



BERUFSBILDUNG ZUKUNFTSFÄHIG GESTALTEN

Mittelfristiges Forschungs- und Entwicklungs-
programm des Bundesinstituts für Berufsbildung

2013–2016

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BIBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Bibliografische Informationen der Deutschen Bibliothek

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

ISBN 978-3-88555-937-5

Impressum Print

© 2013 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herstellung: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Best.-Nr.: 09.200

Printed in Germany

Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 1.4
Produktionsmanagement/Bibliothek
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

ISBN 978-3-88555-937-5



Impressum Online



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizentyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Internet: www.bibb.de/veroeffentlichung

Vorwort

Mit seinen Beiträgen zur Forschung und Entwicklung der Berufsbildung leistet das Bundesinstitut einen Beitrag zur Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems. Im Leitbild heißt es dazu: „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.“



Diesen Zielen haben wir uns verpflichtet. Die Umsetzung erfolgt zum einen in Form gesetzlicher Daueraufgaben, beispielsweise der Aufbereitung von Daten über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für die Berufsbildungsstatistik, zum anderen durch Forschungs- und Entwicklungsprojekte sowie wissenschaftliche Dienstleistungen. Sie konkretisieren sich in Projektanträgen für das jährliche Forschungsprogramm sowie das Jahresarbeitsprogramm. Das vorliegende Programm beschreibt einen Rahmen für die Generierung von Projekten. Es dient der Strukturierung der künftigen Arbeiten des Bundesinstituts und stellt damit einen Orientierungsrahmen für die Ausarbeitung von Projekten dar. Dieser Rahmen muss einerseits hinreichend klar sein, um deutlich zu machen, wo die Arbeitsschwerpunkte künftig liegen werden. Er darf andererseits aber nicht so strikt sein, dass ein Reagieren auf neue, in dieser Weise nicht vorausgesehene Entwicklungen behindert würde. Die Beschreibungen der Themenfelder bewegen sich deshalb auf einer mittleren Abstraktionsebene.

Das mittelfristige Forschungs- und Entwicklungsprogramm soll die Arbeit des Bundesinstituts transparent machen und die Fachöffentlichkeit darüber informieren, an welchen Themen das Bundesinstitut zukünftig arbeiten wird. Informationen über laufende oder abgeschlossene Forschungs- und Entwicklungsprojekte können der Datenbank der Projekte (www.bibb.de/daprov) entnommen werden. Dort finden sich auch weitere Informationen in Form von Projektanträgen, Materialien sowie gegebenenfalls Zwischenberichten und Veröffentlichungen.

Das vorliegende Forschungs- und Entwicklungsprogramm schreibt das Programm „Berufsbildung zukunftsfähig gestalten“ für die Jahre 2009 bis 2012 fort und soll, dem vierjährigen Rhythmus folgend, für die Jahre 2013 bis 2016 gelten. Es ist das fünfte derartige Programm des Bundesinstituts. Es ist gekennzeichnet durch Kontinuität, die sich aus dem gesetzlichen Auftrag, sodann durch längerfristig angelegte Projekte und schließlich auch aus dem Fortbestand bestimmter Problemstellungen ergibt. Zugleich setzt das Programm neue Akzente.

Sie sind vor allem mit folgenden Stichworten verbunden: Fachkräftesicherung, Kompetenzorientierung und Kompetenzforschung, Umsetzung des DQR, Inklusion, Internationalität der Berufsbildung.

Das mittelfristige Forschungs- und Entwicklungsprogramm wurde unter Beteiligung der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erarbeitet sowie im Unterausschuss Berufsbildungsforschung und im Wissenschaftlichen Beirat beraten. Der Hauptausschuss hat das Programm abschließend in seiner Sitzung im Dezember 2012 beraten und verabschiedet.

Präsident

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

Ständiger Vertreter des Präsidenten
und Forschungsdirektor

Prof. Dr. Reinhold Weiß

Vorwort

1	Gegenstand und Ziele des Programms	3
2	Herausforderungen	12
2.1	<i>Fachkräftepotenziale erschließen</i>	12
2.2	<i>Attraktivität der Berufsbildung sichern</i>	14
2.3	<i>Gleiche Bildungschancen gewährleisten</i>	15
2.4	<i>Transparenz und Durchlässigkeit der Bildungswege verbessern</i>	16
2.5	<i>Prinzipien der Nachhaltigkeit stärken</i>	17
2.6	<i>Internationale Anschlussfähigkeit gewährleisten</i>	19
3	Themenschwerpunkte der künftigen Forschungs- und Entwicklungsarbeit	21
3.1	<i>Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem</i>	22
3.2	<i>Modernisierung und Qualitätssicherung der beruflichen Bildung</i>	30
3.3	<i>Bedingungen und Strukturen des Lebensbegleitenden Lernens</i>	44
3.4	<i>Berufliche Bildung in Vielfalt</i>	55
3.5	<i>Internationalisierung der Berufsbildung</i>	61
4	Wissenschaftliche Dienstleistungen, Kooperationen und Netzwerke	69
4.1	<i>Forschungsdatenzentrum</i>	69
4.2	<i>Vernetzung mit der Wissenschaft</i>	71
4.3	<i>Internationale Kooperation und Beratung</i>	72
4.4	<i>Veröffentlichungen</i>	75
4.5	<i>Informationsportale</i>	77
	Ausgewählte Informationsangebote des BIBB im Internet	81
	Abkürzungsverzeichnis	86
	Stichwortverzeichnis	88

1 Gegenstand und Ziele des Programms

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) arbeitet auf gesetzlicher Grundlage im Rahmen der Bildungspolitik der Bundesregierung. Die Themen der Institutsarbeit sind ausgerichtet auf Fragen, die für die Berufsbildungsforschung, die Berufsbildungspolitik und die Praxis der Berufsbildung gleichermaßen bedeutsam sind. Das Leistungsspektrum ist deshalb gekennzeichnet durch eine enge Verbindung von Forschung, Entwicklung und wissenschaftlichen Dienstleistungen. Berufsbildungsforschung stellt dabei die Grundlage für Entwicklungsarbeiten, Politikberatung und Praxissupport dar. Umgekehrt erwachsen beispielsweise aus der Umsetzung von Programmen oder der Entwicklung von Aus- und Fortbildungsordnungen Impulse für die Berufsbildungsforschung. Synergieeffekte zwischen Wissenschaft, Politik und Bildungspraxis werden somit im BIBB in einer Kultur der Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation systematisch geschaffen.

Der Wissenschaftsrat hat in seinen Empfehlungen zur Profilierung der Einrichtungen des Bundes mit Ressortforschungsaufgaben die Ausrichtung der wissenschaftlichen Arbeit an Programmen gefordert. Dies dient der Fokussierung auf zentrale Forschungsfragen und trägt zur Sicherung von Transparenz und Qualität der Forschungsarbeit bei. Für das BIBB ist die Entwicklung von Programmen seit Langem selbstverständlich. Die mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramme werden seit 2006 durch jährliche Forschungsprogramme sowie Arbeitsprogramme konkretisiert. Grundlage für die Forschungsplanung sind das Berufsbildungsgesetz sowie die Satzung des Bundesinstituts.

Das Aufgabenspektrum

Das mittelfristige Forschungs- und Entwicklungsprogramm (MFuEP) des BIBB umschreibt den Rahmen für prioritäre, in den nächsten vier Jahren zu leistende Arbeiten.

Berufsbildungsforschung wird in Form von Projekten der Eigenforschung (nach § 90 Abs. 2, Satz 1 BBiG) durchgeführt. Sie sind im jährlichen Forschungsprogramm zusammengefasst. Sie erfolgt darüber hinaus als Auftragsforschung (nach § 90 Abs. 2, Satz 2) auf der Basis von Weisungen oder Aufträgen sowie durch die Einwerbung von Drittmitteln außerhalb der Bundesverwaltung (nach § 90 Abs. 4 BBiG). Bei Forschungsprojekten steht der Erkenntnisgewinn durch den Einsatz wissenschaftlicher Methoden im Vordergrund. Sie konzentrieren sich auf strategisch relevante Themen für die Praxis und Politik der Berufsbildung. Berufsbildungsforschung wird mithilfe quantitativer wie qualitativer Erhebungen sowie auf der Grundlage eigener und fremder Datensätze (siehe hierzu Abschnitt 4.1) durchgeführt. Die Ergebnisse von Forschungsprojekten werden in geeigneter Form, insbesondere in Zeitschriften und Sammelbänden mit einem Review-Verfahren, veröffentlicht.

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

Bei *wissenschaftlichen Dienstleistungen* handelt es sich zumeist um Daueraufgaben, die die Arbeit in Forschungs- und Entwicklungsprojekten unterstützen bzw. deren Ergebnisse für unterschiedliche Adressaten und über unterschiedliche Medien aufbereiten. Wichtige Elemente sind die Beratung, insbesondere die Politikberatung, die Aufarbeitung von Daten und Materialien in Form von verschiedenen Datenbanken und Internetportalen, die Bereitstellung von Forschungsdaten über das Forschungsdatenzentrum sowie die Veröffentlichung von Ergebnissen über Publikationen. Auch die Pflege von Datensätzen, die für regelmäßige Erhebungen verwendet werden, ist hier zu nennen.

Die Übergänge zwischen diesen Aufgabenfeldern sind fließend. Häufig werden in Projekten Forschung und Entwicklung sowie wissenschaftliche Dienstleistungen eng miteinander verzahnt. Es werden Entwicklungsaufgaben aus Forschungsergebnissen abgeleitet, wie auch umgekehrt Erfahrungen aus Entwicklungsprojekten oft die Anknüpfungspunkte für weitergehende Forschungsfragen sind. Die enge Verknüpfung und wechselseitige Durchdringung unterschiedlicher Aufgaben ist ein Spezifikum der Arbeit des Bundesinstituts.

Nicht durch das Mittelfristige Forschungs- und Entwicklungsprogramm antizipiert werden die Aktivitäten des Bundesinstituts in den verschiedenen, für das BMBF oder die EU-Kommission durchgeführten Programmen, beispielsweise iMove, JOBSTARTER, Berufsorientierung (BOP) oder der Nationalen Agentur „Bildung für Europa“. Die Steuerung erfolgt hier in Kommunikation mit den jeweiligen Auftraggebern. Desgleichen sind die auf der Grundlage von Weisungen durchgeführten Neuordnungsverfahren damit nicht abgedeckt, wenngleich die Ergebnisse von Projekten, zum Beispiel im Rahmen von Arbeitsmarktanalysen, dort einfließen.

Strategische Ausrichtung

Die Themenfelder des MFuEP sind zum einen aus Handlungsfeldern von Politik und Berufsbildungspraxis abgeleitet. Zum anderen knüpfen sie an den Forschungsstand und Erfahrungen aus der Entwicklungsarbeit an und entwickeln diese mit Blick auf künftige Herausforde-

rungen weiter. Sie nehmen ferner Bezug auf die strategischen Ziele des Instituts, die Grundlage der Zielplanung sowie von Zielvereinbarungen mit den Mitarbeitern sind.

Die strategischen Institutsziele des BIBB für den Zeitraum 2012-2015 (siehe Kasten) sind auf eine Stärkung der Kernkompetenzen ausgerichtet, also die Berufsbildungsforschung, die Politikberatung, und die Unterstützung der Berufsbildungspraxis sowie auf die Institutsentwicklung. Im Einzelnen wurden folgende gleichgewichtige Ziele vereinbart:

- Die Kernkompetenz *Berufsbildungsforschung* im BIBB unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Wissenschaftsrates weiterentwickeln.
- Die Kernkompetenz *Politikberatung* im BIBB adressatenorientiert sowohl national als auch international ausbauen.
- Die Kernkompetenz *Unterstützung der Berufsbildungspraxis* im BIBB problemorientiert und zeitnah ausgestalten.
- Das BIBB als *Kompetenzzentrum der Berufsbildung* national wie auch international positionieren und weiterentwickeln (Institutsentwicklung).

Die strategischen Institutsziele beziehen sich zuvorderst auf die für die Etablierung und Weiterentwicklung der BIBB relevanten Kernkompetenzen. Sie sind kein Selbstzweck, sondern unterstützen die internen Prozesse mit dem Ziel, die richtigen Antworten auf die zukünftigen Herausforderungen der Berufsbildung für die nächsten Jahre zu geben.

Strategische Ziele des Bundesinstituts für Berufsbildung 2012-2015

1. Die Kernkompetenz *Berufsbildungsforschung* im BIBB unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Wissenschaftsrates weiterentwickeln.

Unterziele:

- Wissenschaftliches Profil in den Fachabteilungen schärfen
- Qualität und Anzahl wissenschaftlicher Veröffentlichungen und Veranstaltungen steigern
- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ausbauen
- Anteile der einzuwerbenden Drittmittel für Forschung und Entwicklung erhöhen
- Vernetzung der Forschung national und international verstärken

2. Die Kernkompetenz *Politikberatung* im BIBB adressatenorientiert sowohl national wie auch international ausbauen.

Unterziele:

- Verfahren zur regelmäßigen Erfassung von Bedarfen weitergestalten, proaktiv einsetzen und dabei die wechselseitige Kommunikation ausbauen

- Instrumente zur Analyse und Bewertung von berufsbildungspolitischen Themen problemorientiert, wissenschaftlich fundiert und zeitnah einsetzen und Ergebnisse in Empfehlungen zur Politikgestaltung transformieren
- Ordnungsarbeit als besonderes Produkt der Politikberatung wissenschaftlich fundiert und kundenorientiert weiterentwickeln
- Mit internationaler Systemberatung zum Aufbau nachhaltiger Strukturen beitragen

3. Die Kernkompetenz *Unterstützung der Berufsbildungspraxis* im BIBB problemorientiert und zeitnah ausgestalten.

Unterziele:

- Wissenschaftsgestützte Produkte und Leistungen für die Berufsbildungspraxis entwickeln, umsetzen und in geeigneter Form zur Kommunikation aufbereiten
- Portfolio an Medien zur Erläuterung von neugeordneten Ordnungsmitteln in der Berufsbildungspraxis etablieren
- Geeignete Plattformen für Kommunikation, Service und Beratung für die Praxis weiterentwickeln

4. Das BIBB als *Kompetenzzentrum der Berufsbildung national wie auch international positionieren und weiterentwickeln (Institutsentwicklung)*!

Unterziele:

- Konzeptionierung, Umsetzung und Transfer von Programmen als Handlungsfeld weiterentwickeln und zukunfts- wie auch kundenorientiert ausbauen
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im BIBB im Sinne der nachhaltigen Verbreitung von BIBB-Know-how und -Standards in der Öffentlichkeit, in den Medien wie auch bei den Partnern in Wissenschaft, Politik und Praxis verbessern
- Akzeptanz und Abnahme von Leistungen und Produkten des BIBB steigern
- Die Mitarbeiter/-innen für die künftigen Herausforderungen qualifizieren und motivieren sowie deren Entwicklung fördern
- Notwendige Steuerungsinstrumente einsetzen, Veränderungsprozesse professionell gestalten und Unterstützungsprozesse verstetigen

Thematische Strukturierung

Die Zuordnung von Projekten zu fünf thematischen Schwerpunkten hat sich – ungeachtet bestehender Überschneidungen – in den vergangenen Jahren bewährt. Ihre Spannweite bietet Raum für eine breite Themenpalette. Zugleich hat sich der Rahmen als hinreichend flexibel erwiesen, um neue Fragen aufzunehmen und einzubinden. Die Strukturierung in fünf thematische Schwerpunkte, die anschließend auch für das jährliche Forschungsprogramm maßgebend sind, ist deshalb im Kern beibehalten worden. Zugleich wurden die Überschriften fortentwickelt:

- Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem,
- Modernisierung und Qualitätssicherung der beruflichen Bildung,

- Bedingungen und Strukturen des lebensbegleitenden Lernens (bislang: Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege),
- Berufliche Bildung in Vielfalt (bislang: Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen),
- Internationalisierung der Berufsbildung (bislang: Internationalität der Berufsbildung).

Präzisiert werden die fünf Schwerpunktthemen im MFuEP durch Themenfelder für die künftige Arbeit des Bundesinstituts. Sie beschreiben entweder gänzlich neue Themen, eine neue Schwerpunktsetzung bei Themen, die bereits bearbeitet wurden, oder sie schreiben Themen fort, die nach wie vor relevant sind. Die Themenfelder werden im Folgenden skizziert, indem der Hintergrund kurz beschrieben wird und Bezüge zu laufenden oder abgeschlossenen Projekten des Bundesinstituts hergestellt werden. Auf dieser Basis werden anschließend „Perspektiven für Forschung und Entwicklung“ beschrieben.

Die thematische Konturierung bewegt sich auf einer mittleren Abstraktionsebene. Sie konkretisiert die thematischen Schwerpunkte in Form von Perspektiven für Forschung und Entwicklung, geht jedoch noch nicht so weit, konkrete Projekte zu beschreiben. Dies erfolgt erst durch Projektanträge, insbesondere zu den jährlichen Forschungsprogrammen, sowie auf Grundlage von Weisungen und eingeworbenen Aufträgen.

Arbeitsschwerpunkte in den vergangenen vier Jahren

Auf der Basis der in den letzten vier Jahren begonnenen und größtenteils bereits abgeschlossenen Projekte wurde zunächst eine Bilanz der bisherigen Arbeit gezogen. Dabei ging es um eine Bestandsaufnahme der Themen, die in Form von Forschungs- und Entwicklungsprojekten realisiert worden sind, sowie die Identifikation von Schwerpunkten und Lücken. Dies lässt, insgesamt gesehen, eine recht hohe Entsprechung von Programm und realisierten Projekten erkennen. Schwerpunkte lagen bei der Weiterentwicklung von Strukturkonzepten in der Ordnungsarbeit, der Analyse des Qualifikationsbedarfs und der Qualifikationsentwicklung, dem lebensbegleitenden Lernen, der Entwicklung des Europäischen und des Deutschen Qualifikationsrahmens sowie dem internationalen Vergleich der Berufsbildungssysteme.

Angesichts des breiten Aufgabenspektrums und der Vielfalt an Forschungs- und Entwicklungsprojekten können die Arbeitsschwerpunkte der vergangenen Jahre hier nur exemplarisch und stichwortartig beschrieben werden. Eine detailliertere Aufarbeitung der Ausgangslage mit Bezug zu den in den vergangenen Jahren vom BIBB durchgeführten Forschungs- und Entwicklungsprojekten erfolgt jeweils zu Beginn eines Kapitels. Umfassende Informationen finden sich darüber hinaus in den jährlichen Arbeitsprogrammen, den jährlichen For-

schungsprogrammen sowie den Jahresberichten. Die Strukturierung folgt den im Programm „Berufsbildung zukunftsfähig gestalten“ für die Jahre 2009-2012 genannten Schwerpunkten.

Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem: Eine Daueraufgabe besteht für das Bundesinstitut in den jährlichen Berichten und Analysen zur Situation auf dem Ausbildungsmarkt. Sie werden ergänzt durch repräsentative Erhebungen. Hier sind vor allem die regelmäßigen Erhebungen zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung, die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, die Schulabgängerbefragung sowie die zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit durchgeführte Bewerberbefragung zu nennen. Sie werden ergänzt durch das Qualifizierungspanel, mit dem Personalstrukturen und Tendenzen in der Personalentwicklung von Betrieben untersucht werden. Es handelt sich um ein neu entwickeltes Instrument, das sich noch im Aufbau befindet. Eine neue Datengrundlage wurde auch mit der Integrierten Ausbildungsberichterstattung geschaffen. Dadurch werden die verschiedenen statistischen Grundlagen zu den Übergängen auf der Grundlage eines Kontenmodells zusammengeführt. Neu entwickelt wurde zusammen mit externen Partnern (IAB, Prognos, FIT, DEMOS) ein Projektionsmodell, mit dem künftige Strukturen von Arbeitsangebot und -nachfrage erstmals auf Basis von Berufsfeldern identifiziert werden können. Die in den Erhebungen des Bundesinstituts angefallenen Primärdaten werden in einem Forschungsdatenzentrum (FDZ) aufbereitet und externen Wissenschaftlern für weitere Auswertungen zugänglich gemacht.

Modernisierung und Qualitätssicherung: Inhalte und Strukturen der Berufsbildung müssen stetig daraufhin überprüft und gegebenenfalls angepasst werden, inwieweit sie den Anforderungen des Beschäftigungssystems wie den Bildungsansprüchen der Lernenden gerecht werden. Forschungsprojekte beschäftigten sich mit der Identifikation von Berufsgruppen, vor allem im kaufmännischen Bereich, der Abgrenzung von Ausbildungsberufen sowie der kompetenzorientierten Gestaltung von Ordnungsmitteln und Abschlussprüfungen. Auf dieser Grundlage wurden und werden Vorschläge zur Modernisierung der Berufsbildung erarbeitet und mit den Verantwortlichen erörtert. Darüber hinaus wurden Forschungsprojekte gestartet, mit denen exemplarisch in verschiedenen Ausbildungsberufen Kompetenzen operationalisiert und gemessen werden können.

Die Wahrnehmung und Bewertung von Ausbildungsqualität aus Sicht von Auszubildenden stand im Mittelpunkt eines Forschungsprojektes. Die Ergebnisse sind unter anderem eingeflossen in das Modellversuchsprogramm „Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“, das mit Unterstützung des BMBF realisiert wird. In unterschiedlichen Berufsfeldern und Branchen unterstützen Projekte dabei die Entwicklung und Erprobung neuer Ansätze speziell in kleinen und mittleren Unternehmen. Mit der Deutschen Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (DEQA-VET), die beim Bundesinstitut eingerichtet ist, wird der Erfahrungsaustausch und der Transfer in die Praxis unter-

stützt. Die Checkliste zur Qualität der Weiterbildung liegt inzwischen in der siebten Auflage vor.

Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege: Das BIBB begleitet die Europäische Weiterbildungserhebung (Continuing Vocational Training Survey - CVTS) von Anfang an, wertet die Daten aus und führt nationale Zusatzerhebungen durch, um Strukturdaten zur betrieblichen Weiterbildung zu generieren. Zusammen mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) wird der wbmonitor, eine jährliche Erhebung bei über 1000 Weiterbildungsanbietern, durchgeführt. In Forschungsprojekten wurde außerdem untersucht, welcher Nutzen mit der Weiterbildung für den einzelnen verbunden ist und warum ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seltener an Weiterbildung teilnehmen.

Zum Thema Durchlässigkeit hat das BIBB verschiedene Projekte im Bereich ECVET/ DECVET durchgeführt und die ANKOM-Programme des BMBF (Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge) fachlich beraten und unterstützt. Auf der Grundlage der Datenbank AusbildungPlus werden regelmäßig Analysen zur Entwicklung des Angebots an Zusatzqualifikationen und dualen Studiengängen durchgeführt.

Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen: Viele junge Menschen hatten es in den vergangenen Jahren schwer, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden. Die Problematik der Übergänge und der Gestaltung des Übergangsbereichs waren Gegenstand in verschiedenen Forschungs- und Entwicklungsprojekten. Mit der Entwicklung von Ausbildungsbausteinen für 14 Ausbildungsberufe hat das BIBB Empfehlungen aus dem Innovationskreis berufliche Bildung aufgegriffen. Damit sollen Bildungsgänge im Übergangsbereich stärker auf eine Berufsausbildung ausgerichtet und damit die Anrechenbarkeit der Lernleistungen erleichtert werden. Im Rahmen des Programms Jobstarter Connect werden die Ausbildungsbausteine umgesetzt und erprobt.

Breiten Raum nahm darüber hinaus die Berufsbildung von Menschen ein, die beispielsweise aufgrund ihres Migrationshintergrunds, eines fehlenden Schulabschlusses oder einer Behinderung benachteiligt sind. Es wurden Daten zur Bildungsbeteiligung generiert, Beispiele für eine gelungene Integration analysiert und Vorschläge für verbesserte Chancen auf eine abgeschlossene Berufsausbildung erarbeitet. Ein Ansatzpunkt stellt dabei das Modellversuchsprogramm „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ dar.

Internationalität der Berufsbildung: Durch die Bildung eines neuen Arbeitsbereichs, der sich mit der europäischen Berufsbildungspolitik und dem Monitoring von Berufsbildungssystemen beschäftigt, wurden die Voraussetzungen für eine Verstärkung der internationalen Arbeit

geschaffen. So wurden Fallstudien in Deutschland, England und der Schweiz zur Rekrutierung von Fachkräften auf der mittleren Qualifikationsebene durchgeführt und Rekrutierungsstrategien, Einarbeitungsprozesse und die Karriereentwicklung von Berufsanfängern als Indikator für die Qualität von Bildungssystemen untersucht. Hinzuweisen ist auch auf die regelmäßigen Länderberichte zur Berufsbildung im Rahmen des europäischen Netzwerkes ReferNet in Zusammenarbeit mit CEDEFOP, die Zusammenarbeit mit Partnerinstituten weltweit sowie die internationalen Beratungsaktivitäten in Fragen der Berufsbildungsreform. Der Schwerpunkt lag dabei in den Ländern: Vietnam, Indien, China, Türkei, Ägypten, Palästina, Mexiko, Kolumbien und Chile.

Entwicklung und Strukturierung des neuen Programms

Die Entwicklung des MFuEP erfolgte in einem diskursiven Prozess. Um Ideen und Umsetzungsbedingungen für künftige Projekte des BIBB zu generieren und zu diskutieren, wurden Workshops zu jedem Schwerpunktthema durchgeführt. Beteiligt waren die wissenschaftlich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Führungskräfte sowie die Gremien des BIBB, der Hauptausschuss und der Unterausschuss Berufsbildungsforschung sowie der Wissenschaftliche Beirat. Auf der Basis der Workshop-Ergebnisse, aber auch einer Aufarbeitung des Forschungsstands sowie von Bedarfen aus Politik und Berufsbildungspraxis, wurde ein Programmentwurf erstellt und in den BIBB-Gremien beraten.

Nach der Einführung durch die Beschreibung von Gegenstand und Ziel der Programmplanung werden zunächst zentrale Herausforderungen für die Berufsbildung und damit auch für die Arbeit des Bundesinstituts skizziert. Sie liegen vor allem in der

- demografischen Entwicklung und der Sicherung des Fachkräftebedarfs,
- dem zunehmenden Wettbewerb zwischen unterschiedlichen Bildungsbereichen, insbesondere zwischen der beruflichen und der hochschulischen Bildung,
- der Gewährleistung gleicher Lernchancen für alle,
- der Sicherstellung einer verbesserten Transparenz und Durchlässigkeit der Bildungswegen und ihrer Abschlüsse,
- der Realisierung von Grundsätzen der Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung sowie
- den Anforderungen, die sich aus der Europäisierung/Internationalisierung der Arbeitsmärkte und der beruflichen Bildung ergeben.

Im Anschluss daran werden Perspektiven für die künftige Arbeit, differenziert nach den fünf Themenfeldern, abgeleitet. Es wird zunächst an abgeschlossene oder laufende Projekte des Bundesinstituts angeknüpft, um daraus neue oder modifizierte Schwerpunkte abzuleiten. Der Bezug zum Forschungsstand kann dabei nur exemplarisch erfolgen. Eine umfassende Aufarbeitung und Reflexion ist an dieser Stelle weder möglich noch beabsichtigt. Aus diesem Grund wird auch auf explizite Hinweise auf Quellen oder weiterführende Literatur verzichtet.

Abschließend geht das Programm auf Wissenschaftliche Dienstleistungen und die Netzwerkarbeit des Bundesinstituts und seine Weiterentwicklung ein. Der besseren Orientierung für den Leser/die Leserin dient ein Stichwortverzeichnis (siehe Anhang).

2 Herausforderungen

Berufliche Bildung soll die berufliche Handlungsfähigkeit der Erwerbstätigen herstellen und möglichst dauerhaft sicherstellen. Das System der beruflichen Bildung bedarf dazu einer Verankerung im Bildungssystem wie auch einer engen Verzahnung mit dem Beschäftigungssystem. Es muss flexibel auf neue oder veränderte Herausforderungen reagieren, um die Lernenden in ihrer Persönlichkeit zu fördern und zugleich zukunftssträchtige Perspektiven am Arbeitsmarkt zu eröffnen.

2.1 Fachkräftepotenziale erschließen

Deutschland steht vor massiven demografischen Umbrüchen, die für das Beschäftigungssystem und auch für die berufliche Bildung große Herausforderungen darstellen. Die Zahl der Schulabgänger und Schulabgängerinnen wird auch in den alten Bundesländern deutlich zurückgehen. In der Gesamtbevölkerung wird sich das Durchschnittsalter erhöhen; und das Verhältnis zwischen Jungen und Alten wird sich zu Ungunsten der jüngeren Alterskohorten verschieben.

In der beruflichen Ausbildung klagen schon jetzt viele Betriebe darüber, dass sie ihre Ausbildungsplätze nicht mehr mit geeignetem Nachwuchs besetzen können. Zwar befinden sich die geburtenstarken Jahrgänge zurzeit noch im Erwerbsalter und in einigen Bundesländern gibt es eine erhöhte Ausbildungsnachfrage von Abiturienten und Abiturientinnen aufgrund doppelter Abiturientenjahrgänge. Dennoch nimmt die Anzahl nichtstudienberechtigter Absolventen und Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen, die das Hauptklientel einer dualen Berufsausbildung darstellen, ab. Es handelt sich um einen Prozess, der weiter anhalten wird. Verließen 2005 bundesweit noch über 700.000 nicht studienberechtigte Personen die allgemeinbildenden Schulen, so hat sich diese Zahl 2012 um 23% auf 540.000 verringert. Bis in das Jahr 2025 wird diese Zahl noch einmal auf knapp 450.000 zurückgehen. Diese Entwicklung verläuft jedoch in Ost- und Westdeutschland unterschiedlich. Während in Ostdeutschland bereits in der Vergangenheit ein drastischer Einbruch der Nachfrage nach dualer Berufsausbildung stattgefunden hat, wird diese Entwicklung in Westdeutschland langsamer und nicht so dramatisch verlaufen. Neben den Abgängern und Abgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen sind Personen aus (teilqualifizierenden) beruflichen Schulen sowie aus früheren Schulentlassjahren (sogenannte „Altbewerber“) potenzielle Nachfragende nach einer dualen Berufsausbildung. Aber auch ihre Zahl ist bereits gesunken und wird in Zukunft weiter sinken. Die temporäre Erhöhung des Nachfragepotenzials aufgrund doppelter Abiturientenjahrgänge in einigen Bundesländern vermag den langfristigen Trend eines Rückgangs des Nachfragepotenzials für betriebliche Ausbildung nicht zu stoppen. Dazu ist das Interesse

von Abiturienten und Abiturientinnen an einer dualen Ausbildung zu gering. Gleichzeitig tritt die duale Berufsausbildung – insbesondere für studienberechtigte Schulabgänger/-innen – verstärkt in Konkurrenz mit anderen Bildungswegen (z.B. duale Studiengänge, vollqualifizierende schulische Berufsausbildung).

