



Bundesinstitut für Berufsbildung

Jahresbericht 2017



Bundesinstitut für Berufsbildung
Jahresbericht 2017

1. Auflage 2018

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de

Publikationsmanagement:

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Vertrieb: vertrieb@bibb.de

Redaktionsschluss: 31.12.2017

Gesamtherstellung:

Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Bildnachweis für Compositings:

Seite 10: vege/Fotolia
Seite 30: vege/Fotolia
Seite 54: vege/Fotolia
Seite 68: vege/Fotolia
Seite 82: vege/Fotolia
Seite 102: vege/Fotolia
Seite 116: vege/Fotolia

ISBN 978-3-96208-065-5 (Print)
ISBN 978-3-96208-066-2 (Open Access)
urn:nbn:de: 0035-0726-9

Bestell-Nr.: 09.292

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

Lizenzierung:



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung

– Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).

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



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Interview mit dem Forschungsdirektor	9
1. Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem	10
Ausbildungsmarktentwicklung im Jahr 2017	11
Regionale Unterschiede bei der Entwicklung von Arbeitskräfteangebot und -bedarf	15
Neue Arbeitsmittel infolge des technologischen Fortschritts	16
JOBSTARTER plus – Für die Zukunft ausbilden	18
Servicestelle Bildungsketten: Neue Vereinbarungen zum Übergang Schule – Beruf	20
Bildungsstationen zwischen Abschluss der Sekundarstufe I und Erwerbstätigkeit	22
Technikberufe: Reine Männersache?	24
Anforderungen der Betriebe an zukünftige Auszubildende	26
Wünsche von Ausbildungsbewerbern und -bewerberinnen an die Betriebe	28
2. Modernes und leistungsfähiges Ausbildungssystem	30
Wirtschaft 4.0	31
Markencheck Berufsbildung im Öffentlichen Dienst	33
Vernetzt für die Zukunft	36
Neue und modernisierte Aus- und Fortbildungsberufe	39
Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung	43
DEQA-VET – Neue Broschüre zur „Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung im dualen System in Deutschland“	46
foraus.de – das BIBB-Internetportal für Ausbilderinnen und Ausbilder	48
Betriebliches Ausbildungspersonal – Medien- und IT-Kompetenz als neues Anforderungsprofil	51
3. Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege	54
Weiterbildungsboom durch Qualifizierung Geflüchteter	55
Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung	57
Digitalisierung in der beruflichen Weiterbildung – Erkenntnisse aus InnovatWB	59
Die Bedeutung beruflicher Erfahrungen für den Erwerb von Fachkompetenz in der Fortbildung	61
Gestaltung individueller Bildungswege	62
Duales Studium im Aufwärtstrend	64
4. Berufliche Bildung weiter öffnen	68
Die Programmstelle Berufsorientierung	69
Integration Geflüchteter in berufliche Bildung	74
Auf Pläne folgen Taten: Die Koordinierungsstelle AlphaDekade	76
Tätigkeiten von Erwerbstätigen mit Behinderung	80



Inhaltsverzeichnis

5. Internationalisierung der Berufsbildung	82
Work-based Learning im Zentrum der internationalen Kooperation in Forschung und Entwicklung	83
Mobilität und internationaler Austausch	87
Internationale Zusammenarbeit, Kooperation und Beratung	91
Drei Anlaufstellen für die deutsche Bildungswirtschaft in Asien	95
Fünf Jahre Anerkennungsgesetz: Für Fachkräftesicherung und bessere Integration	99
6. Das BIBB als moderne Institution	102
BIBB-Strategie 2025	103
Das BIBB auf dem Weg in die digitale Zukunft	106
Hauptausschuss	108
Wissenschaftlicher Beirat	109
Haushalt	110
Personal und Ausbildung im BIBB	111
Das BIBB als umweltbewusster Arbeitgeber	113
Das BIBB als attraktiver Arbeitgeber	115
7. Kommunikation, Wissenstransfer und Vernetzung	116
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	117
Publikationen	123
www.bibb.de: Das Internetportal für die berufliche Bildung	129
Evaluation 2016/2017: Wissenschaftsrat bescheinigt dem BIBB eine beachtliche Entwicklung	131
Die Forschung stellt sich neu auf	132
25 Jahre Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz	133
Das Forschungsdatenzentrum im BIBB (BIBB-FDZ)	134
Literaturdatenbank und Auswahlbibliografien	136
Anhang	137
A Das BIBB im Internet	137
B Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2017	142
C Kontakte	145



Abkürzungsverzeichnis

AEVO	Ausbilder-Eignungsverordnung
AG BFN	Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz
AHK	Deutsche Außenhandelskammern
AZAV	Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBNE	Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung
BeFAB	Berufsverband der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerien für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BOP	Berufsorientierungsprogramm
DEQA-VET	Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme
EPALE	Electronic Platform for Adult Learning in Europe
EQAVET	European Quality Assurance in Vocational Education and Training
ESF	Europäischer Sozialfonds
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
GOVET	German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training
HwO	Handwerksordnung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
iABE	integrierte Ausbildungsberichterstattung
iMOVE	International Marketing of Vocational Education
IQ	Beratungsnetzwerk „Integration durch Qualifizierung“
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
KldB	Klassifikation der Berufe
KMK	Kultusministerkonferenz
KMU	kleine und mittlere Betriebe
LDBB	Literaturdatenbank Berufliche Bildung
LQW	Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung
NA beim BIBB	Nationale Agentur für Bildung beim BIBB
NQuE	Netzwerk Qualifizierung Elektromobilität
ÖD	Öffentlicher Dienst
SGB	Sozialgesetzbuch
ÜBS	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten
UNESCO-UNEVOC	Internationales Zentrum für Berufsbildung der UNESCO
WBL	Word-Based Learning
WZB	Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

▶▶▶ Vorwort



◀ Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

Liebe Leserin, lieber Leser,

„wenn wir wollen, dass alles so bleibt, wie es ist, dann ist es nötig, dass sich alles verändert.“ Dieses wohlbekannte Zitat des italienischen Schriftstellers Giuseppe Tomasi di Lampedusa stammt zwar schon aus dem vergangenen Jahrhundert, es hat aber nichts von seiner Gültigkeit verloren. Dies gilt insbesondere, wenn man die aktuelle Situation der beruflichen Bildung in Deutschland betrachtet.

Wie zu Beginn der Industrialisierung oder mit dem Einzug des Computers in Büros und Fabriken stehen wir erneut an einer Zeitenwende. Die Digitalisierung und Vernetzung wird die Art, wie wir arbeiten, radikal verändern – und damit auch die Art, wie wir lernen, lehren, leben und miteinander kommunizieren. Für die berufliche Aus- und Weiterbildung bedeutet dies, dass sie eine Vielzahl von Herausforderungen gleichzeitig angehen muss.

Die berufliche Bildung hat in der Vergangenheit schon oft ihre Wandlungs- und Anpassungsfähigkeit bewiesen – und ich bin zuversichtlich, dass dies auch angesichts der aktuellen Herausforderungen geschehen wird, denn die Digitalisierung birgt vor allem Chancen für die berufliche Bildung, die es klug zu nutzen gilt.

Wie sich die berufliche Bildung im vergangenen Jahr angesichts dieser Herausforderungen und der daraus resultierenden Chancen weiterentwickelt hat und welchen Beitrag das BIBB hierzu leistete, können Sie exemplarisch dem vorliegenden Jahresbericht entnehmen. So wurden beispielsweise auf einer großen Fachkonferenz im November 2017 in Leipzig vom BIBB und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die ersten Ergebnisse der gemeinsamen Initiative „Berufsbildung 4.0“ präsentiert. Sie zeigen u. a. in Form eines im vergangenen Jahr durchgeführten „Berufscreenings“ in zwölf Berufen und Berufsfeldern, wie das Berufsbildungssystem zukunftsfest für die Anforderungen einer digitalisierten Arbeitswelt gemacht werden kann.

Beispiel Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem: Die erneute Zunahme der Besetzungsprobleme von Ausbildungsplätzen und das nahezu unveränderte Ausmaß der Versorgungsprobleme von Bewerberinnen und Bewerber

führten dazu, dass sich die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt weiter verschärfen. Wie unsere Studien und Analysen zeigen, liegen die Ursachen hierfür vor allem in regionalen und beruflichen Disparitäten.

Lösungsansätze vorstellen und Perspektiven für eine Gestaltung der Berufsbildung von morgen aufzeigen, ist aber nicht nur die Zielsetzung dieses BIBB-Jahresberichts. Es sind dies auch zentrale Bestandteile unseres BIBB-Kongresses, der Anfang Juni in Berlin stattfindet. Mit den dort versammelten rund 1.000 Expertinnen und Experten sowie Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern aus Wissenschaft, Politik und Praxis wollen wir über die Zukunft der Berufsbildung diskutieren und erhoffen uns, dass von diesem Kongress ein Signal für die Bedeutung und Weiterentwicklung der beruflichen Bildung ausgeht.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre und hoffe, dass Sie daraus einen größtmöglichen Erkenntnisgewinn für Ihre weitere Arbeit und Ihr Wirken in der beruflichen Bildung erzielen können.

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser
Präsident

▶▶▶ Interview mit dem Forschungsdirektor



◀ Prof. Dr. Hubert Ertl

Redaktion Herr Ertl, wir freuen uns, Sie kennenzulernen. Was hat Sie motiviert, den Schritt nach Bonn ins BIBB zu wagen?

Ertl Besonders reizt mich, die Forschung im BIBB im Bezugsfeld von Politik und Praxis weiterzuentwickeln. Als Kompetenzzentrum zur Erforschung und Weiterentwicklung der Berufsbildung bietet das BIBB besondere Möglichkeiten, die Forschungslandschaft mitzugestalten. Hochschulische Forschung ist meist projektgebunden und zeitlich befristet. Spannend an meiner Tätigkeit im BIBB finde ich, Forschung stärker strategisch ausrichten zu können.

Redaktion Können Sie uns schon einige Ihrer Ideen zur Ausrichtung des Forschungsprogramms verraten?

Ertl Die Herausforderung liegt darin, einzelne Forschungsthemen verstärkt in Clustern zu bündeln. Ich möchte sie international ver-

netzen und durch Entwicklungsarbeiten und wissenschaftliche Dienstleistungen gezielt ergänzen. Durch solche Themencluster erhoffe ich mir, das Potenzial des BIBB, das viele verschiedene Aufgaben unter einem Dach bündelt, für die Berufsbildungsforschung optimal auszuschöpfen. So wird das Institut in der öffentlichen Diskussion um Kernthemen der beruflichen Bildung als zentraler Akteur sichtbarer gemacht.

Redaktion Sie haben die deutsche Berufsbildung in den vergangenen 13 Jahren aus dem Ausland betrachtet. Was fanden Sie besonders bemerkenswert?

Ertl In England wurde ich regelmäßig von Entscheidungsträgern eingeladen, wenn es um die Frage ging: Warum funktioniert das deutsche duale System kontinuierlich so gut? Dabei habe ich immer gerne die Forschungs- und Entwicklungsarbeiten des BIBB erwähnt. Sie sind einer der Erfolgsfaktoren, um die Kontinuität zu gewährleisten, aber auch um Innovationen zu bewirken. Mir haben solche Gespräche immer wieder vor Augen geführt, wie sehr dieses Modell international rezipiert wird, gerade wenn es darum geht, Bildungsreformen anzustoßen.

Redaktion Sie haben selbst eine Ausbildung zum Groß- und Außenhandelskaufmann abgeschlossen.

Was hat sich seitdem in der dualen Berufsausbildung verändert?

Ertl Einen direkten Vergleich kann ich hier nicht anstellen, weil ich anders als damals nicht mehr die Perspektive eines Auszubildenden habe. Was mir aber auffällt ist, dass Auszubildende in vielen kaufmännischen Berufen heute deutlich mehr verdienen als damals. Auch gibt es heute deutlich bessere Möglichkeiten, mit dem qualifizierten Berufsabschluss eine Hochschulzugangsberechtigung zu erwerben. Ich erlebe das bei einigen meiner Neffen und Nichten, die zurzeit eine Ausbildung absolvieren.

Redaktion Nach einigen Monaten im BIBB können Sie sicher schon von Ihren ersten Eindrücken berichten. Wie erleben Sie die tägliche Arbeit mit den Kolleginnen und Kollegen?

Ertl Ich erlebe hochmotivierte Kolleginnen und Kollegen, die an der Weiterentwicklung der Berufsbildung arbeiten. Dabei beeindruckt mich, wie sie ihre oft sehr unterschiedliche Vorbildung und Vorerfahrung gezielt einsetzen, um in schlagkräftigen Teams oft sehr ehrgeizige Ziele zu verfolgen. All das zeugt von großer Professionalität, zu der ich gerne versuche, in meiner Position beizutragen.

Teile des Interviews sind bereits in BWP 46 (2017) 5, S. 4f. erschienen.

▶▶▶ Einstieg in Ausbildung
und Beschäftigung
ermöglichen





1.

AUSBILDUNGSMARKT UND BESCHÄFTIGUNGSSYSTEM

Ausbildungsmarktentwicklung im Jahr 2017

Die wichtigsten Eckdaten im Überblick

2017 nahmen auf dem Ausbildungsmarkt sowohl die Zahl der angebotenen Plätze als auch die Zahl der jungen Menschen zu, die eine duale Berufsausbildung nachfragten. Allerdings stieg zum achten Mal in Folge die Zahl der Ausbildungsplätze, die nicht besetzt werden konnten. Mit 48.900 gab es so viele offene Ausbildungsstellen wie seit 1994 nicht mehr. Beendet wurde jedoch der Negativtrend bei der Ausbildungsplatznachfrage: Sie stieg erstmalig seit 2011 an, u. a. weil sich zunehmend Geflüchtete unter den Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen befanden.

Da das Ausbildungsplatzangebot stärker anstieg als die Ausbildungsplatznachfrage, verbesserten sich die Marktverhältnisse für die Jugendlichen. Dennoch gab es weiterhin Schwierigkeiten, Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage zusammenzuführen. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge stieg deshalb im Jahr 2017 nur leicht und nicht so deutlich, wie es angesichts des Zuwachses bei den betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten möglich gewesen wäre. Bundesweit wurden 523.300 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gemeldet, das sind + 3.000 bzw. + 0,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. ▶▶▶

Angebot und Nachfrage

Deutschlandweit wurden im Jahr 2017 572.200 duale Ausbildungsplätze angeboten. Das Ausbildungsplatzangebot wuchs damit im Vergleich zum Vorjahr um + 8.500 Stellen bzw. + 1,5 Prozent an. Die Zuwächse sind allein auf eine gestiegene Zahl betrieblicher Ausbildungsplatzangebote zurückzuführen (+ 10.100 bzw. + 1,9 % im Vergleich zu 2016). Die Zahl der angebotenen außerbetrieblichen Ausbildungsplätze ging, wie bereits in den Vorjahren, weiter zurück (- 1.700 bzw. - 9,5 % im Vergleich zu 2016).

In Hinblick auf die Ausbildungsplatznachfrage konnte 2017 der Negativtrend der Vorjahre gestoppt werden. Erstmals seit 2011 stieg die Zahl der Ausbildungsplatz-

nachfrager/-innen wieder an und lag nun bundesweit bei 603.500 (+ 2.600 bzw. + 0,4 % im Vergleich zu 2016). Während sich in den Vorjahren die rückläufigen Schulabgängerzahlen deutlich in der Ausbildungsplatznachfrage niedergeschlagen hatten, führte die gestiegene Anzahl Geflüchteter unter den Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen 2017 dazu, dass sich die Ausbildungsplatznachfrage wieder erhöhte. 14.700 offiziell registrierte Ausbildungsplatznachfrager/-innen ließen sich 2017 dem Kreis der Geflüchteten zurechnen, die sich an einer Berufsausbildung interessiert zeigten und von der Bundesagentur für Arbeit als Ausbildungsstellenbewerber/-innen geführt wurden. Dies waren 9.000 mehr als im Jahr zuvor (2016: 5.700). Leider ist nicht bekannt, wie viele

Geflüchtete ohne Unterstützung der Beratungs- und Vermittlungsdienste in eine Berufsausbildung einmündeten, doch reichte bereits der Zuwachs bei den registrierten Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen aus, um den Negativtrend bei der Ausbildungsplatznachfrage aufzuhalten.

Weiterhin unterschiedlich entwickelte sich die Ausbildungsplatznachfrage zwischen den Geschlechtern. Während 2009 noch 282.100 junge Frauen einen Ausbildungsplatz nachfragten, waren es 2017 nur noch 228.300 (- 53.800 bzw. - 19,1 %). Bei den jungen Männern wurden dagegen 2017 373.200 Ausbildungsplatznachfrager registriert, rund + 4.400 bzw. + 1,2 Prozent mehr als im Jahr 2009, als es noch 370.800 waren (→ Abb. 1). Die

Abb. 1: Entwicklung der Nachfrage junger Frauen und Männer nach dualer Berufsausbildung von 2009 bis 2017



Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September; Bundesinstitut für Berufsbildung, eigene Berechnungen des BIBB-Arbeitsbereichs 2.1.

„Die Ursachen für die seit 2009 stetig sinkende Ausbildungsplatznachfrage der jungen Frauen sind bislang nicht zufriedenstellend geklärt. Hier besteht dringender Forschungsbedarf.“

Dr. Joachim Gerd Ulrich, wissenschaftlicher Mitarbeiter

stark gesunkene Zahl der Nachfrage der jungen Frauen steht in deutlichem Kontrast zur steigenden Zahl junger Frauen unter den Studienanfängern und -anfängerinnen. Über die Ursachen für die deutlich geringere Beteiligung junger Frauen an dualer Berufsausbildung wird zurzeit viel spekuliert, allerdings ohne das Phänomen bislang vollständig erklären zu können. Als Gründe werden u. a. der steigende Frauenanteil unter den Abiturienten und das damit verbundene verstärkte Streben nach einem Studium sowie der steigende Bedarf im Gesundheits- und Pflegesektor diskutiert, in dem insbesondere Frauen arbeiten. Für 2017 ist zusätzlich in Rechnung zu stellen, dass der nachfragestabilisierende Effekt, der durch die deutlich gestiegene Zahl von Geflüchteten unter den Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen entstand, insbesondere der männlichen Beteiligung an dualer Berufsausbildung zugutekam. Denn 85 Prozent der 2017 von der Bundesagentur für Arbeit registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen im Kontext von Fluchtmigration waren männlichen Geschlechts.

Erfolgreiche Marktteilnahmen

Wie bereits in den Vorjahren erhöhte sich 2017 erneut die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplatzangebote, die bis zum Bilanzierungsstichtag 30. September nicht besetzt werden konnten. Insgesamt blieben bundesweit 48.900 Ausbildungsstellen offen, so viele wie seit 1994 nicht mehr. Im Vergleich zum Vorjahr stieg ihre Zahl um + 5.500 bzw. + 12,6 Prozent. Bundesweit blieben damit zum Stichtag 30. September 8,8 Prozent des offiziell errechneten betrieblichen Ausbildungsangebots vakant. In Ostdeutschland lag der Anteil so-

gar bei 10,5 Prozent. Besonders starke Besetzungsprobleme waren erneut im Handwerk zu verzeichnen.

In Hinblick auf die erfolgreiche Ausbildungsplatznachfrage gab es 2017 im Vergleich zum Vorjahr kaum Veränderungen. Bis zum Stichtag 30. September waren bundesweit 80.200 Bewerber/-innen bei der Bundesagentur für Arbeit als „noch suchend“ gemeldet, – 400 bzw. – 0,5 Prozent im Vergleich zu 2016. Der Anteil der erfolglosen Bewerber/-innen an der offiziell ermittelten Nachfrage lag 2016 mit 13,3 Prozent weiterhin auf einem vergleichsweise hohen Niveau.

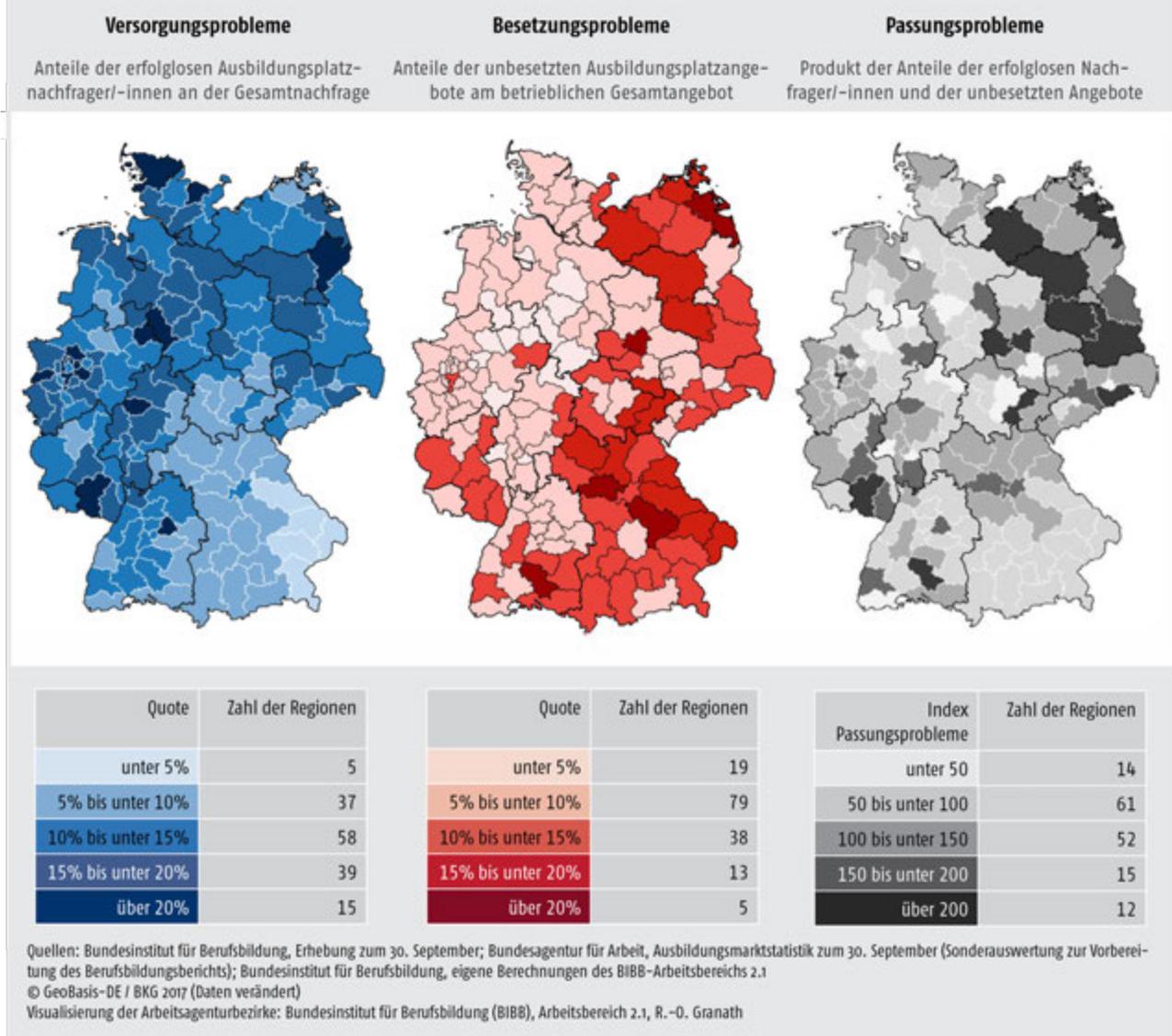
Die erneute Zunahme der Besetzungsprobleme von Ausbildungsplätzen und das nahezu unveränderte Ausmaß der Versorgungsprobleme von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen führten dazu, ►►►



Prof. Dr. Elisabeth M. Krekel, Leiterin der Abteilung „Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Berufsbildung“

Trotz einer positiven Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt halten die Passungsprobleme weiter an. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze ist erneut gestiegen. Dabei sind die Ausbildungsmarktverhältnisse in den einzelnen Regionen unterschiedlich geprägt: In einigen Regionen überwiegen Besetzungs-, in anderen wiederum Versorgungsprobleme. Dieser Entwicklung hat das BIBB Rechnung getragen, indem es sein Internetangebot zur Ausbildungsmarktentwicklung um interaktive Regionalkarten mit zentralen Eckdaten und Indikatoren zum Ausbildungsmarkt erweitert hat.

Abb. 2: Regionale Unterschiede bei den Versorgungs-, Besetzungs- und Passungsproblemen 2017



dass sich die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt weiter verschärften. Die Ursachen für dieses Phänomen liegen vor allem in regionalen und beruflichen Disparitäten zwischen Angebot und Nachfrage: Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen konzentriert sich auf jene Regionen und Berufe, in denen das Angebot vergleichsweise niedrig ist,

während umgekehrt das Angebot in anderen Regionen und Berufen wesentlich höher ausfällt als die Nachfrage. Über die verschiedenen Regionen und Berufe hinweg kumulieren sich diese Phänomene dann zu einer hohen Zahl erfolgloser Marktteilnehmer/-innen auf beiden Seiten des Ausbildungsmarktes (→ Abb. 2).

Nach Ländern, Regionen, Ausbildungsbereichen und Berufen differenzierte Zahlen finden sich auf den Internetseiten des BIBB. Zusätzlich werden erstmals interaktive Regionalkarten bereitgestellt, die zentrale Eckdaten und Indikatoren des Ausbildungsmarktes (→ Abb. 2) visualisieren. ◀ www.bibb.de/naa309-2017
www.bibb.de/ausbildungsmarkt2017

Regionale Unterschiede bei der Entwicklung von Arbeitskräfteangebot und -bedarf

Aktuelle Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen

Bereits im Herbst 2016 wurden die Ergebnisse der vierten Welle der Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen (QuBe-Projekt), die unter der gemeinsamen Leitung des BIBB und des IAB durchgeführt werden, erneuert und aktualisiert. Die Ergebnisse zeigen, dass trotz starker Zuwanderung und der damit einhergehenden relativen Verjüngung der Bevölkerung die Zahl der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) von 44,9 Mio. in 2015 nach einem mittelfristigen Anstieg vermutlich auf 43,7 Mio. im Jahr 2035 zurückgehen wird. Durch die steigende Studierneigung der jungen Generationen und das langfristige Ausscheiden der

„Durch die steigende Studierneigung der jungen Generationen und das langfristige Ausscheiden der Generation der ‚Baby-Boomer‘ wird es zu Verschiebungen in der Qualifikationsstruktur der Erwerbspersonen kommen.“

Tobias Maier, wissenschaftlicher Mitarbeiter

► QuBe-Datenportal (www.QuBe-Data.de)

Das QuBe-Datenportal ist eine interaktive Datenbankanwendung. Sie veranschaulicht die Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe) und zeigt mögliche Entwicklungspfade von Arbeitsangebot und -nachfrage auf.

Es können sowohl die Ergebnisse der Basisprojektion als auch die des Wirtschaft-4.0-Szenarios – differenziert nach Berufsfeldern oder Qualifikationen bzw. Anforderungsniveaus – abgerufen werden. Das Angebot an Fachkräften kann anhand der Zahl der benötigten Erwerbspersonen oder der angebotenen Arbeitsstunden betrachtet werden. Gleiches gilt für die projizierte Nachfrage. Auch ist es möglich, die beiden Arbeitsmarktseiten gegenüberzustellen.

Die Ergebnisse der Datenbank-Abfragen werden in Tabellen, Diagrammen und Karten dargestellt. Sie können in unterschiedlichen Datei-Formaten (.svg, .png, .html, .csv) heruntergeladen und weiterverwendet werden.

Generation der „Baby-Boomer“, welche vor allem im mittleren Qualifikationsbereich qualifiziert ist, wird es zudem zu Verschiebungen in der Qualifikationsstruktur der Erwerbspersonen kommen. Insbesondere bei der Stellenbesetzung für fachliche Tätigkeiten, die üblicherweise eine vollqualifizierende Berufsausbildung voraussetzen, werden hierdurch langfristig Rekrutierungsschwierigkeiten wahrscheinlich, während das Arbeitskräfteangebot für komplexe und hochkomplexe Tätigkeiten zunimmt. Inwieweit sich dieser erkennbare Trend in der Praxis

niederschlägt, wird hingegen auch vom berufsspezifischen Arbeitsmarkt und den vorherrschenden regionalen Strukturen abhängen.

Um allen Interessierten den Zugang zu den Projektionsergebnissen zu erleichtern, wurde im Frühjahr 2017 das QuBe-Datenportal (www.qube-data.de) eingerichtet (siehe Infokasten). Hier können die projizierten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt nach 50 Berufsfeldern gegliedert nachvollzogen werden. Zudem wurden im November 2017 die Ergebnisse der vierten Projektionswelle weiter nach sechs Regionen differenziert. Diese sind aufgeteilt nach der Region Nord (Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein), Nordrhein-Westfalen, der Region Mitte-West (Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland), Baden-Württemberg, Bayern und der Region Ost (Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen). Dabei bestätigte sich, dass die vorherrschenden ►►►

wirtschaftlichen Strukturen und demografischen Voraussetzungen auch die langfristigen Entwicklungsperspektiven für den regionalen Bedarf und das regionale Angebot nach Berufen und Qualifikationen bestimmen werden.

Während Bayern und Baden-Württemberg auch in Zukunft von einer hohen Zuwanderung

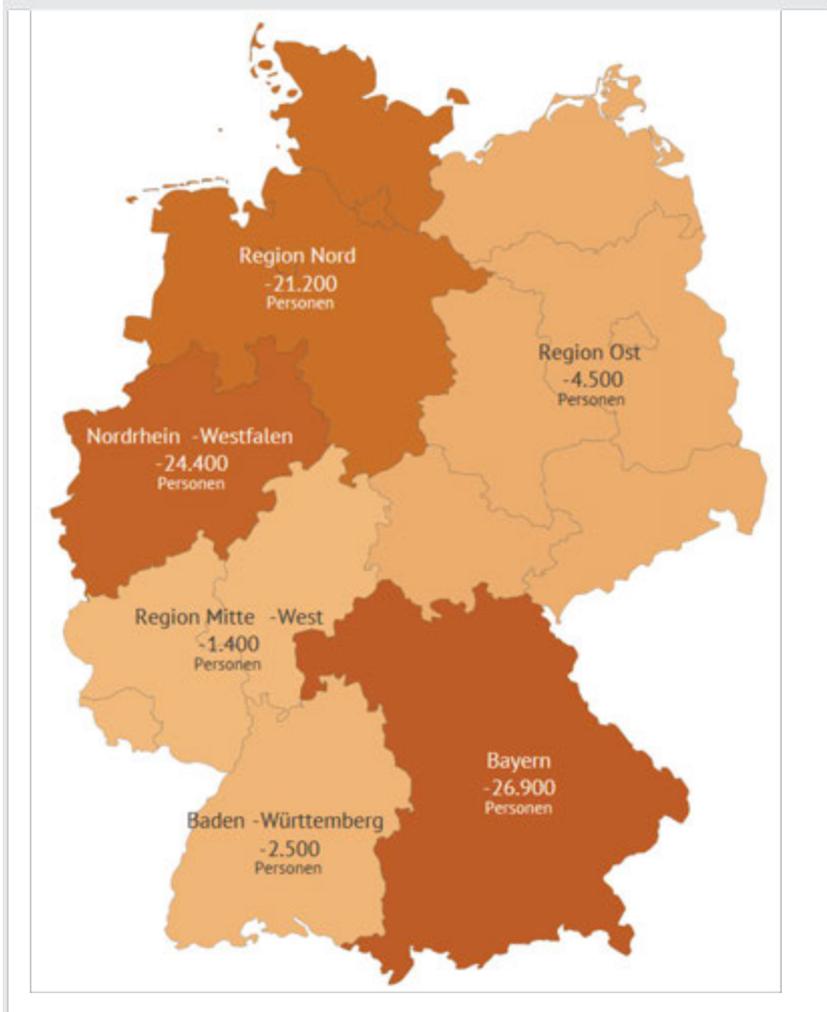
Erwerbssuchender und einer dadurch jüngeren und wachsenden Bevölkerung profitieren werden, ist in Ostdeutschland weiterhin mit einer schrumpfenden und alternden Bevölkerung zu rechnen. Bundesweit bislang erkennbare Rekrutierungsschwierigkeiten in den „Gesundheitsberufen“ oder in „technischen Berufen“, wie z. B. in der Energie- oder Elektrotechnik,

werden nicht in allen Regionen im selben Ausmaß bemerkbar werden. So werden die Engpässe in den „Gesundheitsberufen“ in Ostdeutschland bzw. den „technischen Berufen“ in Süddeutschland aufgrund der jeweiligen in der Vergangenheit eingeleiteten verstärkten Ausbildungsbemühungen nicht so groß ausfallen wie noch vor einigen Jahren prognostiziert. Hingegen zeichnen sich jetzt in den „Bauberufen“ sowie den „Berufen der Holz- und Kunststoffbe- und -verarbeitung“ langfristig flächendeckende Engpässe ab. Hier wird das Arbeitsangebot vor allem demografisch bedingt abnehmen. Abbildung 3 verdeutlicht das entsprechende projizierte, regionalspezifische Unterangebot für die „Bauberufe, Holz-, Kunststoffbe- und -verarbeitung“ für das Jahr 2035. ◀

Neue Arbeitsmittel infolge des technologischen Fortschritts

In vielen Bereichen der Arbeitswelt sind in den letzten Jahrzehnten durch technologischen Fortschritt und Digitalisierung Veränderungen eingetreten. Nicht nur die Tätigkeiten und Anforderungen an Erwerbstätige, sondern auch die im Alltag verwendeten Arbeitsmittel haben sich gewandelt: Aus einfachen Registriertassen wurden Kassensysteme mit Barcode-Scannern, aus handgeführten Fräsen wurden

Abb. 3: Regionalspezifisches Unterangebot in den „Bauberufen, Holz-, Kunststoffbe- und -verarbeitung“ im Jahr 2035 nach der QuBe-Basisprojektion



Quelle: BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen, 4. Welle (Basisprojektion). Datenbankabruf vom 6.12.2017 aus dem QuBe-Datenportal (BIBB, www.qube-data.de)



Die Taxonomie der Arbeitsmittel des BIBB

In diesem Beitrag wird die Taxonomie der Arbeitsmittel des BIBB vorgestellt. Durch eine automatisierte Datenextraktion aus Stellenanzeigen werden Arbeitsmittel identifiziert und klassifiziert, wodurch die gesamte Spannweite von Arbeitsmitteln erfasst wird. Die Taxonomie ist auf verschiedene Datensätze anwendbar und auf unterschiedliche Fragestellungen übertragbar; sie wird stetig weiterentwickelt und aktualisiert. Kostenloser Download unter:

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8476>

trieblichen Ausbildung. Über die jeweils dreijährige Projektlaufzeit hinaus wurden zahlreiche regionale Unterstützungsangebote verstetigt. Nachhaltige Wirkung konnte auch durch den Transfer erprobter Konzepte in andere Branchen oder Regionen sowie in die Regelsysteme des Arbeits- und Ausbildungsmarkts erzielt werden. Aktuell sind deutschlandweit 128 JOBSTARTER plus-Projekte aus drei Förderrunden aktiv.

Außerdem wird im Kontext des Projektes „Polarisierung 4.0“ analysiert, ob es zu Verschiebungen der genutzten Arbeitsmittel (z. B. digital vs. nicht-digital) kommt und ob sich diese Verschiebungen als Indikator für eine Polarisierung des Beschäftigungssystems eignen. ◀

in der Programmstelle JOBSTARTER beim BIBB berufsbildungspolitische Entwicklungen auf. Praxisnahe Ausbildungsmodelle werden auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung erprobt. Die aus Mitteln des BMBF und des europäischen Sozialfonds (ESF)

Klein- und Kleinstunternehmen stärken

2017 starteten 18 Projekte der dritten Förderrunde (Teil A) JOBSTARTER plus mit dem Schwerpunkt „Ausbildung in Klein- und Kleinstunternehmen stärken“. Mit den Instrumenten des Externen Ausbildungsmanage-



JOBSTARTER plus – Für die Zukunft ausbilden

Neue betriebliche Ausbildungsplätze und Lösungswege für aktuelle Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt und im Ausbildungsbetrieb finden – darauf zielt das BMBF mit JOBSTARTER plus. Seit 2006 greift das Ausbildungsstrukturprogramm

„Digitalisierung der Arbeitswelt hat zur Folge, dass bereits die Ausbildung angemessen umgestaltet werden muss, damit die Auszubildenden die nötigen Kompetenzen von Anfang an erwerben.“

Bernd Weiterer, wissenschaftlicher Mitarbeiter

geförderten Projekte unterstützen vorrangig kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in allen wesentlichen Fragen der be-

ments – kurz EXAM – wird der seit einigen Jahren sinkenden Ausbildungsquote bei Klein- und Kleinstunternehmen entgegenge-



Wolfgang Müller-Tamke,
wissenschaftlicher Mitarbeiter der Programmstelle JOBSTARTER
beim BIBB

Klein- und Kleinstunternehmen bilden die zentrale Säule der dualen Berufsausbildung in Deutschland. Gerade diese Betriebe stehen vor großen Herausforderungen und beteiligen sich immer weniger an der dualen Ausbildung. JOBSTARTER plus hat sich zur Aufgabe gemacht, die Ausbildungsbereitschaft und

Ausbildungskompetenz dieser Betriebe zu erhöhen und zu stärken. Die Projekte beraten und unterstützen Klein- und Kleinstunternehmen in allen zentralen Fragen rund um die duale Ausbildung.

wirkt. Die Projekte unterstützen und beraten diese Betriebe dahingehend, dass sie erstmalig in eine eigene Ausbildung einsteigen, eine unterbrochene Ausbildungsbeteiligung wiederaufnehmen oder ihr bestehendes Ausbildungsengagement erhalten und stabilisieren können.

KMU zur Digitalisierung beraten

Zusätzlich begannen 20 Projekte in der dritten Förderrunde (Teil B) mit dem Schwerpunkt „Aus- und Weiterbildung in der ‚Wirtschaft 4.0‘ – Unterstützungsstrukturen für KMU im Anpassungsprozess der betrieblichen Ausbildung“ ihre Arbeit in den Regionen. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen müssen in die Lage versetzt werden, den veränderten Anforderungen infolge zunehmender Automatisierung und Digitalisierung der Arbeitswelt zu begegnen. Die Projekte beraten Unternehmen dabei, wie sie ihre Ausbildung methodisch und didaktisch weiterentwickeln, ihr Ausbildungsmarketing neu aufstellen oder Zusatzqualifikatio-

nen anbieten können. Auf diese Weise sollen geeignete Unterstützungsstrukturen entwickelt und nachhaltig in der Region verankert werden.

Studienabbrecher/-innen für duale Ausbildung gewinnen

Ein weiterer Schwerpunkt der Projektförderung liegt auf der Ansprache neuer Zielgruppen für die berufliche Bildung zur Deckung des Fachkräftebedarfs. So erarbeiten 17 Projekte gemeinsam mit kleinen und mittleren Unternehmen Konzepte, um Studienabbrecher/-innen für eine duale Ausbildung zu gewinnen. Ziel der Aktivitäten ist es, den jungen Erwachsenen die vielfältigen Möglichkeiten aufzuzeigen, die ihnen eine duale Berufsausbildung bietet.

www.jobstarter.de

Ausbildung und Migration

Selbstständige mit Migrationshintergrund für die Berufsausbildung gewinnen, die Ausbildungs-beteiligung von Jugendlichen mit

► JOBSTARTER plus – 4. Förder-runde startet 2018

Im Oktober 2017 wurde im Bundesanzeiger die vierte Förder-runde des Programms JOBSTARTER plus mit dem Schwerpunkt „Ausbildung in Klein- und Kleinstunternehmen stärken“ bekanntgemacht. Gefördert werden – wie schon in der dritten Förderrunde (Teil A) – Projekte, die mit Instrumenten des Externen Ausbildungsmanagements die Ausbildungsbeteiligung von Klein- und Kleinstunternehmen in bestimmten Regionen und/oder Branchen erhöhen und stabilisieren. Voraussichtliche Starttermine dieser Projekte sind der 1. Juli 2018 sowie der 1. Januar 2019.

Migrationshintergrund und Geflüchteten erhöhen sowie Eltern über die berufliche Ausbildung informieren – das sind die Ziele von KAUSA, der bei JOBSTARTER angesiedelten Koordinierungsstelle für Ausbildung und Migration. Die Beratung der Zielgruppen vor Ort übernehmen die KAUSA Servicestellen. Das KAUSA Netzwerk bietet nun in allen Bundesländern an insgesamt 32 Standorten seine Beratungs- und Unterstützungsleistungen an. 2017 konnten drei landesweite KAUSA Servicestellen in Brandenburg, Rheinland-Pfalz und Thüringen eingerichtet werden. ► ► ►

www.kausa-servicestellen.de



KAUSA-Geschichten: Junge Geflüchtete und ihr Weg in Ausbildung

Die KAUSA Servicestellen unterstützen auch junge Geflüchtete bei ihrem Start in den Arbeitsmarkt – ob über eine Einstiegsqualifizierung oder ein Praktikum. Die KAUSA-Geschichten aus der Praxis stellen Geflüchtete und ihre Wege in Ausbildung vor, wie z. B. einen jungen Flüchtling, der über eine Einstiegsqualifikation eine Ausbildung im Verkauf starten konnte, oder eine junge geflüchtete Frau und ihren Weg von der Anerkennung ihres Schulabschlusses über einen vermittelten Sprachkurs bis zum Beginn ihrer Ausbildung zur Hotelfachfrau. Regelmäßig werden neue KAUSA-Geschichten aus der Praxis online veröffentlicht. So werden erfolgreiche Beispiele über den Einstieg von Geflüchteten in unser duales System verbreitet. ◀

www.jobstarter.de/KAUSA-Geschichten



Anne Görgen-Engels,
wissenschaftliche Mitarbeiterin der Programmstelle
JOBSTARTER beim BIBB

Mit den KAUSA-Geschichten stellen wir regelmäßig Erfolge aus der Projektarbeit vor. Die positiven Beispiele zeigen, wie berufliche Integration von Flüchtlingen vor Ort gelingen kann.

Servicestelle Bildungsketten: Neue Vereinbarungen zum Übergang Schule – Beruf

Junge Menschen auf ihrem Weg von der Schule ins Berufsleben oder ins Studium begleiten, den Fachkräftebedarf der Wirtschaft sichern und kohärentere Strukturen in der Berufs- und Studienorientierung sowie am Übergang Schule – Beruf schaffen – das sind die Ziele der Initiative Bildungsketten vom BMBF, BMAS und der Bundesagentur für Arbeit. Mit sieben Bundesländern hatte der Bund bereits landesspezifische Vereinbarungen getroffen. 2017 kamen Vereinbarungen zur Zusammenarbeit mit sechs weiteren Ländern dazu: Bayern, Berlin, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Sachsen. Die Servicestelle Bildungsketten in der Programmstelle JOBSTARTER beim BIBB unterstützte diesen

bildungspolitischen Entwicklungsprozess.

Die Vereinbarungen umfassen Unterstützungsangebote von der 7. Klasse in der Schule bis zum Ausbildungsabschluss. Dazu zählen Potenzialanalysen, Berufs- und Studienorientierung, der Übergangsbereich sowie eine individuelle Förderung während der betrieblichen Ausbildung. Der Bund unterstützt damit die Länder bei der Erprobung, Strukturentwicklung und flächendeckenden Einführung bzw. Entwicklung innovativer Projekte und Förderinstrumente. Die Initiative Bildungsketten trägt entscheidend dazu bei, den Bildungserfolg junger Menschen präventiv und ganzheitlich zu sichern. In den Vereinbarungen werden Maßnahmen erprobt und gefördert, die auch andere Länder übernehmen können. Hierzu zählt das Analyseverfahren „2P – Potenzial und Perspektive“, mit dem zugewanderte Schüler/-innen ihre Sprachkenntnisse und Fähigkeiten erfassen können. Das Verfahren, das im Rahmen der Bildungsketten-Vereinbarung mit Baden-Württemberg entwickelt wurde, wurde 2017 bereits von Rheinland-Pfalz übernommen. Zum aktuellen Stand der Vereinbarungen siehe <https://www.bildungsketten.de/de/246.php>.

Andrea Herrmann (l.) und Dr. Veit Sorge, Mitarbeitende des Ressorts „Die Senatorin für Kinder und Bildung Bremen“, stellten auf einer Veranstaltung der Servicestelle Bildungsketten beim BIBB zum Thema Inklusion die inklusive Berufs- und Studienorientierung Bremen vor. ▼



Dazu entwickelte ein Expertenteam ein neues pädagogisches Konzept. Auf dieser Grundlage wurde 2017 geprüft, welche Optionen für einen Relaunch bestehen. Geplant ist, dass ein Projektkonsortium aus mehreren Bundesländern die Planung und Erprobung des neuen Berufswahlpasses übernimmt. Als Koordinierungsstelle der Bundesarbeitsgemeinschaft Berufswahlpass ist die Servicestelle Bildungsketten für die fachliche Koordinierung des Relaunch-Prozesses zuständig.
<http://berufswahlpass.de/>

► **Neue Studie: Übergang von der Schule in den Beruf**

Die Servicestelle Bildungsketten stellte 2017 zwei neue Evaluationen im Auftrag des BMBF vor. Eine Studie zum Übergang Schule – Beruf hat gezeigt, dass sich der Übergangsbereich durch sehr unterschiedliche regionale Rahmenbedingungen auszeichnet. Es fehlen vor allem Konzepte, Netzwerkstrukturen und ein Bildungsmonitoring für eine systematische Förderung junger Menschen.
www.bildungsketten.de/de/2768.php

► **Neue Studie: Einbindung von Eltern in die Berufsorientierung**

Eine weitere Studie untersuchte die Einbindung von Eltern in die Berufsorientierung. Die befragten Eltern verfügten über Grundlagewissen im Berufswahlprozess und kannten die Stärken sowie Schwächen ihrer Kinder. Die befragten Kinder schätzten ihre

Eltern als kompetent im Prozess der beruflichen Orientierung ein. Die vielfältigen Angebote zur Berufsorientierung waren den Eltern jedoch kaum bekannt.
www.bildungsketten.de/de/2693.php

► **Berufswahlpass – mit neuem pädagogischen Konzept**

Der Berufswahlpass soll ein modernes digitales Förderinstrument zur Berufsorientierung werden.

► **Inklusion von Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf**

2017 widmete die Servicestelle Bildungsketten eine Veranstaltung dem Thema Inklusion. Vorgestellt wurden Lösungsansätze, wie die Inklusion von Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder mit Behinderung in Ausbildung gelingt. ◀
www.bildungsketten.de/de/2711.php



Satiye Sarigöz,
 komm. Leiterin der Servicestelle Bildungsketten beim BIBB

Mit der Initiative Bildungsketten haben Bund, Länder und die Bundesagentur für Arbeit eine solide Grundlage der Zusammenarbeit geschaffen. Die beteiligten Partner stimmen ihre Förderinstrumente in der Berufs- und Studienorientierung und am Übergang Schule – Beruf stärker aufeinander ab. Die Kooperation

hat eine Reihe positiver Anstöße und Entwicklungen ausgelöst. Als Servicestelle Bildungsketten werden wir durch eine übergreifende wissenschaftliche Begleitung den eingeschlagenen Weg fortsetzen.

Bildungsstationen zwischen Abschluss der Sekundarstufe I und Erwerbstätigkeit

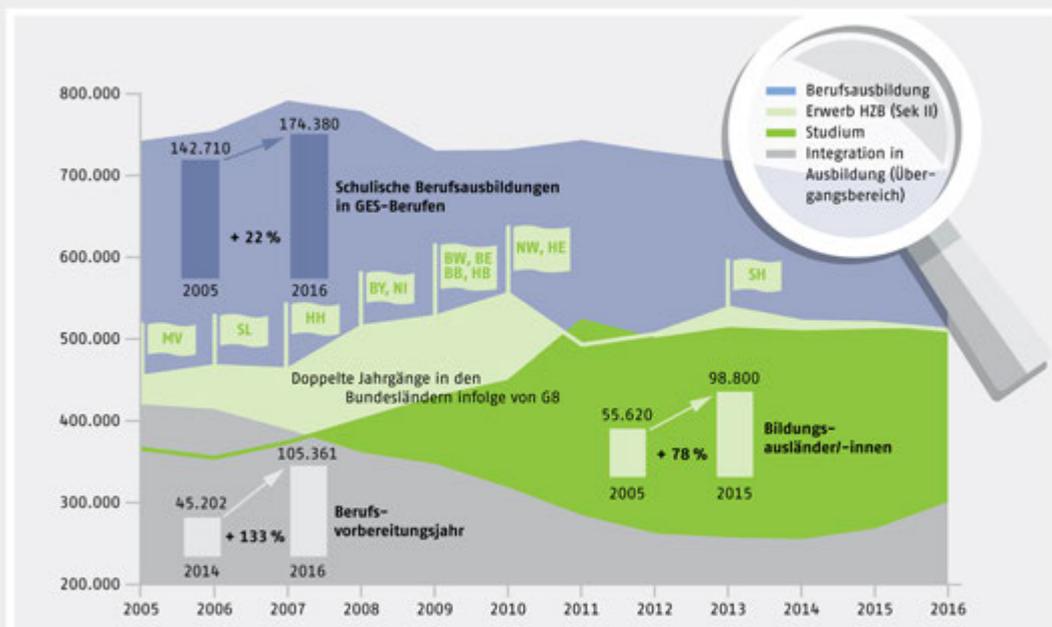
Zwischen dem Abschluss der Sekundarstufe I der allgemeinbildenden Schule und dem Eintritt ins Erwerbsleben bieten sich Jugendlichen je nach Qualifikation und Interesse verschiedene (Aus-)Bildungsmöglichkeiten. Wie sich die Jugendlichen auf diese unterschiedlichen Bildungsstationen verteilen und welche Veränderungen sich in den vergangenen zwölf Jahren ergeben haben, zeigen die Daten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE).

Die integrierte Ausbildungsberichterstattung dokumentiert

seit dem Berichtsjahr 2005 die (Aus-)Bildungsstationen, die junge Menschen besuchen. Die (Aus-)Bildungsstationen werden nach vier Bildungssektoren unterschieden: Berufsausbildung, Integration in Berufsausbildung (Übergangsbereich), Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung (Sek. II) und Studium. Abbildung 5 veranschaulicht die Anzahl der Anfänger/-innen in den vier Bildungssektoren. An den oberen Farbgrenzen kann in der Grafik die Entwicklung der unterschiedlichen Bildungssektoren im Zeitverlauf abgelesen werden.

Im Jahr 2016 begannen rund 705.000 Personen (35 %) eine vollqualifizierende Berufsausbildung. Davon nahmen gut zwei Drittel eine duale Ausbildung nach BBiG/HwO auf, knapp ein Drittel begann eine schulische Berufsausbildung. In den Übergangsbereich mündeten rund 299.000 (15 %) Jugendliche im Ausbildungsgeschehen ein. Jeweils ein Viertel strebte den Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung (515.000) oder eines Studienabschlusses (511.000) an. Betrachtet man die Veränderung der Zahlen der Anfänger/-innen

Abb. 5: Anzahl der Anfänger/-innen in den Bildungssektoren zwischen 2005 und 2016



Quelle: „Integrierte Ausbildungsberichterstattung“ und „Schnellmeldung Integrierter Ausbildungsberichterstattung“ auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder und der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand: 18.11.2016 und 14.03.2017. Aus: Dionisius, R.; Illiger, A.: Bildungsstationen zwischen Sek-I-Abschluss und Erwerbsleben. In: BWP 46 (2017) 3, S. 6-7 – URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwpl/show/8334>

„Der Übergangsbereich verzeichnet zwischen dem Jahr 2005 und 2014 einen Rückgang um 40 Prozent (– 165.000). Dieser vollzog sich größtenteils parallel zur demografischen Entwicklung. Seit dem Jahr 2014 steigen die Zahlen jedoch wieder an.“

Dr. Regina Dionisius, wissenschaftliche Mitarbeiterin

in den Bildungssektoren zwischen 2005 und 2016, so zeigen sich unterschiedliche Trends:

Der Sektor Berufsausbildung zeigt einen Anstieg bis zum Jahr 2007. Seit Beginn der Wirtschaftskrise 2008 sind die Anfängerzahlen in diesem Sektor rückläufig. Gegenüber dem Vergleichsjahr 2005 verzeichnet der Sektor einen Rückgang von fünf Prozent (– 34.000). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass sich die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO rückläufig entwickelt hat (– 7 %), während insbesondere die schulischen Berufsausbildungen in den Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen (GES-Berufe) einen starken Zuwachs erfahren haben (+ 22 %).

Der Übergangsbereich verzeichnet zwischen dem Jahr 2005 und 2014 einen Rückgang um 40 Prozent (– 165.000). Dieser vollzog sich größtenteils parallel zur demografischen Entwicklung. Seit dem Jahr 2014 steigen die Zahlen jedoch wieder an. Das Jahr 2016 verzeichnet gegenüber 2014 ein Plus von 18 Prozent (+ 46.000). Dieser Zuwachs geht insbesondere auf einen drastischen Anstieg der Anfänger/-innen im Berufs-

vorbereitungsjahr um + 133 Prozent (+ 60.000) und in den Einstiegsqualifizierungen (EQ) um + 21 Prozent (+ 2.000) zurück. Bei einem Großteil der Jugendlichen im Berufsvorbereitungsjahr handelt es sich um geflüchtete Jugendliche, die neben beruflichen Grundkenntnissen hier auch die deutsche Sprache erlernen. Darüber hinaus ist zu beachten, dass Reformen im Übergangsbereich dazu geführt haben, dass es erhebliche Verschiebungen von Anfängerzahlen innerhalb des Übergangsbereichs gegeben hat.

