

Bundesinstitut für Berufsbildung

# Jahresbericht

---

# 2007/2008



Bundesinstitut  
für Berufsbildung **BIBB**

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Bundesinstitut für Berufsbildung

# Jahresbericht

---

# 2007/2008



Bundesinstitut  
für Berufsbildung **BiBB**

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

**Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek**

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

ISBN 978-3-88555-834-7

**Vertriebsadresse:**

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

**Bestell-Nr.: 09.145**

© 2008 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

**Herausgeber:**

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

## Redaktion:

Thomas Bergzog  
Anna Maria Kuppe  
Andreas Pieper  
Kornelia Raskopp  
Dr. Eckart Strohmaier  
Hans Weißmann

Technische Leitung: Dipl.-Ing. Fritz Höhmann  
Redaktionssekretariat: Maria Kemp

Fotos: Bundesinstitut für Berufsbildung

Satz: Christiane Zay, Bielefeld  
Druck: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld  
Verlag: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn  
Printed in Germany

ISBN 978-3-88555-834-7

Gedruckt auf Papier aus 100 % chlorfrei gebleichten Faserstoffen

## Vorwort



*Manfred Kremer,  
Präsident des Bundesinstituts  
für Berufsbildung*

### **Liebe Leserin, lieber Leser,**

die berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland weiterzuentwickeln und sie international anschlussfähig zu halten: Dies betrachtet das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) als seine wichtigste Aufgabe. Sie wird durch Forschung, Entwicklung neuer Aus- und Fortbildungskonzepte, Neuordnung oder Modernisierung von Berufen sowie vielfältige Beratungsdienstleistungen wahrgenommen. Das BIBB ist Partner und Bindeglied aller an der Berufsbildung Beteiligten – sei es in der Politik, in der Wissenschaft oder in der Praxis.

2007 stand für das Institut im Zeichen des 5. BIBB-Fachkongresses, der vom 12. bis 14. September in Düsseldorf stattfand. In acht Foren und 37 Arbeitskreisen bot er den rd. 2.000 Besucherinnen und Besuchern die Möglichkeit, sich über die neuesten Erkenntnisse und Entwicklungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung umfassend zu informieren.

Eine der berufsbildungspolitischen Botschaften des Kongresses war: Das duale System ist flexibel genug, um sich veränderten Anforderungen und Bedingungen anzupassen. Gerade im Umfeld der intensiven – auch international geführten – Debatte über die Effizienz und Effektivität der Berufsbildungssysteme ist diese Erkenntnis ein wichtiges Signal für das Festhalten an der dualen Ausbildung.

Öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen sind unverzichtbar zur Vermittlung der Ergebnisse, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BIBB durch ihre Forschung erzielt haben. Nicht geringer als der Transfer von Arbeitsergebnissen wiegt für das BIBB die Gewährleistung von Arbeitsbedingungen, die eine gelungene Forschung, die Entwicklung innovativer Bildungskonzepte und eine schnelle und optimale Beratung erst ermöglichen. Diesem Ziel diente die gemeinsame Erarbeitung eines Leitbildes im Jahr 2006. 2007 galt es nun, dieses Leitbild umzusetzen und weiterzuentwickeln. Koordiniert von einer Steuerungsgruppe entwarfen fünf Arbeitskreise zu den Themen Personalentwicklung, Qualitätsmanagement, Strategische Aufgabenplanung, Kommunikation und Controlling erste Konzepte, mit denen das BIBB seine Aufgaben künftig noch effizienter erfüllen kann. Ein herausragendes Ergebnis dieser Anstrengungen ist die Entscheidung zur Einführung eines Qualitätsmanagementsystems.

Den inhaltlich neu definierten fünf Themenschwerpunkten folgte auch die Arbeits- und Forschungsplanung für 2007 und 2008. Sie strukturieren den vorliegenden Jahresbericht. Wie schon im vorangegangenen Bericht werden an ausgewählten Beispielen bedeutsame und exemplarische Forschungs-, Entwicklungs- und Beratungsaktivitäten des BIBB präsentiert.

Im Kernthema **Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem** werden sowohl Analysen zur aktuellen Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt als auch innovative Maßnahmen zur Verbesserung der gegenwärtigen Situation vorgestellt. Forschungsergebnisse des BIBB zeigen, dass Ausbildungsanfänger unter 18 Jahren inzwischen zu einer Minderheit geworden sind. Schulabgänger/-innen mit weniger

guten Noten, Haupt- und Realschulabsolventen und -absolventinnen sowie Jugendliche mit Migrationshintergrund haben unverändert große Schwierigkeiten, eine Ausbildungsstelle zu bekommen. Auf diesem Feld ist das BIBB auch praktisch tätig. Durch das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER werden die Voraussetzungen für zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen.

Unter dem Thema **Qualitätsentwicklung der beruflichen Bildung** werden die Beiträge des BIBB vorgestellt, um ein flexibles und leistungsfähiges Ausbildungssystem in Deutschland zu gewährleisten. Neue und modernisierte Aus- und Fortbildungsordnungen stehen naturgemäß dabei im Vordergrund. Aktuelle Projekte beschäftigen sich darüber hinaus mit den Ausbildungsbausteinen für Altbewerber sowie der Zukunft der Ausbilder-Eignungsverordnung.

Das Kernthema **Lebensbegleitendes Lernen** beschreibt die nationalen und internationalen Bestrebungen, Qualifikationen und Kompetenzen transparent(er) zu machen. Maßnahmen und Analysen zur **Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit** innerhalb der beruflichen Bildung stehen dabei im Vordergrund. Europäischer und Deutscher Qualifikationsrahmen sind Eckpfeiler der Arbeit des BIBB ebenso wie die Initiative des BMBF zur „Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ (ANKOM), die das BIBB mit betreut. Nicht zuletzt gewinnt die Weiterbildung älterer Beschäftigter angesichts des demografischen Wandels für das BIBB eine immer größere Bedeutung.

Unter dem Kernthema **Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen** werden Analysen und Initiativen innerhalb der beruflichen Bildung bei Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten, sozialen Benachteiligungen oder Behinderungen vorgestellt. Eine Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses verdient hier besondere Beachtung: Der Trend, benachteiligte Jugendliche immer häufiger an außerbetrieblichen Lernorten auszubilden, soll gestoppt werden. Gerade für diese Gruppe ist eine Ausbildung am Lernort Betrieb unverzichtbar. Auch die Förderung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist ein ständiges Arbeits- und Forschungsthema des Instituts.

Das Kernthema **Internationale Kooperationen in der beruflichen Bildung** beschreibt die Forschungs- und Entwicklungsarbeiten des BIBB, die eine Intensivierung der europäischen Kooperation, die Beratung anderer Staaten beim Aufbau oder der Reform von Berufsbildungssystemen oder den Systemvergleich zum Ziel haben. Hierzu gehören z. B. die Transparenz und Anrechnung beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen sowie die berufliche Weiterbildung in Europa. Seit 2000 nimmt die Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB (NA) Aufgaben bei der Durchführung europäischer Bildungsprogramme wahr. Ihre Arbeit wird ebenso dargestellt wie die von iMOVE, einer Initiative des BMBF zur Internationalisierung deutscher Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen.

Der Jahresbericht 2007/2008 wäre unvollständig, wenn er sich auf die Darstellung der inhaltlichen Arbeit des Instituts beschränkte. Insbesondere bei der Vermittlung von Ergebnissen sind grundlegende Neuerungen vorgenommen worden. Verbessertes Transfer, transparentes Wissensmanagement und adressatengerechtes Marketing – dies sind wichtige Zwischenziele auf dem Weg des BIBB zu einem noch effizienteren und effektiveren Kompetenzzentrum für die berufliche Aus- und Weiterbildung.

Für die Unterstützung beim Zustandekommen dieses Jahresberichts danke ich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern herzlich.



Manfred Kremer  
Präsident

## Foreword



*Manfred Kremer,  
President of the Federal Institute  
for Vocational Education and  
Training*

Dear Reader,

The Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB) considers developing initial and continuing vocational training in Germany on an ongoing basis and ensuring that it remains compatible with the VET systems of other countries to be its most important tasks. To fulfil them, it conducts research, develops new initial and continuing training concepts, drafts or updates training regulations for recognised occupations and provides a wide range of advisory services. BIBB serves as a partner to and link between all VET players, be they in the political sector, the research field or day-to-day vocational training practice.

For BIBB, the year 2007 was dominated by the 5th BIBB Congress which was held in Düsseldorf from 12 to 14 September. The conference attracted some 2,000 participants and featured eight forums and 37 working groups which offered extensive information about the latest developments and findings in the initial and continuing vocational training field.

One of the vocational training policy messages at the conference was: Germany's dual vocational training system is flexible enough to adapt to changing requirements and conditions. This insight is an important signal for remaining committed to dual vocational training, particularly against the backdrop of the intensive – and international – debate on the efficiency and effectiveness of dual vocational training.

Events that generate public attention are indispensable to disseminating the findings that BIBB staff members have obtained through their research. However, ensuring good working conditions that make it possible to conduct successful research, develop innovative education concepts and provide optimal advisory services promptly is just as important for BIBB as ensuring the transfer of the findings from its work. A mission statement was jointly drafted in 2006 with this in mind. The year 2007 was subsequently dedicated to refining and implementing the new mission statement. Coordinated by a steering committee, five working groups drafted initial strategies for personnel development, quality, management, strategic task planning, communication and controlling. These strategies will help BIBB discharge its duties even more efficiently in the future. One pivotal result of these efforts was the decision to introduce a quality management system.

BIBB's work and research plans for 2007 and 2008 were also organised according to the five newly defined thematic subjects. These focal areas also provide the structure for the following Annual Report. As in last year's report, readers will also find selected examples of important and exemplary research, development and advisory activities at BIBB.

The section on the **Vocational Training Market and the Employment System** presents analyses of the current situation on the training place market and innovative measures to improve it. BIBB research findings show that first-year trainees who are under 18 years of age are in the minority today. School-leavers

with lower marks, lower and intermediate secondary school-leavers and youths with an immigration background continue to have enormous difficulties finding a training place. BIBB is active in practical ways in this area as well. The JOBSTARTER structural programme which is funded by the Federal Ministry of Education and Research is establishing the conditions necessary for the creation of additional training places.

The section on **Quality Development in Vocational Education and Training** presents the work pursued by BIBB to ensure a flexible and competitive vocational training system in Germany. New and updated initial and continuing vocational training regulations naturally take centre stage here. Current projects also deal with training modules for unplaced applicants from previous years and the future of the Ordinance on Trainer Aptitude.

The section on the subject of **Lifelong Learning** outlines national and international efforts to make qualifications, skills and competences (more) transparent. Measures involving and analyses of **permeability and equivalence** within the vocational training system are the focus of attention here. The European qualifications framework and the German qualifications framework are the cornerstones of BIBB's work in this area, as is the ANKOM initiative (for crediting prior learning in the vocational education and training system and from work toward university studies) which is sponsored by the Federal Ministry of Education and Research and co-managed by BIBB. And last but not least, continuing education for older workers is becoming increasingly important for BIBB in the wake of current demographic trends.

In the section **Vocational Training for Specific Target Groups** readers will find an outline of analyses and initiatives pursued in the vocational training system for youths with learning difficulties, social disadvantages or disabilities. The recommendation issued by the BIBB Board deserves particular attention here, namely: The trend toward providing disadvantaged youths vocational training at external facilities rather than in actual operating companies needs to be stopped. Vocational training that is provided on an in-company basis is particularly important for this group. Assisting youths with an immigration background is another on-going theme for BIBB's work and research activities.

The section on **International Collaborative Activities in the Vocational Education and Training Field** describes BIBB's research and development activities which are aimed at intensifying European collaboration, providing advisory services to other countries which are setting up or overhauling their own vocational training system and at comparing different systems. This includes work in the area of transparency and crediting of vocational qualifications and skills, plus continuing vocational training in Europe. The National Agency "Education for Europe" at BIBB has been involved in conducting European education programmes since 2000. The 2007/2008 Annual Report also presents its work and that of iMOVE, an initiative of the Federal Ministry of Education and Research to internationalise German initial and continuing vocational training services.

BIBB's 2007/2008 Annual Report would not be complete if it were limited to just the Institute's substantive work. Radical changes have been made particularly in the way results are communicated and made available. Improved transfers, transparent knowledge management and marketing that is tailored to the respective target group – these are a few of BIBB's important intermediate goals on its way to becoming an even more efficient and effective centre of excellence for initial and continuing vocational education and training.

I would like to sincerely thank all BIBB staff members for their help in the preparation of this report.



Manfred Kremer  
President

# Inhalt

Vorwort des Präsidenten .....	3
Foreword of the president .....	5
<b>1. Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem.....</b>	<b>9</b>
Ausbildungsplätze schaffen und Strukturen verbessern .....	9
Erste Schwelle .....	9
Ausbildungsplatzprogramm Ost .....	11
JOBSTARTER.....	12
Schulische Berufsausbildung.....	14
Zweite Schwelle.....	16
Beschäftigungssystem .....	17
<b>2. Qualitätsentwicklung der beruflichen Bildung.....</b>	<b>20</b>
Ausbildungssystem flexibel und leistungsfähig gestalten .....	20
Ausbildungsbausteine für Altbewerber.....	20
Ausbilder-Eignungsverordnung .....	22
Qualität betrieblicher Ausbildung .....	22
Berufsbildungs-PISA.....	24
Kompetenzstandards .....	24
Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen.....	25
Neue und modernisierte Fortbildungsordnungen .....	29
Prüfungen.....	32
Überbetriebliche Berufsbildungsstätten .....	32
Modellversuche .....	33
<b>3. Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege .....</b>	<b>35</b>
Qualifikationsrahmen setzen Standards für die Berufsbildung in Deutschland und Europa .....	35
Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR).....	36
Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR) .....	36
Europäisches Leistungspunktesystem (ECVET).....	37
Anrechnung beruflicher Kompetenzen .....	37
Weiterbildungsmarkt.....	38
Kompetenzentwicklung.....	40
Weiterbildung älterer Beschäftigter.....	41
Weiterbildung per E-Learning .....	42
<b>4. Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen.....</b>	<b>44</b>
Benachteiligungen abbauen – Begabungen fördern .....	44
Lernort Betrieb.....	45
Jugendliche mit Migrationshintergrund.....	46
Gute Praxis .....	46
Chancenungleichheit von Frauen.....	49
Programme für Menschen mit Behinderungen .....	50



<b>5. Internationale Kooperationen in der beruflichen Bildung .....</b>	<b>51</b>
Netzwerke pflegen – von Anderen lernen – für die deutsche Berufsbildung werben.....	51
Europäisierung der Berufsbildung (EQR/ECVET).....	51
EU-Projekte .....	51
ReferNet.....	52
Strategische Kooperationen.....	52
Betriebliche Weiterbildung in Europa .....	54
Nationale Agentur Bildung für Europa.....	55
iMOVE.....	58
<b>6. Kommunikation, Ergebnistransfer und Wissensmanagement .....</b>	<b>59</b>
Forschungs- und Arbeitsergebnisse adressaten- und mediengerecht aufbereiten .....	59
Pressearbeit.....	59
5. BIBB-Fachkongress .....	60
Messen .....	60
Wettbewerbe .....	61
Publikationen .....	63
Fachzeitschrift BWP.....	64
Besucherguppen.....	65
Wissensmanagement .....	66
Neue Portale.....	69
Auswahlbibliografien.....	70
Literaturdatenbank Berufliche Bildung.....	71
Referierte Beiträge.....	71
Hochschulkooperationen .....	71
<b>7. Gesetzliche Aufgaben, Personal und Haushalt.....</b>	<b>72</b>
Aufgaben mit engagierten Beschäftigten und modernem Finanzmanagement erfüllen .....	72
Aufgaben nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG).....	72
Gremienarbeit.....	72
Personal.....	74
Haushalt.....	74
<b>8. Das Leitbild mit Leben füllen .....</b>	<b>76</b>
Qualität von Forschung und Dienstleistung weiterentwickeln .....	76
Profil stärken .....	76
Alleinstellungsmerkmale .....	76
Strategische Ziele.....	76
Qualitätsmanagement.....	76
Organisationsentwicklung.....	77
<b>Leitbild des Bundesinstituts für Berufsbildung.....</b>	<b>78</b>
<b>Mission statement of the Federal Institute for Vocational Education and Training.....</b>	<b>80</b>
<b>Anhang.....</b>	<b>83</b>
A Berufsbildungsportale und Datenbanken .....	83
B Organigramm (deutsch/englisch).....	86
C Kontakte.....	88

# Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem

## Ausbildungsplätze schaffen und Strukturen verbessern

Erste Schwelle · Ausbildungsplatzprogramm Ost · JOBSTARTER · Schulische Berufsausbildung ·  
Zweite Schwelle · Beschäftigungssystem

1.

Mit dem Beschäftigungsrückgang in den vergangenen Jahren hat sich das betriebliche Ausbildungsplatzangebot stark verringert. Als Folge der positiven Entwicklung des Arbeitsmarktes kam es 2006 und 2007 wieder zu Anstiegen bei den Beschäftigungszahlen und 2007 brachte das zweithöchste Ergebnis bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen seit der Wiedervereinigung. Dennoch bleibt die Lage auf dem Ausbildungsmarkt schwierig. Forschungsergebnisse des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zeigen, dass Ausbildungsanfänger unter 18 Jahren zu einer Minderheit geworden sind. Haupt- und Realschulabsolventen benötigen immer mehr Zeit, bis ihnen der Einstieg in die Lehre gelingt. Besondere Probleme haben auch Schulabgänger/-innen mit weniger guten Noten und Jugendliche mit Migrationshintergrund. Die Zahl der Altbewerber/-innen verharrt trotz der positiven Entwicklung 2007 weiterhin auf hohem Niveau. Die Bildungspolitik muss nach wie vor mit Initiativen und Programmen die Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt bekämpfen. Die Forschung im BIBB hat die Aufgabe, diesen Prozess durch die Bereitstellung von Daten, durch Analysen sowie durch die Evaluation von Maßnahmen und Programmen zu begleiten.

Seit 2002 evaluiert das BIBB die Wirksamkeit des Ausbildungsplatzprogramms Ost und erarbeitet Empfehlungen zur Ausgestaltung des Programms für das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Darüber hinaus führt das BIBB seit 2006 im Auftrag des BMBF das Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER durch. Sein Ziel ist die Verbesserung von Strukturen der beruflichen Bildung auf der einen Seite und die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze durch regionale Projekte auf der anderen Seite. Die Ergebnisse aus beiden Programmen zeigen, dass die Strukturen des beruflichen Ausbildungssystems überdacht werden müssen. So wird es im Zusammenhang mit der Entwicklung von Ausbildungsbausteinen (siehe auch Kapitel 2) notwendig sein, die Möglichkeiten des 2005 novellierten Berufsbildungsgesetzes (BBiG) zu nutzen.

Nach § 43 Abs. 2 ist es möglich, dass Jugendliche, die einen schulischen Bildungsgang absolviert haben, der einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht, zur Kammerprüfung zugelassen werden. Forschungsergebnisse des BIBB hierzu zeigen jedoch, dass es bei der Umsetzung in den Ländern, in deren Zuständigkeit dies fällt, noch erhebliche Probleme gibt.

Eine dynamische Arbeitswelt stellt hohe Anforderungen an die Flexibilität der Beschäftigten. Veränderte Berufsstrukturen und neue Anforderungen können dabei auch Berufswechsel zur Folge haben. BIBB-Forschungsergebnisse deuten jedoch daraufhin, dass das Ausbildungs- und Berufssystem Deutschlands ein hohes Maß an Flexibilität ermöglicht. Erwerbstätige arbeiten zwar mehrheitlich immer noch im erlernten oder einem verwandten Beruf, ein erheblicher Teil der Berufsverläufe weist aber auch Wechsel zu ausbildungsfremden Tätigkeiten – in hohem Maße zu unterwertiger Beschäftigung – auf.

Am dualen System der Berufsausbildung, welches historisch in der Industrie und im gewerblich-technischen Bereich entstanden ist, wird oft bemängelt, dass es für die Herausforderungen einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft nicht genügend gerüstet sei. Das BIBB ist dieser Frage mit einer Reihe von Analysen nachgegangen. Wesentliches Ergebnis ist, dass in jüngster Zeit das Berufsausbildungssystem erfolgreiche Anpassungsleistungen erbracht hat.

Für die Betriebe ergeben sich durch Prozess-, Produkt- und Organisationsinnovationen auch neue Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten. Veränderungen in den Qualifikationsanforderungen müssen möglichst im Entstehungsprozess erkannt werden, damit das Berufsbildungssystem den arbeitsorganisatorischen, technischen und strukturellen Wandel sowie den Übergang in die Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft rechtzeitig und wirksam unterstützen kann. Das BIBB entwickelt ein Beobachtungssystem

mit mehreren Teilvorhaben, um qualifikationsrelevante Entwicklungen in den verschiedenen Branchen und Erwerbsberufen erfassen und analysieren zu können. In Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wird derzeit ein Konzept für eine Projektion des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs und -angebots nach Qualifikationen und Berufsfeldern erarbeitet. Mit den „Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen“ erweitert das BIBB seine Qualifikationsentwicklungsforschung und ermöglicht einen Blick auf die Entwicklungstrends von Berufen.

### Einflüsse auf den Übergang Schule – Berufsausbildung

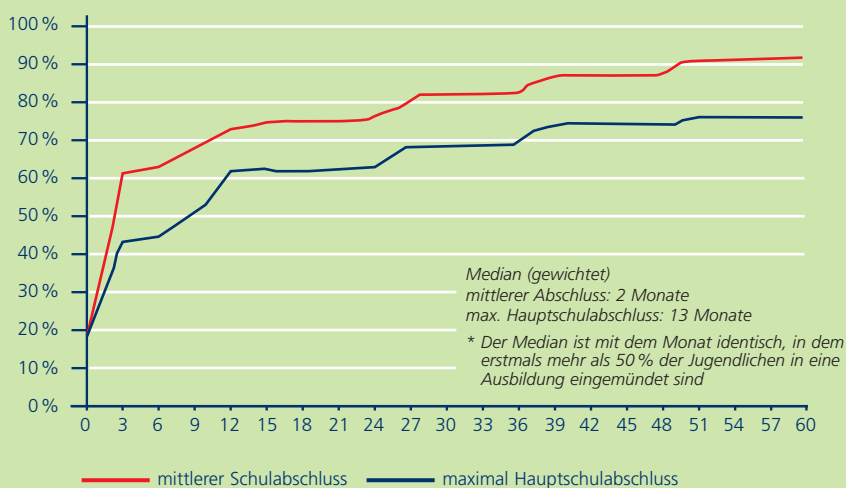
Ein Forschungsvorhaben zur Ersten Schwelle untersuchte den Übergangsprozess bei nichtstudienberechtigten Jugendlichen, die bei Schulende einen betrieblichen Ausbildungsplatz gesucht haben. In den Analysen zeigten sich zwischen niedrigem (d.h. ohne oder mit maximal Hauptschulabschluss) und mittlerem Schulabschluss signifikante Unterschiede in den Übergangsverläufen. In einem beobachteten Zeitraum von fünf Jahren fiel die kumulierte Übergangsrate für die Jugendlichen mit einem niedrigen Abschluss geringer aus als für diejenigen mit mittlerem Schulabschluss (vgl. Schaubild). Am stärksten waren die Abweichungen unmittelbar (drei Monate) nach Schulende: Zu

diesem Zeitpunkt hatten 61 % der Absolventen mit mittlerem Abschluss, aber nur 43 % der Jugendlichen mit niedrigem Abschluss eine betriebliche Ausbildung begonnen. Nach rd. einem Jahr waren bei einem mittleren Abschluss insgesamt 73 % und bei niedrigem Abschluss 62 % der Jugendlichen in eine Ausbildung eingemündet. In der nachfolgenden Zeit stiegen die kumulierten Übergangsquoten beider Schulabsolventengruppen langsamer an. Nach fünf Jahren hatten 91 % der Jugendlichen mit mittlerem Abschluss ihr Ziel erreicht, jedoch nur 77 % derjenigen mit einem niedrigen Schulabschluss.

Neben dem Schulabschluss wurden weitere Faktoren untersucht, die die Dauer des Übergangs in eine betriebliche Berufsausbildung beeinflussten: Eine positive, den Einmündungsprozess verkürzende Wirkung hatten gute Schulnoten, bestimmte Aspekte des familiären Hintergrunds, wie ein Schul- und Berufsabschluss der Eltern, eine qualifizierte Erwerbstätigkeit des Vaters, ein offenes, problemorientiertes Gesprächsklima zu Hause und die soziale Einbindung der Jugendlichen vor Ort (Mitarbeit bei Feuerwehr, Technischem Hilfswerk, Rettungsdienst etc.).

Ein verlängerter Übergangsprozess zeigte sich bei jungen Frauen, insbesondere weil sie sich auf wenige Dienstleistungsberufe konzentrieren und deshalb stark untereinander sowie mit männlichen Jugendlichen um diese Ausbildungsstellen konkurrieren. Für Jugendliche mit Migrationshintergrund gestaltete sich der Übergangsprozess ebenfalls überdurchschnittlich lang. Sie hatten häufiger einen niedrigen Schulabschluss, schlechtere Schulnoten, seltener gut qualifizierte Eltern und eine geringere soziale Einbindung vor Ort. Diese Nachteile alleine können den negativen Einfluss eines Migrationshintergrunds auf den Übergang Schule – Berufsausbildung aber nicht vollständig erklären. Ostdeutsche Jugendliche mündeten ebenfalls insgesamt seltener und später in eine betriebliche Ausbildung ein. Ein verzögerter Übergang zeigte sich zudem bei Jugendlichen, die nach 2002 die

#### Entwicklung der kumulierten Übergangsrate in eine betriebliche Berufsausbildung von nichtstudienberechtigten Jugendlichen, die bei Schulende eine betriebliche Ausbildungsstelle suchten



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des BIBB

allgemeinbildende Schule verließen, da sich das Lehrstellenangebot weiter verknappert hatte.

[www.bibb.de/erste-schwelle](http://www.bibb.de/erste-schwelle)

[www.bibb.de/de/32005.htm](http://www.bibb.de/de/32005.htm)

### **Ausbildungsplatzprogramme Ost optimieren**

Trotz des demografisch bedingten Rückgangs der Schulabgängerzahlen und der Anzeichen für eine konjunkturelle Erholung rechnen Bund und neue Länder damit, dass die angespannte Lage am ostdeutschen Ausbildungsmarkt eine jährliche Neuauflage dieser Sonderprogramme bis zum Jahr 2010 erfordert. Allerdings planen Bund und Länder, die Zahl der geförderten Ausbildungsplätze entsprechend der demografischen Entwicklung und dem Bedarf vor Ort zu reduzieren. Derzeit betragen die staatlichen Ausgaben allein für das Ausbildungsplatzprogramm Ost 2007 mit 10.000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen insgesamt rd. 135 Millionen €. Das Programm wird zur Hälfte vom Bund und den neuen Ländern finanziert.

Um den effizienten Einsatz dieser Mittel und den Erfolg des Ausbildungsplatzprogramms Ost zu überprüfen und zu sichern, hat das BIBB die Ausbildungsplatzprogramme Ost der Jahre 2002 bis 2004 für das BMBF evaluiert. Zur Feinabstimmung der Folgeprogramme bis 2010, aber auch mit Blick auf vergleichbare Ausbildungsplatzprogramme in den alten Bundesländern wurde der Abschlussbericht mit den Ergebnissen und Empfehlungen im Jahr 2007 veröffentlicht.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Überleitung in betriebliche Ausbildungsverhältnisse offensiver verfolgt werden sollte. Ein Teil der Praktikumsbetriebe zeigte sich bereit, Programmteilnehmer/-innen nach einer bestimmten Ausbildungszeit in ein reguläres Ausbildungsverhältnis zu übernehmen. Durch Gewährleistung einer finanziellen Planungssicherheit sollten Programmträger ermutigt werden, Praktikumsbetriebe gezielt auf die Möglichkeit einer Überleitung anzusprechen. Besser noch wäre es, die Überleitung zum vertraglichen Bestandteil der geförderten Ausbildung zu machen.

Bei der Heranführung von ausbildungsberechtigten, aber bislang nicht ausbildenden Betrieben an eigene Ausbildungsaktivitäten werden dem Ausbildungsplatzprogramm Ost strukturfördernde Potenziale zugesprochen, die es weiter zu stärken gilt.

Das Programm fördert die praktische Ausbildung meist in einem Verbund von außerbetrieblichen Ausbildungsstätten und Praktikumsbetrieben. Zwischen diesen Lernorten findet jedoch weder Austausch noch Abstimmung der Ausbildungsinhalte statt.

Bei der Gratwanderung zwischen der Beaufsichtigung der betrieblichen Ausbildungsqualität und der Notwendigkeit, Praktikumsbetriebe nicht zu verlieren, benötigen die Programmträger Instrumente zur Förderung und Sicherung der betrieblichen Ausbildungsqualität, die von den Betrieben als Dienstleistungsangebot verstanden werden. Eine Optimierung dieser Programmbereiche könnte die Ausbildungsqualität und damit auch die Übernahmekancen der Programmteilnehmer/-innen verbessern.

Der Anteil dreijähriger Berufsausbildungen mit nachhaltigen Beschäftigungschancen sollte erhöht werden. Dies sollte zulasten des vergleichsweise hohen Anteils zweijähriger Berufe geschehen, die weder der Leistungsfähigkeit der Programmteilnehmer/-innen entsprechen noch hinreichende Beschäftigungschancen bieten.

Die Ausbildungsvergütungen im Ausbildungsprogramm Ost sollten auf das Niveau der Vergütungssätze für die außerbetriebliche Ausbildung benachteiligter Jugendlicher nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) II angehoben werden. Insgesamt müssen die seit den 1990er-Jahren unverändert geltenden Fördersätze den Kostensteigerungen und veränderten Anforderungen an das Programm angepasst werden. Dabei sollte auch geprüft werden, wie sich die Betriebe finanziell beteiligen können.

Die Evaluation zeigt, dass sich das Programm bei seinen Zielgruppen künftig auf veränderte Schwerpunkte einstellen muss. Hierzu gehört die wachsende Zahl der Altbewerber/-innen. Auch der weitgehende Förderausschluss von nichtvermittelten Bewerbern/Bewerberinnen mit Hochschulzugangsberechtigung wird insbesondere den Bewerbern/Bewerberinnen ohne Ausbildungsstelle nicht gerecht. Für sie sollte das Förderangebot durch anspruchsvolle Ausbildungsberufe geöffnet werden.

<http://www.bibb.de/de/wlk8305.htm>

### Das Ausbildungsstrukturprogramm „JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden“

Viele Unternehmen, die ausbilden könnten, stellen keine Auszubildenden ein, obwohl es einen Mangel an Ausbildungsstellen gibt. Der als „sehr hoch“ empfundene Verwaltungsaufwand kann ebenso ein Hindernisgrund sein wie die fehlende Information über Ausbildungs- und Kooperationsmöglichkeiten. Darüber hinaus haben Betriebe in einigen Regionen und Branchen Probleme, geeignete Bewerber/-innen zu finden. Das BMBF hat das Programm JOBSTARTER initiiert, um derartige Hemmnisse zu beseitigen und die regionalen Ausbildungsstrukturen zu verbessern. Für die Jahre 2005 bis 2010 stellt es 125 Millionen € zur Verfügung, einschließlich Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds. Die Programmstelle JOBSTARTER beim BIBB führt das Programm durch.

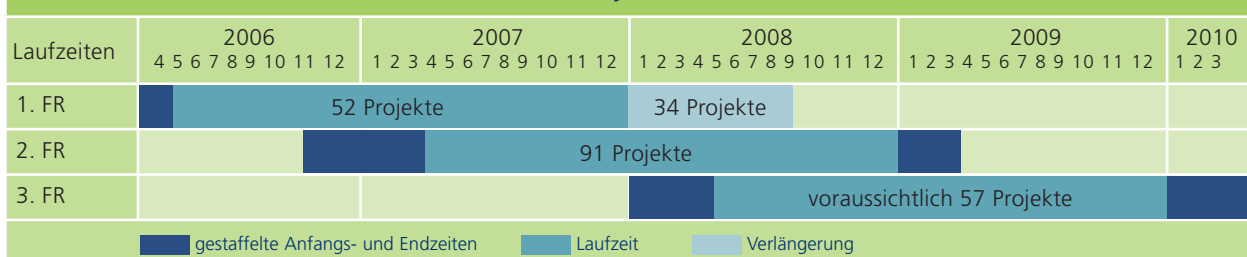
Für die regionale Unterstützung der Projekte sind vier Regionalbüros – Nord in Hamburg, Süd in Nürnberg, Ost in Berlin und West in Düsseldorf – eingerichtet worden, um die Betreuung der Projekte zu unterstützen und dezentrale Informationsveranstaltungen durchzuführen.

Ziel von JOBSTARTER ist es, die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und Unternehmen durch geeignete Unterstützungs- und Dienstleistungsmaßnahmen gezielt zu stärken und dauerhaft zu sichern. Daher werden regionale Projekte gefördert, die Betriebe dabei unterstützen, zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Sie bieten ein maßgeschneidertes externes Ausbildungsmanagement, EXAM, an. Projektdurchführende sind zum Beispiel Kammern, kommunale und regionale Einrichtungen, Bildungsdienstleister oder die Betriebe selbst. Eine der zentralen Aufgaben der Projekte ist es, durch bessere Kooperation der Akteure die regionale Verantwortung in der beruflichen Bildung zu stärken und somit die Ausbildungsstrukturen in den Regionen zu optimieren. JOBSTARTER soll darüber hinaus einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, zukunftsgerichtete berufliche Ausbildung als Instrument für eine nachhaltige, intelligente regionale Wirtschaftsförderung zu verstehen.

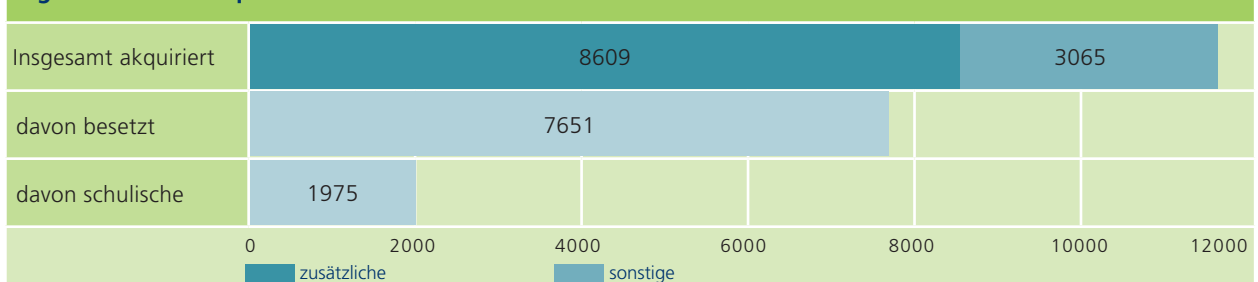
#### Die Projekte der ersten drei Förderrunden (FR)

2007 gab es 143 JOBSTARTER-Projekte (52 Projekte der 1. und 91 Projekte der 2. Ausschreibungsrunde). 2008 werden voraussichtlich 57 Projekte aus der 3. Ausschreibungsrunde ihre Arbeit aufnehmen.

#### Übersicht über die Laufzeiten der JOBSTARTER-Projekte



#### Ergebnisse der Akquisearbeit aus der 1. und 2. FR



Insgesamt 11.674 Ausbildungsplätze wurden von den laufenden Projekten der 1. und 2. Förderrunde (FR) bis Ende 2007 gemeldet. Davon entfallen 1.975 auf schulische Ausbildungsplätze, die im Rahmen der Erprobung der §§ 43 Abs. 2 und 7 BBiG neu eingerichtet werden konnten. Von allen gemeldeten Ausbildungsplätzen erfüllen 8.609 das Kriterium der Zusätzlichkeit, d.h. dass durch den neu abgeschlossenen Ausbildungsvertrag mehr Auszubildende in einem Betrieb beschäftigt wurden als im Durchschnitt der letzten drei Jahre.

Bis Ende 2007 waren insgesamt 65,5 % aller von den Projekten akquirierten Plätze besetzt.

Die 4. Förderrichtlinie wurde im Juni 2008 im Bundesanzeiger veröffentlicht. Darüber hinaus ist eine weitere Förderrunde 2009 geplant. Insgesamt sollen im Rahmen des Programms JOBSTARTER bundesweit rund 300 regionale Projekte gefördert werden.

Die Arbeit im Programm JOBSTARTER konzentrierte sich 2007 auf die Gewinnung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen, die Förderung der Ausbildungsbereitschaft in Unternehmen von Inhabern/Inhaberinnen ausländischer Herkunft und auf Verbesserungen der Strukturen der beruflichen Ausbildung.

### Akquirierte Ausbildungsplätze besetzen

Obwohl viele Jugendliche keinen Ausbildungsplatz finden, bleiben angebotene Ausbildungsstellen in verschiedenen Berufen und Regionen unbesetzt – so die Praxiserfahrungen von einigen JOBSTARTER-Projekten. Um dieses Phänomen zu klären, hat die Programmstelle JOBSTARTER im September 2007 eine schriftliche Befragung bei den laufenden Projekten der 1. und 2. Förderrunde durchgeführt. Rund 100 Projekte beteiligten sich an der Befragung zum Thema „Besetzung von akquirierten Ausbildungsstellen“. Von den teilnehmenden Projekten hatte etwa die Hälfte Probleme bei der Besetzung der Plätze (d.h. zwischen 50 % und 80 % der akquirierten Plätze wurden besetzt) und ca. 20 % sogar starke Probleme (d.h. weniger als die Hälfte der Plätze konnten besetzt werden). Neben den aktuellen Zahlen aus den Projekten wurden bei der Befragung Informationen zu den Ursachen von Besetzungsproblemen sowie zu möglichen Lösungen (z. B. Vernetzung, EXAM, Zusammenarbeit Schule/Wirtschaft, enger Betriebskontakt) gewonnen. Eine Fortsetzung der Untersuchung mit

qualitativen Methoden zur Vertiefung der Resultate ist geplant.

Die Ergebnisse wurden auf der Fachtagung „Ressourcen nutzen – Vermittlung optimieren. Jugendliche ohne Ausbildungsplatz – auch ein qualitatives Problem“ im November 2007 in Gelsenkirchen vorgestellt. Es gab eine große Resonanz, über 130 Teilnehmer/-innen diskutierten auf der Veranstaltung über Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Obwohl die Zahl der unvermittelten Bewerber/-innen im Vergleich zum vergangenen Jahr um 41,2 % gesunken ist (Stichtag 30. September 2007), blieben wie auch schon in den Vorjahren – also bei einer deutlich angespannten Situation auf dem Ausbildungsmarkt – betriebliche Ausbildungsplätze unbesetzt. Es zeigt sich, dass dieses Problem nicht nur Ausbildungsberufe mit schlechtem Image betrifft. Angesichts der prognostizierten positiven Entwicklung scheint sich der Handlungsbedarf von quantitativen zu qualitativen Aspekten zu verschieben. Die Probleme wurden in den Arbeitsgruppen analysiert, bestehende Lösungsansätze wurden vorgestellt und Handlungsmöglichkeiten entwickelt. Die Ergebnisse der Umfrage sind unter [www.jobstarter.de](http://www.jobstarter.de) zu finden.

### Ausländische Unternehmen aktiv für Ausbildungsplätze

Ein Schwerpunkt von JOBSTARTER ist es, das Engagement für Ausbildungsplätze bei Unternehmern/Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund zu stärken. Er wird vom Programmbereich „KAUSA – Koordinierungsstelle Ausbildung in Ausländischen Unternehmen“ betreut.

