den erwarteten positiven Effekt der Bildungsmaßnahme sicherzustellen?**

Zu Rate gezogen werden kann jetzt ein vom **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** speziell für Klein- und Mittelbetriebe herausgegebener **Leitfaden**, der hilft

- den richtigen Bildungsträger und das passende Angebot zu ermitteln,
- die Leistungen des Bildungsträgers einzuschätzen und zu bewerten,
- bei Verhandlungen und Vereinbarungen mit dem Bildungsträger das betriebliche Interesse zur Geltung zu bringen und
- die Qualität und den Erfolg durchgeführter Qualifizierungsmaßnahmen zu sichern und zu kontrollieren.

Der Leitfaden ist ein Ergebnis des vom BIBB aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung geförderten **Modellversuchs „Qualitätssicherung in der Weiterbildung - Anwendungsorientierung und Integration aller Beteiligten als Qualitätskriterien im Weiterbildungsprozeß“**. Mit praktischen Hinweisen stellt der Leitfaden Schritt für Schritt vor, wie die beiden im Qualitätssicherungs-Konzept des Modellversuchs erarbeiteten Qualitätskriterien „Anwendungsorientierung“ und „Integration aller am Weiterbildungsprozeß Beteiligten“ umgesetzt werden können.

Ziel des speziell für kleine und mittlere Betriebe entwickelten praktischen Ratgebers ist, die Kooperation von Betrieb und Bildungsträger zu erleichtern und sie anzuleiten, gemeinsam bedarfsgerechte Weiterbildungsmaßnahmen für die Mitarbeiter im Betrieb zu entwickeln.

In sieben Schritten, die wichtigen Handlungs- und Entscheidungssituationen in der betrieblichen Weiterbildung folgen, werden Betriebsinhaber und Weiterbildungsverantwortliche durch den Kooperationsprozess mit dem Bildungsträger geführt. Jeder Schritt ist so aufgebaut, dass Betriebe

1. in aller Kürze erfahren, warum der jeweilige Schritt notwendig ist, welche Methoden und Verfahren anzuwenden sind und was der Bildungsträger bei diesem Schritt leisten sollte,
2. ein Werkzeug an die Hand bekommen, mit dem die Leistungen des Bildungsträgers bewertet und im eigenen Interesse gesteuert werden können,
3. in einer kurzen Zusammenfassung erfahren, was mit dem Schritt erreicht werden kann.

Die Schritte sind modular aufbereitet und können sowohl nacheinander als auch einzeln und getrennt voneinander absolviert werden. Dies gewährleistet, dass der Leitfaden nicht nur von Betrieben genutzt werden kann, die sich neu zur Durchführung einer Weiterbildung entschlossen haben, sondern auch solchen Betrieben Anregungen, Tips und Hilfestellungen bietet, die die Zusammenarbeit mit dem Bildungsträger korrigieren und verbessern wollen.

Der von Gabriele Marchl und Gerhard Stark entwickelte Leitfaden „*Bedarfsgerechte Weiterbildung für Ihren Betrieb. Praktische Hinweise zur Kooperation mit Bildungsanbietern*“ ist zum Preis von DM 15,- zu beziehen beim

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33

33506 Bielefeld

Tel. (0521)91101-0

Fax: (0521)91101-79

E-Mail: wbv@wbv.de

Speziell für die Hand von *Bildungsträgern* liegen drei weitere Veröffentlichungen aus dem Modellversuch vor, die sich mit den Marktsegmenten „Öffentlich geförderte Weiterbildung“, „Weiterbildung für Betriebe“ sowie „Individuelle Weiterbildung“ beschäftigen:

- *Qualitätssicherung in der Weiterbildung (Band 1): Leitfaden für Bildungsträger im Marktsegment „**Öffentlich geförderte Weiterbildung**“*
- *Qualitätssicherung in der Weiterbildung (Band 2): Leitfaden für Bildungsträger im Marktsegment „**Weiterbildung für Betriebe**“*
- *Qualitätssicherung in der Weiterbildung (Band 3): Leitfaden für Bildungsträger im Marktsegment „**Individuelle Weiterbildung**“*

>

Die drei Leitfäden sind ebenfalls beim o. g. W. Bertelsmann Verlag zum Preis von jeweils DM 35,- zu beziehen.

Überbetriebliche Berufsbildungsstätten - auf dem Weg zu Kompetenzzentren

Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) sind im Aufbruch: Der Modernisierungsprozeß der beruflichen Bildung fordert auch von ihnen neue Inhalte, Konzepte und Perspektiven. Als Partner kleiner und mittlerer Betriebe bei der Durchführung einer qualifizierten Berufsausbildung sind sie eingebunden in die weitreichenden Herausforderungen, die eine grenzenlos agierende Kommunikations- und Dienstleistungsgesellschaft an die Qualifizierung der Arbeitskräfte stellt. Die Frage ist: **Vor welchen Aufgaben stehen die rund 750 überbetrieblichen Berufsbildungsstätten** des Handwerks, der Industrie und der Landwirtschaft angesichts des Bedarfs der Betriebe

- nach modernen Lehr- und Lernmethoden,
- nach Nutzung von Multimedia und Internet für selbstgesteuertes Lernen im Betrieb,
- nach regionaler und überregionaler Zusammenarbeit in neuen Verbundsystemen und
- nach Ausbildungspersonal, dass den neuen Anforderungen gerecht wird ?

Welche Schritte müssen die ÜBS einleiten und welche Wege müssen sie beschreiten, um im Verbund mit den Betrieben die Qualität der beruflichen Bildung in Deutschland sicherzustellen und weiterzuentwickeln?

Die Fachtagung „**ÜBS – Partner für moderne Berufsbildung**“, die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit dem Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen am **3./4. November 1999 im Bildungszentrum der Handwerkskammer Münster** veranstaltet wird, bietet 300 Berufsbildungsfachleuten aus Wissenschaft und Praxis Gelegenheit, diesen Fragen nachzugehen, sich mit den neuesten Konzepten und Überlegungen vertraut zu machen und erste Lösungsvorschläge für die vorgestellten Probleme zu formulieren.

Wichtige Impulse werden dabei nicht nur von den Fachvorträgen ausgehen, die alle Aspekte einer möglichen Weiterentwicklung der ÜBS umfassen – von der Verzahnung von Forschung und Förderung als Weg effizienter überbetrieblicher Qualifizierungsstrategien über Multimedia, Lernortkooperation, Ausbilderqualifizierung bis hin zur Idee der überbetrieblichen Berufsbildung als Referenzmodell für Europa. Acht in einer begleitenden Ausstellung präsentierte ÜBS-Modelle, die veranschaulichen, daß für einige Bildungszentren die Zukunft bereits begonnen hat, werden als „best practice“ Beispiele konkrete Möglichkeiten zukünftiger ÜBS-Arbeit aufzeigen. Die vorgestellten Projekte sind die Sieger des vom BIBB im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung bundesweit durchgeführten

Ideenwettbewerbs „Entwicklung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und Technologietransferzentren zu Kompetenzzentren“, die am 1. Oktober 1999 in Berlin von der Bundesministerin für Bildung und Forschung ausgezeichnet wurden.

Die in Münster durchgeführte Veranstaltung ist nach gut zwanzigjähriger finanzieller Förderung der ÜBS durch das BIBB aus Bundesmitteln die **erste Fachtagung, die grundsätzlich die Frage nach den Perspektiven der ÜBS im Rahmen des Modernisierungsprozesses der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland thematisiert. Ziel der Tagung ist es, neue Impulse und mögliche Ansatzpunkte für den weiteren Entwicklungsweg der ÜBS zu Kompetenzzentren zu liefern und dies mit veränderten Anforderungen an die Förderpolitik zu verbinden.**

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn
Tel.: 0228 / 107 - 0 Fax: 0228 / 107 - 2977

Pressemitteilungen 1999 

24/99
Bonn, den 09.09.1999

Die neue Hausanschrift lautet:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Hermann-Ehlers-Straße 10
53113 Bonn

Die neue Postanschrift lautet:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Postfach 12 01 60
53043 Bonn

Tel.: 0228/107-0

Betriebliche Weiterbildung verbessern – mit Controlling und Benchmarking !

Weiterbildungskosten rechnen sich – wenn sie zum richtigen Zeitpunkt für den richtigen Inhalt in der richtigen Form ausgegeben werden. „Bildungscontrolling“ und „Benchmarking“ sind dabei zwei moderne Steuerungsinstrumente, deren Anwendung sicherstellt, dass sich die für die Weiterbildung eingesetzten finanziellen Mittel auszahlen. **Bildungscontrolling** macht es möglich, betriebliche

Weiterbildungsmaßnahmen deutlich auf die Unternehmensziele hin auszurichten und frühzeitig die Qualifikationen auszubilden, die der Betrieb für seine geplanten künftigen Arbeitsabläufe in Produktion und Dienstleistung benötigt. **Benchmarking** ist dabei das Verfahren, mit dem hierfür optimale Wege und Methoden ermittelt werden können. Ziel des Benchmarking ist es, über die eigenen Betriebsgrenzen hinweg neue Ideen bei anderen aufzuspüren, die besten, weil erfolgreichsten (Weiterbildungs-)Lösungen und (Weiterbildungs-)Methoden zu ermitteln und sie gewinnbringend auf den eigenen Betrieb zu übertragen.

Untersuchungen des **Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)** und des **Instituts für Entwicklungsplanung und Strukturforschung an der Universität Hannover (IES)**, die im Rahmen des **gemeinsamen Forschungsprojekts „Möglichkeiten von Bildungscontrolling als Planungs- und Steuerungsinstrument der betrieblichen Weiterbildung“** durchgeführt wurden, bestätigen, dass Weiterbildung von den Unternehmen immer deutlicher als ein Steuerungs- bzw. Navigationsinstrument für die Bereitstellung aktueller und künftig notwendiger Qualifikationen erkannt wird. Bildungscontrolling wird dabei als ein geeignetes Verfahren gesehen, die für die Weiterbildung aufzuwendenden finanziellen Mittel so effizient und effektiv wie möglich einzusetzen. Die **BIBB/IES-Befragungen** haben ergeben:

- Für über 80% der Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten und für 70% der Betriebe mit bis zu 500 Beschäftigten wird der Stellenwert des Bildungscontrolling in den nächsten Jahren deutlich zunehmen.

- Mit dem Bildungscontrolling werden von den Unternehmen folgende Ziele angestrebt:
 - den Nutzen der Weiterbildung zu erfassen und zu bewerten,
 - die Weiterbildung in die Unternehmensplanung zu integrieren,
 - die Weiterbildungsarbeit transparenter werden zu lassen und
 - die Bildungsprozesse stärker zu planen.
- Die anfängliche Skepsis der Unternehmen gegenüber Verfahren zur Erfolgskontrolle und -steuerung von Bildungsmaßnahmen ist zwar ins Wanken geraten, aber noch nicht grundsätzlich gewichen: Obwohl nur rund fünf Prozent der befragten Betriebe Bildungscontrolling in ihrem Betrieb für überflüssig halten, sehen doch noch sehr viele große Schwierigkeiten, die einer Einführung bzw. dem Ausbau des Bildungscontrolling entgegenstehen:
 - Über 80% der befragten Betriebe gaben an, dass ihnen teilweise oder ganz die personellen und sachlichen Ressourcen fehlen, um Bildungscontrolling durchzuführen.
 - Ebenso fehlen, nach eigener Einschätzung, in den meisten Betrieben methodische Grundlagen und Verfahrenkenntnisse oder geeignete Instrumente zur Umsetzung eines Controllings.

Im Rahmen einer von BIBB und IES am 9./10. September 1999 in Hannover durchgeführten **Fachtagung zum Thema „Bildungscontrolling: Ein Konzept zur Steuerung der betrieblichen Weiterbildung ?“** wurden die bisher vorliegenden Forschungsergebnisse zur Nutzung des Bildungscontrolling in der Praxis sowie zu weiteren Konzepten der Optimierung der beruflichen Weiterbildung zur Diskussion gestellt. Neben intensiven Auseinandersetzungen über die betriebliche Weiterbildung als ein strategisches Instrument der Unternehmensführung und Personalentwicklung ging es dabei vor allem um praktikable Verfahren der Bedarfsermittlung und um Ansätze und Schwierigkeiten einer Nutzenmessung. Bildungscontrolling und Bench-marking als erprobte Wege zur Verbesserung der beruflichen Weiterbildung in der betrieblichen Praxis standen dabei im Mittelpunkt der Expertendiskussion.

Die Ergebnisse und Diskussionen der in Hannover durchgeführten Tagung werden demnächst veröffentlicht.

Erste Ergebnisse des BIBB/IES-Forschungsprojekts liegen bereits vor und sind nachzulesen in:

Elisabeth M. Krekel und Beate Seusing (Hrsg.): „Bildungscontrolling – ein Konzept zur Optimierung der betrieblichen Weiterbildungsarbeit“, DM 24,-.