Die steigenden Zahlen im Sektor Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung (+ 13,3 %) und im Sektor Studium (+ 39,5 %) verweisen auf einen Trend zur Höherqualifizierung. Es muss jedoch berücksichtigt werden, dass in den letzten Jahren die Umstellung auf das achtjährige Gymnasium (G8) doppelte Absolventenjahrgänge nach der Sekundarstufe I bzw. nach dem Abitur hervorgebracht hat. Entsprechend mündeten kurzzeitig auch mehr Jugendliche in die Sektoren ein. Inzwischen ist die Umstellung auf das achtjährige Gymnasium in allen Bundesländern erfolgt. Seither stabilisieren

sich auch die Zahlen in beiden Sektoren.

Die größte Dynamik gegenüber dem Jahr 2005 zeigt der Sektor Studium. Neben den Effekten des achtjährigen Gymnasiums wird die Zahl der Studienanfänger/-innen auch durch die Zahl der Bildungsausländer/-innen beeinflusst. Hierbei handelt es sich um ausländische Studierende, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben, aber ein Studium in Deutschland aufnehmen. Das Statistische Bundesamt weist für das Jahr 2015 rund 99.000 Bildungsausländer/-innen nach. Im Jahr 2005 waren es noch 56.000 (+ 78 %).

Die Darstellungen beziehen sich auf die Gesamtwerte für Deutschland. Diese Werte setzen sich allerdings aus sehr unterschiedlichen Länderprofilen zusammen. Zusammenfassend kann dennoch festgehalten werden, dass sich über alle Bundesländer hinweg ein sich stabilisierender Trend zur Höherqualifizierung zeigt. Das Wachstum des Sektors Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung und des Sektors Studium stagniert seit dem Jahr 2011. Gleichzeitig finden sich weniger Anfänger/-innen in Berufsausbildung. Der Übergangsbereich war zunächst stark rückläufig, verzeichnet aktuell aber wieder ansteigende Zahlen. ◀

<http://www.bibb.de/iabe>

Technikberufe: Reine Männersache?

Traditionell finden sich Männer verstärkt im dualen System der Berufsausbildung, insbesondere weil hier gewerblich-technische Berufe von großer Bedeutung sind. Frauen hingegen beschreiten häufig mit dem Eintritt ins Schulberufssystem einen alternativen Weg hin zu den Dienstleistungs- und Gesundheitsberufen. In den vergangenen Jahren wurden zahlreiche Maßnahmen zur Förderung der Ausbildung von Frauen in dualen technischen Ausbildungsberufen ins Leben gerufen. Wenn auch ihr Anteil in dieser Berufsgruppe seit 2011 wieder leicht anstieg, so befand er sich 2015 mit 12,4 Prozent exakt auf dem Niveau von 1993.

Aufgrund des insgesamt hohen Männeranteils von beinahe

90 Prozent in den Technikberufen ist natürlich auch ein Großteil der technischen Ausbildungsberufe männlich dominiert, häufig sogar ausschließlich mit Männern

Mit Blick auf die schulische Vorbildung der Auszubildenden zeigt sich, dass die bereits insgesamt vorhandene Schere zwischen Männern und Frauen innerhalb

„Die wenigen Technikberufe, die mehrheitlich mit Frauen besetzt sind, haben eine gesundheitstechnische oder kreative Ausrichtung und einen Anteil an Studienberechtigten von über 50 Prozent.“

Stephan Kroll, wissenschaftlicher Mitarbeiter

besetzt. Dennoch zeigt sich bei genauerer Betrachtung, dass es durchaus technische Berufe gibt, die mehrheitlich mit Frauen besetzt sind.

der Gruppe der technischen Ausbildungsberufe noch weiter auseinandergeht. Der Anteil der studienberechtigten Frauen liegt 2015 in den Technikberufen mit 44 Prozent noch einmal 10 Prozentpunkte höher als in den dualen Ausbildungsberufen bei Frauen insgesamt und deutlich höher als bei den Männern in Technikberufen (23 %). Dies könnte möglicherweise darauf hindeuten, dass Männer und Frauen technische Ausbildungsberufe mit unterschiedlichen Anforderungsniveaus favorisieren.

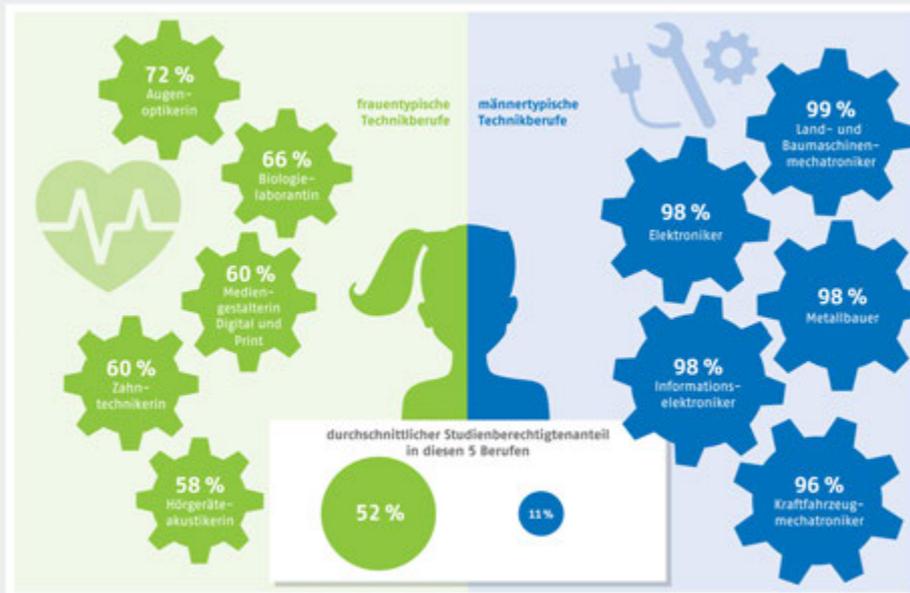
Die eingangs genannten unterschiedlichen Präferenzen von Frauen und Männern zeigen sich auch bei den Technikberufen. Die wenigen Technikberufe, die mehrheitlich mit Frauen besetzt sind, haben eine gesundheitstech-

► Technische Ausbildungsberufe

Die verwendete Berufsauswahl basiert auf der im Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit des Jahres 2002 zugrunde gelegten Abgrenzung, die in zwei Einzelstudien fortgeführt wurde. Technische Ausbildungsberufe sind demnach solche, deren Tätigkeits- und Kenntnisprofile hohe Technikanteile (z. B. hohe Anteile an Überwachen, Steuern von Maschinen, Anlagen, technischen Prozessen etc.) umfassen.

Im Rahmen der Untersuchungen von berufsstrukturellen Entwicklungen durch das BIBB wird die Berufsgruppierung „Technikberufe“ aufgrund der Vorteile einer einheitlichen Verwendung von Berufsgruppierungen für Ausbildungs- und Arbeitsmarktanalysen in Zukunft aufgegeben. Sie wird (auch rückwirkend) durch die Berufsgruppe der „MINT-Berufe“ im dualen System (BBiG bzw. HwO) ersetzt. Beide Abgrenzungen stimmen jedoch weitgehend überein. Ziel dieser Umstellung ist es, eine einheitliche Begriffs- und Analysebasis für die Datennutzer/-innen zu schaffen. Zudem besteht ein Vorteil der Gruppierung der Bundesagentur für Arbeit darin, dass sie auf der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) basiert.

Abb. 6: Ausgewählte „frauentypische“ bzw. „männertypische“ Technikberufe 2015



Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2015; eigene Berechnungen. Aus: Kroll, S.: Technikberufe: Nicht immer nur Männersache. In: BWP 46 (2017) 2, S. 4–5 – URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwps/8285>

nische oder kreative Ausrichtung (→ Abb. 6) und einen Anteil an Studienberechtigten von über 50 Prozent. Nicht ausgeschlossen werden kann in diesem Zusammenhang, dass ein Teil der studienberechtigten Frauen die Ausbildung in einem technischen Beruf auch zur Überbrückung etwaiger Wartesemester für die Aufnahme eines Studiums nutzt bzw. vor dem Beginn eines Studiums bereits praktische Erfahrungen sammeln und damit einen Wissensvorsprung erreichen möchte.

Auch wenn unter den Technikberufen einige weiblich dominierte Berufe zu finden sind, so besetzen Frauen doch auch hier eher geschlechtstypische Nischen. Allein

die geringe Präsenz von Frauen in Technikberufen dürfte schon ein wesentlicher Grund dafür sein, dass es weiter zu einer technik-

abgewandten Sozialisation von jungen Frauen kommt. ◀ <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwps/8285>



Stephan Kroll, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Berufsbildungsangebot und -nachfrage/ Bildungsbeteiligung“

Aufgrund der immer noch stark geschlechtsspezifisch geprägten Arbeitswelt sind die Ausbildungswünsche von Frauen und Männern unterschiedlich. Auch betriebliche Gründe und geschlechtsspezifisches Rekrutierungsverhalten dürften hier einen Einfluss haben.

Ein Mittel, um diesen Status quo zu verändern, könnte sein, verstärkt auf Positiv-Beispiele aufmerksam zu machen und damit auch Vorbilder für technisch interessierte junge Frauen zu schaffen.

Anforderungen der Betriebe an zukünftige Auszubildende

Für Betriebe wird es immer schwieriger, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen. Immer mehr Jugendliche eines Jahrgangs erwerben das Abitur, und von diesen nehmen immer mehr eine Hochschulausbildung auf. Zudem gibt es in vielen Regionen einen demografisch bedingten Rückgang an Schulabgängerinnen und Schulabgängern. Dadurch verursachte Rekrutierungsschwierigkeiten der Betriebe variieren dabei

nach Region, Ausbildungsberuf und Betrieb.

Verändert diese Situation die Anforderungen der Betriebe an Bewerber/-innen mit mittlerem Schulabschluss? Das BIBB hat in Zusammenarbeit mit dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) im Rahmen des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel) eine Sonderuntersuchung mit über 500 Betrieben und knapp 3.000 fiktiven Profilen von Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern durchgeführt. Dabei

„Nach Aussagen der befragten Betriebe bleiben die schulischen Leistungen der Bewerber/-innen und die Bereitschaft zu diszipliniertem Verhalten die wichtigsten Kriterien der Bewerberauswahl.“

Dr. Christian Gerhards, wissenschaftlicher Mitarbeiter

Abb. 7: Aufbau einer den Betrieben vorgelegten fiktiven Bewerbung

Einleitender Text zu den Vignetten

Wir präsentieren Ihnen nun kurze Beschreibungen von fünf fiktiven Personen. Stellen Sie sich vor, dass sich diese Personen bei Ihnen schriftlich oder online um einen von Ihrem Betrieb angebotenen Ausbildungsplatz für den Beruf XY [Einblendung Ausbildungsberuf mit den meisten Auszubildenden oder mit den meisten ausgeschriebenen Stellen, wenn derzeit keine Auszubildende vorhanden] bewerben. Schätzen Sie anhand der Angaben aus dem jeweiligen Lebenslauf ein, wie wahrscheinlich es ist, dass die Bewerberin oder der Bewerber nach Durchsicht der Bewerbungsunterlagen eine Einladung zum nächsten Auswahlschritt erhält. Auf einer Skala von 1 bis 10 (sehr unwahrscheinlich bis sehr wahrscheinlich) können Sie Ihre Antworten abstimmen.

Die Bewerber unterscheiden sich in einigen Merkmalen. Gemeinsam ist allen Bewerbern, dass sie aus Deutschland kommen und ein ansprechendes Bewerbungsschreiben formuliert haben.

Beispielvignette

Geschlecht: weiblich	Schulbildung: Mittlerer Schulabschluss, erwartet 2014*
Geburtsdatum: 24.11.1997	Aktueller Notendurchschnitt: 2,8
Beruf des Vaters: Versicherungskaufmann	Sozialverhalten laut Zeugnisanlage: Überwiegend gut
Beruf der Mutter: Altenpflegerin	Unentschuldigte Fehltage laut Zeugnis: keine
	Tätigkeit nach Schulabschluss: trifft nicht zu, da Schülerin

Wie wahrscheinlich ist es, dass diese Bewerberin zum nächsten Auswahlschritt eingeladen wird?

Sehr wahrscheinlich 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr unwahrscheinlich

* Das Schulabschlussniveau wurde in den einzelnen Vignetten zwar dargestellt, aber nicht variiert. Alle Bewerberinnen und Bewerber hatten oder erwarteten einen mittleren Schulabschluss.

stellte sich heraus: Schulnoten, schulische Bewertungen des Sozialverhaltens und unentschuldigte Fehltage beeinflussen die Bewerberbewertung unabhängig von der Rekrutierungssituation. Gleichzeitig wird deutlich, dass Betriebe mit Rekrutierungsschwierigkeiten etwas eher bereit sind, Bewerber/-innen mit schlechteren Leistungsmerkmalen beim nächsten Auswahlschritt zu berücksichtigen als Betriebe in günstigerer Ausgangslage.

Für die Studie gaben Betriebe anhand fiktiver Profile (sogenannte Vignetten, → Abb. 7) von Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern mit mittlerem Schulabschluss an, wie wahrscheinlich es ist, dass diese Bewerber/-innen im weiteren Auswahlverfahren berücksichtigt werden. Dabei zeigten sich folgende Ergebnisse:



Dr. Christian Gerhards,
wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung „Sozialwissen-
schaftliche Grundlagen der Berufsbildung“

Das BIBB-Qualifizierungspanel mit jährlich rund 3.500 befragten Betrieben ist das zentrale Instrument zur Dauerbeobachtung des betrieblichen Qualifizierungsgeschehens. Erfasst werden insbesondere Themen der Aus- und Weiterbildung, aber auch aktuelle The-

men wie die Digitalisierung und die Integration von Flüchtlingen in das deutsche Berufsbildungssystem.

Jugendlichen trotz steigender Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt und zunehmendem Fachkräftemangel unverzichtbar für das erfolgreiche Absolvieren einer betrieblichen Ausbildung. Die gleich hoch bleibenden Anforderungen der Betriebe an zukünftige Auszubildende sind somit auch eine Erklärung für die nach wie vor jährlich hohe Anzahl unbesetzt bleibender Ausbildungsstellen. ◀

- ▶ Nach Aussagen der befragten Betriebe bleiben die schulischen Leistungen der Bewerber/-innen – gemessen an den Schulnoten – und die Bereitschaft zu diszipliniertem Verhalten – gemessen an der Anzahl unentschuldigter Fehltag – die wichtigsten Kriterien der Bewerberauswahl.

ihren schulischen Leistungen zu einem Vorstellungsgespräch oder Einstellungstest einladen.

Offensichtlich sind nach Einschätzung der Betriebe schulische Leistungen und vor allem ein diszipliniertes Verhalten der

- ▶ Betriebe mit einer schwierigen Ausgangssituation aufgrund fehlender Nachfrage nach den von ihnen angebotenen Ausbildungsstellen sind nach Durchsicht der schriftlichen Bewerbungsunterlagen grundsätzlich eher bereit, sowohl Bewerber/-innen mit guten als auch solche mit etwas schlechteren Voraussetzungen beim nächsten Auswahlschritt einzubeziehen.
- ▶ Dagegen zeigt sich nicht, dass Betriebe in solchen schwierigen Situationen grundsätzlich auch Abstriche bei ihren Auswahlkriterien machen und Bewerber/-innen unabhängig von



BIBB Report 2/2017 – Welche Anforderungen stellen Betriebe an zukünftige Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss?

Für Betriebe wird es immer schwieriger, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen. Rekrutierungsschwierigkeiten variieren dabei nach Region, Ausbildungsberuf und Betrieb. Dieser Beitrag nimmt die Ausbildungsbetriebe in den Blick und hinterfragt: Welche Anforderungen stellen sie an Bewerber/-innen mit mittlerem Schulabschluss? Die Analyse der betrieblichen

Präferenzen in Bezug auf diese am häufigsten eingestellte Schulabsolventengruppe zeigt: Schulnoten, Bewertungen des Sozialverhaltens und unentschuldigte Fehltag beeinflussen die Bewerberbewertung unabhängig von der Rekrutierungssituation. Gleichzeitig wird deutlich, dass Betriebe mit Rekrutierungsschwierigkeiten eher bereit sind, Bewerber/-innen mit schlechteren kognitiven und nichtkognitiven schulischen Leistungsmerkmalen zu einem weiteren Auswahlschritt einzuladen als Betriebe in günstigeren Ausgangslagen. Kostenloser Download unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8480>

Wünsche von Ausbildungsbewerbern und -bewerberinnen an die Betriebe

Im Zuge der demografischen Entwicklung sowie des Trends hin zu höheren Schulabschlüssen bei Jugendlichen hat sich die Marktposition von Ausbildungsbewerbern und -bewerberinnen verbessert, während es für Ausbildungsbetriebe zunehmend schwieriger ist, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Die daraus entstehende, für Ausbildungsbewerber/-innen im Vergleich zu früheren Jahren günstigere Marktposition könnte dazu füh-

ren, dass sie höhere Ansprüche an ihre Ausbildungsbetriebe formulieren. Das BIBB-Forschungsprojekt „Bildungsorientierungen und -entscheidungen von Jugendlichen im Kontext konkurrierender Bildungsangebote“ ist dieser Frage nachgegangen und untersucht u. a., welche Bedingungen bei Ausbildungsangeboten gegeben sein müssen, um bei Jugendlichen als attraktiv zu gelten.

Die Wünsche und Ansprüche von Jugendlichen an Ausbildungsbetriebe wurden mit Daten der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016 untersucht. Dazu wurde eine Stichprobe von rund 2.300 Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen, die im Berichtsjahr 2015/2016 bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern gemeldet waren, schriftlich befragt. Den Jugendlichen wurde eine Liste mit insgesamt 17 Betriebsmerkmalen vorge-

Abb. 8: Wünsche der Ausbildungsstellenbewerber/-innen an den Ausbildungsbetrieb



1) Auf einer Skala von 0 bis 100
3) z.B. Facebook, Twitter, XING

2) z.B. iPhone
4) z.B. Auslandsaufenthalte, Erlernen von Fremdsprachen, spezielle Computerkurse

Fallzahlen je nach Item: 1.946 ≤ n ≤ 2.001

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016.
Aus: Eberhard, V.; Ulrich, J. G.: Sind Jugendliche mit starker Marktposition anspruchsvoller bei der Betriebswahl? In: BWP 46 (2017) 4, S. 19-23 -
URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/der/bwpl/show/8380>

legt, für die sie angeben sollten, wie sehr sie sich wünschen, dass diese Merkmale auch auf ihren (künftigen) Ausbildungsbetrieb zutreffen. Diese Betriebsmerkmale wurden zunächst zu vier Themenfeldern zusammengefasst und die gewünschte Ausprägung auf eine Skala von 0 (wird überhaupt nicht gewünscht) bis 100 (wird sehr stark gewünscht) gebracht.

Wie aus Abbildung 8 hervorgeht, geht es den Jugendlichen an erster Stelle um das Potenzial des Betriebs als langfristiger Arbeitgeber, welches sich in den am stärksten ausgeprägten Wünschen nach einem guten Betriebsklima sowie sicheren Arbeitsplätzen und sehr guten Übernahmechancen widerspiegelt. An zweiter Stelle wünschen sich die Ausbildungsstellenbewerber/-innen gute Rahmenbedingungen während der Ausbildung. Dazu zählen für sie eine gute Erreichbarkeit des Betriebs sowie die Möglichkeit ei-

„An erster Stelle geht es den Jugendlichen um das Potenzial des Betriebs als langfristiger Arbeitgeber, welches sich in einem guten Betriebsklima sowie sehr guten Übernahmechancen widerspiegelt.“

Dr. Verena Eberhard, wissenschaftliche Mitarbeiterin

nes geregelt und auch in seinen Freizeitanteilen planbaren Lebens. Materielle Anreize, wie z.B. ein iPhone als Eintrittsgeschenk, spielen dabei nur eine nachgeordnete Rolle.

Zusätzliche Analysen belegen, dass die Marktposition der Jugendlichen (gemessen über die Angebots-Nachfrage-Relation: Zahl der Ausbildungsplatzangebote je 100 Nachfrager/-innen sowie Schulabschlüsse und -noten) deren Anspruchshaltung beeinflusst. In Regionen mit einer günstigeren Marktlage stellen Jugendliche höhere Ansprüche an

die Betriebe. Gleichzeitig gehen auch höhere Schulabschlüsse und (sehr) gute Deutschnoten mit gesteigerten Ansprüchen einher.

Für die betriebliche Praxis bedeuten die Ergebnisse, dass im Wettbewerb um ausbildungsinteressierte Jugendliche insbesondere jene Betriebe erfolgreich sein werden, die den Jugendlichen langfristige Perspektiven bieten. ◀ <https://www.bibb.de/de/8475.php>



BWP 4/2017: Auszubildende

Wer entscheidet sich für eine berufliche Ausbildung und was schätzen Jugendliche daran? Wie mobil sind sie? Welche Voraussetzungen bringen sie mit und welche Erwartungen haben sie an ihr Berufsleben?

In der BWP-Ausgabe, die zum Beginn des neuen Ausbildungsjahrs erscheint, stehen Auszubildende im Mittelpunkt. Das Heft präsentiert ein facettenreiches Bild, das sowohl Impulse für die Ansprache der Zielgruppe als auch für die Gestaltung der Ausbildung bietet.

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8380>

▶▶▶ Qualität in der
beruflichen Bildung
weiterentwickeln



2.

MODERNES UND LEISTUNGSFÄHIGES AUSBILDUNGSSYSTEM

Wirtschaft 4.0

Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen

Die gemeinsame Initiative vom BIBB und dem BMBF „Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen“ hat das Ziel, das System der dualen Berufsbildung auf die Anforderungen einer digitalisierten Arbeitswelt vorzubereiten. Im zweiten Jahr der Projektlaufzeit können erste Ergebnisse und Zwischenergebnisse der verschiedenen Teilprojekte bilanziert werden. Bereits abgeschlossen worden sind eine Voruntersuchung der IT-Berufe mit Vorschlägen für eine mögliche Novellierung sowie das

gemeinsam mit der Volkswagen AG durchgeführte Projekt zur Arbeit und Ausbildung in der operativen Instandhaltung 4.0. In einer Vielzahl von Publikationen und Vorträgen konnten diese und andere Ergebnisse und Zwischenergebnisse der Fachöffentlichkeit und Ausbildungspraxis zugänglich gemacht werden und gaben Impulse für deren Arbeit.

Im Rahmen des Berufescreenings, einem der zentralen Teilprojekte der Initiative, wurden 2017 in insgesamt zwölf Berufen und Berufsfeldern mehr als 80 Fallstudien und nahezu 300 Interviews durchgeführt. In Expertengruppen, besetzt vorwiegend mit Ausbildungsverantwortlichen in diesen Berufen, wurden ▶▶▶



Berufsausbildung und Digitalisierung – ein Beispiel aus der Automobilindustrie

Wie verändert die Digitalisierung die Arbeitsaufgaben und damit die Qualifikationsanforderungen an Fachkräfte und was heißt das für die Weiterentwicklung einschlägiger dualer Ausbildungsberufe und der betrieblichen Ausbildung? – Diesen Fragen folgte ein Pilotprojekt, das das BIBB gemeinsam mit der Volkswagen Akademie durchgeführt hat. Das Diskussionspapier stellt die methodische Herangehensweise, wichtigste Ergebnisse, Anregungen für die Ordnungsarbeit und Empfehlungen für die notwendige Weiterentwicklung der betrieblichen Ausbildung vor. Es gibt so Impulse für Folgeprojekte und für die praktische Arbeit in betrieblichen Ausbildungsabteilungen.

Kostenloser Download unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8329>

ter für Kultus, Frank Haubitz. Als zentrale Handlungsfelder wurden von Ihnen genannt:

- ▶ Digitalisierung durch Lernortkooperation stärken,
- ▶ Zusammenarbeit zwischen Bund und Ländern fördern,
- ▶ das Bildungspersonal an allen drei Lernorten (Betrieb, Berufsschule und Überbetriebliche Bildungsstätte) gemeinsam weiterbilden,
- ▶ Medienkompetenz der Auszubildenden und der Auszubildenden weiterentwickeln.

Vorgehensweisen und Zwischenergebnisse reflektiert. Eine für alle ausgewählten Berufe anschließende Online-Befragung wird diese Anfang 2018 auf ihre Verallgemeinerbarkeit prüfen.

Thema. Einführend sprachen die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Frau Prof. Dr. Johanna Wanka, der Präsident des BIBB, Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser und der sächsische Staatsminister

Welche Zukunftschancen die Digitalisierung bietet, wurde am zweiten Tag in fünf Foren noch konkreter herausgearbeitet. Diese Foren rekrutierten sich auch aus weiteren, an der Initiative teilnehmenden

Bundesweite Fachkonferenz nimmt künftige Herausforderungen für die Bildungspolitik und Auszubildende in den Blick

Eine am Jahresende in Leipzig realisierte Fachkonferenz mit mehr als 500 Teilnehmenden aus Praxis, Wissenschaft und Politik thematisierte unter dem Motto „Berufsbildung 4.0 – Zukunftschancen durch Digitalisierung“ die Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeit und Berufsbildung. Am ersten Tag erfolgte eine bildungspolitische Positionierung zum



Dr. Monika Hackel,
Leiterin der Abteilung „Struktur und Ordnung der Berufsbildung“

Aktuell beobachte ich eine hohe Veränderungsdynamik in der Arbeitswelt, die auf gesellschaftspolitische Anforderungen, wie beispielsweise die Energiewende oder dynamische globale Wirtschaftsbeziehungen, zurückzuführen ist. Durch die Digitalisierung wird diese Dynamik noch verstärkt. Die duale

Berufsausbildung hat sich in der Vergangenheit dadurch bewährt, dass es gelungen ist, Kontinuität und Flexibilität gleichermaßen im Blick zu behalten und gesellschaftliche und betriebliche Anforderungen auszubalancieren. Die berufsbildungspolitische Aufgabe besteht darin, neue Lösungen zu entwickeln, um diesem Anspruch weiterhin gerecht zu werden.

den Programmen; dazu gehören die Förderung Überbetrieblicher Bildungsstätten und Kompetenzzentren, Jobstarter-Initiativen, das BMBF-Förderprogramm Digitale Medien in der Bildung sowie Modellversuche, die auch Bezüge zur Weiterbildung herstellen.

Bevor Vertreter und Vertreterinnen beider Sozialpartner, der Wissenschaft sowie der Gastgeber BMBF und BIBB in einer Schlussrunde ein Fazit zur Veranstaltung zogen und Ausblicke auf die weitere Arbeit in der Initiative gaben, stellten Auszubildende des MDR und NDR selbst erstellte videojournalistische Projektarbeiten vor. Diese setzten sich intensiv mit den Folgen der Digitalisierung im Bereich moderner Mediengestaltung auseinander.

Begleitend wurden auf einem Marktplatz an beiden Tagen zahlreiche Digitalisierungsprojekte zum Anfassen und Mitmachen präsentiert. Der Konferenz unmittelbar vorgeschaltet waren Exkursionen zu örtlichen Einrichtungen und Unternehmen sowie einer Berufsschule.

BIBB-Präsident fordert Initiative für die Qualifizierung des Ausbildungs- und Lehrpersonals

Der Präsident des BIBB, Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, richtete in seinem Statement den Blick nach vorn: „Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt eröffnet



▲ Teilnehmende der Fachkonferenz „Berufsbildung 4.0 – Zukunftschancen durch Digitalisierung“ in Leipzig testen VR-Brillen.
Foto: © Hahn/BIBB

neue Möglichkeiten bei der didaktisch-methodischen Ausgestaltung der dualen Berufsausbildung in Betrieb und Berufsschule. Diese Möglichkeiten bieten die einmalige Gelegenheit eines dringend gebotenen Attraktivitätsschubs für die berufliche Bildung, die wir unbedingt nutzen müssen.“ Die Digitalisierung erfordere auch eine entsprechende Qualifizierung des Ausbildungs- und Lehrpersonals, so Esser weiter: „Das BIBB wird sich deshalb für eine bundesweite Initiative ‚Ausbildungspersonal und Digitalisierung‘ einsetzen. Damit soll für das Ausbildungspersonal ein transparenter und gleichzeitig anwendungsorientierter Service zur Verfügung stehen, um medienpädagogische Kompetenzen zu erlangen.“ ◀

Markencheck Berufsbildung im Öffentlichen Dienst

Der Öffentliche Dienst (ÖD) nimmt mit rund 4,7 Mio. Beschäftigten eine besondere Stellung im System der Berufsbildung ein. Im Rahmen eines Entwicklungsprojektes zur Beruflichen Bildung im ÖD fand am 28./29. Juni 2017 eine Expertentagung mit dem Titel „Markencheck Berufsbildung im Öffentlichen Dienst – Digitalisierung, Qualität, Perspektiven“ im BIBB statt. An der Tagung beteiligten sich rund 60 Teilnehmer/-innen. Im Rahmen der Veranstaltung wurden die berufliche Erstausbildung mit Themen zur Digitalisierung und ▶▶▶



BWP 2/2017: Berufsbildung 4.0

Die Folgen der rasant zunehmenden Digitalisierung lassen sich nur schwer abschätzen. Wie verändern sich Berufe und welche Kompetenzen werden künftig in der Arbeitswelt 4.0 gebraucht? Zusammen mit Akteuren aus Wirtschaft, Wissenschaft und Bildungspraxis untersucht das BIBB die Folgen der Digitalisierung für die berufliche Bildung. Initiativen, Erkenntnisse und Perspektiven zur Gestaltung des technologischen Wandels sind Gegenstand dieser Ausgabe. www.bibb.de/bwp-2-2017

lierten Konzeptes. Eine klare Markenbildung, insbesondere im Bereich der Fachwirteabschlüsse, besteht nicht. Die Standardisierungsinitiativen der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sowie der kommunalen Studieninstitute zeigen mögliche Richtungen der zukünftigen Entwicklungen. Hier besteht deutlicher Diskussions- und Handlungsbedarf, um Schwierigkeiten bei der Nachwuchssicherung vorzubeugen.

Chancen zur Entwicklung durch Neuordnungen nutzen

Ein Tagungsbeitrag im Rahmen der BMBF-/BIBB-Initiative „Berufsbildung 4.0“ zeigte übergreifende Konsequenzen des digitalen Wandels für die Qualifikationen im kaufmännischen Bereich auf, die auch für die Verwaltungsbetriebswirtschaft des ÖD Relevanz entwickeln. Kompetenzen, wie z. B. im Projektmanagement, interdisziplinäres und vernetztes Denken, Kommunikationsfähigkeiten, Sozialkompetenz, IT-Know-how, Umgang mit Daten,

zu Ordnungsbedarfen sowie die Aufstiegsfortbildungen mit ihren in diesen Bereichen bestehenden „Marken“ von Aus- und Fortbildungsberufen einer qualitativen Überprüfung unterzogen. Referentinnen und Referenten mit ausgewiesener Expertise nahmen sich der verschiedenen Aspekte an. Im Plenum und auf einem Podium wurden diese mit Vertretungen von Wissenschaft, Vereinigter Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, des Bundesinnenministeriums und des Landkreistages Nordrhein-Westfalen kritisch diskutiert.

Die Veranstaltung zeigte Chancen, Fortschritte, aber auch Schwächen in der beruflichen Bildung des ÖD und brachte bemerkenswerte Befunde:

- ▶ Die Neuordnungen von Berufsbildern bieten den Beteiligten die Chance, sich intensiv mit den gewandelten Rahmenbedingungen im ÖD auseinanderzusetzen und eine Bildungsstrategie zu entwickeln.

- ▶ Übergreifend sind durch den digitalen Wandel im Verwaltungsbetriebswirtschaftlichen Bereich vielfältige Qualifikationsveränderungen feststellbar, die zu einer Neubewertung der bestehenden Berufsbilder führen müssen. Nach ersten Neuordnungen ist in den rund 20 Jahre alten Ausbildungsberufen des ÖD weiterer Neuordnungsbedarf sichtbar, der insbesondere durch den schon erfolgten digitalen Wandel in diesen Bereichen veranlasst wird.

- ▶ Bei den Aufstiegsfortbildungen im ÖD bleibt der Eindruck eines nicht kongruent ausformu-



Martin Elsner,
wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Kaufmännische Berufe, Berufe der Medienwirtschaft und Logistik“

Die Neuordnungen von Berufsbildern bieten den Beteiligten die Chance, sich intensiv mit den gewandelten Rahmenbedingungen im ÖD auseinanderzusetzen und eine Bildungsstrategie zu entwickeln.



Entscheidungs- sowie Selbststeuerungsfähigkeit gewinnen an Bedeutung.

Mit den neuen Ausbildungsberufen Fachangestellte für Arbeitsmarktdienstleistungen (2012) und Kaufleute für Büromanagement (2014) sind erste Neupositionierungen von Berufsbildern im ÖD erfolgt, die in der Praxis gut angenommen werden. Geeignete Maßnahmen sollten gezielt die Ausbildung von Kaufleuten für Büromanagement für den ÖD noch bekannter machen. Aus der BA erfolgte der Appell, die Neuordnung als Chance zur institutionellen Neuausrichtung im ÖD zu nutzen.

Auch hinsichtlich der rund 20-jährigen Ausbildungsberufsbilder der Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (1998), der Justizfachangestellten

(1998), der Verwaltungsfachangestellten (1999) sowie der Sozialversicherungsfachangestellten – Fachrichtung Gesetzliche Krankenversicherung (1997) wird Neuordnungsbedarf deutlich, insbesondere aufgrund des bereits erfolgten digitalen Wandels in diesen Bereichen.

Aufstiegsfortbildung: wenig Licht, viel Schatten

Im Bereich der Aufstiegsfortbildung im ÖD wird mit dem neuen, bundesweit geltenden Abschluss der Geprüften Sozialversicherungsfachwirte – Fachrichtung Gesetzliche Rentenversicherung und Knappschaftliche Sozialversicherung (2012) ein einheitliches, qualitativ hochwertiges berufliches Kompetenzprofil auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes angeboten. Die

Neuordnung bietet den Beteiligten die Chance, sich intensiv mit den gewandelten Rahmenbedingungen der Sozialversicherung aufgrund der aktuellen Entwicklungstrends auseinanderzusetzen und eine Qualifizierungsstrategie zu entwickeln. Im Bereich der Sozialversicherungsfachangestellten – Fachrichtung Gesetzliche Krankenversicherung sind dagegen nur vereinzelt Angebote zur Qualifizierung als Krankenversicherungsfachwirte gegeben.

Die Aufstiegsmöglichkeiten der Fachangestellten für Arbeitsmarktdienstleistungen in der BA orientieren sich an der internen Personalentwicklung ohne anerkannte Zertifikate. Hier stellt sich die Frage der Arbeitsmarktverwertbarkeit des erreichten Bildungsniveaus. Im Bereich der Justizfachangestellten sind bis auf vereinzelte Möglichkeiten des Zugangs zu beamtenrechtlichen Laufbahnkarrieren keine Aufstiegsmöglichkeiten gegeben.

Im Bereich der Medien- und Informationsdienste bestehen grundsätzlich verschiedene Angebote der Gestaltung eines beruflichen Aufstiegs, sowohl in der Berufsbildung als auch an der Hochschule. Allerdings sind die Angebote der beruflichen Aufstiegsfortbildung zu Fachwirten für Informationsdienste spärlich und werden nur unzureichend genutzt; auch bestehen insgesamt regionale Angebotslücken. ▶▶▶

Mit dem exklusiv vorgestellten neuen ver.di-Konzept für ein dreigliedriges Aufstiegsfortbildungssystem für den Verwaltungsbereich auf tarifvertraglicher Grundlage wird innovatives Neuland betreten. Wegweisend ist in diesem Zusammenhang auch die Initiative kommunaler Bildungsträger, durch Schaffung eines einheitlichen Rahmenplanes für die Fortbildung von Verwaltungsfachwirten zu Standards in der Aufstiegsfortbildung zu kommen. Allerdings bleibt zu befürchten, dass Abschlüsse nach dem Berufsbildungsgesetz weiter nicht angestrebt werden. Trotz des erkennbaren Strebens nach einer vermehrten Standardisierung von Fortbildungen im ÖD bleibt fraglich, ob dies künftigen Anforderungen an die Attraktivität von Arbeitgebern und deren Qualifizierungsangeboten bei der Personalrekrutierung genügt. ◀ www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=4.2.486

Vernetzt für die Zukunft

Überbetriebliche Bildungsstätten (ÜBS) sind in ihrer Funktion prädestinierter Lernort für die Vermittlung zukunftssträchtiger und innovativer Technologien.

Mit der Förderung der ÜBS verfolgt das BMBF schon seit den 70er-Jahren das Ziel, die berufliche Bildung in Deutschland auf hohem Niveau zu ermöglichen. ÜBS sind entstanden als Durchführungsort für die ergänzende

überbetriebliche Ausbildung (ÜBA), die den betrieblichen Teil der dualen Ausbildung vervollständigt. In dieser Funktion übernehmen sie u. a. die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Handwerk. In anderen Bereichen, wie z. B. der Industrie oder der Landwirtschaft, werden vergleichbare Kurse angeboten. Durch die immer weiter zunehmende Spezialisierung kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) war und ist es erforderlich, diese zusätzlichen Angebote in Bildungszentren zu ermöglichen, um eine vollständige Abdeckung aller in den Ausbildungsordnungen formulierten Ausbildungsinhalte zu gewährleisten. Dies gilt umso mehr für Themen, die neue Einflüsse auf die Ausbildung nehmen.

Netzwerk Qualifizierung Elektromobilität (NQuE)

ÜBS sind z. B. bei der Einführung der Elektromobilität unverzichtbarer Partner zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses und zum Erhalt der Ausbildungsfähigkeit von Betrieben. Denn im Rahmen der ÜBA können und sollen auch Ausbildungsinhalte vermittelt werden, die in vielen Unternehmen noch nicht zur betrieblichen Realität gehören. Mit dem Ziel, Bildungsmaßnahmen im beruflichen wie im akademischen Bereich in Deutschland transparent zu machen, etablierte das BMBF 2013 das Netzwerk Qualifizierung Elektromobilität (NQuE) unter Leitung des BIBB und in Kooperation mit

dem Institut für Kraftfahrzeuge der RWTH Aachen (ika) sowie der Technischen Hochschule Ingolstadt. Im April 2017 legte das BIBB seinen Abschlussbericht vor, der bezogen auf die berufliche Bildung zu folgenden Ergebnissen kam:

Qualifizierungsbedarfe im Kontext der Elektromobilität

Von Fach- und Führungskräften in Unternehmen werden im Bereich Elektromobilität neue Kompetenzen gefordert. Sie sollten sich deshalb frühzeitig auf eine neu zu gestaltende zukunftstaugliche, individuelle wie öffentliche Mobilität mit vielfältigen technologischen, wirtschaftlichen und organisatorischen Herausforderungen vorbereiten. Sie müssen das Ineinandergreifen von Fahrzeug, Energieversorgung und Verkehrsinfrastruktur verstehen, um das volle ökologische und ökonomische Potenzial der Elektromobilität ausschöpfen zu können.

Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Kontext der Elektromobilität?

Im Bereich der beruflichen Bildung hat das Handwerk die Herausforderungen der Elektromobilität angenommen und sich in den betroffenen Branchen gut aufgestellt. In den Bereichen Kraftfahrzeug-, Zweirad- und Karosseriebautechnik ist die anforderungsgerechte Implementierung elektromobilitätsbezogener

Ausbildungsinhalte im Rahmen der Neuordnung relevanter Ausbildungsberufe gelungen. In der Elektro- und Informationstechnik sind komplexe, modular aufgebaute Weiterbildungsangebote entstanden. Die Kurse zur überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLU) wurden entsprechend



Prof. Dr. Michael Heister,
Leiter der Abteilung „Berufliches Lehren und Lernen, Programme und Modellversuche“

Alle Beteiligten in der beruflichen Bildung fordern die Kooperation der Lernorte Betrieb, Berufliche Schule und ggf. Überbetriebliche Berufsbildungsstätte (ÜBS). In der Praxis wird dies aber selten umgesetzt. Die Digitalisierung bietet hier neue Chancen: So können sich Auszubildende beispielsweise in der Berufsschule notwendige IT-Kompetenzen aneignen und sie dann im Betrieb oder in der ÜBS am 3D-Drucker praktisch erproben.

„ÜBS stehen dabei in den nächsten zehn bis fünfzehn Jahren vor der großen Herausforderung, traditionelle Technologien, Brücken- und Zukunftstechnologien nebeneinander vermitteln zu müssen.“

Barbara-Christine Schild, wissenschaftliche Mitarbeiterin

angepasst, Fort- und Weiterbildungsregelungen wurden erarbeitet und werden auch zukünftig fortentwickelt.

ÜBS als Partner

ÜBS stehen dabei in den nächsten zehn bis fünfzehn Jahren vor der großen Herausforderung, traditionelle Technologien, Brücken- und Zukunftstechnologien nebeneinander vermitteln zu müssen. Bei gleichen Zeitanteilen und gleichen räumlichen wie personellen Ressourcen sind die ÜBS so zu unterstützen, dass sie diesem Bildungsauftrag gerecht werden können. Neben einer angemessenen technischen Ausstattung

der ÜBS ist auch die Frage zu beantworten, wie personelle und organisatorische Rahmenbedingungen in den Bildungszentren zu verbessern sind. Lernortkooperationen sollten deshalb zukünftig stärker in Betracht gezogen und umgesetzt werden.

Lernmethoden

Mit dem Markthochlauf von Elektrofahrzeugen müssen sich auch die berufserfahrenen Mitarbeiter/-innen in den Betrieben mit den Anforderungen der Elektromobilität vertraut machen. Dafür sind einerseits zielgruppenspezifische, berufsbegleitende Qualifizierungsangebote zu entwickeln und

umzusetzen. Andererseits ist die Stärkung der Selbstlernkompetenzen der Beschäftigten zu fördern. Dies muss stärker ins Bewusstsein aller Bildungsakteure rücken, damit das Schulungsgeschehen entsprechend konkretisiert und verstetigt werden kann.

NQuE-Werkstatt: Erfahrungsaustausch der Bildungsakteure

Mit der NQuE-Werkstatt im Butzweilerhof, dem Bildungszentrum der HWK Köln, bot das „Netzwerk Qualifizierung Elektromobilität“ im März 2017 Bildungsakteuren aus den Bereichen Kfz und Elektro eine Plattform zum Erfahrungsaustausch. In drei Foren zu Berufsschule, ÜBS und Prüfungsausschüssen konnten sich die Teilnehmenden über die Qualifizierung des Bildungspersonals einerseits und über die Umsetzung des Themas in den Lernorten andererseits austauschen. Die Präsentation von Beispielen und Anregungen für die tägliche Bildungsarbeit war die Basis für engagierte Diskussionen und Gespräche. ▶▶▶

<https://www.bibb.de/nque/de/>



Das Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung

Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt durch den immer umfangreicheren Einsatz digitaler Geräte verändert die Anforderungen, aber auch die Möglichkeiten im Rahmen der betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildung. Eine Studie des BIBB ergab, dass digitale Geräte in fast allen deutschen Betrieben vorhanden sind und hier vor allem der Desktop-PC mit Internetzugang Anwendung findet. Zusammen mit Smartphones, Laptops sowie Tablets nutzen insgesamt 98 Prozent aller Betriebe Geräte mit Internetzugang. Im Gegensatz dazu sei jedoch der Anteil der Betriebe sehr gering, die digitale Neuentwicklungen wie Datenuhren oder -brillen im Einsatz haben. Eigentlich ist der Umgang mit diesen Medien schon Realität – auch in den Ausbildungsbetrieben. Die technischen Entwicklungen sind jedoch derart schnell, dass gerade KMU mit diesem Tempo nicht immer Schritt

halten können. Auch die Möglichkeiten, die die neuen Technologien für die beruflichen Lehr- und Lernprozesse eröffnen, werden oft nicht genutzt.

Das BMBF hat dahingehend – zusätzlich zu seiner regelmäßigen investiven Förderung der ÜBS von derzeit 42 Mio. Euro pro Jahr – Prioritäten gesetzt, um die Digitalisierung in der Fachkräfteausbildung zu beschleunigen. Es veröffentlichte im Dezember 2015 die „Richtlinien zur Förderung von Digitalisierung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren“ (Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung). Hierfür werden im Zeitraum 2016 bis 2019 zusätzliche 84 Mio. Euro Fördermittel bereitgestellt. Der Bundesanteil an den beantragten Vorhaben liegt bei 90 Prozent der zuwendungsfähigen Ausgaben.

Das Sonderprogramm ist in zwei Förderlinien unterteilt: In der Förderlinie 1 können ÜBS Zuschüsse für ihre digitale Ausstattung auf

Basis einer Ausstattungsliste erhalten. Anträge können beim BIBB fortlaufend bis September 2019 gestellt werden. Seit Start des Programmes konnten bisher 142 Anträge bewilligt werden. Hierdurch wurden mehr als 11.000 digitale Ausstattungsgegenstände mit einem Fördervolumen von rund 46,4 Mio. Euro für ÜBS bereitgestellt. Die Ausstattungsliste wurde auf Basis der bisherigen Erfahrungen im Mai 2017 erstmalig überarbeitet.

In der Förderlinie 2 werden acht Pilotprojekte von Kompetenzzentren gefördert, die über einen Zeitraum von drei Jahren die Einflüsse der Digitalisierung auf die überbetriebliche Berufsausbildung untersuchen, innovative berufspädagogische Konzepte herausarbeiten und in Bildungs- und Beratungsangeboten erproben sollen. Durch die Durchführung der Projekte und deren Vernetzung sollen Möglichkeiten der Gestaltung von Lehr-/Lernprozessen für die Ausbildung herausgearbeitet werden, um den Anforderungen der Lern- und Arbeitswelt infolge der Digitalisierung auch künftig gerecht werden zu können.

Die Projekte fokussieren unterschiedliche Berufsfelder. Hierzu gehören die Metall-, Bau- und Elektroberufe sowie die Berufe Maler/-in und Lackierer/-in, Tischler/-in und Zimmerer bzw. Zimmerin, Zahntechniker/-in und Anlagentechniker/-in im SHK-Bereich. Trotz dieser großen Vielfalt

wurde im Rahmen der mittlerweile vier Netzwerktreffen deutlich, dass es auch übergreifende Fragestellungen aus dem Bereich der Digitalisierung gibt, die man gemeinsam bearbeiten wird. ◀
www.bibb.de/uebs-digitalisierung

Neue und modernisierte Aus- und Fortbildungsberufe

Kaufleute im E-Commerce – neuer Ausbildungsberuf zum 1. August 2018

Im Zuge der Digitalisierung der Wirtschaft spielt der E-Commerce eine immer wichtigere Rolle. Für diesen Wachstumsbereich mit ganz neuen Tätigkeitsfeldern hat sich in der Praxis branchenübergreifend gezeigt, dass die bisherigen kaufmännischen Ausbildungsberufe nicht mehr ausreichen. Als Konsequenz hieraus ist erstmals seit einem Jahrzehnt ein neuer kaufmännischer Ausbildungsberuf entstanden. Er wurde in kurzer Zeit im Konsens von Sachverständigen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer unter Mitwirkung des Ordnungsgebers und unter Federführung des BIBB erarbeitet und wird zum 1. August 2018 in Kraft treten.

Ab dem kommenden Ausbildungsjahr 2018/2019 kann in diesem neuen, zukunftsfähigen und attraktiven Beruf ausgebildet werden. Er bietet genau abgestimmte kaufmännische Qualifikationen,

die auf digitale Geschäftsmodelle ausgerichtet sind und für die sich schon jetzt in vielen Branchen – vom Einzelhandel bis zum Groß- und Außenhandel, von Dienstleistungsanbietern oder Logistikunternehmen bis zur Tourismusbranche – eine erhebliche Nachfrage sowohl junger Menschen nach einem Ausbildungsplatz als auch von Unternehmen nach einem entsprechenden Ausbildungsplatzangebot abzeichnet. Ziel ist dabei insbesondere, auch neue Unternehmen, die bislang nicht ausbilden, für die Ausbildung zu gewinnen. Nicht nur für diese bietet der Beruf ein – so die Rückmeldung der Branchen – passendes Angebot, das bislang fehlte und meistens von akademischen Quereinsteigern und Quereinsteigerinnen besetzt wurde.

Berufsbild im Detail

► Projektbezogenes Arbeiten in neuen Tätigkeitsfeldern

Durch E-Commerce entstehen neue Prozesse und Geschäftsmodelle, die nicht auf bestimmte Wertschöpfungsstufen beschränkt sind. Keiner der bislang bestehenden Berufe hatte dem geforderten Tätigkeitsprofil entsprochen. Nachdem der Bedarf an einem neuen kaufmännisch geprägten Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau im E-Commerce über mehrere Branchen hinweg festgestellt worden war und sich die Sozialpartner auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite auf Eckwerte verständigt hatten,

konnten die Ausbildungsinhalte erarbeitet werden. Wichtig waren dabei neben zunehmend digitaler, technischer und serviceorientierter werdenden Tätigkeitsfeldern das projektbezogene Arbeiten – ein Wesensmerkmal des E-Commerce –, mit dem Auszubildende von Anfang an vertraut gemacht werden. Sie lernen darüber hinaus, sich ständig mit dem Wandel der Vertriebskanäle und Strukturen des E-Commerce auseinanderzusetzen. Besondere Aufmerksamkeit kommt auch externen und internen Schnittstellen zu, an denen E-Commerce-Kaufleute professionell agieren müssen – z. B. wenn es um Werbung, Logistik, IT oder Rechts- und Controllingaspekte geht.

Im Einzelnen gehört zu den Aufgaben der Kaufleute im E-Commerce neben der Auswahl und dem Einsatz von Online-Vertriebskanälen und der Mitarbeit bei der Gestaltung und Bewirtschaftung des Waren- und Dienstleistungssortiments auch die Vertragsanbahnung und -abwicklung im Online-Vertrieb sowie die Unterstützung bei der Beschaffung. Weitere wichtige Aufgaben stellen die Kundenkommunikation, die Entwicklung und Umsetzung des Online-Marketings sowie die Nutzung der kaufmännischen Steuerung und Kontrolle dar.

Im ersten Teil der Gestreckten Abschlussprüfung werden zur Mitte des zweiten Ausbildungsjahres im Prüfungsbereich ►►►

Sortimentsbewirtschaftung und Vertragsanbahnung die Ausbildungsinhalte der ersten 15 Monate der Ausbildung schriftlich geprüft. Das Ergebnis geht mit 25 Prozent in die Gesamtnote ein. Der zweite Teil hat die Prüfungsbereiche Geschäftsprozesse, Kundenkommunikation, Wirtschafts- und Sozialkunde sowie ein Fachgespräch zu einem projektbezogenen Prozess im E-Commerce zum Inhalt.

► Medienaffinität

Kaufleute im E-Commerce sind in Unternehmen tätig, die Waren oder Dienstleistungen online vertreiben. Sie sind nicht nur im Groß- und Außenhandel, im Einzelhandel oder der Tourismusbranche, sondern auch bei Herstellern und Dienstleistern im Einsatz. Das Ausbildungsangebot richtet sich an Schülerinnen und Schüler mit Hauptschulabschluss, aber auch an solche mit mittleren oder höheren Schulabschlüssen. Hilfreich ist eine Medienaffinität und das Interesse, sich ständig mit neuen Entwicklungen im Online-Vertrieb und den Vertriebskanälen auseinanderzusetzen.

Das setzt insbesondere die Bereitschaft voraus, permanente Veränderungen als produktive Herausforderungen zu begreifen und proaktiv Lösungskonzepte zu entwickeln. Davon ausgehend, dass die Halbwertszeit des Wissens in diesen von digitalen Entwicklungen geprägten Tätigkeitsfeldern gegenwärtig geschätzt neun



*Kerstin Jonas,
wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Personen-
bezogene Dienstleistungsberufe, Querschnittsaufgaben“*

Die Publikationsreihe „Ausbildung gestalten“ bietet Ausbildungspersonal und Auszubildenden eine Hilfestellung bei der Planung und Umsetzung des betrieblichen Teils der dualen Berufsausbildung. Die bislang als Druckversion erhältlichen Hefte erscheinen seit 2018 für alle Interessenten frei zugänglich im Open-

Access-Format auf den Berufeseiten auf www.bibb.de. Ergänzend stehen dort anschaulich aufbereitete Zusatzmaterialien wie Musterprüfungen und Beispiele für Lernsituationen in der Berufsschule zur Verfügung.

Monate beträgt – bei progressiver Beschleunigung – kann man unterstellen, dass sich jeder junge Mensch während einer Ausbildung zum E-Commerce-Kaufmann oder zur E-Commerce-Kauffrau in der Praxis mehrfach neu orientieren muss. Zukünftige Auszubildende sollten daher in der Lage sein, die Bedeutung neuer digitaler Entwicklungen für den eigenen Tätigkeitsbereich zu erkennen, zu verstehen und rasch umzusetzen.