Gerade diese Zielgruppe wird für die duale Berufsausbildung immer wichtiger, denn während sie hohe Wachstumsraten aufweist – seit den 1990er-Jahren stieg die Zahl auf rund 300.000 Unternehmen, sie hat sich somit fast verdoppelt –, liegt ihre Beteiligung an der betrieblichen Ausbildung deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt. Dabei schätzen die Teilnehmenden der Initiative „Aktiv für Ausbildungsplätze“ das Potenzial bei den Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund, das bis zum Jahr 2010 erschlossen werden kann, auf rund 10.000 Ausbildungsplätze.

Hier setzte die Veranstaltungsreihe „Aktiv für Ausbildungsplätze“ an, die im April 2006 vom BMBF, der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK), dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) sowie zwölf deutsch-ausländischen Unternehmerverbänden bei einem der Treffen der gleichnamigen Initiative ins Leben gerufen wurde. Der Programmbereich KAUSA organisierte diese Veranstaltungen in acht Großstädten mit einem besonders hohen Migrantenanteil: Herbst 2006 – Berlin, Köln, Ludwigshafen, Frankfurt a. M. und Frühjahr/

Sommer 2007 – Stuttgart, Hamburg, Hannover und München. Der Parlamentarische Staatssekretär im BMBF hat gemeinsam mit der Staatsministerin im Bundeskanzleramt und Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration die Schirmherrschaft für diese Konferenzreihe übernommen.

### Service für Handwerkskammern

Als Ergebnis der Regionalkonferenzen entwickelte der Programmbereich KAUSA ein neues Serviceangebot für die Handwerkskammern und bietet seit Juni 2007 praxisorientierte interkulturelle Seminare zum Thema „Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund für betriebliche Ausbildung gewinnen“ an. Mit den Schulungen verfolgt JOBSTARTER das Ziel, Ausbildungsberaterinnen, Ausbildungsberatern, Akquisiteurinnen und Akquisiteuren kulturspezifische Besonderheiten und Kenntnisse sowie bewährte Methoden der Zielgruppenansprache aus der Praxis zu vermitteln. Das Angebot gibt Impulse und konkrete Anregungen für die Schaffung neuer Ausbildungsplätze in Unternehmen mit Inhaberinnen und Inhabern mit Migrationshintergrund. Im Jahr 2007 fanden drei Schulungen in den Handwerkskammern Hamburg, Koblenz und Düsseldorf statt, die aufgrund der positiven Resonanz im Jahr 2008 weitergeführt werden.



1. Juni 2007: Schulungsveranstaltung „Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund für betriebliche Ausbildung gewinnen“ in der Handwerkskammer Hamburg  
Foto: Matthias Hartmann, Handwerkskammer Hamburg

### Das duale System besser organisieren Kombinationsmodelle der Ausbildung an Berufsfachschulen und in Betrieben

Das novellierte Berufsbildungsgesetz (BBiG) ermächtigt die Länder, die Verknüpfung verschiedener Formen der beruflichen Qualifizierung eigenständig durch Landesrecht zu regeln: Die Länder können die Anrechnung von Ausbildungszeiten in Bildungsgängen berufsbildender Schulen oder sonstiger vergleichbarer Einrichtungen vorschreiben (§ 7 Abs. 1 S. 1 BBiG). Dabei kann bestimmt werden, dass es eines gemeinsamen Antrags von Auszubildenden und Ausbildenden bedarf (§ 7 Abs. 1 S. 3 BBiG). Außerdem können die Länder anordnen, dass konkrete Ausbildungsgänge zur Zulassung zur Kammerprüfung berechtigen, die außerhalb des dualen Systems absolviert wurden – z. B. an Berufsfachschulen –, wenn dieser Bildungsgang den gesetzlich näher spezifizierten Kriterien der Berufsausbildung in einem anerkannten Beruf entspricht (§ 43 Abs. 2 S. 3 BBiG).

Eine Abfrage bei den im Bund-Länder-Ausschuss Berufliche Bildung vertretenen Landesressorts ergab: Die Ermächtigung zu einer Anrechnungsverordnung dürfte deutlich stärker in Anspruch genommen werden als die der Zulassung zur Kammerprüfung nach schulischen Berufsbildungsgängen. Zu § 7 sind fünf Länderregelungen bereits in Kraft gesetzt, Regelungen im Sinne

von § 43 sind bislang nur in zwei Fällen getroffen, eine weitere ist in Vorbereitung (Stand: Oktober 2007).

Die Anerkennung von Vorqualifizierungen und die Zulassung zur Kammerprüfung werden nach Auskunft aus den Ländern allerdings auch unterhalb der durch die BBiG-Novelle eingeräumten Verordnungsermächtigungen realisiert – sei es durch konkrete Vereinbarungen zwischen der Kultusseite und den Kammern, sei es durch Nutzung der Verkürzungsmöglichkeiten gem. § 8 BBiG oder durch Zulassungen gem. § 43 Abs. 2 S. 2 bzw. § 45 Abs. 2 S. 1 BBiG im Einzelfall.

### **Berufsfachschulen als Partner**

Wichtige Partner für Kombinationsmodelle sind die Berufsfachschulen. Interviews in zehn Schulen im Frühjahr 2007 durch das BIBB zeigten, dass diese sich regional spezifisch auf das neue Berufsbildungsrecht, auf die immer noch schwierige Ausbildungsplatzsituation und die demografische Entwicklung eingestellt haben. Sie sehen keine Schwierigkeiten, bisher rein schulische Ausbildungsgänge an die Curricula der entsprechenden dualen Ausbildungsberufe anzupassen. Sie geraten jedoch an Grenzen, wenn es um die Gewinnung von Betrieben geht, in denen die Jugendlichen die zur Kammerprüfung notwendigen betriebspraktischen Anteile leisten können. Dies gilt auch für das Verzahnungsmodell in Baden-Württemberg, das die zeitliche Verteilung zwischen Betrieb und Schule ähnlich wie im klassischen dualen System vorsieht.

### **Die Sicht der Ausbildungsbetriebe**

Eine ergänzende repräsentative Befragung des Referenz-Betriebs-Systems (RBS) des BIBB vom Frühjahr 2007 mit einer Stichprobe von 1.467 Betrieben und einem Rücklauf von 456 auswertbaren Fragebogen hat gezeigt, dass rd. drei Viertel der Ausbildungsbetriebe sich vorstellen könnten, konkrete Kombinationsmodelle, bei denen Berufsfachschulen und Betriebe zusammenarbeiten, für ihre Ausbildung zu nutzen; allerdings hängt diese Bereitschaft stark von der Dauer des Schulbesuchs ab. Modelle, die nach einer zweijährigen schulischen Phase eine zwölf bis 18 Monate dauernde Betriebspraxis vorsehen, fanden hohe Akzeptanz. Diese Zustimmung bzw. Ablehnung der Kombinationsmodelle ändert sich nur wenig, wenn man die Antworten nach Betriebsgrößenklassen betrachtet. Allerdings äußern sich Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten

skeptischer, was eine mögliche Beteiligung angeht. Eine dreijährige Vollausbildung in Berufsfachschulen mit anschließendem, nur halbjährigem Praktikum fand hingegen wegen befürchteter Verschulungstendenzen eine geringere Zustimmung.

Die Wertschätzung einer Ausbildung in solchen Kombinationsmodellen zeigt sich auch in der Bereitschaft der Betriebe, die ausgebildeten Fachkräfte anschließend einzustellen. So geben 42 % der Betriebe an, dies zu tun, sofern die betriebliche Ausbildung im eigenen Unternehmen erfolgte. Die Einstellungsbereitschaft sinkt um etwa zehn Prozentpunkte, wenn die jungen Menschen (auch) in anderen Betrieben ausgebildet wurden (zum Vergleich: Die Übernahmequote im dualen System liegt bei 55 % in den alten Ländern, bei 37,4 % in den neuen Ländern).

Eine oft geäußerte Vermutung, die allerdings bisher empirisch nicht belegt wurde, lautet: Die Einführung von Modellen, die berufsfachschulische Ausbildung mit betrieblicher Ausbildung verzahnen, führe zu einem beträchtlichen Rückgang der klassischen dualen Ausbildung und damit zu einem Rückgang der betrieblichen Ausbildungsplätze.

Die Betriebsbefragung ergab: Zwei Drittel der Ausbildungsbetriebe gehen davon aus, dass die eigene Ausbildung nicht beeinflusst würde; rd. 7 % können sich sogar eine Ausweitung vorstellen. Aber immerhin 27,3 % meinen, dass sie unter solchen Bedingungen ihre bisherige eigene Ausbildung einschränken oder sogar aufgeben würden. Von diesen 27,3 % würden sich immerhin mehr als drei Viertel – damit ca. 21 % der befragten Betriebe insgesamt – an einem der oben beschriebenen Kombinationsmodelle beteiligen. Lediglich etwa 6 % der befragten Betriebe geben an, dass sie auf eine breite Einführung von Kombinationsmodellen mit einer Einschränkung oder gar Aufgabe ihrer Ausbildung reagieren würden.

Die Betriebe nannten Gründe für ihre Zustimmung bzw. Ablehnung der vorgeschlagenen Kombinationsmodelle: Die eher skeptischen Betriebe befürchteten, dass eine so organisierte Ausbildung zu wenig Praxisanteile enthalte, dass damit die Ausbildungsqualität sinke und dass dies zulasten des dualen Systems gehe.



Aber auch die Vorteile wurden gesehen: Z. B. können so auch Schulabgänger mit weniger gutem Schulabschluss eine Chance auf qualifizierte Ausbildung und anschließende Integration in den Arbeitsmarkt erhalten. Außerdem entlastet die vorlaufende zweijährige berufsfachschulische Ausbildung die Betriebe von Kosten und Betreuungsaufwand. Bei ihrem Wechsel in einen Betrieb verfügen diese Auszubildenden bereits über gute theoretische Vorkenntnisse und stehen für den Rest der Ausbildung konstant zur Verfügung, wie es z. B. das baden-württembergische Verzahnungsmodell vorsieht.

Die Einführung von Kombinationsmodellen, die nur dort zur Anwendung kommen sollen, wo das klassische duale System quantitativ und qualitativ nicht mehr ausreicht, hätte auf die Kapazität des Gesamtsystems Betrieb/Berufsfachschule nach den Ergebnissen der Untersuchung keinen negativen Effekt: Die Zahl der Jugendlichen, die ausgebildet werden könnten, könnte eventuell sogar ansteigen, denn einer Einschränkung oder Aufgabe von Ausbildung bei nur wenigen Betrieben stünde eine rechnerisch mögliche Ausweitung der Ausbildungskapazität bei der überwiegenden Mehrzahl der Betriebe gegenüber.

### Chancen nutzen

Das neue BBiG bietet den Akteuren der beruflichen Bildung neue Möglichkeiten zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit im Interesse eines qualitativ und quantitativ angemessenen Angebots an Ausbildungsplätzen durch Nutzung und Bündelung der vorhandenen Ressourcen. Die Chancen müssen allerdings gesehen und vorurteilsfrei bewertet werden – und: Sie müssen genutzt werden. Da dies auf Länderebene und dem regionalen Bedarf entsprechend erfolgen muss, ist eine Fülle von Einzellösungen zu erwarten für Probleme, die gleichwohl länderübergreifend sind.

Im Konsens entwickelte Empfehlungen zur einheitlichen Anwendung der neuen Regelungen würden Synergieeffekte schaffen. Voraussetzung ist, dass die entscheidenden bildungspolitischen Akteure, zu denen Bund, Länder und Sozialpartner, aber auch die Kammern gehören, die Erweiterung des klassischen dualen Systems um eine zusätzliche Variante aktiv unterstützen. Denkbar wäre, dass der BIBB-Hauptausschuss die vom Deutschen Bundestag geforderte Empfehlung zur bundeseinheitlichen Ausgestaltung solcher Kombina-

tionsmodelle erarbeitet. So könnten durch erweiterte Organisationsformen dualer Ausbildung gegenwärtige Engpässe im Ausbildungsangebot gemindert werden. Kombinationsmodelle:

[www.bibb.de/de/wlk30731.htm](http://www.bibb.de/de/wlk30731.htm)

[www.bibb.de/rbs](http://www.bibb.de/rbs)

Zweijährige betriebliche Ausbildungsgänge:

[www.bibb.de/de/wlk8418.htm](http://www.bibb.de/de/wlk8418.htm)

### Tätigkeiten von Fachkräften außerhalb des erlernten Berufs

Eine abgeschlossene duale Berufsausbildung ermöglicht je nach Fachrichtung den Zugang zu einer mehr oder weniger breiten Palette von Erwerbsberufen. Bei Berufswechseln muss zwischen vollständigem oder nur graduellen Berufswechsel unterschieden werden. In der Erwerbstätigenbefragung 2006, die das BIBB gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt hat, wurde diesem Unterschied nachgegangen.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass Erwerbstätige in Deutschland mehrheitlich im erlernten (32 %) oder einem verwandten Beruf (33 %) arbeiten; 31 % der Erwerbstätigen arbeiten außerhalb des erlernten Berufs. Bei Erwerbstätigen mit einer abgeschlossenen betrieblichen Ausbildung (letzter und höchster Berufsabschluss) liegt der Anteil der Berufswechsler etwas höher. 40 % der Befragten mit betrieblicher Ausbildung üben eine Tätigkeit aus, die mit dem erlernten Beruf nichts mehr zu tun hat (hochgerechnet rd. 6,1 Millionen Erwerbstätige). 27 % üben eine Berufstätigkeit aus, die dem erlernten Beruf entspricht (hochgerechnet rd. 4,2 Millionen Erwerbstätige) und weitere 33 % arbeiten in einem Beruf, der mit dem Ausbildungsberuf verwandt ist (rd. 5,1 Millionen Erwerbstätige).

Die Berufswechselquote variiert mit dem erlernten Beruf. Am häufigsten werden die Ausbildungsberufe der Berufsgruppen „Hersteller von Grundstoffen, Produktionsgütern, Gebrauchsgütern“ (52 %), „Bau-, Bau neben-, Holzberufe“ (47 %) und „Berufe in der Körperpflege, Hotel, Gaststätten, Hauswirtschaft“ (44 %) gewechselt. Unterdurchschnittliche Wechselquoten verzeichnen hingegen z. B. „Dienstleistungskaufleute“ (25 %) und „Büroberufe, Bürokaufleute“ (34 %).

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung ist eine telefonische, computergestützte Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland. Grundgesamtheit der Untersuchung sind erwerbstätige Personen ab 15 Jahren (ohne Auszubildende). Als Erwerbstätigkeit gilt dabei eine Tätigkeit, bei der regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche gegen Bezahlung gearbeitet wird („Kernerwerbstätige“).

[www.bibb.de/erwerbstaetigenbefragung](http://www.bibb.de/erwerbstaetigenbefragung)

### **Berufseinstieg von Versicherungskaufleuten**

In der Untersuchung „Verbleib von Versicherungskaufleuten des Ausbildungsjahrganges 2005“ wurden Versicherungskaufleute nach Abschluss ihrer Ausbildung über einen Zeitraum von drei Jahren befragt. Die dritte und letzte Befragung zur Situation der Berufseinsteiger, ihren Qualifikationen, Zielvorstellungen und Perspektiven wurde im Dezember 2007 abgeschlossen. Von den ursprünglich 113 Teilnehmer/-innen konnten in der letzten Befragung noch 102 erreicht werden.

Rund drei Jahre nach Ausbildungsende sind etwa 30 % der Versicherungskaufleute vom Abschlussjahrgang 2005 nicht mehr in der Versicherungsbranche tätig. Die Mehrheit von ihnen absolviert inzwischen ein Studium, wobei wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge bevorzugt werden. Die Erwerbslosigkeit liegt in dieser Gruppe bei 6,5 % (2005: 31,8 %; 2006: 17,2 %).

Von den 70 % der Versicherungskaufleute, die drei Jahre nach Ausbildungsende noch in der Versicherungsbranche arbeiten, sind 59,1 % weiterhin im Ausbildungsbetrieb tätig. Von den in der Branche tätigen Versicherungskaufleuten arbeiten knapp 40 % im Außendienst, der Anteil der Selbstständigen liegt bei 16,9 %.

Das durchschnittliche Brutto-Einkommen der angestellten Versicherungskaufleute hat sich zwischen 2005 und 2007 von durchschnittlichen 2.553 € auf 2.914 € erhöht.

Die Mehrheit der Befragten würde sich heute wieder für die Ausbildung zum Versicherungskaufmann/zur Versicherungskauffrau entscheiden. Positiv hervorgehoben werden vor allem der Umgang mit Menschen sowie die Vielseitigkeit des Berufes.

Projektdatei: [www2.bibb.de/tools/fodb/fodb\\_info.php?fpvNr=4.00.800&typ=1](http://www2.bibb.de/tools/fodb/fodb_info.php?fpvNr=4.00.800&typ=1)

Verwandtes Projekt: [www.bibb.de/de/wlk14313.htm](http://www.bibb.de/de/wlk14313.htm)

### **Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich**

Das BIBB ist der Frage nachgegangen, inwieweit das duale System in der Lage ist, den Anforderungen des modernen Dienstleistungsbereichs zu entsprechen. Dabei wurden Wirtschaftszweige und Berufe bzw. Berufsgruppen getrennt untersucht. So werden im verarbeitenden Gewerbe auch Dienstleistungsberufe ausgebildet und umgekehrt erfolgt im Dienstleistungsbereich eine Ausbildung in Fertigungsberufen.

Für den Dienstleistungsbereich wurden so die Zusammenhänge zwischen den Strukturen und Entwicklungen im Beschäftigungssystem und dem betrieblichen Ausbildungsplatzangebot untersucht. Hierfür wurde zunächst der Zeitraum 1980 bis 1998 und anschließend die Phase zwischen 1999 und 2004 betrachtet. Im Vergleich zu 1980 wiesen Ende der 1990er-Jahre der primäre und sekundäre Sektor der Wirtschaft einen Arbeitsplatzabbau von 1,9 Millionen auf, während es für den Dienstleistungsbereich eine Steigerung der Beschäftigten um drei Millionen gab. Im selben Zeitraum gingen auch die Auszubildendenzahlen in den schrumpfenden Wirtschaftssektoren zurück, und zwar noch stärker als die Beschäftigtenzahlen. Auch im Dienstleistungsbereich ging die Ausbildung zurück, allerdings deutlich weniger als in den anderen Sektoren. Insgesamt ist die betriebliche Ausbildung deutlich geschwächt worden. So gingen rd. 440.000 Ausbildungsplätze für Jugendliche verloren. Die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft wurde begleitet von einem deutlichen Rückgang der betrieblichen Ausbildung. Allerdings war dieser Prozess bereits Anfang der 1990er-Jahre weitgehend zum Stillstand gekommen.

Seit 1999 ist die relative Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nicht weiter zurückgegangen, sondern hat sich in den letzten Jahren sogar leicht erhöht. Die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze nahm zwar absolut weiter ab, die Rückgänge liegen aber deutlich unter der der Beschäftigung. Ein erheblicher Teil der weiteren Einschränkungen in der betrieblichen Ausbildung geht – konjunkturbedingt – auf das Konto des Baugewerbes. Im tertiären Bereich gab es dagegen einen

Zuwachs bei den Auszubildenden, der den ebenfalls vorhandenen Zuwachs bei den Beschäftigten sogar übersteigt. Zusammenfassend ist festzustellen, dass seit den 1990er-Jahren der wirtschaftliche Strukturwandel keine weiteren negativen Auswirkungen auf die berufliche Bildung gehabt hat.

Betrachtet man die aktuellen Ausbildungsstrukturen im dualen System, so liegt der Schwerpunkt der betrieblichen Ausbildung nicht mehr im verarbeitenden Gewerbe, sondern eindeutig im Dienstleistungsbe-  
reich, in dem rd. zwei Drittel aller Auszubildenden ihre Ausbildung absolvieren. Im Vergleichsjahr 1980 betrug der Bestand an Ausbildungsstellen im privatwirtschaftlichen Dienstleistungssektor lediglich 38 % und im öffentlichen bzw. Non-Profit-Sektor insgesamt 11 %.

Werden statt der Wirtschaftssektoren die Berufe herangezogen, so hat es auch hier eine deutliche Verschiebung hin zu den Dienstleistungsberufen gegeben. So werden mittlerweile rd. 57 % aller Ausbildungsverträge in den Dienstleistungsberufen abgeschlossen. Insbesondere die seit 1996 intensiv betriebene Modernisierung und Neuschaffung von Ausbildungsberufen im Dienstleistungssektor hat den Analysen zufolge diesen Anpassungsprozess unterstützt und dazu beigetragen, die Verluste an betrieblichen Ausbildungsplätzen in traditionellen Bereichen zumindest in Teilen zu kompensieren. Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich:

[www.bibb.de/de/wlk28666.htm](http://www.bibb.de/de/wlk28666.htm)

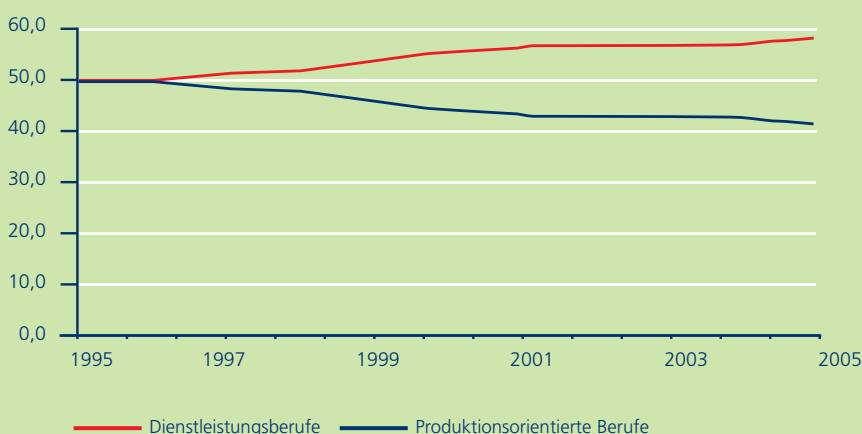
Betriebliches Bildungsverhalten:  
[www.bibb.de/de/wlk8221.htm](http://www.bibb.de/de/wlk8221.htm)

Insgesamt ist das duale Berufsausbildungssystem wandlungsfähiger, als ihm von mancher Seite unterstellt wird. Trotz des erfolgreichen Anpassungsprozesses der vergangenen Jahre bleibt allerdings ein Defizit an Ausbildungsplätzen, wie die Ausbildungsmarktbilanzen der vergangenen Jahre zeigen. Insofern ist die Fortführung des Reformprozesses der beruflichen Bildung nötig. Für

die weitere Anpassung der dualen Ausbildung an die Dienstleistungsgesellschaft ergibt sich dabei insbesondere die Aufgabe einer Stärkung der Ausbildung in den besonders wissensorientierten Bereichen des Dienstleistungssektors, in denen heute vor allem die Absolventen von Hoch- und Fachhochschulen vertreten sind. Allerdings zeigen die Analysen des BIBB, dass auch in diesem Bereich mehr Personen mit einem mittleren beruflichen Abschluss eingestellt wurden. Von diesen ist rd. jeder Dritte im Bereich der expandierenden Dienstleistungsberufe tätig. Die Beschäftigungsentwicklung von Personen mit mittlerem Qualifikationsniveau und mit Hochschulabschluss sollte nicht auf den Konkurrenzaspekt verengt werden. So ziehen nach den Analysen des BIBB Bereiche mit einer wachsenden Zahl von Hochschulabsolventen auch Tätigkeitsfelder für Arbeitskräfte mit mittlerem Qualifikationsniveau nach. Eine Steigerung der Zahl der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen müsste nicht zu einem Schrumpfen des mittleren Qualifikationsbereichs führen, da gleichzeitig die immer noch hohe Zahl von Ungelernten weiterqualifiziert werden könnte.

Reform des Aus- und Weiterbildungssystems:  
[www.bibb.de/de/wlk30041.htm](http://www.bibb.de/de/wlk30041.htm)

**Auszubildende (Neuabschlüsse) in Produktions- und Dienstleistungsberufen, Deutschland 1995–2005 (Neuabschlüsse in %)**



Datenquelle: Datenbank AUSWEITSTAT des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik des StBA  
[www.bibb.de/ausweitstat](http://www.bibb.de/ausweitstat)

## Fachkräftemangel und Qualifikationsprognosen

BIBB und IAB erarbeiten zurzeit ein Konzept für eine Projektion des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs und -angebots nach Qualifikationen und Berufsfeldern. Damit wird eine neue Form der Zusammenarbeit zwischen den beiden Institutionen praktiziert. Dieses Konzept umfasst sowohl mittel- als auch langfristige Prognosen, die über kompatible Merkmale (Berufsfelder, Wirtschaftszweige, Bildungsstufen) auf den verschiedenen Ebenen vergleichbar sein sollen. Auf der Tagung „Methodische Ansätze und Reichweite von langfristigen Qualifikationsprognosen“ wurden im September 2007 vor allem alternative Ansätze der internationalen Forschung auf dem Gebiet von Qualifikations- oder Berufsprognosen diskutiert.

Tagungsdokumentation:

[www.bibb.de/de/30621.htm](http://www.bibb.de/de/30621.htm)

Berufsfeld-Definitionen des BIBB: [www.bibb.de/dokumente/pdf/a22\\_BIBB-Berufsfelder\\_090408.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_BIBB-Berufsfelder_090408.pdf)

Mit den „Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen“ erweitert das BIBB seine Qualifikationsentwicklungsforschung auch in quantitativer Hinsicht und erhöht damit die Transparenz der Entwicklungstrends von Berufen.

1.

### Als weitere Arbeitsschritte wurden verabredet:

- Das BIBB erstellt eine Liste mit rd. 50 Berufsfeldern für Langfristprognosen und ca. 150 Berufsordnungen für Kurzfristprognosen mit Trendentwicklungen (2000–2006).
- Das IAB erstellt auf der Grundlage der rd. 50 Berufsfelder eine Langfristprojektion. Basis hierfür ist die vom IAB vorgelegte Arbeitskräftebedarfsprojektion mit einem Prognosehorizont bis 2025.
- Das BIBB erstellt eine Flexibilitätsmatrix nach erlerntem und ausgeübtem Beruf mit Trend (2000–2006) auf der Ebene der Berufsordnungen, die übersetzbar für die rd. 50 Berufsfelder ist.
- BIBB und IAB prüfen die Übertragbarkeit der ROA-Prognose auf Deutschland, einer vom Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Maastricht, entwickelten Methode zur Mittelfristprojektion.

## Qualitätsentwicklung der beruflichen Bildung

### Ausbildungssystem flexibel und leistungsfähig gestalten

Ausbildungsbausteine für Altbewerber · Ausbilder-Eignungsverordnung · Qualität betrieblicher Ausbildung · Berufsbildungs-PISA · Kompetenzstandards · Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen · Neue und modernisierte Fortbildungsordnungen · Prüfungen · Überbetriebliche Berufsbildungsstätten · Modellversuche

Elementarer Bestandteil der strukturellen Weiterentwicklung der Berufsausbildung ist die ständige Entwicklung neuer bzw. die Modernisierung bestehender Ausbildungsberufe. Am 1. August 2007 sind zehn Ausbildungsordnungen, abgestimmt mit den Rahmenlehrplänen für die Berufsschulen, in Kraft getreten, davon vier neue Berufe: Fachkraft für Holz- und Bautenschutzarbeiten; Holz- und Bautenschützer/Holz- und Bautenschützerin; Mathematisch-technischer Softwareentwickler/Mathematisch-technische Softwareentwicklerin und Sportfachmann/Sportfachfrau. Drei modernisierte und sieben neue Ausbildungsberufe, u. a. die Berufe in der Automatenwirtschaft (Fachkraft für Automaten-service und Automatenfachmann/Automatenfachfrau) und die Ausbildungsberufe Fotomedienfachmann/Fotomedienfachfrau und Personaldienstleistungskaufmann/Personaldienstleistungskauffrau, werden am 1. August 2008 in Kraft treten.

Mit der Entwicklung gestaltungsoffener Ausbildungsberufe gewinnt die strukturelle Weiterentwicklung der Abschlussprüfungen zusätzliche Bedeutung. Mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) vom April 2005 wurde die Möglichkeit einer Abschlussprüfung in zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen, die sogenannte „Gestreckte Abschlussprüfung“, in das Gesetz aufgenommen. Diese innovative Prüfungsregelung ermöglicht es, Kompetenzen zu verschiedenen Messzeitpunkten festzustellen. Für elf Berufe wurde beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) eine Evaluation der Prüfungsform durchgeführt.

Einen entscheidenden Beitrag zur strukturellen Weiterentwicklung, Flexibilisierung und Modernisierung der Berufsbildung leisten Vorhaben, Projekte, Modellversuche und Entwicklungsprogramme. Im Zusammenhang mit der Entwicklung eines Deutschen Qualifikationsrahmens (siehe Kapitel 3, Seite 36) gewinnen Fragen der Outcomeorientierung in der Berufsbildung

an Bedeutung. Mit der Entwicklung und Erprobung eines auf die Belange der Berufsbildung abgestellten Kompetenzmodells werden die Voraussetzungen dafür geschaffen. Ein Instrument zur Flexibilisierung bestehender Berufsbilder wird vom BIBB entwickelt; auf der Basis bestehender Ausbildungsberufe werden bundeseinheitliche und kompetenzbasierte Ausbildungsbausteine für die Ausbildung von Altbewerberinnen und Altbewerbern in 14 Berufen entwickelt.

2008 wird die Umsetzung der zehn Leitlinien zur Modernisierung und Strukturverbesserung der beruflichen Bildung des „Innovationskreises Berufliche Bildung“ (IKBB) verfolgt werden. Der 2007 entwickelte Vorschlag zur Gestaltung von Ausbildungsordnungen wird evaluiert und auf seine Praxistauglichkeit überprüft werden. Die Erprobungsergebnisse liefern die Basis für die Ableitung von Empfehlungen über die künftige Gestaltung von Ausbildungsordnungen. Ebenfalls wird an der weiteren Entwicklung zukunftsorientierter Ausbildungsordnungen gearbeitet und die Entwicklung von Ausbildungsbausteinen vorangetrieben werden. Das neue Konzept der vom BIBB herausgegebenen Erläuterungen/Umsetzungshilfen, das entwickelt wurde, um die Erläuterungen praxisnäher und benutzerfreundlicher zu machen, wird 2008 umgesetzt.

#### **Pilotinitiative zur Ausbildung von Altbewerberinnen und Altbewerbern: Entwicklung von Ausbildungsbausteinen**

Im Rahmen der vom IKBB angeregten Pilotinitiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) „Ausbildung für Altbewerber/-innen über Ausbildungsbausteine“ hat das BIBB im Auftrag des BMBF auf der Basis der jeweils geltenden Ausbildungsordnung bundeseinheitliche und kompetenzbasierte Ausbildungsbausteine für folgende 14 ausgewählte Ausbildungsberufe entwickelt:

**Aus dem Bereich Industrie und Handel:**

- Kaufmann im Einzelhandel/Kauffrau im Einzelhandel,
- Verkäufer/Verkäuferin,
- Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung,
- Fachkraft für Lagerlogistik,
- Fachlagerist/Fachlageristin,
- Industriemechaniker/Industriemechanikerin,
- Elektroniker für Betriebstechnik/Elektronikerin für Betriebstechnik,
- Chemikant/Chemikantin.

**Aus dem Bereich des Handwerks:**

- Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin,
- Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk/Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk,
- Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik,
- Elektroniker/Elektronikerin Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik,
- Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin,
- Bauten- und Objektbeschichter/Bauten- und Objektbeschichterin.

Das Konzept für die Entwicklung der kompetenzbasierten Ausbildungsbausteine enthält die folgenden Eckpunkte:

- Entwicklung aus anerkannten Ausbildungsberufen  
Die Ausbildungsbausteine eines Berufes werden aus der dem Beruf zugrunde liegenden aktuellen Ausbildungsordnung (AO), dem Ausbildungsrahmenplan (ARP) und dem entsprechenden Rahmenlehrplan (RLP) entwickelt und müssen die darin vorgeschriebenen (Mindest-)Inhalte vollständig umfassen.
- Orientierung am Konzept der beruflichen Handlungsfähigkeit  
Analog zur Entwicklung einer Ausbildungsordnung ist auch bei der Gestaltung von Ausbildungsbausteinen §1 Abs. 3 BBiG bestimmende Grundlage. Die Ausbildungsbausteine beinhalten berufstypische und einsatzgebietspezifische Arbeits- oder Geschäftsprozesse, die konzeptionell eine Integration

von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten vorsehen, die im Ausbildungsrahmenplan des jeweiligen Ausbildungsberufes vorgegeben sind. Kriterium für den Zuschnitt der Ausbildungsbausteine ist immer der den Beruf prägende oder im beruflichen Einsatzgebiet übliche Arbeits- und/oder Geschäftsprozess. Die Ausbildungsbausteine sind inhaltlich sinnvolle Teilmengen von Ausbildungsordnung, Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan, die an den Prinzipien einer vollständigen Handlung ausgerichtet sind und sich am „Handeln in Situationen“ orientieren. Sie bilden berufstypische und einsatzgebietsübliche Arbeits- und Geschäftsprozesse ab, die das berufliche Handeln der ausgebildeten Fachkräfte in ihrer Gesamtheit maßgeblich bestimmen. Damit wird eine Kleinteiligkeit der Ausbildungsbausteine verhindert.

In jedem Baustein werden mindestens die Qualifikationen vermittelt, die notwendig sind, um die Kompetenzen in dem jeweiligen beruflichen Handlungsfeld abzusichern.

Die geltenden Prüfungsregelungen bleiben unberührt.

- Orientierung an einem umfassenden Kompetenzverständnis  
Der Entwicklungsarbeit liegt ein Kompetenzverständnis zugrunde, das sich pragmatisch am Kompetenzverständnis des Lernfeldkonzeptes der Kultusministerkonferenz (KMK) orientiert. Handlungskompetenz wird verstanden als „die Bereitschaft und Fähigkeit des Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Handlungskompetenz entfaltet sich in den Dimensionen von Fachkompetenz, Personalkompetenz und Sozialkompetenz.“ (Handreichungen der KMK 2000, S. 9)
- Entwicklung in Kooperation mit der betrieblichen Praxis  
Die Entwicklung der Ausbildungsbausteine erfolgte in enger Kooperation mit Experten aus den einzelnen Berufen. Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft, die Gewerkschaften, die Länder sowie die zuständigen Bundesministerien wurden einbezogen.

Mit dieser Pilotinitiative wurde ein pragmatischer Ansatz gewählt, bestehende Berufsbilder kompetenzbasiert zu beschreiben und in sinnvollen Kompetenz- und Tätigkeitsbündeln abzubilden, die in ihrer Gesamtheit die volle berufliche Handlungsfähigkeit für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit repräsentieren. Die Praxistauglichkeit dieses Modells soll ab 2008 in insgesamt 25 Regionen erprobt werden. [www.bibb.de/de/wlk30866.htm](http://www.bibb.de/de/wlk30866.htm)

### Zukunft der Ausbilder-Eignungsverordnung

Mit der zeitlich befristeten Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO), die Teile der Wirtschaft als bürokratische Hürde bezeichnet hatten, sollte Betrieben der Einstieg in die Ausbildung erleichtert werden. Nach der Rechtsänderung müssen Ausbilder für Ausbildungsverhältnisse, die vom 1. August 2003 bis 31. Juli 2008 bestehen oder eingerichtet werden, den Qualifizierungsnachweis nach der AEVO nicht mehr erbringen.

Die Untersuchungsergebnisse einer im Auftrag des BMBF durchgeführten Studie des BIBB in Zusammenarbeit mit der Bonner Sozialwissenschaftlichen Forschungsgruppe SALSS basieren auf drei Erhebungen: einer bundesweiten repräsentativen Befragung unter rd. 15.000 Betrieben, einer Befragung der Handwerks- und Industrie- und Handelskammern sowie zehn Fallstudien.

Nach eigenen Angaben liegt die Zahl der Betriebe, denen die Aussetzung der AEVO den Einstieg in die Ausbildung erleichtert und es ermöglicht hat, mehr Auszubildende einzustellen, zwischen 7.000 bis 10.000 pro Jahr. Zwischen 10.000 bis 25.000 Ausbildungsplätze konnten pro Jahr leichter zur Verfügung gestellt werden.

Die neu für eine Ausbildung gewonnenen Betriebe sind vor allem Kleinbetriebe mit 1–9 Beschäftigten (67 %) und mit 10–19 Beschäftigten (28 %). Die Verteilung nach Wirtschaftsbereichen zeigt, dass die Aussetzung der AEVO überwiegend Dienstleistungs- (38 %) und Handelsbetrieben (28 %) zugute kam.

Qualitative Auswirkungen der Aussetzung der AEVO lassen sich vor allem hinsichtlich des Ausbildungserfolgs feststellen. So zeigen die Ergebnisse der Betriebsbefragung, dass Ausbildungsabbrüche – unabhängig

von der Betriebsgröße und dem Wirtschaftszweig – häufiger in den Betrieben auftreten, die über kein nach AEVO qualifiziertes Personal verfügen und die selbst angegeben hatten, dass ihnen die Aussetzung der AEVO den Einstieg in die Ausbildung erleichtert habe. Diese Betriebe klagten auch häufiger über Schwierigkeiten und schlechtere Noten ihrer Auszubildenden in den Prüfungen.

Dieses Ergebnis deckt sich in der Tendenz mit jenem der Kammerbefragung: Dort ist knapp die Hälfte der Ausbildungsberater/-innen der Auffassung, dass die Aussetzung der AEVO zu einem Qualitätsverlust und einem Imageschaden der beruflichen Ausbildung geführt habe.

Drei Viertel (77 %) der Ausbildungsberater/-innen bei den Kammern sind der Meinung, die AEVO sollte wieder in Kraft gesetzt werden. Dabei gibt es eine deutliche Mehrheit (65 %), die sich für eine vorherige Überarbeitung ausspricht. 12 % sagen, die AEVO solle unverändert wieder eingesetzt werden. Für eine ersatzlose Abschaffung treten nur 3 % ein; 18 % sprechen sich für eine weitere Aussetzung aus.

Uneinheitlicher fällt das Meinungsbild auf Seiten der Betriebe aus: Sowohl die Ausbildungsbetriebe als auch die Nicht-Ausbildungsbetriebe sehen mehrheitlich in einer gesetzlichen Regelung der Ausbildereignung einen Beitrag zur Sicherung einer Mindestqualifikation des Ausbildungspersonals sowie der Qualität der beruflichen Ausbildung insgesamt. Andererseits ist etwa jeder zweite Betrieb der Auffassung, die damit verbundenen Kosten könnten viele Betriebe nicht tragen, und 44 % werten eine gesetzliche Regelung als bürokratische Hürde beim Einstieg in die Ausbildung.

[www.bibb.de/de/wlk27319.htm](http://www.bibb.de/de/wlk27319.htm)

[www.bibb.de/de/32006.htm](http://www.bibb.de/de/32006.htm)

### Qualität betrieblicher Ausbildung

Mit den Fragen nach den Anforderungen an die Outputqualität betrieblicher Berufsausbildung und Möglichkeiten ihrer Sicherung greift ein Anfang 2007 begonnenes BIBB-Forschungsprojekt zentrale Aspekte der aktuellen Berufsbildungsdiskussion auf.

Ausgangspunkt ist die Haltung zahlreicher deutscher Bildungsexperten, dass der Outputqualität mehr Auf-



merksamkeit zu widmen sei als bisher. Aber es bestehe noch Klärungsbedarf darüber, durch welche Faktoren und Komponenten Outputqualität zu definieren sei: berufsfachliche – übergreifende, ökonomische – pädagogische. Damit ist auch offen, anhand welcher Kriterien die Qualität betrieblicher Ausbildung auf der Outputebene gemessen werden kann.