Finanzierungsaspekte beruflicher Bildung stehen im Mittelpunkt einer weiteren BIBB-Veröffentlichung:

Elisabeth M. Krekel und Folkmar Kath: „Was ist berufliche Bildung in Deutschland wert? Höhe der Aufwendungen und ihre Finanzierungsquellen“, DM 19,-.

Beide Veröffentlichungen können zum angegebenen Preis bezogen werden beim Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld, Tel. (0521)91101-0 Fax: (0521)91101-79.

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn
Tel.: 0228 / 107 - 0 Fax: 0228 / 107 - 2977

Pressemitteilungen 1999 

23/99

Bonn, den 01.09.1999

Das BIBB ist in Bonn!

Es ist geschafft: Als erste Institution, die ihren Sitz komplett von Berlin nach Bonn verlagert, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) am 1. September 1999 seine Arbeit in Bonn aufgenommen.

Die neue Hausanschrift lautet:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Hermann-Ehlers-Straße 10
53113 Bonn

Die neue Postanschrift lautet:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Postfach 12 01 60
53043 Bonn

Tel.: 0228/107-0

Ca. 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Instituts werden sich künftig vom Rhein aus im ehemaligen Neuen Abgeordnetenhochhaus, dem „Langen Eugen“, für die Verbesserung und Weiterentwicklung der nationalen und internationalen beruflichen Bildung engagieren.

Für ca. 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BIBB ist Bonn als Arbeitsort mit einem Umzug von Berlin nach Bonn oder Pendeln verbunden. Die anderen etwa 250 Personen hatten hier auch bisher schon ihren Arbeitsplatz: Die ca. 60 BIBBler/-innen, die seit 1976 im Bonner Dienststellenteil des Instituts gearbeitet haben, werden künftig gemeinsam an einem Ort mit ihren Berliner Kolleginnen und Kollegen die anstehenden Aufgaben und Probleme im Bereich der beruflichen Bildung angehen und lösen helfen. Weit grundsätzlicher ist die Veränderung für ca. 190 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Instituts vor allem aus dem Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (BPA): Sie haben sich mit ihrem Wechsel in das BIBB für Bonn, aber auch für ein überwiegend neues inhaltliches Arbeitsgebiet entschieden.

Die Verlegung der Berliner Dienststelle des BIBB nach Bonn und die Möglichkeit, sein Personal zum Teil gegen das aus dem BPA zu tauschen, setzt nach fünf bzw. vier Jahren zwei entsprechende Regelungen über Einzelheiten des Bonn-Berlin-Umzugs in die Tat um:

1. Mit dem „Gesetz zur Umsetzung des Beschlusses des Deutschen Bundestages vom 20. Juni 1991 zur Vollendung der Einheit Deutschlands (Berlin/Bonn-Gesetz)“ wurde am 26. April 1994 festgelegt, dass das BIBB

ebenso wie zehn weitere Bundesinstitutionen künftig seinen Sitz in Bonn hat.

2. Mit der ein Jahr darauf am 23. Juni 1995 verabschiedeten „Personalwirtschaftlichen Gesamtkonzeption“ in Verbindung mit dem „Umzugstarifvertrag“ (24. Juni 1996) und dem „Dienstrechtlichen Begleitgesetz“ (30. Juli 1996) wurden die Rahmenbedingungen der Verlagerung bestimmt sowie die Möglichkeit geschaffen, die Anzahl der umziehenden Personen möglichst gering zu halten, gleichzeitig jedoch die bestehenden Arbeitsplätze in den Institutionen zu erhalten. In der Konzeption wird das Personal der von Bonn nach Berlin bzw. von Berlin nach Bonn verlagerten Bundeseinrichtungen einander zugeordnet und das BPA als Tauschpartner des BIBB festgelegt.

Schnell und aktuell: Berufsbildung im Überblick

Das neue Ausbildungsjahr beginnt, und alle, die als Auszubildende, Eltern, Ausbilder und Unternehmer oder als Politiker, Wissenschaftler und Planer mit dem Thema „Berufsbildung“ befaßt sind, haben Interesse an raschen und umfassenden Informationen über aktuelle Entwicklungen, Trends, Fakten und Strukturen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bietet jetzt drei schnelle und übersichtliche Zugangswege, um diesen Informationsbedarf zu befriedigen:

- das Internet: www.bibb.de
- die aktuelle Ausgabe 1999 der Broschüre "Schaubilder zur Berufsbildung"
- die CD-ROM "Schaubilder zur Berufsbildung".

Das Internet: www.bibb.de - die BIBB-Homepage

Die neu gestaltete BIBB-Homepage stellt u.a. die Organisation und die vielfältigen Aufgaben des Instituts vor und berichtet über seine Aktivitäten und Arbeitsergebnisse im Bereich der nationalen und internationalen beruflichen Bildung. Die aktuellen Arbeiten zur *Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung* sind Gegenstand des Kapitels „Berufe und Qualifizierungswege“: Hier werden das A.WE.B (Berufe in der Aus- und Weiterbildung), statistische Materialien sowie die BIBB-Arbeiten im Bereich der Früherkennung der Qualifikationsentwicklung präsentiert. Abrufbar sind z.B.

- inhaltliche Beschreibungen der zum 1. August 1999 erlassenen anerkannten Ausbildungsberufe und eine Übersicht über die Berufe, die voraussichtlich zum 1. August 2000 in Kraft treten werden
- eine Liste aller z.Zt. gültigen anerkannten Ausbildungsberufe
- Datenblätter zu jedem anerkannten Ausbildungsberuf mit Angaben u.a. zu der Ausbildungsvergütung, der Entwicklung der Ausbildungsplatzzahlen, der schulischen Vorbildung der Ausbildungsanfänger, dem Prüfungserfolg, den Vertragslösungen etc.
- die im IT-Forum vorgestellten neuesten Daten und Aktivitäten in der Ausbildung der Berufe im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik sowie Hinweise zu Ausbildungsplatz- und Jobbörsen im IT-Arbeitsfeld
- die Ausbildungsprofile von über 100 aktuellen Berufen in deutscher, englischer und französischer Sprache
- Übersichten über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den neuen Berufen u.v.m.

Die Broschüre: [Schaubilder zur Berufsbildung - Ausgabe 1999](#)

Die Broschüre veranschaulicht in grafischen Darstellungen und erläuternden Texten

folgende acht Themen:

- Demographische Entwicklung
- Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen
- Struktur und Entwicklung der bestehenden Ausbildungsverträge
- Dauer und Kosten der Ausbildung
- Schulische Vorbildung der Auszubildenden
- Ausländische Jugendliche und Berufsausbildung
- Arbeitslosigkeit - Jugendliche ohne Berufsabschluß
- Institutionelle und rechtliche Rahmenbedingungen.

Über 40 Grafiken informieren u.a. über

- das Angebot und die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen
- die schulische Vorbildung der Auszubildenden
- die am häufigsten von Mädchen und Jungen gewählten Ausbildungsberufe
- die Ausbildungsvergütungen in 20 ausgewählten Berufen
- die Bildungs- und Erwerbslage Jugendlicher ohne Berufsabschluß
- Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich.

Die Broschüre ist zum Preis von DM 34,- über den Buchhandel zu beziehen oder kann bestellt werden

beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld, Tel.:

(0521)91101-0

Fax: (0521)91101-79.

Die CD-ROM: *Schaubilder zur Berufsbildung - Ausgabe 1999*

Die CD-Rom bietet die Möglichkeit einer individuellen Nutzung aller in der Broschüre enthaltenen Grafiken z.B. als Folien-Ausdrucke im Rahmen von Vorträgen o.ä.. Sie ist als Ergänzung der o.g. Broschüre gedacht und liegt ihr bei. Der Bezug der CD-Rom ist nur im Zusammenhang mit der Broschüre möglich.

Bitte notieren:

Ab 1. September hat das BIBB einen neuen Standort

Bundesinstitut für Berufsbildung
Hermann-Ehlers-Str. 10 (Langer Eugen)
53113 Bonn
Tel. 0228 / 107-0

Postanschrift:
Postfach 120 160
53043 Bonn

Überprüft: Wie aussagekräftig sind Untersuchungen zur Rechen- und Rechtschreibfähigkeit von Ausbildungsanfängern?

Die Rechen- und Rechtschreibleistungen von Ausbildungsanfängern/-innen im Dualen System geraten regelmäßig vor Beginn eines Ausbildungsjahres in die öffentliche Diskussion - und erhalten in den letzten Jahren stets die Note „mangelhaft“. Gleichzeitig ist erwiesen, daß Jugendliche beim Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung heute über Fähigkeiten verfügen, die frühere Schulabgängergenerationen in geringerem Umfang vorzuweisen hatten und die in hohem Maße dem heutigen Anforderungsprofil neuer Ausbildungsberufe entsprechen: Bei Aufgaben, die das Erkennen von Regeln bzw. logisch-schlußfolgerndes Denken erfordern, schneiden die Schulabgänger/-innen der 90er Jahre besser ab als ihre früheren Altersgenossen. Weiter entwickelt ist auch ihre Kommunikations- und Computerkompetenz. *Hat demnach eine veränderte Schwerpunktsetzung der allgemeinbildenden Schule stattgefunden, die Konsequenzen bei der Vermittlung der Basisfertigkeiten zur Folge hatte? Lernen heute die Schüler weniger Rechnen und Rechtschreibung als früher?* Die bisher vorliegenden Forschungsergebnisse lassen die Beantwortung dieser Fragen nicht zu. Derzeit gibt es kaum gesicherte Fakten und Informationen, um zuverlässige und allgemeine Urteile zur tatsächlichen Rechen- und Rechtschreibfähigkeit der Schulabgänger abzugeben.

Zu diesem Ergebnis kommt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), das der *Frage nachgegangen ist, auf welche Grundlagen sich Aussagen über mangelhafte Leistungsvoraussetzungen bei Ausbildungsanfängern stützen und wie verlässlich diese Grundlagen sind.* Dazu wurde recherchiert, welche Untersuchungen zur Rechtschreib- und Rechenfähigkeit von Jugendlichen bisher durchgeführt wurden sowie analysiert, zu welchen Ergebnissen diese Untersuchungen kommen und wie aussagekräftig sie sind:

- In den überwiegend von Kammern und großen Wirtschaftsunternehmen durchgeführten Untersuchungen zur Beherrschung der Kulturtechniken werden im Regelfall erhebliche Lücken in der Rechen- und Rechtschreibfähigkeit der Jugendlichen festgestellt.
- Die Untersuchungen selbst genügen allerdings nur selten wissenschaftlichen Standards: Die verwendeten Untersuchungsverfahren waren nicht abgesichert, die Repräsentativität der Stichproben zweifelhaft, die Auswertung der Daten unzureichend. Daraus ergibt sich:
- Die Aussagekraft und der Erkenntnisgewinn der analysierten Untersuchungen sind gering.

Fazit: Um zu wissenschaftlich fundierten Aussagen über die Leistungsfähigkeit von Schulabgängern/-innen bzw. Ausbildungsanfängern/-innen zu gelangen, wären auch in Deutschland - vergleichbar dem Vorgehen anderer Industrienationen - regelmäßige Qualitätskontrollen des Bildungs- und Berufsbildungssystems zu etablieren. Nur auf der Grundlage wissenschaftlich angelegter Untersuchungen kann die Frage nach den

Leistungsvoraussetzungen des Berufsnachwuchses eindeutig beantwortet werden.

Die jetzt vom BIBB veröffentlichte methodenkritische Betrachtung ausgewählter Untersuchungen von Margit Ebbinghaus, „Niwo? Wie aussagekräftig sind Untersuchungen zum Leistungsniveau von Ausbildungsanfängern?“ kann zum Preis von DM 19,- bezogen werden beim Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld, Tel. (0521)91101-0 Fax: (0521)91101-79.

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

Pressemitteilungen 1999 

Berufsbildung europäisch gestalten!

Berufsbildungsexperten aus den europäischen Ländern waren sich einig: Die nationalen Berufsbildungssysteme müssen sich stärker als bisher für Europa öffnen – und die europäischen Berufsbildungsprogramme dabei als Wegbereiter für eine Europäisierung der Berufe nutzen! Dabei sollten die durch die europäischen Berufsbildungsprogramme geförderten und in nahezu fünfzehnjähriger europäischer Kooperation gesammelten Erfahrungen nicht allein von den Praktikern der beruflichen Aus- und Weiterbildung aufgegriffen und weiterentwickelt werden. Vor allem sollten diese Ergebnisse langjähriger Arbeit in die Gestaltung der Berufsbildungspolitik einfließen.

Diese Forderungen waren zugleich das Fazit der berufsbildungspolitischen Fachkonferenz "*Qualifizierung für Europa – Ergebnisse und Perspektiven der grenzübergreifenden Berufsbildungskoooperation*", die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gemeinsam mit der Europäischen Kommission am 21. und 22. Juni 1999 in Potsdam im Rahmen der deutschen EU-Präsidentschaft veranstaltet wurde. Organisiert wurde die Veranstaltung vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) als Nationaler Koordinierungsstelle des EU-Berufsbildungsprogramms „Leonardo da Vinci.“ (LEONARDO). Rund 250 Berufsbildungsexperten aus dreißig Ländern des Kontinents nahmen an der Konferenz teil. Zugleich beteiligten sich über 40 eingeladene LEONARDO-Projekte und präsentierten die Ergebnisse ihrer transnationalen Partnerkooperation.