Für die Betriebe wird sich die Nachwuchsrekrutierung auf dem Ausbildungsstellenmarkt erheblich erschweren. Kleinere und mittlere Betriebe dürften größere Schwierigkeiten haben als Großbetriebe. Trotz der immer noch hohen Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern, die erfolglos bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz bleiben, ist nicht davon auszugehen, dass leistungsschwächere Jugendliche in Zukunft problemlos in eine Ausbildung einmünden werden. Projektionen des BIBB kommen zu dem Ergebnis, dass die Eintrittszahlen in den Übergangsbereich zurückgehen, allerdings auf einem bedeutsamen Niveau verbleiben werden. In Zukunft drohen also sowohl hohe Zahlen unbesetzter Ausbildungsplätze als auch nach wie vor hohe Zahlen von Jugendlichen, die nicht direkt in eine betriebliche Ausbildung einmünden können. Möglicherweise wird ein solches Missverhältnis viele kleinere und mittlere Betriebe auch dazu veranlassen, ihre eigene Ausbildung infrage zu stellen. Die Berufsbildungspolitik muss wirksame Maßnahmen entwickeln, um diesen Problemen zu begegnen.

Die Stärke jüngerer Alterskohorten nimmt ab und steht in Zukunft einer wachsenden Anzahl von Mitgliedern älterer Kohorten gegenüber, die aus dem Beschäftigungssystem ausscheiden. Hierbei wird es auch zu Verschiebungen der Bedeutung der einzelnen Beschäftigungsfelder kommen. So ist aufgrund steigender Lebenserwartung und der Zunahme älterer Bevölkerungsgruppen von einer steigenden Beschäftigung in den Pflege- und Gesundheitsberufen auszugehen. Obwohl es zu größeren Engpässen bei der Rekrutierung von Fachkräften nach Projektionen des BIBB und des IAB erst längerfristig und nur in einigen Berufsbereichen kommen wird, werden sich schon in naher Zukunft verstärkt berufliche und regionale Passungsprobleme auf dem Arbeitsmarkt einstellen. Für Arbeitskräfte ohne anerkannten Berufsabschluss werden die Arbeitsmarktchancen weiter sinken. Die Zahl der Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung wird aus demografischen Gründen zurückgehen, und deshalb werden Passungsprobleme besonders auf der mittleren Qualifikationsebene virulent werden. Die Berufsbildungspolitik muss daher Maßnahmen entwickeln, um alle vorhandenen Begabungspotenziale auszuschöpfen. Eine besondere Bedeutung wird Programmen zur Nachqualifizierung von uns- und angelernten Arbeitskräften zukommen.

2.2 Attraktivität der Berufsbildung sichern

Die Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem werden voraussichtlich noch verschärft durch ein verändertes Bildungsverhalten der Schulabgänger/-innen. Eine zunehmende Zahl entscheidet sich nicht nur für weiterführende Bildungsgänge, die mit der Fachhochschul- oder Hochschulreife abschließen, sondern nimmt ein Studium auf. Das politische Ziel einer Studierendenquote von 40 Prozent ist längst erreicht und deutlich überschritten. Getragen wird diese Entwicklung sowohl vom Bedarf der Wirtschaft als auch von der Nachfrage der heranwachsenden Generation nach formal höherwertigen Abschlüssen und dem Ziel, entsprechende berufliche Positionen zu erreichen.

Für die Berufsbildung hat dies verschiedene Auswirkungen: Zunächst bedeutet es, dass sich die Übergänge in eine Berufsausbildung in ein höheres Lebensalter verschieben. Neben Abiturienten und Abiturientinnen dürften sich künftig verstärkt auch Studienabbrecher/-innen um einen Ausbildungsplatz bewerben. Mit einem Rückgang des Durchschnittsalters beim Eintritt in die Berufsausbildung, das 2010 bei rund 20 Jahren gelegen hat, ist – selbst bei einer rückläufigen Bedeutung der Bildungsgänge des Übergangsbereichs – voraussichtlich nicht zu rechnen. Sodann hat das veränderte Bildungsverhalten einen verschärften Wettbewerb der verschiedenen Bildungsgänge um junge Menschen zur Folge. Für Betriebe wird es schwieriger, junge Menschen bereits nach dem Ende der Sekundarstufe I oder mit einem weiterführenden Abschluss für eine Berufsausbildung zu gewinnen.

Schließlich ist mit einem verschärften Wettbewerb zwischen den verschiedenen Absolventengruppen um Beschäftigung und Karrierewege zu rechnen. Bislang gibt es keine durchgängigen Belege für die bereits seit Längerem geäußerte Annahme, dass Hochschulabsolventen und -absolventinnen, insbesondere solche mit einem Bachelor-Abschluss, verstärkt in Fachaufgaben einmünden oder Absolventen und Absolventinnen mit einer anerkannten Fortbildung von ihren Aufstiegspositionen verdrängen. Die bisherigen Erfahrungen lassen erwarten, dass Unternehmen, die sich in der Ausbildung engagieren, nach wie vor auf das Modell „Karriere mit Lehre“ setzen. Fraglich ist indessen, inwieweit sie daran festhalten können und wollen, wenn gänzlich andere Bewerberstrukturen auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind. Die Projektionen zum künftigen Fachkräftebedarf gehen jedenfalls von tendenziell steigenden Beschäftigungsanteilen von Hochschulabsolventen und -absolventinnen auf der einen Seite sowie rückläufigen Beschäftigungsanteilen von beruflich Qualifizierten und von Absolventen und Absolventinnen mit einer Aufstiegsfortbildung auf der anderen Seite aus.

Eine zentrale Herausforderung der Zukunft besteht somit darin, die Attraktivität der beruflichen Bildung, vor allem für formal höher qualifizierte junge Menschen, zu erhalten und möglichst zu verbessern. Dies betrifft im Prinzip alle relevanten Aktionsfelder der Berufsbildung

und Personalentwicklung – angefangen vom Engagement in der Berufsorientierung und der Entwicklung zukunftsfähiger Berufsbilder und aussagefähiger Berufsbezeichnungen über die Transparenz der Ausbildungsqualität, die Integration von Zusatzqualifikationen und Auslandsaufenthalten bis zur Anschlussbeschäftigung sowie dem Angebot attraktiver Fortbildungsmöglichkeiten und Karriereoptionen. Dazu beitragen müssen nicht nur die Unternehmen selbst, sondern alle Verantwortlichen in der beruflichen Bildung.

2.3 Gleiche Bildungschancen gewährleisten

Noch immer gibt es zahlreiche Jugendliche, die entweder gar keine Berufsausbildung absolvieren oder diese abbrechen und ohne Abschluss bleiben. Eine fehlende Berufsausbildung geht im späteren Leben vielfach mit prekären Beschäftigungsverhältnissen einher. Mitentscheidend sind ungleiche Chancen am Start – in der frühkindlichen Bildung, im Schulwesen wie auch in der Berufsausbildung. Die Schaffung von Chancengleichheit stellt für die berufliche Bildung eine ständige Herausforderung dar. Jeder junge Mensch sollte über die Möglichkeit verfügen, die für seine Eignung und Leistung angemessene Berufsausbildung wählen zu können und einen formalen beruflichen Abschluss zu erwerben. Die Entspannung am Ausbildungsmarkt hat zur Folge, dass sich auch die Chancen für Jugendliche verbessern, die zu den sogenannten „Benachteiligten“ zählen (z.B. Jugendliche mit Migrationshintergrund, Jugendliche aus schwierigen sozialen Verhältnissen). Allerdings wird es nicht automatisch und ohne zusätzliche Hilfen gelingen, sie in eine Berufsausbildung zu integrieren und zu einem qualifizierten Abschluss zu führen. Viele Instrumente wurden dazu in der Vergangenheit entwickelt, Förderprogramme aufgelegt und Maßnahmen entwickelt. Eine nachhaltige Verringerung des Anteils junger Menschen ohne Berufsabschluss ist dadurch bislang indessen nicht gelungen.

Die bisherigen Erfahrungen haben aber deutlich gemacht, dass Hilfen sehr viel früher einsetzen müssen. Mit anderen Worten: Es geht primär um Prävention, nicht um Reparatur. Sind einmal Weichen in Richtung Ungleichheit gestellt, lässt sich dies nur noch schwer korrigieren. Einer fundierten Berufsorientierung kommt hier eine wesentliche Rolle zu. Das Angebot von Berufsorientierungsprogrammen und -projekten in den Schulen wird derzeit in zahlreichen Bundesländern flächendeckend ausgebaut. Jedoch fehlt es vielfach noch an der Entwicklung von Qualitätskriterien. Auch über die tatsächliche Wirkung solcher Angebote ist bisher noch wenig bekannt. Daneben sind bildungspolitische Initiativen auf die Vermeidung von Warteschleifen, die Erleichterung der Übergänge in eine qualifizierte Ausbildung und die Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen gerichtet.

Auch im weiteren Berufsleben spielt Chancengleichheit eine wichtige Rolle. Dies gilt etwa für die Beteiligung an der Weiterbildung, die in den einzelnen Bevölkerungsgruppen sehr unter-

schiedlich ist. Vor allem ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Menschen mit Einfacharbeitsplätzen haben deutlich geringere Partizipationschancen. Benachteiligungen aus voran gegangenen Bildungsphasen werden somit nicht nur nicht ausgeglichen, sondern tendenziell noch verstärkt.

Chancengleichheit und das damit zusammenhängende Thema der Inklusion haben im Übrigen durch die Unterzeichnung der Behindertenrechtskonvention durch Deutschland noch einmal zusätzlich an Aktualität gewonnen. Es ist somit Aufgabe von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft, dafür Sorge zu tragen, dass keine Person zurückgelassen wird. Die Berufsbildung muss dazu ihren Beitrag leisten, indem sie Menschen mit Behinderungen nach Möglichkeit dazu verhilft, einen Berufsabschluss zu erreichen und auf dieser Grundlage eine Berufstätigkeit auszuüben.

2.4 *Transparenz und Durchlässigkeit der Bildungswege verbessern*

Chancengleichheit und das Prinzip des lebenslangen Lernens erfordern ein Bildungssystem, das offen ist für ein Weiterlernen, für Umstiege und Neuorientierungen. „Bildungssackgassen“ darf es nicht geben. Das Thema „Durchlässigkeit“ steht daher zu Recht seit vielen Jahren auf der bildungspolitischen Agenda. Manches ist inzwischen erreicht worden. So werden allgemeine Bildungsabschlüsse nicht nur im allgemeinbildenden Schulwesen erworben, sondern inzwischen zu einem erheblichen Teil in der beruflichen Bildung. Auch die rechtlichen Voraussetzungen für Übergänge aus der beruflichen Bildung zu den Hochschulen wurden weitgehend liberalisiert. Dennoch bleibt noch viel zu tun. So schotten sich Bildungsgänge zuweilen voneinander ab; es gibt unbillige Hürden beim Zugang zu Bildungsgängen und Prüfungen; vorhandene und durch Zeugnisse und Zertifikate nachgewiesene Qualifikationen werden oftmals nicht anerkannt; informell erworbene Kompetenzen werden, im Unterschied zu anderen Ländern, nicht ausreichend dokumentiert.

In Deutschland werden zur Förderung von Durchlässigkeit vor allem zwei Ansätze verfolgt. Neben der Gestaltung von Zugängen zum Bildungssystem auf der Basis formaler Zugangsberechtigungen sollen durch unterschiedliche Initiativen die Zu- und Übergänge unter Anrechnung von Lernergebnissen erleichtert werden. Dazu wurden Instrumente und Verfahren zur Verbesserung der Durchlässigkeit innerhalb der beruflichen Bildung sowie im Übergang zur Hochschule erarbeitet.

Zusätzlich gewinnt die Frage an Bedeutung, ob und wie die Entwicklung aufeinander bezogener und anschließender Bildungsgänge die Durchlässigkeit fördern kann. Mehr Durchlässigkeit ist vor allem von einem systemischen Ansatz zu erwarten, der die Schnittstellen zwischen den Teilsystemen der Berufsbildung und der Hochschule in den Blick nimmt. Notwen-

dig dafür sind aufeinander aufbauende Bildungsgänge, die nicht nur didaktisch und curricular miteinander verzahnt sind, sondern auch transparente und verlässliche Bildungslaufbahnen ausweisen. So werden Anschlüsse und Übergänge bis ins höhere Lebens- und Erwerbsalter möglich, werden Umstiege und Neuorientierungen durch Beratung und Anerkennung von zuvor erbrachten Teilleistungen anerkannt und unterstützt.

Neue Bewegung in die Durchlässigkeitsdebatte hat der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) und der entsprechende Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) gebracht. Ziel ist es, Qualifikationen und Abschlüsse auf der Basis einheitlicher Merkmale und Indikatoren vergleichbar zu machen und auf diesem Wege die Kompatibilität der Bildungsabschlüsse zu verbessern. Aus Sicht der Berufsbildung stellt der DQR einen wichtigen Schritt auf dem Weg zu mehr Gleichwertigkeit zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung dar. Zur Umsetzung des DQR in das System der Berufsbildung sind jedoch noch offene Fragen zu klären. Dazu gehört die kompetenz- und lernergebnisorientierte Strukturierung der Bildungsgänge/Ordnungsmittel, aber auch die Einbeziehung informell und non-formal erworbener Kompetenzen. Für das BIBB besteht die Aufgabe der kommenden Jahre darin, mit den beteiligten Akteuren eine entsprechende Nomenklatur zu erarbeiten und die staatlich anerkannten Aus- und Fortbildungsregelungen im Rahmen der anstehenden Neuordnungs- bzw. Modernisierungsverfahren entsprechend zu gestalten.

2.5 Prinzipien der Nachhaltigkeit stärken

Globale Herausforderungen in Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft prägen die moderne Arbeitswelt. Dabei sind auch die Beschäftigten gefordert, ihr berufliches Handeln nicht nur an ökonomischen, sondern auch an sozialen und ökologischen Anforderungen zu orientieren. Die internationale Gemeinschaft hat 1992 in der Agenda 21 Nachhaltigkeit als Leitbild einer Entwicklung definiert, die es erlaubt, die Bedürfnisse der Menschen heute zu befriedigen, ohne dass dies auf Kosten der künftigen Generationen geschieht. Dieses Ziel wurde im Juni 2012 von der Konferenz „Rio + 20“ bekräftigt. Nachhaltige Entwicklung ist eine Idee, in deren Mittelpunkt das Ziel der inter- und intragenerativen Gerechtigkeit steht. Dies geht nur, wenn bei wirtschaftlichen, politischen, gesellschaftlichen und privaten Entscheidungen und Handlungen ökonomische, ökologische und soziale Aspekte gleichermaßen gewichtet und ausbalanciert werden. Nachhaltige Entwicklung darf nicht als Expansion von Ökologie missverstanden werden, vielmehr sind grundlegende wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Transformationsprozesse in Richtung Nachhaltigkeit notwendig; der Erhalt der natürlichen Umwelt ist dabei ein maßgebliches Ziel.

Nachhaltige Entwicklung ist inzwischen als Leitidee in der politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Debatte verankert. Unternehmensbezogene Ansätze drücken sich bei-

spielsweise in Modellen wie der Corporate Social Responsibility (CSR) oder in einer Vielzahl von Zertifikaten aus, die die ökologische und soziale Verträglichkeit von Produkten ausweisen. International, national und regional haben sich Unternehmensnetzwerke gebildet, die Nachhaltigkeit als Ziel formuliert haben.

Die Arbeitswelt ist ein wichtiger Gestaltungsraum für Nachhaltigkeit. Eine auf Nachhaltigkeit orientierte Wirtschaft benötigt gut ausgebildete Fachkräfte, die in der Lage sind, Prozesse, Dienstleistungen und Produkte an ökologischen, sozialen und ökonomischen Maßstäben auszurichten. Dafür müssen in der beruflichen Bildung entsprechende Grundlagen gelegt werden.

Mit der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (BNE) wurde weltweit ein Prozess angestoßen, Nachhaltigkeit in alle Bildungsbereiche zu integrieren. Ziel der Dekade ist es „allen Menschen Bildungschancen zu eröffnen, die es ermöglichen, sich Wissen und Werte anzueignen sowie Verhaltensweisen und Lebensstile zu erlernen, die für eine lebenswerte Zukunft und eine positive gesellschaftliche Veränderung erforderlich sind“. Im Rahmen der UN-Dekade ist es definiertes Ziel der beruflichen Bildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE), Kompetenzen zu entwickeln, um Arbeits- und Lebenswelt im Sinne der Nachhaltigkeit gestalten zu können. Nachhaltigkeit kann im Bildungswesen in unterschiedlichen Dimensionen umgesetzt werden:

- Inhaltlich/fachlich: Um im Beruf verantwortlich im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung handeln zu können, sind spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich, so etwa zu ökologischen oder sozialen Implikationen des Handelns. Die Entwicklung und der Einsatz geänderter Technologien und Verfahren gehen mit veränderten oder erweiterten Kompetenzanforderungen einher, die in die berufliche Aus- und Weiterbildung Eingang finden.
- Pädagogisch/didaktisch: Nachhaltiges berufliches Handeln ist von offenen und unsicheren Situationen gekennzeichnet, in denen es keine eindeutigen Zuordnungen von richtig oder falsch gibt. Um zielgerichtet handeln zu können, sind deshalb Entscheidungen auf der Grundlage von Abwägungsprozessen notwendig. Um aktiv an nachhaltiger Entwicklung mitwirken zu können, wurden im Rahmen der BBNE Kompetenzmodelle entwickelt, wie etwa das Konzept der „Gestaltungskompetenz“, das Synergien aber auch Differenzen zum Konzept der beruflichen Handlungsfähigkeit aufweist.
- (Infra-)Strukturell: An das Bildungssystem und die -einrichtungen selbst wird der Anspruch erhoben, sich nachhaltig auszurichten, d.h. beispielsweise Chancengleichheit im Zugang zu Bildung zu gewährleisten und neben ökonomischen bzw. Effizienzzielen soziale und ökologische Kategorien zu integrieren, so etwa im Gebäudemanagement.

Systemische Integration in die Berufsbildung, entsprechende curriculare Konzepte, innovative und ganzheitliche Lehr-/Lernarrangements sowie Programme zur Förderung von Nachhaltigkeit in der betrieblichen Bildung sind grundlegende Aufgaben für eine nachhaltige berufliche Bildung.

2.6 Internationale Anschlussfähigkeit gewährleisten

Zahlreiche Zukunftsfragen der beruflichen Bildung können heute nicht mehr nur national diskutiert und entschieden werden. Die Prozesse von Internationalisierung und Globalisierung betreffen Berufsbildungspraxis und -politik genauso wie die Berufsbildungsforschung. Es stellt sich die Frage, wie sich die berufliche Bildung verändern muss, um diesen Herausforderungen zu genügen.

Die betriebliche Berufsbildungspraxis ist in zweierlei Hinsicht betroffen. Auf der einen Seite macht die Exportorientierung der deutschen Wirtschaft eine Internationalisierung betrieblicher Prozesse und Produkte erforderlich, um im (Qualitäts-)Wettbewerb bestehen zu können. Das Spektrum reicht von der Verankerung der Exportorientierung in der heimischen Herstellung von Produkten und Dienstleistungen bis zum Aufbau von Produktionsstätten und Dependancen im Ausland. Die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für den Erfolg im Prozess der Internationalisierung ein entscheidender Faktor. Spezifische fachliche Kenntnisse, Sprachen und interkulturelle Kompetenzen müssen von der betrieblichen Personal- und Organisationsentwicklung zu einem Bündel geschnürt werden. Als politisches Handlungsfeld betrifft das die Gestaltung von Aus- und Fortbildungsordnungen ebenso wie die Qualifizierung des Berufsbildungspersonals und die transnationale Mobilität.

Auf der anderen Seite berühren die Prozesse der Globalisierung die Berufsbildungspraxis insofern, als sie in technologischer und ökonomischer Hinsicht maßgeblich betriebliche Entscheidungen beeinflussen. Unternehmerisches Kostenkalkül, aber auch das strategische Ziel der Markterschließung, können beispielsweise Auslagerungen ins Ausland zur Folge haben und sich auf den Bedarf an Fachkräften und die Ausbildungsbereitschaft auswirken. Dieser Entwicklung stehen Migrationsprozesse entgegen, bei denen im Wettbewerb um Fachkräfte der Umgang mit Vielfalt („*diversity management*“) zum Vorteil werden kann.

Auf internationaler und europäischer Ebene werden spezifische Konzepte entwickelt bzw. Schwerpunkte auf die politische Agenda gesetzt, z.B. das Europäische Kreditpunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET) oder die Einführung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR). Sie müssen auf Ebene der Nationalstaaten konkretisiert und umgesetzt werden. Hinzu kommen neue Akteurskonstellationen, in denen die jeweils unterschiedlichen Formen der Steuerung beruflicher Bildung (z.B. staatliche Steuerung, Marktorientierung, Korporatismus) aufeinandertreffen und um eine weitere Akteursebene (OECD, EU) ergänzt

werden. Der deutschen Berufsbildung stellt sich die Aufgabe, die Internationalisierung der Berufsbildung zu gestalten und die Anschlussfähigkeit hochwertiger deutscher Konzepte und Lösungen an die internationalen Entwicklungen in der Berufsbildung sicherzustellen (siehe Abschnitt 3.2).

Weltweit steigt das Interesse am dualen Modell der Berufsbildung. So hat die OECD beispielsweise eine "*Skills Strategy*" erarbeitet, und die Arbeitsminister der G-20 Staaten haben den Ausbau dualer Strukturen in Bildung und Berufsbildung ins Auge gefasst. Insbesondere aufgrund der im internationalen Vergleich sehr niedrigen Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland suchen vermehrt europäische und außereuropäische Staaten nach Möglichkeiten, duale Prinzipien der Berufsbildung in ihre Reformprozesse zu integrieren. Die deutschen Akteure sind daher verstärkt gefordert, die Mechanismen und Stärken unseres Systems in den internationalen Berufsbildungsdiskurs einzubringen und Ansatzpunkte für Transfer und Adaption aufzuzeigen. Das ganzheitliche Spektrum, das im Rahmen der Berufsausbildung als berufliche Handlungskompetenz vermittelt wird, ist hierbei ein Leitprinzip. Es ist geprägt von Eckpfeilern des dualen Systems: enge Zusammenarbeit von Staat, Unternehmen und Sozialpartnern; Lernen im Arbeitsprozess; gesellschaftliche Akzeptanz beruflicher Bildung; Standards in Form einer berufsförmigen Ausbildung, Personal- und Organisationsentwicklung; qualifiziertes Berufsbildungspersonal sowie eine institutionalisierte Forschung und Beratung. Dieses System stößt im Prozess der Globalisierung auf andere Rekrutierungs-, Produktions- und Qualifizierungskonzepte. Sie setzen teilweise auf vollschulische Berufsausbildung oder akademische Qualifizierungswege, orientieren sich an regionalen Standards oder Branchenmodellen und sind unter Umständen auch durch eine stärker arbeitsteilige Organisation der Arbeit charakterisiert. Vergleiche unterschiedlicher Systeme müssen diese unterschiedlichen Rahmenbedingungen im Auge haben.

3 Themenschwerpunkte der künftigen Forschungs- und Entwicklungsarbeit

Das neue mittelfristige Forschungs- und Entwicklungsprogramm für die Jahre 2013 bis 2016 knüpft an das vorangegangene Programm für die Jahre 2009 bis 2012 an, setzt die hier begonnenen Projekte fort und entwickelt sie weiter. Das neue Programm zeichnet sich durch Kontinuität aus. Projekte und Dienstleistungen werden Planungsperioden übergreifend konzipiert und realisiert. Zudem führt das BIBB verschiedene Erhebungen regelmäßig durch, beispielsweise die Erwerbstätigenbefragung, die Kosten-Nutzen-Untersuchung oder auch die Übergangserhebung.

Die Kontinuität kommt nicht zuletzt in der modifizierten Fortschreibung der Themenschwerpunkte zum Ausdruck. Sie hat sich im Großen und Ganzen zur Strukturierung der Forschungs- und Entwicklungsarbeit bewährt und soll deshalb im Kern auch dem neuen Programm zugrunde gelegt werden. Die Kontinuität ergibt sich nicht zuletzt daraus, dass ein Teil der Herausforderungen aus der Vergangenheit weiterhin besteht. Dies gilt etwa für die Anpassung der Berufsausbildung an die veränderten Anforderungen des Arbeitslebens oder auch den teilweise uneingelösten Anspruch auf Durchlässigkeit und Chancengleichheit.

Zugleich setzt das neue Forschungs- und Entwicklungsprogramm eine Reihe neuer Akzente. Sie nehmen Bezug zu den Herausforderungen für eine zukunftsfähige Gestaltung der beruflichen Bildung, analysieren Ursachen, Hintergründe und Einflussfaktoren, entwickeln und erproben Instrumente und Handlungsstrategien. Neben dem Aufgreifen neuer Themen vollzieht sich der Wandel zu einem erheblichen Teil in den Projekten und wissenschaftlichen Dienstleistungen, indem neue Fragen aufgegriffen und bestehende Instrumente modifiziert und weiterentwickelt werden. Neue Akzente ergeben sich vor allem in folgenden Bereichen:

- Sicherung des Fachkräftebedarfs angesichts rückläufiger Jahrgangsstärken und verstärkter Übergänge von Erwerbspersonen in den Ruhestand,
- Umsetzung des DQR in der Berufsbildung und Begleitung des Umsetzungsprozesses,
- Anerkennung und Anrechnung von Kompetenzen aus formalen, non-formalen oder informellen Lernprozessen auf weiterführende Bildungsgänge oder Abschlüsse,
- Potenzialorientierung beruflichen Lernens,
- Einbeziehung von Prinzipien der Nachhaltigkeit in die berufliche Bildung,
- Identifikation und Analyse von Wirkungen, zum Beispiel einzelner Ordnungsmittel, Instrumente und Programme,
- Messung beruflicher Kompetenzen und ihrer Einflussfaktoren,

- International vergleichende Analyse von Systemen, Instrumenten und Gestaltungsansätzen,
- Konsequenzen aus der europäischen Normsetzung für die deutsche Berufsbildung.

Die neuen Akzente lassen sich teilweise einzelnen Themenschwerpunkten zuordnen, teilweise liegen sie aber auch quer dazu und beschreiben übergreifende Fragen. Zudem bestehen häufig Querverbindungen zwischen den einzelnen Themen. So wird die Internationalisierung auch in den anderen Themenfeldern aufgegriffen, beispielsweise indem Modelle aus anderen Ländern einbezogen oder vergleichende Analysen zu Fragen der Nachhaltigkeit erstellt werden.

3.1 *Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem*

In diesem Schwerpunkt werden Zusammenhänge zwischen Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem untersucht. Ausgehend von der Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes und dem Übergang in Ausbildung geht es um Fragen des Qualifikationsbedarfs sowie der Qualifikationsentwicklung, das betriebliche Ausbildungs- und Rekrutierungsverhalten sowie den Übergang in Beschäftigung und die Verwertbarkeit beruflicher Bildung im Beschäftigungssystem. Darüber hinaus werden Aspekte der betrieblichen Investition sowie öffentliche Investitionen in die Ausbildung thematisiert.

Forschungs- und Entwicklungsarbeiten zu diesem Schwerpunkt nutzen – neben besonderen Primärerhebungen – in starkem Umfang Langzeitreihen aus amtlichen Statistiken und regelmäßig durchgeführten Erhebungen. In der Zukunft wird es auch darum gehen, weitere Datenquellen (vor allem das Nationale Bildungspanel) für die Berufsbildungsforschung zu erschließen.

Die Ergebnisse des Schwerpunktes sind ein Kernelement der Vorbereitung des Berufsbildungsberichts der Bundesregierung und des Datenreports zum Berufsbildungsbericht des BIBB. Im Einzelnen sind die folgenden Themenfelder zu unterscheiden:

- Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes/Übergänge in Ausbildung,
- Qualifikationsbedarf und Qualifikationsentwicklung,
- Betriebliches Ausbildungs- und Rekrutierungsverhalten,
- Übergang in Beschäftigung und Verwertbarkeit beruflicher Qualifikationen,
- Betriebliche Investitionen in Ausbildung,
- Öffentliche Finanzierung der Ausbildung.

Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes/Übergänge in Ausbildung

Ein Kernbereich der Forschung des BIBB sind die Beobachtung und Analyse der quantitativen Entwicklungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt sowie die Strukturen und Zusammenhänge von Ausbildungsangebot und -nachfrage, die Ausbildungschancen von Jugendlichen und die Einflussfaktoren auf die Ausbildungsplatzentwicklung. Nach wie vor sind lange und schwierige Wege beim Übergang von allgemeinbildenden Schulen in eine vollqualifizierende Berufsausbildung Gegenstand der bildungspolitischen Debatten. Zwar zeichnet sich eine durch die demografische Entwicklung ausgelöste Trendwende auf dem Ausbildungsstellenmarkt ab, die sich in den kommenden Jahren fortsetzen und die Situation der Jugendlichen beim Übergang von der Schule in eine Ausbildung weiter entspannen wird. Allerdings wird es nach wie vor eine hohe Zahl von Jugendlichen geben, die nicht unmittelbar in eine betriebliche Ausbildung einmünden können und einer besonderen Förderung bedürfen.