Vor diesem Hintergrund wurde Mitte 2007 mit dem BIBB-Expertenmonitor eine Befragung von 437 Berufsbildungsfachleuten durchgeführt. Ihre institutionelle Herkunft reicht von privatwirtschaftlichen Betrieben, Berufsschulen und überbetrieblichen Berufsbildungsstätten über Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bis hin zu Forschungseinrichtungen und -institutionen des öffentlichen Dienstes.

Ziel der Befragung war es, Hinweise darüber zu gewinnen,

- welche outputorientierten Qualitätsanforderungen aus Sicht verschiedener, direkt oder indirekt an betrieblicher Ausbildung beteiligter Akteursgruppen relevant sind und
- inwieweit sich auf den Output bezogene Qualitätsanforderungen identifizieren lassen, über deren Relevanz Konsens innerhalb und besonders zwischen den Akteursgruppen besteht.

Das der Befragung zugrunde gelegte Modell differenziert zwischen der betriebs-, berufs-, weiterbildungs-,

gesellschafts- und persönlichkeitsbezogenen Dimension der Outputqualität betrieblicher Ausbildung. Während bei der betriebsbezogenen Outputdimension einzelbetriebliche Anforderungen und Erwartungen im Mittelpunkt stehen, bezieht sich die berufsbezogene Outputdimension auf betriebsübergreifende berufliche Anforderungen und die weiterbildungsbezogene Dimension auf die Befähigung und Motivation zur beruflichen Entwicklung und Karriere. Die gesellschaftsbezogene Dimension ist orientiert auf die Bereitschaft und Befähigung zur gesellschaftlichen Teilhabe, wohingegen sich die persönlichkeitsbezogene Dimension auf die individuelle, charakterliche Entwicklung richtet. Von diesen Dimensionen ausgehend wurden 35 konkrete Einzelanforderungen an die Ergebnisse betrieblicher Ausbildung formuliert, die im Hinblick auf ihre Relevanz beurteilt werden sollten.

Bezogen auf die fünf theoretisch angenommenen Dimensionen betrieblicher Outputqualität zeigen die Ergebnisse folgendes Bild:

- Insgesamt legen die Experten das größte Gewicht auf die persönlichkeitsbezogene Qualitätsdimension. An zweiter Stelle stehen die berufsbezogenen Ergebnisse. Die mittleren Rangplätze nehmen die betriebs- und gesellschaftsbezogene Outputqualität ein. Die geringste Relevanz messen die Experten der weiterbildungsbezogenen Outputdimension bei.
- Gruppendifferenzierende Auswertungen verweisen auf, je nach institutioneller Herkunft der Experten,

Dimension der Outputqualität	Rangplatz bei							
	alle Experten	Experten aus						
		Betrieben	Wirtschaft	Gewerkschaft	Forschung	ÜBS	Schulen	Sonstige
persönlichkeitsbezogen	1	1	3	1	1	2	1	1
berufsbezogen	2	2	2	3	2	1	2	2
betriebsbezogen	3	3	1	5	3	3	4	3
gesellschaftsbezogen	4	4	5	2	4	5	3	5
weiterbildungsbezogen	5	5	4	4	5	4	5	4



unterschiedlich gelagerte Prioritäten. Besonders deutlich zeigt sich dies bei der betriebsbezogenen Outputdimension. Vertreter der Wirtschaftsverbände setzen diese an erster Stelle, Vertreter der Gewerkschaften messen ihr das geringste Gewicht bei.

Bezogen auf die 35 Einzelanforderungen zeigt sich darüber hinaus:

Alle Expertengruppen legen besonders hohen Wert auf insgesamt sieben outputbezogene Qualitätsanforderungen. Betriebliche Ausbildung soll die Voraussetzung schaffen,

- den Beruf gern auszuüben,
- sich schnell auf neue Arbeitsbedingungen und -anforderungen einstellen zu können,
- schwierige Aufträge selbstständig bewältigen zu können,
- beruflich immer auf dem aktuellen Stand sein zu wollen,
- selbstständig lernen zu können,
- am Arbeitsmarkt verwertbare Qualifikationen zu erwerben sowie
- die Abschlussprüfung zu bestehen.

Im Zusammenhang betrachtet, lassen sich diese Anforderungen an den Output betrieblicher Ausbildung als Berufsbefähigung umschreiben. Berufsbefähigung erscheint damit als Kern betrieblicher Ausbildungsqualität, auf den sich unterschiedliche Akteure des beruflichen Ausbildungswesens verständigen können.

Inwiefern sich diese Qualitätsanforderungen für Betriebe unterschiedlicher Größe und Branchenzugehörigkeit als stabil erweisen, ist Gegenstand einer repräsentativen Betriebsbefragung, die 2008 durchgeführt wird.

[www.bibb.de/de/wlk29219.htm](http://www.bibb.de/de/wlk29219.htm)

### **Berufsbildungs-PISA**

Ein Großteil der für Deutschland typischen dualen Ausbildung findet in modernen betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen statt. Verfahren zur Bewertung der Ergebnisse solcher Lernprozesse unter angemessener Berücksichtigung beruflicher Handlungskompetenz sind bisher noch unterentwickelt.

Das bislang vorgelegte Konzept zur Messung beruflicher Kompetenzen legt sehr stark den Schwerpunkt auf in der Schule bzw. Lehrgängen erworbenes Wissen; umfas-

sende berufliche Handlungsfähigkeit wird damit nicht erfasst. Dadurch wird die duale Berufsausbildung zugunsten einer schulisch-akademischen Wissensvermittlung – gerade auch mit Blick auf die überwiegend schulisch geprägten Ausbildungssysteme in Europa – benachteiligt. Der Hauptausschuss des BIBB hat eine Empfehlung zu einer internationalen Vergleichsstudie in der Berufsbildung (Berufsbildungs-PISA) verabschiedet.

Darin wird gefordert, wissenschaftlich abgesicherte Instrumente und Methoden zu entwickeln, mit denen berufliche Kompetenzen, die modernen Arbeitsprozessen zugrunde liegen, gemessen werden können. In internationalen Vergleichsuntersuchungen zur Berufsbildung müsse der Schwerpunkt auf die Kompetenzmessung im realen Arbeitsprozess gelegt werden. Nur so könnten die verschiedenen Formen beruflicher Bildung und Qualifizierung zwischen Schule und Betrieb in Deutschland sowie im internationalen Vergleich angemessen eingeschätzt werden.

Qualität der Aus- und Weiterbildung:

[www.bibb.de/de/wlk8469.htm](http://www.bibb.de/de/wlk8469.htm)

### **Kompetenzstandards in der Berufsausbildung**

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Europäisierung der beruflichen Bildung und der Einführung kompetenzbasierter Standards im allgemeinbildenden Bereich beschäftigt sich das Forschungsprojekt „Kompetenzstandards in der Berufsausbildung“ (siehe Kapitel 3, S. 37) mit der Frage, wie ein Kompetenzbezug in den Ordnungsmitteln des dualen Systems verankert werden kann.

Ziel des Forschungsprojektes ist es, ausgewählte Ausbildungsordnungen kompetenzbasiert zu gestalten. Grundlegende Elemente einer kompetenzbasierten Weiterentwicklung der Ordnungsmittel sind die theoretische Fundierung eines für die berufliche Bildung geltenden Kompetenzkonzepts und dessen praktische Umsetzung in die Ordnungsarbeit.

2007 wurde ein Vorschlag zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen entwickelt, der an die vorangegangenen Entwicklungen in der Ordnungsarbeit anschließt und auf der Basis der Gestaltungselemente Prozessorientierung, Kompetenzorientierung und Kompetenzentwicklung eine Grundlage für eine

zunehmende Systematisierung und Operationalisierung der Ordnungsarbeit bieten könnte.  
[www.bibb.de/de/wlk29205.htm](http://www.bibb.de/de/wlk29205.htm)

### Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen

Ausbildungsordnungen werden von Fachleuten aus der Ausbildungspraxis gemeinsam mit dem BIBB erarbeitet. Diese werden ebenfalls gemeinsam mit Fachleuten der berufsbildenden Schulen mit den Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz (KMK) abgestimmt.

Grundlagen für die Entwicklung von Ausbildungsordnungen werden in vielen Fällen in vorausgehenden BIBB-Forschungsprojekten ermittelt.

[www.bibb.de/berufe](http://www.bibb.de/berufe)  
[www.bibb.de/daprov](http://www.bibb.de/daprov)

Mit vier neuen und sechs modernisierten Ausbildungsberufen wurde 2007 die Modernisierung der dualen Berufsausbildung weitergeführt. Im Jahr 2008 werden sieben neue und drei modernisierte Ausbildungsberufe in Kraft treten. Die Gesamtzahl der Ausbildungsberufe erhöhte sich seit 1996 damit auf 351.

[www.bibb.de/neue-berufe](http://www.bibb.de/neue-berufe)

#### Neue und modernisierte Ausbildungsberufe, die am 1. August 2007 in Kraft traten:

- Bestattungsfachkraft
- Brauer und Mälzer/Brauerin und Mälzerin
- Fachkraft für Holz- und Bautenschutzarbeiten
- Holz- und Bautenschützer/Holz- und Bautenschützerin
- Mathematisch-technischer Softwareentwickler/Mathematisch-technische Softwareentwicklerin
- Mechatroniker für Kältetechnik/Mechatronikerin für Kältetechnik
- Mediengestalter Digital und Print/Mediengestalterin Digital und Print
- Produktprüfer – Textil/Produktprüferin – Textil
- Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau
- Sportfachmann/Sportfachfrau

#### Neue und modernisierte Ausbildungsberufe, die am 1. August 2008 in Kraft treten:

- Automatenfachmann/Automatenfachfrau
- Fachkraft für Automatenervice
- Fachkraft für Schutz und Sicherheit
- Fotomedienfachmann/Fotomedienfachfrau
- Friseur/Friseurin
- Personaldienstleistungskaufmann/Personaldienstleistungskauffrau
- Produktionstechnologe/Produktionstechnologin
- Servicekraft für Schutz und Sicherheit
- Seiler/Seilerin
- Speiseeishersteller/Speiseeisherstellerin

#### Ausbildungsordnungen in Vorbereitung

- Fachangestellter/Fachangestellte für Tanzschulen
- Fotograf/Fotografin
- Keramiker/Keramikerin
- Musikfachhändler/Musikfachhändlerin

### Beispiele für neue und modernisierte Ausbildungsberufe

#### • Bestattungsfachkraft

Auf Grundlage einer vom BIBB durchgeführten Evaluation im Bestattungsgewerbe und bei den Friedhofsverwaltungen wurde mit den Sozialpartnern im Jahre 2003 eine Ausbildungsordnung zur Erprobung erarbeitet. Die Evaluierung dieser Erprobungsverordnung ergab, dass sich die Ausbildungsinhalte in der Praxis als stimmig erweisen und der Beruf sowohl bei den Auszubildenden als auch bei den Betrieben auf große Zustimmung trifft. Aktuelle Entwicklungen konnten in der neuen, unbegrenzt gültigen Ausbildungsordnung berücksichtigt werden; seit dem Inkrafttreten am 1. August 2007 kann in diesem neuen dreijährigen Ausbildungsberuf ausgebildet werden.

[www.bibb.de/de/29894.htm](http://www.bibb.de/de/29894.htm)

- **Fachkraft für Holz- und Bautenschutzarbeiten  
Holz- und Bautenschützer/Holz- und Bautenschützerin**

Die Instandsetzung und Sanierung von bestehenden Gebäuden („Bauen im Bestand“) gewinnt innerhalb des Baugewerbes zunehmende Bedeutung. Holz- und Bautenschutz und damit der Erhalt existierender Bausubstanz ist von hoher volkswirtschaftlicher Bedeutung und erfordert qualifiziertes Fachpersonal. Bislang suchen Firmen ihre Mitarbeiter im Bereich traditioneller Berufe des Bauhauptgewerbes und qualifizieren diese dann im Rahmen von Kurzzeitkursen. Andere Mitarbeiter kommen aus gänzlich anderen, baufremden Branchen und werden zunächst angelernt. Diese für die Betriebe insgesamt unbefriedigende Situation führte zu der Forderung nach einer eigenen Ausbildung für diese Branche.

Die künftigen Fachkräfte sollen einerseits für die anspruchsvollen Tätigkeiten im Holz- und Bautenschutz qualifiziert werden und andererseits auch Kompetenzen für den Umgang mit den Kunden erhalten. Breit angelegte Ausbildungsberufe bieten die Möglichkeit, den steigenden Anforderungen der Kunden und dem Wunsch, Leistungen „aus einer Hand“ zu empfangen, gerecht zu werden.

Die Vermittlung von Qualifikationen zur Anwendung von Sicherheitsrichtlinien und Gesundheitsschutz ist für diesen Beruf besonders wichtig und hilft gesundheitliche Risiken zu mindern, da der Umgang mit Gefahrstoffen zur Berufsausübung gehört.

Die Berufsausbildung zur Fachkraft für Holz- und Bautenschutzarbeiten ist identisch mit den ersten beiden Jahren der Ausbildung zum Holz- und Bautenschützer/zur Holz- und Bautenschützerin. Falls die Berufsausbildung mit dem Ziel des Abschlusses Holz- und Bautenschützer/Holz- und Bautenschützerin fortgeführt wird, ist die zweijährige Ausbildung zur Fachkraft für Holz- und Bautenschutzarbeiten voll auf diesen Ausbildungsgang anzurechnen.

Die Berufsausbildung im Ausbildungsberuf Holz- und Bautenschützer/Holz- und Bautenschützerin gliedert sich in gemeinsame Ausbildungsinhalte und die Ausbildung in einer der Fachrichtungen Holz- oder Bautenschutz.

[www.bibb.de/de/27370.htm](http://www.bibb.de/de/27370.htm)

[www.bibb.de/de/27369.htm](http://www.bibb.de/de/27369.htm)

- **Produktprüfer – Textil/Produktprüferin – Textil**

Bei diesem neu geordneten Berufsbild handelt es sich um die Modernisierung des zweijährigen Ausbildungsberufes Textilstopfer/Textilstopferin. Die neue Berufsbezeichnung Produktprüfer – Textil/Produktprüferin – Textil beschreibt umfassender die neu definierten Qualifikationen. Sie werden zur Fehlererkennung und -behebung in allen Bereichen der textilen Prozesskette, in denen hochwertige Produkte hergestellt werden, eingesetzt, z. B. in Webereien, Stickereien und Wirkereien, aber auch bei der Herstellung von Teppichwaren, Bekleidung und technischen Textilien.

Mit diesem Neuordnungsverfahren ist die Neustrukturierung und Zusammenfassung der Ausbildungsberufe in der Textilwirtschaft abgeschlossen: So gibt es nun im Bereich Produktion die Berufe Maschinen- und Anlagenführer/Maschinen- und Anlagenführerin mit den Schwerpunkten Textiltechnik und Textilveredlung, Produktionsmechaniker/Produktionsmechanikerin – Textil und Produktveredler/Produktveredlerin – Textil, im Bereich Gestaltung den Beruf Produktgestalter/Produktgestalterin – Textil und im Bereich Qualitätssicherung die beiden Berufe Textillaborant/Textillaborantin und Produktprüfer/Produktprüferin – Textil. Die Branche verfügt damit über ein modernes Ausbildungskonzept für die Aus- und Weiterbildung zur Sicherung einer breiten, flexiblen und qualifizierten beruflichen Ausbildung.

[www.bibb.de/de/27371.htm](http://www.bibb.de/de/27371.htm)

[www.bibb.de/de/27748.htm](http://www.bibb.de/de/27748.htm)

- **Sportfachmann/Sportfachfrau  
Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau**

Dem Wunsch, im Sportbereich die Ausbildung zusätzlich zu den kaufmännischen Inhalten des Ausbildungsberufes Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau um Fähigkeiten und Kenntnisse aus dem sportpraktischen Bereich zu erweitern, wurde mit dem neuen Beruf Sportfachmann/Sportfachfrau entsprochen. In beiden Berufen dauert die Ausbildung jeweils drei Jahre.

Sportfachleute sind unmittelbar in den Sport- und Trainingsbetrieb von Vereinen und Verbänden oder Sport- und Fitnessstudios eingebunden. Weitere Ein-

satzorte können auch Olympiastützpunkte, Sportstiftungen oder Einrichtungen der Prävention und Rehabilitation sein. Die Ausbildung richtet sich an aktive, Sport ausübende Jugendliche.

Sportfachleute erstellen z. B. Trainingspläne, setzen diese um und wenden dabei moderne Trainingsmethoden an. Sie führen individuelle Eingangskontrollen durch, achten auf anatomische, physiologische und ernährungsbezogene Aspekte und beraten über sportliche Maßnahmen als Gesundheitsvorsorge. Sie bereiten zudem Sportanlagen vor, organisieren Wettkämpfe und betreuen die daran beteiligten Sportler und Sportlerinnen.

Im Rahmen ihrer Ausbildung erwerben sie dabei Kenntnisse und Fähigkeiten, die dem Lizenzierten Fitnesstrainer Deutscher Sportstudio-Verband (DSSV), der Übungsleiter-C-Lizenz sowie der Trainer-C- und Trainer-B-Lizenz des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB) entsprechen. Für die auszubildenden Einrichtungen besteht mit dem neuen Beruf die Möglichkeit, den Nachwuchs professionell für den Breitensport auszubilden und den Spitzensport zu fördern.

Durch die Überarbeitung der bereits seit 2001 existierenden Ausbildungsordnung zum Sport- und Fitnesskaufmann/zur Sport- und Fitnesskauffrau wurde das Profil geschärft und die Ausbildung um sportpraktische Inhalte erweitert. Künftig erwerben die Jugendlichen über die gesamte Ausbildungszeit hinweg Qualifikationen im Rahmen von Sport und Bewegung, auch sie erwerben Fähigkeiten und Kenntnisse, die dem Lizenzierten Fitnesstrainer des DSSV und der Übungsleiter-C-Lizenz des DOSB entsprechen.

Der Schwerpunkt dieser Ausbildung liegt aber weiterhin auf kaufmännischen Fähigkeiten. Dazu gehören u. a. die Gestaltung von Betriebsabläufen, Marketing sowie Steuerung, Controlling und Personalwirtschaft. Sport- und Fitnesskaufleute sind vor allem in den Geschäfts- und Organisationsbereichen von Verbänden, Vereinen, Betrieben der Fitnesswirtschaft sowie in der kommunalen und privaten Sport- und Sportstättenverwaltung tätig.

[www.bibb.de/de/29880.htm](http://www.bibb.de/de/29880.htm)

[www.bibb.de/de/27374.htm](http://www.bibb.de/de/27374.htm)

## • **Fachkraft für Automatenervice**

### **Automatenfachmann/Automatenfachfrau**

Ob in der Bank, im Bahnhof, im Büro und nicht zuletzt in der Freizeit: Automaten sind – zum Beispiel Geld-, Ticket-, Waren-, Zeiterfassungs- oder Spielautomaten – aus unserem täglichen Leben nicht mehr wegzudenken. Doch mit dem technischen Fortschritt dieser Dienstleistungs- und Unterhaltungsgeräte steigen auch die Anforderungen an die Beschäftigten. Die bestehenden Ausbildungsberufe wurden als nicht ausreichend für die Qualifizierung der benötigten Fachkräfte bzw. zur weiteren Deckung des Fachkräftebedarfs angesehen. Im Auftrag der Bundesregierung erarbeitete das BIBB daher gemeinsam mit Sachverständigen aus der Branche zwei neue Ausbildungsberufe für die Automatenwirtschaft: die Fachkraft für Automatenervice (zweijährige Ausbildung) sowie den Automatenfachmann/die Automatenfachfrau (dreijährige Ausbildung).

Einsatzmöglichkeiten für die neuen Berufe bestehen vor allem in Unternehmen der Automatenwirtschaft, aber auch in Verkehrsunternehmen, gastronomischen Betrieben oder bei Betreibern von Spielstätten und Freizeiteinrichtungen. Derzeit sind in der Automatenwirtschaft rd. 100.000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt.

Die dreijährig ausgebildeten Automatenfachleute können Wahlqualifikationen aus dem kaufmännischen und/oder technischen Bereich erwerben. Im kaufmännischen Bereich sind dies Qualifikationen zu

- kaufmännischen Geschäftsprozessen,
- Marketing und
- Personalwirtschaft.

In technisch orientierten Betrieben können vertiefte Qualifikationen in der

- mechatronischen Installation,
- Instandhaltung und
- Informations- und Kommunikationstechnik erworben werden.

Es ist vorgesehen, dass erfolgreich ausgebildete Fachkräfte für Automatenervice nach einem weiteren Jahr Ausbildung auch den Abschluss Automatenfachmann/Automatenfachfrau erwerben können, wenn Betrieb und Auszubildende dies wünschen.

[www.bibb.de/de/27437.htm](http://www.bibb.de/de/27437.htm)

[www.bibb.de/de/27438.htm](http://www.bibb.de/de/27438.htm)



### Evaluation von Erprobungsverordnungen

Die Verordnung über die Entwicklung und Erprobung des Ausbildungsberufes Fachkraft Agrarservice trat am 1. August 2005 in Kraft, die Erprobungsphase wurde bis zum 31. Juli 2009 festgelegt. Um Ansatzpunkte für eine „Regelverordnung“ gemäß § 4 BBiG gewinnen zu können, wird die Erprobungsverordnung derzeit evaluiert. Dabei wird die Arbeit des BIBB von einem Fachbeirat begleitet, dem Sachverständige der Bundesministerien, der Sozialpartner und der Länder angehören.

Erste Evaluationsergebnisse ergaben, dass der neue Ausbildungsberuf von der Praxis gut angenommen wird. Offensichtlich besteht betrieblicher Bedarf nach diesem neuen Ausbildungsberuf. Die ganzjährige Vermittlung der Ausbildungsinhalte sowie die Entsprechung der zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten mit den späteren beruflichen Erfordernissen finden Zustimmung in der Praxis. Ursprüngliche Bedenken, die auch zur Erprobungsverordnung führten, dürften damit ausgeräumt sein.

Der Fachbeirat hat daher im Dezember 2007 einvernehmlich beschlossen, die Erprobungsphase um ein Jahr zu verkürzen und nur noch die Ergebnisse der Abschlussprüfungen 2008 abzuwarten, um dann möglichst schnell das geplante Verfahren zur Erarbeitung einer Ausbildungsordnung nach § 4 BBiG einleiten zu können. Diese Überführung in Dauerrecht eröffnet gleichzeitig den Weg zu einem schnellen Erlass einer Meisterprüfungsverordnung, um damit den Absolventen auch die Möglichkeit eines beruflichen Aufstiegs anbieten zu können.

[www.bibb.de/de/15792.htm](http://www.bibb.de/de/15792.htm)

Die Verordnung über die Berufsausbildung zur Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice trat als Erprobungsverordnung am 1. August 2006 in Kraft, zum 31. Juli 2011 wird sie außer Kraft treten. 2007 erteilte das BMWi dem BIBB die Weisung, eine Evaluation der Erprobungsverordnung durchzuführen sowie einen Struktur- und Eckwertevorschlag als Entscheidungsgrundlage für die Einleitung eines Neuordnungsverfahrens vorzulegen. 2009 sollen Ergebnisse, Daten und gegebenenfalls Lösungsvorschläge vorliegen.

[www.bibb.de/de/21660.htm](http://www.bibb.de/de/21660.htm)

### „Ausbildung gestalten“: Praxisorientierte Erläuterungen und Umsetzungshilfen

Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen stellen alle an der beruflichen Ausbildung Beteiligten vor hohe Herausforderungen. Welche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sind zu vermitteln, wie sehen die Prüfungsbestimmungen aus, welche sonstigen Gesichtspunkte sind zu berücksichtigen? Das sind einige der häufig gestellten Fragen zu neuen Ausbildungsordnungen.

Hierzu werden im BIBB gemeinsam mit Experten Veröffentlichungen zeitnah zum Inkrafttreten von Ausbildungsordnungen erarbeitet. Mit den vom BIBB entwickelten Handlungshilfen zur Planung und Gestaltung der Ausbildung werden Ausbilder/-innen, Berufsschullehrer/-innen, Prüfer/-innen sowie die Auszubildenden bei der effizienten und praxisorientierten Gestaltung und Durchführung der Ausbildung und der Prüfungen unterstützt. Bis Ende 2007 erschienen die Erläuterungen und Umsetzungshilfen beim BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH, Nürnberg. Die Reihe erscheint nun unter dem neuen Titel „Ausbildung gestalten“ im W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld (siehe Kapitel 6, S. 63).  
[www.bibb.de/de/772.htm](http://www.bibb.de/de/772.htm)

#### 2007 wurden für folgende Ausbildungsberufe Erläuterungen oder Umsetzungshilfen veröffentlicht:

- Brauer und Mälzer/Brauerin und Mälzerin
- Fachangestellter für Markt- und Sozialforschung/Fachangestellte für Markt- und Sozialforschung
- Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk – Schwerpunkt Konditorei
- Medizinischer Fachangestellter/Medizinische Fachangestellte
- Müller (Verfahrenstechnologe in der Mühlen- und Futtermittelwirtschaft)/Müllerin (Verfahrenstechnologin in der Mühlen- und Futtermittelwirtschaft)
- Ofen- und Luftheizungsbauer/Ofen- und Luftheizungsbauerin
- Tiermedizinischer Fachangestellter/Tiermedizinische Fachangestellte

### Für folgende Ausbildungsberufe sind Erläuterungen oder Umsetzungshilfen in Arbeit:

- Berufe im Bereich Chemie/Pharmazie:
  - Biologielaborant/Biologielaborantin
  - Chemielaborant/Chemielaborantin
  - Chemikant/Chemikantin
  - Lacklaborant/Lacklaborantin
  - Pharmakant/Pharmakantin
  - Produktionsfachkraft Chemie
  - Industriemeister Chemie/Industriemeisterin Chemie (Fortbildungsordnung)
- Berufsausbildung in der Automatenwirtschaft:
  - Fachkraft für Automatenervice
  - Automatenfachmann/Automatenfachfrau
- Berufsausbildung in der keramischen Industrie:
  - Industriekeramiker Anlagentechnik/Industriekeramikerin Anlagentechnik
  - Industriekeramiker Dekorationstechnik/Industriekeramikerin Dekorationstechnik
  - Industriekeramiker Modelltechnik/Industriekeramikerin Modelltechnik
  - Industriekeramiker Verfahrenstechnik/Industriekeramikerin Verfahrenstechnik
- Berufsbildung in der Produktionstechnologie:
  - Produktionstechnologe/Produktionstechnologin
  - Geprüfter Prozessmanager Produktionstechnologie/Geprüfte Prozessmanagerin Produktionstechnologie (Fortbildungsordnung)
- Berufsausbildung im Holz- und Bautenschutzbereich:
  - Fachkraft für Holz- und Bautenschutzarbeiten
  - Holz- und Bautenschützer/Holz- und Bautenschützerin
- Bestattungsfachkraft
- Friseur/Friseurin
- Kaufmann für Dialogmarketing/Kauffrau für Dialogmarketing
- Mathematisch-technischer Softwareentwickler/Mathematisch-technische Softwareentwicklerin
- Personaldienstleistungskaufmann/Personaldienstleistungskauffrau
- Seiler/Seilerin
- Servicefachkraft für Dialogmarketing
- Technischer Produktdesigner/Technische Produktdesignerin

### Neue und modernisierte Fortbildungsordnungen

Die Neuordnungs- und Evaluationsaktivitäten bei den Fortbildungsregelungen wurden im Jahr 2007 ausgeweitet. Seit 2003 traten 27 neu geordnete oder modernisierte Fortbildungsregelungen in Kraft. Ziel ist eine stärkere Flexibilisierung und Differenzierung der Zulassungsvoraussetzungen, Anrechnung vorhandener Qualifikationen, flexibler Übergang zwischen Trägerabschlüssen und öffentlich-rechtlichen Abschlüssen durch branchenübergreifende Wahlmöglichkeiten und Modularisierung von Prüfungen.

[www.bibb.de/weiterbildung](http://www.bibb.de/weiterbildung)

#### Neue und modernisierte Fortbildungsordnungen, die 2007 in Kraft traten:

- Geprüfter Bilanzbuchhalter/Geprüfte Bilanzbuchhalterin
- Geprüfter Pharmareferent/Geprüfte Pharmareferentin
- Geprüfter Wasserbaumeister/Geprüfte Wasserbaumeisterin

#### Neue und modernisierte Fortbildungsordnungen, die 2008 in Kraft treten:

- Geprüfter Immobilienfachwirt/Geprüfte Immobilienfachwirtin
- Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Papier- und Kunststoffverarbeitung
- Geprüfter Veranstaltungsfachwirt/Geprüfte Veranstaltungsfachwirtin

#### Fortbildungsordnungen in Vorbereitung:

- Elektrotechnische Fachkräfte
- Fachwirt/Fachwirtin für Logistikdienstleistung
- Geprüfter Fachwirt im Sozial- und Gesundheitswesen/Geprüfte Fachwirtin im Sozial- und Gesundheitswesen
- Geprüfter Meister für Veranstaltungstechnik/Geprüfte Meisterin für Veranstaltungstechnik
- Geprüfter Polier/Geprüfte Polierin

- Geprüfter Prozessmanager Produktionstechnologie/Geprüfte Prozessmanagerin Produktionstechnologie
- Geprüfter Sport- und Fitnessfachwirt/Geprüfte Sport- und Fitnessfachwirtin
- Geprüfter Tierpflegemeister/Geprüfte Tierpflegemeisterin
- Geprüfter Versicherungsfachwirt/Geprüfte Versicherungsfachwirtin
- Industriemeister/Industriemeisterin Kraftverkehr/Kraftverkehrsmeister/Kraftverkehrsmeisterin
- Meister/Meisterin für Lagerwirtschaft
- Verkehrsfachwirt/Verkehrsfachwirtin

#### Evaluation von Fortbildungsordnungen:

- Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Digital- und Printmedien
- Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Metall
- Geprüfter Medienfachwirt/Geprüfte Medienfachwirtin
- IT-Weiterbildungsberufe:
  - Geprüfter IT-Entwickler/Geprüfte IT-Entwicklerin
  - Geprüfter IT-Projektleiter/Geprüfte IT-Projektleiterin
  - Geprüfter IT-Berater/Geprüfte IT-Beraterin
  - Geprüfter IT-Ökonom/Geprüfte IT-Ökonomin
  - Geprüfter Informatiker/Geprüfte Informatikerin
  - Geprüfter Wirtschaftsinformatiker/Geprüfte Wirtschaftsinformatikerin

### Beispiele für modernisierte Fortbildungsordnungen

#### Geprüfter Bilanzbuchhalter/Geprüfte Bilanzbuchhalterin

Geprüfte Bilanzbuchhalter/Geprüfte Bilanzbuchhalterinnen werden als Spezialisten für betriebliches Rechnungswesen wegen der wachsenden Bedeutung ihrer Tätigkeit – die Wirtschaft richtet sich zunehmend global aus, Bilanzen müssen internationalem Wirtschafts- und Steuerrecht entsprechen – mehr und mehr in

Führungsaufgaben ihrer Unternehmen eingebunden. Vor diesem Hintergrund wurde die noch aus dem Jahr 1990 stammende bundesweite Fortbildungsordnung zum Geprüften Bilanzbuchhalter/zur Geprüften Bilanzbuchhalterin überarbeitet. Derzeit nehmen pro Jahr mehr als 8.000 Personen an dieser staatlichen Fortbildungsprüfung teil.

In die Fortbildungsordnung wurde zusätzlich der Handlungsbereich „Erstellen von Abschlüssen nach internationalen Standards“ aufgenommen. Er ergänzt den nationalen Bereich und gliedert sich in einen Grundlagen- und einen Hauptteil. Der Hauptteil wird ab 2011 verbindlich sein, der Grundlagenteil ist es seit Inkrafttreten der Verordnung.

Die Zulassungsvoraussetzungen wurden modernen Ansprüchen angepasst; sie wurden so modifiziert, dass auch Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen erreicht werden. Dieses Konzept zielt darauf ab, die Zahl derjenigen, die die Prüfung bestehen, zu erhöhen.

Optional wurde die Qualifikation „Organisations- und Führungsaufgaben“ aufgenommen. Dies umfasst im Wesentlichen Organisations- und Personalentwicklung, Moderation, Kommunikation und Konfliktmanagement. Damit wird den wachsenden Anforderungen an eine umfassende Handlungskompetenz von Geprüften Bilanzbuchhaltern/Geprüften Bilanzbuchhalterinnen Rechnung getragen.

[www.foraus.de/web.select/news/showarticle/1519](http://www.foraus.de/web.select/news/showarticle/1519)

#### Geprüfter Veranstaltungsfachwirt/Geprüfte Veranstaltungsfachwirtin

Mit dem wachsenden Angebot von Veranstaltungen und Events aller Art steigen die Ansprüche. Planung, Organisation und Durchführung von Veranstaltungen unterschiedlichster Art stellen zunehmend eine professionelle Herausforderung für die Branche dar, die Messen und Ausstellungen, Kongresse und Tagungen, Kunst-, Kultur- und Sportveranstaltungen sowie Marketing-Events organisiert.

Um der wachsenden Bedeutung der Branche und den aktuellen Anforderungen aus der betrieblichen Praxis besser gerecht zu werden, hat das BIBB daher in

Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern eine neue Fortbildungsregelung für die Veranstaltungswirtschaft erarbeitet: Geprüfter Veranstaltungsfachwirt/Geprüfte Veranstaltungsfachwirtin.

Sie sind künftig sowohl für selbstständige Tätigkeiten als auch für Tätigkeiten auf mittlerer Führungsebene in Unternehmen der Veranstaltungswirtschaft qualifiziert.

Die neue Fortbildungsregelung ersetzt die bisher geltenden Regelungen der Industrie- und Handelskammern zum Fachwirt/zur Fachwirtin für Messe-, Tagungs- und Kongresswirtschaft. In einer Übergangszeit bis zum 31. Dezember 2011 können die bereits begonnenen Fortbildungen nach den alten Regelungen abgeschlossen werden.

[www.bibb.de/de/wlk30260.htm](http://www.bibb.de/de/wlk30260.htm)

#### **Geprüfter Wasserbaumeister/Geprüfte Wasserbaumeisterin**

Nach Neuordnung der Berufsausbildung zum Wasserbauer/zur Wasserbauerin im Jahre 2004 wurde im Jahre 2007 vom BIBB auf Weisung des BMBF eine entsprechende Fortbildungsregelung erarbeitet. Um den geänderten Anforderungen an den Beruf gerecht zu werden, wurden Qualifikationsschwerpunkte verändert und neue Qualifikationen aufgenommen. Hier sind beispielsweise zu nennen: Informationssysteme und Kommunikationstechnik, betriebswirtschaftliche Kostenrechnung, Pflege und Entwicklung von Gewässern, Bauwerksinspektion, Bauüberwachung, Hochwasserschutz, Betrieb und Unterhaltung von Talsperren, Speichern und Rückhaltebecken.

Die alte Prüfungsordnung aus dem Jahr 1993 folgte im Prüfungsgeschehen einer eher fachsystematischen Struktur, die nur ansatzweise der heute geforderten strikten Handlungsorientierung entsprach. Wie bei der Ausbildungsordnung zum Wasserbauer/zur Wasserbauerin aus dem Jahr 2004 wurde der Geltungsbereich der Fortbildungsordnung über den öffentlichen Dienst hinaus auch auf die gewerbliche Wasserwirtschaft ausgedehnt.

[www.bibb.de/de/fortbildungsprofil\\_29680.htm](http://www.bibb.de/de/fortbildungsprofil_29680.htm)

#### **Berufspädagoge/Berufspädagogin** (in Vorbereitung)

Die Fortbildungsordnung Berufspädagoge/Berufspädagogin auf Grundlage des BBiG ist zurzeit eines der vorrangigen Themen bei der Entwicklung betrieblicher Bildungsdienstleistungen. Auf Ebene der Kammerregelungen wird ein analoges Profil derzeit angeboten. Das BIBB bearbeitet seit 2003 dieses Thema und hat es durch Bedarfsanalyse, Modellprojekte und Entwurf einer Bundesregelung gezielt vorangetrieben. Im Jahr 2007 ist diese BIBB-Initiative in eine neue Phase getreten. Es soll ein klar strukturiertes Qualifikationsangebot für die für Deutschland immer bedeutsamer werdenden betrieblichen Dienstleistungen entwickelt werden. Dies muss folgenden Anforderungen Rechnung tragen: der Ausweitung der überbetrieblichen Dienstleistungen, der zunehmenden Integration von beruflicher Aus- und Weiterbildung in betriebliche Arbeitsprozesse und den wachsenden Herausforderungen an die Aus- und Weiterbildung, die der demografischen Entwicklung geschuldet sind. Ebenso zu berücksichtigen sind Fachkräftemangel und Migration, weiterhin die Neuen Technologien und die Expansion von Dienstleistungen z. B. in den Bereichen Logistik, Gesundheit und Altenbetreuung. Diese unterschiedlichen Aufgaben erfordern jeweils spezielle Qualifikationsangebote, die gleichzeitig standardisiert und anerkannt sind. Dabei müssen vor allem zwei Entwicklungen berücksichtigt werden: Nebenberufliche berufspädagogische Tätigkeit in Betrieben und bei Bildungsdienstleistern spielen eine immer größere Rolle und die Ansprüche an professionelle Bildungsdienstleister für Unternehmen wachsen stetig.

Nebenberuflich Tätige brauchen berufspädagogische Zusatzqualifikationen; professionelle Bildungsdienstleister benötigen Kompetenz für den Umgang mit den Unternehmen als Kunden und für Produktinnovation. Vor allem aus diesem Grund wird die Gestaltung eines verzahnten berufspädagogischen Angebots des Berufsbildungssystems und der Hochschulen immer wichtiger. Beide Felder für Qualifikationsentwicklung, berufspädagogische Zusatzqualifikationen sowie die Verzahnung von Berufsbildung und Hochschule, gehörten 2007 zu den Arbeitsschwerpunkten des BIBB. [www.bibb.de/dokumente/pdf/a12pr\\_dokumentation\\_bibb-forum\\_didacta2007\\_13.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12pr_dokumentation_bibb-forum_didacta2007_13.pdf)  
[www.bibb.de/de/29168.htm](http://www.bibb.de/de/29168.htm)



## Prüfungen

Die Berufsbildungsforschung entwickelt derzeit Instrumente, um Kompetenzen im beruflichen Bereich zu messen und zu bewerten. Insbesondere stellt sich die Frage, in welcher Form die Abschlussprüfungen im dualen System Kompetenzen erfassen. Das 2005 novellierte BBiG bietet mit der Abschlussprüfung in zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen, der sogenannten „Gestreckten Abschlussprüfung“, eine innovative Prüfungsregelung, die es ermöglicht, Kompetenzen zu verschiedenen Messzeitpunkten festzustellen.

### Evaluation der „Gestreckten Abschlussprüfung/Gestreckten Gesellenprüfung“

Seit 2004 wird die „Gestreckte Abschlussprüfung/Gestreckte Gesellenprüfung“ evaluiert. Die Evaluationen in den Produktions- und Laborberufen der Chemischen Industrie (Chemikant/Chemikantin, Pharmakant/Pharmakantin, Chemielaborant/Chemielaborantin, Biologielaborant/Biologielaborantin und Lacklaborant/Lacklaborantin), in den kraftfahrzeugtechnischen Berufen (Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/Karosserie- und Fahrzeugbaumechanikerin, Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin, Mechaniker/Mechanikerin für Karosserieinstandhaltungstechnik, Mechaniker/Mechanikerin für Land- und Baumaschinentechnik und Zweiradmechaniker/Zweiradmechanikerin) und in den handwerklichen Ausbildungsberufen (Feinwerkmechaniker/Feinwerkmechanikerin und Metallbauer/Metallbauerin) wurden 2007 abgeschlossen.