Ziel der Veranstaltung war es, die politischen Effekte des auslaufenden EU-Berufsbildungsprogramms LEONARDO zu bilanzieren und Perspektiven für eine Vertiefung der Berufsbildungskoooperation im neuen LEONARDO II-Programm zu erörtern, das unter deutscher EU-Präsidentschaft verabschiedet wurde.

LEONARDO I hat mit der Förderung von weit über 3000 Pilotprojekten zur beruflichen Aus- und Weiterbildung nahezu 150.000 überwiegend jungen Menschen einen beruflichen Lernaufenthalt im Ausland ermöglicht. Diese Zahlen sollen von LEONARDO II noch übertroffen werden: Dafür stehen dem Folgeprogramm, das eine Laufzeit von 2000 bis 2006 haben wird, ein Budget von rd. 2,2 Mrd. DM zur Verfügung.

LEONARDO I hat seine starke Integrationskraft im Hinblick auf die Beförderung der Kooperation zwischen den EU-Staaten und den Staaten Mittel- und Osteuropas bewiesen. LEONARDO II, an dem 29 Staaten Europas teilnehmen sollen, will diese Integrationskraft für eine Verbesserung der Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen einsetzen und nutzen.

Großbetriebe - Kooperationspartner der Berufsausbildung in Klein- und Mittelbetrieben

Großbetriebe kooperieren in der Berufsausbildung immer häufiger mit kleinen und mittleren Betrieben ebenso wie mit regionalen Ausbildungseinrichtungen: 47% der in einer **Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)** befragten ausbildenden Großbetriebe in den neuen Ländern und 32% in den alten Ländern gaben an, daß auch betriebsfremde Auszubildende bei ihnen lernen. Die Spannweite der Ausbildungsleistungen ist dabei sehr breit: Drei von zehn Betrieben mit Fremdausbildung bieten anderen Betrieben Ausbildungsleistungen an, die maximal bis zur vollständigen Übernahme des betrieblichen Teils der Berufsausbildung reichen. Ebenso häufig gaben Betriebe an, daß sie für andere die gesamte Werkstatt-ausbildung durchführen. In rund 40% der befragten Betriebe nehmen betriebsfremde Auszubildende an Fachlehrgängen teil und 39% bieten anderen Betrieben Service- und Beratungsleistungen (z.B. bei Einstellungen oder Prüfungsvorbereitungen) an.

Weitere Ergebnisse der BIBB-Betriebsbefragung:

- Die **wichtigsten Gründe** zur Kooperation mit anderen Betrieben und Ausbildungseinrichtungen sind für die befragten Großbetriebe zum einen die Auslastung vorhandener Ausbildungskapazitäten, zum anderen sehen sie sich in der Verantwortung für die Jugend und die Wirtschaft in der Region. Ein weiteres Motiv ist außerdem der Wunsch nach Erfahrungsaustausch zum Nutzen der eigenen Ausbildung.
- Die überwiegende Zahl der befragten Großbetriebe hat so **gute Kooperationserfahrungen** gemacht, daß 70% die Zusammenarbeit auch im nächsten Jahr im bisherigen Umfang fortsetzen und 26% sie sogar noch ausweiten wollen.
- 11% der **Betriebe, die bisher noch keine entsprechenden Erfahrungen haben**, (das sind 7% aller befragten Betriebe), **wollen** erstmalig in diesem Jahr in eine Ausbildungskooperation mit anderen Betrieben oder Ausbildungseinrichtungen **einsteigen**. Damit dürfte sich der Anteil der Großbetriebe, die ihren Ausbildungsbereich auch für andere Betriebe und Ausbildungseinrichtungen der Region öffnen, auf rund vier von zehn ausbildenden Großbetrieben erhöhen.
- In 57% der befragten Großbetriebe wurde deren Ausbildungsleistung von den Nutzern durch eine **Erstattung der entstandenen Kosten** vergütet. Der wechselseitige Austausch von Auszubildenden als Gegenleistung für den Einsatz der Großbetriebe kam mit 21% vergleichsweise selten vor. Bei 22% der befragten Großbetriebe funktionierte die Kooperation auf der Grundlage zwischenbetrieblicher Absprachen ohne Kostenerstattung und ohne wechselseitigem Austausch von Auszubildenden.
- Die **Unterstützung der Kooperationsinitiativen mit öffentlichen Mitteln**

ationen

bewegt sich in den neuen Ländern mit mehr als 33% auf einem deutlich höheren Niveau als in den alten Ländern (5%). Auch Mittel der Arbeitsämter flossen in den neuen Ländern (16%) stärker als in den alten (12%). Nur in Eigeninitiative finanzierten sich 82% der Kooperationsprojekte in den alten Ländern und 47% in den neuen Ländern.

Die Betriebsbefragung wurde Mitte Januar bis Mitte April 1999 im Rahmen des **BIBB-Forschungsprojekts „Ausbildung im Auftrag – ein Modell zur Auslastung freier Ausbildungskapazitäten“** durchgeführt. Ihre Ergebnisse basieren auf den Antworten von Ausbildungsverantwortlichen aus 1. 400 Großbetrieben aller Wirtschaftszweige, die in die Befragung einbezogen waren. 83% der Betriebe hatten ihren Sitz in den alten, 13% in den neuen Ländern, weitere 4% unterhielten in beiden Regionen Betriebsstätten.

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

Pressemitteilungen 1999 

18/99

Berlin/Bonn, den 17.06.1999

Von Berlin nach Bonn: Das BIBB zieht um!

Es ist (fast) soweit: In ungefähr acht Wochen wird das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Büromöbel und Material verpackt in ca. 100 Containern, seinen Dienstsitz von Berlin nach Bonn verlagern, um am 1. September 1999 im „Neuen Abgeordnetenhochhaus“ - genannt „Langer Eugen“ - seine Arbeit weiterzuführen.

Die neue Adresse ab 1. September 1999:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Neues Abgeordnetenhochhaus
Hermann-Ehlers-Straße 10
53113 Bonn

160 der insgesamt 370 Berliner BIBB-Mitarbeiter/-innen werden sich mit auf den Weg an den Rhein machen – die übrigen bleiben an der Spree. Die meisten von ihnen übernehmen einen neuen Arbeitsplatz in dem von Bonn nach Berlin umziehenden Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (BPA). Ersatz für sein berlintreues Personal erhält das BIBB wiederum aus dem BPA in Bonn: Auch hier haben sich viele gegen einen Umzug entschieden und wechseln zum überwiegenden Teil ins BIBB. Zusammen mit den 60 BIBB-Mitarbeitern/-innen, die aus dem seit 1976 bestehenden Bonner Dienststellenteil des Instituts ebenfalls in den „Langen Eugen“ ziehen, wird das BIBB dann ab September 1999 mit insgesamt ca. 400 „alten“ und „neuen“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von der Bundesstadt Bonn am Rhein für die Verbesserung und Weiterentwicklung der nationalen und internationalen beruflichen Aus- und Weiterbildung arbeiten.

Das BIBB wird die erste Institution mit dem Arbeitsschwerpunkt „Berufsbildung“ sein, die im „Langen Eugen“ ihren neuen Standort erhält. Folgen sollen noch in diesem Jahr die „Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung“ (Bonn) und UNEVOC (International Project on Technical and Vocational Education), die „Weltzentrale für berufliche Bildung“ der UNESCO (Berlin). Zu einem späteren Zeitpunkt wird außerdem das „Deutsche Institut für Erwachsenenbildung e.V.“ (Frankfurt am Main) in dem Hochhaus am Rhein seinen neuen Dienstsitz erhalten.

Ohne sie läuft nichts: Ausbildende Fachkräfte - verborgene Stützen der betrieblichen Berufsausbildung

Betriebliche Berufsausbildung ruht nicht allein auf den Schultern des hauptamtlichen Ausbildungspersonals. Wie in einer repräsentativen Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) festgestellt werden konnte, haben die rund 700 000 bei den Kammern eingetragenen verantwortlichen Ausbilderinnen und Ausbilder ein unübersehbares, jedoch öffentlich kaum wahrgenommenes Heer von "Gehilfen": *Dreieinhalb bis vier Millionen Fachkräfte unterstützen in den Betrieben "vor Ort" den Ausbildungsprozeß - ihr Arbeitsplatz ist zugleich Lernort der Auszubildenden.* Im Prozeß der Arbeit vermitteln die als "Lehrlingsbetreuer", "Ausbildungsbeauftragte", "Fachausbilder" oder "nebenberufliche Ausbilder" bezeichneten Fachkräfte ihren zukünftigen Kolleginnen und Kollegen die im Beruf erforderlichen fachlichen und sozialen Qualifikationen und bereiten sie so auf ihr späteres berufliches Handeln vor.

Wie die *BIBB-Untersuchung über die Arbeitssituation, das berufliche Selbstverständnis und die Qualifikationen der ausbildenden Fachkräfte* weiter ergibt, sind sie an ihrem Arbeitsplatz mit zentralen berufspädagogischen Aufträgen befaßt. Für die Ausbildung am Arbeitsplatz

- wählen sie Arbeitsaufgaben aus,
- erläutern sie ausgewählte Arbeitsaufgaben und -abläufe,
- helfen sie bei der Planung und Durchführung der Arbeitsaufgaben,
- vermitteln sie berufsrelevantes Wissen,
- bewerten sie Arbeitsergebnisse und
- beurteilen Auszubildende.

Daß die Auszubildenden bei den „Gehilfen“ der Ausbildungsverantwortlichen in guten Händen sind, zeigt der Qualifikationsgrad und die berufliche Stellung der ausbildenden Fachkräfte. In den untersuchten Ausbildungsbetrieben der Industrie für die Berufe „Industriekaufmann/-frau“, „Industriemechaniker/-in“ und „Werkzeugmechaniker/-in“ verfügen u.a. alle ausbildenden Fachkräfte über einen Facharbeiterabschluß, hat nahezu jeder zweite einen beruflichen Fortbildungsabschluß, und fast jeder zweite kann die Ausbildereignung nachweisen.

Qualifikation und betriebliche Stellung ausbildender Fachkräfte

Fachkräfte in der Ausbildung von		
	Industrie- kaufleuten	Industrie- u. Werkzeug- mechanikern
mit Facharbeiterabschluß	92* %	100 %

mit Nachweis der Ausbilder-eignung	36 %	54 %
mit Fortbildungs-/Studien-abschluß o. Meister-/Technikerabschluß	51 %	44 %
Dauer der Betriebszugehörigkeit im Durchschnitt	12,1 Jahre	16,9 Jahre
fachliche Weiterbildung in den letzten drei Jahren	53 %	39 %
Vorgesetztenfunktion	55%	54 %
*Unter 100 %, weil einige mit Studienabschluß		
<i>Schriftliche Befragung ausbildender Fachkräfte, n=1431, durch infas Sozialforschung im Auftrag des BIBB</i>		

Die ausbildenden Fachkräfte empfinden das Ausbilden als einen selbstverständlichen und befriedigenden Teil ihrer Arbeit: Neben ihrer Freude, mit jungen Menschen umzugehen und für sie Verantwortung zu übernehmen, schätzen sie es, als Berufserfahrene ihr Wissen und Können an die nächste Generation weiterzugeben.

Doch ihr Engagement wird nicht immer belohnt: Obwohl eine immer „schlankere“ Arbeitsorganisation und die zunehmende Arbeitsbelastung die Schwierigkeiten erhöht, Ausbildungsleistungen am Arbeitsplatz zu erbringen, bestätigen die Ausbildungsverantwortlichen in jedem zweiten der untersuchten Betriebe, daß ihre „Gehilfen“ für die Mitwirkung an der Ausbildung wenig Anerkennung erhalten.

Um die wichtige Funktion ausbildender Fachkräfte in der modernen handlungsorientierten Berufsausbildung im Betrieb zu betonen und zu unterstützen, ist daher erforderlich,

- den von ihnen selbst geforderten **Erfahrungsaustausch** mit ausbildenden Kollegen ebenso wie mit verantwortlichen Ausbildern und der Ausbildungsleitung zu intensivieren,
- sie in **Qualifizierungsmaßnahmen** einzubeziehen,
- Möglichkeiten der **Freistellung** für Weiterbildung zu schaffen,
- sie an der betrieblichen **Umsetzung von Ausbildungsordnungen** zu beteiligen.

Die Ergebnisse der BIBB-Untersuchung über ausbildende Fachkräfte wurden jetzt veröffentlicht.

Brigitte Schmidt-Hackenberg, Renate Neubert, Karl-Heinz Neumann, Hans-Christian Steinborn, "Ausbildende Fachkräfte - die unbekanntesten Mitarbeiter" (DM 24,00). Die Veröffentlichung kann zum angegebenen Preis bezogen werden beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld, Tel. (0521)91101-0, Fax: (0521)91101-79.