► Zukunftsweisendes Verfahren

Wegen der branchenübergreifenden Bedeutung dieses neuen Berufs waren Sachverständige der unterschiedlichen Branchen am Neuordnungsverfahren beteiligt. Dabei konnten sich alle Branchen auf einen Monoberuf verständigen – also einen Beruf ohne Fachrichtungen, in dem sich trotz aller unterschiedlichen Bedarfe alle Beteiligten angemessen wiederfinden, um die für sie beste Ausbildung realisieren zu können.

Um die erfolgreiche Implementation in die Praxis vorzubereiten, wurden bereits zu einem frühen Verfahrensstand die Mitglieder des Rahmenlehrplanausschusses der KMK hinzugezogen. Alle Interessen, Belange und klärungsbedürftigen Punkte konnten auf diese Weise von Anfang an im gemeinsamen Austausch erörtert werden. Nicht zuletzt seitens der KMK wurde diese frühzeitige Kooperation als ein erfolgreiches, mustergültiges und zukunftsweisendes Modell für die gegenseitige Beteiligung von Bundessachverständigen und Rahmenlehrplanausschuss beurteilt.

Wegen des großen Interesses und der erwarteten Nachfrage nach diesem neuen Beruf haben die Sozialpartner schon während der Sachverständigensitzungen erkennen lassen, dass in nächster Zeit auch eine Fortbildungsregelung erarbeitet werden soll, um weiterführende Karrierewege

für Kaufleute im E-Commerce zu eröffnen.

In der BIBB-Reihe „Ausbildung Gestalten“ wird voraussichtlich bereits im Frühjahr 2018 eine Umsetzungshilfe zur Unterstützung der Ausbildungspraxis erscheinen.

Fortbildung „Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“ – ein neues, kompetenzorientiertes Fortbildungsprofil

Seit 2001 gab es die Fortbildungsprüfung „Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“. Die Abschlussbezeichnung signalisierte, dass diese Qualifikation die in Werkstätten als Fachkräfte beschäftigten Personen im Blick hatte. Doch inzwischen besteht gesellschaftlicher Konsens, berufliche Bildung behinderter Menschen personenzentriert und nicht länger lern- und beschäftigungs-ort- oder gar einrichtungsbezogen sehen und gestalten zu wollen.

Das neue Qualifikationsprofil der Fortbildung „Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“ reicht über die bisherige Ausrichtung auf die Tätigkeit in Werkstätten für behinderte Menschen hinaus. Die Werkstätten werden zwar – nach erklärter Auffassung der Bundesregierung – auch in Zukunft wichtige Einrichtungen zur Eingliederung in das Arbeitsleben und zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung sein. Doch

Werkstätten sind bereits jetzt nicht der einzige Ort, an dem Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung tätig sind. Zukünftig sollen nach erklärtem politischen Willen noch nachdrücklicher als zuvor Alternativen gefördert werden: Auch in Schulen, Betrieben, Kammern, Agenturen für Arbeit, Integrationsämtern und Integrationsfachdiensten besteht Bedarf an den Kompetenzen, die das neue Qualifikationsprofil abbildet. Ziel der Zusammenarbeit der Werkstätten mit diesen Partnern in der Region ist es, Übergänge in Ausbildung und Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anzuregen und zu begleiten.

Es war insbesondere der Berufsverband der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung (BeFAB), der über einen längeren Zeitraum nachdrücklich das Anliegen verfolgt hat, die Fortbildungsordnung von 2001 im Lichte aktueller Entwicklungen zu novellieren. Um die diesbezüglichen Diskussions- und Entscheidungsprozesse zu fördern, hatte das für Fortbildungsordnungen zuständige BMBF Ende 2013 das BIBB beauftragt, die veränderten Qualifikationsanforderungen zu untersuchen. Die Ergebnisse dieser Untersuchung bildeten die Grundlage für die Entscheidung, eine neue, kompetenzorientierte Prüfungsordnung zu erarbeiten. So haben von Oktober 2015 bis Mai 2016 von den relevanten Akteuren benannte Sachverständige unter fachlicher Leitung und

Moderation des BIBB das neue Qualifikationsprofil erarbeitet.

Was ist neu?

► Sozial- und Methodenkompetenz

Die BIBB-Voruntersuchung hatte gezeigt, dass von der Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung heute deutlich mehr an Fach- und insbesondere auch an Sozial- und Methodenkompetenz erwartet wird, um den vielfältigen Anforderungen in der Praxis gerecht zu werden. So arbeiten Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung z. B. vermehrt mit Menschen mit psychischen Erkrankungen und Beeinträchtigungen im sozial-emotionalen Spektrum zusammen.

► Schnittstellenarbeit

Im Sachverständigenkreis bestand Konsens, dass die Fachkraft gegenwärtig und zukünftig – auch, aber nicht ausschließlich mit Blick auf Übergänge in Ausbildung und Beschäftigung – deutlich mehr Schnittstellenarbeit als früher leisten muss. Daher sind Kompetenzen im Bereich Kommunikation und Zusammenarbeit elementar und in einem eigenen, neuen Handlungsbereich der Fortbildungsordnung gefasst.

► Öffnung bei den Zulassungsvoraussetzungen

Zukünftig haben ausdrücklich auch auf der Grundlage eines Berufszulassungsgesetzes geregelte Heilberufe, dreijährige landesrechtlich geregelte Berufe im Gesundheits- und Sozial- ►►►

wesen, aber auch Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen mit jeweils zweijähriger einschlägiger Berufspraxis Zugang zur Fortbildungsprüfung.

Mit dem Bestehen der Prüfung wird zukünftig die Ausbildungsberechnung nach AEVO erworben.

Fachtagung „Quo Vadis Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“

Pünktlich zum Inkrafttreten der neuen Fortbildungsordnung im Januar 2017 fand die BIBB-Fachtagung „Quo Vadis Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“ am 18. und 19. Januar 2017 in Bonn statt. Rund 140 Expertinnen und Experten aus der Praxis, Vertreter und Vertreterinnen von Bundes- und Landesministerien, fachrelevanten Organisationen und Institutionen kamen im BIBB zusammen, um sich über das neue Qualifikationsprofil zu informieren. Das Ziel der Fachtagung, den Umsetzungsprozess des neuen Fortbildungsprofils in der Praxis zu fördern, verfolgt auch die vom BIBB derzeit erarbeitete Orientierungshilfe „Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“: Sie will insbesondere für Weiterbildungsanbieter, aber auch für zuständige Stellen, Prüfungsausschüsse sowie an der Fortbildung Interessierte kompakte Informationen bieten. ◀

► Modernisierte Aus- und Fortbildungsbildungsberufe in 2017

AUSBILDUNG:

- ▷ Automobilkaufmann/Automobilkauffrau
- ▷ Biologielaborant/Biologielaborantin
- ▷ Biologiemodellmacher/Biologiemodellmacherin
- ▷ Bürsten- und Pinselmacher/Bürsten- und Pinselmacherin
- ▷ Fleischer/Fleischerin
- ▷ Kaufmann im Einzelhandel/Kauffrau im Einzelhandel
- ▷ Klavier- und Cembalobauer/Klavier- und Cembalobauerin
- ▷ Luftverkehrskaufmann/Luftverkehrskauffrau
- ▷ Schuhfertiger/Schuhfertigerin
- ▷ Servicekaufmann im Luftverkehr/Servicekauffrau im Luftverkehr
- ▷ Verfahrenstechnologe Mühlen- und Getreidewirtschaft/Verfahrenstechnologin Mühlen- und Getreidewirtschaft
- ▷ Verkäufer/Verkäuferin

FORTBILDUNG:

- **Geprüfter Fachwirt für Energiewirtschaft/Geprüfte Fachwirtin für Energiewirtschaft**
Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Fachwirt für Energiewirtschaft und Geprüfte Fachwirtin für Energiewirtschaft (Energiewirtschaftsfachwirtprüfungsverordnung – EnWPrV) vom 09.05.2017 (BGBl I, S. 1163)
- **Geprüfter Fachwirt für Außenwirtschaft/Geprüfte Fachwirtin für Außenwirtschaft**
Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Fachwirt für Außenwirtschaft und Geprüfte Fachwirtin für Außenwirtschaft (Außenwirtschaftsfachwirtprüfungsverordnung – AWPrV) vom 05.06.2017 (BGBl I, S. 1574)
- **Geprüfter Übersetzer/Geprüfte Übersetzerin**
Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Übersetzer und Geprüfte Übersetzerin (Übersetzerprüfungsverordnung – ÜbPrV) vom 08.05.2017 (BGBl I, S. 1159)
- **Geprüfter Industriemeister – Fachrichtung Lebensmittel/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Lebensmittel**
Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Industriemeister – Fachrichtung Lebensmittel und Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Lebensmittel (Industriemeister-Lebensmittel-Fortbildungsprüfungsverordnung – IMLebensmFPrV) vom 31.01.2017 (BGBl I, S. 139)



BiBB Modellversuche
Nachhaltige Entwicklung

Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung

Der Wissenschaftliche Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen hat schon 2011 eine große Transformation angeordnet, um die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft zu sichern. Diese umfasst u. a. ein Umsteuern auf erneuerbare Energien und nachwachsende Rohstoffe sowie eine gerechtere Verteilung der Lebenschancen der gesamten Weltbevölkerung. In diesem Zusammenhang kommt der Berufsarbeit und damit der Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) eine wesentliche Bedeutung zu. So wird die Energiewende maßgeblich durch berufliche Facharbeit in technischen Branchen realisiert, aber auch Handelsunternehmen können u. a. durch Sortimentsgestaltung oder Kundenberatung Einfluss auf die Gewohnheiten der Verbraucher/-innen zur Förderung von Nachhaltigkeit nehmen. Ziel der beruflichen Bildung muss daher sein, Kompetenzen zu fördern, um die Arbeits- und Lebenswelt im Sinne der Nachhaltigkeit zu gestalten. Diese Kompetenzen werden mit konkreten beruflichen Tätigkeiten verknüpft, damit nachhaltige Entwicklung direkt erlebbar und gestaltbar wird und nicht „on top“ vermittelt werden muss. Gleichzeitig müssen sich Betriebe sowie über- und außerbetriebliche Bildungsstätten zu nachhaltigen Lernorten ausrichten, um BBNE glaubhaft und authentisch vorzuleben und zu vermitteln.



*Dr. Johanna Telieps,
wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Gewerblich-technische Berufe“*

Nachhaltigkeit wird in der Berufsbildung immer wichtiger: Einerseits wird sie in Neuordnungsverfahren berufsspezifisch diskutiert. Andererseits wird Nachhaltigkeit zunehmend im Zusammenhang mit anderen relevanten Themenkomplexen wie z. B. der Digitalisierung betrachtet. Das BIBB wird seiner

Verantwortung nicht nur durch die Gremienarbeit oder den Transfer in die Praxis gerecht, sondern geht auch mit Nachhaltigkeit verknüpfte Aspekte proaktiv an: So werden u. a. Fragen nach einer Definition von Nachhaltigkeit im Kontext der beruflichen Bildung sowie die Überlappung des beruflichen mit dem privaten Leben verfolgt.

Diese Ziele werden seit Mitte 2016 von den Modellversuchen im Förderschwerpunkt „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015–2019“ verfolgt, die vom BIBB aus Mitteln des BMBF gefördert werden. Neben den 27 Verbundpartnern, die für die

Durchführung der Modellversuche verantwortlich sind, sind bereits etwa 150 Betriebe, ÜBS und berufliche Schulen in die Projekte involviert, ebenso ca. 50 zuständige Stellen (vornehmlich IHK), Arbeitgeber- und Branchenverbände oder Gewerkschaften. ▶▶▶



*Christian Srbeny,
Programmleitung „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“ im Arbeitsbereich „Qualität, Nachhaltigkeit, Durchlässigkeit“*

Berufliche Bildung ist ein starker Motor nachhaltiger Entwicklung. Auszubildende und Fachkräfte setzen Innovationen in der Arbeitswelt um, welche die Gesellschaft verändern können. Das erfordert nachhaltigkeitsorientierte Kompetenzen und nachhaltig

gestaltete Lernorte. Die vom BIBB aus BMBF-Mitteln geförderten Modellversuche zur Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung haben bereits viel dazu beigetragen. Deshalb freuen wir uns, in 2018 weitere Modellversuche zu fördern.



Erfahrungen aus den Modellversuchen

In 2017 gab es bereits einige Zwischenergebnisse. So werden mehrere der im Modellversuch Pro-DEENLA erarbeiteten Lernaufgaben für die Speditions- und Logistikbranche bereits selbstständig von betrieblichen Partnern eingesetzt, u. a. bei der Schenker Deutschland AG. Die im Modellversuch GEKONAWI entwickelte Fortbildung für betriebliches

Unternehmensverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistung e. V. weitere Angebote – u. a. über Bildungsanbieter, bei denen auch onlinegestützte Elemente oder Virtual Reality erprobt werden – sind bereits vereinbart. Die Entwicklung nachhaltiger Lernorte in der chemischen und metallverarbeitenden Industrie durch miteinander verknüpfte Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung schreitet im Modellversuch ANLIN weiter

„Erste Erfahrungen aus den Modellversuchen zeigen, dass nachhaltiges Wirtschaften zum Unternehmenserfolg beitragen kann.“

Christian Srbeny, Programmleitung „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“

Ausbildungspersonal im Bereich nachhaltiges Wirtschaften für den Einzel- sowie Groß- und Außenhandel stößt ebenfalls auf großes Interesse: Der erste Fortbildungsdurchlauf wurde bei der IHK für Ostfriesland und Papenburg durchgeführt, zusätzliche erfolgten durch den AGA Norddeutscher

voran. Deshalb wurde dieses Verbundprojekt auch beim Agenda-Kongress „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ am 27. November 2017 in Berlin als „Nachhaltiges Netzwerk“ im Rahmen des Weltaktionsprogramms offiziell ausgezeichnet. Erste Erfahrungen aus den Modellversuchen zeigen,

dass nachhaltiges Wirtschaften zum Unternehmenserfolg beitragen kann. Die Erklärvideos und Instrumente dieser Projekte werden von den beteiligten Unternehmen gut angenommen.

Nachhaltigkeit und Digitalisierung

Berufliche Bildung muss nicht nur Kompetenzen, Wissen und Fertigkeiten vermitteln, sondern auch auf aktuelle und anstehende Transformationsprozesse der Arbeitswelt vorbereiten. Das umfasst Nachhaltigkeit, aber auch andere gesellschaftliche Themen, allen voran die Digitalisierung. Diese beiden „Megatrends“ werden zunehmend miteinander in Verbindung gebracht. Häufig geht es dabei um die Fragen, durch welche neuen Technologien wirtschaftliche Prozesse nachhaltiger gestaltet werden können (Einsparung von Ressourcen) oder welche Gefahren die Digitalisierung für nachhaltige Entwicklung mit sich bringen kann („Rebound-Effekte“). Doch was bedeutet die Verflechtung von Nachhaltigkeit und Digitalisierung für die „Arbeitswelt von morgen“? Welche Konsequenzen ergeben sich für die zukünftige Gestaltung von Aus- und Weiterbildung? Und sind die sich daraus ergebenden Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen voneinander zu trennen oder gemeinsam zu sehen?

Mit diesen und weiteren Fragen wagte der Förderschwerpunkt

BBNE im Oktober 2017 den Blick über den eigenen Tellerrand und veranstaltete die Tagung „Berufliche Bildung heute: Nachhaltig-Digital-Kompetent“, mit rund 110 Teilnehmenden aus Wissenschaft, Politik und Praxis. Den Einstieg in die Tagung übernahmen Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser (Präsident des BIBB) und Ministerialdirigent Thomas Sondermann (BMBF). Beide diskutierten über Synergien und Herausforderungen für Nachhaltigkeit und Digitalisierung in der Beruflichen Bildung. Auch das Publikum bekam Gelegenheit, eigene Fragen und Impulse einzubringen, u. a. in einer Umfrage (→ Abb. 9). Die Arbeiten an den Modellversuchen BBNE wurden in Vorträgen und an Ständen vorge-

stellt. Thematische Vertiefungen fanden am Nachmittag in Workshops zu gemeinsamen Kompetenzen für Nachhaltigkeit und Digitalisierung, Qualifikationsanforderungen für die nachhaltige und digitalisierte Arbeit von morgen sowie digitalen Medien im Kontext einer BBNE statt.

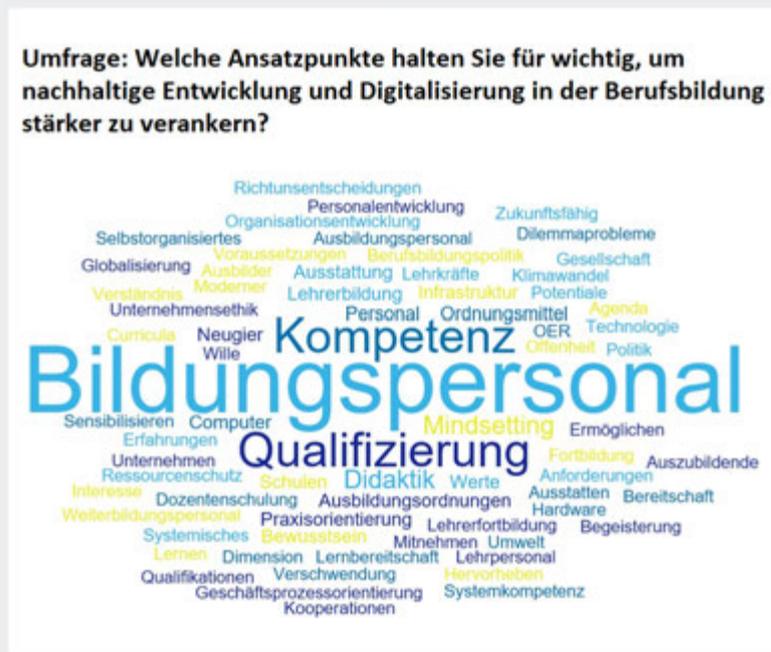
Gestaltungsorientierte Forschung

Neben konkreten Veränderungen betrieblicher Praxis und der Verankerung von Nachhaltigkeit in übergeordneten Strukturen der beruflichen Bildung verfolgt das BIBB mit dem BBNE-Programm auch das Ziel, den Ansatz der Gestaltungsorientierten Forschung

weiterzuentwickeln. Innovationen werden in den Modellversuchen von Wissenschaft und Praxis gemeinsam entwickelt, praktisch erprobt, wissenschaftlich ausgewertet und für den Transfer aufbereitet. Wissenschaft soll die Praxis nicht mehr nur beschreiben oder analysieren, sondern mit ihr zusammen an Lösungen arbeiten, die eine Seite alleine nicht mehr finden könnte. Damit gehen die transdisziplinären Projekte sowohl theoriegeleitet als auch theoriebildend vor. Ein Beispiel: Nachhaltigkeitsorientierte Kompetenzentwicklung muss sich auf wissenschaftliche Erkenntnisse der Nachhaltigkeitsforschung, Kompetenzmodellierung oder Didaktik stützen, um nachweisbare Effekte für die Praxis zu ermöglichen. Gleichwohl würden valide, aber ausschließlich am „grünen Tisch“ entworfene Konzepte wohl in den Schubladen enden, wenn sie nicht mit der Praxis zusammen entwickelt und erprobt würden. Die Zusammenarbeit von Wissenschaft und Praxis ist damit das Herzstück der Modellversuche sowie der Gestaltungsorientierten Forschung allgemein.

Gestaltungsorientierte Forschung ist jedoch aus wissenschaftlicher Sicht keine klar eingegrenzte Disziplin. Dies zeigen schon Bezeichnungen wie „Handlungs-/Praxisforschung“, „transformative Forschung“ oder ▶▶▶

Abb. 9: Umfrage für Teilnehmende der Tagung „Berufliche Bildung heute: Nachhaltig-Digital-Kompetent“.



Quelle: Srberny/VoxR.de

„Design-based Research“, die alle mehr oder weniger ähnliches beschreiben. Um das Profil Gestaltungsorientierter Forschung innerhalb der wissenschaftlichen Community weiterzuentwickeln, veranstaltete das BIBB im Juni 2017 einen Expertenworkshop mit knapp 70 Akteuren. Auch das BBNE-Programm war durch mehrere Vorträge und Workshops eingebunden. Neben Fragen nach dem Selbstverständnis der Forschenden und der Zusammenarbeit mit der Praxis thematisierte der Workshop u. a. theoretische und methodische Grundlagen sowie Zugänge und Reflexion zu diesem Forschungstyp.

Neue Modellversuche ab 2018

Zur weiteren Umsetzung des Weltaktionsprogramms „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ und als Folge des „Nationalen Aktionsplans BNE“ fördert das BIBB ab 2018 zusätzliche Modellversuche zur BBNE. Für diese neue Förderlinie III werden weitere 3 Mio. Euro aus Mitteln des BMBF bereitgestellt. Damit wird das bereits laufende Programm deutlich erweitert. Die neuen Modellversuche befassen sich mit der Entwicklung von domänenspezifischen Nachhaltigkeitskompetenzen in Lebensmittelhandwerk und -industrie, z. B. in Berufen wie Bäcker/-in, Fleischer/-in oder Fachkräfte für Lebensmitteltechnik. ◀

www.bbne.de

www.foraus.de/bbne

DEQA-VET – Neue Broschüre zur „Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung im dualen System in Deutschland“

Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist die Grundlage für ein erfolgreiches Erwerbsleben. Das ist für viele Menschen das wichtigste Argument, wenn sie sich für eine Qualifizierung im Rahmen des dualen Systems entscheiden. Das wird auch zunehmend im europäischen Kontext erkannt. Doch wie wird die Qualität der Ausbildung garantiert? Im dualen System in Deutschland fußt die Sicherung der betrieblichen Ausbildungsqualität in erster Linie auf der Setzung, Einhaltung und Überwachung von Mindeststandards sowie den hiesigen spezifischen Rahmenbedingungen. Diese Herangehensweise ist gegenüber anderen europäischen Ländern, in denen schulisch basierte Berufsbildungssysteme die Regel sind, nicht immer einfach zu erklären.

Deshalb hat DEQA-VET, die Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung, im Auftrag des BMBF eine Studie zum Thema „Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung im dualen System in Deutschland“ durchgeführt, deren Ergebnisse nun in einer deutsch- und englischsprachigen Broschüre vorliegen. Die Broschüre richtet sich an Bildungsexpertinnen und -experten aus Wissenschaft, Politik und Praxis.

Austausch zum arbeitsweltbezogenen Lernen

Die DEQA-VET-Referenzstelle setzte sich 2017 auf verschiedenen Ebenen für mehr Transparenz im Themenfeld ein. So lud sie im Januar 2017 zu einem dreitägigen Studienbesuch mit Round-Table-Diskussion nach Bonn ins BIBB ein, an dem Vertreter/-innen von zehn europäischen Referenzstellen teilnahmen. Der Titel „European Understanding of the Quality Assurance of Work Based Learning“ war Programm: Über den Austausch zu den verschiedenen Ansätzen des arbeitsweltbezogenen Lernens in den teilnehmenden Mitgliedstaaten sollte ein höheres Maß an Wissen und Verständnis für die jeweils anderen Herangehensweisen in Bezug auf die Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung erzielt werden.

<https://www.bibb.de/de/58583.php>

[https://www.eqavet.eu/eqavet2017/media/Documents/EQAVET-June-News-letter-15_FINAL-\(DE\).pdf](https://www.eqavet.eu/eqavet2017/media/Documents/EQAVET-June-News-letter-15_FINAL-(DE).pdf)



Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung im dualen System in Deutschland

Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung ist eine klassische Querschnittsaufgabe. Sie umfasst alle Aspekte der beruflichen Bildung – von der Entwicklung nationaler Ausbildungsstandards auf der Systemebene bis zum betrieblichen Ausbildungsplan auf der Anbieterebene. Diese Broschüre bietet einen Überblick über die zentralen Mechanismen der Qualitätssicherung für den betrieblichen Teil

der Erstausbildung im dualen System in Deutschland. Sie informiert über die wichtigsten Regelungen, Verfahren und Akteure, die die Ausbildungsqualität am Lernort Betrieb sichern und weiterentwickeln. Angesprochen werden Bildungsexpertinnen und -experten aus Wissenschaft, Politik und Praxis sowohl in Deutschland als auch in Europa und international.

Kostenloser Download der deutschen Version

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8455>

Kostenloser Download der englischen Version

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8548>

Ergänzungen des EQAVET-Bezugsrahmens sind nun online

Der deutsche Ansatz wird in Bezug zur sogenannten EQAVET-Empfehlung von 2009 gesetzt, mit der auf europäischer Ebene die bildungspolitischen Anforderungen an die Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung formuliert wurden. Das Thema „Arbeitsweltbezogenes Lernen“ steht nach wie vor im Fokus der europäischen Berufsbildungspolitik. Das EQAVET-Netzwerk hatte bereits 2015 beschlossen, den bisherigen EQAVET-Bezugsrahmen u. a. durch den Aspekt „Arbeitsweltbezogenes Lernen“ zu ergänzen.

Damit sollte auf europäischer Ebene den spezifischen Bedarfen betrieblicher Lehr- und Lernprozesse im Bereich Qualitätssicherung entsprochen werden. Die von den EQAVET-Mitgliedstaaten vereinbarten Ergänzungen sind online einsehbar. ◀

<https://www.eqavet.eu/EU-Quality-Assurance/For-VET-System/Eqavetplus>

► Was ist DEQA-VET?

DEQA-VET ist das Ergebnis der europäischen Initiative EQAVET. Dieses Netzwerk von 34 Mitgliedstaaten hatte sich mit der 2009 vom Europäischen Parlament und Rat verabschiedeten „Empfehlung zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQAVET-Empfehlung)“ dazu verpflichtet, nationale Referenzstellen einzurichten.

Mit der 2008 erfolgten Gründung von DEQA-VET wurde in Deutschland zum ersten Mal eine zentrale Anlaufstelle für Fragen der Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung geschaffen. Nach dem Auslaufen der Förderung durch das BMBF Ende März 2017 integrierte das BIBB die Referenzstelle. Als bundesweite Plattform für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung soll sie weiterhin als Servicestelle fungieren und über Prinzipien, Funktion und Nutzen von Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung informieren. Dabei nimmt die Referenzstelle sowohl europäische als auch nationale und regionale Entwicklungen in den Blick, was die Regelungen der Bundesländer zur schulischen Berufsbildung einschließt. Gleichzeitig organisiert die Referenzstelle den Austausch zwischen den zuständigen Stellen (Kammern u. ä.), Betrieben, Schulen und Sozialpartnern, um geeignete und wirkungsvolle Maßnahmen zur Qualitätssicherung bekannt zu machen.

foraus.de – das BIBB-Internetportal für Ausbilderinnen und Ausbilder

Das BIBB präsentiert mit seinem Internetportal für Ausbilderinnen und Ausbilder – foraus.de – ein vielfältiges Angebot rund um den Ausbildungsalltag in den Betrieben. Die demografische Entwicklung, heterogener werdende Gruppen von Auszubildenden und die zunehmende Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt führen zu neuen Ansprüchen an die betriebliche Ausbildungspraxis. Sie stellen die Ausbilderinnen und Ausbilder vor neue Herausforderungen, dies gilt insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Das Portal unterstützt die Gestaltung der täglichen Aus- und Weiterbildungspraxis und leistet angesichts der dynamischen Veränderungsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft einen Beitrag zur kontinuierlichen Qualitätsentwicklung und -verbesserung der betrieblichen Berufsausbildung.

Ein besonderes Augenmerk von foraus.de liegt dabei auf der Entwicklung und dem Angebot von Selbstlernmaterialien für das Ausbildungspersonal, welches die eigene pädagogische Kompetenz zur Gestaltung des Ausbildungsalltages zwar stetig weiterentwickeln sollte, jedoch häufig aus zeitlichen Gründen oder aufgrund des mangelnden Angebots an adressatenorientierten Weiterbildungsmöglichkeiten scheitert.

Neue Rollen und Aufgaben des betrieblichen Ausbildungspersonals

Mit der zunehmenden Komplexität der Ausbildungsinhalte kommt der pädagogischen Arbeit des Ausbildungspersonals eine wachsende Bedeutung zu. Die Veränderungen der Arbeitswelt erfordern beständig aktualisierte Lerninhalte und neue Lernbedingungen. Nicht mehr die Beherrschung einzelner Technologien und Fertigungsverfahren steht im Vordergrund, sondern bestimmte

► An wen richtet sich foraus.de?

foraus.de ist ein Angebot für haupt- und nebenberufliche Ausbilder/-innen, ausbildende Fachkräfte in Betrieben, Multiplikatoren zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals sowie Ausbildungsleiter/-innen im Bereich der betrieblichen und überbetrieblichen Aus- und Weiterbildung. Weiterhin werden mit den Informationen und Diensten von foraus.de leitendes Personal im beruflichen Bildungswesen, Verantwortliche im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung sowie Personen, die an pädagogischen Prozessen und innovativen Entwicklungen in der beruflichen Bildung interessiert sind, angesprochen. Alle Inhalte und Funktionen von foraus.de sind für die Nutzung mit mobilen Endgeräten optimiert und kostenfrei nutzbar.

www.foraus.de

berufstypische Arbeits-, Geschäfts- oder Leistungsprozesse. Das hat Auswirkungen auf das Rollenverständnis der Ausbilderinnen und Ausbilder.

In der betrieblichen Ausbildung sind mittlerweile verstärkt Ausbildungskonzepte und -methoden gefragt, die auf einer handlungs- und prozessorientierten Didaktik und Methodik aufbauen. foraus.de zeigt in einem neuen Themenschwerpunkt (<https://www.foraus.de/ausbildungspersonal>) auf, welche Herausforderungen sich für die betriebliche Ausbildungspraxis aus den geänderten Rahmenbedingungen ergeben und wie Ausbilderinnen und Ausbilder darauf reagieren können. Der Schwerpunkt bietet eine Einführung in die Rolle des Ausbilders oder der Ausbilderin als Lernbegleiter/-in und Fachkraft für pädagogische Prozesssteuerung, planvollen Unterricht und Ausbildungsorganisation. Außerdem motiviert er, das eigene Profil als Ausbilder oder Ausbilderin weiterzuentwickeln und neue Wege in der eigenen Ausbildungspraxis zu erproben.

Lernortkooperationen gestalten

Als einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren des dualen Ausbildungssystems in Deutschland wird die gelungene Verbindung von Theorie und Praxis angesehen. Realisiert wird dies durch die

gemeinschaftliche Ausbildung an den unterschiedlichen Lernorten Betrieb, Berufsschule und überbetriebliche Ausbildungsstätte. Laut § 2 Abs. 2 BBiG wirken die Lernorte bei der Durchführung der Berufsbildung zusammen (Lernortkooperation). Mit dieser Vorgabe soll eine „Abschottung“ der einzelnen Lernorte voneinander verhindert werden. Wie diese gesetzlich vorgeschriebene Kooperation ausgestaltet wird, obliegt den Kooperationspartnern.

Die Auszubildenden sollen außerdem möglichst vielfältige Kompetenzen erwerben. Deshalb sind auch Betriebe und Berufsschulen gehalten, kooperative Lerngelegenheiten zu schaffen. Der Anspruch an eine zeitgemäße Ausbildung, die umfassende Handlungskompetenzen vermittelt und selbstständiges Planen sowie das Durchführen und Kontrollieren von Arbeitsaufgaben einschließt, hat die Berufsausbildungspraxis umfassend verändert. Die Grenzen zwischen Theorievermittlung und Ausbildungspraxis werden durchlässiger, und dies hat Auswirkungen auf die Zusammenarbeit von betrieblicher Ausbildung und Berufsschule. Eine gut organisierte Lernortkooperation kann dazu beitragen, theoretisches und praktisches Lernen zu verbinden und dabei den Überblick über Lernerfolge und mögliche Schwierigkeiten der Auszubildenden zu behalten.

„In jedem Webcast wird ein Konzept, ein Tool oder ein didaktischer Ansatz vorgestellt, in dem deutlich wird, wie Betriebe ihre Berufsausbildung angesichts der zunehmenden Digitalisierung anpassen.“

Franziska Kupfer, wissenschaftliche Mitarbeiterin

foraus.de hat das Thema „Lernortkooperation“ (<https://www.foraus.de/lernortkooperation>) neu aufbereitet und die rechtlichen Grundlagen sowie die Vorteile und Möglichkeiten gelungener Lernortkooperationen beschrieben. Des Weiteren werden Beispiele und Hinweise gegeben, die Anregung für die Lernortkooperation in der eigenen Ausbildungspraxis sein können. Ergänzt wird der Schwerpunkt durch vier praxisnahe Videobeiträge.

Zwölf Webcasts zum Thema „Berufsausbildung 4.0“

Um die Ausbilderinnen und Ausbilder auf die besonderen Anforderungen vorzubereiten, die durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt und die unter dem Schlagwort „Industrie 4.0“ zusammengefassten Veränderungsprozesse an die betriebliche Berufsausbildung gestellt werden, veröffentlichte foraus.de im letzten Jahr den Themenschwerpunkt: „Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt“ (<https://www.foraus.de/digitalisierung>).

Den zahlreichen Rückmeldungen zu diesem Schwerpunkt wird mittlerweile mit einer Fortsetzung des Themas Rechnung getragen. Dabei werden innovative Praxisbeispiele einer gelungenen betrieblichen „Berufsausbildung 4.0“ in sogenannten Webcasts vorgestellt. Ein Webcast ähnelt im Prinzip einer Fernsehsendung, wird jedoch speziell für das Internet konzipiert und entwickelt. In jedem Webcast wird ein Konzept, ein Tool oder ein didaktischer Ansatz vorgestellt, in dem deutlich wird, wie Betriebe ihre Berufsausbildung angesichts der zunehmenden Digitalisierung anpassen. Darin kommen auch die Ausbildungsverantwortlichen, die Ausbilder und Ausbilderinnen sowie die Auszubildenden mit ihren jeweiligen Erfahrungen zu Wort. Zudem erläutert ein Moderator oder eine Moderatorin das jeweilige methodisch-didaktische Konzept des Praxisbeispiels. Alle vorgestellten Beispiele zeichnen sich durch eine ausgeprägte Praxisnähe aus und werden anhand des Modells der vollständigen Handlung präsentiert. Insgesamt ist die Veröffentlichung von zwölf Webcasts ▶▶▶



Webcast zum Thema: Lernortkooperation und digitaler Wandel

Wie es gelingen kann, den digitalen Wandel in die Berufsausbildung des Tischlerhandwerks zu integrieren, zeigt die nachhaltige Lernortkooperation „digiTS“. In dem lernortübergreifenden Ausbildungsprojekt fertigen die hochmotivierten Auszubildenden ein Longboard an.

[» weiterlesen](#)

foraus.de
Forum für AusbilderInnen

Aktuelle Beiträge



FREITAG, 26. JANUAR 2018

Berufsbildung "live": Das BiBB auf der Bildungsmesse „didacta 2018“

Informationen zu aktuellen Themen der beruflichen Bildung präsentiert das BiBB an seinem Stand auf der Bildungsmesse „didacta“ vom 20. bis 24. Februar 2018 in Hannover.

[» weiterlesen](#)

Roadshow-Auftakt 2018: Digitale Medien im Ausbildungsalltag



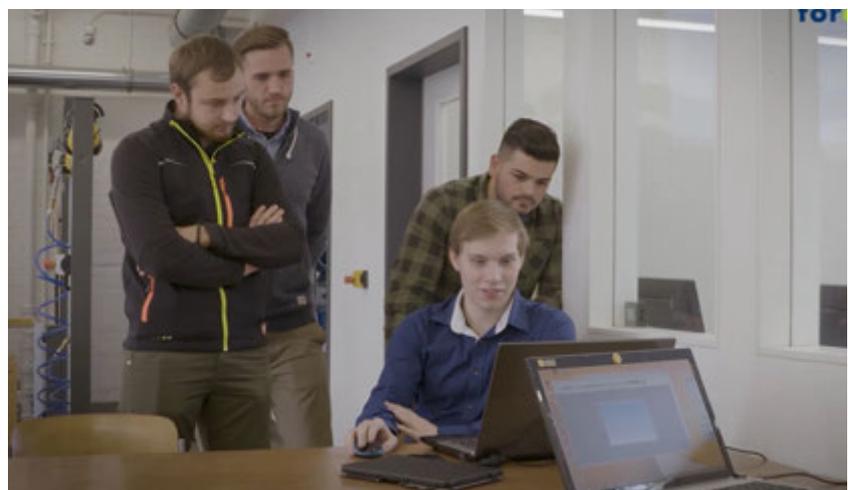
im Laufe der nächsten beiden Jahre geplant.

Mit dem Longboard zur digitalen Kompetenz

Wie es gelingen kann, den digitalen Wandel in die Berufsausbildung des Tischlerhandwerks zu integrieren, zeigt der erste bereits veröffentlichte Webcast. In dem lernortübergreifenden Ausbildungsprojekt „digiTS“ (<https://www.foraus.de/digits>) fertigen hochmotivierte Auszubildende ein Longboard. Dabei planen und erstellen die Jugendlichen von den ersten Entwürfen bis zum fertigen Longboard mit Aufbewahrungsmöbel alles selbst und lernen auf diesem Weg die damit verbundene gesamte

„digitale Prozesskette“ kennen. Im Projekt sind alle Interessengruppen des dualen Ausbildungssystems vertreten: die überbetriebliche Lehrwerkstatt im Bildungszentrum

„Butzweilerhof“ der Handwerkskammer zu Köln, die Tischlerinnung Bergisches Land, das Berufskolleg Bergisch Gladbach und natürlich auch die Betriebe. ◀



▲ Auszubildende des Tischlerhandwerks im Projekt „digiTS“. Foto: © foraus.de

Betriebliches Ausbildungspersonal – Medien- und IT-Kompetenz als neues Anforderungsprofil

Im Ausbildungskontext bewegt sich der Einsatz digitaler Medien einerseits in einem Spannungsfeld der generellen Verfügbarkeit und ihrer andererseits nur sporadischen und häufig unsystematischen Verwendung in Lehr-Lern- und Unterrichtsprozessen. Das reicht angesichts des digitalen Wandels in der Berufs- und Arbeitswelt nicht mehr aus, um attraktive und zukunftsfähige berufliche Ausbildung anbieten zu können.

Die umfassende Erwartung an das Ausbildungspersonal „im digitalen Wandel“ liegt inzwischen darin, sich zu orientieren und einschätzen zu können, welche Bandbreite an digitalen Medien, Lernprogrammen und -plattformen, Social-Media-Anwendungen, Tools, Applikationen usw. vorhanden ist, wie diese Medien in betriebliche Strategien und Abläufe eingebunden werden können, welche Einflüsse sie auf Arbeitsplätze, -formen und -abläufe haben und welche technologische Infrastruktur für den jeweiligen betrieblichen Kontext notwendig ist.

Das Ausbildungspersonal sollte in der Lage sein, professionell den gesamten Bereich der digitalen Medien zu bewerten sowie Anbieter, Interessen, Gefahren, Restriktionen und Entwicklungstrends kritisch einzuschätzen. Auf dieser Basis muss es eine reflektierte und

begründete Auswahl an digitalen Medien treffen, um durch deren Einbindung in berufliche Lehr-Lern-Prozesse die Qualität der Ausbildung entsprechend den Anforderungen digitalisierter Lern- und Arbeitswelten gewährleisten zu können. Es mangelt in diesem Kontext nicht an Angeboten, Konzepten und auch branchen- oder zielgruppenspezifischen Einsatzszenarien, die in den vergangenen Jahren im Rahmen von Fördermaßnahmen, Pilotprojekten und auch als Ergebnis von Forschungsprojekten erarbeitet worden sind.

www.qualifizierungdigital.de
<https://www.bibb.de/uebs-digitalisierung>

Digitale Medien können zugleich die klassische Rollenverteilung zwischen Lehrenden und Lernenden verändern: Selbstlernprozesse können moderierend leichter unterstützt werden, das kooperative Lernen kann, z. B. getragen von Social-Media-Netzen, im Prinzip zu jeder Zeit an jedem Ort erfolgen. Hier stellen sich zunehmend auch Fragen veränderter betrieblicher Organisationsentwicklung und -prozesse, ohne deren Anpassung das Potenzial digitaler Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebungen keine Wirksamkeit entfalten kann.

„Das Ausbildungspersonal sollte in der Lage sein, professionell den gesamten Bereich der digitalen Medien zu bewerten sowie Anbieter, Interessen, Gefahren, Restriktionen und Entwicklungstrends kritisch einzuschätzen.“

Michael Härtel, Leiter des Arbeitsbereichs „Digitale Medien, Fernlernen, Bildungspersonal“

Medienkompetenz bedeutet nicht nur „Bedienkompetenz“

Das Anforderungsprofil des Ausbildungspersonals muss auch berücksichtigen, wie die heutige Mediennutzung Jugendlicher, die eher „Bedienkompetenz“ als Medienkompetenz ist, produktiv in Ausbildungs- und Unterrichtsprozesse integriert werden kann. Kann es sie anreichern? Wie können Informationen im Netz bewertet werden, wie sieht es mit Datenschutz und Datensicherheit, wie mit Fragen des Jugendschutzes und dem großen Problem des Umgangs mit dem sogenannten Cyberbullying aus? Wie kann eine Prüfungsvorbereitung bis hin zu Online-Prüfungen in den ▶▶▶

Ausbildungsprozess integriert, wie können Kompetenzen (digital) festgestellt und bewertet werden? Wie können mobile digitale Assistenzsysteme (z. B. Tablets) in den Ausbildungskontext, idealerweise lernortübergreifend, integriert werden? Diese Fragen berühren auch organisatorische und technische Rahmenbedingungen.

Die beschriebenen Anforderungen zeigen, dass ein reines Anbieten von Lösungen in diesem Kontext die Betriebe im Grunde alleine lässt. Welchen Aufwand müssen Ausbildungsverantwortliche betreiben, um digitale Medien im Ausbildungsalltag zu implementieren? Vieles muss das Ausbildungspersonal selbst erst neu erlernen. Dazu kommt, dass sich die etablierten Arbeitsbeziehungen und Kommunikationskanäle zu den Auszubildenden verändern.

Forschungsprojekt zu digitalen Medien in der betrieblichen Berufsbildung

Angesichts dieser Momentaufnahme und des daraus resultierenden Handlungsbedarfs hat das BIBB mit dem Institut für Informationsmanagement an der Universität Bremen und dem Institut Technik und Bildung (ITB) der Universität Bremen die Praxis von betrieblichem Ausbildungspersonal bei der Auswahl und dem Einsatz von digitalen Medien in einem gemeinsamen Projekt

untersucht, das im Herbst 2017 abgeschlossen wurde. Zentrale Fragen des Projekts „Digitale Medien in der betrieblichen Berufsbildung – Medienaneignung und Mediennutzung in der Alltagspraxis von betrieblichem Ausbildungspersonal“ waren:

- ▶ Wie wählt betriebliches Ausbildungspersonal digitale Medien für seine alltägliche Aus- und Weiterbildungspraxis aus?
- ▶ Wie bindet betriebliches Ausbildungspersonal digitale Medien in berufliche Aus- und Weiterbildungsprozesse ein?
- ▶ Welchen Unterstützungsbedarf sieht betriebliches Aus-

bildungspersonal, um digitale Medien in berufliche Aus- und Weiterbildungsprozesse einzubinden?

Die methodische Herangehensweise des Projekts bestand in einer Online-Befragung haupt- und nebenamtlicher Ausbilder/-innen, Experteninterviews und Workshops in den drei Domänen Mechatroniker/-in, Einzelhandelskaufmann/-frau und Altenpfleger/-in. Die Ergebnisse (→ Abb. 10) dieser Projektmeilensteine belegen einen hohen Weiterbildungsbedarf des Ausbildungspersonals zur Förderung seiner Medienkompetenz.

https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/zw_32305.pdf

Abb. 10: Auswertung eines Teils der Online-Befragung der haupt- und nebenamtlichen Ausbilder/-innen zu digitalen Medien in der Ausbildung.



Modell medienpädagogischer Kompetenz

Mithilfe des im Forschungsprojekt entwickelten Modells medienpädagogischer Kompetenz ist das Ausbildungspersonal in der Lage, sich das notwendige Wissen anzueignen, um den jeweiligen Ausbildungsprozess gezielt und reflektiert mittels digitaler Medien anreichern und unterstützen zu können. Das Modell richtet sich zunächst an die individuelle Medienkompetenz des einzelnen Ausbilders oder der einzelnen Ausbilderin. Diese setzt sich aus den vier Aspekten Mediengestaltung, Medienkritik, Mediennutzung und Medienkunde zusammen (→ Abb. 11). Dabei ist zu berücksichtigen, dass die individuelle Medienkompetenz als notwendige, aber keinesfalls als hinreichende Bedingung angesehen wird, um

Medien gewinnbringend für die Ausbildung nutzen zu können.

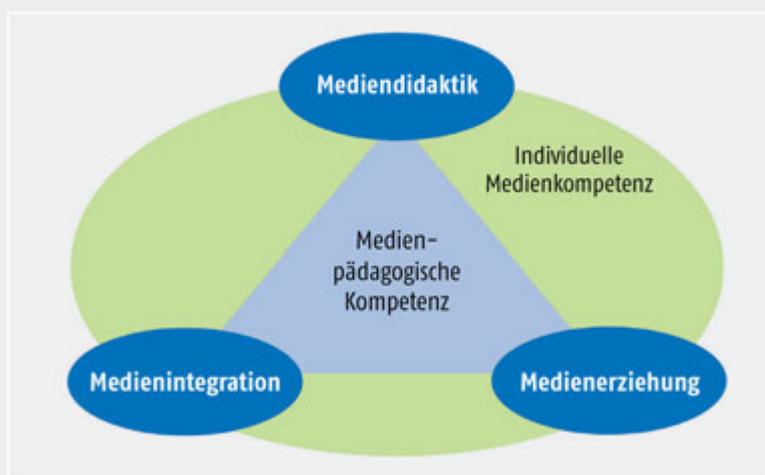
Über die eigene, individuelle Medienkompetenz hinaus sollten betriebliche Ausbilder/-innen (künftig) über medienpädagogische Kompetenz verfügen, um digitale Medien sinnvoll und effektiv in ihren jeweiligen betrieblichen Ausbildungsprozess integrieren zu können. Von Bedeutung sind daher auch didaktisch-methodisches Wissen, der erzieherische Aspekt in der Berufsausbildung, wie z. B. Fragen des Jugendschutzes, und schließlich die Medienintegration, also die Fähigkeit, den ausbildungsbezogenen Medieneinsatz in betriebliche Organisationsprozesse einzubetten.

Im Modell medienpädagogischer Kompetenz sind die einzelnen Komponenten klar und analytisch

voneinander abgegrenzt. In der Praxis sind sie nicht so deutlich zu trennen: Das medienpädagogische Handeln innerhalb der einzelnen Bereiche greift natürlich ineinander, beeinflusst sich in der Regel gegenseitig und hängt oftmals auch voneinander ab.

Insgesamt zeigen diese vier miteinander verschränkten Komponenten, um welche qualitativ anspruchsvolle und quantitativ beeindruckende Dimension es sich bei der Aneignung medienpädagogischer Kompetenz des Ausbildungspersonals handelt. Diese „vierte Kulturtechnik“ des 21. Jahrhunderts kann sich aufgrund ihrer inhaltlichen Komplexität erst im Rahmen spezifisch ausgerichteter Fortbildungsangebote aktivieren lassen. Im Webportal des BIBB für Ausbilderinnen und Ausbilder – www.foraus.de – wird über Fortbildungsangebote für das betriebliche Ausbildungspersonal regelmäßig informiert und themenbezogene Lernbausteine zum Selbstlernen werden regelmäßig präsentiert. ◀

Abb. 11: Komponenten medienpädagogischer Kompetenz des betrieblichen Ausbildungspersonals



Aus: Breiter, A.; Howe, F.; Härtel, M.: Medienpädagogische Kompetenz des betrieblichen Ausbildungspersonals. In: BWP 46 (2017) 2, S. 34-35 – URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/ide/bwpishow/8285>

▶▶▶ Anschlüsse gestalten – Kompetenzen erweitern



3.

LEBENSBEGLEITENDES LERNEN, DURCHLÄSSIGKEIT UND GLEICHWERTIGKEIT DER BILDUNGSWEGE



Weiterbildungsboom durch Qualifizierung Geflüchteter

Die mit der **wbmonitor** Umfrage ermittelte wirtschaftliche Stimmungslage der Weiterbildungsanbieter hat 2016 ihren vorläufigen Höhepunkt erreicht. Der **wbmonitor** Klimawert für alle Anbieter lag – auf einer Skala von – 100 bis + 100 – bei + 45. Er übertraf damit den bisherigen Höchstwert aus dem Jahr 2008 um drei Punkte und ist gegenüber

dem Vorjahr um sieben Punkte gestiegen. Vor allem Einrichtungen, die im Bereich der sprachlichen und fachlichen Qualifizierung Geflüchteter tätig sind, konnten sich in ihrem „Wirtschaftsklima“ deutlich verbessern.

Eine besonders deutliche Verbesserung der wirtschaftlichen Stimmung verzeichneten die überwiegend durch Arbeitsagenturen/Jobcenter finanzierten Einrichtungen. Waren diese mit Ausnahme des Krisenjahres 2009 stets durch ein unterdurchschnittliches ▶▶▶

„Vor allem für Betriebe tätige Anbieter wiesen 2016 mit einem Klimawert von +62 weiterhin eine hervorragende wirtschaftliche Stimmung auf. Sie profitierten offensichtlich davon, dass zahlreiche Betriebe die gute Konjunktur zur Qualifizierung ihrer Beschäftigten nutzten.“

Stefan Koscheck, wissenschaftlicher Mitarbeiter

Wirtschaftsklima gekennzeichnet, erreichten sie 2016 mit +54 ihren bislang höchsten Klimawert. Diese Anbieter konnten offensichtlich von den Ende 2015 durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) geförderten Einstiegskursen profitieren. Mit einem Finanzvolumen von insgesamt ca. 400 Mio. Euro wurde Asylbewerberinnen und Asylbewerbern aus Ländern mit positiver Bleibeperspektive die Teilnahme an Kursen zum Erwerb von Basiskenntnissen der deutschen Sprache ermöglicht. Laut dem **wbmonitor** führte jede zweite Einrichtung, die überwiegend für die Arbeitsagenturen/Jobcenter tätig ist, solche Einstiegskurse durch. Darüber hinaus zeigt die BA-Statistik deutliche Steigerungsraten bei der Teilnahme von Personen aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern an Aktivierungs- und Eingliederungsmaßnahmen zur Heranführung an den deutschen Arbeitsmarkt. Die Differenzierung des **wbmonitor** Klimawertes nach der aktuellen wirtschaftlichen Lage (+56) und der zukünftigen Erwartung (+51) zeigt zudem, dass diese Einrichtungen ausgesprochen optimistisch in die Zukunft blickten. Nach

dem Erwerb der Sprachkompetenz können weitere, SGB III/II-geförderte fachliche Aus- und Weiterbildungen helfen, Geflüchtete in den Arbeitsmarkt zu integrieren und damit dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel zu begegnen.

Die Steigerung des Klimawertes der überwiegend durch öffentliche Mittel von Kommunen, Ländern, Bund und/oder EU finanzierten Einrichtungen um

neun Punkte auf +36 dürfte ebenfalls durch die Ausweitung der Qualifizierungsmaßnahmen für Geflüchtete beeinflusst sein. In dieser Gruppe befinden sich zahlreiche Volkshochschulen, die im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Integrationskurse durchführen. Im ersten Halbjahr 2016 hat sich die Anzahl der Eintritte in BAMF-Integrationskurse mit rund 155.000 Eintritten gegenüber dem Vorjahreszeitraum um ca. 70 Prozent erhöht. Ferner haben sieben von zehn Volkshochschulen BA-geförderte Einstiegskurse durchgeführt. Während andere Einrichtungstypen ihre diesbezügliche Eignung nachweisen mussten (z. B. mittels der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV)), wurde

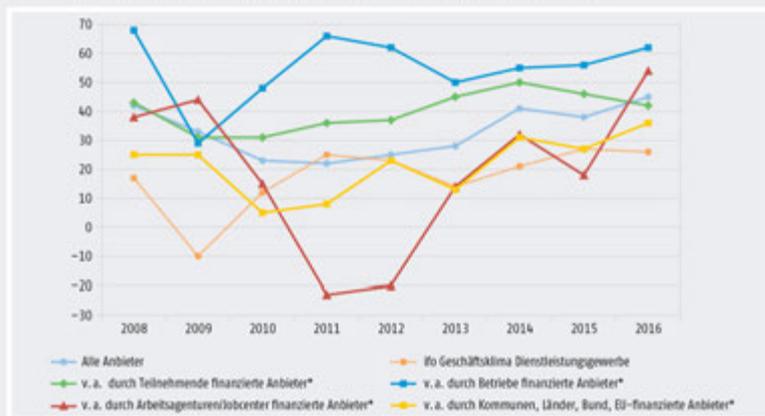


Kulturelle Vielfalt. Ergebnisse der **wbmonitor** Umfrage 2016

Die **wbmonitor** Umfrage 2016 stand im Zeichen von Zuwanderung, insbesondere der aktuellen Flüchtlingsmigration. Der Themenschwerpunkt „Kulturelle Vielfalt“ widmete sich den speziellen Bildungsangeboten von Weiterbildungseinrichtungen für Personen mit Migrationshintergrund sowie weiteren (Lern-)Dienstleistungen und legt diesbezügliche Anbieterstrukturen offen. Auf die wirtschaftliche Stimmungslage der Weiterbildungsbranche wirkte sich die

hohe Zahl Geflüchteter offensichtlich positiv aus. In Kombination mit der nach wie vor sehr guten Geschäftslage der überwiegend betrieblich finanzierten Anbieter befindet sich die Weiterbildungsbranche im Mai 2016 auf dem bisherigen Höchniveau ihrer wirtschaftlichen Stimmung. Die das Klima und den Themenschwerpunkt ergänzenden Strukturinformationen nehmen diesmal Stadt-Land-Unterschiede der Anbieterlandschaft in den Blick. Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8325>

Abb. 12: Entwicklung der wbmonitor Klimawerte 2008 bis 2016



* 50% und mehr der Einnahmen in der Weiterbildung stammen aus den angegebenen Finanzierungsquellen. In die Klimawerte fließen die Einschätzungen zur aktuellen und zukünftigen Situation ein. Sie können zwischen -100 und +100 schwanken, wobei höhere Werte eine bessere Stimmung anzeigen.

Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfragen 2008–2016; ifo Geschäftsklima Dienstleistungsgewerbe 2008–2016, jeweils Mai.

sie bei den Volkshochschulen als gegeben angenommen. Auch von manchen Bundesländern werden Basis-Sprachkurse für Geflüchtete gefördert, die vorrangig von den im Angebotssegment „Deutsch als Fremdsprache“ etablierten Einrichtungen durchgeführt werden.

Vor allem für Betriebe tätige Anbieter wiesen 2016 mit einem Klimawert von +62 weiterhin eine hervorragende wirtschaftliche Stimmung auf. Sie profitierten offensichtlich davon, dass zahlreiche Betriebe die gute Konjunktur zur Qualifizierung ihrer Beschäftigten nutzen. Überwiegend durch Teilnehmende bzw. Selbstzahler/-innen finanzierte Einrichtungen erreichten mit +42 ebenfalls einen deutlich positiven Wert, haben sich gegenüber 2015 jedoch leicht verschlechtert (minus vier Punkte). ◀

www.wbmonitor.de

Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung

Die berufliche Weiterbildung wird in Deutschland i. d. R. gemeinschaftlich durch Betriebe, Individuen und die öffentliche Hand finanziert. Diese Mischfinanzierung folgt der Erkenntnis, dass alle genannten Akteure einen Nutzen aus beruflicher Weiterbildung ziehen können. Manche Maßnahmen werden jedoch nur durch einen einzigen Akteur finanziert: So übernehmen Betriebe die Finanzierung von rein betriebs-spezifischen Qualifizierungsaktivitäten oft vollständig. Individuen kommen mitunter alleine für Qualifizierungsaktivitäten auf, wenn letztere in vielen Betrieben von Nutzen sein könnten. Auch der Staat hält es in manchen Bereichen für geboten – teils aufgrund

von Kosten-Nutzen-Überlegungen, teils aus Gerechtigkeitsgründen – die Finanzierung vollständig zu übernehmen. In vielen Fällen sind aber mehrere oder gar alle der genannten Akteure an der Finanzierung von Qualifizierungsaktivitäten beteiligt.

Um die unterschiedliche Beteiligung an beruflicher Weiterbildung zu erklären und die Verteilung der Lasten auf die verschiedenen Akteure zu beschreiben, ist die Kenntnis von Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung erforderlich. Dementsprechend beschäftigt sich das BIBB mit der Erfassung und Abschätzung von Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung für Betriebe und Individuen und trägt dabei Erkenntnisse aus unterschiedlichen Datenquellen zusammen.

Befragung von Teilnehmenden an beruflicher Weiterbildung

Aktuell hat das BIBB in einer retrospektiven Befragung von 3.005 Teilnehmenden an beruflicher Weiterbildung den von ihnen im Jahr 2015 getragenen finanziellen und zeitlichen Aufwand erfasst. Der finanzielle Aufwand gliedert sich dabei in direkte und indirekte Kosten (Einkommensverzicht). Untersucht wird auch die Rolle nicht-monetärer Kosten und Belastungen. Daneben liefert die Erhebung auch individuelle Einschätzungen über den realisierten Nutzen. Erste Ergebnisse wurden Anfang 2018 veröffentlicht. ▶▶▶

Demnach tragen die Individuen einen beträchtlichen Teil zur Finanzierung ihrer beruflichen Weiterbildung bei, wenngleich die überwiegende Zahl der Weiterbildungen auch durch die Arbeitgeber gefördert wird. Der Großteil der individuell getragenen Mittel entfällt auf formale Bildungsgänge und Aufstiegsfortbildungen. Diese werden durch Arbeitgeber vergleichsweise selten mitfinanziert. Die Arbeitgeber unterstützen die Weiterbildungen selbst dann, wenn die vermittelten Kenntnisse auch bei fremden Arbeitgebern anwendbar sind. Als belastend werden aus subjektiver Sicht der Teilnehmenden eher die zeitlichen als die finanziellen Aufwendungen wahrgenommen. Auch psychische Belastungen, z. B. in Verbindung mit der Lernsituation in Kursen oder mit Prüfungen, sind nicht selten und können Weiterbildungsbeteiligung und Auswahl der Angebote beeinflussen.

Den Aufwendungen und Belastungen der Teilnehmenden steht allerdings auch ein Nutzen gegenüber. Aufstiegsfortbildungen und formale Bildungsgänge sind den persönlichen Zielen der Teilnehmenden besonders zuträglich. Weniger umfangreiche Lernaktivitäten dienen in stärkerem Maße einem Selbstzweck (Freude am Lernen), wirken aber auch sinnstiftend und fördern die Arbeitszufriedenheit.

<https://www.bibb.de/de/h661.php>

„Die Individuen tragen einen beträchtlichen Teil zur Finanzierung ihrer beruflichen Weiterbildung bei, wenngleich die überwiegende Zahl der Weiterbildungen auch durch die Arbeitgeber gefördert wird.“

Dr. Normann Müller, wissenschaftlicher Mitarbeiter

Adult Education Survey

Daneben wertet das BIBB als Teil eines Konsortiums die europäische Weiterbildungserhebung „Adult Education Survey“ (Datenerhebung über die Beteiligung und Nichtbeteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen) für Deutschland aus. Diese Erhebung stellt ebenfalls Informationen zu den selbst getragenen direkten Kosten der Individuen sowie subjektive Einschätzungen des Nutzens zur Verfügung. Ausführliche Auswertungen der deutschen Stichprobe mit 7.102 realisierten Interviews für das Bezugsjahr 2016 werden Anfang 2018 vorliegen.

Gestaltung des Lernens in Unternehmen

Das BIBB untersucht ferner, welche Kosten die Betriebe für berufliche Weiterbildung übernehmen und welchen Nutzen sie erwarten bzw. realisieren. Hauptdatenquelle für entsprechende Informationen sind die europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung „Continuing Vocational Training Survey (CVTS)“. Während das Statistische Bundesamt für Unternehmen in Deutschland die Grundausswertungen vornimmt und z. B. die durchschnittlichen direkten Kosten betrieblicher Weiterbildung ermittelt (zuletzt für das Bezugsjahr 2015), konzentriert sich das BIBB auf den Vergleich der deutschen Ergebnisse mit den anderen europäischen Ländern. Aktuell bereitet das BIBB eine nationale Zusatzerhebung zur CVTS-Erhebung vor, die Aufschluss über die Gestaltung des Lernens in den Unternehmen geben soll. Diese Zusatzerhebung soll im Frühjahr 2018 ins Feld gehen.

Zu guter Letzt beobachtet das BIBB fortlaufend die öffentlichen Ausgaben für berufliche Weiterbildung. Die aktuellen Daten werden jedes Jahr im Datenreport veröffentlicht. ◀

<https://www.bibb.de/de/h662.php>

<https://www.bibb.de/datenreport/>

Digitalisierung in der beruflichen Weiterbildung – Erkenntnisse aus InnovatWB

Im Kontext der Digitalisierung von Arbeits- und Produktionsprozessen werden häufig die Relevanz von Weiterbildung im Allgemeinen sowie die Herausforderungen des Bildungssystems im Besonderen hervorgehoben: Herausforderungen bestehen vor allem in Hinblick auf ungleich verteilte Zugangschancen, Informations- und Beratungsdefizite sowie die unzureichende Systematisierung der Weiterbildungslandschaft. Das BIBB greift die damit einhergehenden Anforderungen und Fragestellungen im Rahmen des vom BMBF initiierten bundesweiten Förderschwerpunkt „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“ (InnovatWB) explizit auf. Dabei werden insgesamt 34 Forschungs- und Entwicklungsprojekte mit rund 15 Mio. Euro durch Mittel des BMBF gefördert und durch das BIBB fachlich-administrativ und wissenschaftlich begleitet. Nach einer intensiven Explorations- und Konzeptionsphase haben einige Projekte mit der Erprobung von Weiterbildungsmaßnahmen begonnen. Auf Basis wissenschaftlicher Untersuchungen entwickelte Fortbildungen bzw. Weiterbildungsstrategien zur Professionalisierung und Professionsentwicklung des Weiterbildungspersonals – beispielsweise Schulungen für Führungskräfte in KMUs oder BA-Studiengänge – werden in der zweiten Förder-

hälfte (Laufzeit 2016–2018) umgesetzt und evaluiert.

Die Frage nach einem produktiven Umgang mit Digitalisierung zieht sich wie ein roter Faden durch nahezu alle Projekte, die sich auf die Themenschwerpunkte „Arbeitskräfte und Qualifikationsentwicklung“, „Professionalisierung und Professionsentwicklung“ und „Weiterbildungsforschung“ verteilen. In diesem Sinne bezieht die Mehrheit der Projekte – unabhängig von ihrer thematischen Ausrichtung – die Möglichkeiten digitaler Medien in die Konzeption von Weiterbildungsangeboten ein. Der Einsatz digitalisierter Lehr-/Lernformate in der beruflichen Weiterbildung sollte kein „Selbstzweck“ sein; er erfordert neben Medienkompetenzen einen reflektierten Umgang mit digitalen Medien.

Neue Arbeits- und Produktionsprozesse

Um zunächst zu klären, welchen Durchdringungsgrad die Digitalisierung in unterschiedlichen Branchen erreicht hat und welche Auswirkungen auf Arbeits- und Produktionsprozesse sich bereits abzeichnen, wurde im Frühjahr 2017 ein erster InnovatWB-Expertenworkshop zum Thema „Digitalisierung im Kontext von (Weiter-) Bildung, Arbeit und Gesellschaft“

vom BIBB organisiert. Am 29.11.2017 haben drei Projekte ihre Ergebnisse im gleichnamigen Panel auf der BIBB/BMBF-Konferenz „Berufsbildung 4.0“ in Leipzig präsentiert. Auf der Basis umfangreicher betrieblicher Fallstudien wurden dabei zwei unterschiedliche Entwicklungen identifiziert:

- ▶ Einerseits werden zunehmend höhere Qualifikationsanforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestellt, um der gestiegenen Komplexität und Abstraktion von Arbeitstätigkeiten gerecht zu werden. Dies werde – so die Befunde – durch klassische Kompetenzen in der Facharbeit nicht mehr zu bewerkstelligen sein, da eine stärkere theoretische Durchdringung und Reflexion der Arbeitsprozesse notwendig wird. So wird beispielhaft beschrieben, dass Kaufleute im Einzelhandel durch die Einführung von digitalen Fotodruckern, die die Kundinnen und Kunden eigenständig nutzen können, mit der First-level-Wartung und Instandhaltung der Geräte sowie der Schulung und Beratung der Kunden neue Aufgabenbereiche bewältigen müssen. Damit geht zwangsläufig der Erwerb zusätzlicher beruflicher Handlungskompetenzen einher, die nicht originärer Bestandteil der Ausbildung sind. ▶ ▶ ▶

► Andererseits werden durch die Standardisierung und Automatisierung von Produktionsprozessen und Arbeitsabläufen die Anforderungen an berufliche Handlungskompetenzen in einigen Tätigkeitsbereichen eher geringer. Das Beispiel der digitalen Werkerführung zeigt, dass Beschäftigte auf dem sogenannten Shopfloor künftig teilweise nur noch mit einfachen, wiederkehrenden Routinetätigkeiten betraut sein und bei komplexeren Problemen durch computerarrangierte Anweisungen in der Behebung dieser geleitet werden. Dementsprechend erfolgt eine Reduzierung der Anforderungen in einigen Tätigkeitssegmenten, da mitunter keine Durchdringung ganzheitlicher Prozessabläufe erforderlich ist. In der Folge erscheint diese Art der Arbeit wenig sinnstiftend. Durchaus widersprüchlich zeigt sich die Bedeutung von Erfahrungswissen, das zwar durch die fortschreitende Automatisierung in den Prozessketten nicht unmittelbar abgefordert, aber im Falle von Störungen umso bedeutsamer wird, um unkontrollierbare Entwicklungen und Schäden möglichst gering zu halten.

Selbstorganisiertes Lernen in der Weiterbildung

Um daraufhin zu diskutieren, welche Konsequenzen sich aus diesen grundsätzlichen Befunden für die

Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Rolle des Bildungspersonals ableiten lassen, hat das BIBB am 24./25. Oktober 2017 einen weiteren Expertenworkshop zum Themenkomplex „Selbstorganisiertes Lernen im Prozess der Arbeit“ organisiert. Im Zentrum standen dabei die Möglichkeiten und Grenzen der Gestaltung individualisierter, selbstorganisierter Weiterbildungsformate für spezifische Zielgruppen sowie die damit verbundenen neuen Anforderungen und Kompetenzprofile für das Weiterbildungspersonal. An der zweitägigen Veranstaltung beteiligten sich 21 Projekte. Den vielfältigen Projektansätzen und der heterogenen Weiterbildungslandschaft und Branchenvielfalt entsprechend gibt es mehr Fragen als Antworten. Lernen im Prozess der Arbeit und selbstorganisiertes Lernen sind als didaktische Konzepte nicht neu, werden aber in der beruflichen Weiterbildung insbesondere in Hinblick auf die Integration informellen und nicht formalen Lernens nur selten umgesetzt. Vielmehr dominiert in der betrieblichen Weiterbildung weiterhin ein formales, verschultes Verständnis von Lernen. Ferner zeigt sich eine Diskrepanz zwischen dem Wunsch nach individueller (betrieblicher) Weiterbildung und der zertifizierten Anerkennung von Lernleistungen auf dem Arbeitsmarkt. Hierzu seien neben validen Kompetenzerfassungsinstrumenten innovative Lernarrangements erforderlich, die Lernen im Prozess der Arbeit ermögli-

chen und an realen betrieblichen Lernanlässen anknüpfen. Auch die Rolle des für die Weiterbildung verantwortlichen Personals, das sich durch eine große Heterogenität auszeichnet und je nach Unternehmensgröße unterschiedlich institutionell aufgestellt ist, wird unterschiedlich wahrgenommen. Einerseits resultiert in der Praxis aus dem klassischen Weiterbildungsverständnis häufig ein klassisches Rollenverständnis von Weiterbildungspersonal als wissensvermittelnde Dozierende. Andererseits beschreiben die Expertinnen und Experten einen sich vollziehenden Wandel der Aufgaben sowie der Rollenzuschreibungen und -verständnisse des für Weiterbildung verantwortlichen Personals in Richtung einer Lernprozessbegleitung.

InnovatWB-Programmtagung

Zum Jahresabschluss organisierte das BIBB am 27./28.11.2017 die InnovatWB-Programmtagung in Leipzig, zu der die Verantwortlichen aller geförderten Projekte eingeladen waren. Dabei wurden erste wissenschaftliche Ergebnisse, Erkenntnisse und Erfahrungen aus den Projekten über die drei Themenschwerpunkte hinweg vorgestellt. Ferner hatten die Projektakteure in zwei Werkstatt-Phasen die Möglichkeit, die Diskussionen der Expertenworkshops wieder aufzunehmen und sich zu weiterführenden wissenschaftlichen Fragen, ersten Befunden und Entwicklungstätigkeiten



auszutauschen. Dabei wurden in Kleingruppen u. a. die Themen „Anspruch und Realität von Digitalisierung in der Weiterbildung“, „Individualisierung von Lernprozessen“ und „Rollenverständnisse von Weiterbildungsanbietern und -personal“ diskutiert. ◀

<https://www.bibb.de/de/39040.php>

Die Bedeutung beruflicher Erfahrungen für den Erwerb von Fachkompetenz in der Fortbildung

Die Aufstiegsfortbildung stellt im deutschen Berufsbildungssystem ein Kernelement der beruflichen Weiterbildung dar und wird von vielen Fachkräften als Ausgangspunkt beruflicher Karrierewege genutzt. Als berufliche Aufstiegsfortbildung gelten Fortbildungsgänge nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und

der Handwerksordnung (HwO) sowie Abschlüsse an Fachschulen und Fachakademien nach Landesrecht. Diesen so qualifizierten Fach- und Führungskräften wird in Ergänzung zu ihren praktischen Erfahrungen sowohl ein breites anwendungsorientiertes als auch theoretisches Wissen zugeschrieben. Doch welche Rolle spielen berufliche (Vor-)Erfahrungen für den Erwerb von Fachkompetenz in der Fortbildung? Dieser und weiteren Fragen geht das BIBB-Forschungsprojekt „Messung fachlicher Kompetenzen von Fachkräften im Bereich der Mechatronik und Elektrotechnik (ProMech)“ in Kooperation mit der Abteilung Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik der Universität Stuttgart nach.

In dem Projekt wurden u. a. Daten zum berufstheoretischen Wissen, zur fachlichen Problemlösefähigkeit als Facette der

Fachkompetenz sowie zu den beruflichen Erfahrungen von rund 300 angehenden Technikerinnen und Technikern im Fachbereich Elektrotechnik in der vollzeitschulischen Fortbildung erhoben. Die beruflichen Erfahrungen wurden auf zwei verschiedene Weisen gemessen: Zum einen wurden die Fortgebildeten gefragt, wie viele Jahre Berufserfahrung sie seit ihrer Ausbildung gesammelt haben. Zum anderen wurde versucht, die von den Befragten in den letzten Jahren durchgeführten beruflichen Tätigkeiten abzufragen und zu Tätigkeitsbereichen zusammenzufassen.

Die Ergebnisse zeigen, dass kognitive Faktoren wie Vorwissen, Abschlussnoten der Ausbildung sowie die kognitiven Grundfähigkeiten wichtige Einflussfaktoren für die Entwicklung von Fachkompetenz während der Fortbildung darstellen. ▶▶▶

„Kognitive Faktoren wie Vorwissen, Abschlussnoten der Ausbildung sowie die kognitiven Grundfähigkeiten stellen wichtige Einflussfaktoren für die Entwicklung von Fachkompetenz während der Fortbildung dar.“

Stefanie Velten, wissenschaftliche Mitarbeiterin

Besonders stark fällt hierbei der Einfluss des berufstheoretischen Wissens, das während der Aus- und Fortbildung erworben wird, auf die Problemlösefähigkeit und damit indirekt auf das berufliche Leistungsvermögen aus. Dadurch wird der Bedarf an einer fundierten sowie kontinuierlichen Aus- und Weiterbildung mit dem Ziel der Förderung des Aufbaus theoretischen Wissens deutlich. Es stellte sich auch heraus, dass die reine Dauer der Berufserfahrung keinen Einfluss auf die Fachkompetenz hat. Betrachtet man jedoch genauer die spezifischen beruflichen Erfahrungen, d. h. die von einer Person ausgeübten Tätigkeiten, beispielsweise das Arbeiten mit steuerungstechnischen Anlagen und Maschinen, zeigen diese einen positiven Einfluss auf den Erwerb von Fachwissen, insbesondere bei inhaltlich verwandten Bereichen wie z. B. der Steuerungstechnik. ◀

<http://www.journal-of-technical-education.de/index.php/joted/issue/view/10>

https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/zw_22305.pdf

Gestaltung individueller Bildungswege

Mittlerweile haben Lernende vielfältige Möglichkeiten, ihre Bildungswege flexibel zu gestalten. In der Vergangenheit wurde dafür bereits eine Reihe von Grundlagen geschaffen: So wurden die Übergänge zwischen beruflicher und akademischer Bildung erleichtert – in beide Richtungen. Beruflich Qualifizierte können sich ihre in der Berufsbildung und -praxis erworbenen Kompetenzen auf ein Studium anrechnen lassen, z. B. um die Studiendauer zu verkürzen. Auch kann man inzwischen zur Hochschule gehen, ohne hierfür das Abitur gemacht zu haben. Eine abgeschlossene Berufsbildung und Berufserfahrung reichen, um ein zum Beruf fachaffines Studium zu beginnen. Meister/-innen und Fachwirte bzw. Fachwirtinnen haben unbeschränkten Zugang zur Hochschule. Auch der Weg von der Hochschule in die Berufsbildung wird unterstützt. Vielerorts gibt es Angebote, die den Übergang von Studienabbrecherinnen und -abbrechern

► Durchlässigkeit des Bildungssystems

Ein durchlässiges Bildungssystem zeichnet sich durch die Ermöglichung individueller, flexibler Lernwege über den gesamten Lebenslauf aus. Dies erfordert strukturelle Rahmenbedingungen in drei Bereichen:

- ▷ bedarfsorientierte Zugangs- und Übergangsmöglichkeiten innerhalb und zwischen Angeboten der beruflichen und akademischen Aus- und Weiterbildung,
- ▷ Herstellung von Chancengerechtigkeit durch die Umsetzung eines heterogenitätssensiblen Bildungssystems,
- ▷ Implementierung von Verfahren und Instrumenten zur gleichwertigen Anerkennung und Anrechnung von erworbenen Kompetenzen in allen Bildungsbereichen.

in eine berufliche Ausbildung unterstützen bzw. erleichtern. Zudem erfreuen sich Bildungsgänge zunehmender Beliebtheit, die eine Verbindung oder Kombination von akademischer und beruflicher Bildung (z. B. duales Studium) herstellen. Dementsprechend bedeutet Durchlässigkeit des Bildungssystems heute die Ermöglichung vielfältiger, flexibler Bildungswege innerhalb und zwischen den Angeboten der beruflichen und akademischen Aus- und Weiterbildung.

Informationen zu Übergangsmöglichkeiten

Allerdings zeigt sich, dass die bestehenden Übergangsmöglichkeiten in und zwischen den Bildungsbereichen häufig nicht



Durchlässigkeit im Bildungssystem. Möglichkeiten zur Gestaltung individueller Bildungswege

Die Förderung von Durchlässigkeit im Bildungssystem ist ein bedeutendes bildungspolitisches Thema in Deutschland. In den letzten Jahren wurde eine Reihe von formalen Voraussetzungen geschaffen, um Übergänge innerhalb der Bildungsbereiche sowie zwischen akademischer und beruflicher Bildung zu erleichtern. In der Praxis werden die bestehenden Möglichkeiten allerdings eher selten genutzt. Vor

diesem Hintergrund liefert die Broschüre einen umfassenden Überblick zum Thema Durchlässigkeit des deutschen Bildungssystems. Dazu werden zentrale Begriffe, rechtliche Rahmenbedingungen sowie praktische Gestaltungsansätze aufgezeigt und erläutert. Ferner wird beschrieben, welche Optionen sich durch die Schnittstellen zur Ermöglichung individueller Bildungswege bieten.

Kostenloser Download unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8426>

Kooperation zwischen beruflicher und akademischer Bildung

Neben strukturellen Voraussetzungen für Durchlässigkeit im Bildungssystem und dem Ausbau von Informations- und Beratungsmöglichkeiten zu bestehenden Übergangsoptionen sollte einem dritten Aspekt zukünftig stärkere Aufmerksamkeit geschenkt werden: Damit Durchlässigkeit im Bildungssystem zu gelebter Praxis werden kann, braucht es einen gesamtgesellschaftlichen Konsens über die Gleichwertigkeit unterschiedlicher Bildungsbereiche. Nachzudenken wäre über Konzepte, die bessere Anschluss- und Weiterentwicklungsoptionen (im Sinne von Spezialistenkarrieren) innerhalb der beruflichen Bildung ermöglichen und damit auch auf dem Arbeitsmarkt als gleichwertig mit akademischen Qualifikationsstufen akzeptiert werden. Dies erfordert eine neue Form ▶▶▶

bekannt sind und in der Folge zu selten genutzt werden. Die vom BIBB durchgeführte Untersuchung zur Attraktivität der beruflichen Bildung bei Studierenden zeigt beispielsweise, dass ein Großteil der Studienzweifelnden im Falle eines Studienabbruchs eher unmittelbar in den Arbeitsmarkt einmünden und eine Beschäftigung aufnehmen würde, als über eine duale Ausbildung einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss zu erwerben. Als wesentlicher Grund dafür kristallisiert sich der unzureichende Informationsstand bezüglich bestehender Übergangsmöglichkeiten zwischen akademischer und beruflicher Bildung heraus. Um an dieser Stelle Abhilfe zu schaffen, informiert das BIBB in seiner Broschüre „Durchlässigkeit im Bildungssystem“ praxisnah und verständlich über verschiedene Übergangswege im

Bildungssystem. Sie richtet sich gleichermaßen an in der Aus-, Fort- und Weiterbildung bzw. der Bildungsberatung Tätige, Personalverantwortliche, bildungspolitische Entscheidungsträger und Einzelpersonen.

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8323>



*Dr. Christian Vogel,
wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Qualität,
Nachhaltigkeit, Durchlässigkeit“*

Das deutsche Bildungssystem bietet vielfältige Möglichkeiten des Übergangs zwischen beruflicher und akademischer Aus- und Weiterbildung. Allerdings sind diese häufig nicht bekannt. Ziel der Broschüre „Durchlässigkeit im Bildungssystem“ ist es, die verschiedenen Übergangswege praxisnah und verständlich aufzuzeigen. Dazu liefert sie einen umfassenden Überblick zum Thema Durchlässigkeit, indem zentrale Begriffe, Hintergrundinformationen, rechtliche Rahmenbedingungen sowie Gestaltungsansätze aufgezeigt und erläutert werden.

„Damit Durchlässigkeit im Bildungssystem zu gelebter Praxis werden kann, braucht es einen gesamtgesellschaftlichen Konsens über die Gleichwertigkeit unterschiedlicher Bildungsbereiche.“

Dr. Christian Vogel, wissenschaftlicher Mitarbeiter

der Kooperationskultur zwischen beruflicher und akademischer Bildung, um berufspraktisches und wissenschaftsbezogenes Lernen sinnvoll miteinander zu verbinden. Ferner geht es um eine positive Fehlerkultur in Bezug auf Bildungswahlentscheidungen, in der Abbrüche nicht zwingend als Scheitern, sondern vielmehr als Ausgangspunkt für lebensbegleitende Persönlichkeits- und nicht zuletzt Kompetenzentwicklung begriffen werden. ◀



Duales Studium im Aufwärtstrend

Mit dem Online-Portal „AusbildungPlus“ (www.ausbildungplus.de) stellt das BIBB ein datenbankbasiertes Informationssystem zu dualen Studiengängen und Zusatzqualifikationen in der beruflichen Erstausbildung bereit. Kernstück des Fachportals ist eine umfangreiche Datenbank, die fortlaufend aktualisiert wird. „AusbildungPlus“ liefert bundesweit

die umfassendsten Daten über das bestehende Angebot an dualen Studiengängen. Die Daten beruhen auf freiwilligen Einträgen der anbietenden Hochschulen sowie der Dachmarken bzw. -verbände. Es besteht daher nicht der Anspruch, alle dualen Studiengänge in Deutschland abzubilden, jedoch geben die Daten Aufschluss über die Entwicklungen des dualen Studiums.

Das BIBB hat sein Service-Angebot auf „AusbildungPlus“ erweitert. Dort wird den Nutzerinnen und Nutzern seit Oktober 2017 eine Sammlung an Materialien ver-

schiedener Akteure (Berufsbildung, Hochschulen, Studierende, Auszubildende) verfügbar gemacht, die als Orientierungshilfe für die Praxis dienen. Hier finden sich neben Grundsatzpapieren zum dualen Studium vor allem auch Handbücher, Leitfäden sowie Musterverträge. Die Sammlung wird kontinuierlich erweitert.

„AusbildungPlus“ verzeichnet stetigen Zuwachs

Erstmals sind bei „AusbildungPlus“ mehr als 100.000 dual Studierende gemeldet. Auch bei den Studiengängen ist ein stetiger Zuwachs zu verzeichnen. Zugleich bieten immer mehr Betriebe Ausbildungsplätze für ein duales Studium an.

Während Unternehmen 2004 knapp 18.200 Kooperationsangebote zur Verfügung stellten, waren



AusbildungPlus – Duales Studium in Zahlen 2016. Trends und Analysen

Der Aufwärtstrend bei den dualen Studiengängen hält an. Die Broschüre gibt eine Übersicht über die Entwicklung im Bereich des dualen Studiums auf der Grundlage des Datenbestandes von AusbildungPlus für den Zeitraum 2015 bis Dezember 2016 und informiert u.a. über Zahlen, Daten, Fakten, Modelle, Fachrichtungen und Berufe dualer Studiengänge für die Erstausbildung. Die Publikation enthält zudem Darstellungen zu den Anbietern, zur regionalen Verteilung sowie zu Studienplätzen und Kooperationspartnern und stellt Praxisbeispiele verschiedener Modelle vor.

Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8456>

es zum jetzigen Stichtag rund 48.000. Die Zahl der Studierenden (2004: 40.982) und der kooperierenden Unternehmen hat sich somit seitdem jeweils mehr als verdoppelt. Die Entwicklung von 512 Studienangeboten im Jahr 2004 im Vergleich zu mittlerweile 1.592 ist ein Beleg dafür, dass sich

das duale Studienangebot erheblich entwickelt hat (→ Abb. 13).

Der Schwerpunkt bei der fachlichen Ausrichtung liegt nach wie vor bei den Angeboten in den Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften. Das Angebot bei den Ingenieurwissenschaften umfasst 600 Studiengänge. Bei den

Wirtschaftswissenschaften kann auf 540 Angebote zurückgegriffen werden. Beide Fachrichtungen machen zusammen gut zwei Drittel des Gesamtangebotes aus. Dahinter folgen die Bereiche Informatik mit 193 Angeboten und Sozialwesen/Erziehung/Gesundheit und Pflege mit 159 (→ Abb. 14).

Über die hier abgebildeten Fachrichtungen hinaus, ist eine weiter zunehmende Ausdifferenzierung bei den Studienangeboten und -modellen zu beobachten. Ein hoher Zuwachs ist in den vergangenen Jahren bei der Wirtschafts- und Gesellschaftslehre (in der Kategorie „Sonstige“ mit erfasst) festzustellen, wie z. B. neue Angebote in der öffentlichen Verwaltung und im Polizeidienst. Vermutlich wird es, bedingt durch die politische Stärkung des Pflegebereichs, weiterhin einen Ausbau der Angebote im Bereich der Pflege und Gesundheit geben.

Aufschlussreich sind auch die Entwicklungen im Handwerk, die deutlich machen, dass das duale Studium nicht nur für Großbetriebe, sondern auch für kleinere und mittlere Unternehmen interessant sein kann. Dies zeigt eine Sonderauswertung, die „AusbildungPlus“ für den Zentralverband des Deutschen Handwerk erstellt hat.

Passgenaue Ausbildung

Mit dem dualen Studium haben Hochschulen und Praxispartner ein Format etabliert, in dem ▶▶▶

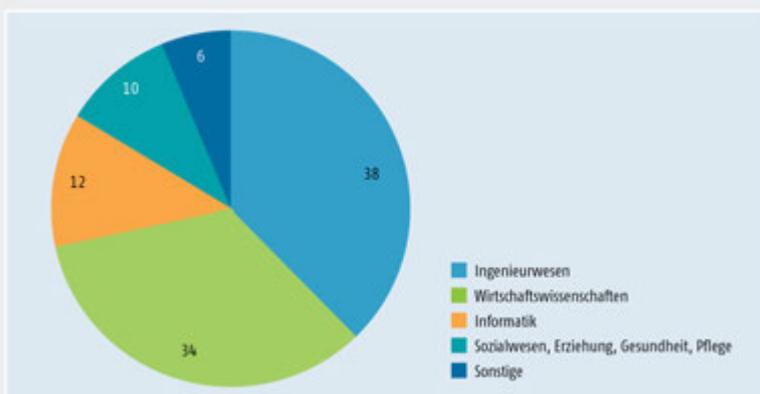
Abb. 13: Entwicklung der Anzahl der dualen Studiengänge, der Studierendenzahlen und der Kooperationsunternehmen in dualen Studiengängen von 2004 bis 2016



Quelle: AusbildungPlus-Datenbank (Stand: Januar 2017)
Erklärung: Um Entwicklungen in den Jahren 2004 bis 2016 zeigen zu können, wurde 2004 als Basisjahr festgelegt (=100 Prozent)

* Werte beziehen sich ausschließlich auf Studiengänge für die Erstausbildung.

Abb. 14: Fachrichtungen dualer Studiengänge in der Erstausbildung 2016 (in %)



Quelle: AusbildungPlus-Datenbank (Stand: Januar 2017)

„Aufschlussreich sind auch die Entwicklungen im Handwerk, die deutlich machen, dass das duale Studium nicht nur für Großbetriebe, sondern auch für kleinere und mittlere Unternehmen interessant sein kann.“

Silvia Hofmann, wissenschaftliche Mitarbeiterin

die Vermittlung von wissenschaftlich-theoretischem Wissen mit der Aneignung berufspraktischer Kompetenzen mit dem Ziel verbunden wird, ein spezifisches Qualifikationsprofil der Absolventinnen und Absolventen zu erreichen. Diese Verzahnung von Studium und Berufsausbildung greift die Wünsche studienberechtigter Jugendlicher ebenso auf wie das Interesse vieler Unternehmen, qualifizierte Schulabgänger/-innen frühzeitig an sich zu binden, um sie passgenau auf ihre Bedarfe hin auszubilden.

Der Erfolg dieses Bildungsformats zeigt, wie wichtig berufliche Orientierung, erfahrungsgeleitetes Lernen und Praxisbezug für

► **Duales Studium**

Als duales Studium wird ein Studium an einer Hochschule mit integrierter Berufsausbildung bzw. Praxisphasen in einem Unternehmen bezeichnet. Damit haben Hochschulen und Praxispartner ein Format etabliert, das den Erwerb von wissenschaftlichen mit berufspraktischen Kompetenzen verbindet. Es werden vier Formate unterschieden: in der beruflichen Erstausbildung das ausbildungs- und praxisintegrierende Format und in der beruflichen Weiterbildung das praxis- und berufsintegrierende Format. Von klassischen Studiengängen unterscheidet es sich insbesondere durch den verstärkten Praxisbezug. Kennzeichnend ist außerdem, dass das duale Studium mindestens an zwei Lernorten – Hochschule und Betrieb – stattfindet.

Quelle: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung „Anregungen des BIBB-Hauptausschusses an den Akkreditierungsrat für die Überarbeitung der „Regeln für die Akkreditierung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung“, BIBB-Hauptausschuss vom 21. Juni 2017

einen erfolgreichen Einstieg in das Erwerbsleben sind. Diese Entwicklung zieht eine zunehmende Integration betrieblicher Bildung in die Hochschullandschaft nach sich. Mit der Anbindung an das BIBB ist die Möglichkeit gegeben, auf dessen Expertise insbesondere im Bereich der Ordnungsarbeit zurückzugreifen.

www.ausbildungplus.de

Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses zum dualen Studium

Angesichts der wachsenden Bedeutung des dualen Studiums hat der BIBB-Hauptausschuss im Juni 2017 eine Empfehlung zum dualen Studium aus Sicht der Berufsbildung veröffentlicht. Diese umfasst neben Anregungen an den Akkreditierungsrat für die Überarbeitung der „Regeln für die Akkreditierung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung“ ein Positionspapier, das insbesondere Ausführungen zum Verständnis

von Dualität im Kontext dualer Studiengänge sowie zentrale Qualitätsdimensionen aus Sicht der Berufsbildung umfasst.

Mit seiner Empfehlung spricht sich der BIBB-Hauptausschuss dafür aus, (berufs-, ausbildungs- und praxis-) begleitende Studienformate nicht als „dual“ zu bezeichnen, da ihnen die maßgeblichen Merkmale eines dualen Studiums fehlen. Zu diesen Merkmalen zählen laut der Empfehlung insbesondere „eine systematische inhaltliche, organisatorische und vertragliche Verzahnung der beteiligten Partner sowie eine klare Funktion des Betriebs als Lernort im Rahmen des Studiengangkonzepts“.

Zudem wird herausgestellt, dass der Dualitätsbegriff im Kontext dualer Studiengänge anders verstanden werden muss als im Kontext der dualen Ausbildung. Innerhalb der dualen Berufsausbildung

umfasst der Dualitätsbegriff die drei Grundprinzipien: Ausbildung an schulischem und betrieblichem Lernort, Orientierung am Berufsprinzip sowie die Konsensorientierung und Einbindung der Sozialpartner in die Gestaltung der Berufsbildung. Bei dualen Studiengängen bezieht sich der Begriff lediglich auf die Verbindung von berufspraktischem und akademischem Lernen an mindestens zwei Lernorten (Hochschule und Unternehmen). Berufs- und Konsensprinzip sind dagegen im Bezugssystem der Hochschulen und somit auch bei der Gestaltung dualer Studienangebote nicht vorgesehen. Nicht zuletzt aus diesem Grund empfiehlt der BIBB-Hauptausschuss, unmittelbare Praxispartner sowie weitere regionale Akteure und ggf. Studierende aktiv in die Gestaltung dualer Studiengänge einzubinden. Dies sollte mindestens über die Einbindung in studiengangrelevante Gremien und Ausschüsse geschehen. Darüber hinaus könnten hierfür regionale Kooperationsplattformen genutzt werden, wie sie auch vom Wissenschaftsrat in seinen „Empfehlungen zur Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung“ (2014) angeregt wurden. Als ebenso zentrale Anforderung der Berufsbildung an das duale Studium formuliert der BIBB-Hauptausschuss die Ausrichtung der Qualifikationsziele dualer Studiengänge an breiten Beschäftigungsfeldern. Diese ist notwendig, um den Absolventinnen und Absolventen dualer

Studiengänge eine möglichst hohe Arbeitsmarktmobilität zu sichern.

Die in dem Positionspapier formulierten Qualitätsdimensionen sind als Beitrag der Berufsbildung zur weiteren Qualitätsentwicklung bereits bestehender und neu einzurichtender dualer Studienangebote zu verstehen. Sie sollen allen Beteiligten, also sowohl Hochschulen als auch Unternehmen und Studierenden, eine Orientierungshilfe zur Ausgestaltung der Angebote bieten. Dazu werden die vier formulierten Qualitätsdimensionen „Institutionelle/ Organisatorische Verzahnung und Gestaltung“, „Theorie-Praxis-Verzahnung“, „Vertragliche Grundlagen“ sowie „Qualitätssicherung“ mit konkreten Empfehlungen zur Ausgestaltung versehen.

BIBB-Forschungsprojekt zur didaktischen Gestaltung der Praxisphasen

Das duale Studium ist zwar zunehmend Gegenstand in der Bildungsforschung, die aktuelle Forschungslage ist jedoch noch lückenhaft. Insbesondere mangelt es an Untersuchungen, die sich mit der Gestaltung der Praxisphasen am Lernort Betrieb befassen.

Um einen Beitrag zur Schließung dieser Lücke zu leisten, wurde im Rahmen des BIBB-Jahresforschungsprogramms 2017 unter dem Titel „Betriebliche Ausbildung unter dem Vorzeichen akademischer Bildung – Die didakti-

sche Gestaltung der Praxisphasen innerhalb dualer Studiengänge am Beispiel technischer Berufe“ ein dreijähriges Forschungsprojekt gestartet. In diesem Projekt sollen insbesondere auch Erkenntnisse darüber erlangt werden, ob von den Betrieben unterschiedliche didaktische Konzepte für reguläre Auszubildende und dual Studierende verfolgt werden oder das Lernen am Lernort Betrieb übergreifend gestaltet wird. Darüber hinaus wird der Frage nachgegangen, ob sich Anzeichen dafür feststellen lassen, dass das parallele Angebot von dualer Ausbildung und dualem Studium innerhalb der Betriebe zu einer veränderten Gestaltung der dualen Berufsausbildung führt. Erste Zwischenergebnisse der Studie werden im Sommer 2018 erwartet. ◀

<https://www.bibb.de/de/64480.php>

▶▶▶ Unterschiedliche
Lernvoraussetzungen
berücksichtigen





4.

BERUFLICHE BILDUNG WEITER ÖFFNEN

Die Programmstelle Berufsorientierung

Aus der Anlaufstelle zum Berufsorientierungsprogramm (BOP) hat sich im Verlauf der Jahre eine zentrale Stelle für bundesweite Programme und Kooperationen für die Berufsorientierung des BMBF entwickelt. Als „Programmstelle Berufsorientierung“ bearbeitet das Team inhaltliche und administrative Fragen und Aufgaben zum BOP, zum Programm Berufsorientierung für Flüchtlinge und zur Potenzialanalyse bei der Berufseinstiegsbegleitung. Darüber hinaus betreut es seit 2017 das Online-Portal der Initiative zur Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees www.klischee-frei.de.

Die Programmstelle Berufsorientierung bietet Informationen für Projektträger, politische Verantwortungsträger in den Bundesländern, Schulen, Eltern, Jugendliche und alle, die sich mit Berufsorientierung befassen. Sie berät, veröffentlicht Publikationen, Arbeitshilfen und multimediale Beispiele guter Praxis und konzipiert und organisiert Veranstaltungen. ▶▶▶

Abb. 15: Aufbau der Programmstelle Berufsorientierung, zentrale Aktivitäten und Themen



Berufsorientierung für Flüchtlinge

Nach der umfangreichen Trägerfortbildung „Interkulturell sensible Berufsorientierung“ und einem regionalen Pilotprojekt für die Arbeit mit Geflüchteten in Bremerhaven betraute das BMBF die Programmstelle 2016 mit dem neuen Förderprogramm „Berufsorientierung für Flüchtlinge“ (BOF). Zum 29. August 2017 trat eine weiterentwickelte Förderrichtlinie in Kraft.

Das Programm BOF zielt darauf ab, junge Geflüchtete in eine Ausbildung oder Einstiegsqualifikation zu vermitteln. Zu diesem

Zweck bietet es den Teilnehmenden vertiefte Einblicke in Ausbildungsberufe des Handwerks. Während der gesamten Maßnah-

„Das BOF bietet ein Gesamtpaket: Es begleitet die Geflüchteten kontinuierlich, unterstützt sie beim Sprachenlernen und gibt ihnen praktische Einblicke in Handwerksberufe. Es ist so konzipiert, dass es den individuellen Unterstützungsbedarf jedes und jeder Teilnehmenden berücksichtigt.“

Gerburg Benneker, wissenschaftliche Mitarbeiterin

me lernen sie Fachsprache und Fachkenntnisse für den angestrebten Ausbildungsberuf und werden von einer Projektbegleiterin oder einem Projektbegleiter individuell unterstützt. Die Maßnahme findet in Lehrwerkstätten und Betrieben statt und dauert bis zu 26 Wochen. Bislang wurden BOF-Maßnahmen bundesweit durch insgesamt 55 Überbetriebliche Bildungsstätten des Handwerks umgesetzt.

Die Berufsorientierung für Flüchtlinge ist Teil der gemeinsamen Qualifizierungsinitiative „Wege in Ausbildung für Flüchtlinge“ des BMBF, der Bundesagentur für Arbeit und des Zentralverbands des Deutschen Handwerks.

Website zur Berufsorientierung von Geflüchteten

Mit der Website www.berufsorientierung-fuer-fluechtlinge.de stellt die Programmstelle Berufsorientierung seit Dezember 2017 alle

Geflüchtete werden auf eine Ausbildung im Bereich Elektro vorbereitet.
▼ Foto: © Zanettini/BIBB/BOP



Aktivitäten des BMBF zur Berufsorientierung für Neuzugewanderte und Geflüchtete gebündelt dar. Neben dem Programm BOF sind dies verschiedene Projekte der Initiative Bildungsketten, welche von der Programmstelle Berufsorientierung fachlich betreut werden, sowie die Arbeit mit Neuzugewanderten im regulären Berufsorientierungsprogramm (BOP).

Die Website beinhaltet eine Projektlandkarte, Berichte und Erfahrungen zur Projektumsetzung, Publikationen, Praxisbeispiele und Kontakte. Eine Übersicht über Einrichtungen zur Vernetzung vor Ort und Links zu Informationsmaterial runden das Angebot ab. Als weitere Schwerpunkte werden im Jahr 2018 die Website-Bereiche „Seminarangebote“ – u. a. mit umfangreichen Lehrbriefen aus der Fortbildungsreihe zu interkulturell sensibler Berufsorientierung – sowie „Potenzialanalyse für Geflüchtete“ hinzukommen.

Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees

Alle Tätigkeiten der Programmstelle zielen darauf ab, dass Jugendliche ihre Berufswahl gut informiert und unabhängig vom Geschlecht treffen können. Die Thematisierung von Gender und Vorurteilen spielt daher im

Programm und konkret bei der Gestaltung der Projekte eine wichtige Rolle.

Da sich Jugendliche bei der Berufswahl stark von Klischees leiten lassen, wurde 2014 die Initiative Klischeefrei – „Nationale Kooperationen zur Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees“ vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und dem BMBF ins Leben gerufen. Die Initiative wird von einer Servicestelle unterstützt, die bei der Programmstelle Berufsorientierung im BIBB und beim Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. angesiedelt ist. Schirmherrin der Initiative ist Elke Büdenbender.

▶ ▶ ▶



▲ Für eine Berufswahl ohne Klischees: Im Oktober 2017 hat Elke Büdenbender die Schirmherrschaft der Initiative übernommen: v.l.n.r. A. Schiltz (BMFSFJ), C. Helmstedt (BIBB), Elke Büdenbender, H.-O. Nalbach (BMBF), J. Reker (Kompetenzzentrum).
Foto: © Perrey/BIBB



*Christiane Helmstedt,
wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Öffentlichkeitsarbeit im
Arbeitsbereich „Übergänge in Ausbildung und Beruf, Berufs-
orientierung, Berufsorientierungsprogramm“ und Online-Re-
dakteurin für das Portal der Bundesinitiative Klischeefrei*

Klischees gründen auf stereotypen Alltagstheorien – und nicht auf Fakten. Trotzdem werden vor allem Kinder und Jugendliche in den letzten Jahren mit Geschlechterklischees regelrecht befeuert. Damit sie nicht in der Klischeefalle steckenbleiben, die ihre gesamte Berufs- und Lebensplanung beeinflusst, benötigen sie Unterstützung von genderkompetenten Eltern, Lehr- und Fachkräften, die ihre individuellen Potenziale erkennen und fördern. Die Servicestelle der Initiative Klischeefrei informiert und berät hierzu.

Die in der Programmstelle verortete Redaktion betreut das Fachportal www.klischee-frei.de mit seinem vielfältigen Angebot an Arbeitshilfen, Faktenblättern, Fachartikeln, Studien und Praxisbeispielen zu klischeefreier Berufswahl. Zielgruppen sind Akteurinnen und Akteure in Einrichtungen der Frühen Bildung, in Schulen, Hochschulen und Unternehmen, in Einrichtungen der Berufsorientierung und -beratung sowie Eltern, die sich für eine klischeefreie Berufs- und Studienwahl engagieren möchten.

Evaluation des Berufsorientierungsprogramms

Im Jahr 2017 wurde die 2013 gestartete begleitende Evaluation des BOP abgeschlossen. Die Auswertungen haben ergeben, dass das BOP mit seinen Qualitäts- und Durchführungsstandards wichtige Impulse gesetzt hat: Mittlerweile laufen an allen Schulen in Deutschland Prozesse zur Berufsorientierung. „Dem BOP kommt hierbei die Rolle

eines Leitprogrammes zu“, so der Evaluationsbericht.

Die Ergebnisse der Evaluation liefern wichtige Hinweise für die Weiterentwicklung des Programms, denn die Art der Umsetzung hat maßgeblichen Einfluss auf dessen Wirksamkeit. Zudem ist besonders bedeutsam, wie das Programm von den Jugendlichen individuell angenommen wird. In der Umsetzung bewähren sich Aufgabenstellungen, deren Schwierigkeitsgrad an die Voraussetzungen der Jugendlichen angepasst wird. Bei Kindern mit und ohne Migrationshintergrund wird zwar kein Unterschied deutlich, jedoch belegt die Evaluation, dass sich das BOP positiv auf die Integration in den Klassenverband auswirkt.

Feedback und Reflexion

Ein weiteres Ergebnis aus der Evaluation: Vorbereitende und reflektierende Gespräche spielen eine wichtige Rolle für den nachhaltigen Erfolg des Berufsorien-

tierungsprogramms. Aus diesem Grund hat die Programmstelle Berufsorientierung das Thema „Feedback und Reflexion“ im Jahr 2017 in den Fokus gerückt und ein Seminar für die Praxis konzipiert, das bisher in Köln und Hamburg stattgefunden hat. 2018 sind zwei weitere Seminare geplant. Das Konzept wird perspektivisch auf andere Zielgruppen ausgeweitet und es entsteht eine Arbeitshilfe.

Als weitere innovative Aktivität erprobte die Programmstelle in zwei Pilotprojekten das Videotagebuch als Reflexionsinstrument während der Werkstatttage, in denen die Jugendlichen Praxiserfahrungen in Lehrwerkstätten sammeln. Das Videotagebuch unterstützt Schülerinnen und Schüler darin, sich ihre subjektiven Eindrücke in den Werkstatttagen bewusst zu machen und sie klarer in Erinnerung zu behalten. Auf diese Weise können die Jugendlichen das Erlebte in ihrer weiteren Berufsorientierung bestmöglich nutzen.

Für die Aufnahmen hatten die Schülerinnen und Schüler an jedem praktischen Berufsorientierungstag zweimal 15 Minuten Zeit. Filmen durften sie mit eigenen Handys oder vom Träger bereitgestellten Tablets. Die Videodrehs waren in eine intensive Vor- und Nachbereitung eingebettet und medienpädagogisch begleitet. Die Methode erwies sich als einfach durchzuführendes und effektives Mittel, um Reflexionsprozesse zu fördern.

▼ Jugendliche dokumentieren ihre Erfahrungen während der Werkstatttage im Videotagebuch.



Zehn Jahre Berufsorientierungsprogramm

Im Jahr 2018 feiert das Berufsorientierungsprogramm seinen zehnten Geburtstag. Aus dem Pilotprogramm (Förderumfang 2008: 1,4 Mio. Euro; 2017: über 60 Mio. Euro) hat sich die zentrale Anlaufstelle zu Fragen und Projekten der Berufsorientierung im BIBB entwickelt. 2018 wird die Programmstelle u. a. die Berufsorientierung an Gymnasien, die Potenzialanalyse für Neuzugewanderte und die Gestaltung von Praxisphasen verstärkt in den Fokus nehmen. ◀

► Veranstaltungen 2017

Themenworkshop/Fachaustausch „Feedback und Reflexion“

Jahrestagung 2017 „Erleben – Erkennen – Handeln. Selbstwirksamkeit in der Berufsorientierung“ (www.berufsorientierungsprogramm.de/jahrestagung2017_dokumentation)

Kompaktseminar „Interkulturell sensible Berufsorientierung“

Erfahrungsaustausch zum Programm „Berufsorientierung für Flüchtlinge“

Workshop zu guter beruflicher Orientierung an Gymnasien

► Publikationen und Begleitmaterial 2017

Neue Folgen der Videoserie „Werkstatttage im Berufsorientierungsprogramm“ mit Simon und Karlotta: Farbe/Raumgestaltung, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Gesundheit und Soziales, Landwirtschaft, Gaststättengewerbe, Holz und Lagerlogistik (www.berufsorientierungsprogramm.de/videos)

Flyer „Berufsorientierung für Flüchtlinge“

Flyer zur Initiative „Wege in Ausbildung für Flüchtlinge“ in fünf Sprachen (Zielgruppe Flüchtlinge)

Infoblatt zur Initiative „Wege in Ausbildung für Flüchtlinge“ (Zielgruppe Multiplikatoren)

Kostenloser Download (Flyer und Infoblätter) unter www.berufsorientierungsprogramm.de/publikationen

Integration Geflüchteter in berufliche Bildung

Videoclips zur Ausbildung von Flüchtlingen

Nach der Veröffentlichung erster im Auftrag des BMBF erstellter Videos zu sprachlich-kulturellen Aspekten der Ausbildung auf der Internetplattform <https://www.ueberaus.de> produzierte die Fachstelle Übergänge in Ausbildung und Beruf – überaus weitere Clips zur Ausbildung von Flüchtlingen. Anders als bei den erstgenannten Filmen ging es dabei nicht um eine schauspielerische Darstellung von schwierigen Ausbildungssituationen aus unterschiedlichen Perspektiven. In den 2017 erstellten Videos berichten vielmehr betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder aus den Branchen Landschaftsgartenbau, Installations- und Heizungsbau sowie Hotel- und Gaststättengewerbe von ihren Erfahrungen bei der Qualifizierung junger Flüchtlinge; auch ein Betriebsinhaber sowie ein Flüchtling selbst kommen zu Wort. Die drei Filme sind jeweils als Interview angelegt; jeder Film zeigt Originalschauplätze und authentische Personen in ihrem betrieblichen Alltag.