Die Ergebnisse der Evaluationen wurden in Zwischen- und Abschlussberichten veröffentlicht. Es zeigt sich, dass die Mehrheit der Auszubildenden, der Berufsschullehrer/-innen und der Ausbilder/-innen mit der neuen Prüfungsform zufrieden ist. Die Maßgabe, dass die Leistungen des Teils 1 der neuen Prüfung in das Gesamtergebnis einbezogen werden, erweist sich als richtig. Die neue Prüfungsform wirkt sich sowohl bei den Auszubildenden als auch bei den Ausbildungsverantwortlichen positiv auf die Motivation aus. Trotz eines erhöhten Aufwands für die Organisation und Durchführung der Prüfung wird die „Gestreckte Prüfung“ von der überwiegenden Mehrheit sehr positiv eingeschätzt.

Die Evaluation in den elektrotechnischen Ausbildungsberufen (Elektroniker für Betriebstechnik/Elektronikerin für Betriebstechnik, Elektroniker für Geräte und

Systeme/Elektronikerin für Geräte und Systeme und Elektroniker/Elektronikerin Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik) soll 2008 beendet werden.

[www.bibb.de/de/wlk8142.htm](http://www.bibb.de/de/wlk8142.htm)

[www.bibb.de/de/wlk15458.htm](http://www.bibb.de/de/wlk15458.htm)

[www.bibb.de/de/wlk15470.htm](http://www.bibb.de/de/wlk15470.htm)

## Qualitätsentwicklung durch Förderung Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)

Kleine und mittlere Betriebe bilden mehr als zwei Drittel aller Jugendlichen aus, die eine berufliche Qualifizierung im dualen System beginnen. Diese Unternehmen sind jedoch nicht immer in der Lage, alle geforderten Ausbildungsinhalte zu vermitteln. Um auch ihnen eine modernen Erfordernissen entsprechende Ausbildung zu ermöglichen, wurden ÜBS geschaffen, die als dritte Säule neben Betrieb und Berufsschule die betriebliche Ausbildung mit praxisnahen Lehrgängen ergänzen. ÜBS verbessern nicht nur die Qualität der Ausbildung, sondern schaffen gleichzeitig Voraussetzungen, dass auch bis dahin nicht ausbildende Unternehmen Ausbildungsplätze anbieten können. Dadurch steigen die Chancen von Jugendlichen ohne Aussicht auf eine akademische Bildung, über einen handwerklichen Beruf den Einstieg in ein selbstbestimmtes Leben zu finden. Die Förderung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten ist daher eine Aufgabe von weitreichender gesellschaftlicher Bedeutung. Sie ist auf Dauer angelegt und im Berufsbildungsgesetz verankert.

### Ausrichtung auf geänderte sozio-ökonomische Rahmenbedingungen

Seit 1973 wurden aus Mitteln des BMBF Bau und Ausstattung von ca. 700 ÜBS gefördert. Damit wurde eine bundesweite Infrastruktur moderner Bildungsstätten geschaffen. Die ÜBS waren zunächst reine Ausbildungsstätten, übernahmen aber bald zusätzliche Qualifizierungsaufgaben wie Fort- und Weiterbildung. Angesichts der demografischen Entwicklung werden einige ÜBS in absehbarer Zeit nicht mehr voll ausgelastet sein. Das BMBF hat daher mit dem „Förderkonzept Überbetriebliche Berufsbildungsstätten“ einen neuen Weg eingeschlagen. Damit soll der Übergang von regional gebundenen zu überregionalen Bildungsdienstleistungen unterstützt werden. Besonders geeignete ÜBS sollen sich zu Kompetenzzentren weiterentwickeln, um beispielhafte berufsfachliche

und berufspädagogische Qualifizierungskonzepte zu realisieren und anderen ÜBS zur Verfügung zu stellen. Damit werden Voraussetzungen geschaffen, neue bildungspolitische Anforderungen rascher umzusetzen und den finanziellen Aufwand bei der Entwicklung von Lernmedien zu verringern.

### Neuer Förderschwerpunkt: Berufsorientierung in ÜBS

Das BMBF hat zum 1. April 2008 die Aufgaben der ÜBS ausgeweitet. Die neue „Richtlinie für die Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten“ hat das Ziel, Schülerinnen und Schülern von allgemeinbildenden Schulen den Übergang in die Berufsausbildung zu erleichtern. Das Pilotprojekt ist zunächst bis Ende 2010 befristet und

mit jährlich 15 Millionen € ausgestattet. Das BIBB führt dieses Programm im Auftrag des BMBF durch.

### Modellversuche – Auslöser von Innovationen

Ziel von Modellversuchen ist die qualitative Weiterentwicklung der Berufsbildungspraxis. Zum Beispiel werden Innovationen im Bereich der Berufspädagogik und Didaktik oder der Bildungsorganisation entwickelt, erprobt und evaluiert. Das BIBB hat den gesetzlichen Auftrag, Modellversuche, zunehmend auch Entwicklungs- und Innovationsprogramme, einschließlich wissenschaftlicher Begleituntersuchungen, zu fördern. Sie sollen Innovationen für die Berufsbildungspraxis mit entsprechender Prozessberatung und Forschung verbinden.

#### Fördermaßnahmen 2007 im Überblick

##### Förderung von Ausstattung, Bau und Modernisierung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (ÜBS)

Gesamtzahl der bisherigen ÜBS-Fördervorhaben	1.759
Anzahl der 2007 bewilligten ÜBS-Fördervorhaben	89
Bewilligungsvolumen insgesamt	rd. 1.322.616.600 €
Bewilligungsvolumen 2007	rd. 33.373.300 €
Anzahl der Neuanträge 2007	89
Antragssumme der Neuanträge insgesamt	rd. 31.381.600 €
davon wurden bewilligt	54
mit einer Bewilligungssumme von	rd. 11.539.000 €
vorliegende und zu bearbeitende Anträge	121
Antragsvolumen	rd. 104.016.700 €

##### Förderung von Kompetenzzentren (Komzet)

Gesamtzahl der bisher geförderten Komzet-Projekte	35
Anzahl der 2007 bewilligten Komzet-Projekte	3
Bewilligungsvolumen insgesamt	rd. 36.200.200 €
Bewilligungsvolumen 2007	rd. 1.536.800 €
Anzahl der Neuanträge 2007	2
Antragssumme der Neuanträge insgesamt	rd. 853.600 €
Vorliegende und zu bearbeitende Anträge	26
Antragsvolumen	rd. 25.372.400

[www.bibb.de/uebs](http://www.bibb.de/uebs), [www.bibb.de/de/32010.htm](http://www.bibb.de/de/32010.htm)

Ferner soll festgestellt werden, in welchen Bereichen Betriebe und Bildungsdienstleister neue Entwicklungen benötigen. Eine weitere Aufgabe des BIBB ist es, die Ergebnisse der Modellversuche nutzbar zu machen und entsprechende Transferkonzepte umzusetzen.

Derzeit gibt es drei Modellversuchs-Arbeitskreise, in die auch bereits abgeschlossene Modellversuche eingebunden sind:

- Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung (zehn Modellversuche),
- Flexibilisierungsspielräume für Aus- und Weiterbildung in KMU (28 Modellversuche) und
- Prozessorientierung und Wissensmanagement (zehn Modellversuche).

Alle Modellversuche sind in der Datenbank MIDo erfasst.

[www.bibb.de/mido](http://www.bibb.de/mido)

[www.modellversuche.de](http://www.modellversuche.de)

Neben den derzeit betreuten Modellversuchen wird aktuell ein Programm zur „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ mit elf Einzelvorhaben durchgeführt (ANKOM). Ein weiteres Programm „ECVET-Leistungspunkte in der beruflichen Bildung“ mit zehn Einzelvorhaben hat im Jahr 2007 begonnen. Ziel ist es, ein Leistungspunktesystem in der beruflichen Bildung zu entwickeln und zu erproben. Damit sollen die Übergänge an den Schnittstellen im Berufsbildungssystem erleichtert werden.

[www.bibb.de/de/wlk18242.htm](http://www.bibb.de/de/wlk18242.htm)

### Beispiel für einen Modellversuch

Im Rahmen der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (2005 bis 2014) führt das BIBB den Arbeitsschwerpunkt „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BNE)“ fort. Innerhalb dieses Programms wird der Modellversuch „Nachwachsende Rohstoffe – Strategien einer Modernisierung ländlicher Räume mit zukunftsfähigen Qualifizierungskonzepten“ gefördert. Er unterstützt die Entwicklung zusätzlicher regionaler Wertschöpfungsmöglichkeiten für die Land- und Forstwirtschaft, den Erwerbsgartenbau, die verarbeitende Wirtschaft sowie das Handwerk durch Qualifizierungskonzepte. Es entstand die „Arbeitsgemeinschaft nachwachsende Rohstoffe“ (NaWaRo), die in Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum HessenRohstoffe und weiteren Akteuren Grund- und Aufbaukurse anbietet. Zusammen mit dem Bildungszentrum der Handwerkskammer Münster werden Fortbildungsmodule angeboten, die mittels Blended-Learning-Methoden zur Erlangung des Zertifikates „Servicefachkraft Biogas“ führen. Seit 2006 läuft zudem der Fortbildungslehrgang „Grundlagen der Energieholzbereitstellung und -vermarktung“ innerhalb des BMBF-Forschungsprogramms „Nachhaltige Waldwirtschaft“.

[www.bibb.de/nachhaltigkeit](http://www.bibb.de/nachhaltigkeit)

[www.fona.de](http://www.fona.de)

[www.ptj.de](http://www.ptj.de)

[www.nawaro-bildung.de](http://www.nawaro-bildung.de).

## Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege

### Qualifikationsrahmen setzen Standards für die Berufsbildung in Deutschland und Europa

Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR) · Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR) · Europäisches Leistungspunktesystem (ECVET) · Anrechnung beruflicher Kompetenzen · Weiterbildungsmarkt · Kompetenzentwicklung · Weiterbildung älterer Beschäftigter · Weiterbildung per E-Learning

Die Leitbegriffe des dritten Forschungsschwerpunkts des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) kommen nahezu einer Beschreibung der maßgeblichen Ziele der Berufsbildung auf nationaler und europäischer Ebene gleich. Nicht erst seit dem „Lissabon-Beschluss“ des Europäischen Rates von 2001 ist „Lebenslanges Lernen“ zum Motto geworden, unter dem sich die Anforderungen der veränderten Berufswelt an das Wissen und Können der Menschen zusammenfassen lassen. Eine „kontinuierliche Verbesserung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen“ – so die Formulierung der EU-Kommission – ist unabdingbar geworden, um Europa in eine weltweit führende wirtschaftliche Rolle zu bringen. Gemeinsame Qualifikationsstandards sind ein wesentlicher Baustein, um diesen Prozess zu begleiten und abzusichern.

Dieses Ziel zu erreichen, erfordert eine grundlegende Öffnung der Ausbildungssysteme in unterschiedlichen Dimensionen. Eine Voraussetzung ist Offenheit gegenüber den sich beschleunigenden technischen Entwicklungen und Offenheit für den sich intensivierenden Austausch von Menschen innerhalb Europas: Die Bereitschaft ist erforderlich, Anschluss zu suchen an andere Lernformen, Ausbildungs- und Karrierewege, an Standards und Abschlüsse.

Diesen aufwendigen Prozess begleitet das BIBB mit einer Vielzahl von Forschungsvorhaben und Aktivitäten. Es trägt dazu bei, Instrumente und Verfahren zu entwickeln und zu implementieren, mit denen berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten erfasst, bewertet und zertifiziert werden können. Dabei gilt es nicht nur, im Rahmen formalen, nicht-formalen und auch informellen Lernens erworbene Kenntnisse transparent und vergleichbar aufzubereiten. Es müssen auch Instrumente geschaffen werden, die Übergänge erleichtern oder – in zahlreichen Fällen – erst ermöglichen. Insbesondere die Sicherung von Qualitätsniveaus und Kompetenzen

in neuen Beschäftigungsformen, wie etwa in der Zeitarbeit, oder des Anschlusses älterer Beschäftigter an die Anforderungen des Berufslebens ist eine wachsende Herausforderung an alle Beschäftigungssysteme in Europa.

Die folgenden Beispiele vermitteln einen Eindruck von der Vielfalt der Aktivitäten, mit denen das BIBB seiner Aufgabe nachkommt, das lebenslange Lernen zu unterstützen, mehr Durchlässigkeit in der Aus- und Weiterbildung zu ermöglichen und mehr Gleichwertigkeit der Bildungswege zu schaffen.

Von besonderer Bedeutung sind dabei die Arbeiten, die darauf abzielen, das Konzept der beruflichen Handlungsfähigkeit in messbare Größen zu übersetzen. Hier sind vor allem die umfangreichen Arbeiten des BIBB zum Europäischen Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) zu nennen. Beratend und unterstützend ist das BIBB für die BMBF-Initiative „Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ (ANKOM) tätig. Für die Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung hat das BIBB die Projektträgerschaft übernommen.

Einen Schwerpunkt der Arbeiten bildeten 2007 die Aktivitäten zum Thema Weiterbildung. Einen bislang fast völlig vernachlässigten Bereich nimmt der „wbmonitor“ unter die Lupe: Hier wird erstmals der Weiterbildungsmarkt regional und sachlich umfassend erfasst. Der Öffentlichkeit, insbesondere der Forschung und der Politik, werden verlässliche Informationen über die Lage und die Veränderungen der Anbieterlandschaft in der Weiterbildung zur Verfügung gestellt.

Spezielle Aspekte der Aufgaben der beruflichen Weiterbildung haben die Projekte zur Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit und die Weiterbildung älterer Beschäftigter zum Gegenstand. Für einen Bereich von stetig

zunehmender Bedeutung, die Weiterbildung durch E-Learning, hat das BIBB die von ihm entwickelte Datenbank ELDOC konzeptionell überarbeitet und ergänzt.

### Europäischer und Deutscher Qualifikationsrahmen

Der BIBB-Hauptausschuss hatte 2006 eine Arbeitsgruppe aus Bund, Ländern, Sozialpartnern und BIBB eingesetzt und ihr den Auftrag erteilt, Leitlinien zur Gestaltung eines Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) aus der Perspektive der Berufsbildung zu erarbeiten.

Die Arbeitsgruppe verständigte sich auf eine Reihe von Zielen: Neben der Aufgabe, berufsbezogene Handlungskompetenz (Handlungsfähigkeit) in unterschiedlicher Ausprägung und Komplexität zu erfassen, zu vergleichen und zu unterstützen, soll ein DQR Transparenz, Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit von Qualifikationen sowie Qualitätsentwicklung fördern. Alle Akteure – u. a. BMBF, Kultusministerkonferenz (KMK), Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Sozialpartner – beteiligen sich an der Entwicklung eines DQR.

Nach Etablierung einer Steuerungsgruppe aus Bund und Ländern (BMBF/KMK) Anfang 2007 trat im Juni der Nationale Arbeitskreis zur Entwicklung eines DQR zu seiner konstituierenden Sitzung zusammen. Das BIBB ist in diesem Arbeitskreis vertreten.

In seiner Sitzung im Dezember 2007 hat sich der BIBB-Hauptausschuss darauf verständigt, Handlungskompetenz als Leitkategorie für die Graduierung und Beschreibung der Niveaus eines bildungsbereichsübergreifenden DQR zu empfehlen, die auch kompatibel mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) ist. Handlungskompetenz wird dabei als „Einheit von Fach-, Sozial- und Human- bzw. personaler Kompetenz“ definiert. Ein so verstandener Begriff von Handlungskompetenz erfüllt die Voraussetzungen, auch im Hochschulbereich akzeptiert zu werden. Der Begriff „Domäne“ wird vorgeschlagen als Klammer zwischen Beruf und Fach.

Die Hauptausschuss-AG DQR/ECVET berücksichtigt bei diesen Überlegungen Ergebnisse der im Rahmen des BIBB-Vorhabens „Qualifikations- und Credit-Rahmen“ erstellten Expertise der Universität Paderborn. Hieran anknüpfend wird für die Entwicklung eines DQR ein

Ansatz empfohlen, der mehrere Bildungsbereiche übergreift. Dabei soll die Beschreibung der Lernergebnisse/Kompetenzen anhand der Kategorien der beruflichen Handlungskompetenz (d.h. Fach-, Sozial- und Human- bzw. personale Kompetenz) sowie der Kategorien des Deutschen Hochschulqualifikationsrahmens Wissen und Können erfolgen. Die Beschreibungskategorien, die Graduierung nach Niveaus, die Deskriptoren sowie ihre Kompatibilität mit dem EQR müssen anhand von repräsentativen Qualifikationen in verschiedenen Berufsbereichen überprüft werden.

Europäischer und Nationale Qualifikationsrahmen sind auch Gegenstand eines von der EU geförderten, vom BIBB koordinierten Projekts zur Implementierung des EQR. An der Partnerschaft im Projekt „TransEQFrame“ sind Österreich, die Schweiz, Dänemark, die Niederlande, Finnland und Bulgarien beteiligt. Das Projekt erstellte vergleichende Analysen der politischen Ziele und Rahmenbedingungen, der theoretischen Konzepte und methodischen Ansätze sowie der (möglichen) institutionellen Wirkungen einer Implementierung des EQR bzw. der Entwicklung von Nationalen Qualifikationsrahmen in den beteiligten Ländern. 2008 wird der EQR als „Übersetzungsinstrument“ zwischen den Ländern getestet; danach werden Empfehlungen für seine Weiterentwicklung formuliert. Das Projekt hat eine Laufzeit von zwei Jahren. In Deutschland wird das Projekt von einem Beirat begleitet, in dem das BMBF, die Sozialpartner, die HRK und die KMK vertreten sind.

[www.bibb.de/de/wlk30832.htm](http://www.bibb.de/de/wlk30832.htm)

Das Ende 2006 begonnene Forschungsprojekt „Nationale Qualifikationsrahmen in England, Irland, Schottland – Konstruktion, Nutzung, Wirkung“ soll zum Verständnis dieser Modelle beitragen und Hinweise für die Entwicklung eines nationalen Rahmens in Deutschland liefern. Das Projekt sammelt Informationen, mit denen sich folgende Fragen beantworten lassen:

- Unter welchen politisch-historischen Umständen sind Qualifikationsrahmen in den Ländern entstanden, die bereits über einen solchen verfügen?
- Wie und von wem wurde dieser Rahmen konstruiert?
- Welche Auswirkungen hatte seine Implementierung auf das System von Bildung und Ausbildung?
- Wie wurde er vom Beschäftigungssystem wahrgenommen?

- Welches sind die operativen Probleme und Perspektiven seiner Weiterentwicklung?  
[www.bibb.de/de/wlk28749.htm](http://www.bibb.de/de/wlk28749.htm)

### Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET)

Das European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET) ist ein wichtiges Thema für das BIBB in mindestens zweierlei Hinsicht: Es geht zum einen darum, die europäische berufsbildungspolitische Entwicklung zu verfolgen und mitzugestalten, zum anderen aber auch darum, die Entwicklungen der deutschen Berufsbildung in Bezug auf ECVET auf europäischer Ebene deutlich zu machen.

Das BIBB beteiligte sich im Berichtsjahr am ECVET-Konsultationsprozess der EU-Kommission, indem es das BMBF bei der nationalen Stellungnahme unterstützte. Im März 2007 fand dazu eine Fachtagung in Bonn statt. Maßgeblich hat das BIBB zudem an der EU-Studie „ECVET Reflector“ mitgearbeitet. Die Ergebnisse wurden bei unterschiedlichen europäischen Veranstaltungen vorgestellt. Mitte 2007 wurde die Studie von der EU-Kommission angenommen und dazu eine Reihe von Veröffentlichungen vorbereitet. Dem Interesse der Fachöffentlichkeit an ECVET wurde darüber hinaus mit zahlreichen Vorträgen und Diskussionen entsprochen.  
[www.bibb.de/de/wlk18242.htm](http://www.bibb.de/de/wlk18242.htm)

Begonnen wurde auch das BIBB-Projekt „Credit-Systeme als Instrumente zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens“. Mit ihm soll überprüft werden, wie solche Systeme beim Übergang von der Schule in den Beruf und von der beruflichen zur akademischen Bildung funktionieren könnten. Die ausgewählten Zielgruppen sind Teilnehmer/-innen an berufsvorbereitenden und ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen, die eine berufliche Erstausbildung aufnehmen möchten, sowie Teilnehmer/-innen an beruflichen Programmen, die in den wissenschaftlichen Bereich übergehen möchten.

[www.bibb.de/de/wlk29205.htm](http://www.bibb.de/de/wlk29205.htm)

### Berufliche Kompetenzen anrechnen

Das Bildungssystem flexibler, transparenter und durchlässiger zu gestalten, ist seit Jahren erklärtes Ziel in der Bildungspolitik. Das gilt sowohl innerhalb des beruflichen Bildungsbereiches als auch für die Schnittstelle zur Hochschule. Das BIBB unterstützt in Zusammenar-

beit mit dem BMBF diesen Prozess durch verschiedene Initiativen, die sich mit der Anrechnung von beruflich erworbenen Lernergebnissen (Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen) beschäftigen. Diese Initiativen sind zugleich in die europäische Strategie des lebenslangen Lernens sowie in die „Bologna“- und „Kopenhagen“-Prozesse eingebettet, mit denen langfristig der Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften gesichert und Schranken der Bildungsbeteiligung abgebaut werden sollen.

Seit Ende 2005 werden insbesondere im Rahmen der BMBF-Initiative „Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ (ANKOM) zwölf Projekte gefördert, die entsprechende Verfahren entwickeln. Das BIBB berät und unterstützt die Einzelprojekte fachlich, arbeitet in den Projektbeiräten und im BMBF-Ausschuss mit, ist Partner der wissenschaftlichen Begleitung und betreut die Projekte administrativ. Zu klären ist zunächst, wie die in beruflichen und hochschulischen Bildungsprozessen erworbenen Lernergebnisse definiert und dokumentiert, Äquivalenzen zwischen den Lernergebnissen ermittelt und Anrechnungsverfahren an der Hochschule gestaltet werden können. Dazu werden bis Mitte 2008 in den Bereichen Information und Telekommunikation, dem gewerblich-technischen und kaufmännischen Bereich sowie im Bereich Soziales und Gesundheit Lösungen gesucht. Diese Verfahren in der letzten Förderphase zu etablieren, stellt dabei eine besondere Herausforderung dar.

Bisherige Ergebnisse haben gezeigt, dass es generell möglich ist, Äquivalenzpotenziale zwischen beruflichen und hochschulischen Lernergebnissen zu ermitteln, und dass sie in unterschiedlich hohem Maße vorhanden sowie auf (weiterbildende) Hochschulangebote anrechenbar sind. Deutlich wurde aber auch, dass sowohl lernergebnisorientierte berufliche Aus- und Fortbildungsverordnungen als auch entsprechende Modulhandbücher grundlegend sind für die Anrechnungsverfahren. Zudem müssen verschiedene hochschulische Rahmenbedingungen für eine Umsetzung von Anrechnungsverfahren angepasst werden. Weiterhin verdeutlichen die Ergebnisse der ANKOM-Initiative die Notwendigkeit der Ausweitung flexiblerer Studienangebote. Trotz eines vorhandenen Anrechnungspotenzials gibt es kaum „Ankoppelungsstellen“



Unterstützung des BMBF – das BIBB und das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) in Zusammenarbeit mit dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (IES) der Universität Hannover im gemeinsamen Projekt „Anbieterforschung“ gestellt. Frei verfügbare Datenquellen und Weiterbildungsdatenbanken wurden ausgewertet. Interessenvertretungen und Verbände sowie deren Mitglieder wurden um Unterstützung gebeten.

[www.anbieterforschung.de](http://www.anbieterforschung.de)

Die aktuelle Erhebung hat das Ziel, ein möglichst umfassendes und differenziertes Bild über die Institutionen zu gewinnen, die Weiterbildung anbieten. Außerdem soll eine neue Grundgesamtheit der Anbieter allgemeiner, politischer und beruflicher Weiterbildung für den wbmonitor gebildet werden. Der wbmonitor will mit seinen regelmäßigen Befragungen der Anbieterzene selbst, aber auch der Öffentlichkeit und der Politik verlässliche Informationen über die Lage und die Entwicklung der Anbieterlandschaft in der Weiterbildung bereitstellen.

Analog zum ifo-Geschäftsklimaindex wurde der wbmonitor Klimaindex für die Weiterbildung entwickelt.

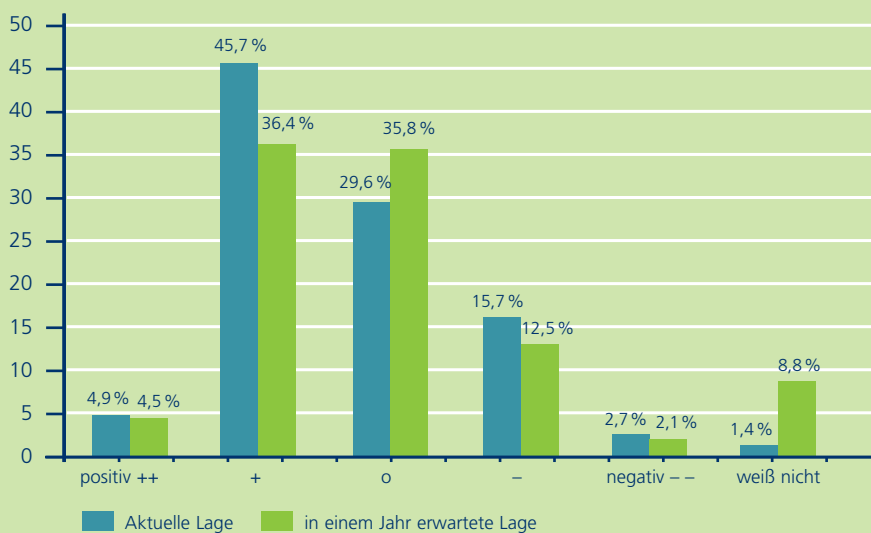
Erste Ergebnisse zeigen, dass die Stimmungslage bei den Weiterbildungsanbietern sich mehrheitlich aufgehellt hat. Der wbmonitor-Umfrage 2007 des BIBB und des DIE zufolge, an der sich rd. 1.200 Weiterbildungseinrichtungen beteiligt haben, beurteilt gut die Hälfte der Anbieter (51 %) ihre derzeitige Lage eher positiv. 30 % der Anbieter gaben ein neutrales Urteil ab. Nur 18 % beurteilten ihre aktuelle Lage negativ.

Die Erwartungen hinsichtlich der künftigen Entwicklung sind überwiegend optimistisch: Auf die Frage, wie sich ihre wirtschaftliche/haushaltsbezogene Lage voraussichtlich in einem Jahr darstellen werde, rechnen 41 % der Anbieter noch mit einer Verbesserung. Negative Erwartungen äußerten nur 15 %, 36 % erwarten keine Veränderung. 9 % waren der Meinung, man wisse nicht, wie die Situation in einem Jahr sein werde.

Die Umfrage lässt erkennen, dass die Stimmungslage maßgeblich von der Finanzierungsquelle der Anbieter abhängt. Am positivsten beurteilen jene ihre aktuelle wirtschaftliche Situation, die vor allem mit Betrieben zusammenarbeiten und von diesen bezahlt werden.

### Lagebeurteilung der Anbieter 2007

Wie beurteilen Sie die wirtschaftliche/haushaltsbezogene Lage Ihrer Einrichtung?  
Wie wird sie in einem Jahr sein – besser oder schlechter?



Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2007 (n = 1.200)



Erheblich schlechter ist die Stimmung bei Anbietern, die sich überwiegend aus öffentlichen Mitteln, maßgeblich über Arbeitsagenturen, finanzieren.

Um die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen, plant die Bundesregierung ein neues Finanzierungsinstrument, das „Bildungssparen“. Diskutiert werden u. a. Bildungssparkonten, Weiterbildungsprämien oder -darlehen. Das Echo der Anbieter ist bislang allerdings eher verhalten – nur rd. 30 % der zu diesem Thema befragten Anbieter waren mit den Überlegungen vertraut und wollten sich dazu äußern. Und bei ihrer Bewertung ist die Skepsis unüberhörbar: Eine durch das Bildungssparmodell gesteigerte Weiterbildungsbeteiligung versprechen sich die Anbieter vor allem bei qualifizierten Beschäftigten; diese Erwartung äußerten 72 % von ihnen. Sehr pessimistisch schätzen sie jedoch die Aussicht ein, dass durch dieses Instrument die Weiterbildungsteilnahme „bildungsferner“ Personen und Geringverdiener gesteigert werden könne, wobei generell deutlich negativ die Tendenz der Beteiligung dieses Personenkreises eingeschätzt wird.

Politischen Handlungsbedarf reklamieren die Weiterbildungsanbieter hinsichtlich der öffentlichen Aufwendungen für Weiterbildung. Sie beklagen ein eklatantes Missverhältnis zwischen der – häufig unter Hinweis auf die demografische Entwicklung zu hörenden – öffentlichen Beschwörung der Notwendigkeit lebenslangen Lernens und den dafür tatsächlich bereitgestellten finanziellen Mitteln.

[www.bibb.de/wbmonitor](http://www.bibb.de/wbmonitor)

### **Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen**

Die Arbeits- und Berufswelt befindet sich im Umbruch. Erwerbstätigkeit ist heute in zunehmendem Maße durch befristete Arbeitsverträge und flexible Arbeitsinsätze gekennzeichnet, durch einen Wechsel von Aufgaben, Arbeitsplätzen und Betrieben. Die Folge ist eine Abnahme des Normalarbeitsverhältnisses (unbefristete, abhängige Vollzeitbeschäftigung). Gleichzeitig befinden sich immer mehr Erwerbstätige in „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen wie Projektarbeit, Telearbeit, Zeitarbeit oder befristeter Beschäftigung. Insbesondere die Zahl der befristet Beschäftigten hat in den letzten Jahren zugenommen. 2004 waren bereits 2,2 Millionen in Deutschland befristet beschäftigt, was

einer Quote von mehr als 8 % entspricht. In Europa befindet sich heute über ein Achtel der Erwerbsbevölkerung in einem derartigen Beschäftigungsverhältnis.

Die heutige Arbeits- und Berufswelt verlangt von den Erwerbstätigen eine hohe soziale und physische Mobilität sowie Lern- und Veränderungsbereitschaft. Erwerbs- und Berufsbiografien sind daher maßgeblich geprägt von dem Erfordernis lebenslangen Lernens und der Notwendigkeit, sich an ständig wechselnde berufliche Bedingungen anzupassen.

In den vergangenen Jahren sind zahlreiche Studien zum Kompetenzerwerb, zu formellen und informellen Formen der Kompetenzentwicklung und zur Erfassung von Kompetenzen erstellt worden. Unerforscht ist allerdings, wie sich befristete Beschäftigung auf den Kompetenzerwerb der Einzelnen auswirkt. Auch die Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ konstatierte einen erheblichen Forschungsbedarf in Bezug auf die befristet Beschäftigten. Es gibt kaum Daten zur besonderen Beschäftigungssituation dieser Arbeitnehmergruppe. Es fehlen Untersuchungen über die Auswirkungen der neuen Erwerbsformen auf die beruflichen Kompetenzen aus Sicht der Mitarbeiter/-innen bzw. über die Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung in befristeter Beschäftigung.

Ein BIBB-Forschungsprojekt hatte 2007 die Aufgabe, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie sich die befristete Beschäftigung auf die Entwicklung der beruflichen Kompetenzen auswirkt. Ziel ist es, die subjektiv wahrgenommenen Auswirkungen auf den Kompetenzerwerb von befristet Beschäftigten und „Normalarbeitsbeschäftigten“ zu vergleichen.

Neben der formalen Weiterbildung sind die Lernpotenziale im Rahmen der Arbeit eine wichtige Grundlage für die Kompetenzentwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Besonders bedeutsame Kriterien sind dabei Tätigkeitsspielräume, Entscheidungs- und Interaktionsspielräume, das Vorhandensein vielfältiger Aufgaben und die Transparenz der Arbeitssituation. Im Projekt werden Möglichkeiten des Kompetenzerwerbs in der Erwerbssituation untersucht. Die dabei u. a. einzubeziehenden Kriterien sind neben den bereits erwähnten Komplexität und Intensität der Arbeit, Karrieremöglichkeiten im Sinne von innerbetrieblichen

Aufstiegsmöglichkeiten oder einer Anschlussbeschäftigung, Teilhabe an formaler Weiterbildung, soziale Unterstützung und Integration im Betrieb.

[www.bibb.de/de/wlk30793.htm](http://www.bibb.de/de/wlk30793.htm)

### Weiterbildung älterer Beschäftigter

Zwei beschäftigungsrelevante Prozesse sind derzeit in Deutschland, aber auch in anderen europäischen Ländern von besonderer Bedeutung: der demografische Wandel und die wachsende Bedeutung des lebenslangen Lernens. Beides lenkt die Aufmerksamkeit verstärkt auf ältere Beschäftigte. Vor dem Hintergrund eines erhöhten Anteils dieser Gruppe in den Betrieben wird die Karriere- und Potenzialentwicklung Älterer immer wichtiger. Ihr Wissen und ihre Erfahrung müssen länger genutzt werden. Dies setzt angesichts des immer rascheren Wandels im Arbeitsleben aber auch voraus, dass ihre Erfahrungen an neue Entwicklungen, vor allem im technologischen Bereich, anschließen können. Um dies zu gewährleisten, ist Weiterbildung erforderlich. Welche Konzepte dafür sind verfügbar? Wie soll die Weiterbildung für ältere Beschäftigte konkret gestaltet werden?

Diesen Fragen widmete sich ein BIBB-Forschungsprojekt, in dem Weiterbildungsansätze für ältere Beschäftigte identifiziert, systematisiert und in Fallstudien untersucht wurden. Einige Ansätze zur Weiterbildung älterer Beschäftigter haben sich in Betrieben bereits im Bereich der Personalentwicklung etabliert. Weitere Konzepte zur Weiterbildung Älterer wurden von Bildungsträgern entwickelt. Angeknüpft wird dabei an spezifische Probleme älterer Beschäftigter wie etwa die Lerndistanz aufgrund längerer Bildungsabstinenz, an negative Lernerfahrungen oder an einen eher generationsbedingten Nachholbedarf – vor allem hinsichtlich neuer Technologien; aber auch spezielle Kurse zur Vermittlung von Moderations- und Präsentationstechniken wurden konzipiert. Durch die „alternsgerechte“ Gestaltung der Weiterbildung soll die Beteiligung Älterer erhöht werden. Prinzipien alternsgerechten Lernens sind dabei der Erfahrungs-, Problem- und Praxisbezug und die Ermöglichung individueller Handlungsspielräume.

### Ergebnisse der Fallstudien:

- Spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere lassen sich in der Praxis sehr schwer realisieren, solange eine betriebliche Perspektive älterer Beschäftigter bis zur Rente nicht gewährleistet ist und beim Angebot von Kursen für ältere Beschäftigte eine betriebliche Auslese dieser Beschäftigten befürchtet wird.
- Spezielle Seminare für Ältere wurden von den Interviewten nur in Ausnahmefällen für sinnvoll gehalten – bei Standortbestimmungsseminaren, in denen es um die Reflexion einer bestimmten Phase des Berufsverlaufs geht, bei Inhalten, bei denen der Zugang und damit das Lerntempo aufgrund der generationsbedingt unterschiedlichen Sozialisation sehr unterschiedlich ist (z. B. Informations- und Kommunikationstechnologien) oder bei Themen, die speziell Ältere betreffen (z. B. der nahende Ruhestand, Gesundheitsprobleme vor dem Hintergrund einer sich verlängernden Berufsarbeitszeit).
- Die Praxis eines alternsspezifischen Lernens folgte in der Regel den konventionellen Prinzipien der Erwachsenenpädagogik wie Erfahrungs-, Problem- und Handlungsbezug. Dies wurde von den befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmern sehr positiv bewertet. Ein eigenes Konzept des alternsgerechten Lernens lässt sich aus den Befragungsergebnissen nicht ableiten.
- Als Gewinn, den die Weiterbildungsteilnehmer/-innen aus den Kursen mitnahmen, nannten diese u. a. die Erweiterung der beruflichen Perspektiven, eine persönliche Weiterentwicklung durch Selbsterkenntnis und die Erweiterung des Verhaltensspektrums, das Erreichen eines neuen Zugangs zum Lernen und eines ersten Zugangs zu den neuen Technologien, die Erfahrung betrieblicher Wertschätzung und die Erweiterung der Fachkompetenz.

Die Auswertung von Weiterbildungsangeboten für ältere Beschäftigte lässt erkennen, dass diese durchaus an betrieblichen Lern- und Entwicklungsabbrüchen ansetzen und somit einen wichtigen Beitrag sowohl zum lebenslangen Lernen als auch zur lernförderlichen Gestaltung der Arbeit leisten.

Für die älteren Beschäftigten werden sie jedoch meist erst dann attraktiv, wenn sie nicht nur an ihr Erfahrungswissen anknüpfen, sondern ihnen darüber hinaus neue Tätigkeitsfelder (z. B. Beratungstätigkeiten) durch Weiterbildung erschließen.

[www.bibb.de/de/wik11792.htm](http://www.bibb.de/de/wik11792.htm)

### ELDOD – geprüft und für gut befunden

Das Lernen mit dem Internet (E-Learning/Blended Learning) wird immer populärer und die Zahl der Angebote nimmt stetig zu. Dieser wachsende Markt ist jedoch unübersichtlich. Es ist für Weiterbildungsinteressierte schwer, eine geeignete Weiterbildungsmaßnahme im Internet über die gängigen Suchmaschinen zu finden. Außerdem ist die Qualität der bereitgestellten Informationen beliebig und häufig als Entscheidungsgrundlage unzureichend. Diese Intransparenz war für das BIBB der Anlass, die Weiterbildungsdatenbank ELDOD zu konzipieren.

ELDOD unterstützt Interessierte bei ihrer Weiterbildungsplanung, geeignete E-Learning-Angebote zu fin-

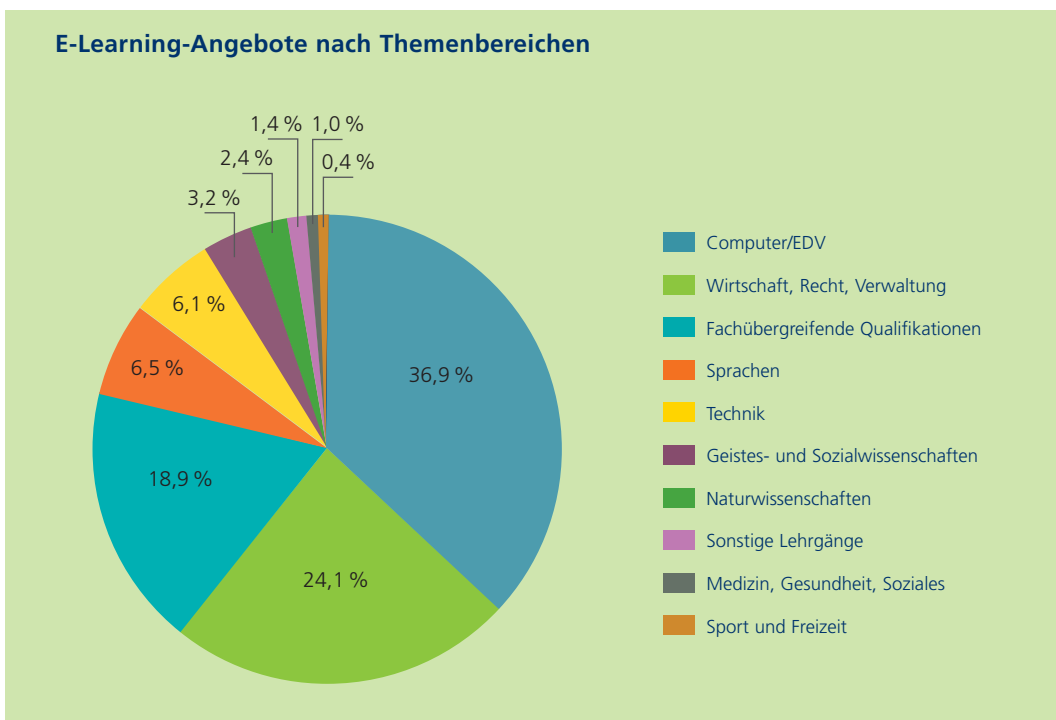
den, und gibt Hilfestellung bei der Auswahl. Dies wird dadurch erreicht, dass Informationen und qualitative Aspekte über E-Learning-Weiterbildungsmaßnahmen und deren Anbieter transparent und vergleichbar dargestellt werden. Die Nutzung von ELDOD ist für Weiterbildungsinteressierte und Anbieter kostenlos.