Zentrale Grundlage für die Analysen zu den Entwicklungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt sowie zu den Übergängen in Ausbildung sind amtliche Statistiken und ergänzende Studien. Die BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09. bildet in Verbindung mit der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) die Grundlage für die jährliche Ausbildungsmarktbilanz. Differenzierte Analysen der Ausbildung im dualen System nach berufsstrukturellen und soziodemografischen Merkmalen basieren auf der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter von Bund und Ländern zum 31.12. Der Betrachtung des Ausbildungsgeschehens insgesamt (Integration in Ausbildung, Berufsausbildung, Hochschule) mithilfe der Integrierten Ausbildungsberichterstattung liegt primär die Schulstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder zugrunde. Für die Analysen zur Ausbildungsbeteiligung der Betriebe werden die Beschäftigtenstatistik sowie die Betriebsdatei der BA herangezogen. Die Daten aus den einzelnen Statistiken bilden die maßgebliche Grundlage für Langzeitbeobachtungen und -indikatoren und fließen u.a. in den Berufsbildungsbericht der Bundesregierung sowie in den Datenreport zum Berufsbildungsbericht ein.

Ergänzt werden die Analysen auf Basis der Statistiken durch Studien und Primärerhebungen. Mit der BIBB-Schulabgängerbefragung werden regelmäßig Schulabgänger und Schulabgängerinnen zu ihren beruflichen Orientierungen und ihren Berufswünschen befragt. Die regelmäßig gemeinsam mit der BA durchgeführte BA/BIBB-Bewerberbefragung erhebt u.a. zusätzliche Informationen zu den Bewerbern und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund sowie den sogenannten Altbewerbern und -bewerberinnen. Darüber hinaus werden aktuelle bildungspolitische Themen aufgegriffen. Um die veränderten Übergangsbedingungen von den allgemeinbildenden Schulen in eine Berufsausbildung nachzuzeichnen sowie die verschiedenen Stationen auf diesem Weg zu erfassen, wurde eine neue BIBB-Übergangsstudie durchgeführt.

Vertiefende Analysen zum betrieblichen Ausbildungsverhalten, beispielsweise zum betrieblichen Ausbildungsplatzangebot sowie der Problematik unbesetzter betrieblicher Ausbildungsplätze, erfolgen auf der Grundlage des sich zurzeit im Aufbau befindenden BIBB-Qualifizierungspanel.

Perspektiven für Forschung und Entwicklung

Die Analysen zum Ausbildungsstellenmarkt und zu den Übergängen in Ausbildung bilden auch in Zukunft einen zentralen Gegenstand der BIBB-Forschung. Die zukünftige Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt wird dabei von vielfältigen, durchaus widersprüchlichen Entwicklungen geprägt: Zum einen bleiben zunehmend betriebliche Ausbildungsstellen unbesetzt, zum anderen werden aber auch Jugendliche ohne Ausbildungsplatz bleiben. Der Wechsel von einem Nachfrage- zu einem Angebotsmarkt in der Ausbildung und seine Auswirkungen auf das Berufswahlverhalten von Jugendlichen wie auch das Rekrutierungsverhalten von Betrieben prägt nachhaltig die Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes. Neben den Übergängen in Ausbildung werden im Zusammenhang mit dem allgemeinen Trend zur Höherqualifizierung Verschiebungen zwischen den einzelnen Sektoren des Bildungssystems sowie deren Auswirkungen auf das individuelle und betriebliche Bildungsverhalten in den Fokus rücken.

Angesichts der demografischen Entwicklung und des drohenden Fachkräftemangels geht es um die Frage, ob es zu einer Auflösung oder zu einer Verfestigung bestehender sozialer Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsstellenmarkt kommt oder ob diese durch regionale und berufsstrukturelle Ungleichgewichte abgelöst werden. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, ob sich die Chancen auf eine vollqualifizierende Berufsausbildung für bestimmte Personengruppen (z.B. Jugendliche mit schlechteren Schulabschlüssen, Migranten) verbessern oder ob sich neue (andere) Segregationstendenzen herausbilden. Hierbei spielt eine Rolle, wie die Ausbildungsreife von Jugendlichen eingeschätzt wird. Die Bewertung der Ausbildungsreife dürfte auch von den Rahmenbedingungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt abhängig sein. Zu klären ist insbesondere, wie Betriebe die Ausbildungsreife unter den veränderten Bedingungen einschätzen und welche Maßnahmen geeignet sind, um diese Jugendlichen gezielt zu fördern. Verbunden ist dies mit der Frage der qualitativen Bedeutung des Übergangsbereiches und seiner Maßnahmen zur Höherqualifizierung von Schulabgängern/Schulabgängerinnen und ihre Integration in Ausbildung sowie seines Stellenwertes innerhalb des (Berufs-)Bildungssystems. Besonderes Augenmerk sollte dabei auch auf die individuellen Übergangs- und Ausbildungsverläufe und ihre Erfolgsfaktoren gelegt werden. Zudem ist die Entwicklung von Quantität und Struktur vollzeitschulischer Berufsausbildung zu beobachten. Ebenfalls ist zu untersuchen, inwieweit der Rückbau öffentlich geförderter schulischer oder außerbetrieblicher Ausbildung durch reguläre betriebliche Ausbildung kom-

pensiert wird. Bezogen auf die betriebliche Ausbildung spielt die Frage nach den Gründen für Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen eine wichtige Rolle.

Qualifikationsbedarf und Qualifikationsentwicklung

Gegenstand der Qualifikationsentwicklungsforschung im BIBB ist die Identifikation und Analyse von Entwicklungen im Beschäftigungssystem, um den Veränderungsbedarf in der beruflichen Bildung einschätzen zu können. Untersucht werden Veränderungen in den Tätigkeitsstrukturen und im betrieblichen Qualifikationsbedarf. Dabei geht es darum, grundlegende Trends der Qualifikationsentwicklung zu identifizieren, die nicht direkt auf die Weiterentwicklung bestimmter Berufe und die Veränderung von Aus- und Fortbildungsordnungen ausgerichtet sind. Der Berufsbezug wird im Rahmen der ordnungsbezogenen Berufsforschung und -entwicklung hergestellt (siehe Abschnitt 3.2).

Im Rahmen der Qualifikationsentwicklungsforschung hat das BIBB ein System von Instrumenten zur Früherkennung aufgebaut. Es umfasst die Erstellung von mittel- und langfristigen Projektionen zur Entwicklung von Arbeitskräfteangebot und -bedarf, Analysen von Stellenanzeigen, Informationen zur Veränderung des Weiterbildungsangebots und der Weiterbildungsnachfrage sowie Befragungen von Betrieben und Individuen sowie Berufsfeldanalysen. Wichtige Analysen zu Qualifikationsstrukturen und zur Qualifikationsverwertung erfolgen auf der Grundlage der Erwerbstätigenerhebung, welche das BIBB regelmäßig in Kooperation mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchführt. Im Rahmen einer Betriebsbefragung wurde die Konkurrenzsituation zwischen beruflich Qualifizierten und Bachelor-Absolventen untersucht.

Perspektiven für Forschung und Entwicklung

Aufgrund der demografischen Entwicklung, des wirtschaftlich-technologischen Strukturwandels, welcher häufig auch als „vierte industrielle Revolution“ bezeichnet wird, sowie von Veränderungen im Bildungssystem (z.B. Erhöhung des Abiturientenanteils, Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge) wird es in Zukunft zu grundlegenden Veränderungen im Beschäftigungssystem (z.B. weitere Rationalisierung, Erhöhung der Lebensarbeitszeit, Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen) kommen. Gegenstand der Forschungs- und Entwicklungsarbeiten ist die Analyse dieser Veränderungen mit ihren Auswirkungen auf den Qualifikationsbedarf und die Qualifikationsentwicklung im Lebensverlauf. Erkenntnisse hierzu sollen für die Anpassung und Weiterentwicklung der beruflichen Bildung genutzt werden. Grundlage für diese Arbeiten bilden die vom BIBB in Kooperation mit dem IAB und anderen Partnern entwickelten mittel- und langfristigen Projektionen sowie die Instrumente zur Früherkennung

von Qualifikationsentwicklungen. Die Arbeiten sollen fortgeführt und die Instrumente weiterentwickelt und ausgebaut werden. Dabei sind auch qualitative Bedarfsanalysen zu stärken und neue methodische Ansätze zu entwickeln.

Eine wichtige Fragestellung ist in diesem Zusammenhang, ob sich der Trend zur Tertiarisierung und Wissensintensivierung fortsetzt und welche Konsequenzen sich für das Berufsbildungssystem ergeben. Berufsfelder sowie Regionen, in denen die Gefahr von Fachkräftengpässen in besonderer Weise besteht, sollen darüber hinaus identifiziert und Vorschläge für geeignete Handlungsoptionen entwickelt werden. Des Weiteren ist zu untersuchen, inwieweit die Inhalte von Ausbildungsberufen an neue Entwicklungen anzupassen sind und das Angebot von Zusatzqualifikationen ausgebaut werden sollte. Dabei ist anhand von beruflichen Mobilitätsprozessen auch zu thematisieren, welche Verwandtschaftsbeziehungen zwischen unterschiedlichen Ausbildungsberufen bestehen und welche Möglichkeiten sich für die Bildung von Berufsgruppen ergeben.

Untersucht werden soll auch, inwieweit Umweltschutz- und generell Nachhaltigkeitsaspekte Auswirkungen auf die Qualifikationsanforderungen an die Arbeitsplätze haben und wie hierauf durch Aus- und Weiterbildung reagiert werden kann.

Betriebliches Ausbildungs- und Rekrutierungsverhalten

Für die berufliche Bildung ist eine ausreichende betriebliche Ausbildungsbereitschaft von grundlegender Bedeutung. Die Ausbildungsbereitschaft ist auch davon abhängig, inwieweit Betrieben bei der Rekrutierung von Fachkräften Alternativen zur Verfügung stehen. So können Arbeitsplätze mit Absolventen aus anderen Bildungsgängen oder auch mit Fachkräften aus dem Ausland besetzt werden. Die betriebliche Ausbildungsbereitschaft steht deshalb in einem unmittelbaren Kontext zum betrieblichen Rekrutierungsverhalten, aber auch der Personal- und Unternehmensplanung. Mit eigenen betrieblichen Erhebungen aber auch mithilfe von Sekundärdaten werden entsprechende Zusammenhänge analysiert.

Zum betrieblichen Ausbildungs- und Rekrutierungsverhalten wurden in der Vergangenheit eine Reihe einschlägiger Erhebungen bei Betrieben – auch im internationalen Vergleich – durchgeführt. Zudem wurden Daten aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur fortlaufend ausgewertet. Hierbei zeigte sich eine ausgeprägte Abhängigkeit der betrieblichen Ausbildung von Entwicklungen im Beschäftigungssystem. Des Weiteren wurde im BIBB ein betriebliches Panel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung aufgebaut, das auch für Untersuchungen zum betrieblichen Ausbildungs- und Rekrutierungsverhalten genutzt wird.

Perspektiven für Forschung und Entwicklung

Die demografische Entwicklung verändert wesentliche Rahmenbedingungen für das betriebliche Ausbildungs- und Rekrutierungsverhalten. Das betriebliche Ausbildungsverhalten wird unmittelbar davon beeinflusst, inwieweit es den Betrieben gelingt, ihre Vorstellungen bei der Rekrutierung von Auszubildenden zu realisieren. Für die deutsche Volkswirtschaft geht es insgesamt darum, ein bedarfsgerechtes Angebot an Fachkräften heranzubilden. Können Ausbildungsplätze nicht oder nur mit großen Abstrichen besetzt werden, erfolgen betriebliche Anpassungsreaktionen. Diese können sich in veränderten Rekrutierungsstrategien im Bereich der Ausbildung (z.B. der Anwerbung von Auszubildenden aus dem Ausland), aber auch bei Fachkräften sowie in einem veränderten Ausbildungsverhalten (z.B. der Einstellung von Bewerbern mit geringeren formalen Qualifikationen) niederschlagen. Möglich ist beispielsweise die Einschränkung der Ausbildung und eine Substitution von betrieblich Ausgebildeten durch Arbeitnehmer/-innen mit einer anderen beruflichen Qualifikation. Wie die Betriebe mit diesen Herausforderungen umgehen, wird nicht nur von ökonomischen, sondern auch von institutionellen Faktoren abhängen, zum Beispiel der Tarifbindung und der betrieblichen Mitbestimmung. Hier ist seit einiger Zeit eine Schwächung der betrieblichen Tarifbindung zu beobachten.

Zu untersuchen ist, inwieweit Betriebe auch in Zukunft ihre angebotenen Ausbildungsplätze besetzen können und inwieweit neue Strukturen und neue Formen zur Rekrutierung von Auszubildenden entstehen. Hierbei ist zu erfassen, welche Handlungsoptionen von den Betrieben gewählt werden, um auch weiterhin ihren Nachwuchsbedarf decken zu können (z.B. Attraktivitätssteigerung der eigenen Ausbildung, Eröffnung von Karriereperspektiven, Nutzung sozialer Netzwerke, Angebot dualer Studiengänge). Von besonderer Bedeutung ist die Frage, inwieweit Betriebe zukünftig auch Jugendlichen mit schlechteren schulischen Leistungsvoraussetzungen und bisher Benachteiligten (z.B. Migranten) eine Chance geben werden, und ob für diese Zielgruppe besondere Unterstützungsmaßnahmen eingesetzt werden. Außerdem ist zu fragen, wie sich die veränderten demografischen Rahmenbedingungen auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und die betrieblichen Personalrekrutierungsstrategien auswirken werden. Dabei ist nach verschiedenen betrieblichen und regionalen Rahmenbedingungen zu differenzieren. Ebenso sind geschlechtsspezifische Aspekte zu berücksichtigen.

Übergang in Beschäftigung und Verwertbarkeit beruflicher Qualifikationen

Neben dem Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung („1. Schwelle“) ist auch der Übergang von der Ausbildung in den Beruf („2. Schwelle“) ein wichtiger Gegenstand der BIBB-Forschung. In diesem Zusammenhang geht es vor allem um die Verwertbarkeit beruf-

licher Bildungsabschlüsse im Beschäftigungssystem. Aufgrund der demografischen Entwicklung ist heute schon ein Fachkräftemangel unterhalb der Hochschulebene, d.h. auf dem mittleren Qualifikationsniveau, absehbar. Gleichzeitig werden Personen mit beruflichem Bildungsabschluss künftig auf dem Arbeitsmarkt verstärkt mit Absolventen und Absolventinnen neu gestalteter Hochschulgänge konkurrieren.

Zur Analyse des Übergangs von der Ausbildung in die Beschäftigung werden regelmäßig Daten der amtlichen Statistik sowie des Mikrozensus ausgewertet. Grundlage für die Analyse der Verwertbarkeit beruflicher Bildung im Beschäftigungssystem ist die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, die das BIBB, gefördert durch das BMBF, zusammen mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchführt. Mit der Studie sollen Informationen zum Arbeitsplatz sowie zum Zusammenhang von Bildung und Beschäftigung gewonnen werden. Im Vordergrund der Analysen auf der Grundlage der Befragung 2006 standen u.a. die Beschäftigungschancen nach Abschluss einer dualen Berufsausbildung sowie unterschiedliche soziodemografische Merkmale. Mit der Erhebung 2011/2012 sollen die Ergebnisse fortgeschrieben und Entwicklungen nachgezeichnet werden. Darüber hinaus werden Fragen zum Wandel von Beruf und Arbeit sowie zu den unterschiedlichen Berufschancen von Personen mit dualer Ausbildung im Vergleich zu schulisch Ausgebildeten im Vordergrund stehen.

Perspektiven für Forschung und Entwicklung

Vor dem Hintergrund des sich verändernden Qualifikationsbedarfs und der Qualifikationsentwicklung geht es in Zukunft verstärkt um Verwertungsmöglichkeiten beruflicher Bildungsabschlüsse, die Passung von Ausbildungs- und Erwerbsberufen sowie individuelle Berufs- und Karrierewege. Themen sind u.a. die mit einer Ausbildung verbundenen Einkommensmöglichkeiten, die Einmündung in Beschäftigung, die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit oder die Art des Beschäftigungsverhältnisses. Angesichts der wachsenden Bedeutung dualer Studiengänge ist dies verbunden mit der Frage nach der Verwertbarkeit einer dualen Berufsausbildung im Vergleich zu einer vollqualifizierenden schulischen Ausbildung sowie eines dualen Studiums. Angesichts der demografischen Entwicklung und des drohenden Fachkräftemangels auf der mittleren Qualifikationsebene geht es dabei auch um die Erschließung des Erwerbspotenzials nicht formal Qualifizierter sowie älterer Personen.

Betriebliche Investitionen in Ausbildung

Die betriebliche Ausbildungsbereitschaft hängt auch davon ab, welche Kosten und welcher Nutzen mit der Ausbildung im Betrieb verbunden sind. Zu diesem Komplex werden regelmäßig repräsentative Erhebungen bei Betrieben durchgeführt. Ein Vergleich von Erhebungen aus den Jahren 2000 und 2007 zeigt, dass die durchschnittlichen Nettokosten ausbildender Betriebe deutlich gesunken sind, weil die Ausbildung verstärkt in die Arbeitsprozesse integriert worden ist und folglich höhere Ausbildungserträge erzielt werden. Nach wie vor sind die Betriebe überwiegend an der Qualifizierung des eigenen Nachwuchses interessiert, es dominiert also das Investitions- gegenüber dem Produktionsmotiv.

Perspektiven für Forschung und Entwicklung

Angesichts sich verändernder Rahmenbedingungen stellt sich die Frage, wie sich das Nutzen-Kosten-Verhältnis der Ausbildung in Zukunft entwickeln wird. Eine neue Kosten-Nutzen-Erhebung wird für das Jahr 2012 durchgeführt. Zu untersuchen ist neben der Höhe der Ausbildungskosten u.a. die Frage, ob vorrangig zur Sicherung des Fachkräftebedarfs („Investitionsmodell“) oder über den eigenen Bedarf hinaus („Produktionsmodell“) ausgebildet wird. Ebenfalls zu klären ist, wie sich Veränderungen von Arbeitsmarktinstitutionen auf die betriebliche Ausbildungsorganisation und die Höhe der Ausbildungskosten auswirken. Weiterhin stellt sich die Frage, wie sich der demografische Umbruch mit rückläufigen Bewerberzahlen für eine duale Ausbildung sowie die möglicherweise stärkere Einbeziehung leistungsschwächerer Jugendlicher auf das Ausbildungsengagement der Betriebe sowie die Kosten und den Nutzen auswirken. In diesem Zusammenhang sollen auch die Strategien analysiert werden, die Betriebe entwickeln, um das Nutzen-Kosten-Verhältnis auf einem für sie akzeptablen Niveau zu halten. Möglicherweise kommt es hier zu einer Ausweitung dualer Studiengänge und zu veränderten Maßnahmen zur Bindung von Ausgebildeten an das Unternehmen, sodass Untersuchungen zum spezifischen Nutzen-Kosten-Verhältnis in dualen Studiengängen notwendig sind.

Öffentliche Finanzierung der Ausbildung

Von staatlicher Seite sind in den vergangenen Jahren in erheblichem Umfang finanzielle Mittel bereitgestellt worden, um den Schulabgängern und Schulabgängerinnen Ausbildungsmöglichkeiten zu bieten. Der Umfang der öffentlichen Förderung der beruflichen Ausbildung wird laufend erfasst und analysiert. Entsprechende Studien finden Eingang in die Berichterstattung des Datenreports.

Aufgrund der in den vergangenen Jahren gesunkenen Schulabgängerzahlen in Ostdeutschland sind die Mittel für Fördermaßnahmen in den neuen Bundesländern bereits deutlich zurückgefahren worden. Auch die Teilnehmerzahlen im Übergangsbereich sind bereits rückläufig. Allerdings ist nicht davon auszugehen, dass in Zukunft kein öffentlicher Förderbedarf mehr bestehen wird. Vielmehr werden trotz zunehmender Rekrutierungsprobleme von Betrieben nach wie vor nicht alle Jugendlichen nach dem Schulabschluss einen Ausbildungsplatz erhalten.

Perspektiven für Forschung und Entwicklung

Aufgrund der veränderten Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt wird sich auch die ergänzende Finanzierung der öffentlichen Hand grundlegend wandeln. Bereits in den vergangenen Jahren sind Mittel zur Kompensation fehlender betrieblicher Ausbildungsplätze deutlich reduziert worden. Stattdessen wird es künftig verstärkt um Förderaktivitäten für Jugendliche mit besonderen Übergangsschwierigkeiten gehen. Grundsätzlich wäre zu klären, wie Jugendliche mit einem effizienten Einsatz von Fördermitteln schneller zu einem anerkannten beruflichen Abschluss geführt werden können und welche Bedeutung betrieblichen Ausbildungskapazitäten für eine abschlussorientierte Gestaltung des Übergangsprozesses zukommen kann. Außerdem ist zu untersuchen, wie drohenden Mismatches auf dem Ausbildungsstellenmarkt entgegengewirkt werden kann. Für Erwachsene ohne Berufsabschluss sind Fragen einer effizienten Gestaltung von Nachqualifizierungsprogrammen zu thematisieren.

3.2 Modernisierung und Qualitätssicherung der beruflichen Bildung

In diesem Schwerpunkt werden vor allem Fragen der Gestaltung moderner, anschlussfähiger Berufe behandelt. Thematisiert wird, wie neue Konzepte im Prozess der Ausbildung nachhaltig umgesetzt werden können. Themenübergreifend werden Fragen der ordnungsbezogenen Berufsforschung – Vorfeldstudien und Evaluationen – und ihr Bezug zur Qualifikationsforschung behandelt. Die künftigen Forschungs- und Entwicklungsprojekte lassen sich folgenden Themen zuordnen:

- Ordnungsbezogene Berufsforschung und -entwicklung,
- Lernergebnisorientierung in Curricula,
- Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen,
- Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung,

- Strukturkonzepte in der Ordnungsarbeit,
- Nachhaltigkeit in der Berufsbildung.

Ordnungsbezogene Berufsforschung und -entwicklung

Aufgabe der ordnungsbezogenen Berufsforschung im BIBB ist die Entwicklung und Weiterentwicklung von Berufen. Das Themenfeld reicht von der Analyse sich ändernder Beschäftigungsstrukturen im Vorfeld der eigentlichen Ordnungsarbeit (siehe Abschnitt 3.1) über gezielte Analysen zu den Anforderungen in bestimmten Berufen als Input bis zur Evaluation der Erfahrungen mit den Ordnungsmitteln in der beruflichen Praxis.

Die Evaluation von Ordnungsmitteln bildet eine wichtige Grundlage für die Qualitätssicherung der Ordnungsarbeit und trägt mit dazu bei, moderne zeit- und bedarfsgerechte Ordnungsmittel zu entwickeln. Gegenstand der Forschungsarbeiten ist die Klärung der Umsetzbarkeit und Passgenauigkeit der Ordnungsmittel, die Frage, inwieweit zukünftige Qualifikationsanforderungen ausreichend berücksichtigt wurden und ob der Zuschnitt des Berufsprofils gegenüber anderen Berufen ausreichend abgegrenzt ist. Auf der Grundlage einschlägiger Standards der Evaluationsforschung wurde im BIBB ein geeignetes Konzept für die Evaluation von Ausbildungsberufen mit konkreten Arbeitshilfen für die Umsetzung entwickelt. Damit sind die Voraussetzungen für eine Professionalisierung der berufsbezogenen Evaluationsforschung gegeben. Eingebunden ist dies in den Qualitätsmanagement-Prozess im BIBB.

Für die Attraktivität der beruflichen Bildung ist es entscheidend, dass mit dem Abschluss einer Ausbildung Fortbildungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, die zu anerkannten und von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern akzeptierten Abschlüssen führen. Mit den Fortbildungsabschlüssen nach Berufsbildungsgesetz/Handwerksordnung steht ein differenziertes System von Fortbildungsabschlüssen zur Verfügung. Im Jahr 2012 stehen 218 bundeseinheitlich geregelten Fortbildungsabschlüssen 719 Fortbildungsabschlüssen auf der Grundlage von 2863 unterschiedlichen Kammerregelungen gegenüber.

Befragungen von Absolventinnen und Absolventen bestätigen den hohen Nutzen der Fortbildungsabschlüsse für die berufliche Karriereentwicklung. Dessen ungeachtet stagnieren die Teilnehmerzahlen in den Kammerprüfungen seit Jahren. Daran haben auch die verbesserten Förderkonditionen im Rahmen des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (kurz MeisterBAföG) nicht Grundlegendes geändert.

Die Evaluation von einzelnen Fortbildungsberufen liefert Befunde, die in die Weiterentwicklung der Fortbildungsordnungen einfließen. So belegt die Evaluation der Fortbildung zum Industriemeister Metall eine hohe Akzeptanz in der beruflichen Praxis, aber auch eine positive Karriereentwicklung der Absolventinnen und Absolventen. Darüber hinaus wurde in ande-

ren Projekten – zum Beispiel „Betriebliche Qualifikationsbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder (PEREK)“ – untersucht, welchen Stellenwert Fortbildungsabschlüsse in der Personalentwicklung der Unternehmen haben und inwieweit Positionen im Wettbewerb mit Hochschulabsolventen und -absolventinnen besetzt werden.

Perspektiven für Forschung und Entwicklung

Forschungs- und Entwicklungsarbeiten als Grundlage für die Gestaltung von Aus- und Fortbildungsberufen bewegen sich tendenziell zwischen den beiden inhaltlichen Polen Standardisierung und Differenzierung. So haben Standardisierungsempfehlungen in erster Linie die möglichst einheitliche Gestaltung vergleichbarer, anschlussfähiger Ordnungsmittel zum Ziel, während Differenzierungen die Deckung unterschiedlicher Bedarfe von ausbildenden Betrieben und Jugendlichen bezwecken.

Die Entwicklung neuer Berufe und die Überarbeitung der bestehenden Ordnungsmittel zeichnet sich durch eine hohe Dynamik aus. Bestehende Ordnungsmittel müssen nicht nur früher einer Überarbeitung unterzogen werden, sondern es stellen sich dabei zugleich wichtige Strukturfragen. Dazu benötigt die Ordnungsarbeit valide und belastbare Daten und Erkenntnisse aus der Wissenschaft wie auch der beruflichen Praxis. Eine Ausweitung und Systematisierung der berufsbezogenen Berufsforschung sind deshalb wünschenswert. Dazu ist indessen eine Verständigung über die Forschungsgegenstände, ihre theoretischen und konzeptionellen Grundlagen sowie den Zielsetzungen herzustellen.

Ebenso bedarf es einer konsequenten und kontinuierlichen Evaluation der Ausbildungsordnungen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit und Akzeptanz sowie der Veränderungsbedarfe von Ordnungsmitteln. Darüber hinaus sind Untersuchungen zu Zertifizierungen, internationalen Standards und Normen mit den Auswirkungen auf die berufliche Aus- und Weiterbildung erforderlich.

Das System der anerkannten Fortbildungsregelungen ist kontinuierlich daraufhin zu evaluieren, inwieweit es anschlussfähige Abschlüsse, die dem Bedarf des Beschäftigungssystems Rechnung tragen, bereitstellt. Auffallend ist, dass bei zahlreichen Abschlüssen keine oder nur wenige Prüfungen stattfinden. Auch bestehen zwischen den vielen auf Kammerebene geregelten Fortbildungsabschlüssen inhaltliche Überschneidungen. Schließlich gibt es für bestimmte Ausbildungsberufe kaum adäquate Fortbildungsabschlüsse. Notwendig wären eine Bestandsaufnahme und die Weiterentwicklung der Fortbildungsabschlüsse zu einem kohärenten, transparenten, anschlussfähigen und durchlässigen sowie qualitätsgesicherten Gesamtsystem. Mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen, in den die Fortbildungsabschlüsse auf den Niveaus fünf, sechs und sieben eingeordnet sind, steht hierfür ein Bezugsrahmen

zur Verfügung. Bestehende Abschlüsse müssten im Rahmen einer Bestandsaufnahme diesen Niveaus zugeordnet werden.

Lernergebnisorientierung in Curricula

Ein wichtiger Beitrag zur Modernisierung der Berufsausbildung stellt vor dem Hintergrund des DQR eine explizite Lernergebnisorientierung in den Aus- und Fortbildungsordnungen dar. In der Berufsausbildung beinhaltet dies insbesondere eine kompetenzorientierte Gestaltung der Curricula sowie deren Umsetzung in Prüfungen und Lernarrangements im Prozess der Ausbildung. Damit ist das Ziel verbunden, die Transparenz und Durchlässigkeit national zu vor- und nachgelagerten Bildungsbereichen sowie international zu beruflichen Abschlüssen in anderen Bildungssystemen zu verbessern.

Die Orientierung auf Lernergebnisse erfordert eine Diskussion über die Bedeutung von Input- und Prozessfaktoren und ihren Wechselwirkungen mit den erreichten Lernergebnissen. Im Vordergrund steht dabei eine lerntheoretische Betrachtung der Umsetzung der Lernergebnisse im Vermittlungs- und Lernprozess unter Einbezug von Faktoren wie Lernzeit, Qualifizierung des Bildungspersonals zur Gestaltung der Lernprozesse, eingesetzte Medien usw. (siehe auch Abschnitt 3.3; Erprobung innovativer Lehr-/Lernkonzepte). Die Ausrichtung auf Lernergebnisse eröffnet damit zugleich eine Chance für eine stärkere Berücksichtigung individueller Anforderungen des Lernenden.

Zur Umsetzung dieser Ziele wurden im BIBB unterschiedliche Forschungs- und Entwicklungsprojekte durchgeführt. So wurde im Rahmen der Pilotinitiative DECVET an verschiedenen Schnittstellen der beruflichen Bildung die Orientierung auf Lernergebnisse entwickelt und erprobt. Es konnten Lernergebnisse beschrieben und anschließend in Lernergebniseinheiten gebündelt werden. Im Auftrag des BMBF wurde außerdem die Umstellung auf Lernergebnisse für ausgewählte Ausbildungsberufe exemplarisch vollzogen. Im nächsten Schritt sind die hier entwickelten und noch zu modifizierenden Standards möglichst auf alle Ausbildungsberufe, aber auch auf die Fortbildungsberufe zu übertragen.