In diesem dokumentarischen Material werden nicht zuletzt auch unterschiedliche Motivationen deutlich, die einzelne Unternehmensverantwortliche

zur Ausbildung von Flüchtlingen veranlassen. Sie reichen von der quasi händeringenden Suche nach Auszubildenden bis hin zu einer gezielten Einstellung mehrsprachiger Jugendlicher. Zugleich wird die Vielfalt an Personen, Fähigkeiten und Interessen deutlich, die sich hinter dem allgemeinen Merkmal „Flüchtling“ verbirgt, und ein kurzer Einblick in die betriebliche Praxis gegeben. Immer geht es dabei um die Kommunikation zwischen den Interaktionspartnern und um Wege, mit sprachlichen Schwierigkeiten umzugehen. Auch diese jüngst produzierten Videos finden reges Interesse.

Welch zentrale Bedeutung der Sprache im Kontext beruflicher Qualifizierung zukommt, zeigt auch die anhaltend große Nachfrage nach Materialien, die sich diesem Thema widmen. Gemeinsam mit dem in Wiesbaden tätigen Weiterbildungsträger Fresko erstellte die Fachstelle im Berichtszeitraum den Leitfaden „Sprachliche Hürden in der Ausbildung ... und wie sie zu überwinden sind“. Er kann kostenlos aus dem Internet heruntergeladen oder als gedruckte Fassung unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8371> bestellt werden.

Videoclips zur Ausbildung von Flüchtlingen im Dossier „Sprache und Kultur“ auf [ueberaus.de](https://www.ueberaus.de) ►

Einblicke in die Praxis

Welche Erfahrungen machen Betriebe mit der Ausbildung von Flüchtlingen? Welche Schwierigkeiten treten auf? Und wie werden diese im Alltag gemeistert? In kurzen Filmen berichten Ausbilder/innen und Auszubildende von ihren Erfahrungen und geben Einblicke, wie die Ausbildung von Flüchtlingen in der Praxis ablaufen kann.



Installations- und Heizungsbau

Im Film spricht Ausbilder und Geschäftsführer Detlef Grätz darüber, wie er die bürokratischen Hürden auf dem Weg zum Ausbildungsvertrag mit Azubi Irfan genommen hat und wie sein Team Verständnisschwierigkeiten im betrieblichen Alltag meistert.

» zum Film



Garten- und Landschaftsbau

Der Film zeigt die Erfahrungen aus einem Garten- und Landschaftsbau-Betrieb, in dem erstmalig ein Flüchtling ausgebildet wird. Geschäftsführer, Ausbilderin und Azubi schildern, was für sie eine gute Ausbildung ausmacht, welche Anforderungen an Betrieb und Ausbilder gestellt werden und welche sprachlichen Hürden es zu überwinden gilt.

» zum Film



Hotel- und Gaststättengewerbe NEU

Diesmal geht es um die Erfahrungen in einer Branche, in der Weltoffenheit und Gastfreundschaft zum Arbeitsethos gehören. Personaldirektorin Annette Bramkamp berichtet von den Ausbildungserfahrungen, die im Estrel-Hotel in Berlin gemacht wurden.

» zum Film



Frank Neises,
Leiter der Fachstelle überaus – Übergänge in Ausbildung und Beruf

Inklusion im Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf heißt, die beruflichen Teilhabechancen aller Jugendlichen zu stärken und das berufliche Bildungssystem selbst inklusiv zu gestalten. Dies bedeutet, inklusive Kulturen, Strukturen und Praktiken in der beruflichen Bildung auf allen Ebenen

zu verankern. Die Fachstelle überaus (www.ueberaus.de) regt den fachlichen Austausch mit Fachbeiträgen und Experteninterviews an (z. B. bundesweite Tagung „Teilhabe und Inklusion“), veröffentlicht Beispiele guter Praxis und arbeitet zum Thema in Gremien und Expertenrunden.



Sprachliche Hürden in der Ausbildung und wie man sie überwinden kann. Ein Leitfaden für die Praxis

Dieser Leitfaden gibt Ausbildern und Ausbilderinnen Tipps und Anregungen, wie Auszubildende unterstützt werden können, die die deutsche Sprache noch nicht sicher beherrschen, und wie sprachlichen Missverständnissen in der Ausbildungszeit vorgebeugt werden kann.

Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8371>

Das Wissenschaftliche Diskussionspapier „Geflüchtete und berufliche Bildung“, publiziert im Herbst 2017, stellt zentrale Ergebnisse der Forschung am BIBB zur Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und dem Übergang Geflüchteter in berufliche Ausbildung vor. Darüber hinaus ist eine BIBB-Modellrechnung zur Nachfrage Geflüchteter nach dualer Ausbildung in den nächsten Jahren enthalten. Weitere Themenschwerpunkte sind die Angebote zur Hinführung Geflüchteter zur Ausbildung bzw. kommunale und internationale Erfahrungen. Abschließend skizziert werden die mit der Integration von Geflüchteten in berufliche Bildung einhergehenden Herausforderungen.

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8508>

Laut der BA/BIBB-Migrationsstudie 2016 gelingt geflüchteten Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern aus einem nichteuropäischen Asylherkunftsland der Übergang in eine betriebliche Ausbildung häufiger, wenn sie zwei bis vier Jahre in Deutschland gelebt oder einen Schulabschluss in Deutschland erworben haben. Diese geflüchteten Bewerber/-innen signalisieren Unterstützungsbedarf, insbesondere bei der Bildungsorientierung. So wünschen sie sich einen Überblick über mögliche Bildungswege und Ausbildungsberufe in Deutschland sowie Unterstützung bei der Alltagsorganisation, beim Erlernen



Forschungsergebnisse aus dem BIBB

Die Teilhabe Geflüchteter an beruflicher Bildung zu stärken, ist ein zentrales berufsbildungspolitisches Ziel. Dies bedeutet, die Ausbildungsvorbereitung, den Zugang zu beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie den Ausbildungsprozess so zu gestalten, dass alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen wie auch (junge) Geflüchtete erfolgreich daran teilnehmen können. Der Bedarf an

Informationen zur heterogenen Gruppe der Geflüchteten sowie zu ihrer Integration in berufliche Bildung ist angesichts des Fehlens aussagekräftiger Untersuchungen und Statistiken erheblich. Das BIBB hat diese Herausforderung in einer Reihe von Forschungsaktivitäten aufgegriffen und deren Befunde im Schwerpunkt Kapitel zu Geflüchteten im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017 veröffentlicht.

<https://www.bibb.de/datenreport/de/2017/63851.php>

„Gerade kleine und mittlere Betriebe signalisieren Bedarf nach Unterstützung, um junge Geflüchtete erfolgreich in die berufliche Ausbildung zu integrieren.“

Dr. Mona Granato, wissenschaftliche Mitarbeiterin

der deutschen Sprache und dem Schreiben von Bewerbungen. <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8380>

Neben ihrer Bereitschaft, für Geflüchtete zusätzliche Praktikums- und Ausbildungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen, signalisieren auch KMU-Betriebe Unterstützungsbedarf, so eine BIBB-Betriebsbefragung: Ausbildungsbegleitende Deutschkurse und mehrwöchige Betriebspraktika vor der Ausbildung stehen bei den KMU dabei an vorderster Stelle, dicht gefolgt von der Erledigung externer Formalitäten und ausbildungsbegleitenden Hilfen.

Auch Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors 2017 belegen: „Die duale Ausbildung ist der beste Weg, um junge Geflüchtete in die Gesellschaft zu integrieren.“ Dieser Aussage stimmen 93 Prozent

der befragten Berufsbildungsfachleute zu. Den Unterstützungsbedarf junger Flüchtlinge im Vorfeld und während der Ausbildung sehen auch die Fachleute der beruflichen Bildung. Explizit danach befragt, stimmen beispielsweise über 90 Prozent der Berufsbildungsfachleute der Aussage zu, dass der Übergangs- und Ausbildungsprozess Geflüchteter durch ein und dieselbe Person begleitet werden muss.

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8368>

Um eine regelmäßige Berichterstattung über die Fortschritte bei der Integration Geflüchteter zu sichern, hat das BMBF das BIBB 2017 mit dem Aufbau einer Daten- und Informationsbasis über die Integration Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit in Deutschland beauftragt. Das Projekt „Integration Geflüchteter in Ausbildung

und Arbeit“ (InGAA) nutzt hierfür Daten aus der amtlichen Statistik, BIBB-Forschungsdaten sowie Forschungsdaten anderer Institutionen. ◀

<https://www.bibb.de/de/62274.php>

Auf Pläne folgen Taten: Die Koordinierungsstelle AlphaDekade

Die zunehmende Digitalisierung und wachsende Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt stellen Menschen mit geringen Lese- und Schreibkompetenzen am Arbeitsplatz vor große Herausforderungen. Wer nicht ausreichend lesen und schreiben kann, läuft durch den rasanten Wandel der Arbeitswelt langfristig Gefahr, nicht mehr einsetzbar zu sein. Entsprechende Weiterbildungsangebote können dem entgegenwirken. Angebote zur Alphabetisierung und Grundbildung sind in der betrieblichen Weiterbildung jedoch kaum vorhanden.

Mit der 2016 initiierten Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung (AlphaDekade) setzen sich Bund, Länder und gesellschaftlich relevante Akteure verstärkt dafür ein, die Lese- und Schreibfähigkeit Erwachsener in Deutschland zu verbessern. Geschäftsstelle ist die Koordinie-



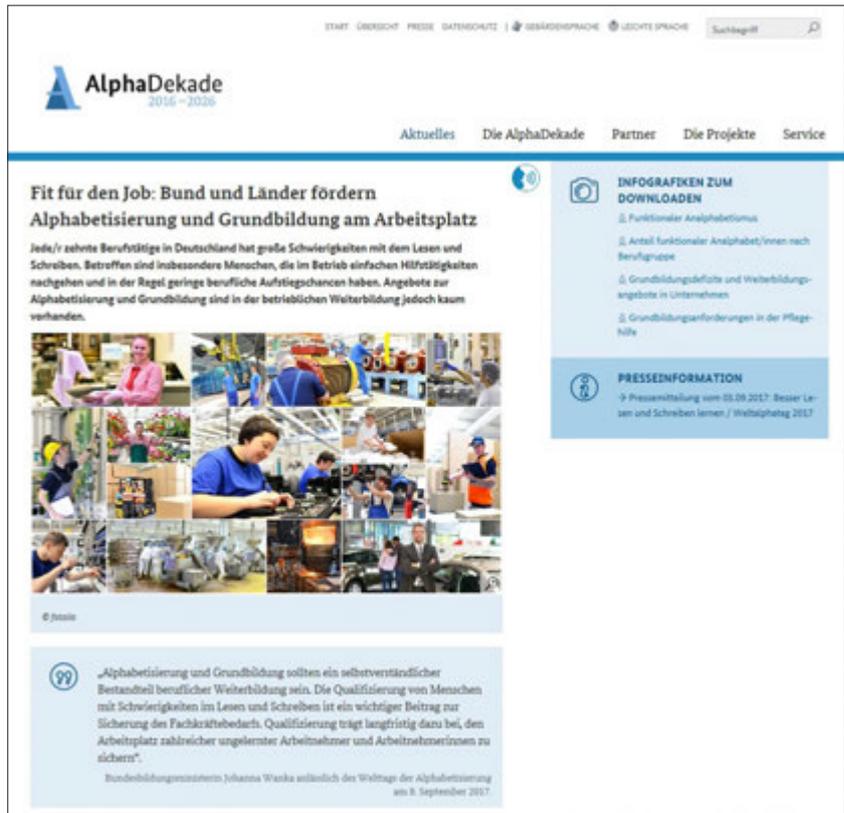
Geflüchtete und berufliche Bildung

2015 und 2016 sind rund 1,2 Millionen Menschen als Schutzsuchende in Deutschland registriert worden. Ihre Integration stellt die berufliche Bildung vor große Herausforderungen. Das wissenschaftliche Diskussionspapier beleuchtet dieses Thema aus verschiedenen Perspektiven. Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8508>

rungsstelle der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung, die das BIBB im Auftrag des BMBF eingerichtet hat. Im Fokus der Koordinierungsstelle standen 2017 folgende Aufgaben:

- ▶ neuer Online-Auftritt: www.alphadekade.de,
- ▶ Begleitung der Fördermaßnahmen des BMBF,
- ▶ Weltalphabetisierungstag mit Schwerpunkt der arbeitsplatzbezogenen Alphabetisierung.

Neuer Online-Auftritt:
www.alphadekade.de



Seit Juni 2017 informiert die Koordinierungsstelle auf dem Online-Portal www.alphadekade.de über die Aktivitäten von Bund, Ländern und Partnern im Rahmen der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung. Zielgruppe des Online-Portals sind insbesondere bildungspolitische Akteure, die im Bereich der Alphabetisierung und Grundbildung tätig sind.

Auf der Startseite werden regelmäßig die Aktivitäten der einzelnen Akteure sowie aktuell diskutierte Themen vorgestellt. Eine Terminübersicht informiert über alle relevanten Veranstaltungen. Aktuelle Medienberichte zur Alphabetisierung finden sich in einem Newsroom. Hierfür werden täglich 65.000 Online-Medien mit einem

Monitoring-Tool nach entsprechenden Stichwörtern durchsucht.

Über die Navigation der Online-Plattform erhalten Nutzer/-innen eine Übersicht über die Ziele der Dekade, die geplanten Maßnahmen und die Zusammenarbeit der Akteure. Hier werden auch die vom BMBF geförderten Dekade-Projekte vorgestellt, wie beispielsweise die Projekte AlphaGrund und BasisKomPlus, die passgenaue Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte mit Grundbildungsbedarfen in Unternehmen entwickeln. Auch zum ALFA-Mobil, das im Rahmen von aufsuchender Beratung an öffentlichen Plätzen Passanten und Passantinnen über regionale Kursangebote informiert, und zur LEO-Grundbildungsstudie, die sich mit Ursachen und Auswirkun-

gen von funktionalem Analphabetismus befasst, finden sich dort ausführliche Informationen.

Koordinierungsstelle begleitet BMBF-Fördermaßnahmen: Arbeitsplatz, Lebenswelt und Mehrgenerationenhäuser

Seit 2016 betreute die Koordinierungsstelle 27 BMBF-geförderte Projekte, die insbesondere arbeitsmarktnahe Themen und Zielgruppen in den Blick nehmen und auf den Transfer bewährter Modelle zur arbeitsbezogenen Alphabetisierung und Grundbildung abzielen. Hinreichende Grundbildung gewinnt an sogenannten Einfacharbeitsplätzen an Bedeutung.

Aktuell werden z. B. Pflegehilfskräfte, die nicht richtig lesen und schreiben können, in ▶▶▶



bundesweiten Pilotprojekten bei der Weiterentwicklung ihrer literalen Kompetenzen unterstützt. Im Mittelpunkt stehen typische berufsbezogene Qualifikationen wie das Lesen von schriftlichen

Grundkompetenzen wie Lesen, Schreiben und Rechnen zu erlernen. Auch webbasierte Trainings für Arbeitnehmer/-innen aus der Logistikbranche, dem Gastgewerbe und der Gebäudereini-

„Zielgruppe des Online-Portals www.alphadekade.de sind insbesondere bildungspolitische Akteure, die im Bereich der Alphabetisierung und Grundbildung tätig sind.“

Maike Just, wissenschaftliche Mitarbeiterin

Arbeitsanweisungen sowie die Erstellung von Pflegeprotokollen und Tätigkeitsberichten. Im Gegensatz zu klassischen Weiterbildungsangeboten gehört hier zur Qualifizierung dazu, auch

gung werden gefördert. Virtuelle Kolleginnen und Kollegen stellen hier typische Arbeitsaufgaben auf einem Kompetenzniveau vor, das sich individuell variieren lässt. So trainieren Menschen mit Alphabe-

tisierungsbedarf neue Fähigkeiten am Arbeitsplatz und lernen parallel dazu Lesen und Schreiben.

Einige Unternehmen haben die Chancen der Förderung von Grundbildung am Arbeitsplatz und Qualifizierung ihrer Mitarbeiter/-innen bereits erkannt. Dennoch muss in Betrieben für Alphabetisierung und Grundbildung weiter verstärkt geworben und Informationsarbeit geleistet werden. Mit einem jährlich verliehenen Unternehmenspreis will das BMBF in Zukunft Unternehmen auszeichnen, die sich in besonderem Maße für die Alphabetisierung und Grundbildung einsetzen und damit signalisieren: Grundbildung zahlt sich aus.

Für 2018 wurde zudem ein Förderschwerpunkt zur Lebensweltorientierung ausgeschrieben. Hierbei stehen Modelle und Maßnahmen zur aufsuchenden lebensweltlich orientierten Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener im Vordergrund sowie deren modellhafte Erprobung in der Praxis.

Wichtige Partner für die Ziele der Alphadekade sind auch die Mehrgenerationenhäuser in Deutschland, die kommunal gut vernetzte Einrichtungen sind. In Kooperation mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) werden hier Menschen mit niedrigen Schriftsprachkompetenzen angesprochen, die bisher mit

herkömmlichen Maßnahmen nur schwer erreicht werden konnten. Mit ihren Bildungs-, Informations- und Freizeitangeboten erreichen sie Betroffene und ihre Angehörigen in ihrem unmittelbaren Lebensumfeld. Innerhalb ihrer Netzwerke stehen sie mit wichtigen Multiplikatoren in engem Kontakt. Dazu gehören die kommunalen Verwaltungen, die regionale Agentur für Arbeit und die Jobcenter, aber auch Vertreter/-innen lokaler Unternehmen. Ihre niedrigschwelligen Angebote und offenen Formate sind geeignet, Vorbehalte Betroffener gegen eine nachholende Grundbildung abzubauen. Neben den regulären Angeboten der vom BMFSFJ und den Kommunen geförderten Mehrgenerationenhäuser wird ein BMBF-finanzierter Sonderschwerpunkt zur „Förderung von Lese-, Schreib- und Rechenkompetenzen“ durchgeführt.

Das BMBF fördert während der Dekade Projekte mit insgesamt ca. 180 Mio. Euro.

Weltalphabetisierungstag 2017

Der Weltalphabetisierungstag am 8. September wurde von der UNESCO 1965 ins Leben gerufen. Im Fokus stand 2017 die arbeitsbezogene Alphabetisierung und Grundbildung, denn zwölf Prozent der Berufstätigen in Deutschland können nicht richtig lesen und schreiben. Betroffen sind insbesondere Menschen, die einfachen Hilfstätigkeiten nach-

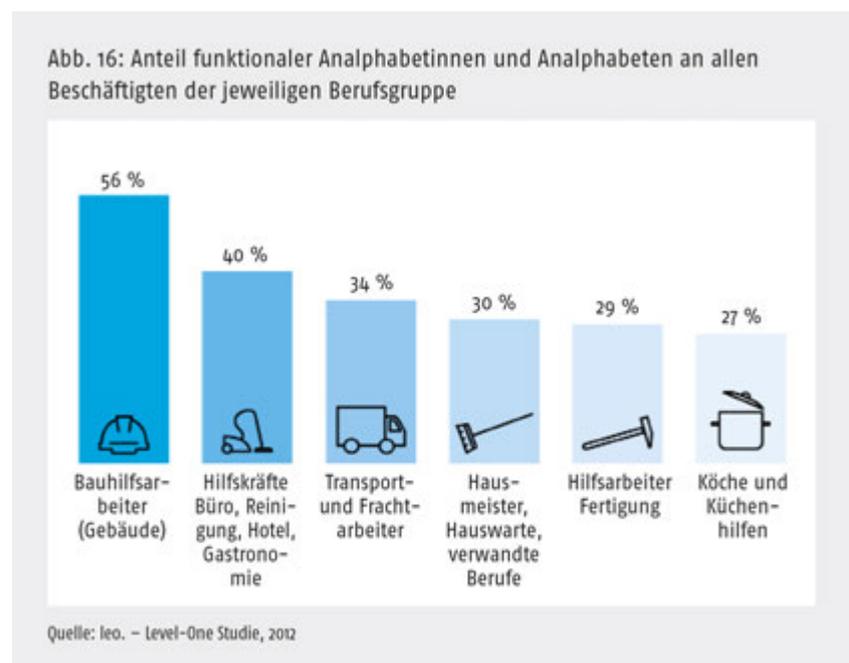
gehen und in der Regel geringe berufliche Aufstiegschancen haben. Nach neuesten Berechnungen des Forschungsprojekts „LEO – Level-One-Studie“ der Universität Hamburg liegt der Anteil funktionaler Analphabeten und Analphabetinnen unter den Hilfskräften im Durchschnitt bei 27 Prozent; in einzelnen Branchen ist die Quote jedoch doppelt so hoch.

Am Aktionstag wurden deutschlandweit über 50 Informationsveranstaltungen angeboten, z. B. sogenannte Lesepicknicks. Das ALFA-Mobil informierte über Lese- und Schreibkurse. Die UNESCO vergibt zudem jährlich Preise an innovative Alphabetisierungsprojekte.

Ein Gewinn für alle Beteiligten

Alphabetisierung und Grundbildung am Arbeitsplatz ist für Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen ein Gewinn: Die Betriebe erreichen die vorgeschriebene Qualitätssicherung. Die Beschäftigten wenden die neuen Kenntnisse sofort am Arbeitsplatz an. Das sichert nicht nur den Job, sondern die Erfolgserlebnisse tragen auch zur Motivation für weitere Qualifizierungsmaßnahmen innerhalb des Unternehmens bei.

Explizites Ziel der AlphaDekade ist es, dauerhafte und tragfähige Strukturen der Alphabetisierungs- und Grundbildungsarbeit als Teil des Weiterbildungssystems in Deutschland aufzubauen. Dazu gehört auch die Aufnahme arbeitsplatzorientierter ▶▶▶



Alphabetisierungs- und Grundbildungsangebote ins Portfolio von Weiterbildungseinrichtungen sowie als Teil betrieblicher Weiterbildung in Unternehmen. Als neue Partner sollen verstärkt auch Arbeitgeber und ihre Verbände für eine Zusammenarbeit gewonnen werden. ◀

Tätigkeiten von Erwerbstätigen mit Behinderung

Die heutige Arbeitswelt ist von zahlreichen Strukturveränderungen geprägt. Arbeitsplätze mit niedrigen Qualifikationsanforderungen werden zunehmend abgebaut, während die Nachfrage nach Arbeitskräften mit hoher Qualifikation steigt. Durch den Einsatz von Technik am Arbeitsplatz werden zunehmend einfache Tätigkeiten ersetzt und komplexere Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitskräfte gestellt. Es werden immer häufiger ausgeprägte kognitive Qualifikationsmerkmale wie analytische Fähigkeiten, ein stark ausgeprägtes begriffliches Denken und Abstraktionsvermögen, systematisch angeeignetes Fachwissen und Soft Skills wie Verantwortungsbewusstsein, Disziplin sowie Eigenständigkeit gefordert. Die zunehmende Digitalisierung und Automatisierung im Rahmen von Industrie 4.0 wird weitere gravierende Strukturveränderungen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt mit sich bringen. Es ist bislang jedoch offen, welche Konsequenzen

diese Veränderungen für Personen mit sich bringen, die bislang auf dem Arbeitsmarkt als benachteiligt galten.

In einer überalternden Gesellschaft wie Deutschland nimmt die Zahl der Menschen mit Behinderung zu. In den vergangenen Jahren hat es in Deutschland zahlreiche behindertenpolitische Veränderungen gegeben, welche die Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung (u. a. am Arbeitsleben) zum Ziel haben. Dennoch sind Menschen mit Behinderung seltener auf dem

Demzufolge bestehen selbst für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung erhebliche Barrieren bei der Integration in den Arbeitsmarkt.

Die Dissertation einer BIBB-Mitarbeiterin untersucht die Situation von Erwerbstätigen mit Behinderung im Kontext aktueller Entwicklungen des allgemeinen Arbeitsmarkts. In der Untersuchung erfolgt die empirische Anwendung des tätigkeitsbasierten Ansatzes. In diesem Ansatz wird davon ausgegangen, dass infolge der zunehmenden Technologisie-

„Die zunehmende Digitalisierung und Automatisierung im Rahmen von Industrie 4.0 wird weitere gravierende Strukturveränderungen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt mit sich bringen.“

Dr. Sabrina Inez Weller, wissenschaftliche Mitarbeiterin

ersten Arbeitsmarkt erwerbstätig: Ihre Erwerbsquote ist geringer, sie sind im Schnitt häufiger in Teilzeit beschäftigt, erhalten geringere Stundenlöhne und arbeiten häufiger unterhalb ihres Qualifikationsniveaus. Zudem sind Menschen mit Behinderung großen Einstellungshemmnissen ausgesetzt und tendenziell häufiger und länger von Arbeitslosigkeit betroffen.

rung Routinetätigkeiten weniger nachgefragt werden, während der Bedarf an komplexen, Nichtrounetätigkeiten steigt. Eine Konsequenz dieser Entwicklungen ist ein Stellenabbau auf der mittleren Qualifikationsebene, während vor allem die Nachfrage nach hochqualifizierten Fachkräften steigt. Um herauszufinden, wo sich Menschen mit Behinderung



Tätigkeiten Erwerbstätiger mit Behinderung

Routinetätigkeiten werden zunehmend durch Technik ersetzt. Die Autorin untersucht in ihrer Dissertation, inwiefern diese Entwicklung auch bei Erwerbstätigen mit Behinderung zu beobachten ist. Anhand empirischer Daten der Erwerbstätigenbefragungen werden die Einflussfaktoren auf das Ausüben von Tätigkeiten, die Relevanz von Tätigkeiten auf Lohnungleichheiten sowie die Entwicklung der Tätigkeiten im Zeitverlauf Erwerbstätiger mit Behinderung im

Vergleich zu Erwerbstätigen ohne Behinderung analysiert. Die Ergebnisse belegen, dass Erwerbstätige mit Behinderung ebenso von den technologiegeprägten Entwicklungen des Arbeitsmarktes betroffen sind, wie Erwerbstätige ohne Behinderung. Bestellung unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/publication/show/8432>

im Kontext dieser Entwicklungen befinden, werden ihre ausgeübten Tätigkeiten, deren Determinanten, Wirkungen sowie Entwicklungen im Vergleich zu den Tätigkeiten von Erwerbstätigen ohne Behinderung untersucht.

Die Analysen basieren auf den BIBB-IAB/BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragungen, welche je nach Fragestellung im Zeitverlauf (1979–2006) oder ausschließlich auf das Jahr 2006 beschränkt erfolgt sind.

Die Analysen ergeben insgesamt, dass sich die im tätigkeitsbasierten Ansatz formulierten Annahmen auch für Erwerbstätige mit Behinderung bestätigen lassen. Zudem zeigen sich beim Vergleich der Tätigkeitsstrukturen, deren Determinanten, Wirkungen sowie Entwicklungen zwischen Erwerbs-

tätigen mit und ohne Behinderung (größtenteils) keine systematischen Unterschiede. Diese Ergebnisse sprechen dafür, dass Erwerbstätige mit Behinderung genauso wie Erwerbstätige ohne Behinderung von den aktuellen Entwicklungen des Arbeitsmarktes betroffen sind. ◀

▶▶▶ Das BIBB
als internationales
Kompetenzzentrum stärken





5.

INTERNATIONALISIERUNG DER BERUFSBILDUNG

Work-based Learning im Zentrum der internationalen Kooperation in Forschung und Entwicklung

Work-based Learning ist seit geraumer Zeit ein wichtiges Thema in der internationalen Berufsbildungspolitik. Das deutsche Modell der dualen Berufsausbildung gilt als Referenzmodell. Im Bereich der internationalen Zusammenarbeit leistete das BIBB wertvolle Beiträge zum arbeitsbasierten Lernen und zur Umsetzung praxisnaher Qualifizierung.

Kooperationen und Fachveranstaltungen auf UN- und EU-Ebene

Im Jahr 2017 hat das BIBB seine Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten zum Thema arbeitsbasiertes Lernen weiter in das

Zentrum des internationalen Austausches gerückt. Das BIBB und das französische Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) luden ihre Partnerinstitute zu einer öffentlichen Fachkonferenz in Brüssel am 7. Februar ein. Die Konferenz widmete sich dem Thema „Übergänge in der Berufsbildung“ und bot Gelegenheit, wichtige Forschungsergebnisse mit der Fachöffentlichkeit und politischen Entscheidungsträgern der Europäischen Kommission und des Europäischen Parlaments zu diskutieren, um so neue Impulse für gemeinsame Forschungsaktivitäten zu erhalten. ▶▶▶

Teilnehmende des WBL-Workshops: v.l.n.r. Agnes Dietzen (BIBB), Anke Bahl (BIBB), Jens Liebe (UNESCO-UNEVOC), Borhène Chakroun (UNESCO), Martin Mulder (Wageningen University), Elisabeth Krekel (BIBB), Birgit Thomann (BIBB), Stephen Billett (Griffith University). ▼



Für das BIBB und seine Partnerinstitute war die Veranstaltung ein wichtiger Meilenstein in der Vertiefung ihrer Forschungs-kooperation. Kolleginnen und Kollegen aus den Partnerinstituten in Frankreich, Italien, den Niederlanden, Österreich, Polen, Portugal, der Schweiz und der Ukraine trafen sich im Anschluss an die Fachkonferenz, um künftige Themen und Formen der Forschungs-kooperation festzulegen.

In dem gemeinsam mit UNESCO-UNEVOC ausgerichteten Workshop „Work-based Learning (WBL) as a pathway to competence-based education – research and implementation strategies from a comparative and global VET perspective“ diskutierten Berufsbildungsexpertinnen und -exper-

ten aus sechs Kontinenten im Juni 2017 mögliche Forschungs- und Umsetzungsstrategien von WBL.

Der zweitägige Workshop beleuchtete Forschungsinitiativen aus unterschiedlichen Weltregionen, so z. B. neben Europa auch China, Australien, Afrika, der Karibik und Südamerika. Ziel war es, einen Dialog zwischen einschlägig Forschenden im Bereich des arbeitsorientierten Lernens und Mitgliedern des UNEVOC-Netzwerks, die in diesem Themenfeld initiativ werden möchten, herzustellen. Nach zwei Keynotes von Martin Mulder und Stephen Billett setzten sich fünf Paper-Sessions mit spezifischeren Fragestellungen auseinander: die Identifizierung förderlicher Lernfaktoren, der unterstützende Beitrag für das Ler-

nen durch Kolleginnen und Kollegen oder Tutoren und Tutorinnen, die Curriculum-Entwicklung in Schule, Betrieb und Hochschule, der Transfer von Wissen und Fähigkeiten auf neue Kontexte und schließlich die Anerkennung informell erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten. Die Beiträge reichten von theoretischen und methodischen Ausführungen auf Basis eigener empirischer Erhebungen über die Vorstellung konzeptioneller Ansätze zur Entwicklung arbeitsprozessorientierter Curricula und deren Erprobung bis zur Auseinandersetzung mit aktuellen Fragestellungen und Desideraten im Bereich der globalen Berufsbildungsstrategie. Lorna Unwin aus England nahm beispielsweise den Workshop als Arbeitsort aller Beteiligten in den

Teilnehmende des WBL-Workshops: v.l.n.r. Anke Bahl (BIBB), Stephen Billett (Griffith University), Borhène Chakroun (UNESCO), Jens Liebe (UNESCO-UNEVOC).
▼ Foto: © UNESCO-UNEVOC

Blick und verdeutlichte ausgehend von diesem Beispiel die Vielfalt der Charakteristika von beruflichen Arbeitsplätzen, die sich je nach Gestaltung der Arbeitsprozesse, materiellen und personellen Gegebenheiten förderlich oder einschränkend auf das Lernen auswirken können. Benadeth N. Ezekoye aus Nigeria wies in einem flammenden Plädoyer auf die Notwendigkeit hin, arbeitsorientierte Lernformen entgegen der üblichen Tendenz auch Mädchen und Frauen in gleichem Maße zugänglich zu machen, indem Gender-Aspekte bei der Programmentwicklung systematisch mit bedacht werden. Einen aktuellen politischen Bezug wies auch ein Vortrag von Forscherinnen aus dem BIBB auf, in dem sie verschiedene Wege vorstellten, die Kompetenzen von Zugewanderten und Flüchtlingen formal anzuerkennen, um diesen so einen Zugang zum hiesigen Beschäftigungssystem zu ermöglichen.

Im Sommer 2018 werden BIBB und UNESCO-UNEVOC die Ergebnisse in einer gemeinsamen englischsprachigen Publikation veröffentlichen.

<https://www.bibb.de/de/62728.php>

Abgeschlossene Forschungsprojekte

Berufliche Bildung im tertiären Bildungsbereich sichtbarer zu machen und einen Beitrag zur Debatte um eine mögliche „Akademisierung“ vs. „Verberuflichung“ zu



leisten – dies waren die Ziele des Forschungsprojekts „Arbeitsbasierte Lernprogramme im tertiären Bildungsbereich – eine international vergleichende Analyse von Modellen und Funktionen“.

Im tertiären Bildungsbereich ist in den vergangenen Jahren eine vergleichsweise große Dynamik zu beobachten. In zahlreichen europäischen Staaten werden Bildungsgänge eingeführt oder ausgebaut, die sowohl berufliche als auch akademische Elemente beinhalten und teilweise auch zum Erwerb von Doppelqualifikationen führen. Im Rahmen des Projekts wurde dieser Bildungsbereich dahingehend untersucht, welche Programme eine berufs- bzw. praxisorientierte Ausrichtung haben. Ergänzend zu den Analysen der

Systeme wurden zwölf Fallstudien durchgeführt.

Insgesamt konnte eine Stärkung und Verdichtung von Berufsbildungselementen im tertiären Bildungsbereich festgestellt werden: Neue Qualifikationen werden eingeführt (Degree Apprenticeships in England und New Apprenticeships in Irland), es entstehen neu strukturierte Hochschulprogramme (Duale Studiengänge in Österreich) und es werden entsprechende Institutionen gestärkt (Vocational Colleges in Norwegen und die State Schools of higher vocational education SSHVET in Polen). Frankreich verfügt seit vielen Jahren über praxisorientierte zweijährige Hochschulstudiengänge, die zu einem beachtlichen Teil in Form von ▶▶▶

„In zahlreichen europäischen Staaten werden Bildungsgänge eingeführt oder ausgebaut, die sowohl berufliche als auch akademische Elemente beinhalten und teilweise auch zum Erwerb von Doppelqualifikationen führen.“

Ute Hippach-Schneider, zuständig für das Forschungsprojekt „Arbeitsbasiertes Lernen im tertiären Bildungsbereich“

„apprentissages“ absolviert werden. In allen Vergleichsstaaten gibt es Ansätze für Formen von WBL bzw. beruflich höherqualifizierende Bildungsprogramme im tertiären Bildungsbereich.

Im Rahmen des Projekts wurde die Kooperation mit den Partnerinstituten des BIBB, dem österreichischen Institut der Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) und dem Céreq, thematisch intensiviert. Auf Interesse stieß das Projekt auch in Australien, wodurch eine Einladung der Victorian TAFE Association (VTA) und ein Expertenaustausch mit Wissenschaftlern des australischen National Centre for Vocational Education Research (NCVER) bei einer Konferenz in Melbourne zustande kamen.

<http://www.cereq.fr/articles/Version-anglaise/Higher-VET-Project>
https://www.bibb.de/dokumente/pdf/2017_04_05_hippach_schneider_schneider_article_jvet_69_1_2017.pdf
<http://vta.vic.edu.au/events-information/state-conference-archive>

Auch das Projekt „Duale Ausbildung als betriebliche Strategie der Fachkräftesicherung – Fallstudien zu Motivation und Organisation im internationalen Vergleich“ wurde 2017 abgeschlossen. Darin wurde die betriebliche Ausbildungsbereitschaft und Ausbildungspraxis in solchen Ländern untersucht, die nicht über duale Systeme verfügen. Trotzdem finden sich auch in diesen Ländern Beispiele für duale Ausbildungspraxis, sei es, weil sie auf einzelbetrieblicher oder Branchenebene üblich ist oder weil sich entsprechende Ausbildungsgänge in der Einführung befinden.

Fallstudien wurden in der Kfz-Automobilproduktion und im Kfz-Service in England, Frankreich, Italien, Portugal, Slowakei und Spanien sowie in Korea durchgeführt. Es zeigt sich, dass je nach Landeskontext und Branche die Motive für eine duale Ausbildung variieren. Während es in einigen Ländern – besonders in der Industrie – vorrangig um die Fachkräftesicherung und teilweise um „Employer Branding“ geht, wirken

sich in anderen Ländern und gerade im Kfz-Service die Möglichkeit einer starken Differenzierung sowohl in den Löhnen als auch in den Tätigkeitsprofilen auf die betriebliche Motivation aus, sich in dualen Ausbildungsformen zu engagieren. Daher unterscheiden sich beispielsweise die betrieblichen Lernzeiten bis zum Erreichen des Fachkräfteprofils und die Art und Weise, wie mit formalen Bildungsinstitutionen kooperiert wird. In einigen Fällen dominiert das Rekrutierungsmotiv, in anderen die Möglichkeit, die produktive Arbeitskraft der Lernenden zu nutzen. Überdies wurden im Projekt Fälle dokumentiert, in denen auch kleine Betriebe eigene Strategien der Kooperation und Umsetzung wählen, die jenseits staatlicher Angebote liegen.

Methoden und Ergebnisse des Projekts können die internationale Berufsbildungs Kooperation bereichern, da sie Anknüpfungspunkte für die Gewinnung von Betrieben für ein Engagement in der dualen Ausbildung offenlegen.

<https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=1.5.312>

Transfer

Im Rahmen des europäischen Bildungsprogramms Erasmus+ beteiligt sich das BIBB seit 2014 an sechs Projekten, die innovative Beiträge zur Reform der (betrieblichen) Ausbildung in Partnerländern entwickeln. Diese Aktivitäten sind ein wichtiger

Beitrag des BIBB zur Europäischen Ausbildungsallianz und zur Modernisierung der Berufsbildung in Europa. Exemplarisch sei auf das Beispiel der Apprenticeship Toolbox verwiesen: In diesem Projekt haben fünf duale Partnerländer – darunter Deutschland mit dem BIBB als Kompetenzzentrum für das deutsche duale System – die gemeinsamen Kernmerkmale ihrer Ausbildungssysteme herausgearbeitet und beschrieben. Im Laufe des Projekts wurde deutlich, wie wichtig die Zusammenarbeit mit den Partnern der dualen Ausbildung (z. B. im Rahmen von Workshops) ist, um die Kernmerkmale aus unterschiedlichen Perspektiven zu besprechen und online darzulegen. Das Projekt stellt eine Konkretisierung einiger der mittlerweile von der EU-Kommission veröffentlichten 14 Kriterien für Lern- und Arbeitsbedingungen dar. Die konkrete Darstellung unterschiedlicher Formen dieser Kriterien ermöglicht interessierten Anwendern und Anwenderinnen der Toolbox, alternative Ausgestaltungsformen einer dualisierten Ausbildung zu verstehen und eigene Wege für die Modernisierung und Reform der eigenen Berufsbildungssysteme auszuarbeiten. Somit nimmt das Konzept des ‚Policy learning/policy borrowing‘ konkrete Formen an, die durch die Bereitschaft der beteiligten Ministerien, die Toolbox weiter zu unterstützen, noch verstärkt wird. ◀

<https://www.bibb.de/de/25377.php>



Transfer in internationalen Berufsbildungsk Kooperationen

In bilateralen Kooperationen und bi- und multilateralen Projekten werden Aspekte der dualen Berufsbildung analysiert und für den Einsatz in anderen europäischen und außereuropäischen Ländern adaptiert. In diesem Zusammenhang wird oft von einem ‚Export‘ oder einem ‚Transfer‘ des dualen Systems in ein anderes Land gesprochen. Dabei ist es für alle Beteiligten hilfreich, sich auf bereits bestehende Erfahrungen stützen zu können. Die

Beiträge in diesem Buch reflektieren die Entwicklung dieses Themas aus unterschiedlichen Blickwinkeln und fassen die Ergebnisse von Transferprojekten und -vorhaben aus unterschiedlichen Kontexten zusammen. Die Zielsetzung ist dabei eine Strukturierung der Besonderheiten und Herausforderungen des internationalen Wissenstransfers in der beruflichen Bildung. Damit soll für die aktuelle Diskussion und Berufsbildungszusammenarbeit eine Grundlage geschaffen werden, die es ermöglicht, frühere Erfahrungen, Ergebnisse und Erkenntnisse in die Arbeit aufzunehmen. Bestellung unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8557>



► Apprenticeship Toolbox

Die Apprenticeship Toolbox (www.apprenticeship-toolbox.eu) ist ein Online-Werkzeugkasten, der in englischer Sprache alle Aspekte der dualen Ausbildung in Dänemark, Deutschland, Luxemburg, Österreich und der Schweiz beschreibt. Auch wichtige Materialien wie Gesetzestexte und Muster-Ausbildungsverträge stehen zum Download bereit. Die Toolbox ermöglicht den Vergleich der verschiedenen Ansätze und unterstützt politische Lernprozesse.

Mobilität und internationaler Austausch

Qualifizierung des Ausbildungspersonals

Im Rahmen der Aktivitäten der thematischen Arbeitsgruppe „VET WG: Teachers and trainers in work-based learning/apprenticeships“ fand am 4 und 5. September im BIBB eine Peer Learning Activity (PLA) statt. Die AG, in der Deutschland durch das BIBB vertreten wird, wurde 2016 von der Europäischen Kommission eingerichtet. An der Veranstaltung nahmen rund 30 internationale Experten und Expertinnen aus Ministerien, Institutionen und der Berufsbildungspraxis der europäischen Mitgliedsstaaten und der europäischen Agenturen ▶▶▶



(Cedefop, European Training Foundation) teil. Im Mittelpunkt der Tagung standen Pilotprojekte zur pädagogischen Weiterbildung des betrieblichen Ausbildungspersonals in Griechenland, Italien, Portugal und Zypern, die in Zusammenarbeit mit dem BIBB durchgeführt wurden.

Mit den in den vier Ländern entwickelten Qualifizierungsprojekten konnte – so das Fazit der PLA – ein vielversprechender Weg für Europa aufgezeigt werden, auf dem es in Zukunft möglich sein wird, das Ausbildungspersonal bei Reformprozessen besser zu unterstützen. Die Ergebnisse der PLA sollen im BIBB in die

laufenden Arbeiten der europäischen Arbeitsgruppe einfließen. Nach der Veröffentlichung der „20 Leitlinien für hochwertige arbeitsplatzbasierte Ausbildung“ im Jahr 2015 arbeitet die AG zurzeit an der Entwicklung eines europäischen Leitfadens zur Unterstützung des ausbildenden Personals in Berufsschulen und Betrieben in Europa. Der Leitfaden soll während der bulgarischen Ratspräsidentschaft im Jahr 2018 erscheinen.

„Mit den in den vier Ländern entwickelten Qualifizierungsprojekten konnte ein vielversprechender Weg für Europa aufgezeigt werden, auf dem es in Zukunft möglich sein wird, das Ausbildungspersonal bei Reformprozessen besser zu unterstützen.“

Isabelle Le Mouillour, Leiterin des Arbeitsbereichs „Grundsatzfragen der Internationalisierung / Monitoring von Berufsbildungssystemen“

ReferNet

ReferNet ist ein europäisches Netzwerk im Bereich der beruflichen Bildung, das vom Cedefop 2002 ins Leben gerufen wurde. Hauptaufgabe von ReferNet ist die Aufbereitung und Analyse von nationalen Informationen zur beruflichen Bildung, um auf europäischer Ebene zu einer größeren Transparenz in diesem Bereich beizutragen. Kurzinformationen zum Netzwerk sind im 2017 neu aufgelegten „ReferNet Infolyer“ zu finden, der auf Englisch und Deutsch verfügbar ist.

Viele aktuelle Veröffentlichungen informieren zudem ausführlich über Aktivitäten und neue Entwicklungen im Bereich der europäischen Berufsbildung: Die ReferNet-Berichte und weiteren ReferNet-Angebote wie die nationale Webseite (www.refernet.de) ermöglichen es, die unterschiedlichen nationalen Berufsbildungssysteme und politischen Entwicklungen in den EU-Mitgliedsstaaten miteinander zu vergleichen und besser zu verstehen. Im Jahr 2017 wurde die Website inhaltlich neugestaltet und mit einem zeitgemäßen, nutzerfreundlicheren Design versehen.

Der deutsche Länderbericht „VET in Europe – Country Report“, der die wesentlichen Strukturen und Steuerungsmechanismen der Berufsbildung in Deutschland beschreibt, wurde überarbeitet und im Frühjahr 2017 veröffentlicht.



*Adrienne Huismann,
zuständig für die Berichterstattung im ReferNet-Team
Deutschland*

Als europäisches Netzwerk im Bereich der beruflichen Bildung sorgt ReferNet für Informationen über die sehr unterschiedlichen Berufsbildungssysteme in Europa. Seit nunmehr 15 Jahren tragen die ReferNet-Partner durch Berichte und Analysen zur europäischen Berichterstattung über die neuesten Entwicklungen bei. Vor allem sorgen unsere öffentlich zugänglichen Publikationen mit ausführlichen Länderberichten, Kurzinformationen und Schaubildern zu allen europäischen Staaten für ein besseres Verständnis der Unterschiede.

Darüber hinaus wurde die Publikation „Spotlight on VET Germany 2016–17“ aktualisiert. Diese Broschüre stellt in Kurzform die zentralen Merkmale, Herausforderungen und Entwicklungen des deutschen Berufsbildungssystems vor.

Im Rahmen des Formats „Thematische Perspektiven“ wurden zwei neue Artikel zu folgenden Themen verfasst: „Outreach and guidance in upskilling policies for NEET and long-term unemployed in Germany“ und „Cedefop European Public Opinion Survey on VET – Analysis for Germany“.

2017 wurden dem Cedefop 14 Ausgaben der „National News on VET“ zur Verfügung gestellt. Sie informieren auf der Cedefop-Webseite über aktuelle Entwicklungen in der Berufsbildung und in den Bereichen Beschäftigung und Arbeitsmarkt in Deutschland.

Mobilität in Europa ist auch für die berufliche Bildung ein wichtiges Thema und wurde in der Empfehlung des Europäischen Rates „Youth on the Move“ aus dem Jahr 2011 ausdrücklich hervorgehoben. Gemeinsam mit den Experten und Expertinnen der „Nationalen Agentur – Bildung für Europa“ hat ReferNet Deutschland, ebenso wie die ReferNet-Partner der anderen europäischen Staaten, Informationen für ein detailliertes europäisches Informationssystem zum Thema Mobilität in der beruflichen Bildung (European Mobility Scoreboard Database for Initial Vocational Education and Training) zusammengestellt, das seit 2017 online ist. Es dient dazu, Stärken und Hindernisse der Maßnahmen in den europäischen Mitgliedsstaaten zu identifizieren. ◀

► **Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB**

Die NA beim BIBB besteht seit 2000 und arbeitet im Auftrag und mit finanzieller Förderung des BMBF. Sie ist Nationale Agentur für das EU-Bildungsprogramm Erasmus+ im Bereich der Berufsbildung und der Erwachsenenbildung in Deutschland und arbeitet in dieser Funktion eng mit der EU-Kommission sowie auf nationaler Ebene mit Ministerien, Bundesländern, Sozialpartnern, Verbänden, Kammern, Unternehmen, Hochschulen und Bildungseinrichtungen zusammen. Darüber hinaus nimmt sie zahlreiche europäische und internationale Aufgaben im Bereich der Berufsbildung und der Erwachsenenbildung wahr.

www.na-bibb.de
www.erasmusplus.de

► **Die NA beim BIBB ist außerdem:**

- ▷ Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung (www.go-ibs.de)
- ▷ Geschäftsstelle für die Umsetzung des Deutsch-Israelischen Programms zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung (www.na-bibb.de)
- ▷ Geschäftsstelle für die Umsetzung des 2017 gestarteten Pilotprojekts AusbildungWeltweit (www.ausbildung-weltweit.de)
- ▷ Nationales Europass Center (www.europass-info.de)
- ▷ Nationale Koordinierungsstelle Europäische Agenda für Erwachsenenbildung (www.agenda-erwachsenenbildung.de)
- ▷ Nationale Koordinierungsstelle EPALE – Electronic Platform for Adult Learning in Europe (<http://ec.europa.eu/epale/de>)



*Klaus Fahle,
Leiter der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim BIBB*

Europa bietet einen historisch einmaligen Rahmen, Konkurrenz durch Kooperation zu ersetzen und voneinander zu lernen. Wenn wir die europäische Einigung ernst nehmen, müssen Bildung und Ausbildung künftig eine viel größere Rolle spielen. Wir müssen die Menschen befähigen, die Chancen Europas auch ganz persönlich wahrzunehmen. Europa ist keine Einbahnstraße. Deutschland trägt dabei eine besondere Verantwortung.

► **Erasmus+**

Das EU-Programm Erasmus+ für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport (2014–2020) verfolgt u. a. das Ziel, Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern sowie die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung und der Jugendarbeit zu modernisieren. Neben Beschäftigung, ökonomischer Stabilität und Wachstum zielt das Programm mit seinen Instrumenten als Reaktion auf die gewalttätigen Ausbrüche von Extremismus in Pa-

ris und Kopenhagen zudem in den kommenden Jahren darauf ab, ein gelingendes solidarisches Zusammenleben in Europa zu fördern. Dazu gehören soziale, bürgerschaftliche und interkulturelle Kompetenzen genauso wie demokratische Werte, Menschenrechte, soziale Inklusion, kritisches Denken und Medienkompetenz.

Ein zentrales Instrument des Programms ist die Projektförderung, u. a. in den Leitaktionen „Mobilität von Einzelpersonen“ und „Strategi-

Strategische Partnerschaften: durch Erasmus+ geförderte Auslandsaufenthalte.



sche Partnerschaften“. Bis Ende 2020 stehen den Mitgliedstaaten insgesamt etwa 14,8 Milliarden Euro zur Verfügung. Für die Mobilität und weitere Projekte in der beruflichen Bildung ist ein Mindestanteil von 17 Prozent des Gesamtbudgets vorgesehen, in der Erwachsenenbildung liegt der Anteil bei 3,9 Prozent.

2017 hat die NA beim BIBB die Mobilität von rund 21.300 Lernenden, mehr als 4.400 Fachkräften der beruflichen Bildung sowie knapp 1.200 Dozentinnen und Dozenten in der Erwachsenenbildung gefördert. Darüber hinaus erhielten 83 „Strategische Partnerschaften“ eine Förderzusage, davon 39 in der beruflichen Bildung und 44 in der Erwachsenenbildung. Seit der Antragsrunde 2016 werden Projekte nach produktorientierten und austauschorientierten Strategischen Partnerschaften unterschieden.



NA-Jahresbericht 2017

Detaillierte Informationen zu den Schwerpunktthemen und Statistiken im Programm Erasmus+ sowie über Aktivitäten der IBS, des neuen Pilotprojektes Ausbildung-Weltweit, des Israelprogramms, der NKS-Europass, der NKS-Agenda sowie EPAL entnehmen Sie bitte dem Jahresbericht 2017 der NA beim BIBB auf der Webseite www.na-bibb.de unter der Rubrik „Service“. Dort können Sie den Jahresbericht 2017 kostenlos herunterladen und bestellen. Zudem enthält der kostenlose NA-Newsletter wichtige Informationen rund um die Programme und Serviceleistungen der NA beim BIBB.

Internationale Zusammenarbeit, Kooperation und Beratung

Bilanzkonferenz der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit

Auf der Konferenz „Berufsbildung stärken, Perspektiven schaffen – das internationale Engagement der Bundesregierung“ zog die Bundesregierung am 22. März 2017 ein positives Fazit aus ihrem Engagement in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit. Die Konferenz wurde von GOVET organisiert und brachte die beteiligten Ministerien mit rund 150 Teilnehmenden aus Presse und Fachszene zusammen.

Bei der Konferenz zeigte sich: Berufsbildung wird international immer wichtiger und das Engagement der deutschen Akteure wächst. Die Ministerien ziehen dabei an einem Strang. Die 2013 beschlossene Strategie zur Zusammenarbeit der Akteure war erfolgreich. Themen dafür stellten das Auswärtige Amt (AA), das BMBF, das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) und das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) vor. Dazu gehören etwa die Zusammenarbeit mit der deutschen und der lokalen Wirtschaft, die Imageverbesserung der Berufsbildung ▶ ▶ ▶



Bildung für Europa

Das Journal „Bildung für Europa“ erscheint zweimal jährlich. Es informiert unter thematischen Schwerpunktsetzungen über neueste Entwicklungen im EU-Programm Erasmus+.

Weitere Informationen unter www.na-bibb.de

Vertreter/-innen aus Politik, Wirtschaft und Medien diskutierten im Rahmen der Bilanzkonferenz mit Berufsbildungsexperten/-expertinnen.
▼ Foto: © Hahn/GOVET



im Ausland, digitale Bildung und die verstärkte Zusammenarbeit mit Afrika.