Der Internetauftritt wurde im vergangenen Jahr deutlich verbessert. Dies betrifft vor allem Navigation, Barrierefreiheit und Informationsqualität. Weiter wurde die Datenbank durch das Deutsche Institut für Normung e.V. (DIN) nach PAS-1045 (Weiterbildungsdatenbanken Teil I) erfolgreich zertifiziert.

Die Stiftung Warentest hat Weiterbildungsdatenbanken getestet. Unter diesen Datenbanken befand sich auch ELDOC. Sie wurde insgesamt mit „Gut“ (2,0) bewertet. Die Detailergebnisse lauten:

Detailprüfung	Gewichtung	Bewertung
Informationen über die Datenbank	5 %	Sehr gut (0,9)
Informationen über Bildungsanbieter/-angebote	60 %	Gut (2,2)
Suchen und Eingrenzen	20 %	Gut (1,9)
Bedienbarkeit	15 %	Gut (1,7)

ELDOC enthält aktuell rd. 1.000 Kurse von 110 Anbietern. Die Gliederung der Angebote in thematische Bereiche zeigt die nachfolgende Grafik:



[www.eldoc.info](http://www.eldoc.info)

## Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen

### Benachteiligungen abbauen – Begabungen fördern

Lernort Betrieb · Jugendliche mit Migrationshintergrund · Gute Praxis ·  
Chancenungleichheit von Frauen · Programme für Menschen mit Behinderungen

Die Förderung junger Menschen, für die die berufliche Aus- und Weiterbildung besondere Hürden darstellen, gehört zum festen Bestandteil der Forschungs- und Entwicklungsarbeiten des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Vor allem durch den Ausbildungsplatzmangel der vergangenen Jahre gerieten benachteiligte Jugendliche oft in Warteschleifen und nahmen an berufsvorbereitenden Maßnahmen teil, die nicht immer in eine reguläre Ausbildung einmündeten. Förderinstrumente mussten neu ausgerichtet und verbessert werden. Deshalb hat der Hauptausschuss des BIBB Ende 2007 umfassende Handlungsvorschläge unterbreitet. Das Gremium setzt sich für eine durchgängige Orientierung von Fördermaßnahmen für benachteiligte Jugendliche am dualen System ein: Betriebliche Ausbildung soll an die Stelle der heute in diesem Bereich vielfach praktizierten überbetrieblichen Ausbildung treten.

In den vergangenen Jahren waren es insbesondere junge Menschen mit Migrationshintergrund, deren besondere Situation vom Institut untersucht wurde; darauf aufbauend wurde eine Vielzahl von Förderinstrumenten entwickelt. Mit diesen Arbeiten trägt das BIBB der wachsenden bildungspolitischen Herausforderung Rechnung, die aus einer besorgniserregenden sozialpolitischen Entwicklung erwächst: Während der Anteil dieser Jugendlichen an der Gesamtbevölkerung in Deutschland kontinuierlich zunimmt, sinkt ihre Beteiligung an der dualen Berufsausbildung. Wenn man bedenkt, welche bedeutende Rolle die Berufsausbildung für die Integration in die Gesellschaft spielt, in der ein ganz überwiegender Teil dieser Jugendlichen

leben wird, wird deutlich, wie gravierend die Folgen dieser Entwicklung sein können.

Die bereits seit mehreren Jahren durchgeführten Forschungen des BIBB zur Situation von jungen Menschen mit Migrationshintergrund in der beruflichen Weiterbildung haben durch ein neues Programm des Europäischen Sozialfonds (ESF) zur berufsbezogenen Sprachförderung eine entscheidende Unterstützung erhalten. Aus diesem Programm können Hilfsangebote in Kursen der beruflichen Weiterbildung finanziert werden.

Mit seiner Beteiligung am „Nationalen Integrationsplan“ trägt das BIBB maßgeblich dazu bei, dass mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund eine duale Berufsausbildung aufnehmen. Zwei Expertisen hat das BIBB für den Nationalen Integrationsplan der Bundesregierung erstellt. Das noch laufende BIBB-Projekt „Handlungskompetenz und Migrationshintergrund: Schulabsolvent(inn)en mit und ohne Migrationshintergrund in der Ausbildung“ trägt dazu bei, dass sich mehr Betriebe und Verwaltungen als bisher für eine Ausbildung dieser Jugendlichen öffnen, indem es das Wissen über die Auswirkungen des Migrationshintergrundes erweitert.

[www.bibb.de/de/wlk30125.htm](http://www.bibb.de/de/wlk30125.htm)



*Charta der Vielfalt: Staatsministerin Maria Böhmer (Mitte) übergibt das unterzeichnete Dokument an eine Vertreterin des BIBB*

Zu den Bemühungen, bei den Unternehmen für die Bereitschaft zu werben, junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund auszubilden, zählt auch der im April 2007 erfolgte Beitritt des BIBB zur Initiative „Diversity als Chance, die Charta der Vielfalt“. Ihr Ziel ist es, die Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voranzubringen. Inzwischen haben sich rd. 250 Unternehmen und Institutionen des öffentlichen Dienstes dieser Initiative angeschlossen.

[www.bibb.de/de/29660.htm](http://www.bibb.de/de/29660.htm)

Nach wie vor gilt die besondere Aufmerksamkeit des BIBB den Spielräumen, die durch das im Frühjahr 2005 in Kraft getretene neue Berufsbildungsgesetz (BBiG) geschaffen wurden. Die Neuformulierung des § 8 BBiG ermöglicht es, jungen Menschen, die durch Elternschaft oder die Pflege von Angehörigen nicht in der Lage sind, ganztags eine Berufsausbildung zu absolvieren, ihre wöchentliche oder tägliche Ausbildungszeit zu verkürzen. Das BIBB-Vorhaben „Akzeptanz und Umsetzung von Teilzeitberufsausbildung nach § 8 BBiG“ untersucht, wie diese neue gesetzliche Möglichkeit der Teilzeitausbildung von den ausbildenden Akteuren wahr- und angenommen wird.

Der Praxistransfer der Ergebnisse des Programms „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderungsbedarf“ (BQF-Programm) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) stand 2007 auf der Agenda des im BIBB angesiedelten Good Practice Center (GPC) zur beruflichen Qualifizierung von jungen Menschen mit besonderem Förderungsbedarf. Dazu wurde im BIBB die zentrale BQF-Transferstelle eingerichtet. Ein neues Instrument der Benachteiligtenförderung ist auch das vom GPC entwickelte Wissensportal.

[www.good-practice.de](http://www.good-practice.de)

Bei den Ausbildungs- und Berufschancen sind Mädchen und Frauen weiterhin benachteiligt. Das BIBB trägt durch kontinuierliche Untersuchungen und Beratungsaktivitäten dazu bei, der nach wie vor bestehenden Chancenungleichheit junger Mädchen und Frauen in der Berufsbildung gegenzusteuern.

Der Hauptausschuss gab 2006 „Empfehlungen zu Ausbildungsregelungen“ heraus. Auf dieser Basis beschloss der Ausschuss für Fragen behinderter Menschen (AFbM), eine Modellarbeitsgruppe Metall einzurichten.

### Lernort Betrieb nutzen

In seinen „Handlungsvorschlägen für die berufliche Qualifizierung benachteiligter junger Menschen“ setzte sich der BIBB-Hauptausschuss mit den Instrumenten zur Förderung benachteiligter Jugendlicher auseinander und gab eine Reihe detaillierter Empfehlungen, um Hilfsmaßnahmen effektiver zu machen. Anlass der Initiative waren die nach wie vor schlechten Aussichten dieser Jugendlichen an der sogenannten Ersten Schwelle, dem Übergang von der Schule in die Berufsausbildung.

Als „benachteiligt“ definieren die Experten dabei „junge Menschen mit individuellem Förderbedarf, die ohne besondere Hilfen keinen Zugang zur Ausbildung und Arbeit finden und ihre soziale, berufliche und persönliche Integration in die Gesellschaft nicht allein bewältigen können“. Kern der Empfehlungen ist: Die Förderangebote müssen grundsätzlich im Rahmen des dualen Systems erfolgen. Dies bedeutet, dass die betriebliche anstelle der überbetrieblichen Orientierung und Erfahrung das durchgängige Prinzip der Ausbildung sein soll – und zwar von der Berufsorientierung bis zur Integration in die Beschäftigung.

Folgerichtig plädiert der BIBB-Hauptausschuss für eine Abkehr von den bisher überwiegend außerbetrieblich stattfindenden Fördermaßnahmen und eine Konzentration auf den Lernort Betrieb. Erforderlich sei ein Beratungs- und Begleitungssystem, das folgende Stufen umfasst:

- Berufsorientierung (als Regelangebot der allgemeinbildenden Schule) und Förderung der Ausbildungsreife,
- Berufsausbildungsvorbereitung,
- Berufsausbildung sowie
- Nachqualifizierung junger Erwachsener.

Ziel einer Reform der beruflichen Qualifizierung benachteiligter junger Menschen muss es nach Ansicht des Ausschusses sein, einen Lernortverbund zu entwickeln, dessen zentraler Lern- und Erfahrungsort der Betrieb ist. Als erfolgreiche Beispiele werden kom-

munale Verbände genannt, in denen die fachliche Qualifizierung von Betrieben und das externe Ausbildungsmanagement von Bildungsträgern oder berufsbildenden Schulen übernommen wird.

Qualifizierungsbausteine haben sich nach Ansicht des Hauptausschusses als Instrumente der Benachteiligtenförderung bewährt. Sie ermöglichen es in hohem Maße, unter Wahrung des Berufsprinzips dieser Gruppe ausbildungsrelevante Grundkenntnisse und -fertigkeiten sowie erste berufliche Erfahrungen zu vermitteln, die sich unmittelbar aus bestehenden Ausbildungsordnungen ableiten.

Der Hauptausschuss setzt sich dafür ein, die Bildungsmaßnahmen für benachteiligte junge Menschen laufend einer systematischen Wirkungsanalyse zu unterziehen.

### Jugendliche mit Migrationshintergrund fördern – der Nationale Integrationsplan

Der Nationale Integrationsplan der Bundesregierung enthält Ergebnisse und Selbstverpflichtungen, die in sechs Arbeitsgruppen erarbeitet wurden, an denen u. a. Vertreter und Vertreterinnen der Bundesregierung, der Länder, der Kommunen, des Sports, der Kultur, der Wissenschaft und der Migrantenverbände beteiligt waren. In der von der Bundesregierung herausgegebenen Broschüre „Der Nationale Integrationsplan. Neue Wege – Neue Chancen“ wird Bildung als „der entscheidende Schlüssel zur sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Integration“ bezeichnet. Das BIBB brachte in die Arbeitsgruppe 3 „Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen“ zwei Expertisen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung ein.

Trotz gleicher Schulabschlüsse oder z. B. gleicher Leistungen in Mathematik sind die Einstiegschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu deutschen Jugendlichen deutlich geringer. Ihr Anteil an Plätzen in der dualen Ausbildung – 2005 waren es noch 67.600 – hat sich seit 1994 fast halbiert. Im Integrationsplan wurden deshalb folgende Ziele definiert:

- Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze für Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund,
- Erweiterung ihres Berufswahlspektrums sowie

- individuell passende Nutzung des Übergangssystems und seine zielgruppenorientierte Weiterentwicklung.

Neben den Daten zur problematischen Ausbildungssituation Jugendlicher mit Migrationshintergrund wird im Nationalen Integrationsplan ausdrücklich auf das „Potenzial der Kinder und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien“ hingewiesen. Hinsichtlich sprachlicher und weiterer interkultureller Kompetenzen der Jugendlichen verpflichteten sich Länder und Kommunen beispielsweise, die Mehrsprachigkeit der Jugendlichen während der Ausbildung berufsbezogen weiterzuentwickeln. Die Bundesregierung, die Wirtschaft und die Bundesagentur für Arbeit (BA) werden die Aufnahme binationaler Programme in das Arbeitsförderungsrecht prüfen. Ein hilfreiches Instrument ist auch das ESF-Programm zur berufsbezogenen Sprachförderung.

#### Nationaler Integrationsplan:

Berufliche Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund: [www.bibb.de/de/wlk28963.htm](http://www.bibb.de/de/wlk28963.htm)

„Bildungshürden für junge Migrantinnen und Migranten abbauen“: [www.bibb.de/de/29714.htm](http://www.bibb.de/de/29714.htm)

### BQF-Programmtransfer: Innovationen verbreiten

Das GPC hat im Auftrag des BMBF als zentrale Koordinierungsstelle den Transfer des BQF-Programms – ein Strukturveränderungs- und Förderprogramm am Übergang Schule-Beruf – begleitet. Hauptaufgabe nach Auslaufen des Programms Ende 2006 war es, in einer Transferphase innovative Ansätze aus den Projekten, die im BQF-Programm zusammengefasst waren, aufzubereiten und für die Praxis nutzbar zu machen.

Folgende Ziele wurden dabei verfolgt:

- Ausbildungs- und Qualifizierungspotenziale von Betrieben stärker mobilisieren,
- Berufsorientierung frühzeitig beginnen und schulische Berufsvorbereitung arbeitsweltbezogen gestalten,
- individuelle Wege durch spezifische Förderangebote eröffnen sowie
- regionales Übergangsmanagement durch neue Instrumente stärken.

Um die Ergebnisse des BQF-Programms zu verbreiten, wurden unterschiedliche Wege gewählt und geeignete Instrumente eingesetzt. Die Zielgruppen wurden u. a. über Internet, Informationsbriefe, Broschüren, auf Ausstellungen und Messen, Informationsveranstaltungen, Workshops sowie Fachtagungen angesprochen. Zur Unterstützung des Fachpersonals wurden Fortbildungsseminare und Beratungen angeboten.

[www.kompetenzen-foerdern.de](http://www.kompetenzen-foerdern.de)

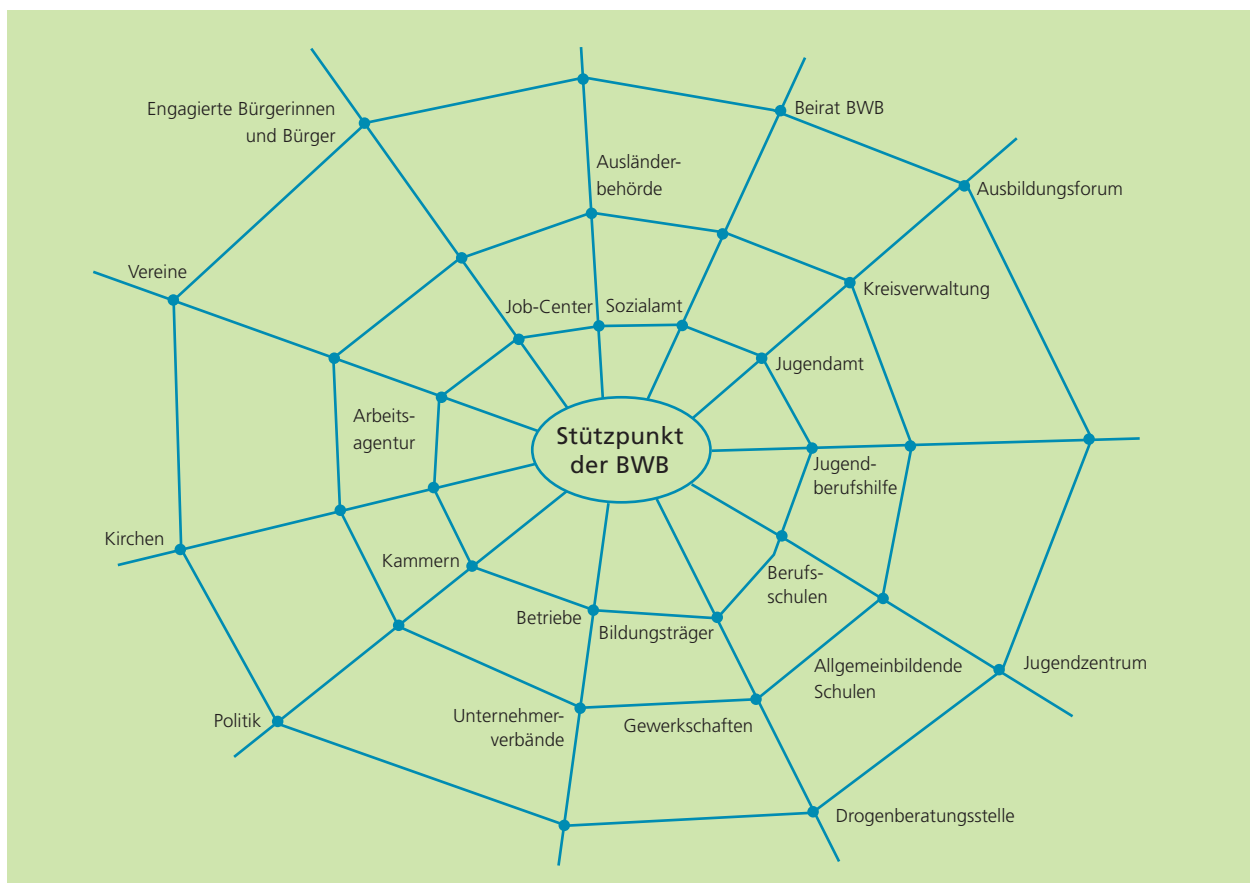
### Transfer am Beispiel der „BerufsWegeBegleitung“

Im Rahmen des BQF-Programms wurde zum Beispiel das Projekt „BerufsWegeBegleitung“ gefördert. Ziel war es, ein Netzwerk in einer begrenzten Region zu installieren und zu organisieren, das die am Übergang Schule-Beruf beteiligten Akteure zusammenführte. Voraussetzung für einen erfolgreichen Projektverlauf war, dass die bestehenden Strukturen aufeinander ab-

gestimmt wurden, die Partner regelmäßig zusammenkamen und auch neue Partner einbezogen wurden. Durch die „BerufsWegeBegleitung“ entwickelte sich ein System, das sich als hilfreicher und nützlicher Baustein der Jugendberufshilfe erwiesen hat.

Verschiedene Aktivitäten waren darauf ausgerichtet, Erfahrungen an andere Regionen weiterzugeben und dort die Bildung ähnlicher Strukturen anzuregen. Workshops, Fachveranstaltungen, Veröffentlichungen und Vorlesungen sollten den spezifischen Handlungsansatz für die Gestaltung eines regionalen Übergangsmagements einem breiteren Fachpublikum bekannt machen. 2007 wurden die Ergebnisse in der „Handreichung zur Praxis der ‚BerufsWegeBegleitung‘“ und der Online-Vorlesung „Fördern und Fordern: neue Perspektiven der Benachteiligtenförderung“ zusammengefasst und der Öffentlichkeit vorgestellt.

[www.kompetenzen-foerdern.de/1291.php](http://www.kompetenzen-foerdern.de/1291.php)



Übergangsmangement durch die „BerufsWegeBegleitung“ (BWB) des Kreises Offenbach





### Initiative „Berufspädagogische Integrationsförderung: Curriculumentwicklung“

Die Verbesserung der universitären Ausbildung war Gegenstand des BQF-Workshops zur berufspädagogischen Integrationsförderung. Ziel der Teilnehmenden war es, die Akzeptanz und Anerkennung einer beruflichen Benachteiligtenförderung als Bestandteil der Berufspädagogik zu erhöhen und nachhaltig in der Lehre zu verankern. Der vom Konsortium Bildungsberichterstattung 2006 herausgegebene erste Nationale Bildungsbericht zeigt, dass das „Übergangssystem“ einen Bedeutungsanstieg zu verzeichnen hat. Die Fachleute waren sich darin einig, dass die Probleme, die beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt auftreten, zu einem dauerhaften Strukturproblem geworden sind.

In ihrer Stellungnahme an die bildungspolitisch Verantwortlichen werden ökonomische und rechtliche Rahmenbedingungen gefordert, um die gesellschaftliche Integration der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in diesem „Übergangssystem“ zu unterstützen. Zu den erforderlichen Maßnahmen gehören vor allem die

Professionalisierung des pädagogischen Personals und die Ergänzung der Lehre um ein entsprechendes Basiscurriculum. Die Initiative „Berufspädagogische Integrationsförderung beim BIBB“ erarbeitet derzeit ein Eckpunktepapier. Das GPC unterstützt und moderiert diesen Prozess.

### Benachteiligte fördern

Das GPC hat ein Wissensportal insbesondere für diejenigen eingerichtet, die in der beruflichen Förderung von jungen Menschen im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt engagiert sind. Das GPC entwickelte sich in der siebenjährigen Projektlaufzeit zu einer Kompetenzstelle der Benachteiligtenförderung. Nach Auslaufen der Finanzierung durch das BMBF wurde das GPC Anfang 2008 als Dauereinrichtung in das BIBB integriert.

Der GPC-Internetauftritt wurde überarbeitet und ergänzt durch Themenseiten, ein Glossar, ein Fragenarchiv und ein Abkürzungsverzeichnis. Dies ermöglicht einen schnellen und umfassenden Zugriff auf die wichtigsten Fachbegriffe und Themen der beruflichen Benachteiligtenförderung.

Nutzerinnen und Nutzer haben die Möglichkeit, Fragen und Kommentare einzustellen und sich auszutauschen. [www.good-practice.de](http://www.good-practice.de)

### Initiative „Aktuelle Forschungsfragen in der Benachteiligtenförderung“

Das GPC beabsichtigt, mit Universitäten und Fachhochschulen bei aktuellen Forschungsfragen in der Benachteiligtenförderung zu kooperieren. Ziel ist es, ein Wissensportal der aktuellen Forschungsarbeiten mit Quellen, Materialien, Literaturangaben aufzubauen. In ihm sollen auch (Zwischen-)Berichte zu den bisherigen Erfahrungen und gewonnenen Erkenntnissen zur Verfügung gestellt werden. Das Interesse der Forschenden ist es, gemeinsam mit dem GPC eine Informationsplattform aufzubauen, um die Forschung im Bereich

der beruflichen Benachteiligtenförderung stärker zu vernetzen. Dadurch werden Synergieeffekte für die beteiligten Hochschulen erwartet. In einem vom GPC moderierten Forum sollen aktuelle Forschungsfragen diskutiert werden, die in der Praxis für den Bereich Übergang von der Schule in die Arbeitswelt von Bedeutung sind.

### Die „Berufswahluhr“ – Beispiel für die Transferarbeit des GPC

Jugendliche, die eine berufliche Erstausbildung anstreben, befinden sich in einer wichtigen, aber auch schwierigen Orientierungsphase. Dies trifft verstärkt auf Jugendliche mit Migrationshintergrund, mit schulischen oder sozialen Problemen zu. Gerade sie brauchen Unterstützung und eine spezielle Förderung, um Informationen einzuholen, Bewerbungsunterlagen zusammenzustellen oder sich auf Auswahlgespräche vorzubereiten. Dabei hilft ihnen – und den sie betreuenden Fachkräften – eine „Berufswahluhr“, mit der in Form von Checklisten der zeitliche Zusammenhang zwischen Informieren, Entscheiden und Bewerben bzw. Anmelden in der 9. und 10. Klasse demonstriert werden kann. Betriebe, Bildungsträger und Schulen erhalten in dieser Datenbank zur Benachteiligtenförderung Informationen und Praxishilfen. Fachkräfte können zur Unterstützung ihrer täglichen Arbeit aus mehr als 30 Schlüsselthemen Materialien und Produkte auswählen, z. B. Arbeitshilfen, Dokumentationen, Praxismaterialien, Konzepte und wissenschaftliche Ausarbeitungen. Die thematische Bandbreite reicht dabei von A wie „Assessment-Center“ bis zu Z wie „Zielbildungsprozess“.

### Chancenungleichheit für Mädchen und Frauen verringern

Obwohl Mädchen und junge Frauen im Schnitt bessere Schulabschlüsse erreichen als Jungen und junge Männer, sind sie an qualifizierter Berufsarbeit nur unterdurchschnittlich beteiligt. Nach wie vor sind geschlechtsbezogene Ungleichgewichte bei den Ausbildungs- und Berufschancen zu verzeichnen, die die angemessene Teilhabe von Frauen an allen Berufsbereichen behindern. Diesen Ungleichgewichten gegenzusteuern, bleibt deshalb weiterhin eine wichtige Aufgabe des BIBB.

Nach wie vor ist bei der Berufswahl auffallend, dass sich die Beteiligung junger Frauen an den IT-Berufen

nicht erhöht hat, sondern sogar rückläufig ist. Die gewerblich-technischen Berufe haben für junge Frauen nicht an Attraktivität gewonnen. In den kaufmännischen Dienstleistungsberufen – einer traditionellen Domäne von Frauen in der dualen Ausbildung – verlieren sie quantitativ an Gewicht, obwohl auch hier der Anteil der Ausbildungsplätze im Zuge der Modernisierung von Ausbildungsberufen gestiegen ist.

Das BIBB förderte 2007 die Entwicklung und Umsetzung spezifischer Konzepte zur Unterstützung (junger) Frauen bei ihren Berufswünschen und ihrer Karriereplanung. Der Wettbewerb „Get it on! Jobperspektiven für Frauen rund ums Internet“ des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit trug zur Verbesserung der Gestaltung von Aus- und Weiterbildungsangeboten bei. Das BIBB war in der Jury vertreten. Ziel war es, die Informationswirtschaft dafür zu gewinnen, das gestiegene Beschäftigungsinteresse von gut ausgebildeten Frauen – auch nach Berufsunterbrechung und Familienphase – als Potenzial besser zu nutzen. Dafür werden moderne und attraktive Weiterbildungsangebote für berufstätige Frauen, Quer- und Wiedereinsteigerinnen sowie Existenzgründerinnen benötigt. Als beispielhaft ausgezeichnet wurden flexible Lernangebote im Netz, die mit traditionellen Lernformen verbunden werden und zu einer erweiterten oder neuen beruflichen Qualifikation führen.

[www.job-chance-internet.de/vk06/job\\_chance\\_internet\\_\\_1](http://www.job-chance-internet.de/vk06/job_chance_internet__1)

Das BIBB trägt zudem dazu bei, neue Ansätze, die der Förderung junger Frauen an den Übergängen in Ausbildung und Beruf dienen sollen, zu etablieren und weiterzuentwickeln. Ein Beispiel ist die Mitarbeit im Beirat des vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Projekts „Network21 – Leben und Arbeiten in der Transkulturellen Gesellschaft“. Dabei werden junge Migrantinnen durch ein speziell auf sie zugeschnittenes „Mentoring-Modell“ auf ihrem Weg in Ausbildung, Studium oder Beruf gefördert. Erfahrene Fach- und Führungskräfte begleiten die jungen Nachwuchskräfte mit Rat und Tat an den entscheidenden Schwellen ihres Berufsweges. Zusätzlich werden Seminare und Trainingsmaßnahmen für junge Frauen und Männer angeboten.

[www.projekt-network21.com/index.php](http://www.projekt-network21.com/index.php)

### **Berufsbildung für behinderte Menschen – Modellarbeitsgruppe Metall**

Behinderte Menschen sind nach wie vor überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Ihre Ausbildung erfolgt häufig in Bereichen mit ungünstigen Arbeitsmarktprognosen. Vor dem Hintergrund der Hauptausschuss-Empfehlung zu Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gem. § 66 BBiG beschloss der AFbM die Einrichtung einer „Modellarbeitsgruppe Metall“. Sie hat den Auftrag, sowohl die Empfehlung für den Metallbereich auszuarbeiten, als auch Grundlagenarbeit für weitere Hauptausschuss-Empfehlungen für andere Berufsbereiche zu leisten. Die Modellarbeitsgruppe beabsichtigt, die Ziele der Rahmenrichtlinien (Überprüfung, Abstimmung und bundesweite Vereinheitlichung von Ausbildungsregelungen in den einzelnen Berufsbereichen) umzusetzen.

Darüber hinaus bat der AFbM das BIBB, die bei den zuständigen Stellen bestehenden sehr unterschiedlichen Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen zu untersuchen. Das BIBB hat eine entsprechende Bestandsaufnahme eingeleitet. Die daraus zu erwartenden Ergebnisse sollen sowohl in die Arbeit der Modellarbeitsgruppe Metall wie auch in die des AFbM einfließen und die angestrebte Umsetzung der Rahmenrichtlinien fördern.

## Internationale Kooperationen in der beruflichen Bildung

### Netzwerke pflegen – von Anderen lernen – für die deutsche Berufsbildung werben

Europäisierung der Berufsbildung (EQR/ECVET) · EU-Projekte · ReferNet · Strategische Kooperationen · Betriebliche Weiterbildung in Europa · Nationale Agentur Bildung für Europa · iMOVE

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) berät internationale Partner und Einrichtungen bei der Entwicklung und Modernisierung der Berufsbildung. Es initiiert und pflegt internationale Netzwerke und trägt zur Gestaltung des europäischen Bildungsraums bei.

Internationale Vergleiche und internationales Monitoring sollen durch ein „Lernen-von-Anderen“ die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Berufsbildungssystems steigern und es international anschlussfähig halten. Die Beteiligung des BIBB an europäischen Projekten sowie die Angebote und Arbeiten der Nationalen Agentur „Bildung für Europa“ beim BIBB tragen dazu bei, den Prozess der europäischen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung zu unterstützen. Das Jahr 2007 bot dafür einen besonderen Rahmen: Während der deutschen EU-Ratspräsidentschaft fand die Konsultation zum ECVET-Vorschlag (European Credit System for Vocational Education and Training) der EU-Kommission statt. Das BIBB hat den deutschen Konsultationsprozess im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) koordiniert und selbst eine Stellungnahme dazu formuliert.

Darüber hinaus ist die Nachfrage anderer Länder nach Beratungsdienstleistungen des BIBB weiter gestiegen, denn der duale Ansatz beruflicher Bildung gilt weltweit als ein leistungsfähiges Modell. Für das deutsche Berufsbildungssystem weltweit zu werben und deutsche Kompetenz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung international zu vermarkten, sind Ziele einer Initiative, die das BIBB gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit GmbH (GTZ) und der Internationalen Weiterbildung und Entwicklung gGmbH (InWEnt) im Auftrag des BMBF und des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) koordiniert. Hinzu kommen Aktivitäten und Serviceangebote von International Marketing of Vocational Education (iMOVE), die

darauf abzielen, deutsche Weiterbildungsanbieter auf internationalen Märkten zu positionieren.

#### EU-Ratsbeschlüsse national umsetzen

Nach der gemeinsamen Entwicklung und Annahme eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) in den EU-Gremien wird in Deutschland an der Entwicklung eines nationalen Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) sowie an dem ebenfalls von der EU auf den Weg gebrachten Europäischen Kreditsystem für die Berufsbildung (ECVET) gearbeitet. (Ausführliche Informationen hierzu in Kapitel 3 auf Seite 37.)

#### Schulische Berufsausbildung im internationalen Vergleich

Im BIBB-Projekt „Vollzeitschulische Berufsausbildung in ausgewählten europäischen Ländern mit dualen Berufsbildungsangeboten“ wurden Rahmenbedingungen, Ausbildungsprozesse, Durchlässigkeit und Perspektiven zwischen der jeweiligen dualen und der vollzeitschulischen Ausbildung analysiert und verglichen. Die ausgewählten Länder waren Österreich, Dänemark, die Niederlande und die Schweiz.

Wichtigstes Ergebnis ist: Die vollzeitschulische und die duale berufliche Ausbildung in den untersuchten Ländern ergänzen sich. In der Schweiz, Österreich und den Niederlanden decken beide Ausbildungssegmente zusammen den Bedarf an Ausbildungsplätzen ab.

In Dänemark kann das Verhältnis beider Ausbildungssegmente als integrativ bezeichnet werden, da sie einer gemeinsamen Steuerung unterliegen. Dort dient die vollzeitschulische Ausbildung meistens als Einstieg in die Berufsbildung bis zum Zeitpunkt des Abschlusses eines Ausbildungsvertrages. Wechselseitige Substitution bzw. Integration beider Ausbildungssegmente sind Ziel der (berufs-)bildungspolitischen Steuerung. Sie gehen einher mit den seit etwa zehn Jahren laufenden Berufsbildungs-

reformen. Beide Bildungssegmente unterliegen mittlerweile der gleichen Gesetzgebung. In diesem Zusammenhang nimmt das Konzept des lebensbegleitenden Lernens Gestalt an: Durchlässigkeit und Übergangphasen gehören zum „normalen“ Ablauf einer Ausbildung.

Die Länderbeispiele zeigen eine Entkopplung von Institutionen und Qualifikationen. Betrachtet man die Zugangsvoraussetzungen zur dualen und vollzeitschulischen Ausbildung einschließlich der Anerkennungsverfahren sowie die Anschlussfähigkeit der erworbenen Qualifikationen an höhere Bildungsmöglichkeiten (Universität bzw. höhere Berufsbildung), lassen sich duale und schulische Ausbildung kaum noch unterscheiden. Die enge Verbindung eines Berufsbildungsabschlusses mit einer bestimmten Ausbildungsform schwindet. Vollzeitschulische und duale Berufsbildungsangebote führen formal zum gleichen Berufsabschluss. Besonders auf der Ebene der Lernprozessgestaltung zeigt sich deutlich, wie sich duale und schulische Ausbildungsformen ergänzen. In allen betrachteten Ländern bauen die Anbieter schulischer Berufsausbildung zunehmend Kooperationen mit Betrieben bzw. Einrichtungen der dualen Berufsbildung auf. Zu einem gewissen Grad erscheint in den Niederlanden und in Österreich das vollzeitschulische Angebot als „dualisiert“. Die laufenden Reformen haben eine Veränderung der Anbieterstruktur mit sich gebracht, deren wesentliche Kennzeichen Regionalisierung und Fusionen sind.

[www.bibb.de/de/wlk26717.htm](http://www.bibb.de/de/wlk26717.htm)

### ReferNet

Das BIBB ist Koordinator des deutschen Konsortiums im Europäischen Referenznetzwerk für Fachinformation und Expertise (ReferNet), das auf europäischer Ebene vom Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) koordiniert wird. Aufgabe des Netzwerkes ist es, Informationen zur Berufsbildung in den EU-Mitgliedstaaten zu sammeln, zu analysieren und aufzubereiten. Dies geschieht durch Vernetzung nationaler Konsortien, die im jeweiligen Land die für die Berufsbildungsforschung relevanten Institutionen und Organisationen vereinen. 2007 wurde der Vertrag zwischen CEDEFOP und dem deutschen Konsortium nach einer Ausschreibung erneuert. Das nationale Konsortium besteht aus Mitgliedern der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN).

2007 erarbeitete ReferNet einen Bericht zum Thema „Skills and competences development and innovative pedagogy“, der über die deutsche ReferNet-Internetseite abrufbar ist. Aus Anlass der deutschen EU-Ratspräsidentschaft erschien die gemeinsame Publikation von CEDEFOP und ReferNet Deutschland zum System der Berufsbildung in Deutschland in den Sprachen Deutsch, Englisch und Französisch.

Zudem war ReferNet Deutschland Gastgeber eines regionalen ReferNet-Treffens in Bonn, an dem Vertreterinnen und Vertreter aus 13 europäischen Ländern teilnahmen.

[www.refernet.de](http://www.refernet.de)

### Strategische Kooperationen durch Netzwerke bilden

Das BIBB hatte 2006 Vertreterinnen und Vertreter von 16 europäischen Berufsbildungsinstitutionen zu einem ersten Treffen nach Bonn eingeladen, um den Netzwerkgedanken zu stärken. Das zweite Treffen wurde auf Einladung des spanischen Berufsbildungsinstituts INCUAL unter Beteiligung des BIBB im Oktober 2007 in Madrid durchgeführt. Das englische Berufsbildungsinstitut Qualifications and Curriculum Authority (QCA) kündigte ein drittes Treffen in London an. Das BIBB hat mit dem Treffen der Partner ein Forum für Erfahrungsaustausch und Netzwerkbildung ins Leben gerufen, das mittlerweile von den Beteiligten als etabliert betrachtet wird.

Das BIBB hat 2007 fünf weitere Kooperationsvereinbarungen mit Partnerinstituten in Europa und Asien abgeschlossen.



### Vietnam

Im Zuge der zwischen dem BMBF und dem vietnamesischen Ministerium für Arbeit, Soziales und Invalide (MOLISA)

vereinbarten Kooperation fanden in Hanoi im Jahr 2007 Workshops, Expertentreffen und Planungsgespräche statt. Partnerinstitut des BIBB ist das „Forschungszentrum für berufliche Bildung“ (VSRC), das beim MOLISA angesiedelt ist. Gemeinsam mit dem vietnamesischen Partner führte das BIBB in Hanoi in ausgewählten Betrieben Interviews zur Erforschung betrieblicher Qualifikationsbedarfe durch.

Weiter fand in Hanoi die Konferenz „Zukünftige Ausgestaltung der Berufsbildung in Vietnam und Deutschland“ statt, auf der GTZ, VSRC und BIBB die Ergebnisse der bisherigen Zusammenarbeit vorstellten. Die Konferenz wurde vom Parlamentarischen Staatssekretär im BMBF und vom vietnamesischen Vizeminister von MOLISA eröffnet. Die Partner unterzeichneten ein Abkommen für die weitere Zusammenarbeit in den Jahren 2008 und 2009.

[www.bibb.de/de/wlk10407.htm](http://www.bibb.de/de/wlk10407.htm)



### Thailand

Das BIBB arbeitet seit zwei Jahren eng mit dem Office of Vocational Education Commission (OVEC) zusammen. Im Mai

2007 fand ein Expertentreffen in Bangkok statt, an dem Leiter von beruflichen Schulen aus allen Landesteilen teilnahmen. Konferenzthemen waren die Ausbildung von Ausbildern, die Entwicklung von beruflichen Standards und die Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung beruflicher Bildung.

„Kosten und Nutzen beruflicher Bildung“ war im November 2007 das Thema einer Informationsveranstaltung des BIBB vor Doktoranden der König-Monks-Universität in Bangkok. Mit Unterstützung der Bundesregierung beschäftigt sich diese Universität als erste in Thailand mit der Ausbildung von technischen Berufsschullehrern.



### Türkei

Seit 2003 berät das BIBB den türkischen Textilarbeitgeberverband bei der Entwicklung von Standards, Curricula, Prüfungsanforderungen sowie der Ausbildungsplanung und Lehrerweiterbildung. Im Oktober 2007 wurde das erste überbetriebliche Zentrum für die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften der türkischen Textilindustrie in Çerkezköy bei Istanbul vom türkischen Bildungsminister eröffnet.

In dem neuen Berufsbildungszentrum wird zunächst die Aus- und Weiterbildung in den vier Textil-Bereichen Spinnerei, Weberei, Veredlung und Labor sowie in der Mechatronik aufgenommen. Die dreijährige Ausbildung orientiert sich am Modell der dualen

Berufsausbildung in Deutschland. Daran schließt eine einjährige Vollzeitausbildung in den umliegenden türkischen Textilbetrieben an. Die neu konzipierten Weiterbildungskurse wurden ebenfalls mit Unterstützung des BIBB durchgängig modularisiert aufgebaut. Das BIBB ist auch für die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation der Aktivitäten des Berufsbildungszentrums bei Istanbul verantwortlich.

Weitere Berufsbildungszentren sind in Kayseri und Adana in Zentral- und Südanatolien geplant. Auch hier wird das BIBB eine führende Rolle übernehmen.

Das deutsch-türkische Projekt ist ein Beispiel für die Nachhaltigkeit der internationalen Beratungsaktivitäten des BIBB. Bereits zwischen 1994 und 2002 unterhielt das BIBB im Auftrag des BMBF und der Weltbank ein Verbindungsbüro in Ankara, um Standards und Prüfungsanforderungen für die berufliche Bildung in der Türkei zu entwickeln.

[www.bibb.de/de/wlk12082.htm](http://www.bibb.de/de/wlk12082.htm)

### „edvance“ – für die deutsche Berufsbildung weltweit werben

Internationale Berufsbildungszusammenarbeit fördern und zukunftsfähige Konzepte entwickeln – dafür steht „edvance“, eine gemeinsame Initiative deutscher Bildungs- und Entwicklungsinstitutionen im Auftrag der Bundesregierung. Sie wurde von der Bundesministerin für Bildung und Forschung auf der Bildungsmesse „didacta“ im Februar 2008 in Stuttgart gestartet. Das BIBB koordiniert „edvance“ gemeinsam mit der GTZ und InWEnt im Auftrag des BMBF und des BMZ. Ziel ist es, die Effektivität der deutschen Berufsbildungszusammenarbeit im Ausland zu steigern.

Die Initiative hat drei Aktionslinien:

- Marketing (Entwicklung und Etablierung einer Marke „Deutsche Berufsbildungszusammenarbeit“),
- Expertenforen (Erarbeitung gemeinsamer Positionen zu aktuellen Fragestellungen) und
- Koordination (Monitoring sowie Kontakt- und Informationsmanagement).

[www.bibb.de/de/31964.htm](http://www.bibb.de/de/31964.htm)

[www.edvance-net.de](http://www.edvance-net.de)

Darüber hinaus fand im November 2007 in Berlin ein Expertenforum zum Thema „Der ökonomische Nutzen beruflicher Bildung als Wettbewerbsfaktor“ statt.

### **Betriebliche Weiterbildung in Europa – Continuing Vocational Training Survey (CVTS)**

CVTS sind europäische Betriebsbefragungen zur beruflichen Weiterbildung. Seit 1993 wurden im Abstand von jeweils sechs Jahren drei Erhebungen durchgeführt. Im Laufe der Jahre stieg die Zahl der teilnehmenden Länder von 15 (CVTS1 in 1993) über 25 (CVTS2 in 1999) auf 28 (CVTS3 in 2005) an. Daten von europäischen Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten aus nahezu allen Branchen wurden in den EU-Mitgliedstaaten gesammelt und von Eurostat veröffentlicht.

Die CVTS-Daten liefern Informationen zu einer Reihe von Indikatoren. So finden sich z. B. Angaben zu den Fragen (angegebene Prozentwerte für Deutschland):

- Wie viele Betriebe sind weiterbildungsaktiv? (1999: 75 %; 2005: 69 %)
- Wie viele Beschäftigte haben in den weiterbildenden Betrieben Zugang zu Weiterbildung? (1999: 36 %; 2005: 39 %)
- Wie viele zeitliche (1999: 27 Stunden pro Teilnehmerin/Teilnehmer; 2005: 30 Stunden) und finanzielle Ressourcen (1999: 1.723 Euro pro Teilnehmerin/Teilnehmer; 2005: 1.697 Euro) werden in den Betrieben für Weiterbildung zur Verfügung gestellt?

Neben diesen Indikatoren, die den deutschen Betrieben im europäischen Vergleich nur eine durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung bescheinigen, werden Strukturdaten (u. a. Branche, Beschäftigtenzahl, Personalaufwendungen) erhoben und Informationen über die Weiterbildungspolitik (z. B. Existenz von Personalbedarfsanalysen oder eines Weiterbildungsplans) der Betriebe gesammelt.

CVTS ist eine der wichtigsten statistischen Informationsquellen über betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Mit Blick auf die Weiterbildungssituation in Europa bieten sich besonders interessante und einmalige Vergleichsmöglichkeiten zwischen verschiedenen Staaten. Die CVTS3-Daten sind über die Eurostat-Internetseiten abrufbar.

[epp.eurostat.ec.europa.eu](http://epp.eurostat.ec.europa.eu)

### **CVTS-Projekte im BIBB**

Das BIBB ist seit mehr als 15 Jahren mit Arbeiten zur Vorbereitung, Durchführung, Auswertung und Evaluierung von CVTS und mit Analysen zur betrieblichen Weiterbildung befasst. Diese „CVTS-Projektfamilie“ bestand 2007 aus drei Forschungsprojekten.

Im Sommer 2007 wurden die Arbeiten an dem BMBF-Projekt „Nationale Ergänzungserhebung zur dritten europäischen Weiterbildungserhebung“ aufgenommen. Dabei sollen die Kerndaten der europäischen Haupterhebung mit ergänzenden Angaben national vertieft werden. Die Themen Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Beschäftigtengruppen, Verhältnis Erstausbildung und Weiterbildung, Relevanz „anderer“ arbeitsplatznaher Weiterbildungsformen sowie Professionalisierung der betrieblichen Weiterbildungsarbeit werden dabei im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehen. Die Erhebung soll 2009 abgeschlossen sein.

Das LEONARDO-Projekt „Länderspezifische Analyse beruflicher Weiterbildung auf der Grundlage von CVTS2 und Modellierung der Strukturen der Weiterbildung“ wurde im Herbst 2007 mit einer internationalen Tagung an der Donau-Universität Krems abgeschlossen. Die Ergebnisse von CVTS2 wurden mit Blick auf den Weiterbildungsmarkt (Unternehmen, Weiterbildungsanbieter und Bildungspolitik) ausgewertet und mit aktuellen Daten der sieben europäischen Projektpartner zusammengeführt. Das Projekt liefert Informationen für die Analyse und Interpretation der CVTS2-Ergebnisse. Im Internet wurde dazu eine Plattform für Expertinnen und Experten aus Praxis, Wissenschaft und Politik eingerichtet.

[www.trainingineurope.com](http://www.trainingineurope.com)

Ende 2007 begann das CEDEFOP-Projekt „Evaluation and interpretation of the third European Continuing Vocational Training Survey“. Das BIBB hat die Leitung eines deutsch-französisch-italienischen Konsortiums übernommen und ist mit der Auswertung von CVTS3 betraut worden. Dazu zählt die Auswertung der Daten, der Ergebnisse und der – soweit verfügbar – Mikrodaten mit unterschiedlichen Methoden.

Das BIBB kooperiert außerdem mit dem französischen Berufsbildungsinstitut Céreq in Marseille. Auf Grundlage der Primärdaten von CVTS2 wird an einem bilateralen Vergleich der französischen und deut-

schen Weiterbildung in den Unternehmen gearbeitet. Schlussfolgerungen über Gemeinsamkeiten und Unterschiede bei den Haupteinflussfaktoren für die betriebliche Weiterbildungsaktivität in diesen beiden Ländern sollen aus diesen Analysen gezogen werden.  
[www.bibb.de/de/wlk7638.htm](http://www.bibb.de/de/wlk7638.htm)

**Neue Generation der EU-Bildungsprogramme erfolgreich gestartet – die NA beim BIBB**



Zum 1. Januar 2007 trat das neue EU-Bildungsprogramm für lebenslanges Lernen offiziell in Kraft. Dieses Programm wird von 2007 bis 2013 mit einem Budget von

fast sieben Milliarden € den europäischen Austausch von Lehrenden und Lernenden aller Altersstufen sowie die Zusammenarbeit von Bildungseinrichtungen fördern. Unter einem gemeinsamen Dach führt es die bisherigen Programme SOKRATES (allgemeine Bildung) und LEONARDO DA VINCI (berufliche Bildung) zusammen. Die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) nimmt seit 2000 im Auftrag des BMBF erfolgreich Aufgaben bei der Durchführung europäischer Bildungsprogramme wahr. Sie ist Nationale Agentur für das europäische Bildungsprogramm für lebenslanges Lernen und betreut in dieser Funktion die Einzelprogramme LEONARDO DA VINCI für die Berufsbildung und GRUNDTVIG für den Bereich der Erwachsenenbildung. Die NA ist ferner Nationales Europass Center und nimmt verschiedene europabezogene Sonderaufgaben wahr.

2007 standen drei Aspekte im Mittelpunkt der NA-Tätigkeiten: Es galt, das Programm für lebenslanges Lernen bundesweit bekannt zu machen sowie die inhaltlichen und administrativen Vorkehrungen für einen erfolgreichen Start der neuen Programmgeneration zu treffen. Parallel dazu unterstützte die NA im ersten Halbjahr 2007 das BMBF nachhaltig bei der Durchführung der deutschen EU-Präsidentschaft und griff darüber hinaus in eigenen Veranstaltungen bildungspolitische Prioritäten der Bundesregierung auf.

**Start der neuen EU-Bildungsprogramme**

In einer bundesweit angelegten Informationskampagne mit neun Informationsveranstaltungen und über 40 zusätzlichen Fachvorträgen im Rahmen von Veranstaltungen Dritter führte die NA das neue EU-Bildungsprogramm für lebenslanges Lernen ein. Die ersten Veranstaltungen fanden bereits Ende 2006 in München und Bremen statt, weitere folgten im Januar 2007 in Leipzig, Bonn und Berlin sowie zum Ende des Jahres in Jena, München und Hamburg. Die NA konnte damit über 4.000 interessierte Personen direkt ansprechen.

Höhepunkt der Veranstaltungsreihe war die europäische Auftaktveranstaltung zum Programm für lebenslanges Lernen im Mai 2007 in Berlin, zu der das BMBF gemeinsam mit der EU-Kommission im Rahmen der deutschen EU-Präsidentschaft eingeladen hatte. In einer Fachkonferenz, die u. a. von der NA beim BIBB inhaltlich vorbereitet wurde, erörterten Entscheidungsträger und Multiplikatoren aktuelle Bildungsthemen unter besonderer Berücksichtigung der europäischen Perspektive.

Die neue Programmgeneration steht für eine spürbare Vereinfachung der Verfahren und eine Entbürokratisierung. Bereits



Internationale Künstler bestritten das Rahmenprogramm der Auftaktveranstaltung zum „EU-Programm für Lebenslanges Lernen“ (Foto: BMBF)



Anfang 2007 stellte die NA für eine einfachere Antragstellung im Programm LEONARDO DA VINCI eine Online-Datenbank bereit, die ab 2008 sukzessive für fast alle Programmbereiche genutzt werden kann. Der administrative Aufwand bei der Projektverwaltung konnte deutlich reduziert werden. Eine fast vollständige Pauschalisierung der Mobilitätsförderung ab 2008 ermöglicht den Projektträgern einen leichteren Überblick und bietet ihnen mehr finanzielle Sicherheit.

Darüber hinaus hat die NA ihren Service weiter verbessert und damit den Zugang zum Programm erleichtert. Seit Anfang 2007 erteilt das NA-Infodesk Erstinformationen zum Programm für lebenslanges Lernen und deckt somit speziell allgemeine Anfragen ab. Der neue Internetauftritt der NA wurde an die Struktur des neuen Programms angepasst.

### **NA-Jahrestagung und Unterstützung der EU-Präsidentschaft**

Bei den von der NA veranstalteten Konferenzen und Tagungen waren 2007 die Themenschwerpunkte u. a. lebenslanges Lernen, ECVET und frühe Förderung.

Höhepunkt im Jahr 2007 war die NA-Jahrestagung „Lernort Europa“ im Oktober in Bonn mit Beteiligung der EU-Kommission, des BMBF und erstmalig 15 weiteren Nationalen Agenturen aus anderen EU-Mitgliedstaaten. Die erste Jahrestagung im neuen europäischen Bildungsprogramm für lebenslanges Lernen stand im Zeichen einer ersten Zwischenbilanz nach zehn Mona-

ten Programmefahrungen und richtete den Blick auf Erwartungen für die zukünftige Programmgestaltung. In thematischen Foren (ECVET, Aktionsplan Erwachsenenbildung, Qualitätssicherung, informelles und nicht-formales Lernen, Europäischer Qualifikationsrahmen, internationale Berufskompetenz) wurde der aktuelle Stand der Schlüsselthemen in der beruflichen und allgemeinen Bildung bilanziert. In den Foren zur Umsetzung des Programms erhielten die Akteure Unterstützung zu den neuen Maßnahmen und zum Transfer von Projektergebnissen. Insgesamt wurde der Start des neuen Programms trotz einiger Hindernisse als erfolgreich bewertet. Positiv aufgenommen wurden vor allem auch die Umsetzung administrativer Vereinfachungen und die Einführung neuer Aktionen. Dokumentation der Tagung unter: [www.na-bibb.de](http://www.na-bibb.de), Menüpunkt: „Veranstaltungen und Termine“

Ein weiterer Schwerpunkt der NA war 2007 die Unterstützung des BMBF im Rahmen der EU-Präsidentschaft. Das BMBF hatte im Juni 2007 über 400 nationale und internationale Expertinnen und Experten aus dem Bereich der beruflichen Bildung zur Konferenz „Lernraum Europa verwirklichen“ nach München eingeladen. Die Konferenz hatte zum Ziel, die europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung weiterzuentwickeln. Die NA wurde vom BMBF mit der Durchführung dieser Veranstaltung beauftragt. Dokumentation der Tagung unter: <http://194.97.156.141/dokumentation/index.php>

### **Bildung im Elementarbereich**

Mit der Tagung „Bildung im Elementarbereich – neue Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung von Erzieherinnen und Erziehern“ im August 2007 in Berlin griff die NA ein bildungspolitisch aktuelles Thema auf. LEONARDO DA VINCI-Projekte konnten der Diskussion um die Frühpädagogik in Deutschland neue Impulse geben und dazu beitragen, Reformkonzepte für die Aus- und Weiterbildung wie auch speziell für die Weiterbildung der Lehrkräfte und Praxisanleiterinnen und -anleiter einzuführen.

Dokumentation der Tagung unter: [www.na-bibb.de](http://www.na-bibb.de), Menüpunkt: „Veranstaltungen und Termine“



*Eröffnungsrede von Bundesministerin Schavan auf der Präsidentschaftskonferenz in München „Lernraum Europa verwirklichen“, Foto: BMBF*



### Ergebnisse der ersten Antragsrunde

LEONARDO DA VINCI ist das europäische Programm für die Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Es unterstützt und ergänzt die Berufsbildungspolitik der teilnehmenden Staaten. Dazu wird von der EU bis 2013 ein Budget von 1,725 Milliarden € zur Verfügung gestellt.

Die ersten LEONARDO DA VINCI-Mobilitätsprojekte im neuen Programm für lebenslanges Lernen sind mit einem im Vergleich zum Vorgängerprogramm deutlich höheren Fördervolumen gestartet. Etwa 11.500 Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten im Rahmen von über 500 geförderten Projekten einen Lernaufenthalt im Ausland verbringen. Insgesamt standen 2007 über 18 Millionen € für Mobilitätsmaßnahmen zur Verfügung und damit fünf Millionen mehr als noch 2006.



GD Bildung und Kultur  
Programm für lebenslanges Lernen

2007 wurde die deutsche Beteiligung am Programm auf hohem Niveau ausgebaut. Insgesamt gelangten 30 Innovationstransferprojekte mit einem Volumen von ca. 8,2 Millionen € in die EU-Förderung. Die Projekte griffen aktuelle Themen der europäischen und nationalen Berufsbildungspolitik auf: Transparenz, Vergleichbarkeit und Anrechenbarkeit von Kompetenzen und

Qualifikationen, Qualitätssicherung, E-Learning, informelles Lernen sowie Qualifizierung des Bildungspersonals.



GRUNDTVIG ist das europäische Programm für die allgemeine Erwachsenenbildung. Zwei Ziele stehen im Vordergrund: Zum einen sollen die durch die Alterung der Bevölkerung entstehenden Bildungsherausforderungen angegangen werden. Zum anderen unterstützt das

Programm Erwachsene bei der Erweiterung ihres Wissens und ihrer Kompetenzen. Dazu wird von der EU bis 2013 ein Budget von ca. 358 Millionen € zur Verfügung gestellt.

Im Programm GRUNDTVIG ist die NA zuständig für die Beratung, Betreuung und Abrechnung von Lernpartnerschaften und die Vergabe von Stipendien zur Fortbildung von Beschäftigten der Erwachsenenbildung. Für diesen Bereich standen 2007 ca. 2,4 Millionen € zur Verfügung. Davon konnten 155 Lernpartnerschaften mit deutscher Beteiligung gefördert werden. 161 Beschäftigte der Erwachsenenbildung erhielten ein Stipendium für eine Fortbildung im europäischen Ausland.

Im Bereich der vorbereitenden Maßnahmen wurden 2007 insgesamt 223 Anträge eingereicht, von denen 168 gefördert werden konnten. Erstmals wurden diese vorbereitenden Maßnahmen nicht nur für die Vorbereitung von GRUNDTVIG-Lernpartnerschaften, sondern auch für Anträge im Programm LEONARDO DA VINCI angeboten.

[www.na-bibb.de](http://www.na-bibb.de)

### EUROPASS – Passt genau

Die Transparenz und Vergleichbarkeit von Lern- und Berufserfahrung spielen in einem sich entwickelnden europäischen Bildungsraum und Arbeitsmarkt eine immer wichtigere Rolle. Mit dem EUROPASS hat die EU-Kommission ein Instrument geschaffen, das den europäischen Bürgerinnen und Bürgern hilft, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen in klarer, einheitlicher und international verständlicher Form darzustellen.



Das Nationale Europass Center (NEC) ist verantwortlich für die Ausgabe der EUROPASS-Dokumente in Deutschland sowie für deren Bekanntmachung und Verbreitung. Der EUROPASS besteht derzeit aus fünf Einzeldokumenten. Das Dachdokument ist der EUROPASS Lebenslauf, den jede Bürgerin und jeder Bürger für ihre bzw. seine Bewerbung verwenden sollte. Direkt vom NEC verwaltet wird der EUROPASS Mobilität. 2007 wurden mehr als 23.000 EUROPASSE Mobilität

ausgestellt – 85 % davon innerhalb von europäischen oder bilateralen, national geförderten Mobilitätsprogrammen. Zu 75 % werden die EUROPÄSSE Mobilität von Bildungseinrichtungen beantragt und ausgestellt, wobei 53 % für Maßnahmen mit einer Aufenthaltsdauer im Ausland von bis zu vier Wochen gelten und knapp 20 % Auslandsaufenthalte von über einem Jahr bescheinigen. Das Interesse an den EUROPASS-Dokumenten ist in den vergangenen Jahren deutlich gewachsen: So stieg die Anzahl der Zugriffe auf die deutsche EUROPASS-Website von 145.000 im Jahr 2006 auf insgesamt 250.000 Zugriffe im Jahr 2007.

[www.europass-info.de](http://www.europass-info.de)

### **iMOVE (International Marketing of Vocational Education)**



iMOVE ist eine Initiative des BMBF, um deutsche Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen zu internationalisieren. Seit 2001 hilft iMOVE deutschen Weiterbildungsanbietern mit einem umfangreichen Serviceangebot internationale Märkte zu erschließen. Mit dem Slogan „Training – Made in Germany“ wirbt iMOVE im Ausland für deutsche Kompetenz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Inhaltliche Schwerpunkte der von iMOVE veranstalteten Seminare, Workshops sowie der neuen Veranstaltungsreihe der iMOVE-Specials im Jahr 2007 waren die internationale Positionierung und Markteintrittsstrategien sowie internationale Marketingstrategien und Kooperationen von Bildungsanbietern. Die Auslandsaktivitäten und Länderseminare konzentrierten sich auf Saudi-Arabien, die Türkei, Ägypten, China, Vietnam und Singapur.

Dass die Exportbranche Aus- und Weiterbildung in den nächsten Jahren kräftig wachsen wird, war ein Ergebnis der iMOVE-Konferenz „Training – Made in Germany: eine Exportbranche zwischen Dornröschenschlaf und Aufbruch“, die im November 2007 in Berlin stattfand. Auf der Veranstaltung diskutierten Bildungsanbieter und Entscheidungsträger aus Politik und Wirtschaft über Chancen und Risiken, Voraussetzungen und Er-

folgsfaktoren der Internationalisierung sowie Trends und Tendenzen des deutschen Bildungsexports. Die Verleihung des „German Training Export Award“ war ein Höhepunkt der iMOVE-Aktivitäten 2007.

Neben einer Studie zu den Erfolgsfaktoren angelsächsischer Länder im internationalen Marketing beruflicher Weiterbildung gab iMOVE 2007 das erste Trendbarometer Exportbranche Aus- und Weiterbildung in Zusammenarbeit mit dem F.A.Z.-Institut (Frankfurter Allgemeine Zeitung) heraus und präsentierte damit erstmalig Schätzungen zum Volumen und zukünftigen Trends des deutschen Exports von beruflichen Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen. Die Exportbranche Aus- und Weiterbildung wird in den nächsten Jahren kräftig wachsen, so das Ergebnis der iMOVE-Untersuchung. Während nach Schätzung der befragten 100 Entscheidungsträger aus deutschen Bildungsunternehmen derzeit rd. 14 % der deutschen Weiterbildungsanbieter international tätig sind, werden es in 2010 rd. 19 % sein. Investiert werden soll vor allem in die Entwicklung modularer Produkte, in strategische Kooperationen und in Marketing. Ein hohes Wachstum erwarten die befragten Bildungsanbieter vor allem in klassischen Ausbildungsberufen in Asien und Osteuropa.

Ein weiterer Höhepunkt 2007 war die BMBF/iMOVE-Delegationsreise nach China, Vietnam und Singapur, die unter der Leitung des Parlamentarischen Staatssekretärs beim BMBF stattfand. Neben weiteren Vertreterinnen und Vertretern des BMBF nahmen der Präsident des BIBB sowie Vertreterinnen und Vertreter von zwölf deutschen Bildungsunternehmen an dieser Reise teil. Ziel war es, das Gütesiegel „Training – Made in Germany“ in China, Vietnam und Singapur noch sichtbarer und nachhaltiger zu positionieren. Die hochrangige politische Besetzung ermöglichte der Delegation den direkten Kontakt zu bildungsrelevanten Ministerien und Institutionen. Gespräche mit Unternehmen aus Industrie und Handel sowie Bildungseinrichtungen führte die deutsche Seite an allen drei Standorten im Rahmen von Kooperationsbörsen, die von deutschen Auslandshandelskammern organisiert wurden. Die Gespräche und die „Runden Tische“ mit der deutschen Wirtschaft machten deutlich, dass die drei Länder erhebliches Potenzial für das Engagement deutscher Bildungsdienstleister bieten.

[www.imove-germany.de](http://www.imove-germany.de)

## Kommunikation, Ergebnistransfer und Wissensmanagement

### Forschungs- und Arbeitsergebnisse adressaten- und mediengerecht aufbereiten

Pressearbeit · 5. BIBB-Fachkongress · Messen · Wettbewerbe · Publikationen · Fachzeitschrift BWP · Besuchergruppen · Wissensmanagement · Neue Portale · Auswahlbibliografien · Literaturdatenbank Berufliche Bildung · Referierte Beiträge · Hochschulkooperationen

Mit der wachsenden Informationsflut kommt dem Wissensmanagement und dem zielgerichteten Transfer neuer Erkenntnisse eine immer größere Bedeutung zu. Die aktuelle, regelmäßige, umfassende und adressatengerechte Information über die Forschungs- und Arbeitsergebnisse ist Teil des gesetzlichen Auftrags des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Um die an der Berufsbildung Beteiligten zu unterrichten – Bundesregierung, Länder, Sozialpartner sowie Expertinnen und Experten aus Berufsbildungsforschung und -praxis –, nutzt das BIBB sämtliche heute gängigen Medien: das klassische Buch sowie Broschüren und Faltblätter ebenso wie DVD, CD-ROM oder in weiter steigendem Maß das Internet. Dabei werden die für die Öffentlichkeitsarbeit und den Ergebnistransfer eingesetzten Kommunikationsinstrumente kontinuierlich beobachtet und evaluiert.

### Interviews, Pressemitteilungen und Pressekonferenzen

Das Bundesinstitut erreichen fortlaufend zahlreiche Interview-Anfragen zu aktuellen Themen der beruflichen Bildung. Im Mittelpunkt standen 2007 Anfragen

- zur aktuellen Situation auf dem Lehrstellenmarkt inklusive des vom BIBB erhobenen statistischen Basismaterials (Erhebung zum 30.09.),
- zur Höhe der Ausbildungsvergütungen,
- zum sogenannten Übergangsmanagement,
- zur Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO),
- zur internationalen Ausrichtung der dualen Berufsausbildung (z. B. Europäischer und Deutscher Qualifikationsrahmen, Europäisches Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung) sowie
- zu den im vergangenen Jahr neu geschaffenen oder modernisierten Ausbildungsberufen.

Die Anfragen kamen von Fernseh- und Hörfunksendern, Wochen- und Monatszeitschriften, überregio-

nalen und regionalen Tageszeitungen sowie diversen Fachzeitschriften der beruflichen Bildung. Am 1. August 2007 – zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres – war das BIBB zudem mit einem Interview im ZDF-Morgenmagazin vertreten. Auch das neue Produkt BIBB REPORT wurde positiv aufgenommen und führte verstärkt zu Interview-Anfragen an das BIBB – insbesondere von Hörfunksendern.

[www.bibb.de/bibbreport](http://www.bibb.de/bibbreport)

Deutlich zugenommen haben im Berichtszeitraum die Nachfragen an das BIBB zu Themen der beruflichen Weiterbildung. Dies hat u. a. dazu geführt, dass Expertinnen und Experten des BIBB auch zu größeren Diskussionsrunden im Hörfunk als Gesprächspartner eingeladen wurden.

2007 veröffentlichte das BIBB 51 Pressemitteilungen. Im Internetangebot wurde dabei die Pressemitteilung 1/2007 „Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2006: weiterhin nur sehr geringer Anstieg“ mit über 11.000 Downloads am stärksten nachgefragt. Es folgten die Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses zur „Vereinheitlichung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen“ (2/2007) und zu den „neuen Musterprüfungsordnungen“ (16/2007) sowie die Pressemitteilung zur Erwerbstätigenbefragung unter dem Titel „Was Erwerbstätige heute können müssen“ (23/2007).

Zudem wurden im September zu Beginn des BIBB-Fachkongresses in Düsseldorf zusammen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie im November mit der Berliner Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales gemeinsame Pressekonferenzen durchgeführt.

[www.bibb.de/pressemitteilungen](http://www.bibb.de/pressemitteilungen)



### 5. BIBB-Fachkongress

Höhepunkt der vom BIBB im Jahr 2007 durchgeführten Veranstaltungen war der 5. Fachkongress zum Thema „Zukunft berufliche Bildung: Potenziale mobilisieren – Veränderungen gestalten“ vom

12. bis 14. September im Congress Center Düsseldorf (CCD) – die größte berufsbildungspolitische Fachtagung im deutschsprachigen Raum. Sie führte erneut knapp 2.000 Expertinnen und Experten der beruflichen Bildung aus dem In- und Ausland zu einem umfassenden Meinungs- und Erfahrungsaustausch zusammen. In acht Foren und 37 Arbeitskreisen wurde drei Tage lang intensiv über den steigenden Reformdruck, dem sich die berufliche Bildung in Deutschland ausgesetzt sieht, über Forschungsfragen und Veränderungen in der Berufsbildungspraxis diskutiert.



CCD – Congress Center Düsseldorf



Prof. Dr. Reinhold Weiß, Ständiger Vertreter des Präsidenten und Forschungsdirektor des Bundesinstituts für Berufsbildung

Von diesem Fachkongress sind wichtige Impulse für die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung in Deutschland ausgegangen. Die Tagung habe, so der stellvertretende BIBB-Präsident, eine Fülle von Anregungen gegeben, Neues angestoßen und über konkrete, praktische Innovationen informiert. Zudem habe der Kongress eindrucksvoll belegt, dass das duale System flexibel genug sei, um sich veränderten Anforderungen und Bedingungen anzupassen. „Das duale System ist“, so Prof. Weiß, „wandlungs-, leistungs- und innovationsfähiger, als uns manche Kritiker glauben machen wollen.“ Es trage „Charakterzüge eines lernenden Systems“.

Eine Dokumentation zum BIBB-Fachkongress erscheint im Juli 2008.

[www.bibb.de/fachkongress](http://www.bibb.de/fachkongress)

### Messen

Die bedeutendste unter den Messen, an denen sich das BIBB beteiligt, ist Europas größte Bildungsmesse – die „didacta“. Sie fand 2007 in Köln statt. Fast 100.000 Besucherinnen und Besucher in fünf Tagen bedeuteten einen neuen Rekord. Das BIBB bot an seinem Messestand zahlreiche Informationen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung. Auf besonders positive Resonanz stieß das vom BIBB organisierte Forum „Ausbildung/Qualifikation“.

[www.bibb.de/de/29168.htm](http://www.bibb.de/de/29168.htm)

[www.bibb.de/veranstaltungen](http://www.bibb.de/veranstaltungen)



Eröffnung des 5. BIBB-Fachkongresses

## Wettbewerbe

### BIBB-Fotowettbewerb „Wie sehen Auszubildende ihren Ausbildungsplatz?“

Im Februar 2007 startete das BIBB einen Fotowettbewerb zum Thema „Wie sehen Auszubildende ihren Ausbildungsplatz?“. Nach dem Motto „Ein Bild sagt mehr als 1.000 Worte“ waren Auszubildende aufgefordert, ihren Ausbildungsplatz zu fotografieren und durch ausdrucksstarke Bilder einen Eindruck von ihrer Ausbildung und den Ausbildungsinhalten zu vermitteln. Fast 500 Auszubildende aus einer Vielzahl von Ausbildungsberufen beteiligten sich an dem Fotowettbewerb. Sie schickten mehr als 1.000 Bilder ein, in denen sie sich kreativ mit ihrer Ausbildung auseinandersetzten. Die Auszeichnung der drei Preisträgerinnen und Preisträger fand auf dem 5. BIBB-Fachkongress statt.

Organisiert und durchgeführt wurde der Fotowettbewerb von einem sechsköpfigen Auszubildenden-Team des BIBB. Dazu gehörten die Werbung in Printmedien und im Internet, die Sitzung der Fachjury, die kongressbegleitende Ausstellung sowie die Moderation der Preisverleihung im CCD Düsseldorf.

[www.bibb.de/fotowettbewerb](http://www.bibb.de/fotowettbewerb)

### Hermann-Schmidt-Preis 2007 – Auszeichnung für innovative Berufsbildung

Nur 1 bis 2 % aller Auszubildenden absolvieren einen Teil ihrer Ausbildung im Ausland. Viel zu wenig – wenn man bedenkt, dass angesichts der zunehmenden Internationalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt die Mobilität der Beschäftigten und die Anforderungen an ihre Fachqualifikationen immer mehr an Bedeutung gewinnen. Auslandserfahrung und der Erwerb interkultureller Kompetenzen sind inzwischen nicht nur bei Führungs-, sondern auch bei Fachkräften ein wichtiger, teilweise sogar notwendiger Bestandteil ihres Qualifikationsprofils.

Der Hermann-Schmidt-Preis 2007 stand unter dem Motto „Attraktivität und Internationalisierung beruflicher Bildung durch längerfristige Auslandsaufenthalte steigern“. Es wurden Projekte und Initiativen ausgezeichnet, die mit ausländischen Partnern durchgeführt wurden, um Auszubildenden Auslandsaufenthalte zu ermöglichen und ihre interkulturelle Kompetenz zu fördern.

Eine Fachjury wählte aus den von Expertinnen und Experten begutachteten 32 Initiativen insgesamt vier hervorragende Konzepte aus. Auch diese Preisverleihung fand im Rahmen des 5. BIBB-Fachkongresses statt.



Preisträger und Fachjury des Fotowettbewerbs „Wie sehen Auszubildende ihren Ausbildungsplatz?“

Mit dem Hermann-Schmidt-Preis würdigt der Verein „Innovative Berufsbildung e.V.“ jährlich besondere Leistungen und Konzepte aus ausgewählten Bereichen der beruflichen Bildung.

Der Verein wurde 1996 vom BIBB und dem W. Bertelsmann Verlag (wbv) mit dem Ziel gegründet, innovative Entwicklungen in der Berufsbildungspraxis anzuregen, zu fördern und öffentlich bekannt zu machen. Namensgeber ist der über zwei Jahrzehnte amtierende Präsident a. D. des BIBB, Prof. Dr. Hermann Schmidt.



**Innovative  
Berufsbildung**

2008 werden mit dem Hermann-Schmidt-Preis innovative Projekte und Konzepte zum Thema „Berufliche Bildung zwischen Fördern und Fordern – Bildungskonzepte für unterschiedliche Gruppen Ju-



Preisträger und Fachjury des Hermann-Schmidt-Preises 2007



Verleihung des Hermann-Schmidt-Preises 2007 während des 5. BIBB-Fachkongresses

gendlicher und junger Erwachsener“ ausgezeichnet. Die Preisverleihung erfolgt am 29. Oktober 2008 in Bielefeld anlässlich der wbv-Fachtagung „Perspektive Bildungsberatung – Chancen für Weiterbildung und Beschäftigung“.

[www.bibb.de/hermann-schmidt-preis](http://www.bibb.de/hermann-schmidt-preis)

### „Weiterbildungs-Innovations-Preis“ (WIP) setzt Signale

Neue Entwicklungen und neue Qualifikationsanforderungen in Arbeit und Beruf werden in der Regel zuerst in der beruflichen beziehungsweise betrieblichen Weiterbildung aufgegriffen. Innovative Angebote orientieren sich an veränderten zielgruppenspezifischen Qualifikationsprofilen mit neuen oder neu kombinierten traditionellen Qualifikationen oder setzen neue Organisationsformen und Methoden des Lehrens und Lernens ein.

Das BIBB unterstreicht diese Vorreiterrolle der Weiterbildung, in dem es jedes Jahr innovative Qualifikationskonzepte mit dem „Weiterbildungs-Innovations-Preis“ (WIP) auszeichnet. Damit setzt das BIBB Signale für neue Entwicklungen und eine zeitgemäße Gestaltung der beruflichen Bildung. Der WIP hat sich längst als anerkanntes Markenzeichen in der Weiterbildungsszene etabliert. Mit dem WIP und den durch ihn geförderten Innovationen trägt das BIBB zur Modernisierung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland bei.

2007 zeichnete das BIBB zum 7. Mal Projekte und Ideen in der beruflichen oder betrieblichen Weiterbildung mit dem WIP aus. Zum Wettbewerb hatten Bildungsdienstleister, Unternehmen und sonstige Organisationen und Einrichtungen aus dem In- und Ausland insgesamt 97 Projektskizzen eingereicht. Eine Fachjury wählte aus den von Expertinnen und Experten begutachteten Projekten fünf Konzepte aus.

Der mit einer Geldprämie in Höhe von 2.500 € je Preisträger verbundene „WIP 2007“ wurde am 1. März 2007 auf der Bildungsmesse „didacta“ in Köln vom Präsidenten des BIBB überreicht. Über die Preisträger und die prämierten Konzepte wurde in den Medien und im Internetangebot des BIBB berichtet.

[www.bibb.de/wip](http://www.bibb.de/wip)



Die Preisträger des WIP 2007. In der Mitte BIBB-Präsident Kremer



BIBB-Präsident Kremer und Roland Matzdorf vom NRW-Arbeitsministerium zeichnen das Bildungsinstitut der Rheinischen Wirtschaft, Euskirchen/Bergheim, mit dem WIP aus

## Publikationen

2007 hat das BIBB die Verlagsleistungen für seine kostenpflichtigen Publikationen europaweit neu ausgeschrieben. Die Ausschreibung erfolgte im Rahmen einer grundlegenden Neustrukturierung der Öffentlichkeitsarbeit des Instituts. Ziel war es, die in den vergangenen Jahren in mehreren Veröffentlichungsreihen erscheinenden Publikationen zusammenzufassen, das Erscheinungsbild der BIBB-Veröffentlichungen zu vereinheitlichen, deren Wiedererkennungswert zu steigern und das Profil insgesamt zu schärfen.

Die Ergebnisse der Arbeits- und Forschungsprojekte sowie der Vorhaben des BIBB werden seit dem 1. Januar 2008 in der Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“ vom W. Bertelsmann Verlag (wbv), Bielefeld, produziert und vertrieben. Die ehemaligen „Erläuterungen und Umsetzungshilfen“ zu neuen oder modernisierten

Ausbildungsordnungen zur Unterstützung des Ausbildungspersonals bei seiner täglichen Arbeit erscheinen seit Anfang 2008 ebenfalls im wbv-Verlag. Der neue Titel lautet: „Ausbildung gestalten“.

[www.bibb.de/de/772.htm](http://www.bibb.de/de/772.htm)



Aus dem Bereich der Lehr- und Lernmedien, die das BIBB in der Vergangenheit produziert und aktualisierte, hat sich das Institut mit Blick auf seine Kernaufgaben weitgehend zurückgezogen. Die genannten Medien, die seit dem 1. Januar 2008 vom Technischen Institut für Aus- und Weiterbildung, Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG, Konstanz, in alleiniger Verantwortung weiter produziert werden, werden vom BIBB künftig begutachtet. Das neue Geschäftsmodell ist zunächst für eine Dauer von zwei Jahren ausgelegt.

Wie fast überall werden auch in der Berufsbildungsforschung Ergebnisse zunehmend in Form kürzerer und aktuellerer Publikationen veröffentlicht. Der Druck zur aktuellen und gezielt vermittelten Information steigt. Zeitschriften-Beiträge und Veröffentlichungen im Internet lösen mehr und mehr komplexe und umfassende Bücher ab. Naturgemäß benötigen Bücher aufgrund ihres oft deutlich breiteren Themenspektrums sowie des Produktionsverfahrens eine längere Zeit, bis sie veröffentlicht werden können. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BIBB tragen diesem Trend zum einen durch eine deutliche Zunahme von Aufsätzen Rechnung, die zum Teil in referierten Zeitschriften erscheinen; zum anderen hat das BIBB mit der neuen Reihe BIBB REPORT ein eigenes neues Medium zur Veröffentlichung aktueller Arbeits- und Forschungsergebnisse geschaffen. Neben der Fachöffentlichkeit



zielt BIBB REPORT vor allem auf Entscheidungsträger in Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Medien, um auch dort die Präsenz des Instituts zu stärken.

#### 2007 erschienen insgesamt drei Ausgaben:

BIBB REPORT 1/2007: Zur Situation der Altbewerber in Deutschland

BIBB REPORT 2/2007: Deutlich längere Dauer bis zum Ausbildungseinstieg – Schulabsolventen auf Lehrstellensuche

BIBB REPORT 3/2007: Mehr Ausbildungsbetriebe – mehr Ausbildungsplätze – weniger Qualität?