Analog zur kompetenzorientierten Formulierung der Ordnungsmittel sind die Abschlussprüfungen kompetenzorientiert zu gestalten. Zum Ablauf dieser Prüfungen wie auch einer kompetenzorientierten Einordnung der Abschlüsse liegen kaum Forschungsergebnisse vor. Sie wären aber notwendig, um die zunächst nach politisch-pragmatischen Kriterien vorgenommenen Einstufungen in den DQR wissenschaftlich zu validieren und Hinweise zur Qualitätsentwicklung bzw. einer angemessenen Einstufung geben zu können.

Neben den in nationalen Projekten gewonnenen Erkenntnissen sind die in einschlägigen internationalen Reformprojekten gemachten Erfahrungen zu berücksichtigen. Das gilt insbe-

sondere für die Erfahrungen, die mit der Umsetzung der Berufsbildungsreform in Luxemburg verbunden sind. Durch sie erfolgt eine Ausrichtung der Ausbildung auf kompetenzorientierte Strukturen. Über die Formulierung kompetenzbasierter Ordnungsmittel hinaus werden in einem laufenden Reformprojekt Lernarrangements zur Umsetzung kompetenzbasierter Ordnungsmittel sowie Ansätze der Ausbilderqualifizierung entwickelt und erprobt.

Perspektiven für Forschung und Entwicklung

Durch die Entscheidung zur Einführung des DQR sowie daran anknüpfender bildungspolitischer Weichenstellungen wurden die Rahmenbedingungen für die Weiterentwicklung von kompetenzorientierten Ordnungsmitteln präzisiert. Danach werden Ausbildungsabschlüsse zunächst nach dem Kriterium der Ausbildungsdauer den DQR-Niveaus zugeordnet. Nach einem Zeitraum von fünf Jahren soll diese Zuordnung auf der Grundlage kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen erneut beraten werden. Aufgabe des BIBB ist es, anschlussfähige Konzepte für die kompetenzbasierte Weiterentwicklung bestehender Berufsbilder zu entwickeln. Hierfür ist eine DQR-kompatible Nomenklatur zu entwickeln, anhand derer Ausbildungsinhalte beschrieben werden. Zu fragen ist, wie das Kompetenzkonzept auf allen Ebenen beruflichen Lehrens und Lernens – in Ausbildungsrahmenplänen, Rahmenlehrplänen, Prüfungen, der Weiterbildung und Leitfäden für die Praxis – umgesetzt werden kann.

Mit der kompetenzorientierten Neuausrichtung der Ordnungsmittel sind Fragen der Umsetzung des Konzepts in die Ausbildungspraxis verbunden. Hierzu zählen die Entwicklung geeigneter Lernarrangements ebenso wie Qualifizierungsangebote für das Personal in der beruflichen Bildung. In den bislang erstellten Umsetzungshilfen und Berufe-Informationen ist die Neuausrichtung aufzunehmen und sind Empfehlungen für die Implementation zu entwickeln.

Eine wichtige Aufgabe zur Umsetzung des Kompetenzkonzepts wird es sein, Kriterien für die Zuordnung zum DQR zu entwickeln. Zu klären ist, wie die Kompetenzbeschreibungen in den Ordnungsmitteln sowohl horizontal nach Kompetenzdimensionen als auch vertikal nach Kompetenzniveaus zugeordnet werden können. Zu klären ist, ob im Anschluss an die Entwicklung eines Kriterienkatalogs für die Zuordnung von kompetenzbasierten Ausbildungsordnungen zum DQR eine Erprobung erfolgen sollte und wie sie zu gestalten wäre. Über die Erprobung in diesem Einzelfall hinaus wird die Evaluation von neuen Konzepten, Modellen, Umsetzungsprozessen etc. stärker als bisher als eine Forschungsaufgabe zu betrachten sein (siehe im gleichen Abschnitt: Ordnungsbezogene Berufsforschung und -entwicklung).

Mit Blick auf die kompetenzbasierte Weiterentwicklung von Prüfungen wäre zu klären, nach welchen Kriterien sie gestaltet werden sollen, welche Prüfungsinstrumente eingesetzt werden und wie aussagefähig sie sind, wie oft und wann Kompetenzen im Ausbildungsablauf

erfasst werden und welche Rahmenbedingungen für die Durchführung notwendig sind. Für eine erfolgreiche Umsetzung in der Praxis sind Konzepte für die Weiterbildung des Ausbildungs- und Prüfungspersonals von zentraler Bedeutung.

Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen

Die Erfassung und Anerkennung von Kompetenzen, die in informellen oder non-formalen Lernkontexten erworben worden sind, gewinnt zunehmend an Bedeutung. Die Forderung nach einer Validierung, Anerkennung oder Anrechnung dieser Kompetenzen findet breite Akzeptanz. So berechtigt dies auch ist, so bleibt doch meist offen, nach welchen Kriterien die Anerkennung informellen Lernens erfolgen soll, mit welchen Instrumenten und Verfahren sie realisiert werden kann, welcher konkrete Nutzen damit für die Betroffenen – etwa beim Zugang zu Bildungsgängen – verbunden ist und welcher bildungspolitische Handlungsbedarf besteht. Ohne eine derartige Konkretisierung bleibt die Forderung weitgehend folgenlos.

Es können mindestens fünf Funktionen und Handlungsfelder für die Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen unterschieden werden, nämlich die Messung und Bewertung von Kompetenzen

- als individuelles Diagnose- und Feedbackinstrument im Rahmen der Karriereplanung (z.B. Profil-Pass),
- als Instrument zur Personalbeurteilung im Beschäftigungssystem,
- als Grundlage für die Zulassung zu Bildungsgängen,
- als Voraussetzung für die Zulassung zu Abschlussprüfungen sowie
- als Basis für die Anrechnung von Qualifikationen und damit eine Verkürzung von Bildungsgängen.

Bislang sind vor allem formal gering Qualifizierte, Berufsrückkehrerinnen und ehrenamtlich Tätige als Zielgruppe der Anerkennung informellen Lernens definiert worden. Lediglich für die Zielgruppe der formal gering Qualifizierten existiert in Deutschland mit der „Zulassung zur Abschlussprüfung in besonderen Fällen“, der sogenannten Externenregelung, ein Verfahren, das zu einer formalen Anerkennung führt. In einer Untersuchung ist das BIBB der Frage nachgegangen, wie das Verfahren der Zulassung zu den Abschlussprüfungen praktisch abläuft, welche Kriterien die zuständigen Stellen dabei zugrunde legen und mit welchen Ergebnissen die Verfahren durchgeführt werden.

In einer Expertise wurde außerdem das Feld systematisch aufgearbeitet und verschiedene Ansätze in europäischen Nachbarländern untersucht. Dabei wurden folgende Prozessschritte identifiziert: Information und Beratung, Nachweis der erworbenen Kompetenzen, Doku-

mentation bzw. Präsentation der Nachweise, Bestätigung durch ein fachkundiges Gremium sowie die Zertifizierung durch eine zuständige Stelle.

Besondere Relevanz erhält das Thema nicht zuletzt durch die Umsetzung des Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen. Besondere Herausforderungen ergeben sich dabei aus der Notwendigkeit, Verfahren zur Feststellung von Bildungsabschlüssen zu entwickeln, die dann zum Einsatz kommen, wenn keine Nachweise vorliegen, die einen Vergleich mit den entsprechenden inländischen maßgeblichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten ermöglichen. Zur flankierung des sogenannten Anerkennungsgesetzes¹ hat das BIBB mit Förderung durch das BMBF ein spezifisches Internetportal erstellt.

Perspektiven für Forschung und Entwicklung

Für die Anerkennung von in informellen Lernkontexten erworbenen Kompetenzen gibt es bislang kaum theoretisch fundierte Konzepte, die eine valide Erfassung, Dokumentation und Anrechnung dieser Lernleistungen ermöglichen. Hilfreich wäre eine Verständigung über einen allgemeinverbindlichen „Referenzrahmen“, der die Grundlage für eine Anrechnung darstellt. Dabei sollten die Erfahrungen in der Entwicklung und Anwendung mit Formen der Anerkennung und Anrechnung informeller und non-formaler Lernprozesse in unterschiedlichen Handlungsfeldern (z.B. Zulassung zum Studium, Personalbeurteilung, Zulassung zu Fortbildungsprüfungen, Anerkennung ausländischer Abschlüsse) einbezogen werden. Besonders relevant sind dabei die Kriterien und Verfahren der Beurteilung, aber auch die Verbreitung der verschiedenen Verfahren sowie die Kosten und der Nutzen für die Arbeitnehmer/-innen. Außerdem gilt es, Verfahren zur Feststellung von Qualifikationen und Kompetenzen zu entwickeln, die dann zum Einsatz kommen, wenn keine Nachweise von Bildungsabschlüssen vorliegen, die einen Vergleich mit den entsprechenden inländischen maßgeblichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten ermöglichen. Dabei sind die Erfahrungen anderer Länder (z.B. der Schweiz, Dänemark oder Frankreich) zu berücksichtigen.

Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung

Qualitätsentwicklung im Sinne einer kontinuierlichen Überprüfung und Optimierung ist eine wichtige Voraussetzung für die Modernisierung der Berufsbildung. Dabei müssen die unterschiedlichen Ebenen der Berufsbildung berücksichtigt werden. Im Mittelpunkt stehen u.a. Fragen, wie die Qualität von Ausbildungen, Prüfungen etc. aus Sicht unterschiedlicher Ak-

¹ Die vollständige Bezeichnung lautet „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“.

teure (Auszubildende, Betriebe, Ausschussmitglieder etc.) beurteilt werden, welche Instrumente zur Verfügung stehen und wie Qualitätssicherung europäisch anschlussfähig gestaltet werden kann.

In diesen Zusammenhang sind Arbeiten zur Erfassung des Einflusses verschiedener Qualitätsmerkmale der betrieblichen Ausbildung einzuordnen. Dabei ist zu fragen, welche Bedingungen am Lernort Betrieb einen maßgeblichen Einfluss auf die Entwicklung verschiedener Facetten beruflicher Handlungskompetenz, wie die Fachkompetenzen und die sozialen Kompetenzen, von Auszubildenden haben. Die Ausrichtung auf Kompetenzen sowie der Anspruch einer empirischen Validierung erfordern allgemeine wie berufliche Kompetenzen messbar zu beschreiben und damit auch messtechnisch zu überprüfen. Dies schlägt sich in Forschungsprogrammen wie ASCOT („Technology-based Assessment of Skills and Competencies in VET“), in den Ansätzen des Programms „Empirische Bildungsforschung“, aber auch in den Förderschwerpunkten der DFG nieder.

Der Messung beruflicher Kompetenzen widmet sich das Bundesinstitut in verschiedenen Projekten. Zusammen mit externen Partnern aus dem Hochschulbereich werden Messinstrumente entwickelt und am Beispiel verschiedener Ausbildungsberufe erprobt. Es ist zu erwarten, dass die Ergebnisse differenzierte Kompetenzprofile liefern, die Aufschluss geben über berufliche Lernprozesse wie auch den Einfluss unterschiedlicher Lernkontexte. Zu diesem Zweck werden sowohl Erhebungsinstrumente für Input- und Prozessqualitäten betrieblicher Ausbildung als auch Testverfahren nach der Item-Response-Theorie für die Fachkompetenz und die sozialen Kompetenzen von Auszubildenden in ausgewählten Berufen entwickelt. Es werden zu verschiedenen Messzeitpunkten Daten zu Qualitätsmerkmalen der betrieblichen Ausbildung und zu den Lernleistungen der Auszubildenden erhoben und miteinander in Beziehung gesetzt. Dabei sollen Erkenntnisse über die Entwicklung der Kompetenzen über die gesamte Ausbildungszeit hinweg gewonnen werden. Die Ergebnisse werden den Ergebnissen der Zwischen- und Abschlussprüfungen gegenübergestellt und bewertet.

Auch im Feld der Weiterbildung sind Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung angezeigt. Entsprechend der segmentierten Struktur der Weiterbildung haben sich unterschiedliche Qualitätssicherungssysteme herausgebildet. Für die Erwachsenenbildung sind die Erwachsenenbildungsgesetze der Bundesländer maßgebend, die allerdings nur Elemente von Qualitätssicherung vorgeben; im Bereich Fortbildung und Umschulung, die durch das Sozialgesetzbuch geregelt wird, gilt die Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV); die Angebote im Fernlernen unterliegen dem Fernunterrichtsschutzgesetz. Außerdem gibt es zertifizierte Qualitätsmanagementsysteme wie ISO und LQW sowie Gütesiegel und Qualitätsgemeinschaften als Zusammenschlüsse von Anbietern. All diese Regelungen und Instrumente überlappen sich und haben zu einer für Anbieter wie auch für Nachfrager kaum

mehr zu überschaubaren Intransparenz der Qualität und Qualitätssicherungssysteme geführt.

In einer vergleichenden Analyse wurden verschiedene Systeme und Instrumente der Qualitätssicherung in den Blick genommen und die ihnen zugrunde gelegten Qualitätskriterien und -instrumente untersucht. Die Analyse belegt die große Heterogenität. Mit der Checkliste zur Qualität beruflicher Weiterbildung stellt das BIBB seit vielen Jahren eine Hilfe für Weiterbildungsinteressenten zur Verfügung. Die Checkliste ist inzwischen in der siebten Auflage erschienen. Die Nachfrage nach der schriftlichen wie auch der elektronischen Fassung ist ungebrochen.

Im Bundesinstitut wird auf Basis der Hauptausschuss-Empfehlung 130 sowie unterschiedlicher Aktivitäten im Rahmen des fortlaufenden Qualitätsmanagement-Prozesses kontinuierlich an der Weiterentwicklung der Qualität der Ordnungsarbeit gearbeitet. Darüber hinaus stehen Broschüren mit Informationen, wie Aus- und Fortbildungsordnungen entwickelt werden, zur Verfügung oder sind in Arbeit (Fortbildungsordnungen). Evaluationen von Ausbildungsordnungen (siehe im gleichen Abschnitt: Ordnungsbezogene Berufsforschung und -entwicklung) tragen dazu bei, die Passgenauigkeit und Modernität von Ausbildungsordnungen sicherzustellen.

Im Modellversuchsprogramm „Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Ausbildung“ werden Strategien und Instrumente zur Qualitätssicherung entwickelt und erprobt, die insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben genutzt werden können. Schwerpunkte sind hierbei die Qualifizierung des ausbildenden Personals, Lernortkooperationen sowie Tools zur Partizipation und für ein Feedback der Auszubildenden. Ausbilderinnen und Ausbilder tragen als für den betrieblichen Lernprozess Verantwortliche maßgeblich zur Qualität der Ausbildung bei. Die Aufgaben und die Stellung des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung wurden aus der Perspektive von Ausbildern und Ausbilderinnen untersucht.

An der Umsetzung und Weiterentwicklung von Systemen zur Qualitätsentwicklung arbeitet die „Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung“ (DEQA-VET) im BIBB. Sie ist Teil des europäischen Netzwerkes. DEQA-VET initiiert und fördert den lernort- und länderübergreifenden Erfahrungsaustausch mit dem Ziel, eine gemeinsame Kultur und gemeinsame Grundlagen eines Verständnisses von Qualitätsentwicklung zu schaffen.

Perspektiven für Forschung und Entwicklung

Angesichts der Komplexität des Qualitätsbegriffs im Kontext der dualen Ausbildung und der anhaltenden Diskussionen darüber ist zu fragen, wie sich die verschiedenen Qualitätsver-

ständnisse einander angenähert haben oder zumindest eine bessere Verständigung darüber erfolgen kann. Ebenso ist zu klären, wie ein solcher Qualitätsbegriff in die betrieblichen, schulischen und überbetrieblichen Lehr-/Lernprozesse Eingang finden kann und inwieweit er auf arbeitsintegriertes Lernen angewandt werden kann. Im Hinblick auf die Qualitätsentwicklung von Ausbildungsordnungen wäre zu fragen, ob eine einheitliche Ausrichtung der Ordnungsarbeit auf ein Kompetenzkonzept neue Maßstäbe für die Qualitätssicherung setzen könnte. Mit Blick auf eine Qualitätssicherung im Prüfungswesen stellt sich die Frage, ob nach festgelegten Kompetenzkriterien durchgeführte Prüfungen mehr Transparenz, Vergleichbarkeit und Anschlussfähigkeit an Europa gewährleisten können.

An Publikationen zur Qualität der Weiterbildung herrscht kein Mangel. Doch während in der Diskussion der Schwerpunkt auf der semantischen Analyse der vorherrschenden Systeme liegt, fehlt es an belastbaren Befunden über die Qualität der Weiterbildung und die Wirkung der verschiedenen Instrumente. Hierzu sind aussagekräftige Untersuchungen notwendig, wie es sie beispielsweise zur Umsetzung von Qualitätsmanagement-Systemen in der Industrie gibt. Auch die Kosten-Nutzen-Relation derartiger Systeme in der Aus- und Weiterbildung sollten erhoben werden. Insbesondere vor dem Hintergrund des sich etablierenden europäischen Bildungsmarkts muss geprüft werden, wie mit qualitätssichernden und dokumentierenden Systemen die Wettbewerbsfähigkeit beruflicher Weiterbildung gestärkt werden kann. Dies umfasst sowohl ein gemeinsames Verständnis von beruflicher Weiterbildung (sowohl schulischer als auch betrieblicher), als auch gemeinsame Standards, die ein daran orientiertes Prüfungs-/Zertifikatssystem begründen. Die Arbeit an der Checkliste Qualität in der beruflichen Weiterbildung soll fortgesetzt und zu einem Informationssystem zur Qualität der beruflichen Weiterbildung ausgebaut werden.

Die Forschung zu den Einflussfaktoren auf die Qualität, auf den unterschiedlichen Ebenen und Prozessen dualer Aus- und Weiterbildung soll fortgeführt werden. Sie ist zu verbinden mit der Frage, welche Instrumente und Indikatoren zur Messung der unterschiedlichen Qualitätsdimensionen geeignet sind und welche Maßnahmen als besonders förderlich für die Qualitätsentwicklung der beruflichen Bildung empfohlen werden können. Konkret vorgesehen sind Untersuchungen über die Gründe der Auflösung von Ausbildungsverträgen. Dabei wäre auch zu klären, welche Rückschlüsse aus den Vertragslösungen auf die Qualität der Ausbildung gezogen werden können.

Die nationalen und internationalen Forschungsbefunde zur Messung beruflicher Kompetenzen sind in ihren jeweils verschiedenen disziplinären und theoretischen Zusammenhängen für die Berufsbildungspraxis aufzuarbeiten und dabei insbesondere auch die Ergebnisse aus aktuellen Forschungsinitiativen zur beruflichen Kompetenzmessung zu berücksichtigen. Auf dieser Grundlage sollen Konzepte für die Nutzung der in diesem Kontext anfallenden Ergebnisse für die Praxis von Prüfungen und Leistungsmessungen – unter Berücksichtigung der

jeweiligen Kontexte – entwickelt und in der Praxis erprobt werden. Darüber hinaus sind Verfahren der Kompetenzmessung in die Konzepte von Forschungsprojekten einzubauen.

Strukturkonzepte in der Ordnungsarbeit

Die zunehmende Ausdifferenzierung betrieblicher Leistungsprozesse sowie die steigenden Kompetenzanforderungen im Zusammenhang mit dem wirtschaftlichen, technologischen und arbeitsorganisatorischen Wandel in den Betrieben haben in den vergangenen zehn Jahren die Berufsbilder komplexer gemacht. Gleichzeitig gab es in den vergangenen Dekaden eine Ausdifferenzierung bei den Strukturkonzepten: Neben Monoberufen ohne Spezialisierungen wurden Berufsbilder entwickelt, die eine Vielzahl von Differenzierungen und Spezialisierungen vorsehen. Während Monoberufe keine Binnendifferenzierung für einzelne Aufgabengebiete und Tätigkeitsfelder vorsehen, können Berufsbilder nach Fachrichtungen, Schwerpunkten oder Wahlqualifikationen strukturiert sein. Eine weitere Differenzierung und Flexibilisierung der Ausbildung erfolgt durch den Einsatz von Zusatzqualifikationen. Mit der zunehmenden Binnendifferenzierung der Ausbildungsberufe entwickeln sich Strukturkonzepte, die den Ausbildungsbetrieben mehr Flexibilität in der betrieblichen Ausbildung und eine verstärkte Ausrichtung auf die einzelbetrieblichen Belange ermöglichen. Sie erschließen zugleich ein breites Spektrum späterer Tätigkeits- und Beschäftigungsfelder.

Die Auswahl von Strukturkonzepten, die Abgrenzung von Berufsprofilen oder die Bildung von Berufsgruppen sind Ergebnis sozialer Aushandlungsprozesse oder bildungspolitischer Vorgaben, in die unterschiedliche Interessen aus Wirtschaft und Gesellschaft einfließen. Gemeinsames Ziel der unterschiedlichen Strukturierungskonzepte ist die Entwicklung gestaltungsoffener und anschlussfähiger Berufsprofile.

Zur Schaffung von mehr Durchlässigkeit beim Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung, insbesondere für die Zielgruppe der Altbewerber/-innen wurde das Konzept der Ausbildungsbausteine entwickelt, deren Umsetzung erprobt wird. Relevant sind in diesem Zusammenhang auch die im Rahmen der NRW-Initiative „3. Weg der Berufsausbildung in NRW“ entwickelten Bausteine für 14 Berufe, deren Qualität und Anschlussfähigkeit an eine anerkannte Berufsausbildung vom BIBB geprüft wurden. In der Pilot-Initiative DECVET wurden kompetenzorientierte Lernergebniseinheiten auf der Grundlage der Ordnungsmittel entwickelt, die sich an den Geschäfts- und Arbeitsprozessen als entscheidende Voraussetzung für die Anrechnung von Ausbildungsgängen orientieren.

Diskutiert wird darüber hinaus über die Bildung von Berufsgruppen und eine Reduktion der Zahl der Ausbildungsberufe. Dazu wurde vom BIBB ein Konzept entwickelt, das Kriterien für die Identifikation von gemeinsamen und verbindenden Inhalten und Gestaltungselementen vorschlägt. Parallel hierzu haben BMBF und BMWi in einem gemeinsamen Papier Kriterien

für die Bildung von Berufsgruppen vereinbart. In Forschungsprojekten werden Gemeinsamkeiten kaufmännischer Berufe untersucht und Merkmale zur Strukturierung anerkannter Ausbildungsberufe identifiziert.

Perspektiven für Forschung und Entwicklung

Die Entwicklung der Ausbildungsbausteine orientiert sich an dem Kompetenzverständnis des KMK-Lernfeldkonzepts. Auf dieser Grundlage wurden Kriterien und Leitlinien entwickelt. Bei den weiteren Entwicklungen zur kompetenzorientierten Gestaltung der Ordnungsmittel wird auf die Stimmigkeit mit den Kriterien des DQR zu achten sein. Zu fragen wäre auch, welche Rückwirkungen auf die Gestaltung von Strukturkonzepten sich aus der kompetenzorientierten Weiterentwicklung von Ordnungsmitteln ergeben und wie diese in die Konstruktion von Fortbildungsberufen Eingang finden können.

Da bisher nur sehr wenige Anrechnungsfälle vorliegen, ist es notwendig, Vorhaben zur praktischen Erprobung der Anrechnung von Lernleistungen innerhalb der beruflichen Bildung durchzuführen; so etwa an der Schnittstelle zwischen vollzeitschulischer und dualer Ausbildung. Zu untersuchen sind auch die institutionellen Voraussetzungen und Formen regionaler Vernetzungen zur Qualitätsentwicklung und der Kooperation der Bildungsträger. Im Zuge der fortschreitenden Erfahrungen mit dem Anerkennungsgesetz wäre schließlich zu prüfen, wie eine passfähige Aus- und Fortbildung organisiert werden kann, die zu anerkannten Abschlüssen führt. Für die Bildung von Berufsgruppen gilt es, affine Berufe auf inhaltliche Gemeinsamkeiten hin zu untersuchen. Die Sinnhaftigkeit der Bildung einzelner Berufsgruppen könnte sodann in ausgewählten Pilotverfahren untersucht werden. Die Ergebnisse müssen in der Folge in die Weiterentwicklung von Berufsgruppen einfließen.

Da es für die Strukturierung von Ausbildungsberufen keine expliziten Theoriekonzepte gibt, ist zu prüfen, welche Eckpunkte die Strukturkonzepte aufweisen müssen. Dabei sollten die Rationalität von Entscheidungsprozessen über die Rekonstruktion von Entscheidungsbedingungen nachvollzogen sowie relevante Einflussfaktoren identifiziert werden. Darüber hinaus ist zu fragen, inwieweit Strukturkonzepte einen Beitrag zur Lösung aktueller bildungspolitischer Ziele, wie z.B. Flexibilisierung und Durchlässigkeit, leisten können. Grundsätzlich wäre zu prüfen, wie die Ergebnisse der Qualifikationsforschung für die Entwicklung von Ausbildungsberufen nutzbar gemacht werden können.

Nachhaltigkeit in der Berufsbildung

Die Aktivitäten zur Förderung einer beruflichen Bildung für nachhaltige Entwicklung knüpfen zumeist an die Erfahrungen und Ergebnisse der Umweltbildung an: Auf curricularer Ebene wurde auf Basis der Hauptausschuss-Empfehlung 73 und 82 der Umweltschutz als Standardberufsbildposition festgelegt. In eine Reihe von Ausbildungsordnungen ist der Umweltschutz seither integriert. Bei den Entwürfen zur kompetenzbasierten Gestaltung von Ausbildungsordnungen wurde Umweltschutz ebenfalls integriert und – auf die Inhalte des jeweiligen Berufs bezogen – in den Verordnungsentwurf aufgenommen. Auf der Ebene von Lernarrangements wurde ein berufsübergreifender Textbaustein als Standardbaustein für die Umsetzungshilfen von Ausbildungsordnungen entwickelt und am Beispiel des Fotografers/der Fotografin berufsbezogen umgesetzt.

Entsprechende Integrationsmaßnahmen für berufliche Bildung zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung stehen noch aus. Im Rahmen einzelner Projekte sowie in Modellversuchsprogrammen (Nachhaltige Forstwirtschaft, Modellversuchsprogramm „Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ u.a.) werden indessen branchenspezifische Ausbildungsmodule und Weiterbildungskonzepte curricular entwickelt und erprobt.

Im Kontext „Nachhaltigkeit“ stellt die Umsetzung des „Nationalen Entwicklungsplanes Elektromobilität der Bundesregierung“ ein zentrales Element dar. Um individuelle Mobilität sicherzustellen und gleichzeitig dem Klimaschutz Rechnung zu tragen, definiert die „Nationale Plattform Elektromobilität“ (NPE) als wichtige strategische Ziele, dass 2020 eine Million Elektrofahrzeuge zugelassen sind und Deutschland zum Leitmarkt und Leitanbieter für Elektroautos wird. Die innovativen Technologien im Bereich Elektromobilität, Erneuerbare Energien sowie Informations- und Kommunikationstechnik begründen neue Bedarfe und Anforderungen im Rahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Das BIBB hat die Herausforderung, die dieses komplexe Themenfeld birgt, angenommen und einzelne Aktivitäten begonnen, z.B. Untersuchungen zur Struktur der Qualifizierungsangebote und -bedarfe, zu den Auswirkungen auf Ausbildungsordnungen sowie hinsichtlich der zukünftigen inhaltlichen und organisatorischen Anforderungen, die an die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren gestellt werden.

Das Thema „Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ (BBNE) wird im BIBB in unterschiedlichen Facetten bearbeitet. Zugleich ist das BIBB in den entsprechenden nationalen und internationalen Netzwerken vertreten. So kann das BIBB seine Rolle als Kompetenzstelle und „Knotenpunkt“ für die Förderung von Nachhaltigkeit in der Berufsbildung stärken.

Perspektiven für Forschung und Entwicklung

Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung (BBNE) ist zum einen ein höchst abstraktes und normativ begründetes Bildungsziel – vergleichbar mit den Bildungsaufträgen zur Förderung der Demokratie oder zur Beachtung der Menschenrechte. Zum anderen ist BBNE an ganz konkrete Aufgaben und Kompetenzen geknüpft. Die Rolle der Arbeitswelt für eine nachhaltige gesellschaftliche Entwicklung muss deutlicher als bisher in den Curricula aufgegriffen und thematisiert werden. Das heißt, dass die Bedeutung der Berufsbildung für eine nachhaltige gesellschaftliche Entwicklung im Diskurs über die Modernisierung von Aus- und Weiterbildung stärker ausgearbeitet und umgesetzt werden sollte.

Wenig entwickelt ist die Integration der BBNE in die Berufsbildungsforschung. Viele Aspekte ihres Leitbilds finden sich zwar als Elemente innovativer pädagogisch-didaktischer Modelle wieder, die Zusammenführung der Kompetenzmodelle und ihre lerntheoretische Begründung (u.a. für arbeitsintegrierte Lernprozesse) sind jedoch noch nicht vollzogen, geschweige denn etabliert. Sinnvoll hierfür ist eine wissenschaftlich fundierte, praktisch orientierte Verständigung der Akteure in der beruflichen Bildung über das Zusammenspiel von „beruflicher Handlungsfähigkeit“ und Kompetenzmodellen, die sich an der Idee nachhaltiger Entwicklung orientieren.

Die über die Aktionsprogramme und Modellversuche erarbeiteten Grundlagen müssen systematisch ausgebaut und daraufhin überprüft werden, wo und wie sie in die Berufsbildungssystematik überführt werden können. Für die Ordnungsarbeit wäre zu klären, wie Nachhaltigkeitskompetenzen weiter in der Berufsbildung gefördert werden können. Insbesondere muss noch entwickelt werden wie an Nachhaltigkeit orientierte Kompetenzen gemessen werden können. Dabei ist auch zu untersuchen, welche Kompetenzdimensionen auf der Grundlage der DQR-Matrix angesprochen sind und wie sie in die Ordnungsmittel aufgenommen werden können.

In Bezug auf die Umsetzung des Nationalen Entwicklungsplanes Elektromobilität wird das BIBB die bisher begonnenen Aktivitäten bündeln und weiter vorantreiben, um die entstehenden Bedarfe im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Anfang an erkennbar zu machen. Hier sind begleitende Forschungsarbeiten in Bezug auf die Rolle der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und der Kompetenzzentren erforderlich, die das Zusammenwirken der beteiligten Gewerke fokussieren.

3.3 Bedingungen und Strukturen des lebensbegleitenden Lernens

Lernen ist ein „lebenslänglicher“ Prozess. Während des gesamten Lebenszyklus‘ müssen dafür Möglichkeiten vorhanden und unterstützende Strukturen wirksam sein. Chancengerechtigkeit und das Prinzip des lebensbegleitenden Lernens erfordern ein Bildungssystem, das offen ist für ein Weiterlernen, für Umstiege und Neuorientierungen. Dies gilt umso mehr, als die demografisch bedingte Verknappung von Fachkräften eine bessere Ausschöpfung aller vorhandenen Ressourcen erforderlich macht. Neben dem formalisierten, auf Abschlüsse ausgerichteten Lernen kommen dem informellen Lernen in der Weiterbildung und im Arbeitsprozess sowie dem non-formalen Lernen eine wachsende Bedeutung zu. Im Einzelnen umfasst das Handlungsfeld folgende Themen:

- Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungshemmnisse,
- Integration von Lernzeiten in den Lebensrhythmus,
- Erprobung innovativer Lehr-/Lernkonzepte,
- Aufgaben und Qualifizierung des Weiterbildungspersonals,
- Entwicklung transparenter Bildungsgänge und Berufslaufbahnen,
- Übergang von beruflich Qualifizierten zur Hochschule,
- Entwicklung und Nutzung berufsbegleitender Studienangebote,
- Anrechnung und Anerkennung hochschulischer Kompetenzen in der Berufsbildung.

Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungshemmnisse

Seit vielen Jahren wird der Weiterbildung, namentlich der beruflichen Weiterbildung, eine wachsende Bedeutung zugesprochen. Die Fakten sprechen jedoch eine andere Sprache: Die Weiterbildungsbeteiligung in der Bevölkerung liegt heute nicht nur deutlich unter der in den 1990er-Jahren, sondern stagniert auch seit mehr als einer Dekade. Die für das Jahr 2010 im europäischen Kontext vereinbarte Beteiligungsquote ist bei Weitem nicht erreicht worden. Dies gilt allerdings auch für viele andere Mitgliedsstaaten.

Die Transparenz der quantitativen und strukturellen Entwicklungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung hat sich in der Vergangenheit deutlich verbessert. Dazu beigetragen haben neue und weiterentwickelte sowie verstetigte Erhebungsinstrumente. Allerdings bilden sie jeweils nur Teilbereiche ab und sind in den Ergebnissen durchaus widersprüchlich. Dies gilt vor allem für die betriebliche Weiterbildung. So kommen das IAB-Betriebspanel, die europäische Weiterbildungserhebung (Continuing Vocational Training Survey - CVTS) und die IW-Weiterbildungserhebung im Detail zu unterschiedlichen Tendenz- und Strukturaussagen.

Die Analyse und Aufbereitung von Daten zur beruflichen und betrieblichen Weiterbildung ist eine Daueraufgabe des Bundesinstituts. So ist das BIBB Mitglied im Forschungsverbund, der die aus dem Berichtssystem Weiterbildung hervorgegangene international vergleichende AES-Erhebung (Adult Educational Survey) für Deutschland bearbeitet, und hat hier die Federführung für die Themenfelder „Kosten und Nutzen der Weiterbildung für Individuen“, „Betriebliche Weiterbildung“ und „Lernen Erwachsener in Europa“ übernommen. Das BIBB ist ebenfalls in die Konzipierung und Auswertung der Europäischen Weiterbildungserhebung (CVTS) eingebunden.

Über die Ergebnisse dieser Erhebungen wird regelmäßig berichtet, unter anderem im jährlichen Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Der Entwicklung des Weiterbildungsbereichs wird durch eine intensiviertere Berichterstattung Rechnung getragen. Mit dem *wbmonitor* wurde darüber hinaus ein Instrument etabliert, um Entwicklungen des Marktes aus Anbieterperspektive zu erfassen. Durch die Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) erreicht die jährlich durchgeführte Erhebung rund 18.000 Anbieter im Bereich der allgemeinen, politischen und der beruflichen Weiterbildung. Neben Standardfragen zum Themen- und Leistungsspektrum, den Finanzierungsquellen sowie zur Personal- und Geschäftsentwicklung werden jeweils wechselnde Fragen zu aktuellen Themenschwerpunkten gestellt. Mit dem Qualifizierungspanel des BIBB steht darüber hinaus ein neues Instrument zur Verfügung, um regelmäßig und systematisch Daten zur betrieblichen Weiterbildung, ihrer Verbindung zur betrieblichen Personalpolitik sowie dem betrieblichen Engagement in der beruflichen Ausbildung zu erheben.

Perspektiven für Forschung und Entwicklung

Die Erhebungen und Analysen zur Weiterbildung sind auf eine regelmäßige Berichterstattung ausgelegt. Die Projekte und Aktivitäten sollen deshalb fortgeführt und weiterentwickelt werden, um Strukturen aufzudecken, Trends zu identifizieren sowie die Ursachen von Entwicklungen zu analysieren. Dies gilt unter anderem für die CVTS-Erhebung, deren vierte Welle (CVTS4) in 2011 mit dem Bezugsjahr 2010 durchgeführt wurde. Die Daten erlauben eine Analyse der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland sowie einen Vergleich mit anderen europäischen Ländern. Im Vordergrund stehen Angebot, Teilnahme, Intensität und Ausgaben für die betriebliche Weiterbildung. Es ist geplant, zu dieser Erhebung – wie zu den Vorgängererhebungen – eine nationale Zusatzerhebung zu ergänzenden qualitativen Aspekten der betrieblichen Weiterbildung durchzuführen. Auch sollen die Daten und Befunde aus dem Programm „Empirische Bildungsforschung“ sowie aus internationalen Vergleichsstudien – wie dem „Programme for the International Assessment of Adult Competencies“ (PIAAC) – aufgegriffen und in die eigenen Konzepte und Erhebungen integriert werden.

Studien des BIBB haben gezeigt, dass die Individuen einen beträchtlichen Teil der Finanzierung von Weiterbildung tragen. Dieser Anteil dürfte aufgrund des partiellen Rückzugs anderer Finanzierungsträger bzw. der Verlagerung der Finanzierung auf Teilnehmer/-innen und Arbeitnehmer/-innen eher noch größer geworden sein. Aktuelle Daten sind notwendig, um die Finanzierungsanteile der einzelnen Akteursgruppen genauer zu bestimmen.

Darüber hinaus sollte den Ursachen der Weiterbildungsbeteiligung nachgegangen werden. Zu klären ist beispielsweise, ob sich berufliches Lernen nicht möglicherweise in stärkerem Maße auf anderem Wege als durch organisiertes und seminaristisches Lernen vollzieht. Dem Lernen im Prozess der Arbeit sowie dem Lernen mithilfe von Medien dürfte hierbei eine Schlüsselrolle zukommen. Auch veränderte Erwerbsstrukturen und Arbeitszeiten sind hierbei in Rechnung zu stellen.

Internationale Vergleichsstudien wie die CVTS-Erhebung erbringen Ergebnisse, die nach einer Interpretation und Aufklärung von Ursachen verlangen. So steht die anhaltend starke Stellung deutscher Unternehmen auf den Weltmärkten in Kontrast zu den bestenfalls durchschnittlichen Werten bei der Beteiligung an Weiterbildung, der Dauer und den finanziellen Aufwendungen. Auch bleibt unklar, warum Unternehmen in anderen Ländern sich durch deutlich höhere Werte sowohl bei der Beteiligung an Weiterbildung als auch deren Intensität auszeichnen. Erklärungsbedürftig sind ebenso die teilweise erheblichen Veränderungen in den Ergebnissen zwischen den Erhebungen verschiedener Jahre. Die Befunde der CVTS-Erhebungen sollten durch eine Evaluation der eingesetzten Instrumente sowie eine Analyse der Strukturen betrieblicher Weiterbildung und ihren Rahmenbedingungen ergänzt werden, um mögliche Ursachen für die Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern wie auch die Gründe für Veränderungen zu identifizieren. Dabei werden auch unterschiedliche Abgrenzungen, etwa von Aus- und Weiterbildung, in den an den Erhebungen beteiligten Ländern in Rechnung zu stellen sein.

Integration von Lernzeiten in den Lebensrhythmus

Weiterbildung beschränkt sich überwiegend auf kurze Phasen des organisierten Lernens. Es dominiert ein auf unmittelbare Verwertung ausgerichtetes Anpassungslernen. Um die ihr programmatisch zugewiesene Aufgabe des systematischen Neulernens und der Persönlichkeitsentwicklung wahrnehmen zu können, müssten während des Lebens längere Perioden für die Weiterbildung zur Verfügung stehen. Es bedürfte – mit anderen Worten – einer Neuverteilung von Lernzeiten im Lebenszyklus zugunsten des Lernens im Erwachsenenalter. Bislang ist es weder gelungen, die Phasen des Lernens im Jugendalter und frühen Erwachsenenalter wirksam zu straffen, noch längere Lernzeiten im Erwachsenenalter nachhaltig zu

verankern. Es geht hierbei darum, Beschäftigungszeiten und Lernzeiten besser miteinander zu verknüpfen.

Eine wesentliche Ursache für die Beteiligung an und Nachfrage nach Weiterbildung ist neben der Verfügbarkeit entsprechender finanzieller Ressourcen ausreichend Zeit für Lernen und Weiterbildung. Angesichts beruflicher Belastungen und familiärer Pflichten fällt es vielen Berufstätigen schwer, eine unter Umständen zeitintensive Weiterbildung in ihren Alltag zu integrieren. Empirische Studien belegen, dass die Verfügbarkeit über Zeit für die Weiterbildungsteilnahme mindestens ebenso wichtig ist wie das Vorhandensein finanzieller Ressourcen. Die Freistellung von der Arbeit wird von vielen Beschäftigten, aber auch den Betrieben selbst, als ein ernstes Hindernis empfunden. Dies gilt vor allem für längere und abschlussbezogene Weiterbildungsmaßnahmen.

In den laufenden Erhebungen zur Weiterbildung ist die Bedeutung des Faktors „Zeit“ immer wieder erkennbar. Die zum Teil deutlich längere Dauer der Weiterbildung in anderen europäischen Ländern lässt vermuten, dass die Ursachen zum Teil in unterschiedlichen institutionellen und rechtlichen Rahmenbedingungen begründet sind. Auch der Rolle veränderter Lebensgewohnheiten und Rahmenbedingungen, beispielsweise verlängerter Ladenöffnungszeiten und verlängerter Arbeitszeiten, wäre in diesem Zusammenhang nachzugehen.

Perspektiven für Forschung und Entwicklung

Die Ansammlung von Zeitguthaben auf Arbeitszeitkonten und deren Umwandlung in Lernzeiten könnte ein praktikabler und zugleich kostengünstiger Weg für die Unternehmen sein, um Arbeiten und Lernen besser zu verzahnen. Bislang wird dieses Instrument aber noch kaum genutzt, weil Zeiten nicht längerfristig, das heißt über eine Periode von mehr als zwölf Monaten, angespart werden können. In den Unternehmen, in denen dies möglich ist, werden Zeitguthaben indessen nicht allein für Weiterbildung eingesetzt. Es wäre zu analysieren, woran dies liegt, wie das Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen an speziellen Lernzeitkonten ist und welcher Rahmenbedingungen es bedarf, um sie stärker in der beruflichen Praxis zu verankern. Auf dieser Grundlage könnten dann Hinweise für einen effektiveren Einsatz dieses Instruments gegeben werden.

Erprobung innovativer Lehr-/Lernkonzepte

Die moderne Arbeitswelt erfordert innovative Lehr- und Lernkonzepte, die arbeitsprozessbezogen und handlungsorientiert gestaltet sind und kompetenzorientiert weiterentwickelt werden. Über digitale Medien können Informations- und Wissensquellen für die arbeitsprozessorientierte Ausbildung und Facharbeit zur Verfügung gestellt werden; netzbasierte Communi-

ties ermöglichen einen zeit- und ortsunabhängigen Informationsaustausch. Phasen des Lernens online und in virtuellen Räumen werden mit Präsenzphasen verzahnt. In Untersuchungen zur beruflichen Weiterbildung kommt dies bislang kaum zum Ausdruck. Es dominiert das Lernen mit (Fach-)Büchern; das Lernen mit digitalen Medien ist bisher im Weiterbildungsmarkt vor allem auf Fernlehreangebote beschränkt. Möglicherweise bilden die Weiterbildungserhebungen die Bedeutung digitaler Medien in beruflichen Lernprozessen noch nicht ausreichend ab. Vermutlich lernen vor allem jüngere Menschen, die mit digitalen Medien aufgewachsen sind, intensiver mit diesen als dies in Weiterbildungserhebungen erscheint.

Das BIBB berät das BMBF bei der Ausgestaltung des Programms „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“ und begleitet die geförderten Projekte, um den Ergebnistransfer zu optimieren. Darüber hinaus gehört es zu den gesetzlichen Aufgaben des BIBB, berufliche Fernlehreangebote zu begutachten. Lernen mit digitalen Medien – auch unter Nutzung mobiler Endgeräte – wird zunehmend in Unterrichtsangeboten mit Präsenzphasen integriert („Blended Learning“). Der Themenbereich „Lernen im Netz“ soll künftig zu einem profilbildenden Schwerpunkt des BIBB ausgebaut werden. Anwendungen solcher innovativer Lehr-/Lernkonzepte werden u.a. im Kontext von Fördermaßnahmen des BMBF entwickelt (s. www.qualifizierungdigital.de) und durch das BIBB kontinuierlich evaluiert. Weiterhin bilden Modellversuche im BIBB eine Basis zur Konzeption, Entwicklung und Erprobung innovativer Lehr-/Lernkonzepte. Auch in überbetrieblichen Bildungsstätten und Kompetenzzentren existieren qualitativ hochwertige Rahmenbedingungen, um innovative Lehr-/Lernkonzepte zu entwickeln und zu erproben.

Für lebensbegleitendes Lernen spielt, neben organisierten Weiterbildungsprozessen informelles Lernen im Arbeitsprozess eine herausragende Rolle. So wird informelles, arbeitsintegriertes Lernen auch hinsichtlich einer Verwertbarkeit für den formalen Qualifikationserwerb aufgewertet und untersucht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Lernort Arbeitsplatz – im Spannungsfeld zwischen betrieblichen, arbeitsorganisatorischen und pädagogischen Ansprüchen – besondere Anforderungen an die Gestaltung lernförderlicher und unterstützender Bedingungen stellt. Lernprozesse müssen z.B. durch Schaffung zeitlicher Korridore und kooperative Arbeits- und Lernformen organisiert und unterstützt werden. Da auch im Arbeitsprozess digitale Medien an Bedeutung gewinnen, können digitale Wissensquellen vereinfacht zur Verfügung gestellt werden. Neue digitale Medien und daraus resultierende Interaktionsmöglichkeiten in Arbeits- und Geschäftsprozessen müssen dabei selbst zum Gegenstand des Lernens gemacht werden. In verschiedenen Studien des BIBB wurden bereits Beiträge zur Strukturierung des Lernens im Erwachsenenalter sowie zur Abgrenzung und Typologisierung verschiedener Lernformen im Arbeitsprozess geleistet. An diese Arbeiten gilt es anzuknüpfen.

Perspektiven für Forschung und Entwicklung:

Für eine kontinuierliche kompetenzorientierte Weiterentwicklung der Berufsbildung sind innovative, ganzheitliche Lehr- und Lernmethoden von großer Bedeutung. Zu untersuchen ist, wie sich die kompetenzorientierte Weiterentwicklung von Ausbildungsordnungen auf die Gestaltung von Lehr-/Lernarrangements auswirkt.

Hierzu müssen Einsatz und Nutzung digitaler Medien im Bereich des Lernens systematisch beobachtet und analysiert werden. Ein besonderes Interesse gilt Technologien, die eine Interaktion mit den Lernenden ermöglichen, wie z.B. den Web-2.0-Instrumenten. Sowohl pädagogische Gestaltung als auch das Nutzerverhalten der Lernenden sollen analysiert werden. Erkenntnisse aus Modellversuchen und Erfahrungen aus überbetrieblichen Einrichtungen werden einbezogen, um Strategien zur Implementierung innovativer Lehr-/Lernkonzepte in die Aus- und Weiterbildung zu entwickeln. Ein weiterer Schwerpunkt wird auf die Qualitätsentwicklung digitaler Lehr- und Lernarrangements gelegt. Was bedeutet Qualität beim Lernen im Netz und welchen Beitrag können digitale und mobile Medien zur Qualität des Outcome leisten?

IT-induzierte Ausbildungs- und Unterrichtsszenarien ermöglichen selbstentdeckendes und selbstgesteuertes Informieren, Lehren und Lernen. Dadurch verändert sich auch die Rolle des aus- und weiterbildenden Personals: Kooperative Lernszenarien, Web 2.0-Anwendungen und mobile Technologien verwandeln den Ausbildungsauftrag und das Rollenverständnis des Ausbildungspersonals grundlegend. Das Ausbildungspersonal muss neben fachlichem Know-how und berufspädagogischen Fähigkeiten auch über eine digitale Kompetenz verfügen.

Mediengestütztes Lernen eröffnet neue Möglichkeiten zur Integration des Lernens in den Lebensrhythmus. So gilt es zu untersuchen, wie Potenziale bei der Entwicklung berufsbegleitender Studienangebote für Berufstätige, bei der Nachqualifizierung bzw. der Vorbereitung auf eine Externenprüfung sowie bei Zusatzqualifikationen noch ausgeschöpft werden können.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und zunehmenden Fachkräftebedarfs müssen neue Formen des Wissenstransfers zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten entwickelt werden. Es stellt sich die Frage, mit welchen didaktischen Konzepten Erfahrungen, inhärente Fertigkeiten sowie soziale und Selbstorganisationskompetenzen, weitergegeben werden können. Ein weiteres zu erschließendes Feld für die Weiterbildung auf betrieblicher Ebene ist die zunehmende Bedeutung der netzgestützten Zusammenführung von Informationen aus individuellen Arbeitsprozessen in Dokumentationssystemen („kollektive Intelligenz“), wie etwa die Dokumentation von Erfahrungswissen in nicht-standardisierten Arbeitsumgebungen.

Aufgaben und Qualifizierung des Weiterbildungspersonals

Weiterbildung findet in unterschiedlichen Formen und Lernarrangements statt. Entsprechend ist von einem Prozess der „Entgrenzung“ die Rede. Damit verbunden ist eine Differenzierung der Aufgaben und Anforderungen, die an das Weiterbildungspersonal gestellt werden. Neben die Vorbereitung und Durchführung von Seminaren und Lehrgängen als dem Kernbereich der Lehrtätigkeit sind weitere Aufgaben getreten. Hierzu gehören beispielsweise die Beratung von Lernenden, das Coaching, die tutorielle Begleitung von Lernenden, die Erstellung von digitalen Lehrmaterialien, die Begleitung von Arbeitsgruppen oder die Erstellung von Kompetenzprofilen. Diese unterschiedlichen Aufgaben sind mit der Entwicklung unterschiedlicher Berufsprofile sowie einer zunehmenden Akademisierung verbunden.

Ebenso heterogen wie die beruflichen Aufgaben sind die Stellung und soziale Absicherung des Weiterbildungspersonals. Neben den im Nebenamt tätigen Dozenten sind hauptamtlich Tätige getreten, die sich auf bestimmte Aufgaben spezialisiert haben. Viele sind freiberuflich oder befristet tätig, nur wenige sind in Betrieben oder bei Bildungsträgern fest angestellt. Entsprechend unterschiedlich gestaltet sich die soziale Absicherung und Einkommenssituation des Weiterbildungspersonals.

Perspektiven für Forschung und Entwicklung

Daten über die Zielgruppe liegen jeweils nur ausschnitthaft vor. So ist weder bekannt, wie viele Personen Weiterbildungsaufgaben wahrnehmen, noch welche beruflichen Tätigkeiten dominieren und welche Anforderungen jeweils gestellt werden. Zu untersuchen wäre, über welche Qualifikationen sie verfügen, wie sie sich auf die Aufgaben in der Weiterbildung vorbereitet haben und welche Rolle die eigene Fortbildung dabei spielt. Diese Informationslücke sollte durch empirische Forschung geschlossen werden.

Mit der Fortbildung zum geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen und der Fortbildung zum Berufspädagogen wurden vorhandene Qualifizierungskonzepte in verschiedenen Regionen aufgegriffen und auf eine breitere Grundlage gestellt. Inwieweit sich die beiden Fortbildungsabschlüsse durchsetzen, welche Perspektiven sie in der beruflichen Praxis bieten und inwieweit sie sich gegen entsprechende Hochschulabschlüsse durchsetzen können, bleibt abzuwarten. Eine Evaluation der in der Praxis gemachten Erfahrungen wäre angezeigt.

Entwicklung transparenter Bildungsgänge und Berufslaufbahnen

Für die Attraktivität der beruflichen Bildung ist entscheidend, dass mit dem Abschluss einer Ausbildung transparente und anschlussfähige Fortbildungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, die zu anerkannten und von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern akzeptierten Abschlüssen führen. Mit Zusatzqualifikationen und den Fortbildungsabschlüssen nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung steht ein differenziertes Instrumentarium zur Verzahnung von Aus- und Fortbildung zur Verfügung.

Befragungen von Absolventinnen und Absolventen weisen auf einen hohen individuellen Nutzen von Fortbildungsabschlüssen für die berufliche Karriere hin. Auch für einzelne Abschlüsse, beispielsweise die Fortbildung zum Industriemeister/zur Industriemeisterin, kann nicht nur eine hohe Akzeptanz in der beruflichen Praxis, sondern auch eine positive Karriereentwicklung der Absolventinnen und Absolventen festgestellt werden. Desgleichen lassen Erhebungen des BIBB – eine hohe Wertschätzung der Fortbildungsabschlüsse in der Personalentwicklung der Unternehmen erkennen, so z.B. im Projekt „Betriebliche Qualifikationsbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder (PEREK)“. Dessen ungeachtet stagnieren die Teilnehmerzahlen in den Kammerprüfungen seit Jahren. Zwar gibt es Steigerungen bei einzelnen Abschlüssen, sie werden aber durch Rückgänge in anderen Bereichen kompensiert. Daran haben auch die verbesserten Förderkonditionen im Rahmen des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (kurz Meister-BAföG) nichts Wesentliches geändert.

Perspektiven für Forschung und Entwicklung

Die bisherigen Laufbahn- und Karrierewege in der beruflichen Bildung sind mit Blick auf das Ziel wirksamer Durchlässigkeit zu überdenken und zu flexibilisieren. Für transparente und aufstiegsorientierte Konzepte sollten (anrechenbare) funktionsbezogene Qualifikationserweiterungen in der aufstiegsrelevanten Fortbildungsebene zwischen Geselle/Facharbeiter und Meister/Techniker einbezogen werden. Hierfür gilt es zu untersuchen, wie berufsgruppenspezifisch breitbandige Berufslaufbahnkonzepte entwickelt und implementiert werden können und welche typischen Karrierepfade sich in solchen Systemen identifizieren lassen. Zu fragen ist auch, wie in einem Berufslaufbahnkonzept Bildungsgänge systematisch (curricular, modular, didaktisch, lernsequenziell, ausbildungsorganisatorisch) miteinander verzahnt und in den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) eingeordnet werden können. Geklärt werden muss, wie dabei „Anrechnung“ als rechtsverbindliches Systemelement (z.B. durch gesicherte Regularien der Anerkennung von in der Fortbildung oder durch Zusatzqualifizierung erworbener Lernergebnisse auf die Meisterprüfung etc.) gestaltet werden kann.

Anerkennung und Anrechnung sind wichtige und wirksame Steuerungsinstrumente zur Förderung der Durchlässigkeit. Zu evaluieren wäre, inwieweit die bestehenden Modelle und Verfahren ausreichen, inwieweit sie wahrgenommen bzw. praktiziert werden und welche durchlässigkeitsfördernden Wirkungen von ihnen ausgehen. Möglicherweise stellt die Anerkennung von Bildungsabschlüssen zwar eine notwendige, nicht aber die entscheidende Determinante für den Übergang in einen weiterführenden Bildungsgang dar.

Das System der anerkannten Fortbildungsabschlüsse ist laufend daraufhin zu evaluieren, inwieweit es anschlussfähige Abschlüsse, die dem Bedarf des Beschäftigungssystems Rechnung tragen, hervorbringt. Auffallend ist, dass in zahlreichen Abschlüssen keine oder nur wenige Prüfungen abgenommen werden. Auch bestehen zwischen den auf Kammerebene geregelten Fortbildungsabschlüssen zahlreiche inhaltliche Überschneidungen. Schließlich gibt es für bestimmte Ausbildungsberufe kaum adäquate Fortbildungsabschlüsse. Notwendig wären eine Bestandsaufnahme und die Fortentwicklung der Fortbildungsabschlüsse zu einem transparenten, kohärenten, anschlussfähigen sowie qualitätsgesicherten System.

Zudem besteht Forschungs- bzw. Handlungsbedarf zur Ermittlung von Kriterien für die Einordnung von Fortbildungsabschlüssen in die DQR-Stufen. Mit dem dreistufigen Modell der Fortbildungsabschlüsse, das sich nunmehr auf den Niveaus fünf, sechs und sieben des Deutschen Qualifikationsrahmens wiederfindet, steht hierfür ein Bezugsrahmen zur Verfügung. Die bestehenden Abschlüsse müssten im Rahmen der Bestandsaufnahme diesen Niveaus zugeordnet werden. Darüber hinaus wäre es erforderlich, das Niveau fünf des DQR, für das derzeit erst wenige geordnete Abschlüsse verfügbar sind, systematisch zu erschließen und damit eine niedrigschwellige Einstiegsstufe für die anerkannte Fortbildung zu etablieren.

Übergang von beruflich Qualifizierten zur Hochschule

Die Kultusministerkonferenz hat mit ihrem Beschluss vom März 2009 einen wichtigen Beitrag zur Liberalisierung des Hochschulzugangs geleistet. Inzwischen ist der Beschluss von den Ländern in Hochschulrecht umgesetzt worden. Die rechtlichen Hürden für den Hochschulzugang beruflich Qualifizierter ohne formale Hochschulreife sind damit deutlich abgesenkt worden. Allein durch die Beseitigung formaler Hürden dürfte die Studierquote dieser Gruppe indessen kaum nachhaltig ansteigen. Denn jenseits des Nachweises der Studierfähigkeit gibt es eine Reihe weiterer Hemmnisse: So müssen Information und Beratung über Auswahlverfahren der Hochschulen und Unterstützungsangebote deutlich ausgebaut werden. Berufliche Qualifikationen werden von den Hochschulen meist nur zögernd anerkannt und angerechnet. Auch die Organisation des Studiums muss stärker auf die Anforderungen von berufstätigen

Studierenden mit Familien ausgerichtet werden (siehe im gleichen Abschnitt: Entwicklung und Nutzung berufsbegleitender Studienangebote). Nicht zuletzt gilt es, in den Unternehmen Anreize und Konzepte zu entwickeln, um studierende Beschäftigte zu unterstützen.

Die Ergebnisse aus dem Projekt „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ (ANKOM) zeigen Möglichkeiten und Wege, wie Kompetenzen, die in der beruflichen Bildung und beruflichen Praxis erworben worden sind, auf ein Studium angerechnet werden können. Äquivalenzanalysen zufolge könnten in einzelnen Studiengängen, vor allem solchen an Fachhochschulen, bis zu einem Drittel der Inhalte aus der Aufstiegsweiterbildung auf das Studium angerechnet werden. Diese Möglichkeiten werden bislang von den Hochschulen bei Weitem nicht genutzt.

Perspektiven für Forschung und Entwicklung

Auf der Grundlage des KMK-Beschlusses zur Erleichterung des Zugangs von beruflich Qualifizierten zu einem Hochschulstudium wäre zu untersuchen, ob es gelungen ist, den Anteil dieser Zielgruppe an den Studierenden wirksam zu erhöhen, welche Hemmnisse dem nach wie vor entgegenstehen und welche Maßnahmen geeignet sind, ein Studium von beruflich Qualifizierten zu unterstützen.

Bei Gestaltung der Übergänge zwischen Berufsbildung und Hochschulen sind Optionen der Verzahnung zwischen Weiterbildung und hochschulischen Angeboten zu prüfen. Vor dem Hintergrund systemübergreifender Anforderungen wie Lernergebnisorientierung oder beruflicher Handlungskompetenz gilt es, Möglichkeiten der Konvergenz auf curricularer, didaktischer oder organisatorischer Ebene zu erschließen.

Entwicklung und Nutzung berufsbegleitender Studienangebote

Die Rahmenbedingungen eines Studiums sind in der Regel auf Vollzeitstudierende ausgerichtet, obwohl längst ein erheblicher Teil der Studierenden während und neben dem Studium arbeitet. Auf diese Teilzeit-Studierenden sind die Seminare und Vorlesungen in der Regel nicht ausgerichtet, ebenso wenig auf die Bedürfnisse von Studierenden, die neben dem Beruf einen Hochschulabschluss erwerben wollen. Gerade ein Bachelor-Studium würde sich aufgrund seiner Dauer und seiner beruflichen Ausrichtung für Erwerbstätige eignen. Dazu müssten die Lehrzeiten mit den Arbeitszeiten der Studierenden abgestimmt sein und überdies auf die Situation im Beruf und in der Familie stärker Rücksicht genommen werden.

In anderen Ländern haben wissenschaftliche Weiterbildung im Allgemeinen und berufsbegleitende Studienangebote im Besonderen einen sehr viel größeren Stellenwert. Die Teilnahme von Lernenden ohne Hochschulabschluss oder Hochschulzugangsberechtigung ist

selbstverständlich. Berufsbegleitende Seminare und Studiengänge sind Teil des Regelangebots und Grundlage für die Hochschulfinanzierung.

Im Rahmen des Projekts „AusbildungPlus“ wird das Angebot an dualen Studiengängen kontinuierlich erfasst und datenmäßig aufbereitet. In ergänzenden Auswertungen werden darüber hinaus Strukturdaten zu diesem wachsenden Segment des Bildungssystems erhoben. Die Ergebnisse zeigen ein stetiges Wachstum dieser Angebote, vor allem an Fachhochschulen.