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

Pressemitteilungen 1999



Moderne Prüfungen für moderne Berufe!

"Die Berufsausbildung gehört seit Jahren zu den dynamischsten und innovativsten Bereichen in Deutschland - die Prüfungen haben mit dieser schnellen Modernisierung jedoch nicht Schritt gehalten: Nur für einige der 97 anerkannten Ausbildungsberufe, die seit 1996 modernisiert und der 31, die neu geschaffen wurden, gelten Prüfungsformen, die dem Leitbild der modernen Facharbeiterausbildung gerecht werden. Komplexe und ganzheitliche Aufgaben, Projekte, Beratungs- und Kundengespräche oder Planungsaufgaben, die geeignet sind, in einer Prüfungssituation die berufliche Handlungsfähigkeit der Auszubildenden zu ermitteln, sind noch die Ausnahme und nicht die Regel. Statt dessen dominieren nach wie vor die Herstellung von Prüfungsstücken und das Ankreuzen von Wissensfragen das Prüfungsgeschehen.

Die Modernisierung der Berufsausbildung erschöpft sich jedoch nicht in der Veränderung von Ausbildungsinhalten und Ausbildungsmethoden. Die hier vollbrachten Leistungen müssen in der Formulierung adäquater Prüfungsanforderungen und ihrer praktischen Umsetzung ihre Entsprechung finden.

Um dies in voller Breite möglich zu machen, müssen alle an der Weiterentwicklung der Berufsausbildung Beteiligten mit der gleichen Entschlossenheit und Schnelligkeit wie bei der Neuentwicklung und Modernisierung der Ausbildungsordnungen gemeinsam die Modernisierung der Prüfungsbestimmungen vorantreiben. Über eine Novellierung des Berufsbildungsgesetzes müssen diese neuen Wege im Bereich des Prüfungswesens ihren erforderlichen gesetzlichen Rahmen erhalten. Dazu gehört auch die Prüfung der Frage, ob und wie die Berufsschul- und die betrieblichen Ausbildungszeugnisse gleichberechtigt und fair in die Kammerabschlußprüfungen einbezogen werden können."

Mit dieser Aufforderung sowohl an die Ausbilder, Prüfer und Kammern wie auch an die Bildungspolitik kennzeichnete der *Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Dr. Helmut Pütz*, im Rahmen der vom BIBB am 2. Juni 1999 in Berlin veranstalteten *Pressekonferenz zum Thema "Alte Prüfungen für neue Berufe?"* die Position des BIBB in der Diskussion um die Weiterentwicklung der Prüfungsbestimmungen in der Berufsausbildung.

Dr. Pütz betonte, daß z.B. in den vier neuen IT-Berufen und den neuen Berufen „Mechatroniker/-in“ und „Fachkraft für Veranstaltungstechnik“ ebenso wie bei den modernisierten Ausbildungsordnungen für Versicherungs- und Bankkaufleute bereits neue Prüfungsformen eingeführt worden seien: Berufswirklichkeit und nicht eine abstrakte Prüfungssituation stünde hier am Ende der Ausbildung. Betriebsbezogene Projekte, ganzheitliche Aufgaben und Fach- bzw. Beratungsgespräche stellten nicht mehr allein die Fachkompetenz der Auszubildenden auf den Prüfstand. Vielmehr würden mit diesen Prüfungsformen Situationen geschaffen, in denen die Fähigkeit der jungen Menschen zu ganzheitlicher Aufgabenwahrnehmung und -gestaltung, ihr soziales, verantwortungsbewußtes und problemorientiertes Handeln und nicht zuletzt

ihre Beratungskompetenz ermittelt werden könnte.

Schon jetzt sei allerdings klar, so Dr. Pütz, daß neue Prüfungen nicht nach einem einheitlichen Modell für alle gleich sein könnten – die Bewertung beruflicher Handlungskompetenz erfordere für die verschiedenen Berufe auch verschiedene Lösungen. Berufsbildungsforschung und Berufsbildungspraxis seien daher gefordert, die jeweils passenden Prüfungsformen zu entwerfen und Wege zu ihrer praktikablen, ökonomischen und aussagekräftigen Umsetzung aufzuzeigen.

Dr. Pütz sagte abschließend: *„Die Reform der Prüfungen muß eine eindeutige und nachhaltige Verbesserung des Prüfungswesens bewirken, damit Prüfungen künftig kein Selbstzweck, sondern integrierter Bestandteil der modernen Berufsausbildung sind, in denen die Fähigkeit junger Menschen zu qualifiziertem beruflichem Handeln festgestellt und im Facharbeiter-, Fachangestellten oder Gesellenbrief bescheinigt wird.“*

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

Pressemitteilungen 1999 

Guter Rat für Weiterbildung - "Ratgeber für Fernunterricht '99" erschienen

Fernunterricht ist eine erfolgreiche und praxisnahe Weiterbildungsform. Die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer belegt, daß viele Menschen das flexible Angebot nutzen, um sich unabhängig vom Veranstaltungsort und den Veranstaltungsterminen weiter zu qualifizieren. Seine Vorteile sowie der wachsende Qualifizierungsbedarf der Betriebe machen den Fernunterricht zu einer zukunftsorientierten Form der Weiterbildung.

Der aktuelle „*Ratgeber für Fernunterricht '99*“ beschreibt die Vorteile des Fernunterrichts und informiert über sein gesamtes Veranstaltungsangebot. Er wird jährlich neu vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) in Köln zusammengestellt und herausgegeben.

Die Broschüre gibt Einblicke in den Fernunterricht als eine besondere Form der Weiterbildung und hilft, ihren Interessenten- und Teilnehmerkreis zu erweitern. Die zusammengestellten Informationen, Hinweise und Empfehlungen sind ein nützlicher Leitfaden und eine praktische Arbeitshilfe für alle, die sich über Fernunterricht informieren möchten - seien es potentielle Teilnehmer/-innen oder Bildungs-, Berufs- oder Arbeitsberater.

Die Broschüre

- gibt einen Überblick über alle derzeit zugelassenen Fernlehreangebote und -anbieter,
- informiert über Teilnahmevoraussetzungen und die Möglichkeiten finanzieller Förderung,
- erleichtert durch praktische Hinweise und Empfehlungen die Entscheidung zur Teilnahme am Fernunterricht,
- stellt Ziele, gesetzliche Grundlagen und didaktische Besonderheiten des Fernunterrichts vor,
- verweist auf Stellen, die für weitere Auskünfte und Beratungen zur Verfügung stehen.

Der „Ratgeber für Fernunterricht '99“ ist erhältlich beim Bundesinstitut für Berufsbildung sowie bei der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht, Peter-Welter-Platz 2, 50676 Köln, Tel.: 0221/921207-0.

Für Weiterbildungsinteressierte, die überprüfen möchten, ob der berufliche Fernunterricht für sie ein geeigneter Qualifizierungsweg ist, versendet das BIBB auf Anfrage einen „Selbstbeurteilungsbogen“. Anforderungen sind an die o.g. Anschrift zu richten.



Unternehmenserfolg durch Berufsbildung!

Der Markterfolg eines Betriebes steht und fällt mit der Qualifikation seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Richtig ausgebildet, eingesetzt und gefördert, sind die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Belegschaft wesentliche Grundlage der Unternehmensführung. Berufsbildung ist somit ein zentrales Instrument, mit dem die positive Entwicklung eines Unternehmens gesteuert und gesichert werden kann.

Wie das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Rahmen seiner Forschungs- und Modellversuchsarbeit allerdings feststellen konnte, bleibt der Zusammenhang von Unternehmenserfolg und Berufsbildung sowohl in der betrieblichen Praxis als auch in der öffentlichen Diskussion um berufliche Aus- und Fortbildung weitgehend unbeachtet. Statt deren Stellenwert für die wirtschaftliche Zukunft der Unternehmen zu betonen, verharrt die Debatte in der Kostenfrage.

Aus dem Blick gerät dabei, daß Berufsbildung breit qualifiziert: Ausgebildete Facharbeiter/-innen, Gesellen/-innen und Fachangestellte können - und wollen - oftmals mehr, als die Praxis ihnen abverlangt. Dies zu erkennen und strategisch zu nutzen ist oberste Chefsache und zugleich Aufgabe der Personalverantwortlichen: Sie müssen die Fachkräfte im Produktions- und Entwicklungsprozeß eines Unternehmens so positionieren, daß sie die Chance haben, den Wert ihrer Arbeit zu zeigen. Berufsbildung muß dafür im Betrieb als ein Instrument langfristiger und planvoller Personalentwicklung verstanden werden, das strategisch einzusetzen und zu nutzen ist, damit es sich als effektive und wirtschaftliche Investition erweist.

In der innerbetrieblichen ebenso wie in der öffentlichen Diskussion muß daher deutlich gemacht werden:

- Berufliche Bildung ist in erster Linie ein Führungs- und Personalentwicklungsinstrument und keine überflüssige Kostenstelle.
- Berufsbildung gewinnt an Bedeutung und wird planbarer und kostengünstiger, wenn sie in die Organisationsentwicklung integriert oder als Instrument der Personalentwicklung eingesetzt wird.
- Unternehmensentscheidungen, die Produktion, Verwaltung und innerbetriebliche Organisation betreffen, sind schneller, leichter und vor allem wirtschaftlicher umzusetzen, wenn sie mit einer systematischen Erfassung und Analyse der notwendigen Qualifikationspotentiale und des Leistungsvermögens der Fachkräfte einhergehen. Fachkräfte können - und wollen - oftmals mehr, als ihnen tagtäglich abverlangt wird.
- Notwendige Anpassungsqualifizierung ist effektiver und kostengünstiger, wenn vorhandene Bildungsressourcen in Anspruch genommen werden. Wenn Mitarbeiter/-innen ihre Kollegen/-innen schulen, ist dies nicht nur wirtschaftlicher, sondern oftmals auch paßgenauer.

Zwei Veröffentlichungen des BIBB stellen aktuelle Forschungsergebnisse zum Zusammenhang von betrieblichen Entwicklungsprozessen und Berufsbildung vor:

- "Personalentwicklung durch Berufsbildung: Strategien, Instrumente, Zusatzqualifikationen" (DM 35,--). Im Mittelpunkt stehen hier die in zwei aufeinander abgestimmten Modellversuchen zum Thema "Berufsbildung als Instrument der strategischen Unternehmensführung" gesammelten Erfahrungen.
- "Betriebliche Innovations- und Lernstrategien. Implikationen für berufliche Bildungs- und betriebliche Personalentwicklungsprozesse", von Gisela Dybowski, Armin Töpfer, Peter Dehnbostel und Jens King (DM 35,--). Vorgestellt werden die Ergebnisse des gleichnamigen Forschungsprojekts (=BILSTRAT), das in 10 deutschen Unternehmen neue Formen der Arbeits- und Lernorganisation im Rahmen betrieblicher Umstrukturierungsprozesse untersuchte und die Frage stellte, welche Konsequenzen sich daraus für die Diskussion um eine Veränderung der betrieblich-beruflichen Bildung ergeben.

Beide BIBB-Veröffentlichungen können zum angegebenen Preis bezogen werden beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld, Tel. (0521) 91101-0, Fax: (0521) 91101-79.

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

Pressemitteilungen 1999 

Verbesserung der Lernortkooperation in der Berufsausbildung - BIBB macht Vorschläge -

Das Ziel moderner Berufsausbildung, junge Menschen mit beruflicher Handlungsfähigkeit auszustatten, setzt die handlungsorientierte Vermittlung theoretischer und praktischer Ausbildungsinhalte voraus. Die dafür notwendige intensive Zusammenarbeit aller an der Berufsausbildung beteiligten Lernorte - Betrieb, Berufsschule sowie über- und außerbetriebliche Berufsbildungseinrichtung - darf deshalb nicht allein dem Kooperationsbedürfnis einzelner Ausbilder und Berufsschullehrer überlassen bleiben:

- ▶ Es sind vielmehr Rahmenbedingungen zu schaffen, die den bildungspolitischen Stellenwert der Lernortkooperation betonen, ihre substantielle Bedeutung für die Modernisierung der dualen Ausbildung deutlich machen und Wege eröffnen, sie engagiert und eigenverantwortlich zu praktizieren.