Die Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) und ihre Folgen

Die Ausgaben stehen auch kostenlos zum Download im Internetangebot des BIBB zur Verfügung unter:

[www.bibb.de/bibbreport](http://www.bibb.de/bibbreport)



Darüber hinaus informiert das BIBB in kostenlosen Veröffentlichungen über seine Arbeits- und Forschungsergebnisse z. B. mit seinem jährlich neu erscheinenden Forschungs- und Arbeitsprogramm, dem mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramm, dem Verzeichnis der lieferbaren Veröffentlichungen sowie dem Jahresbericht. Diese Publikationen erscheinen in unterschiedlicher Form – gedruckt, als CD-ROM oder im Internet.

[www.bibb.de/de/28899.htm](http://www.bibb.de/de/28899.htm)

Qualitätssicherung und -entwicklung, das Thema, das derzeit die Diskussion in der Berufsbildungsforschung prägt, ist auch Gegenstand von BIBB-Veröffentlichungen. In dem von Günter Walden herausgegebenen Band „Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich“ werden die veränderten Qualifikationsanforderungen in dieser Branche identifiziert und Vorschläge unterbreitet, um die duale Ausbildung den neuen Herausforderungen anzupassen. Schwerpunkt der Publikation von Margit Ebbinghaus „Qualität betrieblicher Ausbildung sichern“ ist die Darstellung

konkreter Ansätze zur Sicherung der Ausbildungsqualität aus der betrieblichen Praxis. Auf ein ebenfalls breites Interesse stößt die Veröffentlichung „Abschlüsse und Zertifikate in der Weiterbildung“ von Bernd Käßplinger.

Das BIBB führt auch das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe – eine seiner gesetzlichen Aufgaben. Es ist ein Standardwerk zur Entwicklung der Ordnungen und Regelungen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung und wird jährlich aktualisiert.

Das Publikations-Bestellsystem des BIBB im Internet: [www.bibb.de/gesamtverzeichnis](http://www.bibb.de/gesamtverzeichnis)

#### Fachzeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ (BWP)

Mit der „BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ gibt das BIBB eine anerkannte Fachzeitschrift zu Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung heraus. Jede Ausgabe hat einen thematischen Schwerpunkt, behandelt weitere Themen, bespricht aktuelle Fachliteratur und informiert über die Arbeit des BIBB-Hauptausschusses. 2007 erschien der 36. Jahrgang der zweimonatlichen BWP. Jedes Heft wird ergänzt durch die Beilage „BWPplus“, die in kurzer Form über aktuelle Themen, Termine und Publikationen der beruflichen Aus- und Weiterbildung informiert. Eine jährlich aktualisierte Archiv-CD-ROM „BWP – Jahrgänge 2000 bis 2007“, die Abonnentinnen und Abonnenten der BWP mit der ersten Ausgabe eines Jahrgangs erhalten, ermöglicht durch eine Suchfunktion eine schnelle und komfortable Recherche.



**Schwerpunktt Themen der BWP-Ausgaben in 2007:**

- Heft 1: Entwicklung und Transfer
- Heft 2: Förderung in der beruflichen Bildung
- Heft 3: Herausforderung Europa
- Heft 4: Zukunft berufliche Bildung
- Heft 5: Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung
- Heft 6: Kompetenzentwicklung



Der 5. BIBB-Fachkongress zur Zukunft der beruflichen Bildung wurde von der BWP mit zwei Heften begleitet. Zum einen informierte im Vorfeld eine umfassende Sonderausgabe in Heft 4 über Themen und Fragen der acht Foren des Kongresses. Zum anderen war der

Fachkongress mit seinen zahlreichen internationalen Teilnehmerinnen und Teilnehmern Anlass für die Produktion einer englischsprachigen BWP-Sonderausgabe. Sie machte eine Auswahl aktueller BWP-Beiträge aus der Forschungs-, Projekt- und Transferarbeit des BIBB einer internationalen Leserschaft zugänglich.

Neben zahlreichen Fachbeiträgen aus der Berufsbildungsforschung und Artikeln über innovative und gute Praxis in der beruflichen Bildung konnte die BWP im Jahr 2007 prominente Interviewpartner zu (berufsbildungspolitischen Fragen gewinnen. Die Bundesministerin für Bildung und Forschung erläuterte in der Ausgabe 3/2007 das Leitmotiv der deutschen EU-Ratspräsidentschaft „Bildung verbindet“ und hob dabei vor allem die Bedeutung von Mobilität und die Förderung von Chancengleichheit für die Stärkung eines europäischen Bildungsraums hervor. Sie verwies auf die zahlreichen nationalen und internationalen bildungspolitischen Aktivitäten ihres Hauses und stellte besonders die Arbeit des BIBB heraus. Speziell erwähnte sie die Koordination und Durchführung von BMBF- und EU-Programmen und die Beiträge bei der fachlichen Beratung und Gestaltung des Berufsbildungssystems.

Der Bundesminister für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit rief in der BWP 5/2007 dazu auf, das 21. Jahrhundert zum Zeitalter der Nachhaltigkeit

zu machen. Er verwies auf die Initiativen seines Ministeriums, im Rahmen der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ umweltpolitische Themen für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit aufzubereiten.

Dass die BWP ein in Praxis, Wissenschaft und Politik gleichermaßen nachgefragtes Fachmedium zur Berufsbildung ist, verdeutlicht auch ein Blick auf die Entwicklung der Zahl der Abonnenten und Abonnentinnen. 2007 konnten 160 neue Abonnenten und Abonnentinnen hinzugewonnen werden – ein Trend, der verstetigt werden soll.

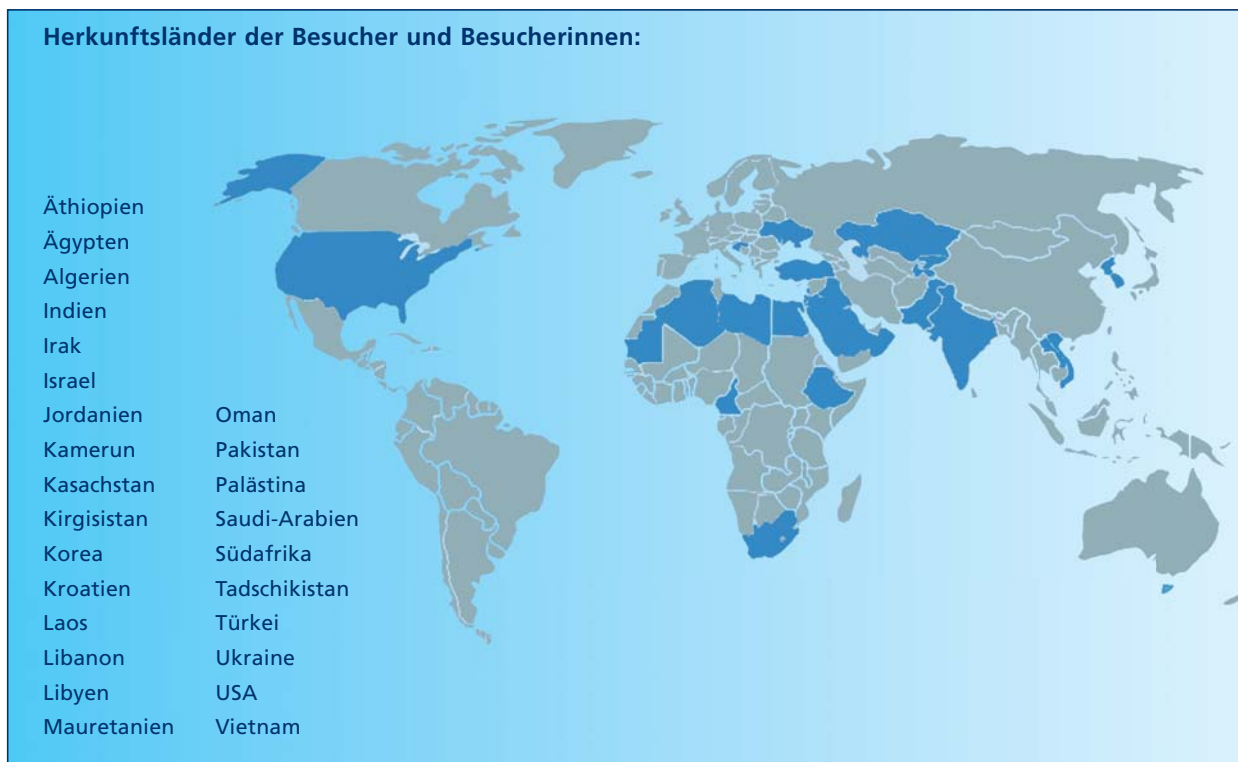
[www.bwp-zeitschrift.de](http://www.bwp-zeitschrift.de)

**Besucherguppen**

Seine Kompetenz beweist das BIBB zunehmend auch bei der Beratung und Betreuung von in- und ausländischen Besuchergruppen. Mehr als 600 Gästen aus 30 Ländern wurde in insgesamt 41 Informationsveranstaltungen, -gesprächen und -vorträgen das deutsche Berufsbildungssystem erläutert. Damit konnte das hohe Niveau des Jahres 2006 gehalten werden. Schwerpunktländer 2007 waren neben Deutschland China und Russland.

Im Mittelpunkt der Informationsveranstaltungen standen folgende Themen:

- Rolle des BIBB im dualen Ausbildungssystem in Deutschland: Struktur, Aufgaben und Finanzierung des BIBB; gesetzliche Grundlagen; Zusammensetzung und Aufgaben des BIBB-Hauptausschusses,
- System und Geschichte der dualen Ausbildung in Deutschland,
- Steuerung und Finanzierung der betrieblichen Ausbildung,
- Neuordnungsverfahren; Entwicklung von Curricula; Prüfungen,
- das nationale Ausbildungsplatzprogramm JOBSTARTER,
- die „Literaturdatenbank Berufliche Bildung“,
- Entwicklungen und Tendenzen der beruflichen Bildung in Deutschland,
- Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen,
- internationale Zusammenarbeit, internationale Aktivitäten und Netzwerke des BIBB, EU-Programme LEONARDO DA VINCI und GRUNDTVIG.



Einen Überblick über die Länder, die Interesse an einer Zusammenarbeit mit dem BIBB zeigten, gibt die oben stehende Grafik.

### **Wissensmanagement www.bibb.de – das Wissensportal des BIBB im Internet**

Der Internetauftritt des BIBB bietet das umfangreichste Informationsangebot zur beruflichen Bildung in Deutschland. Auf über 100.000 Internetseiten und Dokumenten präsentiert das BIBB seine Erkenntnisse und Dienstleistungen zu den Bereichen Forschung, Entwicklung und Beratung. Einen Überblick über die vom BIBB betreuten Portale und Informationssysteme gibt die Anlage auf Seite 83. Mehr als zwei Millionen Besuche kann das Internetangebot des BIBB jährlich verzeichnen. Die Tendenz ist steigend. 2007 wurden folgende Inhalte/Themen am häufigsten nachgefragt:

- Ausbildungsvergütung
- Checkliste „Qualität beruflicher Weiterbildung“
- Neue und neu geordnete Berufe
- Ausbildungsprofile
- Berufsausbildung in der Altenpflege
- 5. BIBB-Fachkongress

### **Neue Serviceangebote**

Damit häufig nachgefragte Inhalte schneller auffindbar sind, wurde auf der Startseite des BIBB ein alphabetischer Zugang („A-Z“) zu den im Bundesinstitut bearbeiteten Themen eingerichtet. Den Darstellungen einzelner Themen auf einer „Wissenslandkarte“ sind nun weitere Wissensbestände zugeordnet. Neuerdings werden auch BWP-Beiträge der Jahrgänge 2000–2005 thematisch sortiert zum Download angeboten. Weitere Verlagspublikationen können direkt von den Themenseiten aus bestellt werden. Neu hinzugekommen ist auch eine Liste, in der häufig gestellte Fragen (frequently asked questions, FAQ) an das BIBB dokumentiert werden.

[www.bibb.de/a-z](http://www.bibb.de/a-z)

[www.bibb.de/wissenslandkarte](http://www.bibb.de/wissenslandkarte)

[www.bibb.de/faq](http://www.bibb.de/faq)



### Entwicklung der Zugriffszahlen

Im Vergleich zu 2006 hat sich die Zahl der Besuche um 19 % erhöht. Auch der Umfang der Nutzung des Internetangebotes hat zugenommen. So wurden 44 % mehr Daten aufgerufen bzw. heruntergeladen als im Vorjahr.

[www.bibb.de](http://www.bibb.de)

### Weltweite Nutzung der Arbeitsergebnisse des BIBB

Die Nachfrage nach Arbeitsergebnissen zu internationalen Themen der Berufsbildung ist deutlich gestiegen. Die „internationale“ Einstiegsseite im Internetangebot wurde 2007 mehr als 17.000-mal aufgerufen, was einer Steigerung von 346 % gegenüber dem Vorjahr entspricht. Über das Internet werden zunehmend auch internationale Zielgruppen angesprochen. 2007 wur-

den 377.164 Internetseiten und Dokumente aus dem Ausland abgerufen, am häufigsten aus den USA, der Schweiz, Österreich, den Niederlanden und Russland. Dies entspricht einem Zuwachs von mehr als 100 % sowie einem Anteil von 7 % an der gesamten Nutzung des Internetangebotes. Die Nutzung der englischsprachigen Version der Homepage hat sich gegenüber dem Vorjahr um 53 % erhöht.

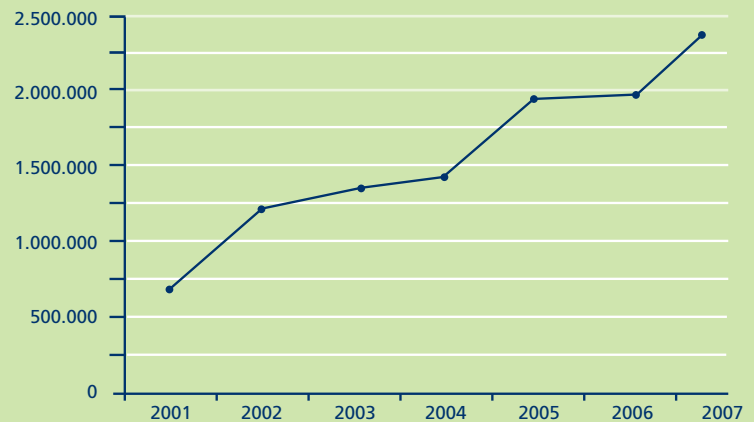
[www.bibb.de/international](http://www.bibb.de/international)

[www.bibb.de/en](http://www.bibb.de/en)

### www.kibb.de – KIBB als Bindeglied zur Forschungslandschaft der Berufsbildung

Das Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB) ermöglicht als deutschlandweites Wissensmanagementsystem einen zentralen Zugang zu Themen und Ergebnissen der Berufsbildungsforschung sowie zu über 40 Informationssystemen der Berufsbildung. Aktuell sind über 850 Themen und Projekte aus der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetzwerk (AG BFN) dokumentiert. Die AG BFN ist ein Zusammenschluss von Institutionen, die sich mit Berufs- und Bildungsforschung beschäftigen. Ihr angeschlossen sind das BIBB, das BMBF, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), zahlreiche Hochschulen sowie verschiedene Institute der Bundesländer und in freier Trägerschaft. Die Informationen werden in einer „Wissenslandkarte“ thematisch strukturiert. Zusätzlich bietet KIBB der AG BFN eine Präsentationsplattform. Anfragen zu Berufsbildungsthemen, die von KIBB beantwortet werden, werden in einem Anfragenarchiv dokumentiert.

Besuche auf [www.bibb.de](http://www.bibb.de) von 2001–2007



Startseite des neuen KIBB-Portals [www.kibb.de](http://www.kibb.de)

Nach einer grundlegenden Überarbeitung ist das neue KIBB-Portal seit Februar 2007 online. Aber nicht nur das Erscheinungsbild hat sich geändert, das Portal wurde auch um einige Funktionen ergänzt. [www.kibb.de](http://www.kibb.de)

### Einfach und effektiv nach Informationen suchen

Das KIBB-Portal bietet allen Nutzerinnen und Nutzern eine neue, noch komfortablere Suchfunktion an. Neben den Datenquellen, die sich im KIBB-Portal befin-

**Prüferportal**  
zur Unterstützung von Prüferinnen und Prüfern

**Information**  
Bundesinstitut für Berufsbildung - BiBB  
Redaktion Prüferportal - AB 4.1  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn

E-Mail: [kontakt@prueferportal.org](mailto:kontakt@prueferportal.org)  
Tel.: 0228 107 2630 oder -2620  
Fax: 0228 107 2961

**Hier entsteht ein Online Portal für Prüferinnen und Prüfer**

Das Prüferportal, die Informations- und Kommunikationsplattform für aktive und zukünftige Prüfer wird im Sommer 2008 online gehen.

Das Prüferportal ist die bundesweite Informations- und Kommunikationsplattform für aktive und zukünftige Prüferinnen und Prüfer im dualen System. Hier wird es Informationen rund um das Prüfungswesen, das Prüfungsrecht, Veranstaltungshinweise, Materialien sowie die Möglichkeit geben, sich mit anderen Prüferinnen und Prüfern auszutauschen sowie Expertenfragen zu stellen.

In dem zukünftigen Prüferportal werden Sie u.a. Informationen zu folgenden Themen finden:

- Prüfer werden
- Prüfungsdurchführung
- Prüfungsstrukturen
- Prüfungsinstrumente
- Beispiele zur Prüfungspraxis

Hinzu kommen:

- Informationen zu den relevanten Rechtsgrundlagen und einschlägige Rechtsprechung mit interessanten Gerichtsurteilen.

Für den Erfahrungsaustausch, Fragen und Diskussionen wird es mit der Pinwand einen öffentlichen Bereich geben, den jeder nutzen kann. Der registrierte Kommunikationsbereich ist dagegen aktiven Prüferinnen und Prüfern vorbehalten. Dort können sich Prüfungsausschussmitglieder ungestört über die Themen des Prüfungsauftrags austauschen.

Voraussichtlicher Starttermin des Portals ist im Sommer 2008.  
Informationen erhalten Sie im BiBB unter:

E-Mail: [kontakt@prueferportal.org](mailto:kontakt@prueferportal.org)  
Tel.: 0228 107 2630 oder -2620  
Fax: 0228 107 2961

gefördert von  
Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB**  
Hanschen  
Berufen  
Zukunft gestalten

[www.prueferportal.org](http://www.prueferportal.org)

6.

den, werden auch die Datenbanken des BMBF und des IAB durchsucht.

### **(Sich) Schnell über Aktivitäten in der Berufsbildung informieren**

Akteure und Akteurinnen der Berufsbildung können in einer neu eingerichteten Rubrik auf ihre Veranstaltungen und Ausschreibungen hinweisen. Hier erhalten alle interessierten Personen einen Überblick über aktuelle Aktivitäten in der Berufsbildung.

### **Leichter die Angebote der LDBB finden**

Neu geschaffen wurde der Bereich „Literatur“. Er bietet einen direkten Zugang zur „Literaturdatenbank Berufliche Bildung“ (LDBB), zu den monatlichen Neuzugängen der LDBB sowie zu den Auswahlbibliografien des BiBB zu aktuellen Themen der Berufsbildungsforschung.

Das KIBB-Portal wurde nach den Wünschen seiner Nutzerinnen und Nutzer überarbeitet. Eine Befragung am Jahresende 2007 bestätigte die hohe Akzeptanz und das Renommee des Portals: KIBB wird als Portal der Berufsbildungsforschung wahrgenommen und genutzt.

## **Neue Portale**

### **Das Prüferportal**

Im Auftrag des BMBF hat das BiBB 2007 mit der Entwicklung eines Portals zur Unterstützung von Prüferinnen und Prüfern in der beruflichen Bildung begonnen. Das Vorhaben wird innerhalb des BMBF-Programms zur Entwicklung und zum Einsatz digitaler Medien in der beruflichen Qualifizierung gefördert.

### **Ziele**

Das Prüferportal stellt erstmals den Prüfern und Prüferinnen die für ihre Tätigkeit notwendigen Informationen und Kommunikationsangebote zentral zur Verfügung. Der Bedarf an aktuellen Informationen für das Prüfungspersonal wächst stetig. Diese Informationen verändern sich ständig. Ziel des Portals ist es, die Prüfertätigkeit zu unterstützen, die Attraktivität des Ehrenamts „Prüfer“ zu steigern und die Bereitschaft von Betrieben zur Freistellung von Prüferinnen und Prüfern zu erhöhen.

### Zielgruppen

Das Portal wendet sich an das Prüfungspersonal in der Berufsbildung. Dazu gehören

- Mitglieder in den Prüfungsausschüssen Aus- und Weiterbildung,
- Mitglieder in den Prüfungserstellungsausschüssen,
- Ausbilderinnen und Ausbilder,
- Lehrerinnen und Lehrer in Berufsschulen,
- Verantwortliche in den Kammern und zuständigen Stellen sowie
- Verantwortliche in Verlagen.

### Inhalte und Struktur

Das Angebot umfasst wichtige Informationen rund um das Thema Prüfungen, das Prüfungsrecht, Veranstaltungshinweise, Materialien sowie die Möglichkeit, sich mit anderen Prüferinnen und Prüfern auszutauschen und Fragen an Expertinnen und Experten der beruflichen Bildung zu stellen.

### „Ausbildung Plus“: Das Portal für Zusatzqualifikationen und duale Studiengänge

Das BIBB hat im September 2007 das vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln entwickelte Online-Portal „AusbildungPlus“ übernommen und in seinen Internet-Auftritt integriert. [www.ausbildungplus.de](http://www.ausbildungplus.de) bietet einen umfassenden Überblick über Zusatzqualifikationen in der Berufsausbildung und duale Studiengänge. Das BIBB wird das Portal im Auftrag des BMBF in den kommenden vier Jahren weiterentwickeln.

„AusbildungPlus“ dokumentiert Zusatzqualifikationen in der beruflichen Ausbildung und duale Studiengänge in einer Datenbank. Sie kann nach inhaltlichen Schwerpunkten, Berufsbildern und Regionen durchsucht werden. Die Nutzerinnen und Nutzer erhalten Ausbildungsangebote mit detaillierten Informationen zu Inhalten, zum Ablauf und zu den beteiligten Ausbildungsbetrieben.

Derzeit sind über 2.000 Zusatzqualifikationen, mehr als 600 duale Studiengänge und rd. 35.000 Ausbildungsangebote erfasst, mit denen mehr als 100.000 Auszubildende qualifiziert werden können. „AusbildungPlus“ ist eine der größten Ausbildungsdatenbanken in Deutschland.

„AusbildungPlus“ bietet einen umfassenden Service für Bildungsträger, Betriebe und Jugendliche. Dazu gehören u. a. Informationen zur dualen Berufsausbildung sowie rund um die Berufswahl, Beschreibungen aller anerkannten Ausbildungsberufe, eine Berufswahlstrategie, Hilfen bei der Lehrstellensuche, Bewerbungstipps für Jugendliche, Links und Veranstaltungstermine.

[www.ausbildungplus.de](http://www.ausbildungplus.de)

### Auswahlbibliografien des BIBB

Das BIBB hat 2007 vier weitere berufsbildungsrelevante Auswahlbibliografien herausgegeben. Sie sind in der nachfolgenden Übersicht mit einem \* gekennzeichnet. Die aus Nachweisen der „Literaturdatenbank Berufliche Bildung“ ([www.ldbb.de](http://www.ldbb.de)) erarbeiteten Literaturzusammenstellungen werden auf Tagungen, Konferenzen und Messen verbreitet. Sie stehen zusätzlich unter [www.bibb.de/de/wlk8002.htm#vortraege](http://www.bibb.de/de/wlk8002.htm#vortraege) als Download kostenlos zur Verfügung. Sie werden kontinuierlich aktualisiert.

#### Bibliografien zu folgenden Themen sind bisher erschienen

- Ausbildungsreife junger Menschen
- Benachteiligtenförderung
- Berufliche Bildung in kaufmännischen Berufen
- Berufsausbildung in Teilzeit
- Demografischer Wandel und berufliche Bildung\*
- Der europäische Berufsbildungsraum
- Kompetenz in der beruflichen Bildung: Begriff, Erwerb, Erfassung, Messung\*
- Modelle, Konzepte und Perspektiven für das duale System\*
- Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung
- Qualität in der beruflichen Bildung\*
- Übergänge: Jugendliche an der „Ersten“ und „Zweiten Schwelle“

(\* → neu in 2007 erschienen)

### „Literaturdatenbank Berufliche Bildung“ (LDBB)

Die „Literaturdatenbank Berufliche Bildung“ (LDBB) ist ein gemeinsames Projekt der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) und des BIBB unter Federführung des BIBB und nimmt in der deutschen Fachinformationslandschaft eine Sonderstellung ein:

- Die LDBB ist die einzige Literaturdatenbank, die das gesamte Spektrum der Berufsbildung und Berufsbildungsforschung in Deutschland abbildet.
- Sie ist kostenfrei und ohne Zugangsbeschränkungen im Internet recherchierbar.
- Sie verbindet Aktualität der Nachweise mit hochwertiger Auswertung überwiegend unselbstständiger Literatur wie etwa Zeitschriftenaufsätze, die in Bibliothekskatalogen und im Internet nur teilweise zu recherchieren sind.
- In der LDBB werden zunehmend Online-Dokumente nachgewiesen, die über die entsprechenden Internetseiten mit den jeweiligen Volltexten verlinkt sind. Der Anteil an Online-Dokumenten aus den Erscheinungsjahren ab 2004 liegt bei über 25 %.

Nationale Partner der LDBB sind das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB). Teilsegmente der LDBB fließen in die FIS Bildung Literaturdatenbank ein, die zentraler Bestandteil des Fachportals Pädagogik ist. 2007 registrierte die LDBB rd. 20.000 Seitenaufrufe. Die Datenbank umfasst rd. 50.000 Literaturnachweise ab dem Erscheinungsjahr 1988 (Stand: Dezember 2007).

Externe Nutzer und Nutzerinnen haben die Möglichkeit, kostenpflichtige Literaturrecherchen bei der Literaturdokumentation des BIBB in Auftrag zu geben.

[www.lddb.de](http://www.lddb.de)

Seit 2006 legt das BIBB zudem eine Jahresbibliografie vor. Sie verzeichnet alle Publikationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BIBB in dem betreffenden Jahr. Daraus ist die gesamte Breite der Themen ersichtlich, die im BIBB bearbeitet werden, gleichzeitig aber auch das Spektrum der Medien und Veröffentlichungsformen, mit denen die unterschiedlichen Zielgruppen angesprochen werden.

[www.bibb.de/dokumente/pdf/a11\\_jahresbibliografie\\_2007.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a11_jahresbibliografie_2007.pdf)

### Referierte Beiträge

Der Wissenschaftsrat hat dem BIBB empfohlen, seine Forschungsergebnisse künftig verstärkt in nationalen wie internationalen Fachzeitschriften mit einem „Peer-Review-Verfahren“ zu veröffentlichen. Das BIBB ist dieser Empfehlung gefolgt. 2007 erschienen 14 referierte Beiträge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BIBB in Zeitschriften und Sammelbänden. Davon wurden sechs Beiträge in Zusammenarbeit mit Autorinnen und Autoren anderer Forschungsinstitutionen erstellt.

### Hochschulkooperationen

Zur Optimierung seiner eigenen Forschungsarbeiten, aber auch zur Erzielung von Synergieeffekten der Berufsbildungsforschung insgesamt hat das BIBB mit einer Reihe von Universitäten und Hochschulen Kooperationsvereinbarungen abgeschlossen. Das Institut leistet damit einen wichtigen Beitrag zur besseren und breiteren Nutzung seiner eigenen Wissensbestände; gleichzeitig können dadurch die Chancen der wechselseitigen Partizipation an Forschungsprozessen besser wahrgenommen werden. Kern der Zusammenarbeit ist die Kooperation im Bereich Forschung und Lehre, konkret z. B. die Übernahme von Lehraufträgen durch BIBB-Beschäftigte, die Unterstützung von Studierenden bei Examensarbeiten, Promotionen oder Habilitationen seitens der Hochschulen sowie die Betreuung von Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern durch das BIBB. Allein 2007 wurden entsprechende Vereinbarungen mit neun Hochschulen in Deutschland und der Schweiz unterzeichnet.



## Gesetzliche Aufgaben, Personal und Haushalt

### Aufgaben mit engagierten Beschäftigten und modernem Finanzmanagement erfüllen

Aufgaben nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) · Gremienarbeit · Personal · Haushalt

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist die gemeinsame Adresse von Bund, Ländern, Sozialpartnern und Berufsbildungspraxis für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Es widmet sich der Forschung und der Entwicklung im Bereich der beruflichen Bildung und nimmt Dienstleistungs- und Beratungsfunktionen für Politik, Praxis und Wissenschaft wahr. Diese Aufgaben erfüllt das BIBB auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), nach der vom Hauptausschuss des Instituts (HA) beschlossenen Satzung und nach den Richtlinien des Hauptausschusses für die Durchführung der Aufgaben des BIBB durch den Präsidenten. Dabei untersteht es der Rechtsaufsicht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).

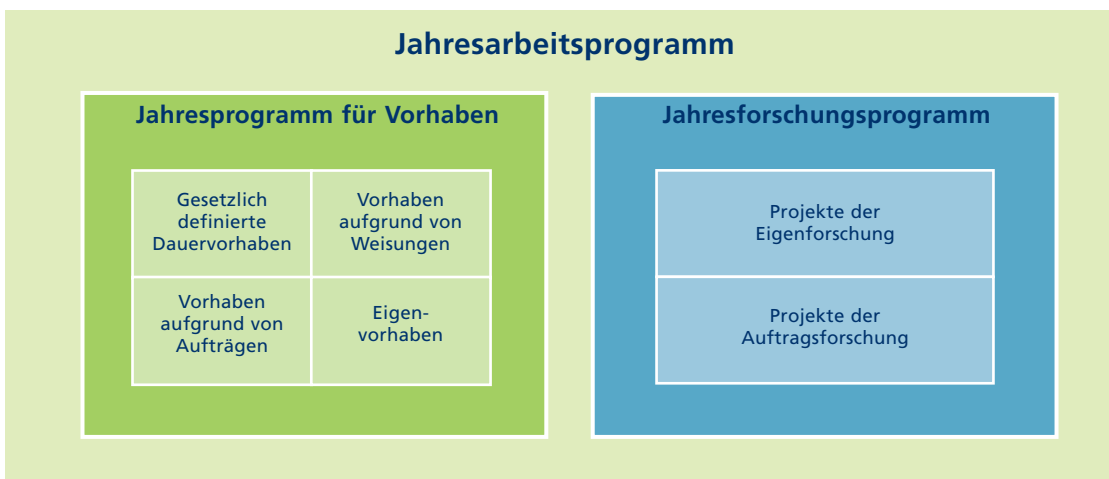
Die Aufgaben werden durch Forschungsprojekte, zeitlich begrenzte Arbeitsvorhaben und in Form von Daueraufgaben wahrgenommen. Sie sind in einem Jährlichen Forschungsprogramm, einem Jährlichen Arbeitsprogramm sowie in einem mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramm dokumentiert.

Bereits 2006 wurde eine grundlegende Neuorganisation des BIBB in die Wege geleitet. Ziel der Reform, die im Jahr 2007 weitergeführt wurde, war es, die Arbeits- und Forschungsplanung stärker auf die strategisch bedeutsamen Themen und vorrangigen Aufgaben hin zu konzentrieren. Dadurch soll die Qualität aller Dienstleistungen und Prozesse erhöht und das Potenzial des BIBB in der Forschung und in der Berufsbildungspraxis besser zur Geltung gebracht werden. Ziel ist es, die Schritte zur Qualitätsentwicklung zu systematisieren, das Wissensmanagement auszubauen und die internationalen Aktivitäten und Kompetenzen des Instituts zu stärken.

#### Gremien beraten Grundsatzfragen der beruflichen Bildung

Der Hauptausschuss ist gesetzliches Beratungsorgan der Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der beruflichen Bildung und als Organ der „Verwaltungsrat“ des BIBB. Im Hauptausschuss wirken mit gleichem Stimmenanteil Beauftragte der Sozialpartner, der Län-

#### Formen der Auftragserfüllung im BIBB



Quelle: BIBB

der und des Bundes („Bänke“) zusammen. Jede dieser vier Bänke hat – unabhängig von der Zahl ihrer Mitglieder – acht Stimmen; die Stimmen des Bundes werden von seinen fünf Vertretern immer einheitlich abgegeben. Beratend können an den Entscheidungen je eine Beauftragte oder ein Beauftragter der Bundesagentur für Arbeit und der auf Bundesebene tätigen kommunalen Spitzenverbände mitwirken.

Der Hauptausschuss beschließt das Jährliche Forschungsprogramm und den Haushaltsplan des Instituts, entlastet den Präsidenten und gibt Empfehlungen zur Förderung und Weiterentwicklung der Berufsbildung ab. Er nimmt zum Entwurf des jährlichen Berufsbildungsberichts der Bundesregierung sowie zu den Entwürfen des BIBB für die Ausbildungsordnungen des Bundes Stellung. Außerdem wird er zu den Entwürfen der Rechtsverordnungen des Bundes für Fortbildungsprüfungen angehört.

In seiner Frühjahrssitzung im März 2007 verabschiedete der Hauptausschuss zwei Musterprüfungsordnungen für die Durchführung von Abschluss- und Umschulungsprüfungen – eine für das Handwerk und eine für den BBiG-Bereich –, in seiner Juni-Sitzung eine Empfehlung für die Ausbildung für Altbewerber über Ausbildungsbausteine und im Dezember auf seiner Sitzung in Nürnberg eine Empfehlung zu einer Neustrukturierung des Berufsbildungsberichts sowie Handlungsvorschläge für die berufliche Qualifizierung benachteiligter junger Menschen. Außerdem nahmen die Beauftragten der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Länder im Hauptausschuss zu einer international vergleichenden Untersuchung der Qualität beruflicher Bildung Stellung („Berufsbildungs-PISA“) (siehe Seite 24).

[www.bibb.de/institut](http://www.bibb.de/institut)

[www.bibb.de/hauptausschuss](http://www.bibb.de/hauptausschuss)

Das Thema „Kompetenzbasierte Ausbildungsordnungen“ war ein inhaltlicher Schwerpunkt der Frühjahrssitzung. Vorgestellt wurde das Schwerpunktprogramm der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zu Kompetenzmodellen zur Erfassung individueller Lernergebnisse und die Initiative für ein BMBF-Programm zu Kompetenzmodellen und -diagnostik. Entscheidend für die Nutzbarkeit der Ergebnisse der Grundlagenforschung ist nach Ansicht des Hauptausschusses, inwie-

weit sie sich in der Praxis und auf der betrieblichen Ebene umsetzen lassen.

Schwerpunktthema der Juni-Sitzung war die Qualitätssicherung in der Berufsausbildung. Qualitätssicherung sei gerade im europäischen Kontext und vor dem Hintergrund der Entwicklung eines Deutschen und eines Europäischen Qualifikationsrahmens wichtig als vertrauensbildende Maßnahme, zur adäquaten Verortung deutscher Berufsbildungsabschlüsse sowie zur Verbesserung der Durchlässigkeit. Auch Fragen der Ausbilder-ernennung waren Gegenstand der Diskussion.

Auf seiner Sitzung im Dezember nahm der Hauptausschuss u. a. zur aktuellen Ausbildungsplatzsituation Stellung. Hervorgehoben wurde insbesondere der deutliche Zuwachs bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Vergleich zum Vorjahreszeitraum (1. Oktober bis 30. September). Gleichzeitig sank die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit am 30. September registrierten unvermittelten Ausbildungsplatzbewerber. Defizite wurden bei der nach wie vor sehr unbefriedigenden Versorgung der Altbewerber beklagt.

Um seine Beratungen und Entscheidungen zu beschleunigen, hat der Hauptausschuss mehrere Unterausschüsse und Arbeitsgruppen eingesetzt. Ein Ständiger Unterausschuss, dem 16 Mitglieder des Hauptausschusses – vier pro Bank – angehören, bereitet die Sitzungen des Hauptausschusses vor und führt zwischen den Sitzungen dessen Geschäfte. Zwei weitere Unterausschüsse wurden zur Berufsbildungsforschung im BIBB und zur jährlichen Beratung des Entwurfs des Berufsbildungsberichts bzw. des BIBB-Haushalts eingerichtet.

Eine weitere Arbeitsgruppe des Hauptausschusses wurde damit beauftragt, ein Konzept zur Qualitätssicherung und zum Qualitätsmanagement in Ordnungsverfahren zu entwickeln. Diese Arbeitsgruppe soll alle Ordnungsverfahren betreffenden Fragen von der Generierung der Datenbasis für Neuordnungsvorhaben bis zur Evaluation von Neuordnungen einschließlich der Implementierung der Ordnungsmittel und des Marketings diskutieren und einen Vorschlag zur Qualitätssicherung abstimmen. Das Ergebnis soll 2008 vorliegen.

Außerdem wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, um Handlungsvorschläge für die berufliche Qualifizierung

benachteiligter junger Menschen zu erarbeiten, die Ende 2007 vom Hauptausschuss beschlossen wurden. Eine weitere Arbeitsgruppe hat den Auftrag, Leitlinien zur Gestaltung eines Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) aus Sicht der Berufsbildung zu entwerfen.

#### Vorsitz im Hauptausschuss im Berichtsjahr

Vorsitzender: Dr. Hans-Jürgen **Berg** (Länder)  
Stellvertretender Vorsitzender: Joachim **Niebur** (Arbeitgeber)

#### Wissenschaftlicher Beirat fördert Forschungsqualität

Der wissenschaftliche Beirat berät den Hauptausschuss und den Präsidenten durch Stellungnahmen und Empfehlungen zur Forschungsarbeit des BIBB, insbesondere zum Forschungsprogramm, zur Zusammenarbeit des Instituts mit Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen sowie zu den jährlichen Berichten über die wissenschaftlichen Ergebnisse des BIBB (§ 94 BBiG). Er beurteilt die wissenschaftliche Qualität von Forschungsprojekten und die wissenschaftliche Tragfähigkeit des Forschungsprogramms. Dem Beirat gehören sieben anerkannte Fachleute auf dem Gebiet der Berufsbildungsforschung aus dem In- und Ausland an. Vorsitzender ist Prof. Dr. Dieter Euler, Universität St. Gallen. Neben dem Jährlichen Forschungsprogramm 2008 bildeten die Forschung in Modellversuchen, die Qualität der Berufsbildungsforschung und das Qualitätsmanagement des BIBB, übergreifende Forschungsfragen in der Ordnungsarbeit sowie das Thema Qualifikationsrahmen und Leistungspunkte in der beruflichen Bildung Schwerpunkte der Beratungen im Jahr 2007.

#### Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirats:

Prof. Dr. Dieter **Euler**, St. Gallen (Vorsitzender)  
Prof. Dr. Gerhard **Bosch**, Gelsenkirchen  
Annie **Bouder**, Marseille  
Prof. Ben **Hövels**, Nijmegen  
Prof. Dr. Sonja **Sackmann**, München  
Prof. Dr. Heike **Solga**, Göttingen  
Prof. Dr. Gert **Wagner**, Berlin

[www.bibb.de/wisb](http://www.bibb.de/wisb)

#### Personal

##### In der Ausbildung „Spitze“ – Viele Stellenbesetzungsverfahren

Zur Verfügung standen 361 Planstellen/Stellen (einschließlich der Ersatzplanstellen/Planstellen aufgrund von Altersteilzeit) sowie 109,7 befristete (Projekt-)Stellen einschließlich der Dauerprojektstellen. Das Institut hat unter den Behörden, Einrichtungen und Institutionen vergleichbarer Größe in der Region eine Spitzenposition mit derzeit 27 Auszubildenden, denen eine qualifizierte Berufsausbildung geboten wird. Eine ebenso hohe Bedeutung wie die Ausbildung junger Menschen räumt das BIBB den Gleichstellungsbelangen ein: Zwei der vier Fachabteilungen sind an ihrer Spitze mit Frauen besetzt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt für das Jahr 2007 insgesamt bei 61 %.