Perspektiven für Forschung und Entwicklung

Es darf ein hohes, bislang nicht befriedigtes Interesse von Berufstätigen an weiterführenden Studiengängen wie auch an Weiterbildungsangeboten der Hochschulen vermutet werden. Dafür spricht nicht zuletzt die Zunahme von Studierenden in berufsbegleitenden Studiengängen. Weiterführende Untersuchungen sind notwendig, um das Interesse bei Berufstätigen zu erkunden, den (latenten) Bedarf – auch an begleitenden Brückenkursen und Beratungsmöglichkeiten – abschätzen zu können. Vermutlich könnten deutlich mehr Menschen mit einer beruflichen Qualifikation motiviert werden, ein Studium aufzunehmen, wenn es eine derartige Unterstützung gäbe und zugleich berufliche Qualifikationen nach transparenten Verfahren auf ein affines Studium angerechnet würden.

Aufklärungsbedarf besteht auch hinsichtlich der von den Hochschulen praktizierten Zulassungs- und Anrechnungsverfahren. Es geht hierbei vor allem um die Kriterien, die Organisation des Prozesses, die dabei eingesetzten Methoden sowie die Erfahrungen, die damit gemacht werden. Von Interesse ist darüber hinaus, inwieweit Berufstätige bereits an der wissenschaftlichen Weiterbildung partizipieren. Dies betrifft sowohl kürzere Zertifikatslehrgänge als auch Aufbaustudiengänge sowie die Zulassung von Absolventinnen und Absolventen mit einer anerkannten Aufstiegsfortbildung zu einem affinen Studiengang mit Masterabschluss.

Anrechnung und Anerkennung hochschulischer Kompetenzen in der Berufsbildung

Bei der Förderung der Durchlässigkeit zwischen den Bildungsteilsystemen wird zumeist nur der Übergang von der beruflichen in die hochschulische Bildung betrachtet. Doch auch in umgekehrter Richtung, von der hochschulischen in die berufliche Bildung, ist der Nutzen einer Anrechnung offenkundig. Grundsätzlich können hochschulisch erworbene Kompetenzen, sofern Äquivalenzen zum angestrebten Ausbildungsberuf nachweisbar sind, die Dauer einer dualen Berufsausbildung verkürzen. Zudem ist auch eine vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung möglich. Bei hochschulisch erworbenen Qualifikationen, die Bestandteilen von Fortbildungsprüfungen entsprechen, kann eine Anrechnung dieser (Teil-)Qualifikationen

erfolgen. Durch eine Liberalisierung des Zugangs zu Fortbildungsprüfungen in der Vergangenheit wurden die Möglichkeiten dazu bereits erweitert.

Wichtige Impulse können die Erfahrungen und Erkenntnisse aus der BMBF-Initiative ANKOM (Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge) liefern, wenngleich diese entsprechend der unterschiedlichen Rahmenbedingungen an verschiedenen Schnittstellen spezifiziert und weiterentwickelt werden müssten. Dem Aspekt der Anrechnung von Studienleistungen und damit hochschulischen Lernergebnissen auf berufliche Aus- oder Bildungsprofile konnte im Rahmen der BMBF-Initiative ANKOM noch keine Aufmerksamkeit gewidmet werden. Bildungsökonomische Überlegungen und der offensichtliche Fachkräftemangel sowie die Ausweitung des Weiterbildungsmarkts durch hochschulische Angebote erfordern aber eine stärkere Beachtung und Unterstützung dieser Entwicklung.

Perspektive für Forschung und Entwicklung

Zu klären ist, in welchen Bereichen die berufliche Aus- und Fortbildung Studienabbrecherinnen und -abbrechern eine berufliche Alternative bieten kann. Untersucht werden soll, wie hochschulisch erzielte Lernergebnisse beim Zugang zu beruflichen Bildungsgängen und/oder Prüfungen anerkannt und angerechnet werden können. Ein Instrument hierfür könnten – analog der Anrechnung beruflicher Qualifikationen – Äquivalenzprüfungen sein.

3.4 Berufliche Bildung in Vielfalt

Um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu sichern, müssen individuelle und strukturelle Anforderungen stärker in den Vordergrund gerückt und zum Ausgangspunkt von struktureller Planung und Gestaltung beruflicher und vorberuflicher Bildung gemacht werden. Das Thema „Berufliche Bildung in Vielfalt“ beschäftigt sich dabei mit der systematischen Erschließung aller Potenziale für den Arbeitsmarkt und mit der Herstellung von Chancengleichheit. Im Einzelnen werden folgende Themen aufgegriffen:

- Potenzialentwicklung junger Menschen am Übergang von der Schule in die Arbeitswelt
- Berufliche (Weiter-)bildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
- Inklusion – Umdenken in der beruflichen Bildung für behinderte Menschen
- Erweiterung des Berufswahlspektrums junger Frauen und Männer

Potenzialentwicklung junger Menschen am Übergang von der Schule in die Arbeitswelt

Unter dem Begriff „Benachteiligtenförderung“ sind über viele Jahre hinweg zahlreiche Maßnahmen entwickelt und etabliert worden. Ziel ist es, die Chancengerechtigkeit im Übergang von der Schule in Ausbildung und dauerhafte Beschäftigung zu erhöhen. Die Maßnahmen wenden sich an bestimmte Zielgruppen wie z.B. sozial benachteiligte Jugendliche und Jugendliche mit Migrationshintergrund. Vor allem kompensationspädagogische Maßnahmen – angesiedelt im Schnittbereich von Jugendhilfe, Bildung und Arbeitsmarkt – sollen dazu beitragen, die Teilhabe dieser Zielgruppen an Bildung und Beruf als wichtige Komponenten gesellschaftlicher Teilhabe zu sichern. Die bisherigen Ansätze, die meist Defizite definieren und diese zum Ausgangspunkt von Förderung machen, stehen seit Jahren in der Kritik, da sie zur Stigmatisierung führen und die Gefahr bergen, strukturelle Probleme zu individualisieren.

Angesichts der demografischen Entwicklung und der notwendigen Sicherung des Fachkräftenachwuchses wird zunehmend erkannt, dass hier Potenziale liegen, die bislang nicht ausreichend ausgeschöpft werden. Viele junge Menschen, die bislang noch ohne abgeschlossene Berufsausbildung bleiben, wären durchaus in der Lage, eine Berufsausbildung erfolgreich zu durchlaufen und eine qualifizierte Berufstätigkeit aufzunehmen. Zu denken ist hierbei auch an die zusätzlichen Sprachkenntnisse von Jugendlichen mit Migrationshintergrund oder an deren interkulturelle Kompetenzen.

Bestandteile notwendiger Reformen sind eine präventiv gestaltete Förderung, insbesondere Benachteiligter, die frühzeitig einsetzt und individuell zugeschnitten sein soll, konsistente Wege des Übergangs von der Schule in den Beruf, Unterstützungsstrukturen, die zu Abschluss- und Anschlussmöglichkeiten innerhalb des Bildungs- und Ausbildungssystems führen und damit bisherige Übergangsmaßnahmen ersetzen oder qualitativ weiterentwickeln.

Im Rahmen von Praxisprojekten und Modellversuchen werden Konzepte mit entsprechender Ausrichtung entwickelt und erprobt. Sie greifen auf Erfahrungen aus der Benachteiligtenförderung zurück und sind eingebettet in die Reformdiskussion.

Perspektive für Forschung und Entwicklung

Forschungs- und Entwicklungsprojekte sollen die spezifischen Ausgangsbedingungen und Förderbedürfnisse von Jugendlichen in den Blick nehmen, die bislang nicht nahtlos in Ausbildung gelangen und auch keine Ausbildung erfolgreich abschließen. Sie sollen zeigen, welche Hindernisse dem Weg in den Beruf entgegenstehen. Dabei stehen vor allem die Zugänge zur beruflichen Bildung im Zentrum des Interesses. Die Erkenntnisse zu den Ursachen

von Hindernissen und Risiken, z.B. in Form von Benachteiligungen junger Menschen mit Migrationshintergrund, bilden die Grundlage für eine präventive Förderung.

Eine Reihe von Ansätzen zur Prävention wie auch zur Förderung liegen bereits vor. Sie sind allerdings zum Teil wenig dokumentiert und evaluiert, sie sind regional zersplittert und auch konzeptionell nur wenig aufeinander abgestimmt. Es ist der Frage nachzugehen, welche Ansätze erfolgreich sind, was die bestimmenden Faktoren hierfür sind und welche Risiken sie mit sich bringen.

Darauf aufbauend sollen neue Modelle beruflicher Förderung entwickelt werden, die an Erfahrungen und Konzepten der Benachteiligtenförderung sowie neuerer Ansätze der assistierten Ausbildung anknüpfen. Sie sollen Sonderwege und Stigmatisierungen vermeiden und stattdessen die betriebliche Ausbildung flexibel und vielfältig ausgestalten. Dabei geht es um die Gestaltung bedarfsorientierter Dienstleistungen sowohl zur Förderung der Auszubildenden als auch zur Unterstützung von Betrieben und betrieblichem Ausbildungspersonal. Aufzubauende Unterstützungsstrukturen sollen dazu beitragen, ein breiteres Spektrum von Jugendlichen in die Ausbildung, zum Ausbildungserfolg und somit zu gesellschaftlicher Teilhabe zu führen. Gleichzeitig sollen sie einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs liefern. Vorhandene Lösungsansätze und Erfahrungen, wie sie über das Good Practice Center (GPC) dokumentiert sind, können – neben weiteren Forschungsergebnissen des BIBB – genutzt werden, um Wandlungsprozesse von der Benachteiligtenförderung zur individuellen und konsistenten Förderung am Übergang Schule-Beruf zu untersuchen.

Berufliche (Weiter-)Bildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Im Mittelpunkt stand in den letzten Jahren die Erhaltung und Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zwei Fragen haben dabei an Bedeutung gewonnen: Zum einen geht es nach Auslaufen der Vorruhestandsregelungen um eine längere Beschäftigungszeit Älterer. Das durchschnittliche Alter des Übergangs in den Ruhestand ist zwar bereits deutlich angestiegen. Es liegt aber immer noch unter 65 Jahren. Die Schaffung von Arbeitsplätzen, an denen auch ältere Menschen tätig sein können, spielt hier eine wichtige Rolle. Dazu bedarf es einer gesundheitsfördernden und altersgerechten Arbeitsgestaltung, einer rechtzeitigen lernförderlichen Arbeitsgestaltung und gesundheitlichen Prophylaxe sowie der Begleitung durch Weiterbildung. Im Rahmen der Demografie-strategie der Bundesregierung kommt beiden Aspekten zu Recht ein hoher Stellenwert zu.

Zum anderen geht es um die Frage, wie ältere arbeitslose Menschen wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Bislang sind ältere Arbeitslose in besonderem Maße von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Die Chancen einer Wiedereinstellung sind vergleichsweise gering.

Perspektive für Forschung und Entwicklung

In den nächsten Jahren dürfte die Integration insbesondere älterer arbeitsloser Menschen eine wichtige Aufgabe bleiben. Trotz vielfältiger Aktivitäten sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene und einer steigenden Erwerbsbeteiligung älterer Menschen besteht die Problematik weiterhin. Es stellt sich die Frage nach den Gründen: Welche Rolle spielen institutionelle Faktoren? Wie müssen Arbeitsplätze gestaltet sein, die für ältere Menschen bzw. Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen geeignet sind? Inwieweit gibt es hemmende Faktoren bei den Unternehmen und den älteren Arbeitslosen selbst? Warum werden auch hohe staatliche Förderungen nicht in Anspruch genommen? Lernen ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anders als jüngere? Braucht es hier besondere Lernarrangements? Dies sind nur einige Fragen, zu denen es bisher nur ansatzweise Antworten gibt. Nützlich könnte ein Blick über die Grenzen sein, insbesondere zu den skandinavischen Ländern.

Inklusion – Umdenken in der beruflichen Bildung für behinderte Menschen

Spätestens seit der Ratifikation der UN-Konvention für die Rechte von behinderten Menschen, die der „Philosophie“ des SGB IX mit seiner Ausrichtung auf selbstbestimmte Teilhabe entspricht und diese fortführt, hat das Konzept der Inklusion Einzug in die bildungspolitischen Diskussionen erhalten. Im Bereich der (beruflichen) Bildung behinderter Menschen wurde sie sogar quasi gesetzlich vorgeschrieben. Bisher fehlen Studien, was dieser Paradigmenwechsel für den Bereich der beruflichen Bildung bedeutet.

Mit der im Ausschuss für Fragen behinderter Menschen (AFbM) erarbeiteten Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen auf der Grundlage von BBiG/HwO und den anschließend sukzessive vom Hauptausschuss verabschiedeten berufsspezifischen Musterregelungen wurden entscheidende Anstöße und Grundlagen geliefert, um auch behinderten Menschen bundesweit eine an verbindlichen Qualitätsstandards ausgerichtete Ausbildung innerhalb des dualen Berufsbildungssystems zu ermöglichen. Das vom BMBF geförderte und unter Mitwirkung des BIBB erarbeitete Rahmencurriculum für den Erwerb einer rehapädagogischen Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen/Ausbilder soll Betrieben ein praxistaugliches Instrumentarium bereitstellen, um sich stärker als bisher in der beruflichen Ausbildung behinderter Menschen zu engagieren.

Perspektive für Forschung und Entwicklung

Vorrangiges Ziel ist es, Menschen mit Behinderungen in reguläre Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse zu integrieren. Dazu bedarf es einer gezielten, individuellen Förderung

und Hilfestellung wie auch einer Zusammenarbeit mit Berufsbildungswerken oder Bildungsträgern, die vergleichbare Leistungen erbringen. Während relativ gut dokumentiert ist, in welchen Sonderformen außerhalb der dualen Berufsausbildung Menschen mit Behinderungen eine berufliche Qualifizierung erhalten, ist wenig darüber bekannt, wie viele junge Menschen mit Behinderungen eine reguläre Berufsausbildung durchlaufen und einen anerkannten Ausbildungsabschluss erreichen.

Grundsätzlich wäre zu klären, inwieweit im System der beruflichen Bildung Anpassungen notwendig sind, um das Ziel der Inklusion zu erreichen? So fehlen bisher Untersuchungen zur Umsetzung der Rahmenregelungen im Bereich der zuständigen Stellen. Auch die Sichtweisen von Betriebsleitungen und Ausbilderinnen/Ausbildern auf den § 66 BBIG/42m HwO bedürfen einer näheren Analyse. Dies betrifft sowohl die Durchführung der Ausbildung als auch deren Verwertbarkeit. So wäre unter anderem zu klären, inwieweit die Hauptausschuss-Empfehlungen die Verantwortlichen in den Betrieben motivieren, sich in höherem Maße an der Ausbildung behinderter Menschen zu beteiligen und welche Wirkungen vom Rahmencurriculum für eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA) ausgegangen sind.

Erweiterung des Berufswahlspektrums junger Frauen und Männer

Der Bedarf an Fachkräften mit Qualifikationen im sogenannten MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) stellt eine für die wirtschaftliche Entwicklung kritische Größe dar. Für die Zukunft ist hier mit zunehmenden Engpässen zu rechnen. Von daher gewinnt die seit langem diskutierte und in Projekten behandelte Frage, wie das Potenzial von Frauen für diese Berufe erschlossen werden kann, neue Bedeutung. Auf der anderen Seite steigt der Fachkräftebedarf in den Gesundheitsberufen sowie den sozialen und erzieherischen Berufen. Hier dominieren Frauen in Ausbildung und Beschäftigung. Dies hat zu einer neuen, kritischen Betrachtung der engen Ausrichtung junger Frauen und junger Männer auf Berufe und Tätigkeitsfelder, die als geschlechtstypisch gelten, geführt. Die Bemühungen gehen seitdem dahin, das Berufswahlspektrum für beide Zielgruppen komplementär zu erweitern.

Perspektiven für Forschung und Entwicklung

Um angesichts der demografischen Entwicklung die Potenziale junger Menschen erfolgreich zu entfalten, ist die Frage zu beantworten, auf welche Weise und mit welchen Konzepten der Berufsorientierung Potenziale, Kompetenzen und Interessen gefördert werden können, so dass die Berufswahl geschlechtsunabhängig(er) verläuft.

Die langjährigen Erfahrungen auf pädagogischer und bildungspolitischer Ebene zeigen, dass es bislang an konsistenten Verbindungen zwischen technisch-naturwissenschaftlichen Bildungseinheiten und -angeboten für Mädchen und junge Frauen in Schulen und in Betrieben sowie in Hochschulen fehlt. Zwar gibt es zahlreiche erfolgreiche Projekte zur Förderung beruflicher Interessen von Mädchen und jungen Frauen in Handwerk und in den MINT-Berufen, die bereits in der Grundschule oder in der Sekundarstufe I ansetzen, doch ist ihre Laufzeit begrenzt, sodass eine notwendige kontinuierliche und konsistente pädagogische Umsetzung nicht möglich ist. Angebote müssten verstetigt und in die reguläre Berufsorientierung integriert werden. Für die Auswahl geeigneter Angebote müssten Kriterien festgelegt werden. Zu prüfen ist, welche Initiativen von Unternehmen und Branchen zur Gewinnung weiblichen MINT-Fachkräftenachwuchses bereits ergriffen werden, wie sie mit Schulen, Berufsschulen und Hochschulen zusammenarbeiten, welche Zielsetzungen sie verfolgen, welche Erfahrungen sie sammeln und welche Erfolge sie erzielen. Ebenso erforderlich ist es, systematisch zu erheben, welche Einstellungen Mädchen und junge Frauen zu den gewerblich-technischen Berufen und MINT-Fächern haben und inwieweit sie bereits Erfahrungen in diesen Feldern gesammelt haben. Dabei ist z.B. daran zu denken, dass MINT-Berufe für Frauen dann attraktiver sind, wenn sie interdisziplinär sind und als „gesellschaftlich sinnvoll“ interpretiert werden. Aus einer systematischen Auswertung der Erkenntnisse können dann Vorschläge für neue Gestaltungselemente zur Förderung des MINT-Bildungskanons in der Berufsorientierung und im Übergang Schule-Beruf erwartet werden.

Parallel dazu stellt sich vor dem Hintergrund der Zielsetzung, dass mehr junge Männer für soziale und erzieherische Berufe sowie Gesundheitsberufe gewonnen werden sollen, die Frage, welche hinderlichen und förderlichen Elemente in der Berufsorientierung von Jungen identifiziert werden können. Eine Erhebung bereits vorhandener Konzepte und ihrer Reichweite ist ebenso wichtig wie die Erhebung von institutionellen Kooperationen und die Einbeziehung von Ausbildungsbetrieben und Unternehmen mit Fachkräftebedarf. Zielführend können auch Befragungen von Jungen und jungen Männern zu ihren Sichtweisen zu den Bereichen Gesundheit, Soziales und Erziehung und ihren Erfahrungen sein. Speziell für diese Zielgruppe können dann Vorschläge zur Förderung eines Bildungskanons Soziales, Gesundheit, Erziehung in der Berufsorientierung und im Übergang Schule-Beruf entwickelt werden.

3.5 Internationalisierung der Berufsbildung

Modernisierung und Reformfähigkeit der deutschen Berufsbildung stehen im Kontext europäischer bzw. internationaler Entwicklungen von Arbeit und Bildung. Gleichzeitig wird angesichts der weltweiten Finanz- und Arbeitsmarktkrise sowie der hohen Jugendarbeitslosigkeit in vielen Staaten das deutsche Modell der dualen Berufsbildung als Referenzmodell zitiert, das einer näheren Betrachtung und Auseinandersetzung mit seinen Gelingensfaktoren lohnt. Im internationalen Bildungsdiskurs zeichnet sich ein Spannungsfeld zwischen der Vermittlung von beschäftigungsrelevanten Qualifikationen und der Betonung von grundlegenden und übergreifenden Kompetenzen als zwei divergierenden Strategien ab. Diese Diskussion geht einher mit einer wachsenden Akademisierung der (Berufs-)Bildung. Das deutsche Modell der ganzheitlichen Berufsbildung, dessen Fach-, Sozial- und Personalkompetenz sich sowohl aus dem schulischen Lernen wie dem Lernen im Arbeitsprozess (work-based learning) speist, muss sich in diesem Kontext behaupten.

Im Bereich der Internationalisierung der Berufsbildung konzentriert sich die Arbeit des BIBB auf vier Schwerpunkte:

- BIBB im Prozess der europäischen Zusammenarbeit,
- Beobachtung und vergleichende Analyse der Berufsbildungssysteme anderer Länder („Systemmonitoring“),
- International erworbene Kompetenzen und Qualifikationen,
- Aufbau dualer Strukturen in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit.

BIBB im Prozess der europäischen Zusammenarbeit

Das BIBB hat in den vergangenen Jahren mit Forschungs- und Entwicklungsprojekten sowie mit wissenschaftlichen Dienstleistungen die europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung unterstützt und gestaltet. Dazu gehört neben der Beobachtung und Analyse der europäischen Berufsbildungspolitik und deren Wirkungen auf Politik und Praxis in Deutschland die Beteiligung an europäischen Erhebungen, Studien und Analysen. Im Zentrum stehen ausgewählte Schwerpunkte aus dem Brügge-Kommuniqué vom Dezember 2010, das zu einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung aufruft und die spezifischen Stärken der beruflichen Bildung hervorhebt. Angesichts der Bedeutung von „workbased learning“ für die berufliche Kompetenzentwicklung und des Beitrages zur Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt wird der Frage nach der Integration von betrieblicher Praxis in die Berufsbildung in den kommenden Jahren eine hohe Bedeutung zukommen.

Mit seinen Arbeiten beteiligt sich das BIBB an der Umsetzung des Kopenhagen-Prozesses. Hierzu gehören Projekte zum Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) und der Zuordnung von deutschen Abschlüssen genauso wie Entwicklungsarbeiten zum Europäischen Kreditpunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET). Die Zuordnung der nationalen Qualifikationsrahmen zum EQR ist (weitgehend) abgeschlossen, sodass die Ausgestaltung des DQR als Instrument zur Förderung lebensbegleitenden Lernens in den Vordergrund rückt.

Die im BIBB verankerte Nationale Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (DEQA-VET) bildet den deutschen Knotenpunkt im europäischen Netzwerk zur Entwicklung und Umsetzung einer gemeinsamen Qualitätsstrategie (EQAVET). Aufgabe von DEQA-VET ist es, Interessens- und Entscheidungsträger in der beruflichen Bildung zu vernetzen und zwischen der nationalen und europäischen Ebene zu koordinieren.

In einigen Bereichen, die durch den europäischen Referenzrahmen für Qualität in der beruflichen Bildung abgedeckt werden, hat das BIBB eine besondere Expertise entwickelt. In zwei international vergleichenden Projekten zur betrieblichen Rekrutierung und Einarbeitung (INDUCT I und II) wurden Betriebe zu den Kompetenzen von Berufsanfängern aus dem Berufsbildungssystem befragt (Indikator 6 des EQAVET-Rahmens zur Qualitätssicherung, „Nutzung von Qualifikationen durch Betriebe“). Mit den Arbeiten zum Themenfeld „Personal in der beruflichen Bildung“, wird eine weitere Qualitätsdimension in den Blick genommen.

Bei allen Themen in diesem Bereich (Empfehlungen der EU-Berufsbildungspolitik, Personal in der beruflichen Bildung und europäische Instrumente) werden in Zukunft nationale und europäische Projekte stärker miteinander verknüpft sowie die Kooperation mit europäischen Berufsbildungsinstituten intensiviert.

Perspektiven für Forschung und Entwicklung

Die europäische Berufsbildungspolitik findet aktuell ihren Niederschlag in den sogenannten Flaggschiff-Initiativen „New skills for new jobs“ und „Youth on the move“. Ab 2014 ist ferner der Start des neuen EU-Programms für allgemeine und berufliche Bildung mit dem Arbeitstitel „YES Europe (Youth, Education, Sports)“ geplant. Schwerpunkte der europäischen Zusammenarbeit für die nächsten zehn Jahre sind außerdem im Brügge-Kommuniqué niedergelegt. Das Brügge-Kommuniqué führt den Begriff der „Vocational Excellence“ ein. Hierzu sollen in den kommenden Jahren grundlegende Arbeiten geleistet werden, um die Leistungsfähigkeit der dualen beruflichen Bildung in einem internationalen Umfeld zu dokumentieren, in dem ein deutlicher Trend zur „Akademisierung“ festzustellen ist. Neben der (Mit-)Arbeit an Leitideen und Konzepten einer europäischen Berufsbildung stellt sich die Frage ihrer Steuerung und Umsetzung. Die Wirksamkeit und das Zusammenspiel europäischer und nationaler Berufsbildungsinstrumente und Konzepte sind hier weiter zu analysieren und ggf. mit einem

Vorhaben systematisch zu begleiten und zu evaluieren. Die Ergebnisse können deutsche Akteure in ihrer Positionierung im Prozess der EU-Berufsbildungszusammenarbeit unterstützen.

Hierbei sind auch Politikbereiche zu berücksichtigen, die für die Berufsbildung in der europäischen Zusammenarbeit relevant werden: Dies betrifft insbesondere die Bereiche Beschäftigung, Binnenmarkt und Innovation sowie deren Zusammenspiel.

Während der EQR und der DQR in erster Linie auf die Einordnung und Vergleichbarkeit von Qualifikationen aus dem Bildungssystem abzielen, soll ein neu zu entwickelndes Instrument zur Klassifizierung von Berufen „ESCO“ (European Taxonomy of Skills, Competences and Occupations) zu einer besseren Passung von Angebot und Nachfrage auf dem europäischen Arbeitsmarkt beitragen sowie die betrieblichen Anforderungen transnational für Branchen, Sektoren und Berufsfelder transparent machen. Ob die Ziele umgesetzt werden können und welche Bedeutung dieses Instrument für die deutsche Berufsbildung und die Arbeit des BIBB hat, sollte überprüft werden.

Gleichzeitig gilt es zu beobachten, ob sich gemeinsame Leitvorstellungen (z.B. europäische Berufsbilder) durchsetzen, und wie sich verschiedene nationale Konzepte in dem von der EU propagierten Begriff der „Vocational Excellence“ einordnen lassen.

Auf der Ebene der nationalen Ordnung und Gestaltung von Bildungsgängen und Qualifikationen ist zu überprüfen, inwieweit es zu Konflikten mit europäischen Regelungen und etablierten Zertifizierungssystemen kommt und welche Implikationen sich für die Ordnung und Gestaltung beruflicher Bildung ergeben. Auch stellt sich die Frage, in welchem Verhältnis Zertifizierungssysteme zum deutschen Berufskonzept stehen.

Überdies werden in Ordnung und Gestaltung Schwerpunkte für Berufsfelder und Branchen zu setzen sein, die die nationalen Entwicklungsaufgaben mit den europäischen Prioritäten verzahnen (z.B. Berufe im Umwelt- und Nachhaltigkeitsbereich, Elektromobilität und/oder Branchen mit hoher Mobilität wie Tourismus).

Ein prominentes Thema in der europäischen Berufsbildungszusammenarbeit der kommenden Jahre wird das Berufsbildungspersonal bleiben. Durch die Fortsetzung der Arbeit am Netzwerk für Innovation bei der Qualifizierung des Berufsbildungspersonals (TT Net DE) und die Beteiligung des BIBB in der europäischen Expertenarbeitsgruppe zum betrieblichen Ausbildungspersonal wird es möglich sein, Impulse aus dem deutschen Qualifizierungssystem (hier vor allem: Ausbildereignungsverordnung, Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge, Geprüfter Berufspädagoge) und aus aktuellen Entwicklungsprojekten (z.B. im Rahmen des Modellversuchsförderschwerpunktes Qualitätsentwicklung und -sicherung) in die europäische Berufsbildungszusammenarbeit einzubringen, um die Professionalisierung des Berufsbildungspersonals voranzutreiben.

Mit Blick auf lebensbegleitendes Lernen definieren Arbeiten zu Credit Transfer und Durchlässigkeit sowie zur Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen zentrale Herausforderungen. Die Arbeiten des BIBB zum Instrument ECVET sind zu konsolidieren und auszubauen. Für den Planungszeitraum ist damit zu rechnen, dass ECVET auch zunehmend in der Gestaltung von Ausbildungsordnungen relevant werden könnte. Damit verlagert sich analog zu der Erarbeitung von Qualifikationsrahmen der Arbeitsschwerpunkt von der europäischen auf die nationale Ebene. Hinsichtlich der weiteren Entwicklung von ECVET ist zu fragen, welche didaktischen und methodischen Konsequenzen die Verankerung der Lernergebnisorientierung erfordert, und in welcher Form diese in der Ordnungsarbeit berücksichtigt werden.

Hinsichtlich EQAVET/DEQA-VET ist die weitere Implementierung zu begleiten. Die Forschungs- und Entwicklungsprojekte des BIBB können auf den Qualitätsrahmen bezogen werden und Synergien nutzbar machen. So sollten z.B. methodische und inhaltliche Beiträge zu der Frage geleistet werden, wie die Abschlüsse aus dem Berufsbildungssystem von den Betrieben eingeschätzt werden (EQAVET Indikator 6).

Im Zusammenhang mit EQF/NQF und ECVET bleiben Projekte zum Thema „Durchlässigkeit“ weiterhin von hoher Bedeutung. Zu allen drei Instrumenten EQF/NQF, ECVET und EQAVET wird sich auch künftig der Vergleich mit anderen (europäische) Ländern als nützlich erweisen.

Beobachtung und vergleichende Analyse der Berufsbildungssysteme anderer Länder („Systemmonitoring“)

Eine Internationalisierung der deutschen Berufsbildung setzt eine Reflektion ihrer spezifischen Merkmale, ihrer Herausforderungen und Stärken voraus. Vor diesem Hintergrund gilt es, Entwicklungen im internationalen Umfeld hinsichtlich ihrer Bedeutung für die deutsche Berufsbildung zu interpretieren. Daher bilden kontinuierliche Beobachtungen und vergleichende Analysen (Monitoring) der Berufsbildungssysteme anderer Länder einen Arbeitsschwerpunkt. Besonderes Augenmerk gilt hier der betrieblichen Perspektive und der Frage, welchen Beitrag betriebliche Aus- und Weiterbildung und betriebliches Lernen zur Leistungsfähigkeit von Systemen erbringen können. Die verfügbaren Statistiken stellen allerdings nur wenig belastbares Datenmaterial zur Verfügung. Auch die Bewertung deutscher Ausbildungs- und Fortbildungsabschlüsse in internationalen Klassifikationen und Berichtssystemen wird weiterhin ein Thema bleiben. Um hier voranzukommen, beabsichtigt das BIBB, zur Generierung relevanter Indikatoren für die Berufsbildung beizutragen.

Internationale Leistungsvergleiche gewinnen an Bedeutung. Internationale Organisationen wie die OECD und die UNESCO haben sich in den vergangenen Jahren zunehmend The-

men der beruflichen Bildung zugewandt. Dazu ist die Entwicklung eines stimmigen und Vergleiche gestattenden Indikatorensets erforderlich. Eine Verbesserung des Umfangs, der Zuverlässigkeit, der Gültigkeit und der Vergleichbarkeit von Indikatoren und Benchmarks bildet die Voraussetzung für adäquate Analysen und stimmige Reformansätze.

Das BIBB beabsichtigt, seine Position im Bereich der international vergleichenden Berufsbildungsforschung auszubauen und kann dabei an seine Erfahrungen mit der Durchführung von Betriebsbefragungen und europäischen Weiterbildungserhebungen ebenso anknüpfen wie an die Beteiligung an OECD-Studien. Um Fortschritte im Bereich des lebenslangen Lernens messbar zu machen, werden in allen Mitgliedsstaaten der EU regelmäßige Erhebungen durchgeführt. Zu nennen sind hier insbesondere die europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (Continuing Vocational Training Survey – CVTS) und die europäische Erhebung zum Lernen Erwachsener (Adult Education Survey – AES).

Die Arbeiten aus dem Bereich des Berufsbildungsmonitoring (Europäisches Informationsnetzwerk zur beruflichen Bildung/ReferNet und das Internationale Handbuch der Berufsbildung/IHBB) gehen auch in Zukunft in den Datenreport des BIBB ein. ReferNet spielt eine wichtige Rolle bei dem Monitoring der europäischen Berufsbildungssysteme.

Perspektiven für Forschung und Entwicklung

Die Studie INDUCT II zur Akzeptanz beruflicher Qualifikationen und zur betrieblichen Einarbeitung wird im Programmzeitraum abgeschlossen sein. Es bietet sich an, die aus betrieblicher Perspektive entstandenen Ergebnisse um Befunde aus der Individualperspektive zu ergänzen, um die Bedeutung von Einarbeitungsformen und -inhalten zur Herausbildung beruflicher Handlungskompetenz valide und mehrperspektivisch einschätzen zu können. Auch stellt sich die Frage, inwiefern Beschäftigte ihr in ihrer Bildungsbiografie erworbenes Wissen nutzbar machen können und welche Rolle dabei schulische, betriebliche und praktische Lernerfahrungen spielen. Die Untersuchung der Rolle und Gestaltung von Dualität als Element von Bildungsgängen (z.B. in Form von Alternance, Apprenticeship, Co-operative Education) ist ebenfalls diesem Feld zuzuordnen. Sie bilden zugleich eine Grundlage, um dem verstärkten Interesse aus anderen europäischen Staaten an dualen Strukturen gerecht zu werden.

Unter dem Begriff des Systemmonitoring werden zum einen aufwendige, langfristig angelegte Untersuchungen von Berufsbildungssystemen in sich wiederholenden Bestandsaufnahmen (Zeitreihen) verstanden wie auch (häufig aus kurzfristigen Bedarfen resultierende) pro-blemorientierte Analysen zu spezifischen Themen in bestimmten Ländern (z.B. Durchlässigkeit, vorberufliche Bildung etc.). Beide Formen sind wünschenswert und werden in den Arbeiten des BIBB zu ReferNet und in den Beiträgen zum Internationalen Handbuch der Be-

rufsbildung (IHBB) pragmatisch miteinander verschränkt. Diese Projekte werden auch weiterhin gemeinsam mit Indikatoren internationaler Organisationen den Hintergrund für das seit 2010 existierende international vergleichende Kapitel im Datenreport bilden.

In Zukunft werden die Erkenntnisse aus dem internationalen Berufsbildungsmonitoring in Arbeiten zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen einmünden. Neben einem vergleichenden Projekt, in dem Verfahren und Instrumente ausgewählter, mit Deutschland strukturell vergleichbarer Länder untersucht werden sollen (z.B. Kanada, Norwegen, Dänemark), werden die vorhandenen internationalen Berufs- und Länderinformationen als Basis für Anerkennungsverfahren der zuständigen Stellen im Auftrag des BMWi nutzbar gemacht. Die Weiterentwicklung des Verfahrens der Erhebung von Länder- und Berufsinformationen sowie Beiträge zur Qualitätssicherung werden dabei vorrangig sein.

International erworbene Kompetenzen und Qualifikationen

Eine Herausforderung für Deutschland stellt die Sicherung des Fachkräftebedarfs u.a. durch Förderung qualifizierter Zuwanderung dar. Im Blickpunkt ist die Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen, die Umsetzung und Qualitätssicherung des Verwaltungsvollzugs des Anerkennungsgesetzes. Hier gilt es, adressatengerechte Erläuterungen zum deutschen Berufsbildungssystem zu erarbeiten, valide Informationen zu den (Berufs-)Bildungssystemen der Herkunftsländer zu erheben und Erfahrungen in der Umsetzung systematisch zu evaluieren und damit einen Beitrag zur Qualitätssicherung zu leisten. Das Bundesinstitut wird den im Gesetz vorgesehenen Monitoringprozess unterstützen und begleiten.

Die wachsende internationale Verflechtung von Wirtschaft und Gesellschaft verändert die Berufswelt und stellt neue Anforderungen an die Qualifikation der Fach- wie der Führungskräfte. Der Bedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit internationalen Qualifikationen und interkulturellen Kompetenzen wächst in Unternehmen auf allen Ebenen und bezieht sich sowohl auf die inländische betriebliche Aus- und Weiterbildungspraxis wie auch auf die Tätigkeiten deutscher Fachkräfte im oder mit dem Ausland. Diese Entwicklung muss weiter begleitet und unterstützt werden. In diesem Zusammenhang gilt es, den Anteil der Auszubildenden, die einen Auslandsaufenthalt im Rahmen ihrer Erstausbildung absolvieren, der momentan bei rund drei Prozent liegt, zu steigern.

Perspektiven für Forschung und Entwicklung

Aufbauend auf früheren Analysen des BIBB stellt sich die Frage, wie und in welcher Form der Erwerb internationaler Kompetenzen nachhaltig in der beruflichen Bildung verankert werden kann. Hierfür sind zum einen Erkenntnisse wertvoll, die dokumentieren, welchen

Stellenwert dieser Kompetenzbereich für die Personalentwicklung wie für die Rekrutierungsstrategien auch von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) spielt. Zum anderen bleibt fortlaufend zu prüfen, in welcher Form diese Kompetenzen in den Ausbildungsordnungen, als Zusatzqualifikationen oder in den Fortbildungsordnungen verankert sind. Offen ist auch die Frage, inwieweit bestehende Strukturen des Beschäftigungs- und Bildungssystems eine Internationalisierung unterstützen oder hemmen.

Durch die Verabschiedung des Anerkennungsgesetzes gibt es nicht nur einen Informationsbedarf für zuständige Stellen, die die Entscheidung über die Anerkennung von Qualifikationen fällen, sondern auch für Personen mit im Ausland erworbener Berufsqualifikation, die die Anerkennung ihrer Abschlüsse beantragen wollen. Das BIBB wurde vom BMBF beauftragt, ein Informationsportal für Personen aufzubauen, die ihre Berufsqualifikation im Ausland erworben haben und nun eine Anerkennung anstreben. Der Aufbau und die laufende Optimierung dieses Informationsangebotes wird ein wesentlicher Bestandteil der Entwicklungsarbeiten zum Anerkennungsgesetz sein. Es ist überdies zu prüfen, wie die Möglichkeiten, die sich aus dem Gesetz ergeben, in Zukunft genutzt werden und mit welcher Motivation das geschieht. Da in vielen Fällen voraussichtlich eine Teiläquivalenz festgestellt werden wird, sind auch Struktur und Inhalte der Angebote, die sich im Zuge von erforderlichen Nachqualifizierungen ergeben, ein bedeutsames Forschungs- und Entwicklungsfeld.

Aufbau dualer Strukturen in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit

Das Bundesinstitut sieht im Bereich der internationalen und europäischen Berufsbildungszusammenarbeit ein stetig sich vergrößerndes Aufgabenfeld. Vor diesem Hintergrund erlangen beispielsweise Erkenntnisse zu Kontext und Transferbedingungen der Grundprinzipien des dualen Systems in andere Länder eine hohe Bedeutung. Dabei spielt die bedarfsorientierte Beratung entlang der Qualitätsfaktoren des dualen Berufsbildungssystems eine entscheidende Rolle, sei es mit Blick auf die anspruchsvolle Gestaltung von Reformprozessen sowie auf die jeweilige nationale Relevanz dieser Reformvorhaben.

Perspektiven für Forschung und Entwicklung

Viele (Schwellen-)Länder möchten sich am erfolgreichen deutschen Modell als Vorbild für die Entwicklung eigener Berufsbildungssysteme orientieren. Aufgrund der Wirtschafts- und Finanzkrise wird diese Nachfrage zunehmend auch durch europäische Partnerländer formuliert. Komplexe, ganzheitlich orientierte und dual organisierte Berufsausbildungen, die inhaltlich stark von politischen, ökonomischen und rechtlichen Gegebenheiten in Deutschland geprägt sind, sind jedoch nur mit Einschränkungen auf andere Länder übertragbar. Dies gilt

bereits bei einer Übertragung auf europäische Nachbarländer, erst recht aber bei einem Transfer in Schwellen- oder Entwicklungsländer. Beratung muss deshalb den jeweils spezifischen Bedingungen vor Ort Rechnung tragen. Umso entscheidender ist es, Faktoren zu identifizieren, die eine erfolgreiche Zusammenarbeit unterstützen und befördern.

Um die Qualität dieser Beratung zu optimieren und nachhaltige Erfolge zu erzielen, sollen die spezifischen, bedarfsorientierten Beratungsaktivitäten durch übergreifend angelegte Projekte ergänzt werden, die Fragestellungen zur Entstehung und Entwicklung von Berufsbildungssystemen oder zum adäquaten Instrumenteneinsatz thematisieren.

4 Wissenschaftliche Dienstleistungen, Kooperationen und Netzwerke

Das BIBB bietet neben seinen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten wissenschaftliche Dienstleistungen insbesondere für Berufsbildungsforschung, Berufsbildungspolitik und -praxis sowie für die interessierte Öffentlichkeit an. Das Angebot reicht von der nationalen und internationalen Politikberatung bis zu umfassenden Serviceangeboten im Rahmen eines externen Wissensmanagements mit diversen Datenbanken, Portalen und Veröffentlichungen. Das Interesse in- und ausländischer Institutionen und Organisationen an der Expertise des Instituts sowie an einer Kooperation mit dem BIBB ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen.

Die Kooperationen und Serviceangebote des BIBB sollen auch künftig kontinuierlich ausgebaut werden. Geplant sind Weiterentwicklungen in folgenden Bereichen:

- Forschungsdatenzentrum,
- Vernetzung mit der Wissenschaft,
- Internationale Kooperation und Beratung,
- Veröffentlichungen,
- Informationsportale.

4.1 *Forschungsdatenzentrum*

Im Forschungsdatenzentrum (FDZ) werden Datensätze aus den BIBB-Forschungsprojekten archiviert und für Sekundäranalysen seitens der externen Wissenschaft aufbereitet. Das bevorzugte Datenprodukt sind Scientific Use Files (SUF). Die dem BIBB-FDZ überlassenen Datenbestände werden zunächst auf ihre datenschutzrechtliche Unbedenklichkeit geprüft und sensible Merkmale gegebenenfalls vor der Erstellung des jeweiligen SUF abgetrennt. Solche Arbeitsschritte sowie methodischen Hinweise zur Erhebung und zum Umgang mit den Daten werden vom FDZ veröffentlicht.

Der Umfang und die Art des Datenangebots werden im Internet dokumentiert (www.bibb-fdz.de). Außerdem erfüllt das FDZ diverse in- und extern nutzbare Servicefunktionen wie etwa Beratungsdienstleistungen zum Umgang mit den vom FDZ betreuten Daten, gegebenenfalls gibt es eine methodische Beratung (etwa zur thematischen Reichweite und Gültigkeit der Daten oder zu statistischen Methoden), oder hilft bei der Klärung von Fragen des Datenschutzes bei Forschungsdaten.

Perspektiven und mittelfristige Aufgaben

Die Perspektiven und mittelfristigen Aufgaben des BIBB-FDZ leiten sich formell aus dem Aufgabenspektrum für Forschungsdatenzentren ab, die über den Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD) definiert sind. Die Erfüllung der entsprechenden RatSWD-Kriterien und natürlich die jährlich über einen Tätigkeitsbericht zu erneuernde Akkreditierung des BIBB-FDZ durch den RatSWD ist dabei eine wichtige mittelfristige Aufgabe. Inhaltliche Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung des BIBB-FDZ-Angebots identifizierte die im Jahr 2010 durchgeführte Nutzerbefragung. Wissenschaftliche Weiterentwicklungen ergeben sich aus den Forschungsarbeiten des FDZ-Personals.

Die während der Aufbauphase 2008 bis 2010 entwickelten Standards zur Datendokumentation, zur Datenweitergabe und den einzelnen Datenprodukten haben sich bewährt. Das Angebot von 31 Datensätzen zum Ende des Jahres 2012 wird laufend erweitert, wobei das FDZ anstrebt, die Nutzungszahlen auf dem bereits erreichten hohen Niveau weiter auszubauen. Bis 2012 wurden die Daten des BIBB-FDZ von insgesamt 145 externen Forschungsprojekten mit insgesamt über 300 Forschenden genutzt. Auf dieser Grundlage wird eine Erhöhung des externen Outputs – von Bachelor- und Masterarbeiten bis hin zu Artikeln in SSCI Journals – angestrebt.

Mit einer steigenden Zahl von Datensätzen wächst der Bedarf an Metadaten, die Vergleiche ermöglichen und mit denen das Analysepotenzial der einzelnen Datensätze für eigene Forschungsarbeiten abgeschätzt werden kann. Das BIBB-FDZ treibt daher die Entwicklung eines Metadatenportals voran. Erste Inhalte wurden im Jahr 2011 aufbereitet (insbesondere zu diversen Klassifizierungssystemen der beruflichen Bildung); das Jahr 2012 war vom Suchen und Finden einer angemessenen technischen und web-basierten Lösung geprägt. Mit Abschluss dieser Arbeiten erfolgt mittelfristig der eigentliche und nach außen sichtbare Auf- und Ausbau des Portals.

Die Forschungsarbeiten des FDZ-Personals – vornehmlich zum sogenannten „task approach“ – sollen vertieft werden. Von großer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die Ausrichtung der gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ausgerichteten Workshop-Reihe T.A.S.K.S. Sie setzt inhaltlich-thematische Schwerpunkte für Forschungsarbeiten des FDZ-Personals und bietet gleichzeitig eine hervorragende Gelegenheit, die Forschungsergebnisse international bekannt zu machen.

4.2 Vernetzung mit der Wissenschaft

Das BIBB hat seit 2005 seine Kooperationen mit universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen konsequent ausgebaut und die Zusammenarbeit mit der scientific community in seinem Leitbild festgeschrieben. Neben zahlreichen projektbezogenen Kooperationen bestehen umfassende projektübergreifende Vereinbarungen mit derzeit 13 Hochschulen. Das BIBB trägt zu diesen Kooperationen auf unterschiedliche Weise bei, beispielsweise durch die Übernahme von Lehraufträgen, die Betreuung von Studierenden bei Examenarbeiten und Promotionen, das Angebot von Praktika sowie die Bereitstellung von Forschungsdaten. Außerdem werden gemeinsame Veranstaltungen durchgeführt, Wissenschaftler/-innen anderer Forschungsinstitutionen in BIBB-Forschungsprojekte integriert und Drittmittelprojekte gemeinsam mit Hochschulprofessorinnen und -professoren beantragt. Besonders eng ist der Austausch im Rahmen von Modellversuchen. Hier arbeitet das BIBB mit externen Forschern/Forscherinnen bei der wissenschaftlichen Begleitung von Förderprogrammen zusammen.

Schließlich beteiligt sich das BIBB aktiv am wissenschaftlichen Austausch in verschiedenen Netzwerken, vor allem der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN). Sie wurde 1991 begründet und hat sich zum Ziel gesetzt, die wissenschaftliche Zusammenarbeit im Bereich der Berufsbildungsforschung zu verbessern, den Austausch von Forschungsergebnissen zu unterstützen, relevante Forschungsfelder zu identifizieren sowie den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern (siehe Kasten).

Die Zusammenarbeit findet ihren Ausdruck nicht zuletzt auch darin, dass Beschäftigte des BIBB in wissenschaftliche Beiräte und Hochschulgremien berufen werden, Honorarprofessuren wahrnehmen oder gutachterlich im Rahmen von Veröffentlichungen angefragt werden.

In der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) arbeiten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus der Hochschulforschung, vertreten durch die Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaften (DGfE), aus privaten und öffentlichen Forschungsinstituten sowie den Landesinstituten mit. Die Mitwirkenden in diesem Netzwerk

- leisten Beiträge zur grundlagen- und anwendungsorientierten Berufsbildungsforschung,
- unterziehen ihre Forschungsarbeiten einer kontinuierlichen Qualitätsentwicklung,
- fördern den wissenschaftlichen Nachwuchs,
- veröffentlichen die Ergebnisse ihrer Arbeit und
- beteiligen sich am wissenschaftlichen Diskurs.

Die AG BFN führt regelmäßig Foren zur Berufsbildungsforschung und themenorientierte Workshops durch. Die Ergebnisse werden durch das Bundesinstitut für Berufsbildung veröffentlicht.

Perspektiven und mittelfristige Aufgaben

Die Zusammenarbeit mit Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen des In- und Auslands soll weitergeführt und qualitativ weiterentwickelt werden. Grundlage hierfür ist eine kontinuierliche Evaluation der in der Zusammenarbeit gemachten Erfahrungen sowie eine Abstimmung mit den strategischen Zielen des Bundesinstituts. Vorgesehen ist eine Weiterentwicklung in den folgenden drei Bereichen:

Zusammen mit der Universität zu Köln soll eine Stiftungs-Juniorprofessur in Soziologie, Fachrichtung Berufsforschung, eingerichtet und besetzt werden. Das BIBB bietet dem/der Stelleninhaber/-in die Möglichkeit zur Mitarbeit in Forschungsprojekten, die Nutzung von Forschungsdaten, den fachlichen Diskurs mit Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen des BIBB sowie den Austausch mit Akteuren aus relevanten Anwendungsfeldern.

Das Know-how des BIBB und seiner Beschäftigten wie auch seine infrastrukturelle Ausstattung bieten hervorragende Möglichkeiten für eine Betreuung von in- und ausländischen Gastwissenschaftlern und Gastwissenschaftlerinnen. Die nationalen und internationalen Partnerschaften sollen verstärkt genutzt werden, um darauf hinzuweisen und entsprechende Aufenthalte vorzubereiten. Damit könnte ein Beitrag zur wissenschaftlichen Qualifizierung sowie zum Erfahrungsaustausch geleistet werden.

Die Zusammenarbeit mit den Partnern in der AG BFN wird auf einer neuen Grundlage fortgesetzt. Die Finanzierung der Aktivitäten wird künftig nicht mehr durch das BMBF, sondern durch das Bundesinstitut erfolgen. Damit verbunden ist eine Neustrukturierung der Veranstaltungen sowie eine Erweiterung der fachlichen Bezüge. Neben Vertretern der Berufs- und Wirtschaftspädagogik sollen verstärkt auch Wissenschaftler/-innen anderer Disziplinen in das Netzwerk einbezogen werden. Vorgesehen ist darüber hinaus die regelmäßige Verleihung eines Preises für herausragende Promotionen zu Fragen der Berufsbildung. Der Preis soll nach dem früheren Direktor am Berliner Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Prof. Dr. Friedrich Edding, benannt werden.

4.3 Internationale Kooperation und Beratung

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

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

Das BIBB hat weltweit mit ca. 30 Institutionen der beruflichen Aus- und Weiterbildung Kooperationsabkommen geschlossen. Auf dieser Grundlage erfolgt ein Informations- und Erfahrungsaustausch, oder eine Beratung von öffentlichen Einrichtungen, politischen Entscheidungsträgern und relevanten Akteuren in der Berufsbildung. Ziel der Kooperation und Beratung ist die Weiterentwicklung des jeweiligen nationalen Berufsbildungssystems oder seiner zentralen Systemelemente. Die Spanne der Aktivitäten reicht von kurzfristigen Beratungseinsätzen über gemeinsame Projekte bis hin zum Aufbau kontinuierlicher Kooperationsstrukturen, die einen nachhaltigen Informations- und Erfahrungsaustausch ermöglichen. Kooperations- und Beratungsaktivitäten werden nicht nur von Schwellenländern, sondern verstärkt auch von europäischen Nachbarstaaten nachgefragt. Bedarf und Nachfrage sind dabei in der Regel weit höher als durch die Ressourcen des BIBB gedeckt werden können. Eine Fokussierung, eine Vernetzung mit anderen Organisationen sowie eine Abstimmung mit der Politik der Bundesregierung sind deshalb geboten. Daher konzentriert das BIBB seine Kooperationsaktivitäten mit Partnerinstitutionen und Beratung in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit auf die G20-Länder² (inkl. der BRICS-Staaten³), die sich zunehmend als "Global Player" mit den entsprechenden ökonomischen und ökologischen Konsequenzen auf den Weltmärkten etablieren. Diese Länder verfügen mehrheitlich über institutionelle Rahmenbedingungen, welche die Voraussetzung für die Implementierung eines nationalen Berufsbildungssystems darstellen und in welchen Kooperations- und Beratungsaktivitäten gemäß dem „Prinzip der gleichen Augenhöhe“ bei der Modernisierung beruflicher Bildung möglich sind.

Eine konkrete Kooperationsanfrage durch Akteure (Ministerien, Institutionen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, etc.) der potenziellen Einsatzländer ist Voraussetzung für das Engagement des BIBB. Bei der Auswahl werden besonders Länder berücksichtigt, in denen Fachkräfte für die nationale sowie die vor Ort engagierte deutsche Wirtschaft qualifiziert werden. In vielen Fällen ist dies deckungsgleich mit Ländern und Regionen, an denen das BMBF auch aus forschungs- und innovationspolitischer Sicht an wissenschaftlich-technologischer Zusammenarbeit (WTZ) interessiert ist oder schon bilaterale Arbeitsgruppen zur Berufsbildung (China, Indien, Russland, Türkei) eingerichtet hat.

² Argentinien, Australien, Brasilien, China, Deutschland, EU, Frankreich, Italien, Indien, Indonesien, Japan, Kanada, Mexiko, Russland, Saudi-Arabien, Südafrika, Südkorea, Türkei, Vereintes Königreich, Vereinigte Staaten.

³ Brasilien, Russland, Indien, China, Südafrika.

Die Erfahrungen zeigen, dass es keine einfachen und einheitlichen Lösungen für die Bildungs- und Berufsbildungsprobleme in den verschiedenen Partnerländern gibt. Konzepte und Strategien können jeweils nur im Rahmen der spezifischen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Bedingungen entwickelt werden. In jedem neuen Kooperations- und Beratungsprojekt geht es daher zunächst darum, sich mit den vorhandenen Strukturen im jeweiligen Partnerland vertraut zu machen sowie gemeinsam mit den Akteuren vor Ort eine Analyse der Ausgangssituation vorzunehmen. Erst darauf aufbauend können angepasste, bedarfsorientierte Konzeptionen und auf die Gegebenheiten der Länder ausgerichtete Maßnahmen entwickelt werden.

Perspektiven und mittelfristige Aufgaben

Der Erfolg einer Kooperation oder Beratung hängt unter anderem auch davon ab, inwieweit die Institutionen und Akteure in den Partnerländern in der Lage sind, Veränderungen voranzutreiben und durch gezielte Maßnahmen der Organisationsentwicklung (Capacity Building) zu unterstützen. Mit seinen weitreichenden Erfahrungen in der Weiterentwicklung von Strukturen der beruflichen Bildung unterstützt das Bundesinstitut andere Länder vor allem beim Auf- und Ausbau nationaler beruflicher Entwicklungs- und Forschungsinstitute sowie bei der effizienten Gestaltung ihrer Aufbau- und Ablauforganisationen. Es ist geplant, dass ab Anfang 2013 Fachleute des BIBB im Zuge der „Strategie zur Internationalisierung von Wissenschaft und Forschung“ des BMBF das UNESCO-UNEVOC International Centre Bonn in den Bereichen „Greening TVET“ und „Knowledge Management“ beraten. Damit soll sowohl der Beitrag der Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung gestärkt als auch der Transfer von Wissen in das Netzwerk der ca. 280 UNEVOC-Zentren weltweit gefördert werden.

Wachsenden Handlungsbedarf artikulieren viele Länder, wenn es darum geht, das Angebot beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen stärker an den Erfordernissen des Arbeitsmarktes zu orientieren. Der Mangel an verlässlichen Instrumenten und Informationen für systematische Arbeitsmarkt- und Bedarfsanalysen wird in vielen Ländern verschärft durch die Schwierigkeit vieler Unternehmen, ihren Fachkräftebedarf frühzeitig zu bestimmen. Auch fehlen Informationen über wirtschaftliche Wachstumsfelder, auf die hin berufliche Qualifizierungsangebote auszurichten sind. Vermehrter Kooperations- und Beratungsbedarf wird in den nächsten Jahren an das BIBB auf dem Gebiet der Qualifikationsforschung und der Erstellung nationaler Berufsbildungsberichte herangetragen.

Des Weiteren mangelt es in vielen Ländern an einem einheitlichen System nationaler, beruflicher Standards, an denen sich die Ausbildungsprogramme orientieren und nach denen erworbene Kompetenzen geprüft und zertifiziert werden können. Die Entwicklung von nationalen Berufs-, Ausbildungs- und Prüfungsstandards sowie die Erarbeitung von nationalen und

regionalen Qualifikationsrahmen in Zusammenarbeit mit allen relevanten Akteuren bildet daher einen Schwerpunkt der Berufsbildungsreform in zahlreichen Ländern.

4.4 Veröffentlichungen

Mit seinen Veröffentlichungen richtet sich das BIBB an die Wissenschaft sowie die Praxis und Politik der Berufsbildung. In verschiedenen Schriftreihen werden die Arbeits- und Forschungsergebnisse adressatenorientiert aufbereitet. Zu den Standardwerken gehört der Datenreport zum Berufsbildungsbericht, der einen umfassenden Überblick über den aktuellen Stand und die neuesten Entwicklungen in der Berufsbildung bietet. Welche Weiterentwicklungen im Bereich Veröffentlichungen geplant sind, soll im Folgenden aufgezeigt werden.

Datenreport

Eine aktuelle und strukturiert aufbereitete Bildungsberichterstattung ist eine unabdingbare Voraussetzung, um Entwicklungstendenzen im Berufsbildungssystem rechtzeitig zu erkennen und darauf entsprechend reagieren zu können. Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht des BMBF berichtet regelmäßig und systematisch auf Basis empirischer Daten und sozialwissenschaftlicher Analysen über den aktuellen Stand und die neuesten Entwicklungen in der beruflichen Bildung. Darüber hinaus werden Veränderungen und Entwicklungsprozesse über längere Zeiträume hinweg abgebildet. Der BIBB-Datenreport bildet damit die Datengrundlage für den Berufsbildungsbericht des BMBF und stellt darüber hinaus Basisinformationen für die unterschiedlichen Akteure in Politik und Praxis sowie die Wissenschaft bereit.

Der Datenreport enthält Indikatoren zur beruflichen Aus- und Weiterbildung, gibt einen Überblick über die Förderung von Innovationen in der Berufsbildung und betrachtet die nationalen Entwicklungen im internationalen Kontext. Darüber hinaus werden jährlich aktuelle bildungspolitische Themen gesondert als Schwerpunkt behandelt. Durch die indikatorengestützte Berichterstattung ist der Datenreport zum Standardwerk der beruflichen Bildung in Deutschland geworden.

Perspektive und mittelfristige Aufgaben

In Zukunft gilt es, die geschaffene Basis auszubauen und die Indikatorik kontinuierlich weiterzuentwickeln. Ein besonderes Augenmerk soll dabei auf den Bereich der beruflichen Weiterbildung gelegt werden, da die hier verwendeten Indikatoren noch präzisiert und verbreitert werden können. Darüber hinaus ist die Konzeption und Indikatorik des Datenreports auf ihre Anschlussfähigkeit im Hinblick auf die nationale und die internationale Bildungsberichterstat-

tungen zu prüfen. Um seiner herausragenden Bedeutung als Standardwerk der beruflichen Bildung auch unter technischen Gesichtspunkten noch besser Rechnung tragen zu können, sind kurzfristig zum einen der vollständige barrierefreie Zugang zum Gesamtangebot des Datenreports sicherzustellen und zum anderen der Zugang über mobile Endgeräte mittelfristig aufzubauen.

Ein zunehmendes Problem stellt dabei indessen der Zugang zu den erforderlichen Datensätzen dar. Aufgrund von Vorschriften des Datenschutzes sind Datensätze, die für die Durchführung von Studien und die Auswertung in der Vergangenheit zur Verfügung standen, nicht mehr oder nur in eingeschränktem Maße verfügbar.