Kooperation läßt sich nicht verordnen, sondern muß von den Akteuren gewollt, getragen und gefördert werden. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (**BIBB**), das sich seit längerem in Forschungsprojekten mit Fragen der Lernortkooperation auseinandersetzt und z.Z. in zahlreichen Modellversuchen unterschiedliche Formen der Kooperation erprobt, hat auf der Grundlage vorliegender Erfahrungen Vorschläge erarbeitet, die die bildungspolitische Bedeutung des Themas unterstreichen und Wege aufzeigen, die Lernortkooperation zu verbessern und weiterzuentwickeln. Das BIBB schlägt u.a. vor:

- Erarbeitung und Veröffentlichung allgemeiner **Handlungsempfehlungen**, die Ausbildern und Lehrern die Notwendigkeit der Lernortkooperation in der Berufsausbildung verdeutlichen;
- Schaffung **kooperationsfreundlicher Rahmenbedingungen** in Betrieben und Berufsschulen, die Ausbildern und Lehrern die Zusammenarbeit erleichtern;
- Nutzung bestehender **Gremien** wie die Landesausschüsse für Berufsbildung, die Berufsbildungsausschüsse sowie die Prüfungsausschüsse bei den Kammern zur Initiierung und Unterstützung von Kooperationsaktivitäten;
- Verstärkte Einrichtung von **Arbeitskreisen**, in denen Ausbilder und Berufsschullehrer gemeinsam Ausbildungsfragen und -probleme erörtern;
- Organisation **betrieblicher Praktika für Lehrer**, um Praxisdefizite abzubauen und die Verknüpfung der schulischen Inhalte mit der betrieblichen Ausbildung zu verbessern;
- Einbeziehung von **Ausbildern in den Berufsschulunterricht**, um Betriebspraktikern den Lernort "Berufsschule" nahezubringen und Ansatzpunkte für weitergehende Kooperationen zu schaffen;
- **Gemeinsame Weiterbildungsangebote** für Ausbilder und Lehrer, deren Ziel es sein sollte, durch persönliches Kennenlernen Vorurteile zwischen den Gruppen abzubauen, eine Auseinandersetzung mit ganzheitlichen Lehr- und

Lernkonzepten zu ermöglichen, kooperative Ausbildungsprojekte anzuregen und zu erleichtern sowie die Entwicklung gemeinsamer methodisch-didaktischer Ansätze zur Lösung bestehender Probleme zu fördern;

- Einrichtung **regionaler Koordinierungsstellen**, die Lernortkooperationen organisieren, Kooperationsinhalte und -formen systematisch aufbereiten und Berufsschullehrer und Ausbilder bei der Zusammenarbeit beraten und unterstützen.

Zwei aktuelle **Veröffentlichungen des BIBB** dokumentieren die Ergebnisse der umfassenden Forschungsarbeit des Instituts **zur Lernortkooperation**:

- "**Lernortkooperation - Stand und Perspektiven**", hrsg. von Günter Pätzold und Günter Walden (DM 49,50). Auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme der gegenwärtigen Kooperationspraxis werden die Möglichkeiten und Grenzen für einen Ausbau der Lernortkooperation aufgezeigt und erfolgreiche Kooperationsbeispiele vorgestellt.
- "**Ansätze und Beispiele der Lernortkooperation**", hrsg. von Heinz Holz, Felix Rauner, Günter Walden (DM 42,50). Der Sammelband präsentiert u.a. zehn Modellversuche, in denen unterschiedliche Kooperationsformen in der Ausbildungspraxis erprobt wurden und zur Nachahmung empfohlen werden.

Beide Veröffentlichungen können zum angegebenen Preis bezogen werden beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld, Tel. (0521) 91101-0, Fax: (0521) 91101-79.

47 Berufe mit guten Chancen auf einen Ausbildungsplatz

Ausbildungsplätze gesucht – und gefunden! Weil junge Leute bei ihrer Lehrstellensuche immer wieder nur wenige Trendberufe im Blick haben und die tatsächlich vorhandenen Ausbildungsmöglichkeiten in den insgesamt rund 360 anerkannten Ausbildungsberufen nicht beachten, bleiben Jahr für Jahr in vielen Berufen Ausbildungsplätze unbesetzt, während bei anderen auf Bewerbungen nur Absagen erteilt werden können.

Damit die Lehrstellensuche erfolgreich verläuft und das wachsende Ausbildungsplatzangebot entdeckt und ausgeschöpft werden kann, ist in diesem Jahr zum vierten Mal zusammen mit dem **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** die Broschüre „**Berufe mit Ausbildungschancen**“ aktuell erarbeitet und veröffentlicht worden. Die Broschüre

- **stellt 47 Berufe mit jeweils mindestens 1000 Ausbildungsplätzen** vor, in denen 1998 das Angebot größer war als die Nachfrage, d.h. bei denen Lehrstellen unbesetzt blieben. Die Erfahrungen der letzten Jahre lassen davon ausgehen, daß auch 1999 hier eine große Zahl von Ausbildungsplätzen zur Verfügung stehen wird und Bewerbungen gute Aussicht auf Erfolg haben.

Präsentiert werden keineswegs exotische Tätigkeiten sondern „handfeste“ Berufe wie z.B. „Automobilmechaniker/-in“, „Chemikant/-in“, „Konditor/-in“, „Radio- und Fernsichttechniker/-in“, „Versicherungskaufmann/-frau“ und „Zahnarzthelfer/-in“. Diese und alle weiteren 41 Berufe bieten gute Grundlagen nicht nur für eine spätere Berufstätigkeit, sondern auch für Berufskarrieren oder auch einen Start in die unternehmerische Selbständigkeit;

- **macht mit 24 Berufen bekannt, die in den letzten drei Jahren neu entwickelt worden sind** und in denen mit zunehmender Bereitschaft der Betriebe, in diesen neuen Berufen auszubilden, auch das Ausbildungsplatzangebot von Jahr zu Jahr zunehmen wird.

Bei jedem der 71 Berufe wird u.a. informiert über

- die Ausbildungsdauer,
- die typischen beruflichen Tätigkeiten,
- die besonderen beruflichen Anforderungen (z.B. Geschicklichkeit, Organisationstalent, Verhandlungsgeschick o.ä.) und, soweit möglich, über
- die jeweilige Vorbildung bisheriger Berufsanfänger,
- die Fortbildungsmöglichkeiten und
- die Ausbildungsvergütungen pro Ausbildungsjahr.

Um über die vorgestellten Informationen hinaus Zugang auch zu persönlichen Beratungsmöglichkeiten zu eröffnen, enthält die Broschüre im Anhang die komplette Anschriftenliste aller Berufsinformationszentren und eine Übersicht über das dort

abrufbare Informationsangebot.

Die von Rolf Raddatz und Manfred Bergmann herausgegebene Broschüre „Berufe mit Ausbildungschancen 1999“ ist zum Preis von DM 24,50 zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld, Tel. 0521 / 91101-0, Fax: 0521 / 91101-79.

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

Pressemitteilungen 1999



11/99
 Berlin/Bonn, den 14.04.1999

Dualisierung der Pflegeberufe - Hauptausschuß des BIBB bechließt Empfehlung -

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat die gesetzliche Aufgabe, die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung zu beraten.

Das vierteljährlich mit Beauftragten der Arbeitgeber, Arbeitnehmer, der Länder und des Bundes besetzte Gremium hat in seiner Sitzung am 18./19. März 1999 das Thema „Dualisierung der Pflegeberufe“ beraten und dazu eine Empfehlung verabschiedet.

Die Empfehlung im Wortlaut:

Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Sicherung und zum Ausbau eines anforderungsgerechten und zukunftsorientierten Berufsbildungsangebotes in der Pflege

Angesichts der weiterhin angespannten Ausbildungsplatzsituation ist es dringend erforderlich, expandierende Beschäftigungsfelder für die duale Ausbildung zu erschließen. Deshalb gilt es jetzt, alle Bestrebungen zu bündeln, um den wachsenden Bereich der Pflegedienste für die duale Ausbildung zu öffnen und die ordnungspolitischen Voraussetzungen zu schaffen, um einen entsprechenden Beruf und Ausbildungsgang zu regeln.

Im Anschluß an seine Empfehlung zur Berufsausbildung in Gesundheitsberufen vom 28./29. Februar 1996 gibt der Hauptausschuß hierzu folgende Empfehlung ab:

(1) Der Hauptausschuß empfiehlt, den wachsenden Bereich der Versorgung und Betreuung dauerhaft pflegebedürftiger Menschen für die duale Ausbildung zu erschließen

Vor dem Hintergrund des Engpasses auf dem Ausbildungsstellenmarkt erhält die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in neuen und expandierenden Beschäftigungsfeldern, für die duale Ausbildungsmöglichkeiten bislang fehlen, zentrale Bedeutung. Das Gesundheits- und Sozialwesen ist ein solcher bildungs-, beschäftigungs- und sozialpolitischer Wachstumsbereich ohne duale Ausbildung. Auf Dauer ist es nicht zu rechtfertigen, ein gesellschaftlich und beschäftigungspolitisch bedeutsames Tätigkeitsfeld wie die Gesundheits- und Sozialpflege aus den Überlegungen über die Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen auszuklammern.

Angesichts des hohen und demografisch bedingt weiter steigenden Bedarfs an qualifizierten Pflegekräften und der wachsenden Zahl an Einrichtungen und Diensten für die Unterstützung und Betreuung hilfe- und pflegebedürftiger kranker, alter oder behinderter Menschen wird empfohlen, die Berufsausbildung im gesundheits- und sozialpflegerischen Berufsbereich durch einen Ausbildungsgang nach § 25 BBiG zu ergänzen, um den stark zunehmenden Versorgungs- und Betreuungsbedarf durch fachlich qualifiziertes Personal abzudecken.

(2) Der Hauptausschuß empfiehlt die Schaffung eines neuen Ausbildungsberufes für die Betreuung und Unterstützung hilfe- und pflegebedürftiger kranker, alter oder behinderter Menschen, der über die erforderlichen gesundheits- und sozialpflegerischen, rehabilitativ-aktivierenden und hauswirtschaftlichen Qualifikationen verfügt

Es gibt zwar bereits mehrere Pflegeberufe. Auf die Strukturveränderungen im Gesundheitswesen und auf die veränderte Bedarfsentwicklung – Ausbau der ambulanten häuslichen Versorgung für ältere und behinderte Menschen, Veränderung des Krankheitspanoramas hin zu altersspezifischen und degenerativ bedingten Erkrankungen und Beeinträchtigungen – sind die vorhandenen Berufe trotz zwischenzeitlicher

Novellierungen nicht ausreichend vorbereitet.

Insbesondere für die ambulante häusliche Pflege, aber auch für die sich zunehmend entwickelnden neuen Wohn- und Betreuungsformen im teilstationären und stationären Bereich ist ein neues Berufsprofil erforderlich, das die Kompetenzen der bisher getrennten Berufe des Gesundheitspflegerischen, des Sozialpflegerischen und des hauswirtschaftlichen Bereichs in sich vereint. Mit diesem neuen Profil werden die bislang in Einzelberufe zersplitterten Qualifikationen im Hinblick auf die veränderten Bedarfslagen der Pflege zu einem neuen Berufsprofil zusammengefaßt und die unübersichtliche Berufsstruktur im Bereich der Versorgung und Betreuung dauerhaft pflegebedürftiger, insbesondere älterer oder behinderter Menschen vereinheitlicht.

(3) Der Hauptausschuß empfiehlt den Sozialparteien, sich in ihren Eckdatengesprächen auf einen Ausbildungsberuf nach § 25 BBiG zu verständigen, der eine breite Grundlagenqualifikation zusammen mit fachlichen Inhalten vermittelt, die inhaltliche Schwerpunktsetzungen nach den Einsatzbereichen des jeweiligen Ausbildungsbetriebes erlauben

Im Vergleich zu den in der Vergangenheit vorherrschenden großen stationären Einrichtungen der Akutversorgung kann die wachsende Zahl der Klein- bis Mittelbetriebe in der ambulanten Pflege keine Palette spezialisierter Berufe vorhalten. Auch ist für die Mehrzahl der Pflegedienste in der Praxis eine Unterscheidung zwischen Alter, Krankheit, Pflegebedürftigkeit und Behinderung, wie es die vorhandenen Pflegeberufe vorsehen, kaum nachvollziehbar. Deshalb darf das Kompetenz- und Qualifikationsspektrum des neuen Pflegeberufes weder auf eine besondere Altersgruppe noch auf einen speziellen Hilfebedarf eingegrenzt werden.

Auf der anderen Seite hat sich die Mehrzahl der ambulanten Pflegedienste insbesondere im Zuge des steigenden Kostendrucks zunehmend diversifiziert. Sie können ihrem Ausbildungsauftrag nur gerecht werden, wenn die Ausbildung entsprechend diesen praktischen Anforderungen so flexibilisiert wird, daß inhaltliche Schwerpunkte nach den Einsatzbereichen des jeweiligen Ausbildungsbetriebes gesetzt werden können.

(4) Der Hauptausschuß bekräftigt erneut seine Auffassung von 1996, daß für eine nachhaltige Attraktivitätssteigerung der Gesundheitsberufe neben der Schaffung neuer Berufsprofile auch eine Verbesserung der Rahmenbedingungen der beruflichen Bildung nötig ist.

Dazu gehören insbesondere

- eine breite berufliche Grundbildung, die die erforderliche gemeinsame breite Grundlagenqualifikation zusammen mit fachlichen Inhalten vermittelt,
- eine bessere Qualifizierung des Ausbildungspersonals in den Gesundheitsberufen sowie
- die Entwicklung beruflicher Karrierewege für die Beschäftigten im Gesundheitswesen.