Im Laufe des Jahres 2007 wurden insgesamt 95 Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt, was einem 18,1%igen Austausch bzw. Nachbesetzung im Verhältnis zum Gesamtpersonal entspricht. Das BIBB hat im genannten Zeitraum rd. 1.300 Bewerbungen (initiativ und auf Ausschreibungen hin) erhalten und 58 Personen (40 weibliche und 18 männliche) einschließlich der neu gewonnenen Auszubildenden eingestellt.

#### Haushalt

##### Drittmittelfinanzierung auf hohem Niveau

Die Arbeit des BIBB wird durch Zuschüsse des BMBF sichergestellt (§ 96 Abs. 1 BBiG).

Das BIBB stellt jährlich einen Haushaltsplan auf und ist zur Rechnungslegung verpflichtet. Die Haushaltsaufstellung und der Haushaltsvollzug des Bundesinstituts als bundesunmittelbare rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts gestalten sich nach den Vorschriften der Bundeshaushaltsordnung, soweit das BBiG keine Ausnahmen bestimmt.

Der Einsatz moderner Steuerungsinstrumente, in Ergänzung zu den haushaltsmäßigen Bewirtschaftungsinstrumenten, hat im BIBB eine große Bedeutung. Bereits 2003 wurde mit einer Kosten- und Leistungsrechnung (KLR) in Verbindung mit einem Zielsystem begonnen. Die Fachkonzepte werden im Zuge der Umsetzung des BIBB-Leitbildes (siehe Kapitel 8, S. 76) an neue Rahmenbedingungen eines umfassenden Controlling-Systems angepasst.



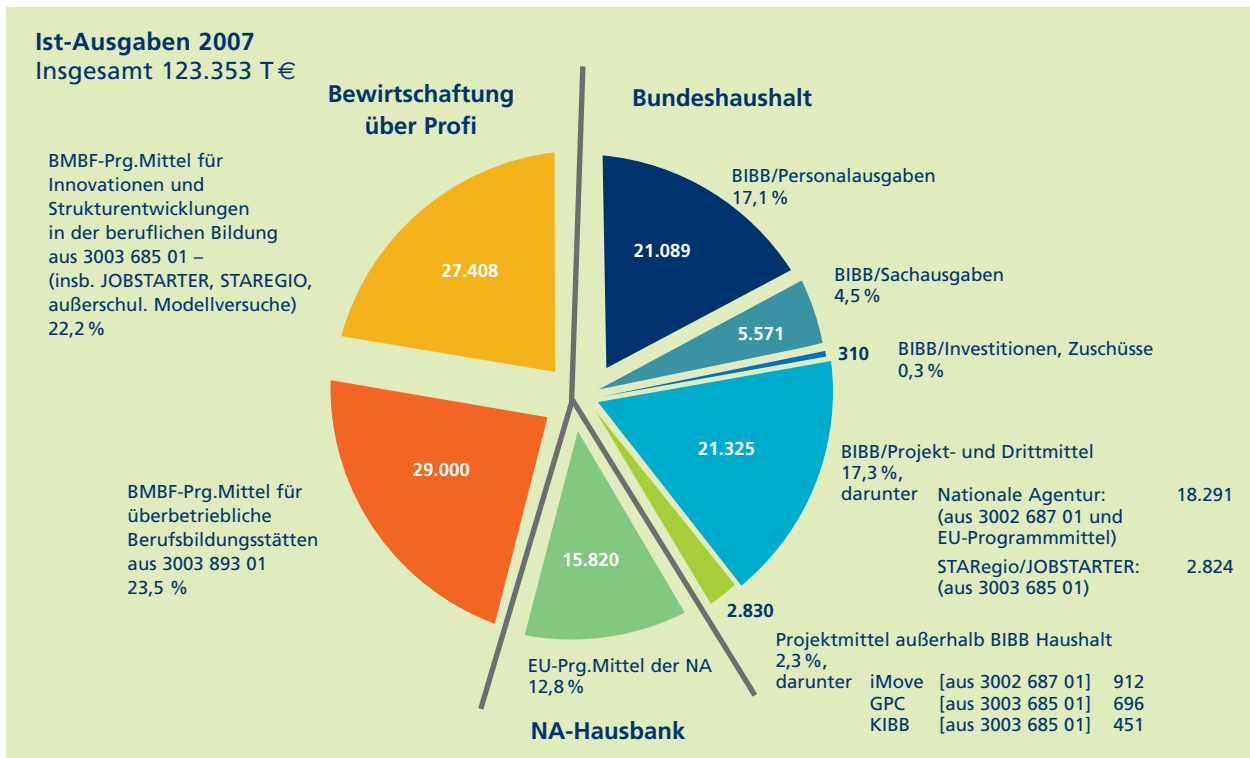
Neben dem Bundeszuschuss (25,877 Millionen € Ist-Zuschuss für das Haushaltsjahr 2007) bewirtschaftet das BIBB noch weitere Haushaltsmittel, von denen die nachfolgenden Finanzströme vorrangig zu erwähnen sind:

- Beim BIBB ist die Nationale Agentur „Bildung für Europa“ (NA) eingerichtet worden, die in 2007 vor allem für die Durchführung des europäischen Berufsbildungsprogramms LEONARDO DA VINCI und des Programms GRUNDTVIG im Bereich der allgemeinen Erwachsenenbildung im Rahmen des neuen EU-Bildungsprogramms für lebensbegleitendes Lernen (2007–2013) in Deutschland zuständig war. Der Betrieb der NA wird durch eine Ko-Finanzierung der EU-Kommission und des Bundes (BMBF) sichergestellt. Die Betriebsmittel (Zuweisung des BMBF) werden ebenso im Institutshaushalt bewirtschaftet wie die Programmmittel, die dem BIBB 2007 letztmalig unmittelbar von der EU-Kommission zugewiesen werden. Ab 2008 werden die Programmmittel aufgrund von Vorgaben der EU-Kommission außerhalb des BIBB-Haushalts verwaltet.
- Das BIBB ist für die Administration, Koordination und wissenschaftliche Begleitung der BMBF-Programme STARegio und JOBSTARTER verantwort-

lich. Diese Programme werden aus Haushaltsmitteln des Bundes und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert.

- Außerhalb des eigenen Haushalts bewirtschaftet das BIBB zudem Haushaltsmittel für die Erfüllung von Aufgaben und Umsetzung von Programmen, für die im Einzelplan des BMBF Haushaltsmittel vorgesehen sind. Zu erwähnen sind hier vor allem die Förderung von Modellversuchen und die Unterstützung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS).
- Ebenfalls mit „zusätzlichen“ Haushaltsmitteln des BMBF werden im BIBB die Arbeitsstelle iMOVE („International Marketing of Vocational Education“) sowie letztmalig das „Good Practice Center berufliche Benachteiligtenförderung“ (GPC) und das „Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung“ (KIBB) betrieben. Danach werden die beiden letztgenannten Projekte wegen deren großer Bedeutung ab dem Haushaltsjahr 2008 vom BIBB als Daueraufgabe in den Grundhaushalt übernommen.

Weitere Details sind der nachfolgenden Grafik zu entnehmen:



Quelle: BIBB

## Das Leitbild mit Leben füllen

### Qualität von Forschung und Dienstleistungen weiterentwickeln

Profil stärken · Alleinstellungsmerkmale · Strategische Ziele · Qualitätsmanagement · Organisationsentwicklung

Mit dem in der Folge der Evaluation durch den Wissenschaftsrat im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) eingeleiteten Veränderungsprozess soll das gesamte Leistungsspektrum des Bundesinstituts im Hinblick auf die gesetzlichen Aufgaben neu definiert und präzisiert werden. Ziel ist es, die Qualität der Forschung und der Dienstleistungen des BIBB nachhaltig zu erhöhen, das Profil zu stärken und die Alleinstellungsmerkmale des BIBB deutlicher hervorzuheben. Nach der Neuorganisation des BIBB im Sommer 2006 wurde ein neues Leitbild entwickelt, auch um dem Reformprozess Orientierung zu geben. Im Mittelpunkt stand dabei folgende strategische Orientierung für die Aufgaben- und Organisationsentwicklung:

- Weiterentwicklung der Berufsbildung,
- Sozialpartner, Bund und Länder als Partner für die strategische Ausrichtung,
- Entwicklung von Dienstleistungen im Dialog mit Politik, Praxis und Wissenschaft,
- BIBB-Forschung als Teil des Wissenschaftssystems,
- internationale Kooperationen,
- kompetente, motivierte, flexible Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen; kooperative, aktivierende Führung,
- aktuelle Information und zielgruppenorientierte Kommunikation,
- Ausrichtung auf Kernaufgaben; kurze, transparente Entscheidungswege,
- kontinuierliche Qualitätsentwicklung.

Der zur Verbesserung der Ablauforganisation eingeleitete Prozess hat im vergangenen Jahr wesentliche Reformen ausgelöst.

#### Orientierung am Qualitätsmanagementsystem LQW

In seinem Leitbild verpflichtet sich das BIBB, die Qualität seiner Prozesse und Dienstleistungen ständig weiterzuentwickeln. Dazu soll auf der Basis vorhandener Instrumente und Verfahren ein integriertes Qualitätsmanagementsystem (QMS) verankert werden. Es

muss sich an vorhandenen Standards orientieren. Nach Prüfung verschiedener Möglichkeiten und Angebote fiel im Berichtsjahr die Entscheidung zugunsten einer Zertifizierung nach dem Qualitätsentwicklungs- und Testierungsmodell LQW (= Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung), da es Selbstüberprüfung mit externer Begutachtung verbindet. Ziel ist eine Zertifizierung.

Obwohl das LQW-Modell vorrangig auf Bildungsanbieter und somit auf Lern- und Bildungsprozesse zugeschnitten ist, ist es flexibel genug, um die wesentlichen Prozesse des BIBB adäquat zu erfassen. Als Kernprozesse in diesem Sinne wurden zunächst die Berufsbildungsforschung, die Entwicklung von Aus- und Fortbildungsordnungen sowie die Durchführung von Projekten und Programmen definiert. Für die Aufgabenfelder sind Ziele in Form „gelungener“ Prozesse und Ergebnisse zu beschreiben, Kriterien und Verfahren zu benennen sowie Verantwortlichkeiten festzulegen.

Im Unterschied zu anderen Zertifizierungsverfahren fordert LQW die Entwicklung selbstbestimmter Qualitätskriterien. Für den Prozess bis zur Zertifizierung wird ein Zeitraum von 18 Monaten veranschlagt. Gegenstand der Zertifizierung ist ein sogenannter Selbstreport, in dem das BIBB seine Qualitätsziele festlegt sowie die Instrumente und Prozesse zur Zielerreichung beschreibt. Mit der Zertifizierung nach LQW ist der Qualitätsmanagementprozess jedoch nicht beendet. Vielmehr leitet die Beschreibung von strategischen Entwicklungszielen für die Phase nach der Zertifizierung einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess ein.

## Umsetzung des leitbildorientierten Organisationsentwicklungsprozesses

Bei der Umsetzung des Leitbildes spielen fünf Arbeitsgruppen (AG) eine zentrale Rolle. Sie befassen sich mit folgenden Handlungsfeldern:

- Strategische Aufgabenplanung
- Qualitätsmanagement
- Controlling
- Personalentwicklung
- Kommunikation

### • AG Strategische Aufgabenplanung

In der AG werden die inhaltlichen Schwerpunkte für die Arbeitsplanung des BIBB erarbeitet. Dabei wird zwischen längerfristigen strategischen Zielen, mittelfristigen Zielen und Schwerpunkten für vorrangige Themenfelder unterschieden. In der AG werden zudem Verfahrensweisen und Zeitschemata für die Aufstellung jährlicher und mittelfristiger Forschungs- und Arbeitsprogramme entwickelt.

### • AG Qualitätsmanagement

Die AG hat verschiedene Qualitätsmanagementsysteme auf ihre Anwendbarkeit im BIBB geprüft und die Entscheidung zugunsten von LQW vorbereitet. Damit hat diese AG bereits ihre Ziele erreicht. Die beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden die Einführung und Verstetigung von LQW im BIBB weiter unterstützen.

### • AG Controlling

Hauptaufgabe der AG Controlling ist es, das bestehende System der Kosten- und Leistungsrechnung zu einem wirkungsvollen und transparenten Steuerungsinstrument weiterzuentwickeln. Auf diese Weise sollen, orientiert an den gesetzlichen Aufgaben wie auch den zentralen strategischen Zielen, zeitnahe Informationen über den Ressourceneinsatz bereitgestellt werden. Zugleich sollen die Grundlagen für den Aufbau eines strategischen Berichtswesens geschaffen werden.

### • AG Personalentwicklung

In der AG werden flächendeckend Anforderungsprofile als Grundlage für eine systematische Personalentwicklung erarbeitet. Geplant sind außerdem die Erstellung und Einführung eines Entwicklungsprogramms für Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte sowie eines Konzeptes zur Einführung von Zielvereinbarun-

gen zur Steuerung der Aufgabenerledigung und der persönlichen Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### • AG Kommunikation

Die AG entwickelt Standards für eine feedback-orientierte Kommunikation nach außen und eine beteiligungsorientierte Kommunikation nach innen. Darüber hinaus wird ein Konzept für ein integriertes Wissensmanagement erarbeitet.

Neben den Arbeitsgruppen wurden einzelnen Arbeitsbereichen/Abteilungen weitere Umsetzungsaufgaben übertragen. Dies betrifft etwa den Ausbau der Kooperation mit Hochschulen, die Entwicklung eines Service-Konzeptes für die Verwaltung sowie die Intensivierung der internationalen Kooperationen.

Koordiniert wird die Umsetzung des Leitbildes von einer Steuerungsgruppe. Ein Beratungsunternehmen unterstützt das BIBB in diesem Umsetzungsprozess.

[www.bibb.de/institut](http://www.bibb.de/institut)

## Leitbild des Bundesinstituts für Berufsbildung

### Forschen – Beraten – Zukunft gestalten

Mit diesem Leitbild beschreiben wir unsere Grundsätze und Ziele. Wir wollen das BIBB für die Herausforderungen stärken und dabei auf unserer erfolgreichen Arbeit aufbauen.

Das Leitbild richtet sich an uns als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ist Grundlage für die Zusammenarbeit mit Politik, Praxis und Wissenschaft.

Das Leitbild gibt uns Orientierung für notwendige Veränderungsprozesse und konkrete Umsetzungsprojekte. An ihrer Gestaltung beteiligen wir uns mit unseren vielfältigen Kompetenzen.

- ▶▶▶ **Wir wirken maßgeblich bei der Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems mit.**  
Berufsbildung ist ein Schlüssel zur Persönlichkeitsentwicklung, zur gesellschaftlichen Teilhabe sowie zur Sicherung der Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit. Wir setzen uns für eine umfassende und hochwertige berufliche Bildung für alle ein. Durch unsere Arbeit fördern wir offene und durchlässige Bildungswege, das Lernen im Lebensverlauf und die individuelle berufliche Entwicklung. Wir regen Innovationen in der beruflichen Bildung an und fördern deren Umsetzung in die Praxis.
- ▶▶▶ **Wir stimmen unsere strategischen Ziele mit unseren Partnern von Bund, Ländern und Sozialparteien ab.**  
Wir arbeiten auf gesetzlicher Grundlage im Rahmen der Bildungspolitik der Bundesregierung. Unser Arbeits- und Forschungsprogramm konzentriert sich auf Leitthemen, die für die Berufsbildungspolitik, -praxis und -forschung wichtig sind.
- ▶▶▶ **Wir entwickeln unsere Dienstleistungen im Dialog mit Politik, Praxis und Wissenschaft.**  
Unsere Stärke liegt in der Verbindung von Forschung, Entwicklung und Beratung. Auf dieser Grundlage betreiben wir Berufsbildungsforschung, konzipieren und führen Programme durch, entwickeln Aus- und Fortbildungsordnungen und beraten prozess- und ergebnisorientiert.
- ▶▶▶ **Mit unserer Berufsbildungsforschung übernehmen wir eine aktive Rolle im Wissenschaftssystem.**  
Unsere Forschung ist auf bedeutsame Fragen der beruflichen Bildung ausgerichtet und trägt zur Theorieentwicklung bei. Sie ist interdisziplinär und wissenschaftlichen Standards verpflichtet. Wir kooperieren mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen, fördern den wissenschaftlichen Nachwuchs und ermöglichen der Wissenschaft den Zugang zu unseren Forschungsdaten.
- ▶▶▶ **Wir kooperieren mit internationalen Partnern und bieten Dienstleistungen weltweit an.**  
Wir beraten internationale Partner bei der Entwicklung und Modernisierung der Berufsbildung. Wir initiieren und pflegen internationale Netzwerke. Damit fördern wir auch die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Berufsbildungssystems und tragen zur Gestaltung des europäischen Bildungsraumes bei.

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

Wir zeichnen uns durch Engagement, Kreativität und Eigeninitiative aus. Unser Arbeitsstil ist geprägt durch offene Kommunikation, Kooperation und Fairness. Dies wird durch die soziale und fachliche Kompetenz unserer Führungskräfte sowie ihren motivierenden und aktivierenden Führungsstil unterstützt. Wir sind eine lernende Organisation. Wir praktizieren eine systematische Personalentwicklung und eine vorbildliche Ausbildung.

▶▶▶ **Wir informieren aktuell und kommunizieren zielgruppenorientiert.**

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

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

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

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

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



# Mission statement of the Federal Institute for Vocational Education and Training

## Researching – Advising – Shaping the future

This mission statement describes our basic principles and objectives. Our aim is to strengthen BIBB for the challenges which lie ahead whilst continuing to build on the successful work we have carried out.

The mission statement is aimed at employees of BIBB and forms the basis of cooperation taking place within the fields of policy, practice and research.

The mission statement provides us with guidance for necessary processes of change and specific implementation projects. We bring our wide-ranging expertise to bear in the organisation of such processes and projects.

### ►►► We make a significant contribution to the further development of the system of vocational education and training.

Vocational education and training is the key to personal development and participation in society as well as being vital in terms of securing employment and competitiveness. Our policy is that everyone should receive comprehensive and high quality vocational education and training. Our work promotes open and permeable educational pathways, lifelong learning, and individual vocational development. We stimulate innovation within vocational education and training and foster the practical implementation of such innovation.

### ►►► We coordinate our strategic objectives with our partners in the Federal Government, the federal states and from amongst the social partners.

We work in accordance with the statutory basis stipulated within the framework of Federal Government VET policy. Our work and research programme focuses on issues of leading importance to VET policy, practice, and research.

### ►►► We develop our services within a process of dialogue with the fields of policy, practice, and research.

Our strength lies in the combination of research, development, and advisory services. We use this as a basis for the conducting of VET research, the design and implementation of programmes, the development of regulations for initial and continuing vocational education and training, and for process and results oriented advisory services.

### ►►► Our vocational education and training research enables us to adopt an active role within the academic research system.

Our research is directed towards significant issues relating to vocational education and training and contributes to theoretical development. Our research is of an interdisciplinary nature and is bound by academic research standards. We cooperate with institutes of higher education and research bodies, foster up and coming academic talent and enable the field of academic research to gain access to our research data.

▶▶▶ **We cooperate with international partners and offer services worldwide.**

We advise international partners on the development and modernisation of vocational education and training. We initiate and maintain international networks. This also enables us to foster the efficiency and competitiveness of the German system of vocational education and training and contribute to the creation of the European Education Area.

▶▶▶ **Our expertise, motivation and flexibility form the basis of the quality of our work.**

Commitment, creativity and initiative are the main features of our work. Our style of working is characterised by open communication, cooperation and fairness. This is underpinned by the social and specialist expertise and the motivating and enabling leadership style adopted by our management staff. We are a learning organisation. We practise systematic human resources development and provide exemplary training.

▶▶▶ **We provide up to date information and communicate in a target-group-oriented way.**

We make the results of our work available in a manner appropriate for the target audience and in a media friendly way. We are supported in this process by the modern communication concept and the efficient knowledge management system which we have in place.

▶▶▶ **Our organisation focuses on core tasks and facilitates short and transparent decision-making processes.**

The delegation of tasks and responsibility and the deployment of project autonomy enable decision-making processes to be streamlined. Cooperation and trust across the institute are fostered via systematic exchange of information, experience and knowledge. This process is underpinned by the use of modern information technology. Appropriate instruments provide important information for the management of efficiency and quality within the business processes.

▶▶▶ **We pursue a continuous improvement process in respect of processes and services.**

Quality objectives are in place for all work processes and results, covering the planning, implementation, transfer and evaluation phases. We monitor the achievement of our quality objectives on a regular basis and pursue a continuous improvement process in respect of quality management.



# Anhang

## A Berufsbildungsportale und Datenbanken des BIBB im Internet

### 1. Berufsbildungsportale

<b>BIBB-Portal</b> Zentrales Internetangebot des Bundesinstituts für Berufsbildung	<a href="http://www.bibb.de">www.bibb.de</a>
<b>Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB)</b> Wissensmanagement Berufsbildungsforschung	<a href="http://www.kibb.de">www.kibb.de</a>
<b>Good Practice Center (GPC)</b> Transfer in der Benachteiligtenförderung, Datenbank der Qualifizierungsbausteine nach BBiG	<a href="http://www.good-practice.de">www.good-practice.de</a>

### 2. Aus- und Weiterbildung

<b>AusbildungPlus</b> Überblick über Ausbildungsangebote mit Zusatzqualifikation und duale Studiengänge	<a href="http://www.bibb.de/ausbildungplus">www.bibb.de/ausbildungplus</a>
<b>Informationssystem Aus- und Weiterbildungsberufe (A.WE.B.)</b> Dokumentation von Aus- und Fortbildungsberufen, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, Genealogie der Ausbildungsberufe	<a href="http://www.bibb.de/aweb">www.bibb.de/aweb</a>
<b>Ausbilderförderung (AF)</b> Entwicklung von Weiterbildungsmaterialien für die Ausbilderförderung	<a href="http://www.bibb.de/ausbilderfoerderung">www.bibb.de/ausbilderfoerderung</a>
<b>Portal Altenpflege</b> Wissenschaftliche Begleitung und Evaluation der dualisierten Altenpflege-Ausbildung im Saarland	<a href="http://www.bibb.de/altenpflege">www.bibb.de/altenpflege</a>
<b>Integrierte Alten- und Krankenpflegeausbildung</b> Konzeption, wissenschaftliche Begleitung und Evaluation der integrierten Ausbildung von Alten- und Krankenpflegekräften in Brandenburg	<a href="http://www.bibb.de/krankenpflege">www.bibb.de/krankenpflege</a>
<b>Planspielforum</b> Planspiele in der beruflichen Bildung	<a href="http://www.bibb.de/planspielforum">www.bibb.de/planspielforum</a>
<b>Electronic Business</b> Qualifikationsentwicklung im internationalen Vergleich	<a href="http://www.bibb.de/e-business">www.bibb.de/e-business</a>

### 3. Transfer in Netzwerken

<b>Prüferportal</b> Entwicklung und Erprobung eines Informations- und Beratungsangebots für das Prüfungspersonal	<a href="http://www.prueferportal.org">www.prueferportal.org</a>
<b>Ausbilderforum: Foraus.de</b> Internetforum des BIBB zur Unterstützung des Bildungspersonals (Ausbilder und Ausbilderinnen)	<a href="http://www.bibb.de/foraus">www.bibb.de/foraus</a>
<b>Förderprogramme Bundesländer (LänderAKTIV)</b> Projekte und Programme der Länder	<a href="http://www.laenderaktiv.good-practice.de">www.laenderaktiv.good-practice.de</a>

## Projekte und Programme

### 4. Dokumentationssysteme

<p><b>Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB)</b> Die LDBB weist die relevante Fachliteratur zum Themenbereich Berufsbildung und Berufsbildungsforschung ab dem Erscheinungsjahr 1988 nach und ermöglicht damit einen umfassenden, strukturierten Überblick über den Wissensbestand.</p>	<a href="http://www.bibb.de/ldbb">www.bibb.de/ldbb</a>
<p><b>Datenbank der Projekte und Vorhaben des BIBB (DaProV)</b> Die Datenbank der Projekte und Vorhaben dokumentiert alle Forschungsarbeiten des Bundesinstituts für Berufsbildung, die in den Projekten und Vorhaben geleistet werden.</p>	<a href="http://www.bibb.de/daprov">www.bibb.de/daprov</a>
<p><b>IBB-Modellversuche (MIDo-Datenbank)</b> Außerschulische Modellversuche als Instrument der Innovation von Aus- und Weiterbildung</p>	<a href="http://www.bibb.de/modellversuche">www.bibb.de/modellversuche</a>
<p><b>Medieninformationssystem MERKUR</b> Unterstützungssystem für das Bildungspersonal zur Auswahl geeigneter Qualifizierungsmedien</p>	<a href="http://www.af-medieninfo.de">www.af-medieninfo.de</a>
<p><b>Fernunterricht/ELDOC</b> Die Weiterbildungsdatenbank ELDOC unterstützt Interessierte, geeignete E-Learning-Angebote zu finden, und gibt Hilfestellung bei der Auswahl eines Angebotes.</p>	<a href="http://www.bibb.de/eldoc">www.bibb.de/eldoc</a>
<p><b>Gesamtverzeichnis Verlagsprodukte BIBB</b> Über das Gesamtverzeichnis der Verlagsprodukte können lieferbare Publikationen und Medien des Bundesinstituts recherchiert und bestellt werden.</p>	<a href="http://www.bibb.de/gesamtverzeichnis">www.bibb.de/gesamtverzeichnis</a>
<p><b>Englischsprachige Terminologiedatenbank</b> Aufbau einer englischsprachigen Berufsbildungs-Terminologiedatenbank</p>	<a href="http://www.bibb.de/de/wlk25692.htm">www.bibb.de/de/wlk25692.htm</a>

### 5. Berufsbildungspolitische Programme

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

## 6. Statistiken Berufsbildung

<b>BIBB/BAuA – Erwerbstätigenbefragung 2006</b> Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland	<a href="http://www.bibb.de/erwerbstaetigenbefragung">www.bibb.de/erwerbstaetigenbefragung</a>
<b>Berufsbildungsstatistik 31.12. (AUSWEITSTAT)</b> In der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamts werden zum 31. Dezember eines jeden Jahres statistische Angaben über die Auszubildenden erfasst.	<a href="http://www.bibb.de/ausweitstat">www.bibb.de/ausweitstat</a>
<b>Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.</b> Ergebnisse der BIBB-Erhebung zum 30. September	<a href="http://www.bibb.de/naa309">www.bibb.de/naa309</a>
<b>Referenzbetriebssystem</b> Mit dem Referenzbetriebssystem (RBS) werden derzeit rd. 1.500 Betriebe dreis bis viermal im Jahr zu aktuellen Fragestellungen der betrieblichen Berufsausbildung befragt.	<a href="http://www.bibb.de/rbs">www.bibb.de/rbs</a>
<b>Informationssystem Erste Schwelle</b> Übergang von der Schule in die Berufsausbildung Statistische Analysen zur „Ersten Schwelle“	<a href="http://www.bibb.de/erste-schwelle">www.bibb.de/erste-schwelle</a>
<b>Ausbildungsvergütung</b> Seit über 25 Jahren beobachtet und analysiert das BIBB die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Hierzu wurde die „Datenbank Ausbildungsvergütungen“ aufgebaut.	<a href="http://www.bibb.de/dav">www.bibb.de/dav</a>
<b>BIBBRegio</b> Das regionale Berufsbildungs-Informationssystem BIBBRegio bietet umfangreiches Zahlenmaterial, kartographische Darstellungen, Tabellen und Links zur regionalen Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt.	<a href="http://www.bibb.de/bibbregio">www.bibb.de/bibbregio</a>
<b>Quo Online</b> Daten und Fakten zur Entwicklung von Qualifikationsanforderungen	<a href="http://www.bibb.de/quo">www.bibb.de/quo</a>

## 7. Internationale Berufsbildung

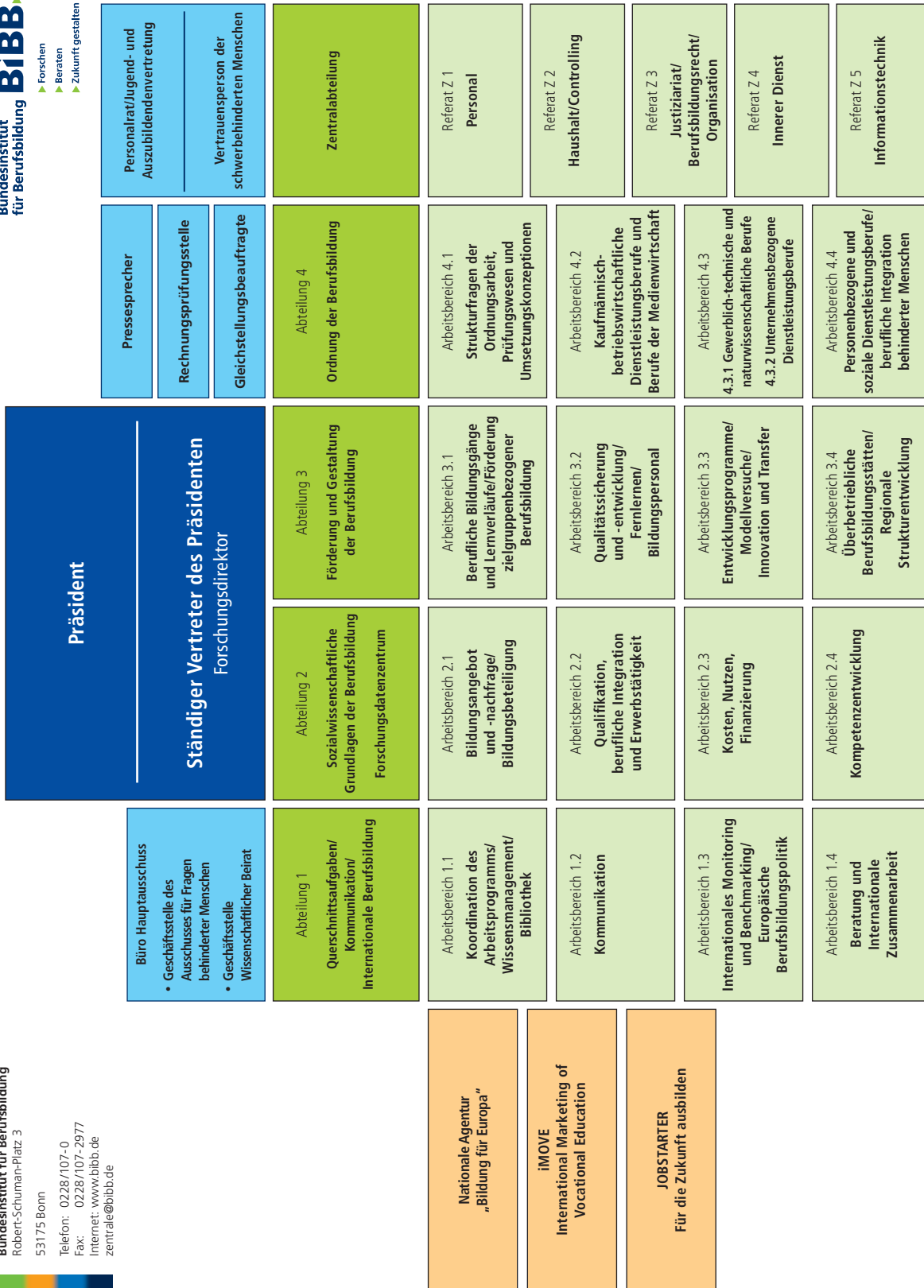
<b>Nationale Agentur Bildung für Europa</b> Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) betreut und initiiert die Nationale Agentur im BIBB europäische Bildungsprogramme und Initiativen in Deutschland.	<a href="http://www.na-bibb.de">www.na-bibb.de</a>
<b>EUROPASS</b> Webseite des deutschen Nationalen Europass Centers (NEC) mit Informationen zu den fünf EUROPASS-Dokumenten	<a href="http://www.europass-info.de">www.europass-info.de</a>
<b>ReferNet</b> Europäisches Netzwerk für Fachinformation und Expertise	<a href="http://www.bibb.de/refernet">www.bibb.de/refernet</a>
<b>iMOVE</b> Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Internationalisierung deutscher Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen	<a href="http://www.bibb.de/imove">www.bibb.de/imove</a>
<b>TTnet</b> TTnet ist ein vom Europäischen Zentrum zur Förderung der beruflichen Bildung (CEDEFOP) betreutes Gemeinschaftsnetzwerk aus heute 20 nationalen Netzwerken.	<a href="http://www.bibb.de/ttnet">www.bibb.de/ttnet</a>

Alle Portale und Datenbanken des BIBB sind über [www.bibb.de](http://www.bibb.de) erreichbar.

## B Organigramm

**Bundesinstitut für Berufsbildung** **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten



**Bundesinstitut für Berufsbildung**

Robert-Schuman-Platz 3

53175 Bonn

Telefon: 0228/107-0

Fax: 0228/107-2977

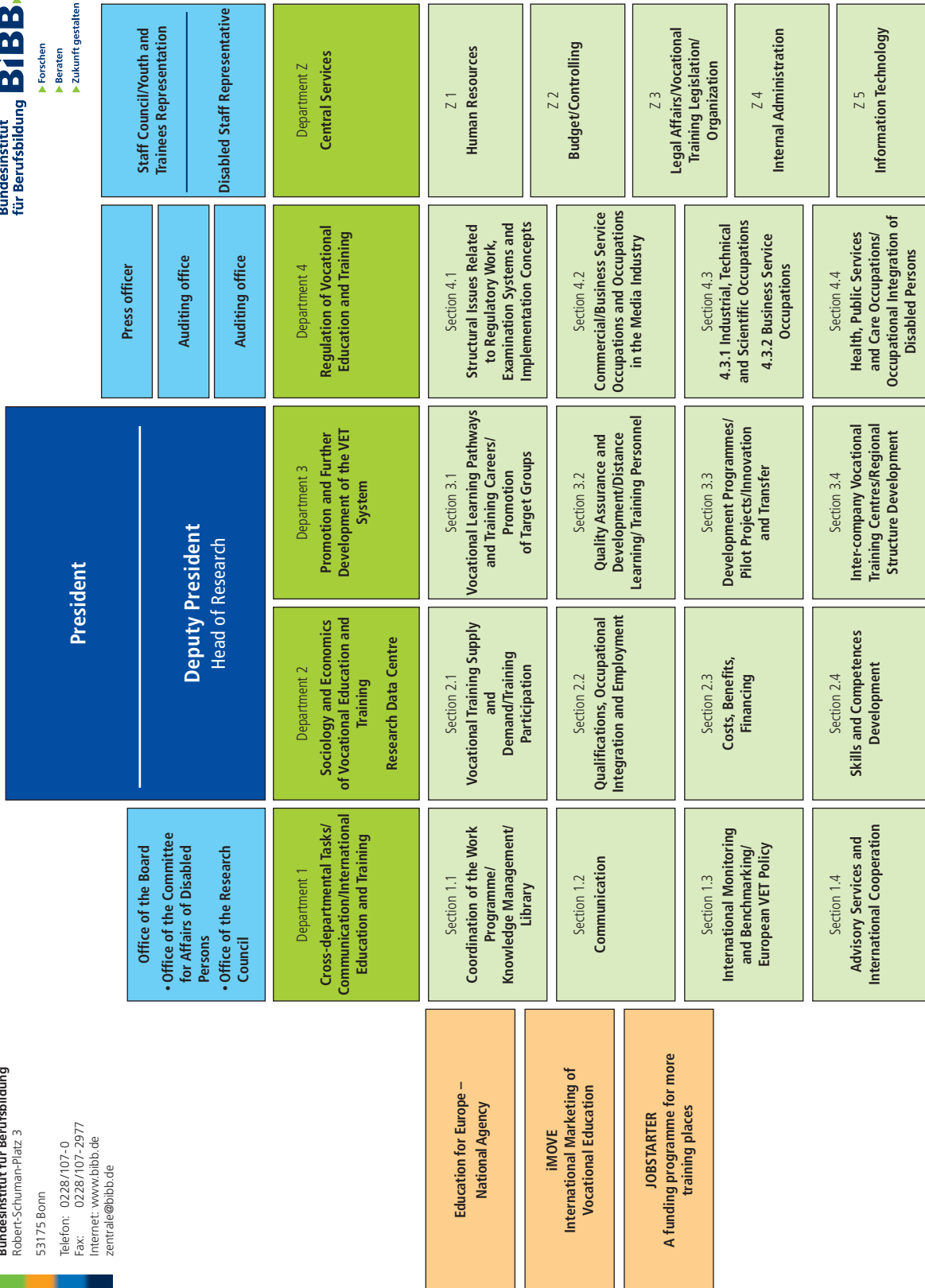
Internet: www.bibb.de

zentrale@bibb.de

# Organisation chart



**Bundesinstitut für Berufsbildung**  
 Robert-Schuman-Platz 3  
 53175 Bonn  
 Telefon: 0228/107-0  
 Fax: 0228/107-2977  
 Internet: www.bibb.de  
 zentrale@bibb.de



Ac of: 01.07.2008

www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb\_organigramm-englisch.pdf



## C Kontakte

### Hausanschrift:

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn

### Postanschrift:

53142 Bonn  
Telefon: 02 28/1 07 – 0  
Telefax: 02 28/1 07 – 29 77  
Internet: [www.bibb.de](http://www.bibb.de)

### JOBSTARTER

beim Bundesinstitut für Berufsbildung  
Telefon: 02 28/1 07 – 29 09  
Telefax: 02 28/1 07 – 28 87  
E-Mail: [info@jobstarter.de](mailto:info@jobstarter.de)  
Internet: [www.jobstarter.de](http://www.jobstarter.de)

### Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB)

im Bundesinstitut für Berufsbildung  
Telefon: 02 28/1 07 – 17 72  
Telefax: 02 28/1 07 – 29 56  
E-Mail: [kibb@bibb.de](mailto:kibb@bibb.de)  
Internet: [www.kibb.de](http://www.kibb.de)

### Good Practice Center (GPC)

#### Berufliche Benachteiligtenförderung

im Bundesinstitut für Berufsbildung  
Telefon: 02 28/1 07 – 13 24  
Telefax: 02 28/1 07 – 28 86  
E-Mail: [gpc@bibb.de](mailto:gpc@bibb.de)  
Internet: [www.good-practice.de](http://www.good-practice.de)

### E-Mail-Adressen:

[zentrale@bibb.de](mailto:zentrale@bibb.de)  
[pr@bibb.de](mailto:pr@bibb.de)  
[vertrieb@bibb.de](mailto:vertrieb@bibb.de)

### Nationale Agentur Bildung für Europa (NA)

beim Bundesinstitut für Berufsbildung  
Telefon: 02 28/1 07 – 16 08  
Telefax: 02 28/1 07 – 29 64  
E-Mail: [na@bibb.de](mailto:na@bibb.de)  
Internet: [www.na-bibb.de](http://www.na-bibb.de)

### International Marketing of Vocational Education (iMOVE)

beim Bundesinstitut für Berufsbildung  
Telefon: 02 28/1 07 – 17 45  
Telefax: 02 28/1 07 – 28 95  
E-Mail: [info@imove-germany.de](mailto:info@imove-germany.de)  
Internet: [www.imove-germany.de](http://www.imove-germany.de)