Schriftenreihen

Das BIBB verbreitet seine Arbeits- und Forschungsergebnisse in den Reihen „Berichte zur beruflichen Bildung“ (BzbB), „Wissenschaftliche Diskussionspapiere“ (WDP), „BIBB REPORT“ und in seiner Fachzeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ (BWP). Für Praktiker gibt es in der Reihe „Ausbildung gestalten“ Erläuterungen und Praxishilfen zur Ausbildung in neuen und neu geordneten Berufen. In der Ausgestaltung dieser Reihe konzentriert sich das BIBB auf Berufe mit hohen Auszubildendenzahlen. Hinzu kommen ein englischer und ein deutscher Newsletter sowie eine zunehmende Zahl an reinen Online-Veröffentlichungen, die im Rahmen der Open-Access-Policy des BIBB zum Download zur Verfügung gestellt werden. Entsprechende Publikationen in digitaler Form unterstützen ferner das Umweltmanagement des BIBB (Reduktion des Papierverbrauchs) und die daraus resultierende EMAS-Zertifizierung.

Beiträge von BIBB-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern werden darüber hinaus zunehmend in (referierten) Zeitschriften veröffentlicht. Auch bei monografischen Publikationen ist die Tendenz zu Sammelbänden mit kürzeren Einzelbeiträgen verschiedener Autorinnen und Autoren unverkennbar. Auf ein geändertes Nutzerverhalten hat das BIBB reagiert, indem es die Berichte zur beruflichen Bildung auch als E-Books sowie einzelne Beiträge aus Sammelbänden, der BWP und alle kostenlosen Schriften zusätzlich in Online-Form anbietet.

Perspektiven und mittelfristige Aufgaben

Das BIBB ist weiter bestrebt, in der Fachöffentlichkeit mit einer angemessenen und qualitativ hochwertigen Zahl an Publikationen vertreten zu sein. Gemäß seiner Open-Access-Policy sollen qualitätsgesicherte Forschungsergebnisse zunehmend kosten- und barrierefrei veröffentlicht werden. Ziel ist es, die Forschungseffizienz und die Sichtbarkeit von Forschungsergebnissen zu steigern und so die interdisziplinäre und internationale Vernetzung zu fördern.

Die Urheberrechte der Autorinnen und Autoren werden dabei durch Lizenzregelungen zur Nutzung gewahrt. Auch makulierte und vergriffene Print-Publikationen werden sukzessiv als kostenlose Druck-PDFs im Internetangebot erscheinen. Es ist ferner beabsichtigt, die Zahl der englischsprachigen Veröffentlichungen zu steigern.

Um den Praxistransfer seiner Arbeits- und Forschungsergebnisse zu unterstützen, entwickelt das BIBB ergänzend zu der Reihe „Ausbildung gestalten“ weitere Praxismaterialien für Ausbilder/-innen, Berufsschullehrer/-innen, Personalverantwortliche sowie für Trainer/-innen. Sie basieren auf Projektberichten zu Modellversuchen, die vom BIBB initiiert oder wissenschaftlich begleitet wurden und dienen der Verbreitung neuer Lehr- und Lernkonzepte in der Aus- und Weiterbildung sowie vom BIBB entwickelter Checklisten und „Praxisratgeber“.

4.5 Informationsportale

Das BIBB stellt zur Unterstützung der Berufsbildungsforschung, Politikberatung und Berufsbildungspraxis eine Vielzahl von fachbezogenen Informationsangeboten im Internet zur Verfügung (siehe auch im Anhang unter: Ausgewählte Informationsangebote des BIBB im Internet). Die Schwerpunkte liegen bei

- der Realisierung von zielgruppenspezifischen Auftritten (z.B. für das Ausbildungspersonal),
- der Aufbereitung von besonders umfangreichen Datenbeständen (z.B. Online-Portal zum Datenreport),
- der Begleitung von Förderprogrammen (z.B. Berufsorientierungsprogramm),
- der Realisierung von Online-Erhebungen sowie der Verbreitung der dabei gewonnenen Ergebnisse (z.B. Weiterbildungsmonitor) sowie
- der Adressierung von internationalen Zielgruppen (z.B. über das Portal von ReferNet Deutschland).

Der Fokus wird im Folgenden beispielhaft auf den Aufbau des neuen Informationsportals „Anerkennung in Deutschland“ gerichtet, das seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes zur Verfügung gestellt wird.

Das gesamte Leistungsspektrum des BIBB im Internet ist über die zentrale Adresse www.bibb.de zu erschließen. Bei der Weiterentwicklung des Internetangebotes verfolgt das BIBB eine Strategie der stärkeren Vereinheitlichung seiner bisher sehr heterogenen Informationslandschaft. Im Rahmen einer grundlegenden Modernisierung sollen die fachbezogenen Portale je nach individueller Ausrichtung und Zielgruppe stärker in das Gesamtangebot inte-

griert werden, sodass die Nutzer das Leistungsangebot des BIBB im Internet weitgehend „aus einer Hand“ abrufen können.

Das Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“

Am 1. April 2012 ist das Anerkennungsgesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Kraft getreten. Das Gesetz weitet die Ansprüche auf Bewertung beruflicher Auslandsqualifikationen im Zuständigkeitsbereich des Bundes aus und trägt dazu bei, dass die Verfahren einfacher und transparenter gestaltet werden. Auch auf Länderebene gibt es künftig gesetzliche Neuregelungen für den Bereich der landesrechtlich geregelten Berufe.

Um die erfolgreiche Umsetzung des Gesetzes zu gewährleisten, hat der Bund sich verpflichtet, das Informationsangebot für Anerkennungssuchende, also alle Personen, die sich für die Anerkennung ihres im Ausland erworbenen Berufsabschlusses interessieren, auszubauen. Daher hat das BMBF das BIBB mit der Entwicklung des zentralen Informationsportals zum Anerkennungsgesetz des Bundes betraut. Finanziert wird das Portal im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung-IQ“.

Die Website www.anererkennung-in-deutschland.de ist seit dem 30.03.2012 online und richtet sich vorrangig an Anerkennungssuchende und Beratungsfachkräfte. Anerkennungssuchende aus dem In- und Ausland erfahren hier, wie und wo sie einen Antrag auf Anerkennung ihres im Ausland erworbenen Berufsabschlusses stellen können. Mit wenigen Klicks leitet sie ein „Anerkennungs-Finder“, dem eine Datenbank mit knapp 700 deutschen Referenzberufen zugrunde liegt, an die für ihr Anliegen zuständige Stelle. Das Portal unterstützt zudem Beraterinnen und Berater, indem es alle aktuellen Informationen zu den Verfahren zur beruflichen Anerkennung sowie den rechtlichen Grundlagen und zuständigen Stellen zur Verfügung stellt.

Perspektiven und mittelfristige Aufgaben

Das Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“, das auch in englischer Sprache zur Verfügung steht, soll perspektivisch mehrsprachig entwickelt werden, da es in den nächsten Jahren die Bundesregierung bei der Anwerbung von qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland unterstützen soll.

Parallel zu den 16 Anerkennungsgesetzen der Länder, die sukzessiv in Kraft treten sollen, wird das BIBB die Aktualisierungsroutine bei der Erfassung und Verwaltung der Adressdaten der zuständigen Stellen aller bundes- und landesrechtlich geregelter Berufe übernehmen. Diese Daten sind über das Portal abrufbar und Grundlage für die Statistik auf Bundes- und

Länderebene. Zudem gibt es Überlegungen, das Portal künftig als Workflow-Instrument für die Antragstellung bei den zuständigen Stellen zu nutzen.

Modernisierung des BIBB-Internetangebotes

An keiner anderen Stelle verändern sich Nutzergewohnheiten so rasant wie im Internet und im IT-unterstützten Wissensmanagement. Für Recherche, Kommunikation und Vernetzung werden stärker als je zuvor digitale Medien genutzt, und es entstehen stetig neue Anforderungen an die Aufbereitung von Inhalten. Die berufliche Nutzung des Internets reicht dabei von der Information bis hin zu umfassenden Interaktionen und Kooperationen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung stellt sich diesen neuen Anforderungen und wird sein Internetangebot in den kommenden Jahren umfassend überarbeiten.

Perspektiven und mittelfristige Aufgaben

Der Internetauftritt des Bundesinstituts für Berufsbildung (www.bibb.de) ist eines der umfangreichsten Informationsangebote zur beruflichen Bildung in Deutschland. Auf über 300.000 Internetseiten und Dokumenten präsentiert das BIBB seine Dienstleistungen zu den Bereichen Forschung, Entwicklung und Beratung. Um die Attraktivität des Angebotes weiterhin zu gewährleisten, sind für 2013 eine Modernisierung des gesamten Angebotes und ein Relaunch vorgesehen.

Dabei sollen insbesondere die folgenden Aspekte umgesetzt werden:

- Erhöhung der Nutzerorientierung durch eine neue Struktur und konsistente Navigation,
- Ausweitung der redaktionellen Steuerung, um Qualität und Aktualität der Inhalte zu erhöhen,
- Nutzung von Synergien durch die Zusammenfassung des Kernangebotes www.bibb.de mit dem Forschungsportal KIBB (www.kibb.de),
- bessere Aufbereitung praxisrelevanter Inhalte,
- Neukonzeption des englischsprachigen Webauftritts des Bundesinstituts,
- Vereinheitlichung und Anbindung der vielfältigen Fach- und Drittmittelportale des Instituts,
- zeitgemäße Kommunikation über dynamische, interaktive und audiovisuelle Darstellungsformen,

- Optimierung der Inhalte für Smartphones und Tablets,
- Entwicklungen von geeigneten Applikationen, sog. Apps für mobile Endgeräte.

Ziel ist die Gestaltung eines zielgruppenorientierten Gesamtportals, das Angebote für Wissenschaft, Planung und Praxis der beruflichen Bildung bereithält, diese zeitgemäß aufbereitet und stärker als bisher miteinander verzahnt.

Eine weitere Herausforderung stellt die Nutzung von sozialen Medien und kommerziellen sozialen Netzwerken wie Facebook, Google Plus, XING und Twitter dar. Soziale Netzwerke im Internet bestehen zwar schon länger, auch im Feld der Berufsbildung – als Beispiel sei hier das Ausbilderforum foraus.de genannt. Neu ist jedoch, dass sich in den letzten Jahren einige Plattformen zu globalen Netzwerken mit Millionen von Nutzern entwickelt haben. Drei Viertel der deutschen Internetnutzer/-innen sind inzwischen in einem der großen sozialen Netzwerke registriert. In der Altersgruppe von 14-29 Jahren sind es sogar weit über 90 Prozent. Damit verändert sich die Nutzung des Internets wie auch die Kommunikationskultur seiner Nutzer/-innen.

In den kommenden Jahren soll daher die Präsenz des BIBB in sozialen Medien in besonderer Weise thematisiert, erprobt und weiterentwickelt werden, z.B. durch

- die Klärung von datenschutzrechtlichen Fragen und die Entwicklung von Social Media Guidelines,
- den Ausbau der projektbezogenen Angebote für jugendliche Nutzer und Nutzerinnen,
- die Weiterentwicklung von foraus.de zu einem zentralen Forum für die berufliche Bildung,
- die Nutzung von sozialen Netzwerken als Kommunikationskanal im Medien-Mix und
- durch ein verstärktes Berufe-Marketing.

Sowohl Jugendliche als auch Unternehmen kennen oft nicht das breite Spektrum an Möglichkeiten, das ihnen das duale System der Berufsausbildung bietet. Bei jugendlichen Ausbildungsinteressierten sind viele Berufsbilder und die damit verbundenen (Aufstiegs-)Chancen nicht bekannt oder mit falschen Vorstellungen verbunden. Ebenso fehlen bei den Betrieben Informationen, um den gesamten Handlungsspielraum der Berufsbildung zu nutzen. Daher soll verstärkt über die Vielfalt der Ausbildungsberufe und der damit verbundenen Chancen informiert werden. Vorhandene Informationsangebote werden weiterentwickelt und wo möglich durch interaktive Kommunikationsformen und „Push-Medien“ (z.B. Foren, Soziale Netzwerke, Newsletter) ergänzt.

Ausgewählte Informationsangebote des BIBB im Internet

BIBB-Portal Zentrales Internetangebot des BIBB rund um die Berufsbildung	www.bibb.de
<i>Dokumentation der Projekte und Dienstleistungen des BIBB</i>	
Forschungsdatenbank (FoDB) Dokumentation der Forschungsarbeiten des BIBB	www.bibb.de/fodb
Datenbank der Projekte des BIBB (DaPro) Dokumentation der Entwicklungsprojekte und (wissenschaftlichen) Dienstleistungen des BIBB	www.bibb.de/daprov
BIBB-Modellversuche Außerschulische Modellversuche zur Innovation von Aus- und Weiterbildung	www.bibb.de/modellversuche
<i>Informationen zur Aus- und Weiterbildung</i>	
Berufe Dokumentation von Aus- und Fortbildungsberufen, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, Genealogie der Ausbildungsberufe	www.bibb.de/berufe
Ausbildungsprofile Kurze Beschreibungen von Ausbildungsberufen (auch in Englisch und Französisch)	www.bibb.de/de/ausbildungsprofile-start.htm
AusbildungPlus Überblick über Ausbildungsangebote mit Zusatzqualifikation und duale Studiengänge	www.bibb.de/ausbildungplus
Fernunterricht/ELDOC Weiterbildungsdatenbank mit Hilfestellung zur Auswahl geeigneter E-Learning Angebote	www.bibb.de/eldoc
<i>Regelmäßige Erhebungen und Daten zur Berufsbildung</i>	
Datenreport zum Berufsbildungsbericht Informationen und Analysen des BIBB zu Entwicklungen der beruflichen Bildung in Ergänzung zum Berufsbildungsbericht	datenreport.bibb.de
Integrierte Ausbildungsberichterstattung Bildungsstatistik und Indikatorensystem	indikatorik.bibb.de
BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September Ergebnisse der jährlichen Untersuchung	www.bibb.de/naa309

<p>Datensystem Auszubildende (DAZUBI) Vom BIBB aufbereitete Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung jährlich zum 31. Dezember)</p>	www.bibb.de/dazubi
<p>Datensystem Fortbildungsprüfungen Vom BIBB aufbereitete Fortbildungsprüfungs-Daten der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder</p>	www.bibb.de/fortbildungspruefungen
<p>Ausbildungsvergütung Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen</p>	www.bibb.de/dav
<p>Referenzbetriebssystem Befragung von Betrieben zu aktuellen Fragestellungen der betrieblichen Berufsausbildung.</p>	www.bibb.de/rbs
<p>BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung Repräsentativbefragung von Erwerbstätigen in Deutschland</p>	www.bibb.de/erwerbstaetigenbefragung
<p>BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung Jährliche Befragung zum Qualifizierungsgeschehen in Betrieben in Deutschland.</p>	www.bibb.de/qp
<p>BIBB-Schulabgängerbefragungen Regelmäßige telefonische Befragungen zur beruflichen Orientierung und Berufswahlverhalten von Schulabgängern und Schulabgängerinnen aus allgemeinbildenden und beruflichen Schulen sowie beruflichen Vollzeitschulen</p>	www.bibb.de/de/wlk30743.htm
<p>BA/BIBB-Bewerberbefragungen Befragung von Ausbildungsstellenbewerber/-innen zu Verbleib, Bewerbungsverhalten oder Ursachen für den Nichtbeginn einer Ausbildung differenziert nach Strukturmerkmalen. Die Befragung wird gemeinsam vom BIBB und der Bundesagentur für Arbeit (BA) durchgeführt.</p>	www.bibb.de/de/wlk30081.htm
<p>wbmonitor Jährliche Umfrage bei Weiterbildungsanbietern in Deutschland in Kooperation mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung - Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE)</p>	www.bibb.de/de/11920.htm
<p>Expertenmonitor Berufliche Bildung Regelmäßige Befragung von Fachleuten zu aktuellen Themen und Entwicklungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung</p>	expertenmonitor.bibb.de

<i>Angebote für die Berufsbildungsforschung</i>	
Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB) Wissensmanagement für die Berufsbildungsforschung	www.kibb.de
Forschungsdatenzentrum im BIBB Serviceleistungen für die Berufsbildungsforschung auf Grundlage der BIBB-Mikrodatenbestände	www.bibb.de/fdz
<i>Angebote für die Berufsbildungspraxis</i>	
Good Practice Center (GPC) Informationen für Expertinnen und Experten zur Förderung der Qualifizierung von Benachteiligten	www.good-practice.de
Ausbilderforum: Foraus.de Internetforum des BIBB zur Unterstützung des Bildungspersonals (Ausbilder und Ausbilderinnen)	www.foraus.de
Aus- und Fortbildung in den Bereichen Biologie, Chemie, Lack, Pharmazie Umsetzungshilfen und Informationen für Experten und Expertinnen der betrieblichen Berufsbildungspraxis	www.bibb.de/chemieberufe
Planspielforum Informationen zu Lehr- und Lernmedien für Personal- und Organisationsentwickler, Trainer, Berater und Bildungsträger	www.bibb.de/planspielforum
Prüferportal Informations- und Beratungsangebot für das Prüfungspersonal	www.prueferportal.org
Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung Informationen zu Projekten zur Gestaltung einer nachhaltigen Berufsausbildung	www.bibb.de/nachhaltigkeit
<i>Internationalisierung der Berufsbildung</i>	
Anerkennung in Deutschland Informationen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen	www.erkennung-in-deutschland.de
Edvance – Berufsbildung „Made in Germany“ Initiative zur Stärkung der deutschen Position auf dem internationalen Markt für Berufsbildung	www.bibb.de/edvance
iMOVE Unterstützung der internationalen Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung	www.imove-germany.de

<p>Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung – DEQA-VET</p> <p>Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung/Umsetzung des europäischen Bezugsrahmens zur Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung</p>	<p>www.bibb.de/deqavet</p>
<p>ReferNet</p> <p>Netzwerk zur Erfassung und Verbreitung von Informationen für den Bereich der beruflichen Bildung und des Lernens in der Europäischen Union</p>	<p>www.bibb.de/refernet</p>
<p><i>Angebote der Nationalen Agentur beim BIBB</i></p>	
<p>Nationale Agentur Bildung für Europa (NA)</p> <p>Agentur zur Betreuung europäischer Bildungsprogramme und Initiativen in Deutschland - im Auftrag des BMBF</p>	<p>www.na-bibb.de</p>
<p>ADAM</p> <p>Projekt und Produkt Portal für Leonardo da Vinci</p>	<p>www.bibb.de/de/wlk56425.htm</p>
<p>EU-Bildungspolitik</p> <p>Informationen über die EU-Bildungspolitik</p>	<p>www.eu-bildungspolitik.de</p>
<p>EUROPASS</p> <p>Instrument zur Darstellung von Qualifikationen und Kompetenzen im Arbeits- und Lernumfeld</p>	<p>www.europass-info.de</p>
<p><i>Informationen zu Förderprogrammen</i></p>	
<p>JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden</p> <p>Initiative zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation von Jugendlichen</p>	<p>www.jobstarter.de</p>
<p>Überbetriebliche Berufsbildungsstätten und Kompetenzzentren (ÜBS)</p> <p>Förderung von Trägern überbetrieblicher Bildungsstätten zur Durchführung beruflicher Lehrgänge insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe</p>	<p>www.bibb.de/uebs</p>
<p>Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten (BOP)</p> <p>Förderung von Trägern (überbetrieblicher) Bildungsstätten zur Durchführung von Berufsorientierungsmaßnahmen in Kooperation mit allgemeinbildenden Schulen</p>	<p>www.berufsorientierungsprogramm.de</p>
<p>LänderAKTIV – Förderprogramme Bundesländer</p> <p>Projekte und Programme der Länder im Übergangsbereich von der Schule in den Beruf</p>	<p>www.bibb.de/laenderaktiv</p>

<i>Literatur und andere Informationsmaterialien</i>	
<p>Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB) Datenbank der Fachliteratur zur Berufsbildung und Berufsbildungsforschung ab 1988</p>	www.bibb.de/ldbb
<p>Elektronisches Veröffentlichungsverzeichnis des BIBB mit Bestellservice Verzeichnis aller Publikationen und Medien des BIBB zum Herunterladen bzw. Bestellen. Über das Veröffentlichungsverzeichnis sind u.a.folgende Periodika und Reihen erhältlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berichte zur beruflichen Bildung • Ausbildung gestalten • BWP • BIBB-Report • BIBB-Datenreport • Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe • Wissenschaftliche Diskussionspapiere • Lehr- und Lernmittel • Fachbeiträge im Internet • GPC-Expertisen • BIBB-FDZ – Daten- und Methodenberichte • Informationen über das BIBB • Internationales Handbuch der Berufsbildung 	www.bibb.de/veroeffentlichungen
<p>Newsletter Folgende Newsletter sind verfügbar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • BIBBaktuell • Pressemitteilungen des BIBB • BIBB REPORT • BWPplus • BIBB News • neues aus europa • Infobrief Modellversuche • GPC - Good Practice Center • Foraus.de • Prüferportal • AusbildungPlus 	www.bibb.de/de/52629.htm
<p>Englischsprachige Terminologiedatenbank Übersetzung deutschsprachiger Fachwörter aus dem Bereich Berufsbildung ins Englische</p>	www.bibb.de/terminologie

Abkürzungsverzeichnis

AES	Adult Education Survey
AFbM	Ausschuss für Fragen behinderter Menschen
AG BFN	Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz
AZAV	Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBNE	Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
BNE	Bildung für nachhaltige Entwicklung
BOP	Berufsorientierungsprogramm
BWP	Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
Bzbb	Berichte zur beruflichen Bildung
CEDEFOP	European Centre for the Development of Vocational Training
CVTS	Continuing Vocational Training Survey
DECVET	Pilotinitiative: Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung
DEQA-VET	Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DGfE	Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaften
DIE	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
ECVET	European Creditsystem for Vocational Education and Training
EMAS	Eco Management and Audit Scheme
EQAVET	European Quality Assurance in Vocational Education and Training
EQF	European Qualifications Framework
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
ESCO	European Taxonomie of Skills, Competences and Occupations
FDZ	Forschungsdatenzentrum
FIT	Fraunhofer Institut für Angewandte Informationstechnik
HwO	Handwerksordnung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IHBB	Internationales Handbuch der Berufsbildung
ISO	International Organisation für Standardization
IW	Institut der deutschen Wirtschaft Köln
KIBB	Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung
KMK	Kultusministerkonferenz
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
LQW	Lernerorientierte Qualität in der Weiterbildung
MFuEP	Mittelfristiges Forschungs- und Entwicklungsprogramm
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik
NPE	Nationale Plattform Elektromobilität
NQF	National Qualifications Framework

OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
RatSWD	Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten
SUF	Scientific Use Files
TT Net DE	Training of Trainers Network
TVET	Technical Vocational Education and Training
ÜBS	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UNEVOC	International Centre for Technical and Vocational Education
WDP	Wissenschaftliche Diskussionspapiere
WTZ	Wissenschaftlich-technologische Zusammenarbeit

Stichwortverzeichnis

A

Abschluss .. 12, 16, 17, 18, 19, 23, 33, 34, 38, 43, 46, 53, 54, 64, 66, 69, 72
Abitur 14, 27
Abschlussprüfung *Siehe* Prüfung
Ausbildungsabschluss 33, 36
Berufsabschluss.....15, 17, 30, 32, 35, 80
Fortbildungsabschluss..... *Siehe* Fortbildung
AG BFN..... 73, 74
Akademisierung 52, 63, 64
ältere Arbeitnehmer/-innen..... 11, 18, 57, 59, 60
Anerkennung... 19, 23, 37, 38, 46, 53, 56, 66, 68, 69, 79, 80
Anerkennungsgesetz..... 38, 43, 68, 79, 80
Anrechnung..... 11, 18, 23, 37, 38, 42, 46, 53, 56
ANKOM..... 11, 55, 57
Anschlussfähigkeit... 21, 22, 32, 34, 36, 39, 41, 42, 53, 54, 77
Arbeitsmarkt 14, 15, 16, 30, 57, 58, 59, 63, 65, 72, 76
Ausbildungsbausteine..... 11, 42, 43
Ausbildungsmarkt 8, 10, 17, 24
Ausbildungsordnungen *Siehe* Ordnung
Ausbildungsstellenmarkt..... 15, 24, 25, 32
Ausbildungsverhalten..... 24, 26, 28, 29

B

Behinderung 11, 18, 60, 61
Benachteiligte..... 17, 29, 58, 59
Beratung ... 6, 7, 22, 37, 52, 54, 69, 70, 71, 74, 75, 76, 81
Berufsbildungsforschung 5, 7, 21, 24, 45, 67, 71, 73, 79
Berufsbildungspersonal 21, 22, 65, 79
Ausbildungspersonal 37, 40, 51, 59, 60, 65, 79
Prüfungspersonal 37
Weiterbildungspersonal..... 46, 52
Berufsbildungspolitik 5, 6, 11, 12, 21, 63, 64, 71
Berufsbildungspraxis.....5, 6, 12, 21, 41, 79
Berufsforschung..... 33, 34, 74
Berufsgruppen..... 10, 28, 42, 43
Berufsorientierung 17, 61, 62
Beschäftigungssystem .8, 10, 14, 15, 16, 24, 27, 28, 30, 37
Beteiligung
Ausbildungsbeteiligung 25
Weiterbildungsbeteiligung..... 17, 46, 48, 49
Betriebe..... 14, 15, 16, 26, 29, 31, 64, *siehe* auch Unternehmen
Betriebliche Investitionen..... 24, 31
Bildungschancen 17
Bildungsverhalten 16, 26
Blended Learning..... 50

C

Chancengleichheit 17, 18, 20, 23, 57

D

Datenreport 24, 25, 31, 47, 67, 68, 77, 79
Demografie.12, 14, 15, 16, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 46, 51, 58, 59, 61
DEQA-VET 10, 40
DQR9, 19, 23, 34, 35, 36, 43, 45, 53, 54, 64, 65
duale Studiengänge 11, 15, 30, 31, 56
Durchlässigkeit ..9, 11, 12, 18, 23, 35, 42, 43, 53, 56, 66, 67

E

ECVET 11, 21, 64, 66
EQAVET 64, 66
EQR.....9, 19, 21, 64, 65
Erhebungen.....5, 10, 24, 28, 31, 47, 49, 53, 63, 67, 79
Bewerberbefragung 25
Erwerbstätigenbefragung 10, 23, 30, 84
Kosten-Nutzen-Erhebung 23, 31
Qualifizierungspanel 10, 26
Schulabgängerbefragung 10, 25
Systemmonitoring 63
Übergangsstudie..... 23, 25
wbmonitor 11
Weiterbildungserhebung..... 11, 46, 50, 67
Evaluation..... 33, 34, 36, 48, 52

F

Fachkräfte 20, 21, 68, 75
Fachkräftebedarf 12, 16, 31, 51, 57, 61, 68, 76
Fachkräftemangel 26, 30, 57
Fördermaßnahmen 32, 50
Förderprogramme 73, 79
Forschungsdatenzentrum 6, 10, 71
Fortbildung 16, 33, 39, 43, 52, 53, 54, 57
Fortbildungsabschlüsse 33, 52, 53, 54, 66
Fortbildungsberufe 33, 35, 43, 83
Fortbildungsprüfung 38, 56
Fortbildungsregelung..... 34
Fortbildungsordnungen..... *Siehe* Ordnung

H

Hochschule
Hochschulabschluss 52, 55
Hochschulabsolventen & -absolventinnen..... 16, 34
Hochschulreife 16, 54
Hochschulzugang 54, 55
Studienangebote 46, 51, 55

I

Inklusion..... 18, 57, 60, 61

Internationalisierung.....12, 21, 22, 24, 63, 66, 69, 76
Internetangebote..... 79, 81

K

Kompetenzen 10, 18, 19, 20, 21, 23, 32, 37, 38, 39, 41, 46, 51
Handlungskompetenz 22, 39, 55, 67
Kompetenzmodelle 20, 45
kompetenzorientiert10, 19, 35, 36, 42, 43
Kooperation 12, 22, 27, 39, 47, 63, 64, 71, 73, 74, 75, 76

L

lebensbegleitendes Lernen9, 11, 18, 46, 50, 64, 66
lebenslanges Lernen. *Siehe* lebensbegleitendes Lernen
Lernarrangements21, 35, 36, 44, 51, 52, 60
Lernen im Arbeitsprozess..... 50, 63
Lernergebnisse 18, 35, 53, 57

M

Medien.....6, 7, 35, 48, 49, 50, 51, 81, 82
Migrationshintergrund 11, 17, 25, 58, 59
MINT-Berufe 62
Mobilität..... 21, 44, 45, 65
Modellversuche..... 45, 50

N

Nachfrage 16, 65
Ausbildungsnachfrage..... 14, 25, 26
Weiterbildungsnachfrage..... 49
Nachhaltigkeit..... 12, 19, 20, 23, 32, 44, 45

O

Ordnung 65
Ausbildungsordnungen6, 21, 34, 35, 36, 40, 44, 51, 66, 69
Fortbildungsordnungen5, 21, 27, 33, 35, 40, 69
Ordnungsarbeit7, 9, 33, 40, 42, 45, 66
Ordnungsmittel. 7,10, 19, 23, 33, 34, 35, 36, 42, 43,45

P

Politikberatung.....5, 6, 7, 71, 79
Prüfung
Abschlussprüfung 10, 35, 37, 39, 56
Prüfungsinstrumente 36

Q

Qualifizierung21, 28, 31, 35, 40, 46, 52, 61, 65, 74, 80
Qualifikationsanforderungen..... 28, 33
Qualifikationsbedarf9, 24, 27, 30
Qualifikationsentwicklung9, 24, 27
Qualifizierungsangebote36, 44, 76
Qualität.....5, 11, 12, 38, 40, 41, 42, 51, 64, 70, 81
Qualitätsentwicklung10, 35, 38, 40, 43, 51
Qualitätssicherung..... 8, 10, 32, 39, 40, 41, 64, 68

R

Rekrutierung..... 12, 15, 22, 24, 26, 28, 29, 32, 64, 69

S

schulische Berufsausbildung15, 22, 26, 30, 43
Strukturkonzept9, 33, 42, 43
Studienangebote *Siehe* Hochschule

U

Übergang.....11, 54, 57, 59
Übergang in Ausbildung.....15, 24, 25, 42, 58
Übergang in Beschäftigung..... 24, 29
Übergang zur Hochschule18, 46, 54, 56
Unternehmen ...10, 19, 31, 34, 48, 49, 53, 55, 60, 62, 68,
siehe auch Betriebe

W

wissenschaftliche Weiterbildung 55, 56

Z

Zusammenarbeit *Siehe* Kooperation