Konkrete Beispiele dafür, wie Berufsbildungszusammenarbeit bereits umgesetzt wird, kamen aus Italien, Mexiko, der Slowakei und Südafrika. In einer anschließenden Podiumsdiskussion weiterer Praktiker/-innen hieß es: Entscheidend für den Erfolg in einem Partnerland sei der Austausch mit anderen deutschen Akteuren, die mit diesem Land zusammenarbeiten. So könne man von den Erfahrungen der anderen lernen und Kompetenzen bündeln. GOVET als zentrale Anlaufstelle für internationale Berufsbildungskoope-ration übernehme dabei eine wichtige Lotsenfunktion.

Die beteiligten Organisationen griffen die in der Bilanzkonferenz entwickelten Impulse und Kernthemen 2017 am Runden Tisch zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit auf. So wurden u. a. die weitere Strategieentwicklung und die Zusammen-



*Peter Rechmann,
Leiter der Geschäftsstelle Runder Tisch bei GOVET*

Die Konferenz der Bundesregierung zur Berufsbildungszusammenarbeit war ein wichtiger Meilenstein für GOVET und auch für die gesamte deutsche Berufsbildungszusammenarbeit. Bei der Bilanzierung der vergangenen vier Jahre überwogen die positiven Aspekte deutlich, was auch auf die erfolgreiche Arbeit von GOVET zurückzuführen ist.

Gleichzeitig markierte die Konferenz den Startschuss für die Fortentwicklung der Strategie der Bundesregierung, die derzeit durch die Bundesministerien unter Einbindung weiterer Akteure der Berufsbildungszusammenarbeit stattfindet.

arbeit mit Afrika im Rahmen von insgesamt acht Runden Tischen besprochen und zur weiteren Abstimmung auf die Agenda für 2018 gesetzt.

Mexiko – Duale Ausbildung auf Expansionskurs

Seit 2015 berät GOVET im Auftrag des BMBF und in enger Zusammenarbeit mit der GIZ das mexikanische Bildungsministerium bei der Weiterentwicklung des „Mexikanischen Modells der dualen Berufsausbildung“ (MMFD). Grundlage ist die gemeinsame bilaterale Absichtserklärung zwischen BMBF und BMZ sowie dem mexikanischen Außen- und dem Bildungsministerium vom 9. Juni 2015.

2017 wurden entscheidende Weichen für die Steuerung und flächendeckende Ausweitung des MMFD gestellt, u. a. mit einem Abkommen zwischen dem mexika-

„Wirksame Bildungs-kooperation gelingt vor allem da, wo sich Ressorts und Akteure eng miteinander abstimmen. Die Zusammenarbeit mit Mexiko ist dafür ein gutes Beispiel.“

Dr. Ralf Hermann, Leiter GOVET

Eröffnung der vierten Sitzung des für das duale System zuständigen Bildungsausschusses durch Staatssekretär Rodolfo Tuirán im Beisein hochrangiger Repräsentanten und Repräsentantinnen des staatlichen Bildungssystems und der verfassten Wirtschaft am 27.7.2017 in Mexiko-Stadt. ▼



nischen Bildungsministerium und dem Unternehmerdachverband CCE mit seinen zwölf Verbänden, die die Zusammenarbeit zwischen Staat und Wirtschaft formalisiert.

2017 waren 2.939 Auszubildende im MMFD registriert und 24 Bundestaaten, 492 Unternehmen und 149 Schulen beteiligt. Das MMFD ist seit Juli 2017 Teil des neu gestalteten „Systems der dualen Ausbildung“ in Mexiko. Das „System“ umfasst sechs Stufen, die sich hinsichtlich des betrieblichen Ausbildungsanteils unterscheiden. Es reicht von Berufsorientierungsprogrammen bis zur dreijährigen dualen Berufsausbildung. Für die deutsche Beratung sind besonders die letzten beiden Stufen relevant, da sie analog zum deutschen System als dual bezeichnet werden

können. Die Regierung hofft, über das Stufensystem der nationalen und regionalen Nachfrage den Bedürfnissen der Jugendlichen besser gerecht zu werden.

Ein Beratungsschwerpunkt von GOVET war der Aufbau einer mexikanischen TVET Agency. Ihre formalrechtliche Gründung wird für 2018 angestrebt. Bei der Etablierung eines Governance-Systems des MMFD unter Einbeziehung von Staat und Wirtschaft spielt die gesetzliche Verankerung eine entscheidende Rolle. Im August kam daher Staatssekretär Rodolfo Tuirán gemeinsam mit der Vorsitzenden der Bildungskommission und zahlreichen Abgeordneten des mexikanischen Kongresses sowie in Begleitung des Projektleiters der GIZ in Mexiko zu einem

Austausch mit BIBB-Präsident Prof. Friedrich Hubert Esser nach Bonn, um sich über die Funktionen des BIBB sowie die Verankerung des dualen Systems im BBiG umfassend zu informieren.

Südkorea – Zukunftsfragen der beruflichen Bildung in Zeiten der Digitalisierung

In Südkorea war BIBB-Präsident Prof. Friedrich Hubert Esser als Gastredner bei der Jubiläumsveranstaltung anlässlich des 20-jährigen Bestehens des koreanischen Partnerinstituts KRIVET eingeladen. Sein Vortrag zu den Chancen und Herausforderungen für die Berufsbildung durch die fortschreitende Digitalisierung stieß auf großes Interesse. ▶ ▶ ▶

BIBB-Präsident Prof. Friedrich Hubert Esser bei seinem Vortrag auf der Jubiläumsveranstaltung des koreanischen Partnerinstitutes KRIVET in Südkorea.
▼ Foto: © KRIVET



In einem persönlichen Treffen betonte KRIVET-Präsident Dr. Yong-Soon Lee den Stellenwert der deutsch-koreanischen Zusammenarbeit im Rahmen der seit dem Jahr 2000 bestehenden Partnerschaft. Die Jubiläumsfeier fand am 18. Oktober im Hauptsitz des KRIVET in Sejong unter dem Motto „The Future of Work and TVET“ für geladene Regierungsvertreter und -vertreterinnen und Vertreter und Vertreterinnen aus Berufsbildungsforschung und -praxis statt. In der internationalen Zusammenarbeit gilt Deutschland aus südkoreanischer Sicht nicht zuletzt aufgrund seines hochwertigen beruflichen Ausbildungssystems und starken wirtschaftlichen Mittelstandes als Vorbild. ◀

<https://www.bibb.de/de/68574.php>

► Mehrsprachige Filme zur Berufsbildung im One-Stop-Shop

Als erster Ansprechpartner für die internationale Berufsbildungszusammenarbeit der Bundesregierung dient GOVET in- und ausländischen Akteuren der Berufsbildungszusammenarbeit als eine Art One-Stop-Shop (OSS), in dem sie Informationen, Beratung, Hintergrund- und Arbeitsmaterialien erhalten. In diesem Aufgabengebiet waren 2017 Filme die wesentliche Neuerung in der Produktpalette. Im Auftrag der Bundesministerien wurden insgesamt acht Filme in bis zu elf Sprachen zum Thema duale Berufsbildung produziert. Ein Highlight war die Veröffentlichung des Image-Films „Berufsbildung stärken, Perspektiven schaffen – Das internationale Engagement der Bundesregierung“. Der in elf Sprachen produzierte Film erläutert die Absichten der Bundesregierung in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit und stellt Projekte deutscher Akteure im Ausland vor. Der Erklärfilm „Duale Berufsausbildung in Deutschland“, der seit Ende 2017 ebenfalls in elf Sprachen zur Verfügung steht, erläutert die Funktionsweise des deutschen dualen Systems und bildet so eine Ergänzung zu den vielfach genutzten mehrsprachigen GOVET-Präsentationen.

Im Rahmen des für das BMBF durchgeführten Filmwettbewerbs „Wir sind Zukunft – europäische Juniorfachkräfte dual ausgebildet“ drehten fünf Teams aus deutschen Auszubildenden in mehreren europäischen Ländern Filme über duale Berufsausbildung. Sie reisten nach Griechenland, Italien, Russland und in die Slowakei und filmten in Unternehmen, in denen duale Berufsausbildung nach deutschem Vorbild eingeführt wird. Die Filme sind auf Deutsch und in der jeweiligen Landessprache verfügbar.

Mit den neuen Medienprodukten bedient GOVET gezielt den Bedarf der Zielgruppe an modernen digitalen Formaten und kann so eine größere Reichweite und Wirkung erzielen.

www.govet.international/filme

Beispielsweise konnten durch die Veröffentlichung des englischsprachigen Image-Films und das häufige Teilen in den sozialen Medien die Zugriffe auf die GOVET-Website www.govet.international und den BIBB-Youtube-Kanal signifikant gesteigert werden.



Drei Anlaufstellen für die deutsche Bildungswirtschaft in Asien

Berufsbildungsdienstleistungen: Unterstützung auf dem Weg in ausländische Märkte

Als Netzwerkplattform für die deutsche Bildungswirtschaft verfolgt iMOVE das Ziel, den Zugang zu Partnern für internationale Bildungsk Kooperationen möglichst einfach, niedrigschwellig und zukunftsfähig zu gestalten. Zu diesem Zweck hat iMOVE 2017 sowohl die Serviceleistungen für deutsche Bildungsanbieter als auch die Kontaktmöglichkeiten für internationale Nachfrager ausgebaut. Zu den zentralen und langfristig bedeutsamen Themen der Bildungswirtschaft, denen sich iMOVE im Berichtsjahr besonders gewidmet hat, gehören die Bildung 4.0 und die Perspektiven der Zusammenarbeit mit Afrika und Asien.



Birgit Thomann,
Leiterin der Abteilung „Internationalisierung der Berufsbildung/Wissensmanagement“

Für die internationale Wahrnehmung des BIBB ist eine mehrsprachige und moderne Kommunikation wesentlich, die sich an den Informationsbedarfen und -gewohnheiten einer internationalen Öffentlichkeit orientiert. Daher haben wir in diesem Jahr neue Produkte und weitere Formate erprobt, die

sich an ausländische Zielgruppen richten. Erwähnen möchte ich hier insbesondere die Erklärfilme im Youtube-Kanal des BIBB, die das duale System in verschiedenen Sprachen beschreiben.

Neue Kontaktstellen im Ausland

Drei Anlaufstellen von iMOVE in Indien, China und Iran optimieren vor Ort die Anbahnung von Geschäftsbeziehungen zwischen deutschen Anbietern beruflicher Bildung und Auftraggebern aus den internationalen Bildungsmärkten. Zusätzlich zur bestehenden iMOVE-Kontaktstelle im indischen Delhi wurden 2017 zwei weitere in Shanghai und Teheran neu eröffnet.

Nach einem Pilotjahr der vertieften Kooperation mit der AHK Shanghai in China ist jetzt dort offiziell ein iMOVE-Auslandsbüro angesiedelt. Auf der Grundlage einer Kooperationsvereinbarung wird jetzt die Nachfrage nach Bildungsleistungen aus ganz China strukturiert über die iMOVE-Kooperationsbörse in das iMOVE-Netzwerk kanalisiert.

Deutsche Bildungsanbieter erhalten vor Ort eine Erstberatung. Ein Schwerpunkt der neuen Servicestelle liegt auf dem Matchmaking. Alljährlich sollen zudem ein bis zwei Regionen Chinas im Fokus stehen, aus denen Entscheidungsträger nach Deutschland kommen, um Bildungsanbieter zu treffen.

Als örtlicher Partner für die dritte iMOVE-Kontaktstelle in Teheran wurde ein deutscher Bildungsanbieter beauftragt, der bereits seit 2008 Erfahrungen in Iran gesammelt hat. Die Kontaktstelle ist an der AHK Iran angesiedelt und wird durch ein iranisch-deutsches Team geleitet. Die Beratung verfolgt vorrangig das Ziel, möglichst viele qualifizierte Gesuche iranischer Interessenten zu generieren, die über die iMOVE-Kooperationsbörse an deutsche Anbieter vermittelt werden.

Erweiterter Online- und Ausschreibungsservice

Unter dem Gütezeichen „Training – Made in Germany“ hat iMOVE für die deutschen Bildungsexporteure eine Online-Präsentationsplattform geschaffen. Die Serviceleistungen rund um diese Anbieter-Datenbank wurden 2017 deutlich erweitert und noch stärker auf die Vereinfachung der Geschäftsanbahnung hin ausgerichtet. Die registrierten Unternehmen erhalten ▶▶▶



Themenschwerpunkt Bildung 4.0

Digitale Technologien und Medien spielen nicht nur im Alltagsleben eine immer größere Rolle, sondern auch in Bildungskontexten. Entsprechend entwickeln immer mehr Bildungsanbieter E-Learning-Lösungen und digitale Lernumgebungen. Diese können bewährte Bildungskonzepte und -maßnahmen bedarfsgerecht anreichern und ausrüsten, um die industriellen Herausforderungen der Zukunft zu meistern.

eine wöchentliche Mitteilung mit neuen Kooperationsgesuchen und zusätzlichen öffentlichen Ausschreibungen im Bereich der internationalen Berufsbildung.

Um deutschen Anbietern gerade bei internationalen Ausschreibungen zum Erfolg zu verhelfen, leistet iMOVE auch weitergehende Unterstützung. Dazu zählt die Auftragsausschreibung für und im Namen einer ausländischen Regierung durch iMOVE, die ausschließlich in Deutschland auf deutsche Qualitätsanbieter der Bildungswirtschaft abzielt. So wurde z. B. auf der Grundlage einer gemeinsamen Interessensbekundung zwischen dem indischen Ministerium für Schwermaschinenbau und dem BMBF 2017 vereinbart, dass die deutsche Seite Unterstützung bei der Verbesserung der Berufsbildung im indischen Maschinenbausektor leistet. Dazu wird iMOVE ein indisches

Staatsunternehmen bei der Erarbeitung der „Terms of Reference“ unterstützen, die Ausschreibung durchführen, bei der Bewertung und Auswahl der Anbieter beraten und die Umsetzung vor Ort begleiten.

Welche Rolle die neue pädagogische Dimension von Bildung 4.0 auch international spielt, veranschaulicht iMOVE in einer neuen Best-Practice-Broschüre für die internationalen Kunden der deutschen Bildungswirtschaft. Lernen mit digitalen Medien war 2017 auch erneut Schwerpunktthema im iMOVE-Magazin xPORT für die deutsche Bildungswirtschaft.

„Die Serviceleistungen rund um die Datenbank „Training – Made in Germany“ wurden 2017 deutlich erweitert und noch stärker auf die Vereinfachung der Geschäftsanbahnung hin ausgerichtet.“

Silvia Niediek, zuständig für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Arbeitsbereich „iMOVE“

Auszubildende in China beim deutschen Unternehmen Festo Didactic.
▼ Foto: © iMOVE/BIBB



xPORT – Ausgabe 2/2017

Schwerpunkte: Bildungsmarkt USA,
Bildung 4.0, Bildungsmarkt Philippinen,
Bildungsmarkt Afrika

Kostenloser Download unter https://www.imo-ve-germany.de/cps/rde/xbcr/imo-ve-projekt_de/p_imo-ve-magazin_xport_ausgabe-2017-2.pdf

Um speziell den Export von E-Learning zu unterstützen, begleitete iMOVE 13 deutsche Aus- und Weiterbildungsunternehmen auf einer Geschäftsanbahnungsreise nach Italien. Durchgeführt wurde die Reise von der Italienischen Handelskammer für Deutschland (ITKAM) im Auftrag des BMWi.

Länderfokus Afrika

Die deutsche Bundesregierung baute während der deutschen G20-Präsidentschaft 2017 die Partnerschaft mit Afrika in verschiedenen Bereichen aus. Dem BMBF übertrug sie die Koordination bei Berufsbildungsfragen in Afrika.

Um Afrika auch als Chancenkontinent für die deutsche Bildungswirtschaft zu positionieren, organisierte iMOVE eine gemeinsame

Informationsveranstaltung mit dem Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau. Dessen Beispiel einer Berufsbildungsinitiative zeigt, wie sich die deutsche Industrie bereits seit Längerem in Ländern wie Botsuana, Kenia und Nigeria engagiert und dabei auch mit der deutschen Bildungsexportbranche kooperiert. Die VDMA-Initiative mit dem Titel „Fachkräfte für Afrika“ soll jungen Afrikanerinnen und Afrikanern in ihren Heimatländern ermöglichen, nach dem Vorbild des deutschen dualen Systems einen technischen Beruf zu erlernen, vor allem in den Bereichen Mechatronik und Industriemechanik.

Daneben beteiligte sich iMOVE an verschiedenen Fachveranstaltungen und Messen. Dazu zählen das „3rd German African Business Summit“, die Wirtschaftskonferenz „Subsahara Afrika“, das „Africa Business Forum“ des Verbandes „Die Familienunternehmer“ und die „African Education Week“ sowie Informationsveranstaltungen zu Aus- und Weiterbildung in Namibia, Botsuana, Südafrika und Ghana, organisiert durch den Afrikaverein der deutschen Wirtschaft. Bei einem Besuch des ghanaischen Bildungsministers Dr. Matthew Opoku Prempeh im BIBB informierte iMOVE über die Stärken der deutschen Bildungswirtschaft.

2017 erschien eine neue iMOVE-Marktstudie über Tunesien, ►►►

Delegation des ghanaischen Bildungsministers Dr. Matthew Opoku Prempeh mit Vertreterinnen und Vertretern des BMBF und des BIBB. ▼



eine Aktualisierung der Marktstudie Ägypten und eine umfassende Berichterstattung über die Potenziale Afrikas für die

deutschen Bildungsanbieter im iMOVE-Magazin xPORT. ◀ www.imove-germany.de



Hans-Gerhard Reh, zuständig für Asien und Europa im Arbeitsbereich „iMOVE“

Die iMOVE-Kontaktstellen im Ausland ermöglichen ein permanentes und besonders niedrigschwelliges Beratungsangebot für die erfolgreiche Vermittlung von Geschäftspartnerschaften auf dem Gebiet der beruflichen Bildung, die ein kulturell sensibles und erklärungsbedürftiges Thema darstellt. Vor Ort gewährleisten einheimische bilinguale Mitarbeiter/-innen und deutsche Berufsbildungsfachleute im Zusammenspiel mit der örtlichen AHK, dass die oft zunächst unspezifischen Problemstellungen in spezifische Bedarfe und konkrete Gesuche an die deutsche Bildungswirtschaft münden. Von der dauerhaften Etablierung dieser „Übersetzerleistung“ profitieren Anbieter und Nachfrager gleichermaßen.



Marktstudie Tunesien

Ausgehend von den wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen beleuchtet die Studie das Bildungssystem in Tunesien. Dabei konzentriert sie sich auf die berufliche Bildung, den Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten, speziell für Anbieter aus Deutschland.

Aus dem Inhaltsverzeichnis der iMOVE-Marktstudie:

- ▷ Länderinformationen und Wirtschaftsdaten
- ▷ Politische Einordnung der Berufsbildung und Hauptakteure
- ▷ Struktur des Ausbildungssystems
- ▷ Referenzbeispiele deutscher und internationaler Bildungsanbieter
- ▷ Marktchancen und Handlungsanleitungen
- ▷ Informationsangebote und Kontakt- und Marketingmöglichkeiten

Kostenloser Download unter:

https://www.imove-germany.de/cps/rde/xchg/imove_projekt_de/hs.xsl/Berufsbildung-Tunesien.htm#t-ba32036

Fünf Jahre Anerkennungsgesetz: Für Fachkräftesicherung und bessere Integration

Seit das Anerkennungsgesetz des Bundes vor fünf Jahren in Kraft getreten ist, stellen Anerkennungsportal, Anerkennungsmonitoring und Prototyping Transfer wichtige Leistungen des BIBB im Rahmen der gesamtgesellschaftlich bedeutsamen Aufgaben dar. Dazu zählen die Informationsvermittlung für Anerkennungsinteressierte, die Bereitstellung zentraler Daten zum Anerkennungsgeschehen und die Verbesserung der Anerkennungsverfahren.

4. Anerkennungsbericht 2017

Seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes haben über 86.000 Personen einen Antrag auf Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation gestellt. Über die Möglichkeit der Beratung im Ausland, die Förderung des Bundes und weitere Themen informiert der 4. Bericht zum

Anerkennungsgesetz. Die Bundesregierung hat den vom BMBF vorgelegten Bericht am 7. Juni 2017 beschlossen. Die jährlich erscheinende Publikation beruht auf Ergebnissen des BIBB-Monitorings zum Gesetzesvollzug und zu den begleitenden Prozessen. Der Anerkennungsbericht 2017 zeigt die aktuellen Entwicklungen

nisse der unabhängigen Evaluation dargestellt.

Zentrale Kennziffern zum Anerkennungsgeschehen sind in einem Faktenblatt zusammengefasst, das sich großer Nachfrage erfreut. Um dem verstärkten Interesse internationaler Fachleute gerecht zu werden, wurden alle bisherigen

„Seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes haben über 86.000 Personen einen Antrag auf Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation gestellt.“

Dr. Jessica Erbe, zuständig für das Anerkennungsmonitoring

im Anerkennungsgeschehen auf, nimmt vertiefte Analysen vor und zieht anhand von Schlaglichtern des bisherigen Monitorings Bilanz. Darüber hinaus werden die Ergeb-

Berichte ins Englische übersetzt. Sie stehen – neben den deutschsprachigen Berichten – als Download unter https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/daten_und_berichte.php zur Verfügung. ▶▶▶



BWP 6/2017: Kompetenzen anerkennen

Verbindliche Regelungen zur Validierung nicht-formal und informell erworbener Kompetenzen sind zentraler Bestandteil eines durchlässigen Bildungssystems. Wengleich politisch gefordert, erfolgt die Umsetzung jedoch zögerlich. Angesichts der EU-Ratsempfehlung, bis spätestens 2018 entsprechende Regelungen eingeführt zu haben, bilanziert die BWP-Ausgabe den aktuellen Entwicklungsstand, stellt Ansätze vor und blickt dabei auch in die europäischen Nachbarstaaten.

www.bibb.de/bwp-6-2017

▶ Anerkennung auf einen Blick

Ein Faktenblatt gibt eine schnelle Übersicht über die wichtigsten Trends rund um das Anerkennungsgesetz und fasst die wichtigsten Ergebnisse der unabhängigen Evaluation zusammen.

Kostenloser Download unter <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/media/2017-factsheet-anererkennungsgesetz.pdf>



Bundesbildungsministerin Prof. Dr. Johanna Wanka bei ihrer Keynote anlässlich der Fachtagung „5 Jahre Anerkennungsgesetz“ in Berlin.

◀ Foto: © Hultsch/BMBF

Fachtagung zum 5. Jahrestag

Am 21. Juni 2017 fand die von BMBF und BIBB ausgerichtete Fachtagung „5 Jahre Anerkennungsgesetz – gelernt ist gelernt!“ in Berlin statt. 300 Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und der Beratungspraxis nahmen teil.

Für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bot die Fachtagung eine ideale Plattform zum konstruktiven und richtungsweisenden Austausch im komplexen Arbeits- und Projektumfeld Anerkennung. In ihrer Keynote betonte Bundesbildungsministerin Prof. Dr. Johanna Wanka die positive Wirkung der Anerkennung für die gesamte Gesellschaft, sowohl mit Blick auf die Fachkräftesicherung in Deutschland als auch auf die Lebensqualität der Menschen. Neben der Vorstellung des Evaluationsberichts stand der Austausch von Praxis, Politik und Wissenschaft im Mittelpunkt der Veranstaltung. An insgesamt sieben „Marktständen“ wurden unterschiedliche Ansätze zur weiteren Verbesserung des Anerkennungsgeschehens diskutiert. Häufig wurden dabei die Verstetigung sowie der

Ausbau von Beratungsangeboten gefordert, um die Qualität in diesem Bereich dauerhaft zu sichern. Als bedeutender Faktor wurde die bessere Vernetzung aller Akteure eingeschätzt. Die Teilnehmenden begrüßten die in den vergangenen Jahren entstandenen Finanzierungsmöglichkeiten für Anerkennungssuchende in einigen Bundesländern sowie den Anerkennungszuspruch des Bundes, den es seit Ende 2016 gibt. Diese müssten nach Meinung der Fachleute weiter ausgebaut werden.

Gesundheitsworkshop

Ende 2017 nahmen erneut 60 Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Stellen für Gesundheits- und Heilberufe, der Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe sowie der zuständigen Bundes- und Landesministerien an einem Workshop im BIBB zu Vorgehensweisen bei Anerkennungsverfahren in akademischen Heilberufen und Gesundheitsfachberufen teil. Aktuell gibt es Überlegungen, das erfolgreiche Format auf andere Berufsbilder zu übertragen. Als Initiator unterstützt das BIBB damit die Entwicklung und Umsetzung deutschlandweit einheitlicher Standards für die Bewertung ausländischer Berufsqualifikationen.

Expertise- und Wissenspool von Prototyping Transfer

Im Projekt Prototyping Transfer werden Abläufe von Qualifika-

► Anerkennung wirkt!

Zusätzlich zum kontinuierlichen Monitoring des Anerkennungsgeschehens durch das BIBB wurde 2017 die Wirkung des Anerkennungsgesetzes des Bundes evaluiert. Hierfür beauftragte das BIBB die InterVal GmbH und das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK). Über 800 Personen mit anerkannten Berufsqualifikationen wurden befragt. Die Erhebung zeigt, dass sich die Arbeitsmarktintegration nach einer Anerkennung erheblich verbessert. Ein weiteres Ergebnis ist, dass fast die Hälfte der Anerkennungsanträge von Personen gestellt wurden, die vor Inkrafttreten des Gesetzes keinen Rechtsanspruch auf ein Verfahren hatten. Ausführliche Informationen sind zu finden im Evaluationsbericht unter <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/evaluation.php> und als Kurzfassung im Bericht zum Anerkennungsgesetz 2017 unter <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/anerkenntnisbericht.php>.



© Portal „Anerkennung in Deutschland“/BIBB

tionsanalysen seit 2015 kontinuierlich verbessert. Antragstellende können über eine Qualifikationsanalyse ihre beruflichen Kompetenzen praktisch nachweisen, wenn beispielsweise erforderliche Dokumente nicht vorgelegt werden können. Mit dem Expertise- und Wissenspool auf <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/expertiseundwissenspool> wurde ein zentraler Bereich zur Bündelung von Ergebnissen und für Handreichungen und Checklisten entwi-

Jigar Hasso flüchtete 2013 aus Syrien nach Deutschland. 2015 erhielt der gelernte Koch durch eine Qualifikationsanalyse die Anerkennung seines Berufsabschlusses. ▼



ckelt. Nach der Projektlaufzeit soll dieses Arbeitsinstrument weiter auf dem Anerkennungsportal zur Verfügung gestellt werden und zur Qualitätssicherung und Entwicklung einheitlicher Standards beitragen.

„Im Projekt Prototyping Transfer werden Abläufe von Qualifikationsanalysen seit 2015 kontinuierlich verbessert. Antragstellende können über eine Qualifikationsanalyse ihre beruflichen Kompetenzen praktisch nachweisen.“

Kathrin Raven, zuständig für das Projekt Prototyping Transfer

Anerkennungsportal

„Anerkennung in Deutschland“ ist das zentrale Online-Informationsangebot für Interessierte im In- und Ausland. Seit Ende 2017 ist es in elf Sprachen verfügbar. Neu hinzugekommen sind 2017 Russisch und Französisch. Die neuen Sprachversionen präsentieren sich

mit einer überarbeiteten inhaltlichen Struktur und in vereinfachter Sprache. Zusätzlich wurde die Suche nach Beratungsstellen zur Anerkennung vereinfacht und in Zusammenarbeit mit den Partnern des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) noch nutzerfreundlicher gestaltet.

Forum für Beraterinnen und Berater

Mit einem Fach-Forum auf <https://www.anererkennung-in-deutschland.de> haben Anerkennungsberaterin-

nen und -berater die Möglichkeit, online auf die Expertise aller Userinnen und User des Forums zuzugreifen. Das stetig wachsende Praxiswissen im Forum leistet einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Anerkennungsberatung und zur weiteren Steigerung der Fachkompetenz. Bis Ende 2017 haben sich rund 500 Personen angemeldet, darunter mehrheitlich Mitarbeiter/-innen des Förderprogramms IQ. Doch auch mit den Beratenden der Auslands-handelskammern im BMBF-Projekt „ProRecognition“ findet ein reger Fachaustausch statt. ◀

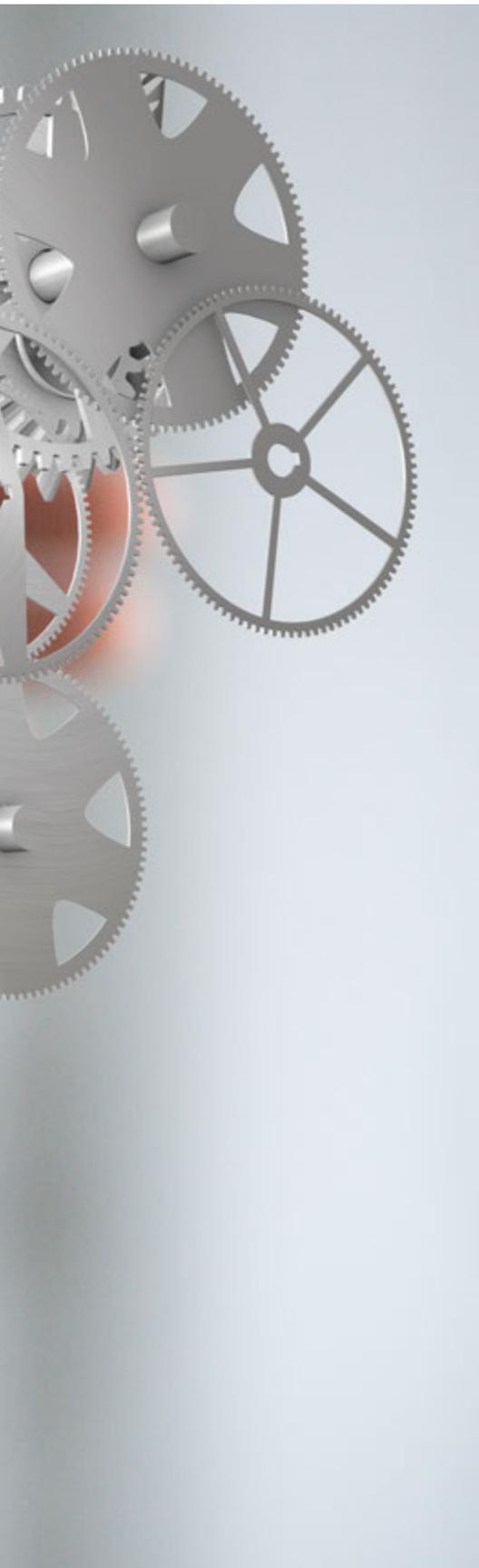


Johanna Elsässer, zuständig für das Portal „Anerkennung in Deutschland“

Wir begleiten die Umsetzung des Anerkennungsgesetzes seit seinen Anfängen. 2012 war das Gesetz ein Meilenstein. Fünf Jahre später ist die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen ein etabliertes und wirkungsvolles Instrument für die Fachkräftesicherung. Ich freue mich, dass wir im BIBB von Anfang an zu diesem Erfolg beigetragen haben.

▶▶▶ Rahmenbedingungen
für höchste Qualität schaffen





6.

DAS BIBB ALS MODERNE INSTITUTION

BIBB-Strategie 2025

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat sich im Jahr 2017 intensiv der Strategieentwicklung gewidmet. Ergebnis sind die

- ▶ Feststellung der aktuellen Herausforderungen für das BIBB in einer digitalen Wissensgesellschaft
- ▶ Aussagen zu Alleinstellungsmerkmal und Stärken des BIBB
- ▶ Aussagen zum Selbstverständnis der Mitarbeiter/-innen
- ▶ die Darstellung der Arbeit des BIBB in Geschäfts- und Handlungsfeldern

- ▶ die strategische Ausrichtung des BIBB bis zum Jahr 2025 ausdifferenziert in Teilstrategien.

Die BIBB-Strategie 2025 richtet sich nach innen und außen: Sie ist Orientierung für die Mitarbeiter/-innen des BIBB und für die Ziele des Arbeitens im BIBB. Sie verdeutlicht die Rolle des BIBB in der Berufsbildungslandschaft und zeigt die inhaltliche Ausrichtung des Instituts in den kommenden Jahren. ▶ ▶ ▶

Fokus auf Kernkompetenzen des BIBB

Der Grundstein der Strategieentwicklung im BIBB wurde im Jahr 2006 gelegt. Die Mitarbeiter/-innen des BIBB haben damals gemeinsam ein Leitbild für das Institut erarbeitet, auf dessen Grundlage im Anschluss erstmals strategische Ziele für das BIBB beschlossen wurde.

2011 ist die Philosophie der Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation erwachsen, die seitdem gelebte Praxis im BIBB ist. Sie legt den Fokus auf die Kernkompetenzen des BIBB: Berufsbildungsforschung, Politikberatung, Unterstützung der Berufsbildungspraxis

sowie Weiterentwicklung des BIBB als Institution des Berufsbildungssystems. Daran ist die aktuelle Systematik der Geschäfts- und Handlungsfelder des BIBB angelehnt, die das Bundesministerium für Bildung und Forschung in seinen Leitlinien für die Arbeit des BIBB 2017 dargestellt hat. Die drei Geschäftsfelder sind:

- ▶ Berufsbildungsforschung
- ▶ Ordnung
- ▶ Dienstleistungen zur Stärkung der beruflichen Bildung (u. a. Programme).

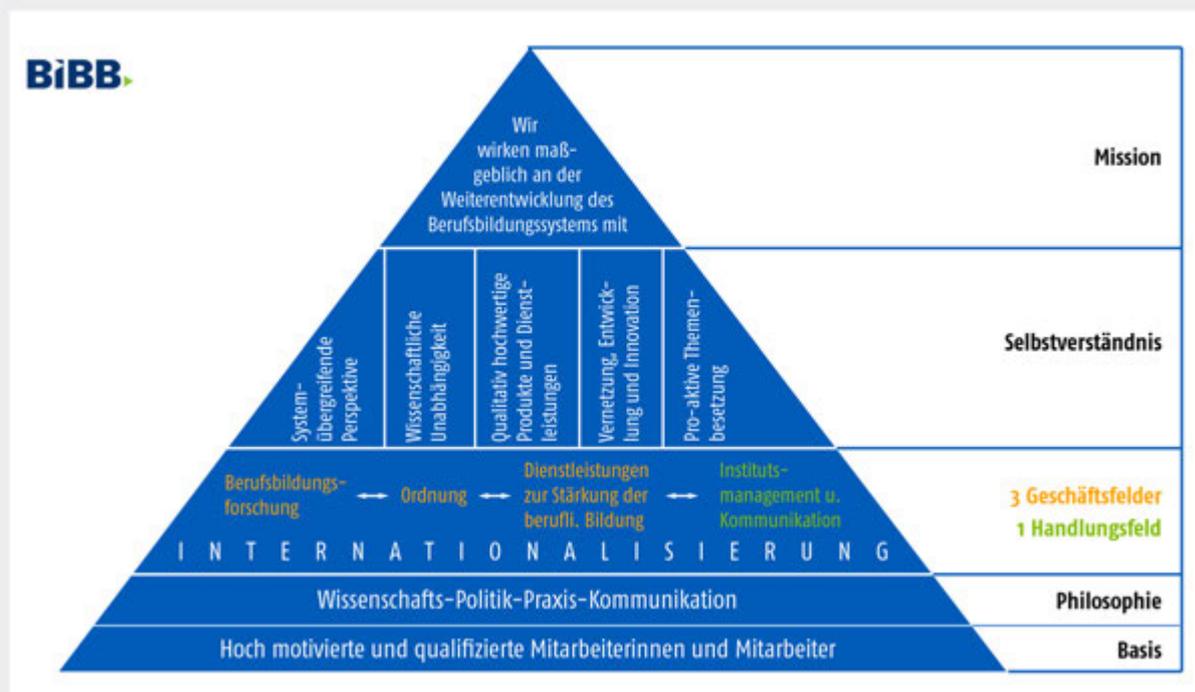
Diese Systematik deckt sich mit der des Qualitätsmanagementsystems LQW (Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Wei-

terbildung). Hier sind Forschung, Ordnung und Programme als die Schlüsselprozesse des BIBB beschrieben. Die Geschäftsfelder werden ergänzt durch das Handlungsfeld Institutsmanagement/Kommunikation, über das Management- und Unterstützungsprozesse abgebildet werden, sowie Öffentlichkeitsarbeit/ Presse und Verbreitung von Fachinformationen.

Interner und externer Beteiligungsprozess

Für die Strategieentwicklung wurden sowohl die Stimmen der Mitarbeiter/-innen als auch die der externen Partner eingeholt und berücksichtigt. Eine abtei-

Abb. 17: Das Selbstverständnis des BIBB.



„Die Strategieentwicklung wurde als intensiver Beteiligungsprozess im Haus organisiert. Die Mitarbeiter/-innen des BIBB wurden über Workshops, Diskussionen und weitere Maßnahmen einbezogen.“

Johanna Mölls, Leiterin des Referats „Recht/Organisation/Qualitätsentwicklung“

lungübergreifende Projektgruppe hat den Prozess organisiert und gestaltet. Ihr übergeordnet war ein Lenkungsgremium, bestehend aus der Institutsleitung und den Abteilungsleitungen, der Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalrat und der Vertrauensperson für die schwerbehinderten Menschen im BIBB.

Die Strategieentwicklung wurde als intensiver Beteiligungsprozess im Haus organisiert. Die Mitarbeiter/-innen des BIBB wurden über Workshops, Diskussionen und weitere Maßnahmen einbezogen. Über das Intranet wurde über das Wesentliche berichtet, die umfassende Dokumentation der Workshops und Diskussionen wurde veröffentlicht und die Mitarbeiter/-innen wurden regelmäßig um Rückmeldung zu Meilensteinen in der Strategieentwicklung gebeten.

Gemäß der Philosophie der Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation wurde, meist im Rahmen von Interviews, auch die Expertise der maßgeblichen Stakeholder einbezogen, insbesondere die des BMBF, der anderen relevanten Bundesministerien, der Bundesländer, der Sozialpartner und

Kammerorganisationen, der Wissenschaft sowie der internationalen Partner. Die Empfehlungen des Wissenschaftsrates, der in seiner Stellungnahme zum BIBB Anfang 2017 u. a. einen strukturellen Veränderungsprozess empfohlen hatte, prägten insbesondere die Überlegungen und Diskussionen zur Forschungsstrategie.

Strategische Ziele

Die auf diesem Weg ermittelte und festgelegte BIBB-Strategie 2025 ist für die Arbeit im BIBB in den nächsten Jahren richtungsweisend.

Die strategischen Ziele sind:

- ▶ das BIBB zu einem Exzellenzzentrum für qualitativ hochwertige Berufs- und Berufsbildungsforschung ausbauen,
- ▶ das gesamte Berufsbildungssystem in den Blick nehmen (erweiterte Systembetrachtung),
- ▶ innovative Ideen aus den Geschäftsfeldern des BIBB systematisch verknüpfen und zu Lösungen für die Praxis weiterentwickeln,

- ▶ ein schlagkräftiges Programmmanagement auf- und ausbauen,
- ▶ das BIBB zu einem anerkannten Kompetenzzentrum ausbauen, das auch die Internationalisierung der beruflichen Bildung in Deutschland fördert,
- ▶ die Arbeitsprozesse im BIBB digitalisieren sowie ein attraktives Arbeitsumfeld zukunftsfähig gestalten.

Zur Konkretisierung wurden Teilstrategien gemäß den Geschäftsfeldern Berufsbildungsforschung, Ordnung und Dienstleistungen zur Stärkung der beruflichen Bildung und dem Handlungsfeld Institutsmanagement/Kommunikation festgelegt, die zum Teil bereits in 2017, ansonsten unmittelbar ab 2018 umgesetzt werden.

Vernetzung

Die BIBB-Strategie 2025 fußt auf dem Gedanken der Vernetzung der Geschäftsfelder untereinander. Sie sind unter dem Dach des BIBB vereint und erzielen in ihrer intelligenten Verflechtung einen besonderen Mehrwert, der das Alleinstellungsmerkmal des BIBB ausmacht. Diese Vernetzung möchte das BIBB künftig noch weiter ausbauen und auf diese Weise auch Kreativität und Innovation bei den Mitarbeiter/-innen fördern. ▶ ▶ ▶

Leitbild des BIBB

Das Leitbild des BIBB aus dem Jahr 2006 ist im Strategieprozess der handlungsleitende Rahmen gewesen. Es hat weiterhin Bestand. Wenige Anpassungen erschienen im Rahmen der Strategieentwicklung angezeigt und wurden umgesetzt. Wie bei früheren Änderungen wurde auch zu diesem Anlass ein Revisionsprozess durchgeführt, in den alle Mitarbeiter/-innen des BIBB einbezogen wurden. ◀

Das BIBB auf dem Weg in die digitale Zukunft

Der mit der Digitalisierung der Arbeitswelt verbundene Wandel bedeutet für das BIBB einen kontinuierlichen und maßvollen Anpassungsprozess an neue, möglichst verbesserte Rahmenbedingungen der täglichen Arbeit, z. B. durch eine IT-gestützte Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit. Sowohl von den Beschäftigten als auch vom BIBB als Arbeitgeber wird dabei die Bereitschaft erwartet, sich auf diese neuen Ideen einzulassen und diesen offen und mit Engagement zu begegnen. Dafür ist es auch erforderlich, ein gemeinsames Verständnis der unterschiedlichen Dimensionen und Ausprägungen der Digitalisierung zu erzielen, soweit sie für das BIBB relevant sind, Zusammenhänge unterschiedlicher Digitalisierungsprojekte zu erkennen und wesentliche Schnittstellen zu identifizieren. Digitalisierung ist mehr als

die elektronische Aktenführung, die Architektur elektronischer Prozesse oder eine hochmoderne IT-Infrastruktur. Eine erfolgreiche Digitalisierungsstrategie berücksichtigt neben den infrastrukturellen und technischen Details und Bedarfen auch die relevanten Aspekte von Personalentwicklung oder Führung. Unter der Marke BIBB 4.0 werden derzeit im BIBB vor allem die Projekte „Umsetzung des eGovernment-Gesetzes“ und „Umsetzung einer Mobilitätsstrategie“ geführt, beides Projekte, die parallel gemanagt, aber deren Schnittstellen gepflegt werden, so dass ein enger Austausch sichergestellt ist.

eGovernment-Gesetz

Das 2013 in Kraft getretene Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung (E-Government-Gesetz – E-GovG) bildet den rechtlichen, die Digitale Agenda 2020 den strategischen Rahmen, der die Verwaltung in die Digitalisierung führen soll.

Mithilfe moderner Informationstechnologien verfolgt das BIBB das Ziel, eine digitalisierte, medienbruchfreie und einheitliche Arbeitsumgebung auf der Grundlage kollaborativer Geschäftsprozesse zu etablieren. Eine simple 1:1-Digitalisierung der „Papierwelt“ ist hierfür sicher nicht ausreichend. Vielmehr soll die Chance genutzt werden, die für eine Digitalisierung relevanten Geschäftsprozesse nicht nur zu erfassen,

sondern da, wo es erforderlich erscheint, zu optimieren, Abläufe zu verschlanken und effizienter zu gestalten. In einem Pilotprojekt wurden zum Teil schon digital verfügbare Kern- und Unterstützungsprozesse mithilfe der im BIBB eingesetzten Software PICTURE zur späteren Implementierung in die E-Akte erfasst; in einem zweiten Schritt werden sie, falls erforderlich, bedarfsgerecht modifiziert. Neue, für die Digitalisierung erforderliche Sollprozesse, z. B. bezogen auf den Einsatz einer E-Poststelle oder E-Registrierung, werden im Rahmen der Erstellung entsprechender Konzepte abgestimmt. Damit verbunden kommt der weiteren Etablierung eines Prozessmanagements im BIBB besondere Bedeutung zu. Auch in 2018 werden zu diesem Themenkomplex zahlreiche Workshops angeboten, um die Beschäftigten aktiv in den Veränderungsprozess einzubeziehen und damit die Akzeptanz für erforderliche Veränderungen zu gewährleisten.

Das BIBB hat im Rahmen der Digitalisierung die Zusammenarbeit mit anderen Behörden intensiviert – als „Modellbehörde Digitale Verwaltung 2020“ des BMI, aber ebenso als Mitveranstalter des zweiten Bonner Behördenforums eGovernment. Eingeladen waren im April 2017 alle Bundesbehörden, die sich mit der Digitalisierung ihrer Verwaltungsvorgänge beschäftigen. Der Schwerpunkt lag in diesem Jahr auf der Einfüh-



Christof Held,
Leiter des Referats „Innerer Dienst“

Mit der Digitalisierung der Arbeitsprozesse geht eine Digitalisierung der Kommunikation und Information einher. In der Poststelle eingehende Dokumente werden zukünftig nicht mehr wie bisher in ihrer physischen Form an die zuständigen Stellen weitergeleitet, sondern gescannt, klassifiziert und elektronisch archiviert oder zur Weiterbearbeitung an den sogenannten elektronischen Workflow übergeben. Auch der Postausgang wird verstärkt in digitaler Form erfolgen. Im Zuge dessen entstehen neue Arbeitsprozesse und Anforderungen, aber auch Chancen für die Poststellenmitarbeiter und -mitarbeiterinnen. Den damit verbundenen Herausforderungen möchten wir uns stellen.

zung der Elektronischen Akte und dem Veränderungsmanagement.

Mobilitätsstrategie – was wir zusätzlich erreichen möchten

Telearbeit und Mobiles Arbeiten werden im BIBB über die obligatorischen Dienstreisen hinaus schon seit Jahren mit dem – bislang reduzierten – Angebot eines mobilen Datenzugangs praktiziert. Die Motivation: den Anspruch an einen modernen und attraktiven Arbeitgeber erfüllen, eine ausreichende Balance zwischen Beruf und Privatleben ermöglichen, private Interessen mit den Zielsetzungen der Dienststelle in einen besseren Einklang bringen und so die Zufriedenheit aller Beteiligten erhöhen, die Erwartung, als Führungskraft des BIBB auch außerhalb des Büros erreichbar zu sein, oder das Erfordernis – nicht zuletzt auf längeren Auslandsreisen – auf eigene Daten zuzugreifen.

Die Nutzung sogenannter Cloud-Technologien ist ein weiterer wichtiger Teil der Strategie zur

Umsetzung des mobilen Arbeitens im BIBB. Die BIBB-Cloud steht den Beschäftigten sowohl über das Internet als auch im internen BIBB-Netz zur Verfügung und ist auch von nicht-dienstlichen Endgeräten aus mobil erreichbar. Die Nutzung ist freiwillig und darf ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erfolgen.

Bis Ende 2018 sollen alle geeigneten Arbeitsplätze mit Geräten ausgestattet sein, die Telearbeit und ein mobiles Arbeiten ermöglichen. Um dies zu erreichen, bedurfte es eines nachhaltigen und zukunftsfähigen Konzepts, das das BIBB in einer gemeinsam mit dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten und der Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen erarbeiteten Dienstvereinbarung „Telearbeit und Mobiles Arbeiten im BIBB“ umgesetzt hat.

Wie viel Mobilität benötigt das BIBB tatsächlich, wie viel kann und will es sich leisten, wie viel erträgt es? Wie können eine Entgrenzung von Arbeitszeit und -ort

oder Freizeit und Dienst oder eine psychische Belastung durch die nicht zu unterschätzenden wechselnden physikalischen Faktoren unterschiedlicher Arbeitsorte verhindert werden? Diese Fragen galt es zu berücksichtigen – und das Ergebnis kann sich sehen lassen: Es war möglich, um nur eine Veränderung zu nennen, die bisherige Quotierung der Telearbeit aufzuheben und damit Wartelisten oder unwürdige Losverfahren zu vermeiden. Nun kommt es darauf an, auch den Arbeitsalltag ab Januar 2018 so zu gestalten, dass die Chancen dieser Instrumente genutzt und die o. g. Ziele gemeinsam erreicht werden können. Die erforderlichen Kompetenzen der Beschäftigten und Führungskräfte für das Mobile Arbeiten werden daher auf- bzw. ausgebaut. Die Einhaltung der vereinbarten Regeln im virtuellen Umgang miteinander wird verhindern, dass die nicht mobil arbeitenden Kolleginnen und Kollegen die Leidtragenden der neuen Mobilität sind.

Spannend bleibt nun zu beobachten, wie sich die bereits in der Umsetzung befindliche IT-Konsolidierung des Bundes zukünftig auch auf die IT-Infrastruktur des BIBB auswirken wird. Denn obwohl das BIBB als eigenständige Anstalt öffentlichen Rechts bisher nicht unmittelbar von den vorgesehenen Maßnahmen betroffen war, muss die Teilhabe an einer modernen, digitalisierten Bundesverwaltung das Ziel sein. Eine zeitgemäße, digitale IT-Infrastruktur ▶ ▶ ▶



Andreas Schuldenzucker,
Leiter der Zentralabteilung

Das Schlüsselthema „Digitalisierung – BIBB 4.0“ spielt auch in der neuen BIBB-Strategie eine besondere Rolle; der Fokus wird auf der Umsetzung des eGovernment-Gesetzes und der BIBB-Mobilitätsstrategie liegen. Es wird als Chance auf eine moderne, zukunftsfähige Gestaltung der Arbeitsplätze und als Möglichkeit zur Erhöhung der Arbeitseffizienz gesehen. Als Institution, die sich der Gestaltung und Erforschung eben dieser Auswirkungen verschrieben hat, möchten wir getreu dem Motto „Mittendrin statt nur dabei!“ handeln. Denn wer selbst bereits die Digitalisierung lebt, kann diese auch glaubwürdig mitgestalten.

ist nämlich ein Attraktivitätsfaktor, um auch zukünftig die „klügsten Köpfe“ anzuziehen und an das BIBB zu binden. ◀

Hauptausschuss

Der Hauptausschuss ist Organ des BIBB (§ 91 BBiG). Zu seinen wesentlichen Aufgaben gehören die Beratung der Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der beruflichen Bildung, die Verabschiedung des Jährlichen Forschungsprogramms des BIBB und die Erarbeitung von Empfehlungen für die Berufsbildungspraxis. Er nimmt zu allen Ausbildungsordnungen Stellung und fungiert als eine Art Verwaltungsrat des BIBB (§ 92 BBiG). Als zentraler Ort, an dem Beauftragte der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Länder und der Bundesregierung aktuelle thematische Schwerpunkte der Berufsbildung beraten und Weichen zu ihrer Weiterentwicklung stellen, wird der Hauptausschuss auch als das „Parlament der Berufsbildung“ bezeichnet. Er

tagte am 10. März, 21. Juni und 13. Dezember 2017 in Bonn.

Die Sitzungen und Entscheidungen des Hauptausschusses werden durch seine Unterausschüsse und Arbeitsgruppen vorbereitet. Neben dem sechsmal jährlich tagenden Ständigen Unterausschuss und dem zweimal jährlich tagenden Ausschuss für Fragen behinderter Menschen widmet sich ein Unterausschuss der Berufsbildungsforschung im BIBB, ein weiterer der Beratung des Entwurfs des Berufsbildungsberichts und der Vorbereitung einer Stellungnahme des Hauptausschusses zu diesem. Daneben sind mehrere Arbeitsgruppen vom Hauptausschuss eingesetzt worden, um Empfehlungen zur einheitlichen Anwendung des BBiG vorzubereiten und Umsetzungsprozesse – wie z. B. im Falle des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) – aus Sicht der Berufsbildung zu begleiten. Weitere Arbeitsgruppen des Hauptausschusses widmen sich der abschlussorientierten Qualifizierung

Erwachsener ohne Berufsausbildung und der Qualitätssicherung dualer Studiengänge. Diese beiden Arbeitsgruppen haben ihre vom Hauptausschuss erhaltenen Arbeitsaufträge in diesem Jahr erfüllt. Die Arbeitsgruppe „Duales Studium“ hat als Ergebnis ihrer Beratungen ein „Positionspapier der BIBB-Hauptausschuss AG zum dualen Studium“ sowie „Anregungen des BIBB-Hauptausschusses an den Akkreditierungsrat für die Überarbeitung der ‚Regeln für die Akkreditierung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung‘“ veröffentlicht (Empfehlung zum Download unter: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA169.pdf).