Insbesondere in der ambulanten häuslichen Pflege ist die berufliche Arbeit aufgrund der höchst unterschiedlichen häuslichen Pflegesituationen und Pflegebedingungen sowie der besonderen Arbeitssituation (Einzelarbeit, keine fachliche Unterstützung, andere Arbeitsmittel, unterschiedliche Zielgruppen und Persönlichkeitsstrukturen usw.) äußerst schwierig. Dieser besondere Schwierigkeitsgrad stellt erhöhte Anforderungen an eine solide praxisgerechte Ausbildung. Gerade aber die Qualität der betrieblich-praktischen Ausbildung hängt entscheidend von der Qualifizierung des Ausbildungspersonals ab. Da der Betrieb in der schulisch geregelten Pflegeausbildung als Lernort formal keine eigenständige Rolle spielt, hängt die Qualität der Ausbildung in einem BBiG-geregelten Pflegeberuf entscheidend davon ab, die Qualifikation des Ausbildungspersonals zu verbessern. Hier werden erhebliche Beratungs- und Unterstützungsaufgaben auf Ausbildungsberater und Ausbildungsplatzentwickler in den Pflegebetrieben zukommen. Auch bieten sich mit der Schaffung von Qualifizierungsangeboten für Ausbildungspersonal gute Ansatzpunkte für die Entwicklung beruflicher Karrierewege für engagierte und qualifizierte Fachkräfte in der Pflege.

10/99
Berlin/Bonn, den 31.03.1999

Berufsförderung erwachsener psychisch Behinderter - Hauptausschuß des BIBB bechließt Empfehlung -

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat die gesetzliche Aufgabe, die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung zu beraten.

Das viertelparitätisch mit Beauftragten der Arbeitgeber, Arbeitnehmer, der Länder und des Bundes besetzte Gremium hat in seiner Sitzung am 18./19. März 1999 das Thema „Berufsförderung erwachsener psychisch Behinderter“ beraten und dazu eine Empfehlung verabschiedet.

Die Empfehlung können Sie in vollem Wortlaut als Winword-Dokument (Win-ZIP-Archivierung) downloaden.

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

Pressemitteilungen 1999 

Wie ausbilden?

Tips und Hilfen für Betriebe, die neu in die Berufsausbildung einsteigen

Jungen Menschen Lehrstellen anzubieten, die bisher erfolglos einen Ausbildungsplatz suchten, ist ein zentrales Ziel des im November 1998 von der Bundesregierung gestarteten "100 000 - Plätze - Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit". Dabei ist die Ausschöpfung aller vorhandenen betrieblichen Ausbildungsplatzkapazitäten von besonderer Bedeutung: Betriebe, die bisher noch keine Ausbildungserfahrung haben, jedoch in der Lage wären, junge Menschen im eigenen Unternehmen oder gemeinsam mit anderen Betrieben in Ausbildungsverbänden zu einem qualifizierten Berufsabschluß zu führen, müssen für den Einstieg in die Berufsausbildung motiviert werden.

Die soeben erschienene "**Ausbildungsfibel 1999**" mit Tips und Hilfen für Betriebe, die sich das erste Mal an der Berufsausbildung beteiligen, ist dabei ein nützlicher Ratgeber. Die Ausbildungsfibel wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeit (BA) erstellt. Sie erscheint - in jeweils aktualisierter Form - bereits zum siebten Mal.

Die "Ausbildungsfibel" informiert u.a. über

- die finanziellen Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung,
- die Anforderungen an den Ausbildungsbetrieb,
- die Gewinnung von Auszubildenden,
- die Auswahl der Bewerber/-innen,
- den Abschluß des Ausbildungsvertrags,
- die Rechte und Pflichten der Auszubildenden,
- die Organisation der Ausbildung in Betrieb und Berufsschule

und hilft mit einer "**Checkliste**" beim Einstieg in die Ausbildung am ersten Ausbildungstag im Betrieb.

Darüber hinaus enthält die Fibel die für einen Ausbildungsbetrieb wissenswerten gesetzlichen Bestimmungen sowie Hinweise auf weitere Informationsquellen zur Durchführung der Berufsausbildung.

Die "Ausbildungsfibel 1999 - Tips und Hilfen für Betriebe" kann auf schriftliche Bestellung bezogen werden bei der Bundesanstalt für Arbeit, Referat 1c1, Postfach, 90327 Nürnberg, Fax: 0911/179-3555 oder dem Bundesinstitut für Berufsbildung, Abteilung 1.2, Hermann-Ehlers-Str. 10, 53113 Bonn, Fax: 0228/107-2977. Einzelexemplare werden kostenlos abgegeben. Ab vier Exemplaren wird je Exemplar eine Schutzgebühr von DM 2,50 erhoben.

Auch 1999 wird die "Ausbildungsfibel" gemeinsam mit dem Berufsbildungsbericht 1999 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung auf einer CD-ROM erhältlich sein.

8/99

Berlin/Bonn, den 24.03.1999

Berufsbildungsbericht 1999

Hauptauschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung nimmt Stellung zum Entwurf

Des Hauptauschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat die gesetzliche Aufgabe, die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung zu beraten.

Das viertelparitätisch mit Beauftragten der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Länder und des Bundes besetzte Gremium hat in seiner Sitzung am 18./19. März 1999 den von der Bundesministerin für Bildung und Forschung vorgelegten Entwurf des Berufsbildungsberichts 1999 beraten und – ohne Beteiligung der Vertreter des Bundes – seine Stellungnahme dazu mehrheitlich beschlossen.

Die Gruppen der Beauftragten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer brachten zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 1999 jeweils ein eigenes Votum ein.

Die Stellungnahme des Hauptausschusses sowie die Minderheitsvoten der Beauftragten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer können Sie als Winword-Dokument (97 KB) [downloaden](#).

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

Pressemitteilungen 1999 

Womit in die Zukunft blicken?

- BIBB erprobt Untersuchungsinstrumente zur Früherkennung der Qualifikationsentwicklung -

Welche Qualifikationen wird der Arbeitsmarkt von morgen brauchen? Das frühzeitige Erkennen der Anforderungen, die Betriebe zukünftig an ihre Fachkräfte stellen werden, ist für die Berufsbildungspolitik, -planung und -praxis von entscheidender Bedeutung: In der beruflichen Aus- und Weiterbildung werden Informationen benötigt, die eine Ausrichtung der heute vermittelten Inhalte und Methoden an den Erfordernissen von morgen möglich machen. Das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** hat daher zum **Aufbau eines „Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung“** untersucht, welche Forschungsinstrumente zur Verfügung stehen, um für die Berufsbildung wesentliche Änderungsprozesse in Betrieb und Gesellschaft bereits in der Entstehungsphase sichtbar zu machen. Ziel war, über Vorstudien die Aussagekraft verschiedener Instrumente und Datenquellen zu prüfen und die für die Früherkennung der Qualifikationsentwicklung am besten geeigneten Forschungswege zu ermitteln. Die Auswertung der Studien ergab, daß die verschiedenen Untersuchungsinstrumente einander sinnvoll ergänzen. **Für das frühzeitige Erkennen der Qualifikationsentwicklung ist daher die Nutzung mehrerer Erhebungswege sinnvoll. Erst das Zusammenspiel der Daten und Fakten, die auf unterschiedlichen Wegen gewonnenen werden, gibt umfassende Auskunft über aktuelle Veränderungen und erlaubt Aussagen über zukünftige Anforderungen.**

Folgende Erhebungswege wurden in mehreren Vorstudien untersucht:

Befragung von Referenzbetrieben: Das Referenz-Betriebs-System (RBS) ist ein vom BIBB aufgebautes und bereits mehrfach erprobtes Untersuchungsinstrument, in das ca. 1 500 Betriebe eingebunden sind. Es wird regelmäßig für kurzfristige repräsentative Erhebungen zu aktuellen Ausbildungsfragen genutzt. Im Rahmen des Früherkennungs-Projekts wurden die RBS-Betriebe nach den für notwendig gehaltenen Veränderungen bestehender Ausbildungsordnungen und nach neuen, von bisherigen Ausbildungsordnungen nicht abgedeckten, Ausbildungsinhalten befragt (s. BIBB-Pressemitteilung 26/98 und RBS-Info Nr. 11).

Einschätzung: Die RBS-Befragungsergebnisse liefern wichtige Hinweise für die Modernisierung der Ausbildungsberufe. Um mehr Informationen zu erhalten, muß die Zahl der befragten Betriebe deutlich erhöht werden, was gegenwärtig geschieht.

Unternehmensbefragung: Mit der BIBB-Unternehmensbefragung sollten Veränderungen betrieblicher Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen auf berufliche Anforderungen systematisch ermittelt werden. Die Befragung wurde gezielt in besonders innovativen Betrieben durchgeführt. Im Mittelpunkt stand die Entwicklung und Evaluation eines Erhebungsinstrumentariums.

Einschätzung: Unternehmensbefragungen geben, angelegt als Längsschnittuntersuchung und auf innovative Bereiche beschränkt, detaillierte Hinweise auf die betrieblichen Hintergründe der Qualifikationsveränderungen.

Stellenanzeigenanalyse: Ziel der vom BIBB durchgeführten Analyse von insgesamt 4 000 Stellenanzeigen war, in verschiedenen Berufs- und Tätigkeitsfeldern detaillierte Anforderungsprofile sowie Veränderungen dieser Profile im Zeitablauf zu erhalten (s. BIBB-Pressemitteilung 17/98).

Einschätzung: Stellenanzeigen spiegeln die auf die Zukunft gerichteten Qualifikationsanforderungen wieder. Die Anzeigenanalyse ist daher u.a. für die Identifizierung neuer Berufsbilder und aktueller Zusatzqualifikationen/Weiterbildungsangebote besonders aussagekräftig. Darüber hinaus bieten ihre vergleichsweise einfachen und kostengünstigen Zugangsbedingungen entscheidende Vorteile gegenüber anderen Beobachtungsinstrumenten.

Untersuchung regionaler Weiterbildungsangebote: Im Rahmen dieser Vorstudie prüfte das BIBB die Weiterbildungsdatenbanken sowie Programme der Weiterbildungsträger in ausgewählten Untersuchungsregionen, befragte Weiterbildungsanbieter zu neuartigen Angeboten, bat die zuständigen Stellen um Ermittlung des Qualifikationsbedarfs in ihrem Bereich und stellte Fragen zu den Fortbildungsregelungen.

Einschätzung: Über die Befragung von Weiterbildungsanbietern und zuständigen Stellen ebenso wie über die Auswertung von Weiterbildungsprogrammen und -datenbanken können wichtige Daten zur Qualifikationsentwicklung und sich neu herausbildenden Qualifikationsprofilen gesammelt werden.

Untersuchung zum Qualifikationsangebot von Berufsfachschulen und Berufsakademien: Mit der BIBB-Untersuchung sollte der regionale, durch das Duale System nicht befriedigte Qualifikationsbedarf genauer identifiziert werden. Dazu wurden sekundärstatistische Auswertungen, Material- und Literaturanalysen,

schriftliche Befragungen in Landesministerien und Berufsakademien sowie Expertengespräche durchgeführt.

Einschätzung: Die Ergebnisse der Untersuchung liefern Impulse für weitergehende Recherchen zum Bedarf und zur Ausbildungsmöglichkeit im Dualen System. Sie ergänzen die einschlägigen Arbeiten der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) und sollten regelmäßig fortgeführt werden.

Erprobung eines Systems zur Früherkennung des Qualifikationsbedarfs für innovative Beschäftigungsfelder: Im Mittelpunkt der BIBB-Studie stand die Frage, wie neuer Qualifikationsbedarf entsteht und die Informationserfassung für eine dauerhafte Trendbeobachtung erfolgen könnte. Die Studie wurde in den Bereichen Gesundheit/Soziales und Erziehung/Bildung exemplarisch durchgeführt.

Einschätzung: Die Studie zeigt anhand ausgewählter Professionalisierungsprozesse in den o.g. Bereichen, wie die verschiedenen Informationsquellen für die Früherkennung systematisch zusammengeführt und genutzt werden können.

Die Ergebnisse aller Vorstudien, die im Rahmen des Aufbaus des "Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung" durchgeführten wurden, sind jetzt vom BIBB in seinem „Qualifikationsreport 1“ veröffentlicht worden.

Die von Laszlo Alex und Henning Bau herausgegebene Veröffentlichung: „Qualifikationsreport 1: Wandel beruflicher Anforderungen. Der Beitrag des BIBB zum Aufbau eines Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung“ ist zum Preis von DM 29,00 zu beziehen beim

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 100633
33506 Bielefeld
Tel.: 0521/91101-0
Fax: 0521/9110179.

Gewußt wie!

- BIBB veröffentlicht "best practice"-Beispiele für die Ausbildung in den IT-Berufen -

Die vier neuen Berufe im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik (IT-Berufe) machen Furore - bei den Jugendlichen wie bei den Betrieben: Gleich nach ihrem Erlaß 1997 konnten annähernd 4.800 Ausbildungsverträge abgeschlossen werden, und 1998 wurde beinahe eine Verdoppelung der Neuabschlüsse erreicht. Gegenwärtig werden damit rund 13 500 junge Menschen auf die professionelle Arbeit in der IT-Welt vorbereitet – ca. 3 600 im Beruf IT-System-Elektroniker/-in, ca. 5 500 im Beruf Fachinformatiker/-in, ca. 2 200 im Beruf IT-System-Kaufmann/-frau und ca. 2 200 im Beruf Informatikkaufmann/-frau. Die IT-Branche, die händeringend nach ausgebildeten Fachkräften sucht, prognostiziert mittelfristig einen Anstieg des Ausbildungsplatzangebots auf 25 000 – vorausgesetzt, die Appelle an Betriebe für ein Engagement in der Berufsausbildung bleiben weiterhin erfolgreich. Bereits jetzt entfallen von den bisher vorhandenen Ausbildungsplätzen in den IT-Berufen etwa 20% auf Betriebe, die neu in die Berufsausbildung eingestiegen sind.

Um auch weitere Betriebe ohne oder mit nur geringer Ausbildungserfahrung für ein Engagement in der Berufsausbildung zu motivieren und ihnen die Chance zu eröffnen, den eigenen Personalbedarf im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik zu fördern und auszubauen, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) jetzt eine

„best practice“-Sammlung mit Umsetzungsbeispielen der Ausbildung in den vier neuen IT-Berufen aus Klein-, Mittel- und Großbetrieben

herausgegeben, in der anhand verschiedener Ausbildungspläne veranschaulicht wird, wie Betriebe ihren Ausbildungsprozeß gestalten.

Zusätzlich zu diesen Praxisbeispielen informiert die Veröffentlichung über

- die Konzeption, Entwicklung und Strukturmerkmale der IT-Berufe,
- die erforderlichen Schritte zur Einführung der Ausbildung in den Betrieb,
- grundlegende Fragen zur Berufsausbildung im Dualen System.

Hinweise auf Veröffentlichungen und andere Informationsquellen, die bei der Planung und Durchführung der betrieblichen Ausbildung genutzt werden können, bieten zusätzliche Hilfestellungen beim Einstieg in die Berufsausbildung im IT-Bereich.

Die von Hans Borch, Michael Ehrke, Karlheinz Müller und Henrik Schwarz herausgegebene Veröffentlichung „best practice. Gestaltung der betrieblichen Ausbildung in den neuen IT-Berufen. Umsetzungsbeispiele aus Klein-, Mittel- und Großbetrieben“ kann zum Preis von DM 29,- bezogen werden beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 100633, 33506 Bielefeld. Tel.: 0521/91101-0, Fax 0521/91101-79.

Weitere Hilfen für die Ausbildungspraxis in den IT-Berufen bieten die vom BIBB

gemeinsam mit Sachverständigen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen erarbeiteten

„Erläuterungen und Praxishilfen zur Ausbildungsordnung (der Berufe)

- **IT-System-Elektroniker/-in**" (DM 34,80)
- **Fachinformatiker/-in**" (DM 36,80)
- **IT-System-Kaufmann/-frau**" (DM 34,80)
- **Informatikkaufmann/-frau**" (DM 34,80).

Vorgestellt werden in jedem Einzelhefte der genannten Berufe u.a.

- das Ausbildungsprofil (in deutscher, englischer und französischer Sprache),
- die Ausbildungsvorschriften,
- der Ausbildungsrahmenplan,
- beispielhafte Handlungshilfen,
- Hinweise zur Gestaltung der Abschlußprüfung und
- Beispiele für die schulische Umsetzung der IT-Berufe.

Die „Erläuterungen und Praxishilfen zur Ausbildungsordnung ...“ können einzeln zum o.g. Preis bezogen werden beim BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH, Postfach 820150, 90252 Nürnberg. Tel.: 0911/9676-175, Fax: 0911/9676-189.

Altenpflege: Als Arbeit notwendig, als Beruf oft ohne Perspektive

Der Bedarf an Altenpflegekräften ist ungebrochen hoch – die steigende Anzahl der Einrichtungen und Dienste zur Unterstützung und Pflege hilfsbedürftiger Menschen ist auf qualifiziertes Personal angewiesen. Dennoch sehen viele Altenpflegekräfte in ihrer Tätigkeit keine Perspektive: Nach nur fünf Jahren hatten vier Fünftel der Altenpflegekräfte, die 1992 in den alten Bundesländern ihre Prüfung mit Erfolg abgelegt hatten, ihrem erlernten Beruf den Rücken gekehrt. Im fünften Berufsjahr war die Zahl der Aussteiger/-innen am höchsten: Zu diesem Zeitpunkt verließen knapp 20 % ihren Beruf. Die Gründe für die Abkehr vom Beruf sind bei allen ähnlich: Der zunehmend ökonomischen Zwängen unterworfenen Berufsalltag steht in so ausgeprägtem Gegensatz zu dem in der Ausbildung Erlernten und den eigenen Ansprüchen an die Pflege alter Menschen, daß wenig Aussichten zu einer befriedigenden Tätigkeit im erlernten Beruf gesehen werden.

Dies sind Ergebnisse eines vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführten Forschungsprojekts, das zwischen 1992 und 1997 einen vollständigen Absolventenjahrgang der Altenpflege-Ausbildung in den alten Bundesländern auf seinem Berufsweg begleitete.

Ziel des Projekts war es

- die Faktoren zu ermitteln, die zu der hohen Fluktuation und Berufsflucht bereits in den ersten fünf Berufsjahren führen,
- den Gründen für eine zunehmende Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen im Beruf auf die Spur zu kommen,
- auf der Grundlage der Untersuchungsbefunde Konzepte zu entwickeln, die den sich verändernden Ansprüchen der Mitarbeiter/-innen in der Altenpflege an einen modernen Beruf in einer alternden Gesellschaft und an eine zeitgemäße Ausbildung gerecht werden.

Die umfangreichen Forschungsergebnisse sowie die daraus resultierenden Schlußfolgerungen liegen jetzt vollständig in einer zweibändigen Forschungsdokumentation sowie einer Broschüre vor.

Band 1 der dokumentierten Forschungsarbeit stellt die Ergebnisse der ersten Phase der Untersuchung im Projekt „Berufseinmündung und Berufsverbleib von Altenpflegekräften in den ersten Berufsjahren“ vor. Hier stehen die Auseinandersetzungen der Altenpfleger/-innen mit der *Qualität der Berufsausbildung* und ihren *Problemen beim Übergang ins Erwerbsleben* im Vordergrund.

Wolfgang Becker, Barbara Meifort: „Altenpflege – eine Arbeit wie jede andere? Ein Beruf fürs Leben? Dokumentation einer Längsschnittuntersuchung zu Berufseinmündung und Berufsverbleib von Altenpflegekräften“. DM 42.50

Band 2 thematisiert die *Berufserfahrungen und den Berufsverbleib von*

Altenpflegekräften, resümiert die im Projektverlauf gesammelten Erkenntnisse und zieht abschließend Schlußfolgerungen für die weitere berufliche Entwicklung im Pflegebereich.

Wolfgang Becker, Barbara Meifort: „Altenpflege – Abschied vom Lebensberuf. Dokumentation einer Längsschnittuntersuchung zu Berufseinmündung und Berufsverbleib von Altenpflegekräften (Teil 2)“. DM 29,--.

Die Ergebnisse der Untersuchung und die steigende Berufsflucht von ausgebildeten Altenpflegekräften erfordern nicht nur grundsätzliche Veränderungen in der Berufsarbeit, sondern vor allem Reformen beim Aufbau und den Inhalten der Berufsausbildung. In der **Broschüre** „*Gesundheitspflege - Überlegungen zu einem BBiG-Pflegeberuf*“ werden daher Schlußfolgerungen aus den bisher vorliegenden Erfahrungen im Bereich der professionalisierten Pflege gezogen und Überlegungen zu einem dualen Ausbildungsgang für einen neuen Pflegeberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) vorgestellt.

Barbara Meifort, Gisela Mettin: "Gesundheitspflege – Überlegungen zu einem BBiG-Pflegeberuf". DM 19,--.

Alle Veröffentlichungen können bezogen werden beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 100633, 33506 Bielefeld. Tel. : 0521/91101-0, Fax 0521/91101-79, E-Mail: wbv@wbv.de

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

Pressemitteilungen 1999 

Trotz Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt verhaltener Optimismus

- BIBB befragt Berufsanfänger/-innen in den neuen Ländern -

Für Berufsanfänger/-innen in den neuen Ländern ist es schwer, nach erfolgreicher Ausbildung die erworbenen Qualifikationen im beruflichen Alltag zu erproben, sich dabei zu bewähren und sich als Facharbeiter/-in weiterzuentwickeln: Weniger als die Hälfte (rund 45%) der jungen Ausbildungsabsolventen/-innen, die zwischen 1992 und 1996 ihre Abschlußprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erfolgreich abgelegt hatten, waren in den Jahren 1996-1997 noch in ihrem erlernten Beruf tätig. Jede zehnte Fachkraft war arbeitslos, und 5% - überwiegend junge Frauen - hatten die Suche nach einem Arbeitsplatz aufgegeben und waren aus der Erwerbstätigkeit ausgeschieden. Die jungen Fachkräfte sind dennoch optimistisch: Über die Hälfte schätzt ihre berufliche Zukunft positiv ein - nur 9% bewerten sie als „schlecht“ oder „sehr schlecht“.

Dies sind Ergebnisse einer vom **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Ende 1997 in den neuen Ländern durchgeführten Befragung bei 650 jungen Frauen und Männern mit einem Ausbildungsabschluß im Dualen System** und einem überwiegend qualifizierten Schulabschluß (77% Realschulabschluß, 21% Studienberechtigung, 2% Hauptschulabschluß bzw. Klasse 8 der Polytechnischen Oberschule).

Weitere Ergebnisse der Untersuchung sind u.a.:

- **Arbeitslosigkeit gehört für viele Berufseinsteiger/-innen mit zu den ersten Erfahrungen als Facharbeiter/-in:** 25% der befragten jungen Fachkräfte wurden innerhalb des zweijährigen Befragungszeitraums mindestens einmal arbeitslos, davon die Hälfte wenigstens ein halbes Jahr. Im Durchschnitt dauerte die Arbeitslosigkeit acht Monate, bei jungen Frauen sogar neun.
- **Wegen Arbeitsplatzmangel im erlernten Beruf steigen einige Berufsanfänger/-innen völlig aus dem Arbeitsmarkt aus:** 5% der Befragungsteilnehmer/-innen waren im genannten Untersuchungszeitraum ganz aus dem Berufsleben ausgeschieden, d.h. nicht mehr auf der Suche nach einem Arbeitsplatz. Der überwiegende Teil davon waren Frauen, die sich statt einer Erwerbsarbeit familiären Aufgaben zugewandt hatten.
- **Regionale Mobilität ist erforderlich, um Arbeit im erlernten Berufs zu finden:** 57% der Befragten bezeichneten das Angebot an Arbeitsplätzen, die ihrer Ausbildung entsprechen, in Wohnortnähe als „schlecht“ oder „sehr schlecht“. Frauen beurteilten diese Situation insgesamt negativer als Männer.
- **Trotz aktueller Arbeitsmarktprobleme blicken viele hoffnungsvoll in ihre berufliche Zukunft:** 57% der Befragten rechnen mit einer Verbesserung ihrer beruflichen Qualifikationen, 53% mit zukünftig steigendem Einkommen und 52% mit einer Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen

Die gesamten Befragungsergebnisse werden vorgestellt in dem Aufsatz von Klaus

Schöngen und Heidrun Tuschke: „Nach der Ausbildung fehlt die Arbeit. Beschäftigungssituation und Berufsverlauf von Absolventinnen und Absolventen aus den neuen Bundesländern" in der Nr. 1/1999 der Zeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)" des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Schwerpunkt des Heftes **Nr. 1/1999 der BWP** ist das Thema

„Jugendliche in Ausbildung und Beschäftigung".

Stellung nehmen dazu

- die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Edelgard Bulmahn, in ihrem Interview: „Neue Herausforderungen an die berufliche Bildung"
- der Generalsekretär des BIBB, Dr. Helmut Pütz, in seinem Kommentar: „In die Entwicklung und Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist neue Bewegung gekommen"

sowie weitere BIBB-Wissenschaftler zu verschiedenen Aspekten des Themas.

Die Nr. 1/1999 der BWP ist zum Preis von DM 15,- zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld, Tel. 0521/91101-26, Fax 0521/91101-79. Die Zeitschrift erscheint sechs mal jährlich; das Jahresabonnement beträgt DM 69,50.

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn
Tel 0228 / 107 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

Pressemitteilungen 1999 

Das BIBB präsentiert: Neues aus der - und für die - Berufsbildungspraxis!