In seinen Sitzungen nahm der Hauptausschuss ebenfalls Stellung zum Berufsbildungsbericht 2017 und zur aktuellen Ausbildungsplatzsituation. Unter allen Beteiligten bestand Einvernehmen, weiterhin in jeder Sitzung des Hauptausschusses einen Informations- und Erfahrungsaustausch der Mitglieder und der durch sie vertretenen Institutionen zur Integration von geflüchteten Menschen vorzusehen. Weitere wichtige Themen des Hauptausschusses betrafen u. a. die Evaluierung des BIBB durch den Wissenschaftsrat (das entsprechende Gutachten steht unter www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5917-17.pdf zum Download zur Verfügung), die BMBF-BIBB-Initiative zur Berufsbildung 4.0, Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung

HA-Vorsitz 2017:

- ▶ Vorsitzender
Dr. Hans-Jürgen Metternich,
BDA, Beauftragter der Arbeit-
geber
- ▶ Stellvertretende Vorsitzende
Elke Hannack, DGB, Beauftragte
der Arbeitnehmer

HA-Vorsitz 2018:

- ▶ Vorsitzende
Elke Hannack, DGB, Beauftragte
der Arbeitnehmer
- ▶ Stellvertretender Vorsitzender
Herr Philippus, Beauftragter der
Länder

Mit der Sommersitzung 2/2017 läutete der Hauptausschuss seine zehnte Amtsperiode ein. In diesem Zuge wurde der bestehende Arbeitsauftrag an die Unterausschüsse und Arbeitsgruppen gemäß BBiG bestätigt.

und ReZA-Qualifikationen, die Weiterentwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) sowie die Sachlage zum Pflegeberufgesetz. ◀



Hendrik Luikenga,
Mitarbeiter im Referat „Recht/Organisation/Qualitätsentwicklung/Büro Hauptausschuss“

Das Büro Hauptausschuss (Büro H) ist die Geschäftsstelle für den Hauptausschuss, seine Unterausschüsse und Arbeitsgruppen einschließlich des Ausschusses für Fragen behinderter Menschen sowie für den Wissenschaftlichen Beirat (BIBB-Gremien). Das Jahr 2017 stand im Zeichen organisatorischer

Veränderungen: So wurde das Büro H in das Referat Z 3 „Recht/Organisation/Qualitätsentwicklung/Büro Hauptausschuss“ integriert und die fachliche Leitung mit Herrn Dr. Vollmer neu besetzt. Auch in Zukunft wird Büro H am Ziel festhalten, die Koordination der BIBB-Gremien mit bestmöglichem Service zu gestalten und den Dialog zwischen Politik, Wissenschaft und Praxis aktiv zu fördern.

Wissenschaftlicher Beirat

Der Wissenschaftliche Beirat berät die beiden Organe des Bundesinstituts für Berufsbildung, den Hauptausschuss und den Präsidenten, durch Stellungnahmen und Empfehlungen zur Forschungsarbeit des BIBB, insbesondere zum Forschungsprogramm, zur Zusammenarbeit des Instituts mit Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen sowie zu den jährlichen Berichten über die wissenschaftlichen Ergebnisse des BIBB (§ 94 BBiG).

Auf zwei Sitzungen Mitte Februar und Mitte September 2017 wurden die Projektanträge für das Jährliche Forschungsprogramm 2018 beraten und durch Hinweise zu deren theoretischer und methodischer Ausarbeitung sowie zur Projektdurchführung bereichert. Das Jährliche Forschungs-

programm 2018 umfasst vier Projekte zu den Themen

- ▶ Chancen und Risiken des technologischen Wandels für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung
- ▶ Planung und Gestaltung von Ausbildung im Kontext des Lernens im Prozess der Arbeit
- ▶ Berufliche Tätigkeiten und Anforderungen im internationalen Vergleich – Analysen nationaler und internationaler Datensätze
- ▶ Open Access in der Berufsbildungsforschung

Das Jährliche Forschungsprogramm 2018 wurde in der Dezembersitzung des Hauptausschusses einvernehmlich verabschiedet. Weiterhin diskutierte der Wissenschaftliche Beirat die Polarisierungsthese, Ergebnisse einer Evaluation zu den IT-Berufen, Verfahren zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens oder zur Entwicklung nationaler Ausbildungsstandards im europäischen Vergleich.

Die erste Sitzung 2017 war zugleich die letzte Sitzung der dritten Amtsperiode des Wissenschaftlichen Beirats und die letzte Sitzung des Ständigen Vertreters des Präsidenten und Forschungsdirektor des BIBB, Prof. Dr. Reinhold Weiß. Die zweite Sitzung war damit die konstituierende ▶ ▶ ▶

Mitglieder WB (3. Amtsperiode 2013 bis 2017)	
▶ Prof. Dr. Dieter Timmermann (Vorsitzender)	Universität Bielefeld
▶ Prof. Dr. Lutz Bellmann (seit 2015)	Universität Erlangen-Nürnberg
▶ Prof. Dr. Detlef Buschfeld (stellvertretender Vorsitzender)	Universität zu Köln
▶ Prof. Dr. Reinhold Nickolaus	Universität Stuttgart
▶ Prof. Dr. Sabine Pfeiffer	Universität Hohenheim
▶ Prof. Dr. Kerstin Pull	Universität Tübingen
▶ Dr. Hilary Steedman	London School of Economics and Political Science

Mitglieder WB (4. Amtsperiode 2017 bis 2021)	
▶ Prof. Dr. Detlef Buschfeld (Vorsitzender)	Universität zu Köln
▶ Prof. Dr. Lutz Bellmann	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
▶ Prof. Dr. Kai Maaz	Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung in Berlin
▶ Prof. Dr. Reinhold Nickolaus	Universität Stuttgart
▶ Prof. Dr. Cornelia Oertle	Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB in Zollikofen
▶ Prof. Dr. Sabine Pfeiffer	Universität Hohenheim
▶ Prof. Dr. Petra Stanat	Humboldt-Universität zu Berlin

Sitzung der vierten Amtsperiode, in der zugleich der neue Forschungsdirektor und Ständige Vertreter des Präsidenten, Herr Prof. Dr. Hubert Ertl, seine Amtsgeschäfte aufnahm. In diesem Zuge widmete sich der Wissenschaftliche Beirat insbesondere strategischen Fragen und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der Forschung im BIBB. ◀

Haushalt

Das BIBB stellt jährlich einen Haushaltsplan auf und ist zur Rechnungslegung verpflichtet.

Die Haushaltsaufstellung und der Haushaltsvollzug gestalten sich nach den Vorschriften der Bundeshaushaltsordnung, soweit das BBiG keine Ausnahmen bestimmt.

Mit einem Bundeszuschuss von 36,016 Mio. Euro hat das BIBB im Haushaltsjahr 2017 im Grundhaushalt 39,075 Mio. Euro und darüber hinaus weitere Haushaltsmittel in Höhe von 274,360 Mio. Euro bewirtschaftet.

Im Jahr 2017 wurden für den Bereich Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen und

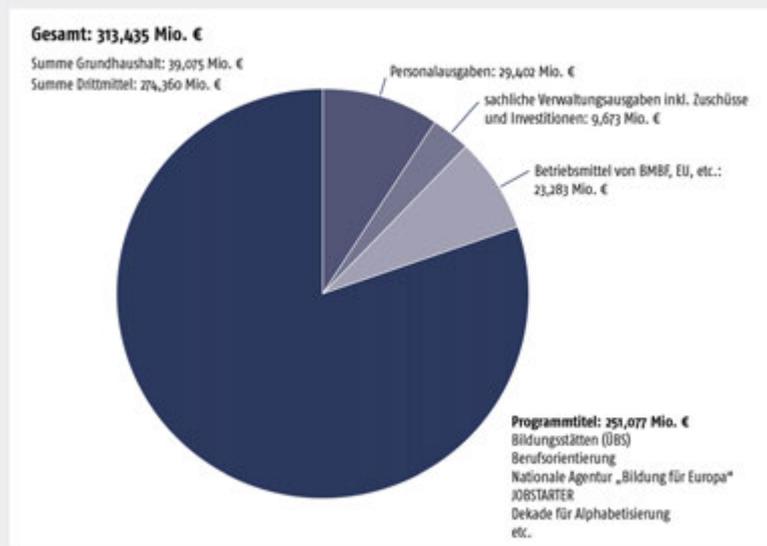
die Geschäftsstelle der Fachkommission zum Pflegeberufsgesetz weitere Planstellen und Stellen ausgebracht.

Die zusätzlich zum Grundhaushalt bewirtschafteten Mittel entfielen im Wesentlichen auf berufsbildungspolitische Programme der Bundesregierung, für die im Einzelplan des BMBF Haushaltsmittel veranschlagt waren. Die neben den im BIBB-Haushalt bewirtschafteten Mittel konnten erneut um 39,824 Mio. Euro auf 251,077 Mio. Euro ausgebaut werden. Insgesamt wurden damit 313,435 Mio. Euro durch das BIBB verausgabt. Zu erwähnen sind hier vor allem die Durchführung des Berufsorientierungsprogramms – seit dem Jahr 2017 zusätzlich mit einem Programm für Geflüchtete – und die Programmstelle JOBSTARTER. Daneben ist im BIBB die Koordinierungsstelle zur „Dekade für Alphabetisierung“ angesiedelt. Ebenso enthalten die Programmmittel Maßnahmen zur Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und von Modellversuchen.

Beim BIBB ist darüber hinaus auch die Nationale Agentur Bildung für Europa eingerichtet, die zusätzlich aus Mitteln der EU finanziert wird.

Weitere Details sind der nachfolgenden Grafik zu entnehmen (→ Abb. 18). ◀

Abb. 18: BIBB-Haushalt 2017



Quelle: eigene Darstellung

Personal und Ausbildung im BIBB

Zum 31. Dezember 2017 hatte das BIBB 702 Mitarbeiter/-innen (459 Frauen und 243 Männer, inkl. Auszubildende), davon waren 218 teilzeitbeschäftigt (186 Frauen und 32 Männer). Zur Verfügung standen 319 Planstellen/Stellen im Grundhaushalt. 231 Personen (in Vollzeitäquivalenten: 198,05) waren befristet in Projekten (einschließlich der Dauerprojekte) beschäftigt.

2017 wurden 105 Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt (Hinweis: zum Zeitpunkt der Erfassung laufen noch Auswahlverfahren aus 2017). Im genannten Zeitraum hat das BIBB 1.636 Bewerbungen – initiativ und auf Ausschreibung hin – erhalten. Es wurden 47 Mitarbeiter/-innen (29 Frauen und 18 Männer), neun Auszubildende (sechs Män-

ner und drei Frauen) und ein EQ-Praktikant neu eingestellt; nicht erfasst sind Vertragsverlängerungen aufgrund einer erfolgreichen internen Bewerbung.

Das BIBB räumt Gleichstellungsbelangen eine hohe Bedeutung ein: Drei der vier Fachabteilungen sind an ihrer Spitze mit Frauen besetzt. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte liegt für 2017 bei 43 Prozent und der Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt bei 65 Prozent.

Das BIBB als Ausbildungsbetrieb

Im BIBB werden nicht nur Berufe modernisiert und neu entwickelt, das BIBB bietet jungen Menschen auch die Chance, eine Ausbildung zu absolvieren und damit die Tür in die Berufswelt zu öffnen.

Seit dem Umzug des BIBB im Jahr 1999 von Berlin nach Bonn haben

bereits 136 Auszubildende die Ausbildung im BIBB erfolgreich abgeschlossen. Hierunter zählen eine Landesbeste und mehrere Kammerbesten. Zurzeit stehen 29 Auszubildende in einem Vertragsverhältnis und erlernen einen der fünf angebotenen Ausbildungsberufe:

- ▶ Fachangestellte/-r für Markt- und Sozialforschung
- ▶ Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste (Fachrichtung Information und Dokumentation und Fachrichtung Bibliothek)
- ▶ Fachinformatiker/-in (Fachrichtung Systemintegration)
- ▶ Kaufmann/-frau für Büromanagement
- ▶ Verkaufsfachmann/-frau

Die Einführung des neu geordneten Berufsbildes Kaufmann/-frau für Büromanagement ist auch im BIBB sehr gut gelungen. Unsere ersten beiden Kaufleute für Büromanagement beendeten im Juli 2017 erfolgreich ihre Ausbildung.

Das BIBB bildet über Bedarf aus; grundsätzlich erhalten alle Auszubildenden ein befristetes Übernahmeangebot für ein Jahr bzw. bei Vorziehen für 1,5 Jahre, wenn die Ausbildung mit der Note sehr gut bis befriedigend abgeschlossen wird und keine verhaltensbedingten Gründe entgegenstehen. ▶▶▶

„Während der Ausbildung haben die Auszubildenden die Möglichkeit, an verschiedenen ausbildungsübergreifenden Projekten mitzuwirken und zweimal jährlich an Workshops zu verschiedenen Themen teilzunehmen.“

Uwe Korber, Referatsleiter „Personal“

Die Anschlussbeschäftigung dient in erster Linie dazu, erste Berufserfahrungen zu sammeln. Derzeit stehen noch 60 vom BIBB ausgebildete Fachkräfte in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem BIBB.

Aufgrund seines Selbstverständnisses als vorbildlicher Ausbildungsbetrieb bietet das BIBB seinen Auszubildenden während der dreijährigen Ausbildung eine Reihe von Zusatzqualifikationen an. Dazu zählen ausbildungsergänzende Maßnahmen wie beispielsweise das Unternehmensplanspiel „TopSim“, das betriebswirtschaftliche Kenntnisse vermittelt, oder die „Berlin-Fahrt“, bei der die Auszubildenden die staats- und verfassungsrechtlichen Organe, aber auch Teile der deutschen Geschichte erleben können. Ferner haben die Auszubildenden des BIBB die Möglichkeit, ein Auslandspraktikum zu absolvieren. Dies ermöglicht ihnen, Auslandserfahrung zu sammeln und ihre Sprach- und kulturellen Kenntnisse zu erweitern. Spezielle Sprach- und IT-Fortbildungen wie z. B. der Europäische Computerführerschein (ECDL) runden das Angebot an Zusatzqualifikationen ab. Darüber hinaus absolvieren die Auszubildenden Praktika in der Wirtschaft.

Während der Ausbildung haben die Auszubildenden die Möglichkeit, an verschiedenen ausbildungsübergreifenden Projekten mitzuwirken und zweimal jährlich an Workshops zu verschiede-

nen Themen wie beispielsweise Urheberrecht, Datenschutz- und Datensicherheit, Suchtprävention oder Teambuilding teilzunehmen. Darüber hinaus wurden die „älteren“ Auszubildenden zu EMAS-Beauftragten ernannt und schulen in dieser Funktion die neuen Auszubildenden und Kolleginnen und Kollegen zum Thema umweltbewusstes Verhalten. In diesem Rahmen kam es auch zur Umstellung von Ausbildungsnachweisen in Papierform auf ein onlinebasiertes, elektronisches System. Weiterhin sind Auszubildende zu Energie-Scouts durch die Industrie- und Handelskammer Bonn qualifiziert worden und haben ein eigenes Projekt zum Thema „Fahr mal runter! Energieeinsparung durch Ausschalten von Computern“ im Institut durchgeführt.

Um die in der Ausbildung engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Instituts bei dieser wichtigen gesellschaftspolitischen Aufgabe zu unterstützen, besteht regelmäßig die Möglichkeit, Seminare zu besuchen, z. B. zu den Themen Unterweisungen/Beurteilungen von Auszubildenden am Arbeitsplatz. Zweimal jährlich finden Informationsveranstaltungen rund um das Thema „Ausbildung

im BIBB“ statt. Zudem unterstützt das Institut den Erwerb des AEVO-Scheins.

Bei der Akquise neuer Auszubildender nutzt das BIBB die herkömmlichen Werbemöglichkeiten über Printmedien und Online-Stellenbörsen und wirbt bereits frühzeitig durch die sehr gute Zusammenarbeit mit den Kooperationsschulen Interessenten für einen Praktikums- oder Ausbildungsplatz im BIBB.

Um gute Kontakte zu zukünftigen Auszubildenden zu erhalten, arbeitet das BIBB eng mit Kooperationsschulen zusammen. Die aktive Zusammenarbeit beginnt ca. ab der 8. Klasse, sodass die Schülerinnen und Schüler bereits frühzeitig eine Bindung zum BIBB als Ausbildungsbetrieb aufbauen. Das BIBB bietet seinen Kooperationsschulen unter dem Motto „KAoA – Kein Abschluss ohne Anschluss“ beispielsweise auch Praktikumsplätze, praxisnahe Bewerbertrainings, Betriebserkundungen, Messebeteiligungen u. v. m. an und lädt jährlich zum Boys' und Girls' Day ein.

Im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann die Aus-



Melisa Yaman,
Auszubildende zur Kauffrau für Büromanagement im ersten
Ausbildungsjahr

Auf der Suche nach einem Praktikumsplatz bin ich durch eine Auszubildende motiviert worden, mich beim BIBB zu bewerben. Nach meinem Praktikum im Personalreferat Z 1, der Teilnahme am Bewerbertraining im Friedrich-List-Berufskolleg sowie der Veranstaltung „Wir bieten Zukunft – Ausbildung im

BIBB“ war mir klar, dass ich meine Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement (KfBM) im BIBB beginnen möchte. Nach einem erfolgreichen Auswahlverfahren bin ich glücklich, zur KfBM in Z 1 ausgebildet zu werden.

bildung im Institut auch in Teilzeit absolviert werden, wenn der/die Auszubildende Kinder oder pflegebedürftige Familienmitglieder im eigenen Haushalt betreut. Zurzeit wird eine Mutter in Teilzeit zur Kauffrau für Büromanagement ausgebildet.

Um jungen Menschen, die nach der Schule keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, eine Perspektive zu geben, bietet das BIBB Einstiegsqualifizierungspraktika (EQ-Praktika) an. Das Praktikum wird in einem Ausbildungsberuf durchgeführt und von der Bundesagentur für Arbeit finanziert. Die Praktikanten und Praktikantinnen besuchen zusammen mit unseren Auszubildenden die Berufsschule und erhalten die Möglichkeit, während des Praktikums Zusatzqualifikationen zu erlangen. So wurde der aus Syrien stammende Einstiegsqualifizierungspraktikant im direkten Anschluss an das einjährige Praktikum im BIBB und ein erfolgreiches Auswahlverfahren in ein Ausbildungsverhältnis zum Fachinformatiker für Systemintegration übernommen.

Dem BIBB ist es wichtig, die Vielfalt der Menschen im Institut beizubehalten. Neben einer sehr erfolgreichen Kooperation mit dem Nell-Breuning-Berufskolleg in Bad Honnef, einer Berufsfachschule für Menschen mit körperlichen Behinderungen, bildet das BIBB seit dem Einstellungsjahrgang 2015 verzahnt mit dem Berufsbildungswerk Neuwied Auszubildende zu Kaufleuten für Büromanagement aus. Darüber hinaus gibt es eine weitere Kooperation mit dem Europäischen Berufsbildungswerk in Bitburg. „Verzahnt“ heißt: Die theoretischen Ausbildungsinhalte, die das Berufsbildungswerk sicherstellt, werden mit den praktischen Inhalten und Erfahrungen der Auszubildenden im BIBB verknüpft. In diesen Praxisphasen erlernen die Auszubildenden institutionelle Abläufe sowie Anforderungen und Strukturen des BIBB kennen. Die „Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken“ (VAmB) erfolgt über mindestens sechs Monate und kann für maximal 1,5 Jahre vereinbart werden.

Auch im kommenden Jahr ist es der Anspruch des BIBB, jungen Menschen eine hervorragende Ausbildung zu ermöglichen. Sechs neue Auszubildende stehen bereits fest und im Frühjahr 2018 werden voraussichtlich acht weitere Ausbildungsplätze besetzt werden können. ◀



Das BIBB als umweltbewusster Arbeitgeber

Umweltmanagement im BIBB – ein Beitrag für mehr Umweltschutz, Effizienz und Nachhaltigkeit

Das europäische Umweltmanagementsystem „Eco-Management and Audit Scheme“ (EMAS) dient dem BIBB als Instrument und Managementsystem, um seine Umweltleistung stetig und systematisch zu verbessern. Die vom BIBB erbrachten Dienstleistungen und Produkte stellen wir seither systematisch auf den Prüfstand, berücksichtigen, wo immer möglich, den Aspekt der Nachhaltigkeit und Fragen des Umweltschutzes. ▶▶▶

► Auszeichnung des BIBB für innovative Umweltschutzmaßnahmen



Am 3. November 2017 würdigte Bundesumweltministerin Dr. Barbara Hendricks im Rahmen des EMAS Award Fachgesprächs 24 deutsche Unternehmen und Organisationen für ihren vorbildlichen Umweltschutz und für ihre Bewerbung um den EMAS Award der EU-Kommission. Das BIBB erhielt eine Urkunde als Anerkennung für seine Umweltaktivitäten als innovative EMAS-Organisation.

Von der Forschung bis zur Entwicklung von Aus- und Fortbildungsordnungen, der Programmdurchführung, von der Verwaltung bis hin zur Ausbildung ist das Thema in das tägliche Arbeiten integriert. In seinen jährlich veröffentlichten Umwelterklärungen beschreibt das BIBB seine Umweltziele und dokumentiert den Umsetzungsstand der umweltbezogenen Maßnahmen.

Mit der Beteiligung an EMAS leistet das BIBB über die gesetzlichen Vorgaben hinaus einen freiwilligen Beitrag zum Umweltschutz, optimiert den Einsatz von Ressourcen, spart Kosten ein und wird

seiner Rolle als Multiplikator für eine nachhaltige, effiziente und umweltorientierte Ausrichtung gerecht. Das Ziel, EMAS in allen Bundesministerien einzuführen, ist ein Prüfauftrag des Maßnahmenprogramms Nachhaltigkeit der Bundesregierung. Mit seinem Engagement geht das BIBB hier mit gutem Beispiel voran.

Grüner beschaffen – Handeln für den Umweltschutz

Das BIBB verfolgt im Rahmen seiner Umweltziele nicht nur die kontinuierliche Einsparung von Papier, sondern auch den größtmöglichen Einsatz von Recyclingpapier mit höchstem Standard. Diesen höchsten Standard im Bereich der Umweltsiegel garantiert derzeit der „Blaue Engel“ für Recyclingpapier. Mit einer Quote von 85 Prozent Einsatz dieses Recyclingpapiers bei Beschaffung und Verwendung leistet das BIBB einen wichtigen Beitrag zur Einsparung von Ressourcen und kommt seiner Vorbildfunktion für mehr Umweltschutz nach. Im Rahmen der Teilnahme an der Kampagne „Grüner Beschaffen“ der Initiative Pro Recyclingpapier erhielt das BIBB im Februar 2017 eine Urkunde, mit der umweltfreundliches und nachhaltiges Handeln in puncto „Recyclingpapier mit dem Blauen Engel“ bestätigt wird.

Die Auszubildenden des BIBB als „Umweltengel“

Umweltschutz und Nachhaltigkeit sind Themen, die die Auszubildenden im BIBB besonders interessieren und u. a. über das Engagement im Rahmen von EMAS ihren Ausdruck finden. Am 10. April 2017 fand ein Workshop für alle Auszubildenden zum Umweltmanagement des BIBB statt. Die Auszubildenden informierten sich, wie EMAS im BIBB umgesetzt wird und überlegten gemeinsam, wie ihr Beitrag für mehr Umweltschutz und Nachhaltigkeit aussehen könnte. Darüber hinaus wurde über die erfolgreiche Teilnahme von zwei Auszubildenden an dem Projekt „Energie-Scout“ und in diesem Zusammenhang über die Umsetzung einer konkreten Projektidee zum Energieeinsparen im BIBB berichtet. Zur Vorbereitung auf den Workshop erfolgte mit der Fotokamera ein Rundgang durchs Haus, um festzuhalten, wo und wie das Thema EMAS und Umweltschutz überall im BIBB präsent ist.

Gesund bleiben und die Umweltschonern: ADFC-Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ – auch 2017 im BIBB mit Rekordbeteiligung

Rund 100 Kolleginnen und Kollegen haben bei Deutschlands größter Fahrrad-Mitmachaktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ 2017 teilgenommen und den Rekord an gefahrenen Kilometern aus dem Vorjahr gebrochen. Dank der großartigen Beteiligung sind die knapp

Das BIBB wird mit dem Zertifikat zum Audit „berufundfamilie“ ausgezeichnet.
▼ Foto: © Ruddies/Petras/berufundfamilie Service GmbH



30 BIBB-Teams in den vergangenen Monaten von Anfang Mai bis Ende August über 38.000 Kilometer geradelt und haben der Umwelt dadurch mehr als sieben (!) Tonnen CO₂ erspart. In 2017 belegte das BIBB-Team ‚Tour d’Anerkennung‘ mit über 5.000 gefahrenen Kilometern hausintern den ersten Platz – hierzu wurde mit Sekt und einem „Radler“ gratuliert! ◀

Das BIBB als attraktiver Arbeitgeber

Qualitätsentwicklung im BIBB – systematisch, anforderungsgerecht, zukunftsgerichtet

Das BIBB hat das Selbstverständnis einer lernenden Organisation. Für alle Arbeitsprozesse und -ergebnisse – von der Planung über die Durchführung und den Transfer bis zur Evaluation – bestehen Qualitätsziele. Regelmäßig wird überprüft, ob diese Ziele erreicht wurden. Hierbei wird das BIBB unterstützt durch das Qualitätsmanagement-System „Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW)“, welches eine Vielzahl an Qualitätsbereichen sowie Standards für die Reflexion des eigenen Tuns vorgibt. Dabei ist LQW kein reines Prüfverfahren, sondern stellt die Qualitätsentwicklung mit dem Fokus der sogenannten Selbstreflexion in den Mittelpunkt.

In Vorbereitung auf die Re-Testierung in 2018 erfolgte in 2017 eine umfangreiche Analyse, Dokumen-

tation und Bewertung der eingesetzten Verfahren und erzielten Ergebnisse in den verschiedenen Qualitätsbereichen nach LQW. Dieser Qualitätscheck bietet eine wichtige Grundlage für die Weiterentwicklung von Prozessen, um auch weiterhin zukunftsgerichtet auf neue Anforderungen reagieren sowie proaktiv handeln zu können.



Vereinbarkeit von Beruf und Familie im BIBB

Seit 2010 führt das BIBB das Audit „berufundfamilie“ (www.berufund-familie.de) durch, ein strategisches Managementinstrument, das Unternehmen und Institutionen nutzen, um ihre Personalpolitik familien- und lebensphasenbewusst auszurichten. Mit dem Managementinstrument setzt sich das BIBB für eine nachhaltige Umsetzung von familiengerechten Arbeitsbedingungen sowie für eine zukunftsfähige Personalpolitik ein. Mit dem aktuellen Thema

„Digitalisierung“ entstehen neue Möglichkeiten, z. B. beim Mobilen Arbeiten, die auch Auswirkungen auf Vereinbarkeitsfragen haben und das Thema unterstützen können. Begleitet wird die Umsetzung der familienbewussten Personalpolitik durch das Projektteam „Vereinbarkeit von Beruf und Familie im BIBB“.

Das BIBB ist am 20. Juni 2017 in Berlin für seine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik mit dem Zertifikat zum Audit „berufundfamilie“ ausgezeichnet worden. Das bereits zum dritten Mal an das BIBB verliehene Zertifikat wurde durch die Bundesfamilienministerin Dr. Katarina Barley, Dirk Wiese, Parlamentarischer Staatssekretär bei der Bundesministerin für Wirtschaft und Energie, John-Philip Hammersen, Geschäftsführer der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, sowie Oliver Schmitz, Geschäftsführer der berufundfamilie Service GmbH, überreicht. Voraussetzung für das drei Jahre gültige Zertifikat ist die erfolgreiche Durchführung des Audits „berufundfamilie“, das von der berufundfamilie Service GmbH angeboten wird. ◀

▶▶▶ Positionen, Perspektiven
und Forschungsergebnisse
zielgruppengerecht vermitteln





7.

KOMMUNIKATION, WISSENSTRANSFER UND VERNETZUNG

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Der technologische Fortschritt werde, so führte BIBB-Präsident Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser auf der Fachkonferenz „Berufsbildung 4.0 – Zukunftschancen durch Digitalisierung“ im November 2017 in Leipzig aus, den Arbeitsmarkt der Zukunft zum Teil radikal verändern: „Jobwechsel und Strukturwandel werden sich durch die Digitalisierung beschleunigen. Zugleich wachsen die Anforderungen am Arbeitsplatz. Diesen Wandel müssen wir verantwortungsbewusst und mit Augenmaß gestalten.“ Vor allem unter diesen Vorzeichen stand die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des BIBB im Jahr 2017. Aktuelle Forschungsergebnisse, die Stärkung der dualen Berufs-

ausbildung, Fragen zur Nachwuchssicherung, zum dualen Studium sowie zur dualen Berufsausbildung als Beitrag zur gesellschaftlichen Integration junger Geflüchteter standen thematisch im Mittelpunkt.

Das BIBB hat sich auch 2017 in der Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation weiter positioniert – mit dem zentralen BIBB-Online-Angebot www.bibb.de, den zielgruppenorientierten Online-Informationen der Programme und Fachportale im BIBB, der Beantwortung von Medienanfragen sowie mit Pressemitteilungen, Newsletter-Beiträgen, Reden, Vorträgen, Fachpublikationen, Fachkonferenzen, ▶▶▶

Informationsveranstaltungen für Besuchergruppen und Delegationen sowie der Präsenz auf Messen und anderen Veranstaltungen.

Drehscheibe für Anfragen, Interviews und Pressemitteilungen

Mehr als 450-mal recherchieren, BIBB-Daten und -Fakten zusammenstellen, Expertise vermitteln: Die Meinung und Einschätzung des BIBB ist gefragt. Die Anfragen von Nachrichtenagenturen, Presse, Fernsehen und Hörfunk zeigten deren großes Interesse an Informationen, Daten, Gesprächs- und Interviewpartner/-innen aus dem BIBB. Auch hier stand die Veränderung der Ausbildungs- und Arbeitswelt durch die Digitalisierung im Vordergrund.

Weiterhin erreicht das BIBB mit seinen Pressemitteilungen einen großen Nutzerkreis. Mit 49 Pressemitteilungen informierte das BIBB im Jahr 2017 im Durchschnitt jeweils mehr als 7.000 Abonnentinnen und Abonnenten.

„BIBB aktuell“, der monatlich erscheinende zentrale Newsletter des BIBB, verfügt über rund 5.500 Abonentinnen und Abonnenten aus Politik, Wissenschaft und Berufsbildungspraxis. Sie nutzen die Möglichkeit zur schnellen und aktuellen Information über die zahlreichen Aktivitäten des BIBB, werden über Forschungsvorhaben und -ergebnisse, über Veranstaltungen und Publikationen

► Am stärksten nachgefragte Pressemitteilungen 2017

PM 09/2017 vom 03.04.	Die Top-10-Ausbildungsberufe 2016 – BIBB-Analyse zu Neuabschlüssen
PM 27/2017 vom 19.07.	Neues Ausbildungsjahr startet mit zwölf modernisierten Berufen
PM 03/2017 vom 09.02.	BIBB-Analyse zeigt: Pflege- und Gesundheitspersonal wird knapper
PM 06/2017 vom 07.03.	BIBB-Analyse: Mediennutzung in der Ausbildung lernen
PM 31/2017 vom 22.08.	Sicherheit und gutes Betriebsklima statt Smartphone
PM 11/2017 vom 05.04.	Junge Geflüchtete im Übergangsbereich angekommen – BIBB-Datenreport veröffentlicht

Abrufbar unter <https://www.bibb.de/de/pressemitteilungen.php>

Auf der englischsprachigen BIBB-Homepage verzeichneten folgende Pressemitteilungen die meisten Klicks:

PM 27/2017 vom 19.07.	New training year begins with 12 updated occupations
PM 33/2017 vom 01.09.	Hubert Ertl is the new Head of Research at the BIBB
PM 09/2017 vom 03.04.	Top 10 training occupations for 2016 – BIBB analysis on new contracts
PM 01/2017 vom 05.01.	Training allowances based on collective wage agreements 2016: The East is catching up
PM 30/2017 vom 17.08.	Strategies and opportunities for vocational schools – BIBB analyses concepts

Abrufbar unter <https://www.bibb.de/en/pressreleases.php>



Andreas Pieper,
Leiter „Strategische Kommunikation/Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“

2017 standen die möglichen Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt sowie Fragen zur Zukunft der beruflichen Bildung ganz klar im Vordergrund des Interesses der Medienvertreter. Hierzu hat eine Vielzahl von Anfragen die Pressestelle des BIBB erreicht. Darüber hinaus waren aber auch Zahlen,

Daten und Fakten insbesondere zur Integration von nach Deutschland geflüchteten Menschen sowie Prognosen zur zukünftigen Fachkräfteentwicklung stark nachgefragt.

des BIBB, seine internationalen Kooperationen und Berichte aus Programmen und Projekten im BIBB auf dem Laufenden gehalten.

„BIBB News“, der englischsprachige Newsletter, wird sechsmal im Jahr publiziert und mit komprimierten Informationen und weiterführenden Links zurzeit an rund 1.700 Abonentinnen und Abonnenten versandt.

Unter <https://www.bibb.de/de/17489.php> sind die Ausgaben von „BIBB aktuell“, unter <https://www.bibb.de/en/17489.php> die von „BIBB News“ verfügbar und zu abonnieren.

Vortragsmanagement

In rund 50 Vorträgen, Impulsreferaten, Reden, Festansprachen, Grußworten, Laudationes und Einführungen sowie bei Teilnahmen an öffentlichen Gesprächen und Diskussionen im In- und Ausland äußerte sich BIBB-Präsident Esser zu einem breiten Spektrum an Themen der beruflichen Bildung. Im Zentrum standen Digitalisierung und „Berufsbildung 4.0“. Es ging aber auch um den Ausbildungsmarkt, Berufsorientierung, berufliches Bildungspersonal, Geflüchtete, Handwerk, Meister/-innen und Techniker/-innen, ferner um Qualifizierung, Work-based Learning, Weiterbildung und Internationalisierung. Weitere Themen waren die Attraktivität und Zukunft der dualen Berufsbildung sowie deren Verhältnis zu akademischer Bildung. Hervor-



Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser,
Präsident des BIBB

Wie erfolgreich die Herausforderungen der Digitalisierung für die berufliche Bildung letztendlich bewältigt werden können, steht und fällt mit der Kompetenz des betrieblichen und schulischen Ausbildungspersonals. Auf sie kommt es an. Sie müssen wir in allen Belangen unterstützen und mitnehmen. Das BIBB wird sich deshalb für eine bundesweite

Initiative ‚Ausbildungspersonal und Digitalisierung‘ einsetzen. Damit soll für das Ausbildungspersonal ein transparenter und gleichzeitig anwendungsorientierter Service zur Verfügung stehen, um medienpädagogische Kompetenzen professionell weiterzuentwickeln.

zuheben sind schließlich Beiträge bei jeweils zwei Tagungen in Südkorea und in der Schweiz, die u. a. den Austausch mit Kooperationspartnern des BIBB in diesen Ländern vertieften.

BIBB-Fachtagungen 2017

Von den im Jahr 2017 durchgeführten Fachtagungen des BIBB ist vor allem die im November in Leipzig gemeinsam mit dem BMBF durchgeführte Fachkonferenz „Berufsbildung 4.0 – Zukunftschancen durch Digitalisierung“ hervorzuheben. Im Mittelpunkt der Vorträge und Workshops standen:

- ▶ Digitale Transformationsprozesse in Arbeit und Bildung gestalten
- ▶ Flexibilitäts- und proaktive Gestaltungsfreiräume des dualen Berufsbildungssystems an Beispielen und Szenarien aufzeigen und zur Diskussion stellen

- ▶ Auswirkungen der Digitalisierung auf die Strukturen des Bildungssystems
- ▶ Verzahnung beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie
- ▶ Optionen für die Attraktivitätssteigerung der beruflichen Bildung.

Bei den rund 400 Teilnehmenden fanden auch das Angebot an Exkursionen sowie die Ausstellung zur digitalen Berufswelt großen Anklang.

Das BIBB auf Messen und Veranstaltungen 2017

Eine der zentralen Aufgaben des BIBB ist es, seine Forschungs-, Beratungs- und Arbeitsergebnisse adressaten- und mediengerecht aufzubereiten und zu kommunizieren. Ziel ist dabei auch, im direkten Dialog als Ansprechpartner für Interessierte zur Verfügung zu stehen und die Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation sowie die öffentliche ▶ ▶ ▶

► BIBB-Fachtagungen 2017

Februar	Transitions to VET and the labour market: the European Perspective (Brüssel)
März	AG BFN: Multidisziplinär – praxisorientiert – evidenzbasiert: Berufsbildungsforschung im Kontext unterschiedlicher Anforderungen (Bonn)
Juli	20. Aus- und Weiterbildungskongress 2017 (WHKT, MAIS, BIBB) (Bonn)
November	Berufsbildung 4.0 – Zukunftschancen durch Digitalisierung (Leipzig)

Dokumentationen unter <https://www.bibb.de/de/59863.php>

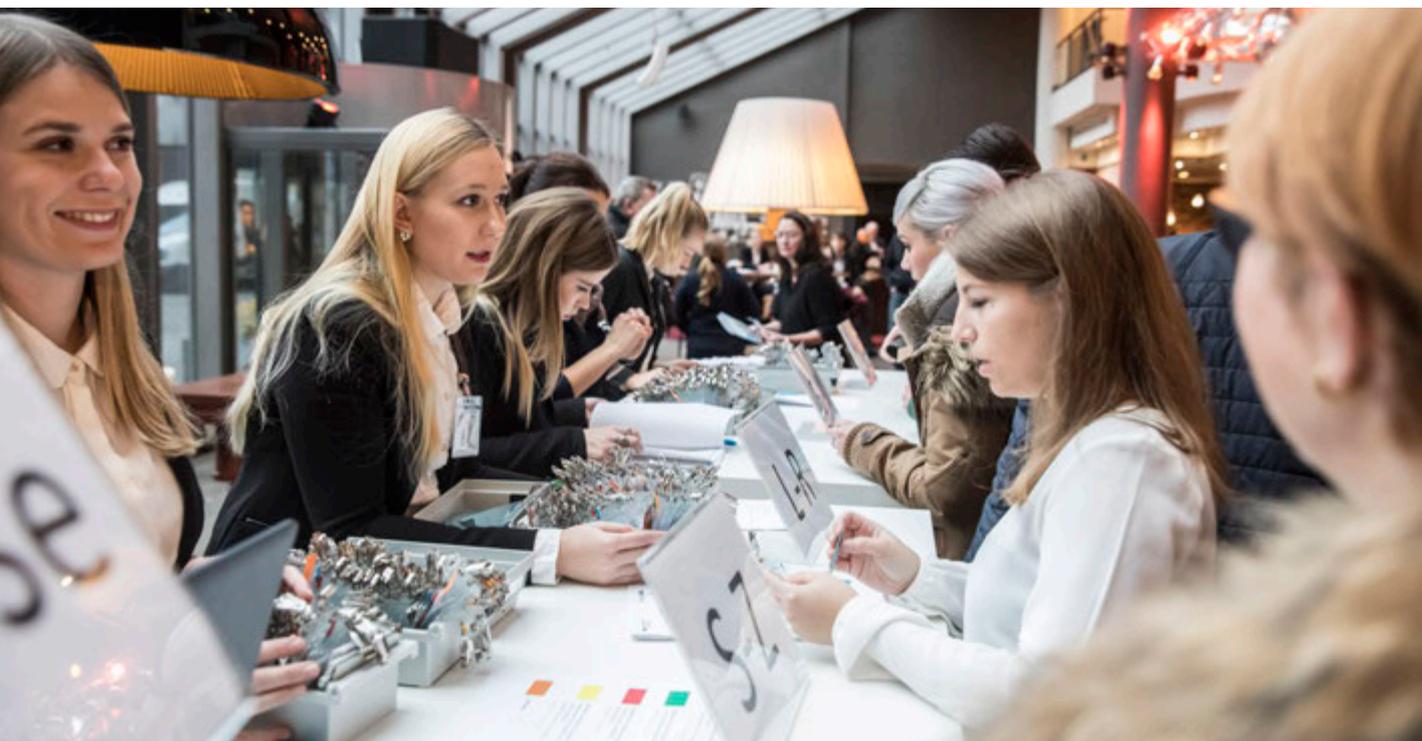
bildungspolitik, -wissenschaft und -praxis befassen. Schwerpunktthemen bei den Messen und Veranstaltungen im Jahr 2017 waren „Berufsbildung 4.0“, „Evaluation der kaufmännischen Berufe“ und „Inklusion“. Leitmesse für das BIBB bleibt dabei die jährliche Bildungsmesse „didacta“, die 2017 in Stuttgart stattfand.

Informationsveranstaltungen für Delegationen und Besuchergruppen

Das Interesse des europäischen und außereuropäischen Auslands an der dualen Berufsausbildung in Deutschland ist nach wie vor groß – und nimmt weiter zu: Dies zeigt ein Blick auf die Informa-

Wahrnehmung des BIBB als maßgebliche Einrichtung für die Entwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland zu stärken.

Daher präsentiert das BIBB seine vielfältigen Ergebnisse und Dienstleistungen auf ausgesuchten Messen und Veranstaltungen, die sich mit aktuellen Themen der Berufs-



Teilnehmeranmeldung auf der Fachkonferenz „Berufsbildung 4.0 – Zukunftschancen durch Digitalisierung“ in Leipzig. ▲

Das BIBB auf Messen und Veranstaltungen 2017		
Februar		
07.02.	„Transitions to VET and the Labour Market, the European Perspective“ (BIBB/Céreq VA)	Brüssel
14.–18.02.	didacta – die Bildungsmesse 2017	Stuttgart
März		
03.03.	NQuE Werkstatt – Erfahrungsaustausch in der Berufsbildung	Köln
13.–15.03.	19. Hochschultage 2017	Köln
April		
04.–05.04.	Bonner-Behörden-Forum „eGovernment, Digitale Verwaltung“	BIBB, Bonn
Mai		
17.05.	10. Ausbildungstag Pankow & Lichtenberg	Berlin
Juli		
05.07.	20. Aus- und Weiterbildungskongress 2017 (BIBB/WHKT/MAIS)	Bonn
September		
28.–29.09.	Christiani Ausbildertag 2017	Singen
November		
13.–14.11.	BOP-Jahrestagung	Berlin
28.–29.11.	Fachkonferenz „Berufsbildung 4.0 – Zukunftschancen durch Digitalisierung“ (inkl. Verleihung des Hermann-Schmidt-Preises 2017)	Leipzig

Weitere Informationen unter <https://www.bibb.de/de/f73437.php>

tionsveranstaltungen für Delegationen und Besuchergruppen, bei denen Besucher/-innen aus Wissenschaft, Politik und Praxis mit BIBB-Fachleuten über aktuelle Berufsbildungsthemen diskutie-

ren. Demnach hat das BIBB, und hier vor allem die für die internationale Ausrichtung des Instituts zuständigen Arbeitsbereiche der Abteilung 1 sowie die Pressestelle, im Jahr 2017 Gäste aus insgesamt

87 Ländern informiert. Die Teilnehmerzahl bei den 116 Veranstaltungen lag bei knapp 1.600. Die meisten Gäste kamen dabei 2017 aus China, gefolgt von Korea. <https://www.bibb.de/de/750.php>

Hermann-Schmidt-Preis 2017: „Berufliche Aus- und Weiterbildung für die digitalisierte Arbeitswelt“

Das gegenwärtig bestimmende Thema der beruflichen Bildung machte auch vor dem Hermann-Schmidt-Preis nicht halt. Der Einsatz neuer digitaler Technologien wird die Arbeitswelt von morgen grundlegend verändern. Das vernetzte Kommunizieren, Lernen und Arbeiten wird sich auf die Qualifikationsanforderungen der Beschäftigten, die Ausbildungsberufe und Berufsbilder, die Fachkräftenachfrage, die Lernformen und -umgebungen sowie nicht zuletzt auch auf die berufliche Weiterbildung auswirken. „Berufliche Aus- und Weiterbildung für die digitalisierte Arbeitswelt“ – so lautete daher das Thema des Wettbewerbs um den Hermann-Schmidt-Preis 2017. Der Verein „Innovative Berufsbildung“ zeichnete auf einer Veranstaltung im November in Leipzig vier innovative Projekte aus Osnabrück, Frankfurt am Main, Niebüll und Hamburg aus.

Ziel des vom BIBB sowie dem W. Bertelsmann Verlag (wbv) in Bielefeld getragenen Vereins ►►►

Hermann-Schmidt-Preisträger 2017; nähere Informationen unter <https://www.bibb.de/de/61241.php>; v.l.n.r.: W. Arndt Bertelsmann, Michael Hoffmann, Jens Tiedemann, Andreas Böhne, Simone Baden, Johannes Heinrich, Christian Wichmann, Tanja Arntzen, Stefan Sayk, Hinrich Winter, Finn Brandt, Heike Toben-Heiken, Prof. Dr. Esser
 ▼ Foto: © www.paulhahn.de



ist es, mit dem jährlich verliehenen Preis auf innovative Ansätze in der Berufsbildungspraxis

aufmerksam zu machen, diese zu fördern und als gute Beispiele zur Nachahmung zu empfehlen. ◀

Die Preisträger des Hermann-Schmidt-Preises 2017			
	Projekt	Preisträger 2017	Preisgeld
Hermann-Schmidt-Preis 2017	„Excellence Initiative Industrie 4.0“	Berufsbildende Schulen Osnabrück, Brinkstraße	3.000 Euro
Sonderpreis	„azubi:web“	Generation:L, Michael Hoffmann e. K., Frankfurt a.M.	1.000 Euro
Sonderpreis	„eE4home“ (Intelligente Energieverteilung)	Berufliche Schule des Kreises Nordfriesland in Niebüll	1.000 Euro
Sonderpreis	„Digitalisierung im Ausbildungsberuf Geomatiker/ Geomatikerin“	Staatliche Gewerbeschule Bautechnik, Hamburg	1.000 Euro

Publikationen

Die Forschungs- und Arbeitsergebnisse des BIBB erscheinen in unterschiedlichen Reihen:

Berichte zur beruflichen Bildung



In dieser Reihe wissenschaftlicher Fachpublikationen, die die gesamte Bandbreite berufsbildungspolitischer Themen abbildet, sind 2017 folgende Bände erschienen:

- ▶ Entwicklungen und Perspektiven in den Gesundheitsberufen – aktuelle Handlungs- und Forschungsfelder
- ▶ Tätigkeiten Erwerbstätiger mit Behinderung
- ▶ Gestaltungsorientierte Forschung – Basis für soziale Innovationen. Erprobte Ansätze im Zusammenwirken von Wissenschaft und Praxis

- ▶ Transfer von Bildungsinnovationen – Beiträge aus der Forschung
- ▶ Berufsbildung für Geringqualifizierte. Barrieren und Erträge
- ▶ Die Attraktivität von Ausbildungsberufen im Handwerk. Eine empirische Studie zur beruflichen Orientierung von Jugendlichen

Weitere Informationen zu den Berichten zur beruflichen Bildung finden Sie unter: www.bibb.de/Bzbb

BIBB REPORT



Mit Daten, Fakten und Analysen zu aktuellen Fragestellungen der Berufsbildung positionierte sich das BIBB 2017 mit folgenden Ausgaben des BIBB REPORT:

- ▶ Praktikums- und Ausbildungsstellen für Geflüchtete: Wann Klein- und Mittelbetriebe sie von sich aus anbieten. Ergebnisse einer Betriebsbefragung

in ausgewählten Berufsbereichen (1/2017)

- ▶ Welche Anforderungen stellen Betriebe an zukünftige Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss? (2/2017)
- ▶ Qualifikations- und Berufsfeldprojektion bis 2035 (3/2017)

Per Mail an vertrieb@bibb.de können Sie den BIBB REPORT kostenfrei abonnieren. Open Access zum Download finden Sie den BIBB REPORT unter www.bibb.de/bibbreport

Wissenschaftliche Diskussionspapiere



2017 wurden aktuelle Daten, Fakten oder (Teil-)Ergebnisse von Studien und Evaluationen in folgenden wissenschaftlichen Diskussionspapieren veröffentlicht:

- ▶ Berufliche Bildung im Handwerk. Entwicklungen und Herausforderungen im

Kontext von Digitalisierung und demografischem Wandel

- ▶ Trends ins Studium und in die duale Berufsausbildung unter Berücksichtigung ausgewählter Einflussfaktoren
- ▶ Medien anwenden und produzieren – Entwicklung von Medienkompetenz in der Berufsausbildung
- ▶ Auswirkungen der Zuwanderung Geflüchteter auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Berechnungen mit den BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen ▶ ▶ ▶
- ▶ Attraktivität der beruflichen Bildung bei Studierenden. Ergebnisse einer bundesweiten Erhebung
- ▶ Berufsausbildung und Digitalisierung – ein Beispiel aus der Automobilindustrie
- ▶ Berufsschule im dualen System – Daten, Strukturen, Konzepte
- ▶ Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO für Menschen mit Behinderung und ReZA-Qualifikation für das Ausbildungspersonal
- ▶ Geflüchtete und berufliche Bildung

Alle wissenschaftlichen Diskussionspapiere finden Sie Open Access zum Download unter www.bibb.de/wdp

BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte



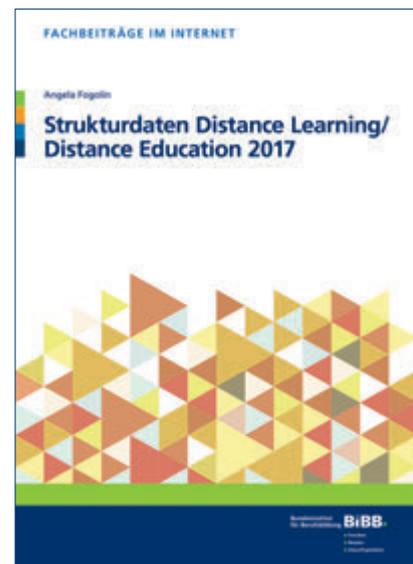
In der Reihe „BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte“ finden sich Datensatzbeschreibungen und Methodenliteratur zu Daten der Berufsbildungsforschung. Diese Reihe wendet sich insbesondere an Wissenschaftler/-innen, die an der Sekundäranalyse von BIBB-Mikrodaten interessiert sind. Die BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte beinhalten auch methodische Aspekte der Datengenerierung zu einzelnen Datensätzen und zum Umgang mit ihnen. Erschienen sind 2017:

- ▶ BIBB-Zusatzbefragung Aufstiegsfortbildung 2012. BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht 1/2017; Version 1.0
- ▶ BIBB-Qualifizierungspanel 2015. BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht 2/2017; Version 1.0

- ▶ BIBB-Befragung zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung 2012/13. BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht 3/2017; Version 1.0
- ▶ wbmonitor 2016. BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht 4/2017; Version 1.0

Alle Berichte finden Sie Open Access zum Download unter www.bibb.de/FDZ-Berichte

Fachbeiträge im Internet



Das BIBB veröffentlicht zu aktuellen berufsbildungspolitischen Themen Fachbeiträge. Zielgruppen sind in erster Linie Entscheidungsträger/-innen sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Berufsbildungsplanung, der Berufsbildungspraxis und der wissenschaftlichen Fachöffentlichkeit. 2017 sind folgende Fachbeiträge erschienen:

- ▶ Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2016. Geringere Erhöhung im Westen, stärkeres Plus im Osten
- ▶ Kulturelle Vielfalt. Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2016
- ▶ Open Access in der Berufsbildungsforschung. Status quo und Perspektiven
- ▶ Ausbildungschancen von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen mit Migrationshintergrund. Aktuelle Situation 2016 und Entwicklung seit 2004
- ▶ Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung
- ▶ Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2016. Stabiles Ausbildungsangebot, leicht sinkende Nachfrage, mehr unbesetzte Plätze – Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit
- ▶ Themenradar Duale Berufsausbildung. Initialbefragung zur Relevanz ausgewählter Themen der dualen Berufsausbildung mit dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung
- ▶ Strukturdaten Distance Learning/Distance Education 2017
- ▶ Die Taxonomie der Arbeitsmittel des BIBB – Vorabversion
- ▶ Betriebliche Ausbildungspartnerschaften kleiner und mittlerer Betriebe

Alle Fachbeiträge finden Sie Open Access zum Download unter www.bibb.de/Fachbeitrag

Datenreport zum Berufsbildungsbericht



Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung wurde 2017 zum neunten Mal vom BIBB herausgegeben. Er enthält umfassende Daten und Zeitreihen, Informationen und

Analysen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung, gibt einen Überblick über Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der Berufsausbildung und informiert über internationale Indikatoren und Benchmarks. Schwerpunktthema des BIBB-Datenreports 2017 war „Geflüchtete und berufliche Bildung“. Der Datenreport ist als gedruckte Version sowie Open Access im Internet als Online-Variante verfügbar:

www.bibb.de/datenreport ▶ ▶ ▶



*Dr. Bodo Rödel,
Leiter des Arbeitsbereichs „Publikationsmanagement/Bibliothek“*

Das Bundesinstitut für Berufsbildung betreibt die größte wissenschaftliche Spezialbibliothek zum Themenfeld der beruflichen Bildung. In 2017 haben wir unser Bibliotheksmanagementsystem auf eine moderne Open-Source-Software umgestellt. Damit ist der Bibliothekskatalog (OPAC) online weltweit einsehbar. Die Suchoberfläche bietet außerdem moderne Recherchemöglichkeiten – probieren Sie es aus! <https://opac.bibb.de>

Internationales Handbuch der Berufsbildung (IHBB)



Im Mittelpunkt stehen Länderstudien, die sich auf nationale Berufsbildungssysteme konzentrieren. Sie geben einen Einblick in die sozioökonomischen Rahmenbedingungen und die bildungspolitischen Kompetenzen der jeweiligen Länder unter dem Blickwinkel der Berufsbildung.