Gelegenheit zur persönlichen Information über die neuesten Entwicklungen in der - und für die - Berufsbildungspraxis bietet das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) auf der diesjährigen Bildungsmesse **Interschul/didacta** in Stuttgart: Vom 1.-5. März 1999 können sich die Besucher auf dem **BIBB-Messestand (Halle 4, Stand 4.0.310)** einen **Überblick** verschaffen

- über die breite inhaltliche Palette der **BIBB-Ausbildungsmaterialien** (Publikationen, Videos und CD-ROMs)
- über die aktuellen **Ergebnisse der BIBB-Forschungsarbeit** im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung
- über die **laufenden BIBB-Forschungsprojekte** im Bereich der nationalen wie internationalen beruflichen Bildung.

In täglich auf dem BIBB-Stand durchgeführten Veranstaltungen können sich die Messebesucher darüber hinaus in **Vorträgen, CD-ROM-Präsentationen und persönlichen Gesprächenu.a.** informieren, wie

- eine neu entwickelte **CD-ROM im Bereich des Elektrohandwerks** die Ausbildung unterstützt und erleichtert
- der Einsatz von **Simulationssoftware in der kaufmännischen Aus- und Weiterbildung** kaufmännisches Denken und Handeln trainiert
- **Gewaltprävention** auch im Rahmen der Berufsausbildung praktiziert werden kann
- **die neuen Berufe im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik** inhaltlich gestaltet sind
- die **neuen Prüfungen** in den neuen Berufen aussehen
- die **neue Ausbildereignungsverordnung (AEVO)** Ausbilder für eine handlungsorientierte Berufsausbildung qualifiziert.

Der BIBB-Messestand präsentiert sein spezielles Informationsangebot im Rahmen des Fachteils „Aus- und Weiterbildung“, der in diesem Jahr unter dem Motto „Qualifikation - der Schlüssel zum 21. Jahrhundert“ in der Halle 4 der Messe veranstaltet wird.

Das Messteam des BIBB freut sich auf Ihren Besuch !

Halle 4, Stand 4.0.310

Mit LEONARDO da VINCI zur Europäisierung nationaler Berufsbilder!

Berufsbildungsakteure in ganz Europa stehen angesichts des raschen technologischen Wandels vor vergleichbaren Herausforderungen: Ungeachtet ihrer jeweiligen nationalen Berufsbildungssysteme haben sie die Aufgabe, für die sich in allen europäischen Ländern herausbildenden neuen Formen der Arbeits- und Fertigungsorganisation sowie neuer Managementkonzepte **Berufsbilder und Qualifikationsprofile** zu entwickeln, **die neben ihrem nationalen Nutzen auch ihre Tauglichkeit für Europa unter Beweis stellen müssen**. Daß das Interesse an der europäischen Dimension nationaler Berufsbildungskonzepte groß ist, zeigt die Anzahl der seit 1995 allein vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) betreuten Projekte: In 185 Pilotprojekten im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung wurden hier Lehrpläne, Lehr- und Lernmaterialien sowie Ausbildungskonzepte erarbeitet, die auch die Anforderungen des Arbeitsmarktes Europa im Blick haben.

Um zu ermitteln, welche Impulse von den LEONARDO-Pilotprojekten ausgegangen sind und wie die nationalen Berufsbildungssysteme von ihren Ergebnissen profitieren können, veranstaltete das **BIBB als Nationale Koordinierungsstelle des LEONARDO-Programms** mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission und des Ministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) vom 14. bis 16. Januar 1999 in Dresden ein *europäisches Seminar zum Thema "Der Beitrag der LEONARDO-Projekte zur Entwicklung neuer Berufsbilder und Qualifikationsprofile"*. In drei Workshops zu den Arbeitsfeldern "*Medienproduktion und -management*", "*Umwelttechnik*" sowie "*Netz- und Systemtechnik*" zogen 80 Teilnehmer/-innen aus 22 europäischen Ländern eine Bilanz ihrer Arbeit und stellten gemeinsam fest:

1. Der europäische **Erfahrungsaustausch** ist für die nationalen Ordnungsaktivitäten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung eine wertvolle Bereicherung und schlägt sich unmittelbar u.a. in neuen Qualifizierungskonzepten nieder. So sind z.B. im Rahmen von LEONARDO-Projekten Fortbildungskonzepte für die Solartechnik, Telearbeit und Telekommunikation entstanden, die über eine Fortbildungsprüfung in einem Kammerbezirk Eingang ins nationale deutsche Berufsbildungssystem gefunden haben.
2. Voraussetzung für den **Transfer** der Ergebnisse ist, daß in den Ländern die in der Berufsbildung Verantwortlichen entweder von Beginn an in die Projektarbeit einbezogen werden oder die Projekte sie frühzeitig mit den Arbeitsergebnissen vertraut machen.
3. Die **Verbreitung** der Ergebnisse einzelner Projekte ebenso wie des Programms insgesamt ist Aufgabe aller am Programm Beteiligten: Projekte, regionale Akteure, Sozialpartner, nationale Berufsbildungspolitik - einschließlich der nationalen Koordinierungsstellen - sowie der Europäischen Kommission. Die Kommission sollte stärker als bisher die Kreativität und Unterstützung der

Projekte und Mitgliedstaaten nutzen und gemeinsam mit ihnen für eine wirkungsvolle Verbreitungsstrategie der Projektergebnisse auf europäischer Ebene Sorge tragen.

Die Beiträge der Workshops sowie eine Zusammenfassung der Diskussionen sind in wenigen Tagen im Internet auf der Homepage der Nationalen Koordinierungsstelle LEONARDO da VINCI nachzulesen. Ein Tagungsreader mit den vollständigen Ergebnissen des Seminars ist in Vorbereitung.

Weiterführende Informationen zum EU-Programm LEONARDO

Drei von der LEONARDO-Koordinierungsstelle im BIBB soeben herausgegebene **Veröffentlichungen** informieren über aktuelle LEONARDO-Pilot- und Forschungsprojekte und ihre Ergebnisse:

Kompendium 1997

Das Kompendium beschreibt sämtliche 59 Projekte, die 1997 in Deutschland von der Europäischen Kommission zur Förderung ausgewählt wurden. Informationen zu den Antragstellern und den transnationalen Partnerschaften sowie eine Kurzbeschreibung der Projekte geben einen Eindruck von der thematischen Vielfalt der Maßnahmen z.B. im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Förderung von Benachteiligten oder der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der beruflichen Bildung.

Zwei Themenhefte der Reihe „LEONARDO-pilot“:

- **LEONARDO-pilot „Multimediales Lernen“**
- **LEONARDO-pilot „Umweltbildung im Handwerk“**

Exemplarisch wird in beiden Heften anhand konkreter Beispiele beschrieben, wie und mit welchen Zielen in LEONARDO-Projekten diese Themen im europäischen Kontext erarbeitet und in praktisches berufliches Handeln umgesetzt werden.

Alle Veröffentlichungen sind kostenlos zu beziehen beim

Bundesinstitut für Berufsbildung
LEONARDO-Koordinierungsstelle
Hermann-Ehlers-Str. 10
53113 Bonn
Tel.: 030/8643-2260; Fax: 030/8643-2637
E-Mail: leonardo@bibb.de

Einen Gesamtüberblick über alle Veröffentlichungen der LEONARDO-Koordinierungsstelle im BIBB enthält die LEONARDO Homepage im Internet.

1/99

Berlin/Bonn, den 14.1.1999

Tarifliche Ausbildungsvergütungen 1998: Leichter Anstieg in West und Ost

1.067 DM im Monat verdienten 1998 die Auszubildenden durchschnittlich in **Westdeutschland**. Der Durchschnitt der tariflichen Ausbildungsvergütungen erhöhte sich damit um 1,1 % - ein leichtes Plus gegenüber dem Vorjahr, nachdem die durchschnittliche Vergütung zwischen 1996 und 1997 konstant geblieben war (s. Schaubild 1).

In **Ostdeutschland** betragen die tariflichen Ausbildungsvergütungen 1998 durchschnittlich **951 DM im Monat**. Der Vergütungsdurchschnitt nahm auch hier mit 1,6 % wieder etwas zu, anders als in 1997, in dem ein Minus von 1,7 % zu verzeichnen gewesen war. Die Angleichung der im Osten tariflich festgelegten Ausbildungsvergütungen an das Westniveau stagniert seit 1995: Wie in den Vorjahren wurden 1998 in Ostdeutschland im Durchschnitt 89 % der westlichen Vergütungshöhe erreicht.

Für das **gesamte Bundesgebiet** lag der tarifliche Vergütungsdurchschnitt in 1998 bei monatlich 1.042 DM und damit um 1,3 % über dem Vorjahreswert (1.029 DM).

Zu diesen Ergebnissen kommt das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** in seiner **Auswertung der tariflichen Ausbildungsvergütungen von 1998**. Ermittelt wurden die durchschnittlichen Vergütungen für 215 Berufe in West- und 174 Berufe in Ostdeutschland. In diesen Berufen werden rund 90 % der Auszubildenden in West und Ost ausgebildet. Die in ungefähr 5 % der Tarifverträge vereinbarten erhöhten Beträge für Auszubildende ab 18 Jahren wurden jeweils eingerechnet.

Zwischen den Ausbildungsberufen gab es **erhebliche Unterschiede** in der Vergütungshöhe (s. Schaubild 2). **Die Spitzenvergütung** erzielten 1998, wie in den Vorjahren, die Auszubildenden (ab 18 Jahren) im Beruf **Gerüstbauer/Gerüstbauerin** mit durchschnittlich 1.871 DM pro Monat im Westen und 1.684 DM im Osten. Auch in den Berufen des Bauhauptgewerbes (z. B. Maurer/Maurerin, Zimmerer/Zimmerin, Straßenbauer/Straßenbauerin) wurden vergleichsweise hohe Vergütungen gezahlt: Sie betragen in Westdeutschland durchschnittlich 1.446 DM und in Ostdeutschland 1.345 DM. **Beispiele für eher niedrige Ausbildungsvergütungen** waren die Berufe Friseur/Friseurin (West: 713 DM, Ost: 476 DM) und Florist/Floristin (West: 765 DM, Ost: 575 DM). Bei den ermittelten berufsspezifischen Durchschnitten ist zu beachten, daß häufig auch im gleichen Beruf die tariflichen Ausbildungsvergütungen je nach Region und Wirtschaftszweig erheblich voneinander abweichen. Zudem ist zu berücksichtigen, daß die tariflichen Ausbildungsvergütungen nur in der betrieblichen Ausbildung gelten; in der öffentlich finanzierten außerbetrieblichen Ausbildung werden in der Regel erheblich niedrigere Vergütungen gezahlt.

Insgesamt verteilen sich die Ausbildungsvergütungen in den untersuchten Berufen 1998 wie folgt: In Westdeutschland bewegten sich die Vergütungen für 40 %

der Auszubildenden zwischen 750 DM und 999 DM, für 48 % lagen sie zwischen 1.000 DM und 1.249 DM; Beträge unter 750 DM gingen an 4 % und mehr als 1.250 DM an 8 % der Auszubildenden. In Ostdeutschland verdienten 24 % der Auszubildenden von 750 DM bis 999 DM und 32 % von 1.000 DM bis 1.250 DM; 29 % der Auszubildenden kamen auf weniger als 750 DM und 15 % auf mehr als 1.250 DM. Die hohen Vergütungen von über 1.250 DM entfielen sowohl in West- wie in Ostdeutschland schwerpunktmäßig auf die Berufe des Bauhauptgewerbes, die im Osten besonders stark besetzt sind.

Zwischen den Ausbildungsbereichen bestanden in West und Ost auch 1998 **deutliche Unterschiede im Vergütungsniveau** (s. Schaubild 3): Überdurchschnittlich hohe Ausbildungsvergütungen wurden im Öffentlichen Dienst (West: 1.191 DM, Ost: 1.041 DM) und in Industrie und Handel (West: 1.170 DM, Ost: 1.036 DM) erreicht. Unter dem jeweiligen Gesamtdurchschnitt lagen dagegen die Vergütungen im Handwerk, bei den Freien Berufen und in der Landwirtschaft. Zu berücksichtigen ist dabei allerdings, daß insbesondere in den Bereichen Industrie und Handel sowie Handwerk die Vergütungen der einzelnen Berufe sehr stark differieren.

Bei den bisher **genannten Beträgen** handelt es sich jeweils um die **durchschnittlichen Vergütungen während der gesamten Ausbildungszeit**. Für die **einzelnen Ausbildungsjahre** ergaben sich 1998 folgende Beträge: In Westdeutschland betragen die Vergütungen im 1. Lehrjahr durchschnittlich 932 DM pro Monat, im 2. Jahr 1.062 DM und im 3. Jahr 1.208 DM. In Ostdeutschland beliefen sie sich im 1. Ausbildungsjahr auf durchschnittlich 795 DM, im 2. Jahr auf 964 DM und im 3. Jahr auf 1.138 DM.