In 2017 erschien folgende Länderstudie:

- ▶ Australien

Die Publikationen des IHBB finden Sie unter: www.bibb.de/IHBB

iMOVE



Leitfäden und Studien zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland, zu Exportmärkten und zu Rahmenbedingungen für den Export von Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen erstellt iMOVE – International Marketing of Vocational Education. 2017 sind neu erschienen:

- ▶ Developing Skills for Employability with German Partners. 8 Case Studies from the Sector of E-Learning Solutions and Learning with Digital Media
- ▶ Auf Wachstum ausgerichtet. Zehn Jahre Trends im Bildungsexport
- ▶ Marktstudie Ägypten für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung
- ▶ xPORT (1/2017): Das iMOVE-Exportmagazin. Konsortialbildung, Bildungsmärkte Russland und Indien, Bildung 4.0

- ▶ Marktstudie Iran für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung
- ▶ xPORT (2/2017): Das iMOVE-Exportmagazin. Bildungsmarkt USA, Bildung 4.0, Bildungsmarkt Philippinen, Bildungsmarkt Afrika
- ▶ Marktstudie Tunesien für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung

Die Publikationen von iMOVE finden Sie Open Access unter www.bibb.de/iMOVE-Publikationen

Ausbildung gestalten



Mit konkreten Tipps und praktischen Anleitungen richtet sich die Schriftenreihe „Ausbildung gestalten“ direkt an die Ausbildungspraxis und unterstützt das Ausbildungspersonal bei der täglichen Arbeit mit den Auszubildenden. 2017 sind erschienen:

- ▶ Zupfinstrumentenmacher/
Zupfinstrumentenmacherin
- ▶ Werkstoffprüfer/Werkstoff-
prüferin (online)
- ▶ Werksteinhersteller/Werk-
steinherstellerin (online)
- ▶ Fachkraft für Veranstaltungs-
technik
- ▶ Dachdecker/Dachdeckerin
- ▶ Fachkraft für Lederherstellung
und Gerbereitechnik
- ▶ Luftverkehrskaufmann/Luft-
verkehrskauffrau
- ▶ Servicekaufmann im Luft-
verkehr/Servicekauffrau im
Luftverkehr
- ▶ Automobilkaufmann/Autom-
obilkauffrau
- ▶ Holzmechaniker/Holzmecha-
nikerin
- ▶ Anlagenmechaniker/-in für
Sanitär-, Heizungs- und Klima-
technik
- ▶ Geigenbauer/Geigenbauerin
- ▶ Rollladen- und Sonnenschutz-
mechatroniker/Rollladen- und
Sonnenschutzmechatronikerin

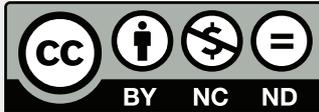
Mehr Infos unter [www.bibb.de/
Ausbildung-gestalten](http://www.bibb.de/Ausbildung-gestalten)

Verzeichnis anerkannter Ausbildungsberufe

Jährlich erscheint das „Verzeichnis
der anerkannten Ausbildungs-
berufe“. Hier sind alle staatlich
anerkannten Ausbildungsberufe
sowie sich in Erprobung befindende,
aufgehobene und geänderte Berufe
im dualen System zu finden.

www.bibb.de/berufe

▶ BIBB-Publikationen Open Access



Wir nutzen für viele Veröffentlichungen das Creative Commons-Lizenzmodell (CC-Lizenz) und lizenzieren unsere Produkte unter CC Lizenz 4.0 International: Namensnennung – nicht kommerziell – keine Bearbeitung (BY-NC-ND 4.0).

Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.bibb.de/cc-lizenz

Weiteres kostenloses Informationsmaterial aus dem BIBB



Das BIBB hat auch in 2017 wieder Informationsmaterial zu unterschiedlichen Bereichen veröffentlicht:

- ▶ BIBB-INFO (deutsch/englisch, 3. Auflage)
- ▶ Training regulations and how they come about (8. Auflage)
- ▶ Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen (8. Auflage)
- ▶ Veröffentlichungen 2017. Lieferbare Publikationen inklusive Veröffentlichungen im Internet
- ▶ Prüfungen in der dualen Berufsausbildung

- ▶ Sprachliche Hürden in der Ausbildung ... und wie man sie überwinden kann
- ▶ Berufsbildungsbegriffe Deutsch-Englisch (3. Auflage)
- ▶ Durchlässigkeit im Bildungssystem. Möglichkeiten zur Gestaltung individueller Bildungswege
- ▶ Wissenschaftliches Publizieren in Zeitschriften der Berufsbildungsforschung
- ▶ Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung im dualen System in Deutschland. Ein Überblick für Praktiker/-innen und Berufsbildungsfachleute
- ▶ AusbildungPlus – Duales Studium in Zahlen 2016. Trends und Analysen

Sie finden diese Publikationen unter: www.bibb.de/infos ▶ ▶ ▶

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)



Die Fachzeitschrift des BIBB veröffentlicht wissenschaftliche Erkenntnisse und praktische Erfahrungen zu aktuellen Fragen der Berufsbildung und fördert damit den Austausch zwischen Berufsbildungsforschung, -praxis und -politik. 2017 wurden folgende Themenschwerpunkte aufgegriffen:

- ▶ Pflegeberufe (1/2017)
- ▶ Berufsbildung 4.0 (2/2017)
- ▶ Zukunft Berufsbildung (3/2017)
- ▶ Auszubildende (4/2017)
- ▶ Karriere im Betrieb (5/2017)
- ▶ Kompetenzen anerkennen (6/2017)

Zudem erschien im November 2017 eine englischsprachige Special Edition, mit ausgewählten Beiträgen zu den Themen Digital Transformation – VET 4.0., Future of Work-Based Learning, Financing VET und Migration and Integration.

Erweiterter Zugang zum BWP-Online-Archiv

Weiter ausgebaut wurde 2017 der Zugang zum BWP-Online-Archiv (www.bwp-zeitschrift.de/archiv) für institutionelle Abonnenten der Zeitschrift. Bibliotheken und Institutionen können zusätzlich zur Printausgabe den Zugang über die IP-Adresse oder den IP-Adressraum wählen. Damit haben sämtliche Nutzerinnen und Nutzer über ihre Arbeitsplatzrechner einen unbegrenzten, simultanen Zugriff auf das E-Paper, ohne sich anmelden zu müssen.

Für Privatabonnenten, gibt es weiterhin den passwortgestützten Zugang, der über einen Aktivierungscode freigeschaltet wird.

▶ In 2018 wird sich die BWP folgenden Schwerpunkten widmen:

- 1/2018 Weiterbildung
- 2/2018 Kooperationspartner und -strategien
- 3/2018 Ausbildungspersonal
- 4/2018 Internationale Mobilität
- 5/2018 Förderung durch Programme
- 6/2018 Forschung im Dialog mit Politik und Praxis

Weitere Informationen zur BWP unter: www.bwp-zeitschrift.de

Die berufliche Aus- und Weiterbildung in Zahlen



Das Poster im DIN-A1-Format veranschaulicht wichtige Zahlen aus dem Datenreport zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung. Es liegt in deutscher und englischer Sprache vor.

Weiterführende Informationen zu den Veröffentlichungen des BIBB sind im gedruckten Veröffentlichungsverzeichnis 2017 zu finden – bestellbar per Mail an vertrieb@bibb.de ◀

www.bibb.de: Das Internetportal für die berufliche Bildung

Das BIBB stellt zur Unterstützung der Berufsbildungsforschung, Politikberatung und Berufsbildungspraxis ein umfangreiches Informationsangebot im Internet zur Verfügung. Im Zentrum dieses Informationsangebotes steht der BIBB-Internetauftritt www.bibb.de, über den die digital verfügbaren Dienstleistungen und Arbeitsergebnisse des BIBB erreichbar sind. Mit ca. 100.000 Besuchen und über 300.000 Seitenabrufen im Monat ist das Portal eine zentrale Anlaufstelle für Berufsbildungsexpertinnen und -experten, die an der Weiterentwicklung des deutschen Berufsbildungssystems arbeiten oder einfach mehr darüber erfahren möchten.

Aktuelle und qualitätsgesicherte Informationen im Internet

Die Startseite des Internetauftritts (siehe Abbildung) informiert tagessaktuell und qualitätsgesichert über Entwicklungen, Ergebnisse und Schlüsselthemen des Bundesinstituts. Das fachliche Angebot ist in neun Themengruppen und über 100 Themen gegliedert. Insgesamt können mehr als 60.000 Seiten und Dokumente zur Berufsbildung recherchiert werden. Zu diesen Inhalten gehören u. a. die Berufedatenbank mit Informationen zu allen Berufen der dualen Berufsausbildung, Daten und Aus-



Sonja Börgmann,
Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Internet, Anfragen-
koordination, Internes Wissensmanagement“, verantwortlich
für Webdesign und -Gestaltung

Seit dem Relaunch 2014 präsentiert sich das Online-Aushängeschild des Bundesinstituts für Berufsbildung – www.bibb.de – in einem einheitlichen und modernen Design. Um den gestalterischen Entwicklungen der letzten vier Jahre Rechnung zu tragen, laufen die Vor-

bereitungen für eine visuelle Generalüberholung der Online-Präsenz. Im Fokus stehen dabei nicht nur Farbwelt, Typografie und Bildsprache. Auch Aspekte wie die Nutzerführung und Auffindbarkeit der Inhalte werden bei der Überarbeitung des Designs berücksichtigt. Wichtige Impulse für die Weiterentwicklung ergaben sich aus der umfangreichen Nutzerbefragung im letzten Jahr.

wertungen zu unterschiedlichen Erhebungen, Forschungsergebnisse, Informationen zu Programmen sowie natürlich viele Informationen rund um das BIBB selbst.

Twitter) sowie die beiden zentralen BIBB-Newsletter BIBB aktuell (deutschsprachig) und BIBBNews (englischsprachig).

„Es wird einfach erwartet, dass Organisationen, die Wissen produzieren, dieses digital fachgerecht aufbereitet zur Verfügung stellen. Die Anforderungen in diesem Bereich werden weiter steigen.“

Dr. Uta Roth, Teamleiterin „Internet“

Ebenso können die BIBB-Veröffentlichungen über den Internetauftritt bezogen werden. Über neue Arbeitsergebnisse und Publikationen werden Expertinnen und Experten der Berufsbildung als vorrangige BIBB-Zielgruppe über eine Reihe von Kanälen informiert. Dazu zählen neben Pressemitteilungen auch RSS-Feeds, Social Media-Netzwerke (u. a.

Im Rahmen der Internationalisierungsstrategie wird das Angebot für internationale Adressaten kontinuierlich ausgeweitet und qualitativ verbessert. Im Fokus stehen dabei die Auswahl und Ausrichtung der Inhalte auf die Informationsanforderungen internationaler Zielgruppen, die über den englischsprachigen Internetauftritt angesprochen werden. ▶▶▶

Evaluation und Weiterentwicklung des BIBB-Internetangebots

In den Jahren 2016/2017 ist eine umfangreiche Evaluation des BIBB-Internetauftritts durchgeführt worden. Sie basiert auf Angaben aus mehr als 700 ausgefüllten Online-Fragebögen, qualitativen Interviews sowie der Auswertung statistischer Zugriffsdaten und umfasste sowohl das deutschsprachige als auch das englischsprachige Angebot. Die Ergebnisse für das deutschsprachige Angebot sind ausgesprochen positiv zu werten. Das Angebot ist eine feste Bestandsgröße in der Welt der Berufsbildungsexpertinnen und -experten. Verbesserungsbedarf gibt es lediglich im Bereich Navigation/Zugang zum Wissen. Dies wird ein wichtiges Thema des Relaunchs sein ebenso wie die Weiterentwicklung gestalterischer Aspekte und des Designs (siehe hierzu auch die Informationen im Kasten auf S. 129).

Nachdem für den englischsprachigen Auftritt in den vergangenen Jahren eine Redaktion aufgebaut wurde, wird im kommenden Jahr der verbesserte Zugang zu Informationen über das deutsche Berufsbildungssystem ein zentrales Thema sein. Des Weiteren steht im Fokus, das englischsprachige Angebot in der internationalen Berufsbildungsgemeinschaft bekannter zu machen. Beiden Zielen liegen Erkenntnisse aus der Evaluation zugrunde.

▼ www.bibb.de: Das Internetportal für die berufliche Bildung

The screenshot shows the homepage of the BIBB website. At the top, there is a navigation bar with the BIBB logo and various links. Below this, there are three main menu items: 'Das BIBB', 'Die Themen', and 'Unser Service'. A search bar is located on the right side of the header. The main content area features a large banner with the text 'Authentischer Einblick in Ausbildungsberufe Für eine offene und umfassende Berufsorientierung' and a group photo of people. To the right of the photo is a text block titled 'BIBB engagiert sich am Girls' und Boys'Day' with a 'weiterlesen' link. Below the banner is a section for 'BIBB-Kongress 2018' with a globe image and a circular countdown timer showing 'noch 36 Tage'.

Um den digitalen Transfer der Ergebnisse der im BIBB durchgeführten Arbeiten auch in Zukunft zielgruppengerecht, modern und gut zugänglich zu gewährleisten, ist für 2018 der Relaunch des BIBB-Internetauftritts geplant.

Die Dachmarke für die „BIBB-Portalfamilie“

Neben dem zentralen Internetangebot www.bibb.de ist das BIBB Herausgeber von 25 eigenständigen fach- oder projektbezogenen Internetangeboten mit insgesamt mehr als 250.000 Internetseiten und Dokumenten. Mit diesen Portalen wird den wachsenden Wissensmanagement- und Kommunikationsanforderungen des BIBB, seiner Zielgruppen sowie der

beauftragenden Ministerien (im Drittmittelbereich) entsprochen.

Damit das Angebot nach außen transparenter und einheitlicher in der Außendarstellung wird, wurde im Rahmen der Portalstrategie eine Dachmarkenkonzeption ausgearbeitet. Das Konzept sieht eine Fokussierung auf drei verschiedene Formate vor, die im vergangenen Jahr konsequent weiter ausgebaut und sowohl auf neue als auch auf bestehende Portale angewendet wurden. Auf diese Weise ist das BIBB in der Vielfalt seiner Angebote gut erkennbar und bedient die unterschiedlichen Zielgruppen entsprechend ihrer Bedürfnissen. ◀

► Das BIBB auf Twitter – weiterhin steigende Beliebtheit

Auf Twitter verzeichnet das BIBB eine kontinuierlich wachsende Anzahl an Followern. Auch 2017 konnten über 600 neue Interessentinnen und Interessenten für dieses Social-Media-Angebot des Bundesinstituts gewonnen werden.

Das fundierte Informationsangebot beinhaltet Neuigkeiten aus den verschiedenen Arbeitsfeldern des BIBB sowie rund um Themen der beruflichen Bildung. Darüber hinaus twittet das BIBB verstärkt zu eigenen Veranstaltungen und den internationalen Aktivitäten des Hauses. Dazu gehören die Beratungsleistungen des BIBB in der Berufsbildungszusammenarbeit ebenso wie die Beteiligung an internationalen Diskursen und die Vernetzung mit internationalen Partnern. Die Anerkennung unserer Arbeit durch Ministerien, Sozialpartner, Kammern sowie die Berufsbildungspraxis und -forschung schlägt sich in der Zustimmung zu den Beiträgen („Likes“) sowie in ihrer Weiterverbreitung durch „Retweets“ eindrucksvoll nieder. Auf redaktioneller Ebene beteiligt sich das BIBB am fachlichen Austausch der Social-Media-Redaktionen der oberen und obersten Bundesbehörden/Ministerien.

Weitere Twitter-Kanäle mit Informationen für spezielle Zielgruppen sind innerhalb des BIBB inzwischen hinzugekommen und werden von den thematisch zuständigen Arbeitsbereichen betrieben: Europäische Erwachsenenbildung in Deutschland mit @EUEB_DE und Klischeefrei mit dem gleichnamigen Profil @Klischee_frei.

Nutzen auch Sie die Möglichkeit, sich unmittelbar über das BIBB und die berufliche Bildung zu informieren. Folgen Sie dem BIBB unter @BIBB_de auf Twitter: https://twitter.com/BIBB_de

„Die Forschungsfelder des Instituts sind von hoher Praxisrelevanz und politischer Bedeutung.“

Wissenschaftsrat [Hrsg.]: Stellungnahme zum Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn. Berlin 2017.

Institut bietet wichtige Informationen und Daten für die Berufsbildung und Berufsbildungsforschung. Zudem wurde die Vernetzung mit dem Wissenschaftssystem und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses intensiviert. Nicht nur auf nationaler Ebene, sondern auch auf internationaler Ebene gilt das BIBB als Kompetenzzentrum der Berufsbildung.

Der Wissenschaftsrat empfiehlt dem BIBB die eingeleiteten Anstrengungen weiterzuverfolgen, dabei soll sich das BIBB vor allem auf eine strategische Ausrichtung der Forschungsthemen, den Ausbau von Kooperationen mit Hochschulen und Instituten der Berufsbildungsforschung, die Einwerbung von finanziellen Mitteln und die Steigerung von Publikationen konzentrieren. Um die Forschung im BIBB zu stärken, regt der Wissenschaftsrat an, die Position des Forschungsdirektors durch eine gemeinsame Berufung mit einer Hochschule zu besetzen. Diese Empfehlung wurde bereits mit der Neubesetzung der Stelle mit Herrn Prof. Dr. Hubert Ertl umgesetzt. ►►►

Evaluation 2016/2017: Wissenschaftsrat bescheinigt dem BIBB eine beachtliche Entwicklung

Anfang 2017 legte der Wissenschaftsrat sein Gutachten über das BIBB vor. Hierin äußert er sich anerkennend darüber, dass das BIBB seit der letzten Evaluation 2005 beachtliche Fortschritte gemacht hat. Der Wissenschaftsrat sieht im BIBB einen zentralen Akteur, der an der Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems wesentlich beteiligt ist. Demnach sind in keiner weiteren Einrichtung im Bereich der Berufsbildung Forschung, Politik

und Praxis so stark miteinander verknüpft. Die Forschung des BIBB ist sowohl für die Praxis als auch für die Beratung der Politik von hoher Relevanz.

Der Wissenschaftsrat hebt in seinem Gutachten hervor, dass das BIBB seine Forschungsleistungen ausgebaut und die Qualität der Forschung wesentlich erhöht hat. Das Forschungsprogramm nimmt sich aktuellen Herausforderungen an und die Ergebnisse der anwendungsorientierten und aufgabenbezogenen Forschung werden erfolgreich in die Praxis übertragen. Bei der Anfertigung und Überarbeitung von Aus- und Fortbildungsordnungen leistet das BIBB sehr gute Arbeit. Das

Die Weiterentwicklung der Forschung ist ein wichtiger Bestandteil des laufenden Strategieprozesses im BIBB. ◀

<https://www.bibb.de/de/25506.php>

Die Forschung stellt sich neu auf

Forschung und Innovation sind für die Weiterentwicklung der Berufsbildung unverzichtbar. Damit das BIBB auf die neuen Herausforderungen einer digitalisierten Wissensgesellschaft vorbereitet ist, wurde es 2017 einem erneuten Strategieprozess unterzogen.

Ausgangspunkt für den Strategieprozess bilden – außer den Empfehlungen des Wissenschaftsrates – zwischen dem BMBF und dem BIBB abgestimmte Leitlinien. Entsprechend der Philosophie des BIBB „Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation“ wurden in den Prozess, neben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BIBB, die Expertise des BMBF und anderer relevanter Bundesministerien, der Bundesländer, der Sozialpartner und Kammerorganisationen sowie der Wissenschaft einbezogen.

Generierung von Themenclustern

Die Überlegungen zur Neuausrichtung der Forschung berücksichtigen unterschiedliche Elemente der Forschungsorganisation. So soll die mittelfristige Forschungs- und Entwicklungsplanung stärker

als bisher an zentralen Themen ausgerichtet werden. Geplant ist die Bündelung von Themen zu Clustern, in denen ein Thema unter verschiedenen Fragestellungen und aus verschiedenen Blickwinkeln untersucht wird. Die Bildung mehrerer, auch zeitlich versetzter Cluster soll ermöglichen, flexibler auf neue Herausforderungen der Berufsbildung zu reagieren. Die einzelnen Arbeitseinheiten im BIBB tragen zielorientiert zu den Clustern bei und werden stärker miteinander vernetzt, sodass bei der Bearbeitung wichtiger gesellschaftlicher Fragen die gesamte Expertise des BIBB einfließen kann. Somit können die Synergien zwischen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten sowie den wissenschaftlichen Dienstleistungen der verschiedenen Arbeitsbereiche besser genutzt werden.

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Aber auch der wissenschaftliche Nachwuchs soll stärker in die Arbeiten des BIBB eingebunden und seine Förderung intensiviert werden. Zurzeit besteht die Nachwuchsförderung aus Unterstützungsmaßnahmen für Promovenden und Promovendinnen des BIBB, wie beispielsweise Doktorandenkolloquien, Nutzung der hausinternen Infrastruktur, Befreiung von Arbeitsaufgaben. Zudem werden Promotionsstellen ausgeschrieben und Studierende können im Rahmen von Praktika oder als studentische Hilfskräfte

► Das Bundesinstitut für Berufsbildung ist assoziiertes Mitglied im Leibniz-Forschungsverbund Science 2.0

Im Rahmen der Mitgliederversammlung im November 2017 wurde das BIBB als assoziiertes Mitglied in den Leibniz-Forschungsverbund Science 2.0 aufgenommen. Es unterstützt damit die Erschließung von neuen Forschungs- und Entwicklungsfeldern, die sich durch den Einsatz neuartiger, partizipativer und kollaborativer Technologien des Internets in allen Phasen der Forschungs- und Publikationsprozesse eröffnen.

<https://www.bibb.de/de/72694.php>

in die Forschungsarbeiten des BIBB einbezogen werden. Weiterhin beteiligen sich BIBB-Mitarbeiter/-innen mit Lehr- und Informationsveranstaltungen sowie der Betreuung von Abschlussarbeiten an der hochschulischen Lehre.

Vorgesehen ist, diese Einzelförderung auszubauen. Es sollen u. a. Habilitationsstellen eingerichtet und ein individuelles Qualifizierungsprogramm für Promovenden und Promovendinnen und Habilitanden und Habilitandinnen angeboten werden. Zudem ist geplant, eine Graduiertenförderung in Nachwuchs- und Forschergruppen zu etablieren. Das Konzept der Nachwuchsgruppen richtet sich an Post-Docs und Promovenden bzw. Promovendinnen. Durch die Einrichtung von Forschergruppen soll vor allem den hausinternen Senior Researchern im BIBB mehr Autonomie und Verantwortung übertragen werden.

Prof. Dr. Eckart Severing (li.), ehemaliges Vorstandsmitglied der AG BFN, verabschiedet Prof. Dr. Reinhold Weiß (re.), ehemaliger Forschungsdirektor des BIBB. ▼

Die gezielte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erlaubt es, neue Sichtweisen und innovative Ansätze in die Forschungsarbeiten einfließen zu lassen, die Forschungskapazität zu erhöhen und die Vernetzung mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen voranzutreiben. Die Gewinnung hochqualifizierter Fachkräfte ist eine Voraussetzung für eine evidenzbasierte Beratung der Berufsbildungspolitik und -praxis. ◀

<https://www.bibb.de/de/43.php>

25 Jahre Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz

Der Diskurs mit externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist ausschlaggebend für die Qualitätssicherung in der Forschung. Seit 25 Jahren trägt das BIBB zur Vernetzung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Rahmen der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) bei.



Bei einer Jubiläumsveranstaltung im März 2017 mit dem Titel „Multidisziplinär – praxisorientiert – evidenzbasiert: Berufsbildungsforschung im Kontext unterschiedlicher Anforderungen“ setzte sich die AG BFN mit dem Stand und den Perspektiven der

Berufsbildungsforschung auseinander. Bei der Fachtagung wurden Beiträge und Sichtweisen verschiedener Disziplinen zur Berufsbildungsforschung behandelt. Ansätze aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Berufs- und Arbeitssoziologie sowie der Bildungsforschung wurden vorgestellt. Die Erwartungen von Politik und Praxis an die Berufsbildungsforschung wurden erörtert. Auch waren die Entstehung, Entwicklung und Perspektiven der AG BFN Thema der Tagung.

Mit der Veranstaltung wurden zudem zwei verdienstvolle Vorstandsmitglieder der AG BFN verabschiedet: Prof. Dr. Eckart ▶▶▶

„Wenn es die AG BFN heute nicht gäbe, müssten wir sie jetzt ganz schnell erfinden und gründen: eine auf Langfristigkeit angelegte Initiative mit vielen unterschiedlichen Knotenpunkten, Expertisen und Kompetenzen.“

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Präsident des BIBB

Severing, der die Forschungsinstitute in privater und öffentlicher Trägerschaft im Vorstand vertrat, und Prof. Dr. Reinhold Weiß, der ehemalige Forschungsdirektor des BIBB. Sie wurden abgelöst durch Dr. Matthias Kohl vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH (f-bb) als Sprecher für die Forschungsinstitute und Prof. Dr. Hubert Ertl, den neuen Forschungsdirektor des BIBB. Dem Vorstand gehören weiterhin Prof. Dr. Birgit Ziegler von der Technischen Universität Darmstadt als Sprecherin der Sektion für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (BWP) und Thomas Hochleitner vom Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (ISB) München als Vertreter der pädagogischen Institute für den Bereich Berufsbildung der Bundesländer an.

Die AG BFN wurde im Rahmen einer „Kooperationsvereinbarung zur Einrichtung eines Berufsbildungsforschungsnetzes in Deutschland“ am 7. Juni 1991 gegründet. Initiatoren sind die Sektion BWP der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissen-

schaften, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und das BIBB. Im Laufe der Zeit schlossen sich die pädagogischen Institute für den Bereich Berufsbildung der Bundesländer und weitere Forschungsinstitute der Berufsbildung an. Ziel der AG BFN ist es, Impulse für die Weiterentwicklung und Qualitätssicherung der Forschung zu geben, die wissenschaftliche Zusammenarbeit zwischen Vertreterinnen und Vertretern aus unterschiedlichen Disziplinen zu unterstützen, den Austausch zwischen Wissenschaft, Politik und Bildungspraxis sowie den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern. Die Arbeitsgemeinschaft organisiert Veranstaltungen zu aktuellen Themen der Berufsbildung. Die Beiträge werden in der BIBB-Veröffentlichungsreihe „Berichte zur beruflichen Bildung“ dokumentiert. Mit der Auslobung des Friedrich-Eding-Preises für Berufsbildungsforschung werden von der AG BFN alle zwei Jahre herausragende Dissertationen ausgezeichnet. ◀ <https://www.agbfn.de>

Das Forschungsdatenzentrum im BIBB (BIBB-FDZ)

Das Forschungsdatenzentrum im BIBB (BIBB-FDZ) bereitet die Forschungsdaten der BIBB-Forschungsprojekte mit Datendokumentationen und einer Langzeit-Archivierung auf und stellt sie der nicht-kommerziellen Forschung für wissenschaftliche Auswertungen zur Verfügung. Das Forschungsdatenangebot des BIBB-FDZ besteht derzeit aus 74 Forschungsdatensätzen, von denen vier im Jahr 2017 neu veröffentlicht wurden:

- ▶ BIBB-Zusatzbefragung „Aufstiegsfortbildungen“ zur Haupterhebung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012
- ▶ BIBB-Qualifizierungspanel 2015
- ▶ BIBB-Befragung zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung 2012/13
- ▶ wbmonitor 2016.

Diese Forschungsdaten sind jeweils ausführlich in einem Daten- und Methodenbericht dokumentiert. Zur BIBB-Zusatzbefragung



wbmonitor 2016. BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht 4/2017

Der BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht 4/2017 beschreibt die wbmonitor Umfrage 2016, die im Zeichen von Zuwanderung, insbesondere der aktuellen Flüchtlingsmigration stand. Der Themenschwerpunkt „Kulturelle Vielfalt“ widmete sich den speziellen Bildungsangeboten von Weiterbildungseinrichtungen für Personen mit Migrationshintergrund sowie weiteren (Lern-)Dienstleistungen und legte diesbezügliche Anbieterstrukturen offen. An der

Umfrage haben sich insgesamt 1.878 Anbieter beteiligt. Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8509>

zufrieden oder sehr zufrieden. Das Feedback zu den Serviceleistungen ist ebenfalls positiv. Alle befragten Datennutzer/-innen haben angegeben, mit dem Antragsverfahren, der Zeit, die zwischen Antrags- und Bereitstellung der Forschungsdaten vergeht, sowie der inhaltlichen und methodischen Beratung seitens des BIBB-FDZ zufrieden oder sogar sehr zufrieden zu sein.

Die Nutzerumfrage wird im Jahr 2018 noch differenziert ausgewertet. Die Ergebnisse werden in einem Daten- und Methodenbericht veröffentlicht und kommentiert. ◀ www.bibb-fdz.de
<http://metadaten.bibb.de/>

„Aufstiegsfortbildungen“ wurde zusätzlich ein Campus-File erstellt, was den Einsatz der BIBB-Forschungsdaten im Rahmen der universitären Lehre sowie für Bachelor- und Masterarbeiten ermöglicht.

Im Jahr 2017 erfolgte eine kontrollierte Weitergabe der Forschungsdatensätze an etwa 80 neue BIBB-externe Forschungsprojekte. Damit erweitert das BIBB-FDZ seinen Datennutzungskreis um etwa 100 neue Forscher/-innen und kommt somit auf eine Gesamtzahl von ca. 1.250 Nutzer/-innen.

Im vierten Quartal 2017 führte das BIBB-FDZ eine webbasierte Nutzerumfrage durch. Das Ziel

der Befragung war zu erfahren, wie aus der Sicht der (potenziellen) Datennutzer/-innen das Informations-, Beratungs- und Dienstleistungsangebot des BIBB-FDZ weiter geschärft und dabei möglichst nutzerfreundlich gestaltet werden kann. Eine erste Auswertung ergibt ein positives Bild der vom BIBB-FDZ angebotenen Produkte und Leistungen. 71 Personen haben die Fragen durchgängig beantwortet. 55 dieser Personen arbeiten mit den Daten des BIBB-FDZ bzw. haben mit ihnen gearbeitet. Von diesen 55 Datennutzer/-innen sind 48 (87 %) mit der Datenqualität der vom BIBB-FDZ angebotenen Forschungsdaten (sehr) zufrieden. 46 (84 %) Personen sind mit der Qualität der Datendokumentation

Literaturdatenbank und Auswahlbibliografien

Die Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB) weist seit Anfang der 1990er-Jahre die deutschsprachige Fachliteratur zur Berufsbildung systematisch nach. Sie wird vom BIBB herausgegeben

und steht kostenfrei im Internet unter www.ldbb.de zur Verfügung. Kooperationspartner sind u. a. das Fachportal Pädagogik, das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) sowie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die LDBB enthält aktuell über 61.000 Lite-

raturnachweise (Stand: Dezember 2017) und wird kontinuierlich aktualisiert. Fachpublikationen können auch über eine E-Mail an ldbb@bibb.de gemeldet werden.

Neue Auswahlbibliografie der Literaturdokumentation:

Berufsorientierung, Qualifizierung und Berufsausbildung von Flüchtlingen

Weitere verfügbare Themen:

Akademisierung der Berufswelt

Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Attractiveness of vocational education and training: Permeability, successful school-to-work transitions and international mobility

Ausbildungsreife junger Menschen

Benachteiligtenförderung

Berufliche Bildung in kaufmännischen Berufen

Berufliche Handlungskompetenz

Berufsausbildung in Teilzeit

Berufsbildungsforschung – Theorie und Methodik

Berufskonzept

Berufsorientierung

Bildungsberatung

Bildungscontrolling

Demografischer Wandel und berufliche Bildung

Duale Studiengänge

Durchlässigkeit im Bildungssystem

Der europäische Berufsbildungsraum

Fachkräftebedarf und Fachkräftengpässe

Gesundheits(fach)berufe

Gesundheitsförderung in der Ausbildung

Heterogenität in der Berufsbildung

Industrie 4.0 – Wirtschaft 4.0 – Berufsbildung 4.0

Inklusion in der beruflichen Bildung

Internationale Zusammenarbeit und Transfer in der Berufsbildung

Junge Menschen mit Migrationshintergrund

Kompetenz in der beruflichen Bildung: Begriff, Erwerb, Erfassung, Messung

Modelle, Konzepte und Perspektiven für das Duale System

Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung

Personal in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Qualität in der beruflichen Bildung

Übergangssystem und Übergangsmangement: Studien, Gutachten und Forschungsbeiträge

Übergänge: Jugendliche an der ersten und zweiten Schwelle

Vocational education and training in European countries

Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Weiterbildung älterer Beschäftigter

Weiterentwicklung von Berufen – Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung

Wissensmanagement – Entwicklungen, Perspektiven, Anwendungen in der Praxis

Zertifizierung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen

Auswahlbibliografien zum Download unter www.bibb.de/auswahlbibliografien



Anhang A

Das BIBB im Internet

Einstiegspunkte im BIBB-Internetauftritt www.bibb.de

1. Das BIBB	
Leitung und Organisation Vorstellung der Organisationseinheiten, Organigramm des BIBB	www.bibb.de/organisation
Gremien Hauptausschuss, Wissenschaftlicher Beirat, Ausschuss für Fragen behinderter Menschen	www.bibb.de/gremien
Aufgaben und Leitlinien Aufgaben des BIBB, Leitbild, Zielgruppen sowie Leitlinien wie die Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und die Qualitätsentwicklung im BIBB	www.bibb.de/aufgaben
Mitarbeiterprofile Das wissenschaftliche Personal im BIBB	www.bibb.de/personen
Karriere, Jobs, Ausbildung Ihre Karriere im BIBB	www.bibb.de/karriere
2. Die Themen	
Berufe Informationen zu den Aus- und Weiterbildungsberufen des Dualen Systems nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO)	www.bibb.de/berufe
Praxis und Programme Informationsangebot für die Berufsbildungspraxis. Zur Praxisunterstützung übernimmt das BIBB auch Aufgaben als Programmträger	www.bibb.de/praxis
Ausbilderforum: Foraus.de Internetforum des BIBB zur Unterstützung des Bildungspersonals (Ausbilder und Ausbilderinnen)	www.bibb.de/foraus
BIBB-Modellversuche Außerschulische Modellversuche als Instrument der Innovation von Aus- und Weiterbildung	www.bibb.de/modellversuche
Überbetriebliche Bildungsstätten und Kompetenzzentren (ÜBS) ÜBS sind Einrichtungen zur Durchführung beruflicher Aus- und Weiterbildungslehrgänge in Ergänzung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, insbesondere der Klein- und Mittelbetriebe	www.bibb.de/uebs
Forschung Forschung im BIBB	www.bibb.de/forschung
Datenbank der Projekte des BIBB (DaPro) DaPro dokumentiert die Forschungs- und Entwicklungsprojekte sowie die wissenschaftlichen Dienstleistungen des BIBB	www.bibb.de/dapro
Berufsbildung international Das BIBB beteiligt sich aktiv an der Gestaltung des europäischen Bildungsraums	www.bibb.de/international
German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training (GOVET) GOVET ist Bestandteil der Strategie der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand	www.bibb.de/govet



Anhang A

Das BIBB im Internet

Übergänge in Ausbildung und Beruf Informationen zum Übergangsgeschehen: Berufsorientierung, „Erste Schwelle“, „Zweite Schwelle“	www.bibb.de/uebergaenge
klischee-frei.de ... ist das Fachportal der Initiative Klischeefrei. Es unterstützt alle am Berufswahlprozess Beteiligten, die Mädchen und Jungen auf ihrem Weg in den Beruf begleiten, der zu ihren Stärken passt – frei von Geschlechterklischees.	www.bibb.de/klischeefrei
Themenseite „Flüchtlinge und Berufsbildung“ Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beruf	www.bibb.de/fluechtlinge
Berufliche Ausbildung In diesem Bereich finden Sie u. a. Informationen zur Beteiligung der Betriebe und zum Berufsbildungspersonal	www.bibb.de/thema-ausbildung
AusbildungPlus Überblick über Ausbildungsangebote mit Zusatzqualifikationen und duale Studiengänge sowie Informationen rund um die Berufsausbildung	www.bibb.de/ausbildungplus
Qualifikations- und Kompetenzentwicklung Die Entwicklung beruflicher Kompetenzen von Auszubildenden sowie die Entwicklung von Qualifikationen werden analysiert	www.bibb.de/kompetenzen
BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen Ergebnisse und Daten zu langfristigen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt	www.bibb.de/qube
Themenseite „Digitalisierung der Arbeitswelt – Berufsbildung 4.0“ Industrie 4.0, Wirtschaft 4.0 und Berufsbildung 4.0 sind die Zukunftsthemen für deutsche Unternehmen und für die Rekrutierung geeigneter Fachkräfte von enormer Bedeutung. Das BIBB setzt daher einen Schwerpunkt auf die ‚Digitalisierung der Arbeitswelt‘ und die sich daraus ergebenden Konsequenzen für die Berufsbildung.	www.bibb.de/berufsbildung40
Netzwerk Qualifizierung Elektromobilität (NQuE) Bildung und Qualifizierung sind entscheidende Grundlagen für ein wettbewerbsfähiges Gesamtsystem der Elektromobilität	www.bibb.de/nque
Berufliche Weiterbildung Weiterbildung ist ein zentrales Element lebensbegleitenden Lernens	www.bibb.de/weiterbildung
Daten Bildungsberichterstattung Auswertungen und Analysen	www.bibb.de/daten
Ausbildungsvergütung Seit über 25 Jahren beobachtet und analysiert das BIBB die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen	www.bibb.de/dav
Datensystem Auszubildende (DAZUBI) Vom BIBB aufbereitete Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung jährlich zum 31.12.)	www.bibb.de/dazubi
BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09. Ergebnisse der jährlichen Untersuchung	www.bibb.de/naa309
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland	www.bibb.de/erwerbstaetigenbefragung



Anhang A

Das BIBB im Internet

Datenreport zum Berufsbildungsbericht Als Ergänzung des Berufsbildungsberichts bietet der Datenreport des BIBB umfassende Informationen und Analysen rund um die Entwicklung der beruflichen Bildung	www.bibb.de/datenreport
Integrierte Ausbildungsberichterstattung Bildungsstatistik und Indikatorensystem	www.bibb.de/indikatorik
Referenzbetriebssystem Mit dem Referenz-Betriebs-System (RBS) werden derzeit rund 1.500 Betriebe drei- bis viermal im Jahr zu aktuellen Fragestellungen der betrieblichen Berufsausbildung befragt	www.bibb.de/rbs
3. Unser Service	
Presse Pressemitteilungen, Interviews, Reden	www.bibb.de/presse
Veröffentlichungen Über das elektronische Veröffentlichungsverzeichnis können die Publikationen des BIBB recherchiert und heruntergeladen bzw. bestellt werden	www.bibb.de/veroeffentlichungen
Newsletter Abonnieren Sie den BIBB-Newsletter „BIBBaktuell“, um aktuelle Informationen zu Fragen der Berufsbildung zu erhalten	www.bibb.de/newsletter
Veranstaltungen Das BIBB beteiligt sich vielfältig an Messen und Veranstaltungen	www.bibb.de/veranstaltungen
Bibliothek- und Literaturdokumentation Literaturdatenbank Berufliche Bildung, Fachinformationsservice, Bibliotheksservice, Open Access, Open Educational Resources	www.bibb.de/literatur
Schlagworte A-Z Zugang zum BIBB-Internetangebot nach Schlagworten	www.bibb.de/a-z



Anhang A

Das BIBB im Internet

Weitere BIBB-Fachportale

AG BFN-Portal In der AG BFN haben sich Einrichtungen zusammengeschlossen, die Beiträge zur Berufsbildungsforschung leisten.	www.agbfn.de
Anerkennung in Deutschland Das Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen in Deutschland	www.anererkennung-in-deutschland.de
Berufsorientierung Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten	www.berufsorientierung.de
DEQA-VET Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung	www.deqa-vet.de
Dekade für Alphabetisierung 2016–2026 Internetportal der Koordinierungsstelle „Dekade für Alphabetisierung“ im BIBB	www.alphadekade.de
ECVET Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung	www.ecvet.info
Erasmus+ – Mach mehr aus deiner Ausbildung Bei der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim BIBB finden Azubis Informationen, Tipps und Erfahrungsberichte rund um das Thema Auslandsaufenthalte mit Erasmus+.	www.machmehrausdeinerausbildung.de
Europäische Agenda Erwachsenenbildung Internetauftritt der deutschen Koordinierungsstelle zur Europäischen Agenda Erwachsenenbildung	www.agenda-erwachsenenbildung.de
EUROPASS Webseite des deutschen Nationalen Europass Centers (NEC) mit Informationen zu den fünf EUROPASS-Dokumenten.	www.europass-info.de
Fachstelle Übergänge in Ausbildung und Beruf Die Fachstelle unterstützt den Wissenschaft-Praxis-Transfer. Sie berät die Akteure an den Übergängen in Gremien, Beiräten oder Initiativen und wirkt auf Fachveranstaltungen mit.	www.ueberaus.de
iMOVE Initiative des BMBF zur Internationalisierung deutscher Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen	www.imove-germany.de
Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung (IBS) Die Website des IBS informiert über berufliche Aus- und Weiterbildung im Ausland.	www.go-ibs.de



Anhang A

Das BIBB im Internet

JOBSTARTER Das BMBF fördert mit dem Programm „JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden“ Innovationen und Strukturentwicklungen in der beruflichen Bildung. Die Programmdurchführung liegt beim BIBB.	www.jobstarter.de
Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB (NA beim BIBB) Im Auftrag des BMBF betreut die NA beim BIBB das Europäische Programm Erasmus+ im Bereich der Berufsbildung und der Erwachsenenbildung sowie weitere Initiativen in Deutschland.	www.na-bibb.de
Prüferportal Entwicklung und Erprobung eines Informations- und Beratungsangebots für das Prüfungspersonal	www.prueferportal.org
ReferNet Europäisches Netzwerk für Fachinformation und Expertise	www.refernet.de
Servicestelle Bildungsketten Die Begleitstruktur für die Initiative Bildungsketten wird mit der Servicestelle Bildungsketten von JOBSTARTER im BIBB organisiert.	www.bildungsketten.de
Studienabbruch und dann?! Das Online-Portal www.studienabbruch-und-dann.de richtet sich an Studienzweiflerinnen und -zweifler sowie potenzielle Studienabbrecherinnen und -abbrecher.	www.studienabbruch-und-dann.de

Alle Fachportale des BIBB sind auch über www.bibb.de erreichbar.



Anhang B

Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2017

L'alternance, une voie de réussite pour tous? L'impact de l'origine ethnique en Allemagne / Mona Granato; Joachim Gerd Ulrich. In: Formation emploi: revue trimestrielle. – (2017), H. 139, S. 139–156

Berufsgestaltung in Zukunftsbranchen – eine Herausforderung / Stephanie Conein; Henrik Schwarz. In: Berufsbildung, eine Renaissance? Motor für Innovation, Beschäftigung, Teilhabe, Aufstieg, Wohlstand, ... / Peter Schlögl [Hrsg.] u. a. – Bielefeld. – (2017), S. 214–226

https://www.wbv.de/download/shop/download/o/_/o/o/listview/file/-direct%406004552w/area/shop.html?cHash=f3a92eae74c2f964be-a6e0f7c658547b [Zugriff: 20.02.2018]

ISBN 978-3-7639-5763-7

The costs of recruiting apprentices: evidence from German workplace-level data / Felix Wenzelmann; Samuel Mühlemann; Harald Pfeifer. In: German journal of human resource management: Zeitschrift für Personalforschung. – 31 (2017), H. 2, S. 108–131

Duale Ausbildung als betriebliche Strategie der Fachkräftesicherung: Motivation von Betrieben und Organisation im internationalen Vergleich / Anika Jansen; Sara-Julia Blöchle; Philipp Grollmann. In: Berufsbildung, eine Renaissance? Motor für Innovation, Beschäftigung, Teilhabe, Aufstieg, Wohlstand, ... / Peter Schlögl [Hrsg.] u. a. – Bielefeld. – (2017), S. 214–226

https://www.wbv.de/download/shop/download/o/_/o/o/listview/file/-direct%406004552w/area/shop.html?cHash=f3a92eae74c2f964be-a6e0f7c658547b [Zugriff: 20.02.2018]

ISBN 978-3-7639-5763-7

Education, status and income – An established triangle disrupted by new qualifications? / Silvia Annen; Michael Tiemann. In: International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education. – 8 (2017), H. 3, S. 3131–3139

<http://infonomics-society.org/wp-content/uploads/ijcdse/published-papers/volume-8-2017/Education-Status-and-Income-An-Established-Triangle-Disrupted-by-New-Qualifications.pdf> [Zugriff: 26.02.2018]

Educational pathways and decisions – Comparing the returns of investment in Germany and Canada / Silvia Annen; Michael Tiemann. In: International Journal of Technology and Inclusive Education. – 6 (2017), H. 1, S. 989–995

<http://infonomics-society.org/wp-content/uploads/ijtie/published-papers/volume-6-2017/Educational-pathways-and-decisions-Comparing-the-returns-of-investment-in-Germany-and-Canada.pdf> [Zugriff: 13.04.2018]

The effect of choice options in training curricula on the demand for and supply of apprentices / Anika Jansen; Andries De Grip; Ben Kriechel. In: Economics of education review. – 57 (2017), H. C, S. 52–65

Employability of academically and vocationally qualified employees – theoretical reflections and empirical evidence from the commerce sector in Germany / Silvia Annen; Michael Tiemann. In: International Journal of Learning and Teaching: IJLT. – 3 (2017), H. 3, S. 241–246

<http://www.ijlt.org/uploadfile/2017/0822/20170822083934258.pdf> [Zugriff 20.02.2018]

Erwachsenenbildung und Region – eine Professionsperspektive / Christian Bernhard. In: Der pädagogische Blick: Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis in pädagogischen Berufen. – 25 (2017), H. 2, S. 78–88

Generationeneffekte beim Übergang von Schulabgängern mit Migrationshintergrund in betriebliche Ausbildung / Ursula Beicht; Günter Walden. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. – 113 (2017), H. 3, S. 428–460



Anhang B

Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2017

Image und Attraktivität der deutschen Berufsbildung für Studierende in Deutschland / Kim-Maureen Wiesner. In: Berufsbildung, eine Renaissance? Motor für Innovation, Beschäftigung, Teilhabe, Aufstieg, Wohlstand, ... / Peter Schlögl [Hrsg.] u. a. – Bielefeld. – (2017), S. 267-278

https://www.wbv.de/download/shop/download/ol_0/ol/listview/file/-direct%406004552w/area/shop.html?cHash=f3a92eae74c2f964bea6e0f7c658547b [Zugriff: 20.02.2018]

ISBN 978-3-7639-5763-7

Knowledge concepts in competence-based VET research: perspectives on cognitivist and social-constructivist approaches /

Agnes Dietzen. In: Competence-based vocational and professional education: bridging the worlds of work and education / Martin Mulder [Hrsg.]. – Cham. – (2017), S. 719-737

ISBN 978-3-319-41711-0

Konvergierende und divergierende Tendenzen: Übergänge zwischen Berufs-, Hochschul- und Weiterbildung im pädagogisch organisierten System des lebenslangen Lernens / Klaus Berger; Christian Dittmann; Barbara Lindemann; Rita Meyer; Dieter Nittel; Johannes Wahl. In: Berufsbildung, eine Renaissance? Motor für Innovation, Beschäftigung, Teilhabe, Aufstieg, Wohlstand, ... / Peter Schlögl [Hrsg.] u. a. – Bielefeld. – (2017), S. 279-293

https://www.wbv.de/de/download/shop/download/ol_0/ol/listview/file/-direct%406004552w/area/shop.html?cHash=54ba2605a81424560d7c9de3bab8d6bf [Zugriff 20.02.2018]

ISBN 978-3-7639-5763-7

Labor market reforms in Europe: towards more flexicure labor markets? / Werner Eichhorst; Paul Marx; Caroline Wehner. – 17 S. In: Journal for labour market research. – 51 (2017), Art. 3

<https://labourmarketresearch.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s12651-017-0231-7?site=labourmarketresearch.springeropen.com> [Zugriff: 20.02.2018]

Modelling reallocation processes in long-term labour market projections / Tobias Maier; Caroline Neuber-Pohl; Anke Mönning; Gerd Zika; Michael Kalinowski. In: Journal for labour market research. – 50 (2017), S. 67-90

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs12651-017-0220-x.pdf> [Zugriff: 20.02.2018]

Motive, Vorerfahrungen und kognitive Eingangsvoraussetzungen von Technikerschülern und Technikerschülerinnen /

Alexander Nitzschke; Stefanie Velten; Agnes Dietzen; Reinhold Nickolaus. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. – 113 (2017), H. 3, S. 490-516

Pre-training competencies and the productivity of apprentices / Anika Jansen; Harald Pfeifer. In: Evidence-based HRM: a global forum for empirical scholarship. – 5 (2017), H. 1, S. 59-79

Tertiäre internationale Bildungsstatistik qualitativ interpretiert / Ute Hippach-Schneider. In: Berufsbildung, eine Renaissance? Motor für Innovation, Beschäftigung, Teilhabe, Aufstieg, Wohlstand, ... / Peter Schlögl [Hrsg.] u. a. – Bielefeld. – (2017), S. 324-331

https://www.bibb.de/dokumente/pdf/2017_04_05_hippach_schneider_beitrag_tertiaere_internationale_bildungsstatistik.pdf [Zugriff: 20.02.2018]

ISBN 978-3-7639-5763-7



Anhang B

Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2017

Towards the compatibility of professional and scientific learning outcomes: insights and options in the context of competence orientation / Volker Rein. In: International Journal for Research in Vocational Education and Training: IJRNET. – 4 (2017), H. 4, S. 325–345

<http://www.ijrvet.net/index.php/IJRNET/article/view/26772> [Zugriff: 20.02.2018]

Transitions of young migrants to initial vocational education and training in Germany: the significance of social origin and gender / Ursula Beicht; Günter Walden. In: Journal of Vocational Education and Training. – 69 (2017), H. 3, S. 424–449

The underestimated relevance and value of vocational education in tertiary education: making the invisible visible / Ute Hippach-Schneider; Verena Schneider ; Boris Ménard; Sabine Tritscher-Archan. In: Journal of Vocational Education and Training. – 69 (2017), H. 1, S. 28–46

Veränderungen regionaler Ausbildungsmarktlagen durch mobile Jugendliche / Joachim Gerd Ulrich; Stephanie Matthes. In: WSI-Mitteilungen: Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung. – 70 (2017), H. 8, S. 577–586

Von der Schule in die duale Ausbildung: unterschiedliche Wege benachteiligter Jugendlicher in Deutschland und die Bedeutung zweijähriger Ausbildungsberufe / Stephan Kroll. In: Ausbildung zum Beruf: internationaler Vergleich der berufsförmigen Ausbildungskonzepte für benachteiligte Jugendliche / Matthias Becker [Hrsg.] u. a. – Frankfurt am Main. – (2017), S. 75–92
ISBN 978-3-631-67369-0

Wage effects of education, work experience, skills, migration status and industry in Canada: results from PIAAC / Silvia Annen. In: International Journal of Innovative Business Strategies. – 3 (2017), H. 1, S. 102–113

<http://infonomics-society.org/wp-content/uploads/ijibs/published-papers/volume-3-2017/Wage-Effects-of-Education-Work-Experience-Skills-Migration-Status-and-Industry-in-Canada.pdf> [Zugriff: 20.3.2018]

What affects vocational competencies in German post-secondary VET? / Stefanie Velten. In: International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education. – 8 (2017), H. 2, S. 3091–3102

<http://infonomics-society.org/wp-content/uploads/ijcdse/published-papers/volume-8-2017/What-Affects-Vocational-Competencies-in-German-Post-secondary-VET.pdf> [Zugriff: 28.2.2018]

Wissenskonzepte in der beruflichen Kompetenzforschung: Sichtweisen kognitivistischer und erfahrungsgleiteter Ansätze / Agnes Dietzen. In: Beruf – Betrieb – Organisation: innovative Perspektiven der Betriebspädagogik und beruflichen Weiterbildung / Bernd Dewe [Hrsg.]; Martin P. Schwarz [Hrsg.]. – 2., aktualisierte und erw. Aufl. – Bad Heilbrunn. – (2017), S. 384–412

ISBN 978-3-7815-1972-5



Anhang C

Kontakte

Hausanschrift:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Postanschrift:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Postfach 201264
53142 Bonn
Telefon: 02 28/1 07 – 0
Telefax: 02 28/1 07 – 29 77
Internet: www.bibb.de

E-Mail-Adressen:

zentrale@bibb.de
pr@bibb.de
vertrieb@bibb.de

JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung

Telefon: 02 28/1 07 – 29 09
Telefax: 02 28/1 07 – 28 87
E-Mail: info@jobstarter.de
Internet: www.jobstarter.de

Nationale Agentur Bildung für Europa (NA) beim Bundesinstitut für Berufsbildung

Telefon: 02 28/1 07 – 16 76
Telefax: 02 28/1 07 – 29 64
E-Mail: na@bibb.de
Internet: www.na-bibb.de

Die BWP als E-Paper

www.bwp-zeitschrift.de

Lesen Sie die BWP bequem zu Hause oder unterwegs auf dem Desktop, dem Smartphone oder Tablet.



Das E-Paper erscheint zeitgleich mit der BWP und steht Abonnentinnen und Abonnenten kostenlos zur Verfügung.

Alle anderen Nutzerinnen und Nutzer lesen die BWP gratis ein Jahr nach Erscheinen und können dann auch uneingeschränkt Beiträge herunterladen.

Das Online-Archiv enthält alle Ausgaben seit 2000. Sie können jeden Jahrgang und jede Ausgabe der BWP aufrufen und in mehr als 2.300 Datensätzen recherchieren, z.B. nach Schlagwörtern und Autorennamen.

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: (0228) 107-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de



Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten