

Bundesinstitut für Berufsbildung

Jahresbericht 2025



BUNDESINSTITUT FÜR
BERUFSBILDUNG

JAHRESBERICHT 2025

IMPRESSUM

1. Auflage 2026

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114–116
53113 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: 31.12.2025

Gesamtherstellung:

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

Bildnachweis:

Seite 10/11: vegefox.com/AdobeStock
Seite 28/29: vegefox.com/AdobeStock
Seite 38/39: vegefox.com/AdobeStock
Seite 62/63: vegefox.com/AdobeStock

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernimmt das BIBB keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Lizenzierung:



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen – 4.0 International).

Weitere Informationen zu Creative Commons und Open Access finden Sie unter www.bibb.de/oa.

ISBN 978-3-96208-577-3 (Print)

ISBN 978-3-96208-578-0 (Open Access)

urn:nbn:de:0035-1237-6

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort (Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser)	5
Vorwort (Prof. Dr. Hubert Ertl)	7
Künstliche Intelligenz – Zukunft gestalten in der beruflichen Bildung	8
1. Berufsbildung durch Forschung weiterentwickeln	11
BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie	11
Betriebe investieren in Ausbildung	13
Die Mindestausbildungsvergütung: Was erste BIBB-Analysen zeigen	16
KI in der Forschung des BIBB	19
Forschung international	23
Kurznachrichten zur Forschung im BIBB	25
2. Grundlage für die Berufe von morgen: eine zukunftsfähige Ordnungsarbeit	29
Neue und modernisierte Ausbildungsberufe	29
Betriebliches Bildungspersonal: wertvolle Fachkräfte mit Verantwortung für Aus- und Weiterbildung	32
Forschungsergebnisse und -perspektiven zur Digitalisierung in der Pflege. . .	35
3. Berufsbildung national und international stärken	39
Exzellenz fördern durch Initiativen für die Berufsbildung	39
Durch Berufsbildung die Transformation gestalten	41
Perspektiven schaffen – für viele Zielgruppen	44
Das BIBB als international gefragter Kooperationspartner	50
Digitale Innovationen steigern die Zukunftsfähigkeit von Berufsbildung weltweit	55
Neue Lösungen des BIBB erleichtern internationale Fachkräftegewinnung . .	57
4. Rahmenbedingungen für höchste Qualität weiterentwickeln: das BIBB als moderne Institution	63
Künstliche Intelligenz als Antreiber	63
Das BIBB als attraktiver Arbeitgeber	66
Abbau von Überbürokratie im BIBB – das Mindset macht den Unterschied	69
Der BIBB-Hauptausschuss	72
Fakten zum BIBB	74
Die Kommunikation der Arbeit des BIBB nach außen	75
Abkürzungsverzeichnis	84

VORWORT

Liebe Leserin, lieber Leser,

Künstliche Intelligenz (KI) markiert einen Wendepunkt für die berufliche Bildung. Sie trifft auf einen demografisch angespannten Arbeitsmarkt, einen sich verschärfenden Fachkräftemangel und eine technologische Dynamik, die Lehr-, Lern- und Arbeitsprozesse in kurzer Zeit grundlegend verändert. Gleichzeitig stehen wir vor strukturellen Defiziten: Knapp drei Millionen Erwachsene unter 35 Jahren verfügen über keinen Berufsabschluss, etwa 250.000 junge Menschen befinden sich im Übergangsbereich und eine wachsende Anzahl von Schülerinnen und Schülern erreicht laut IQB und PISA nicht die grundlegenden Kompetenzstufen.

Fazit: Ein „Weiter so“ trägt nicht mehr. Wir brauchen ein neues Leitbild: eine resiliente berufliche Bildung.

Resilienz bedeutet, unter Unsicherheit handlungsfähig und lernfähig zu bleiben sowie flexibler zu agieren und zu reagieren. Auf unser Berufsbildungssystem übertragen bedeutet dies u. a. schlankere Ordnungsmittel und agilere Neuordnungsverfahren, modulare und durchlässige Qualifizierungswege. Ebenso bedeutsam sind die systematische Integration von Schlüsselqualifikationen wie digitale Souveränität und Nachhaltigkeitskompetenz sowie marktgängige KI-Kompetenzen in Aus- und Weiterbildung.

KI ist dabei kein isoliertes Thema. Sie ist integraler Bestandteil einer umfassenden Modernisierung. Die duale Berufsausbildung muss KI-Kompetenzen konsequent in die Praxis integrieren und zugleich ihre Stärken bewahren: Praxisnähe, Sozialpartnerschaft und Durchlässigkeit. Das setzt eine enge Abstimmung zwischen den Lernorten voraus. Zugleich brauchen wir eine leistungsfähige berufliche Weiterbildung, die Fachkräften ermöglicht, mit den technologischen Entwicklungen über flexible, inklusive sowie exzellente Berufsbildungsangebote Schritt halten zu können.

Im vorliegenden Jahresbericht haben wir diese Gestaltungsaufgaben als Schwerpunktthema aufgegriffen. Wir beleuchten KI an allen Stationen der beruflichen Bildung, gehen auf unsere KI-Bildungskonferenz ein, die wir im Januar dieses Jahres veranstaltet haben. Zudem zeigen wir einen Weg auf, wie sich das BIBB zum KI-Kompetenzzentrum für die berufliche Bildung weiterentwickeln will. Ebenso können Sie diesem Bericht wieder Beiträge zu zahlreichen Forschungsprojekten wie der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie sowie der Kosten-Nutzen-Erhebung zu einer eigenen dualen Ausbildung vs. externer Fachkräftegewinnung und von Fachkräfte(sicherungs-)strategien in Europa entnehmen. Dass berufliche Bildung national und international im BIBB ein Thema mit Priorität ist, weisen wir exemplarisch in unseren Berichten zur nationalen Weiterbildungsstrategie, zu digitalen Tools zur beruflichen Orientierung oder zu neuen Lösungen zur internationalen Fachkräftegewinnung aus. Im vergangenen Jahr waren uns ebenso die Arbeiten an der Entwicklung des eigenen Profils besonders wichtig. Wie wir unser BIBB als moderne, lernende Organisation weiterentwickelt haben und welche Bedeutung dabei klaren Leitlinien für den Einsatz von KI und für schlankere Prozesse zukommt, haben wir ebenso in diesem Jahresbericht nachgezeichnet.

Ich freue mich, wenn Sie unserem Jahresbericht auch in diesem Jahr wieder viele wichtige Informationen und Anregungen für Ihre Arbeit entnehmen können, und wünsche Ihnen in diesem Sinne eine angenehme Lektüre.

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser
Präsident



VORWORT

Liebe Leserin, lieber Leser,

berufliche Bildung war und ist durch stetigen Wandel geprägt. Manchmal wird dieser als disruptiv und plötzlich wahrgenommen, wie aktuelle Entwicklungen im Bereich der Künstlichen Intelligenz (KI) zeigen. Ökonomische Krisen und Strukturbrüche kündigen sich hingegen mit einem gewissen Vorlauf an. Mitunter sind es länger bestehende strukturelle Veränderungen wie die demografische Entwicklung der Bevölkerung, die Sorgen um einen drohenden Fachkräftemangel mit sich bringt, oder der Klimawandel und die Energiewende.

Die kurz-, mittel- und langfristigen Folgen für die berufliche Bildung sind in vielerlei Hinsicht noch nicht abzuschätzen. Umso mehr gilt es, darauf vorbereitet zu sein, um angemessen reagieren zu können und diese bestenfalls positiv und proaktiv mitgestalten zu können. Dazu sind u. a. verlässliche Wissensbestände notwendig, die kontinuierlich erweitert und hinterfragt werden müssen.

Die Evaluation durch den Wissenschaftsrat im vergangenen Jahr kam zu dem Ergebnis, dass sich das BIBB als Ressortforschungseinrichtung insgesamt auf einem positiven Weg befindet. Dies gilt sowohl für unsere hochwertigen Beiträge zur Berufsbildungsforschung als auch für die enge und konstruktive Zusammenarbeit mit unseren Gremien. Durch diese Zusammenarbeit gewährleisten wir einen zielgerichteten Transfer zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis und identifizieren aktuelle sowie zukünftige Forschungsbedarfe.

Um Transfer und Austausch geht es auch in einem neuen Format, das wir im vergangenen Jahr etabliert haben. Das KI-Montagsforum beleuchtet die Vielschichtigkeit und Dynamik von KI in der beruflichen Bildung und stieß innerhalb kürzester Zeit auf breite Resonanz. Es wird fortgesetzt und baut auf unseren fundierten Kenntnissen zur KI-Nutzung in der Arbeitswelt auf, die wir bereits frühzeitig durch große Erhebungen wie DiWaBe 2.0 oder die Erwerbstätigenbefragung gewinnen konnten. Unsere Expertise auf diesem Gebiet werden wir kontinuierlich ausbauen, u. a. durch die Einrichtung einer neuen BIBB-Nachwuchsgruppe zu „KI in der beruflichen Bildung“.

Die BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie ermöglicht ein besseres Verständnis des Ausbildungsmarktes und beleuchtet Herausforderungen und Erfolgsfaktoren beim Übergang von der Schule in Ausbildung oder Studium. In einem insgesamt stagnierenden Ausbildungsmarkt sind die rund 55.000 „unbekannt Verbliebenen“ unter den Ausbildungsstellensuchenden besorgniserregend. Sie bleiben häufig ohne Ausbildung und gehen stattdessen einer Erwerbstätigkeit nach. Das ist nicht nur im Sinne einer gesamtwirtschaftlichen Fachkräftesicherung problematisch, sondern führt auch zu erheblichen finanziellen Einbußen im Laufe des Erwerbslebens und potenziell zu mehr sozialer Ungleichheit. Ein Grund mehr, nach geeigneten Angeboten der Berufsorientierung zu fragen und die Entwicklung von Ausbildungsvergütungen weiter im Blick zu behalten.

Weitere Einblicke in das breite Spektrum unserer Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten erwarten Sie auf den folgenden Seiten des Jahresberichts 2025.

Ich wünsche Ihnen eine spannende und aufschlussreiche Lektüre!

Prof. Dr. Hubert Ertl

Forschungsdirektor, Ständiger Vertreter des Präsidenten



Künstliche Intelligenz – Zukunft gestalten in der beruflichen Bildung

Künstliche Intelligenz (KI) verändert rasant die Arbeitswelt und damit auch die berufliche Bildung. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gestaltet diesen Wandel aktiv mit. Es untersucht die Auswirkungen von KI auf die Berufsbildung in Deutschland und entwickelt praxisnahe Lösungen.

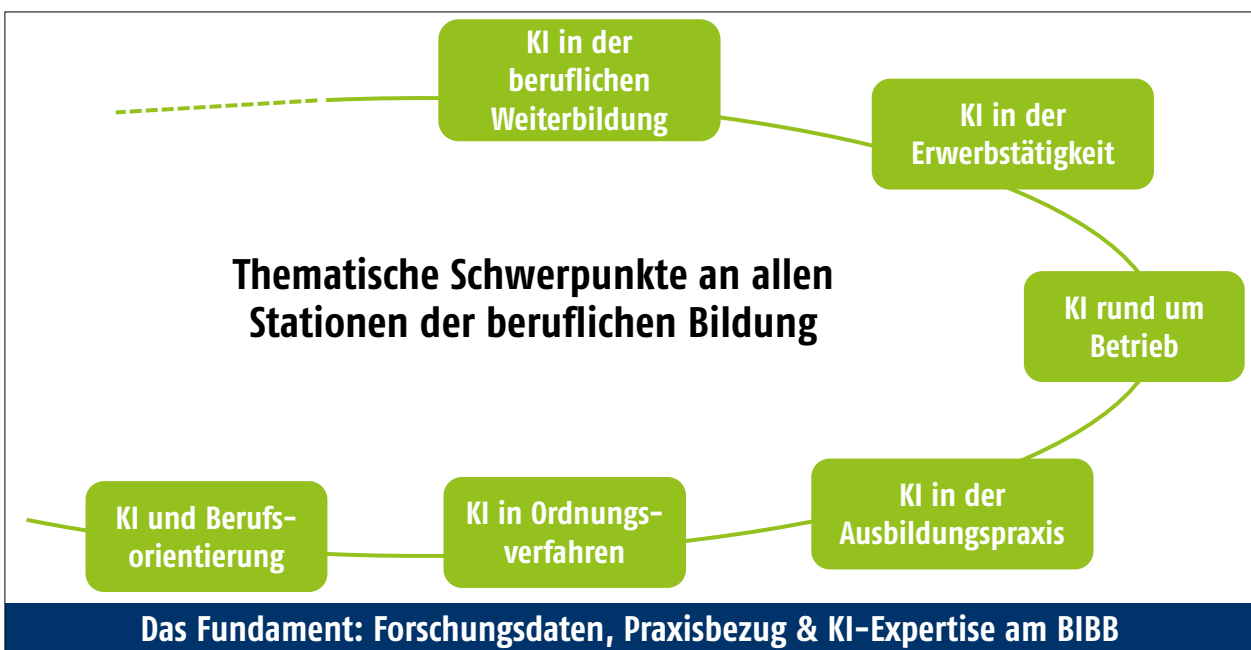
Maßgebliche Impulse liefern die großen repräsentativen Erhebungen des BIBB, darunter das BIBB-Qualifizierungspanel, die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung und die DiWaBe-Beschäftigtenbefragung. Aus ihnen ließen sich schon früh belastbare Befunde zur

KI-Nutzung in Betrieben und bei Beschäftigten ableiten. Des Weiteren setzt sich das BIBB für die Nutzung von KI in der Berufsbildungspraxis und Ordnungsarbeit ein. Mit Innovationsprogrammen wie InnoVET und INVITE fördert das BIBB zukunftsweisende Projekte in der Berufsbildungslandschaft. Eine leistungsfähige KI-Infrastruktur mit Forschungsdatenserver, DataWarehouse und KI-gestützten Analysemethoden bildet das Fundament dieser Arbeiten.

Wie diese Aktivitäten in konkreten Projekten und Befunden zusammenwirken, zeigen die folgenden Themenkästen entlang zentraler Stationen der beruflichen Bildung.

www.bibb.de/ki

Abbildung 1: KI an allen Stationen der beruflichen Bildung



Quelle: eigene Darstellung



Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Präsident des BIBB

KI ist *unser* Schlüsselthema, weil sie Arbeit und Berufe grundlegend verändert. Insbesondere ausbildende Betriebe sind Treiber dieser Transformation, unterstützt von Berufsschulen und überbetrieblichen Bildungszentren. Das duale System bleibt vor diesem Hintergrund dann zukunftsfähig, wenn die Integration marktgängiger KI-Kompetenzen in die Ordnungsmittel der Berufsbildung mit der geforderten Schnelligkeit und Flexibilität sowie unter Mitnahme des Aus- und Weiterbildungspersonals gelingt!

KI und Berufsorientierung

Wie kann KI junge Menschen bei der Berufswahl unterstützen und ihre Berufswünsche beeinflussen? Das BIBB erforscht und entwickelt Ansätze, wie digitale Portale und KI-basierte Beratung den Weg in den passenden Beruf erleichtern. Ein Beispiel ist der Chatbot „Aidy“, der personalisierte Informationen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse bereitstellt. So verbessert das BIBB den Zugang zu beruflicher Bildung und fördert individuelle Entscheidungsfindungen.

In diesem Jahresbericht: weitere Informationen zu „Aidy“ (Seite 57)

KI rund um den Betrieb

Wie nutzen Unternehmen KI – und welche Kompetenzen sind dafür entscheidend? Durch Studien und Befragungen (z. B. das BIBB-Betriebspanel zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung) analysiert das BIBB den Einsatz von KI-Technologien in Unternehmen und den damit verbundenen Kompetenzbedarf. Diese Ergebnisse helfen Betrieben und Sozialpartnern, passgenaue Qualifizierungsstrategien zu entwickeln.

In diesem Jahresbericht: Forschung des BIBB zu KI in Unternehmen (Seite 19)

KI in Ordnungsverfahren

Wie kann KI die Modernisierung der Berufsbildung beschleunigen? Das BIBB nutzt KI-gestützte Analysen, um die Aktualisierung und Neuentwicklung von Ausbildungsordnungen effizienter und datengestützter zu gestalten. So können beispielsweise frühzeitig Kompetenztrends identifiziert werden, um Ausbildungsberufe fit für die Zukunft zu machen.

In diesem Jahresbericht: KI-Einsatz bei der Erstellung von Ausbildungsordnungen (Seite 32)

KI in der Erwerbstätigkeit

Wie verändert KI die Anforderungen im Berufsleben? Das BIBB analysiert und prognostiziert, wie KI-Technologien Arbeitsplätze und Tätigkeiten transformieren und welche neuen Qualifikationsanforderungen daraus erwachsen. Die Erkenntnisse, u. a. aus der Erwerbstätigenbefragung, dienen als Basis für gezielte Weiterbildungsmaßnahmen und vorausschauende Qualifizierungsstrategien.

In diesem Jahresbericht: BIBB-Erhebungen zu KI (Seite 19)

KI in der Ausbildungspraxis

Welche KI-Lösungen unterstützen die tägliche Arbeit in Betrieben und Berufsschulen? Welche KI-Kompetenzen benötigen Auszubildende und Auszubildende? Das BIBB vermittelt in Workshops den Umgang mit diesen Technologien und sensibilisiert für ihre Potenziale und Herausforderungen im Ausbildungsalltag.

In diesem Jahresbericht: Einsatzbereiche von KI in der überbetrieblichen Ausbildung (Seite 39)

KI in der beruflichen Weiterbildung

Wie macht KI Weiterbildung individueller, zugänglicher und gerechter? Welche neuen Weiterbildungskonzepte sind erforderlich? Das BIBB erforscht, wie KI dazu beitragen kann, personalisierte Weiterbildungsangebote zu schaffen und Zugangshürden abzubauen. Ziel ist es, Weiterbildung so zu gestalten, dass sie möglichst vielen Menschen zugutekommt und zur Reduzierung sozialer Ungleichheiten beiträgt.

In diesem Jahresbericht: KI in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in iMOVE-Online Seminaren (Seite 56)

BIBB-interner KI-Einsatz

Neben der direkten Forschungs- und Entwicklungsarbeit nutzt das BIBB KI auch intern, beispielsweise durch hausinterne Chatbots zur Unterstützung der Mitarbeitenden und ein umfangreiches Schulungsprogramm.

2025 führte das BIBB die digitale Veranstaltungsreihe „KI Montagsforum“ durch, die in neun Onlinesessions zentrale Aspekte des KI-Einsatzes in der beruflichen Bildung beleuchtete. Die Foren im Sommer und Herbst behandelten Themen von KI-Nutzung in der Aus- und Weiterbildung über Kompetenzanforderungen am Arbeitsplatz bis hin zu innovativen Projekten zur Weiterentwicklung von Lernformaten und bildeten eine Plattform für Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis.

In diesem Jahresbericht: BIBB-interne Schulungen, Chatbots, digitale Veranstaltungsreihen (Seiten 63, 76, 79)



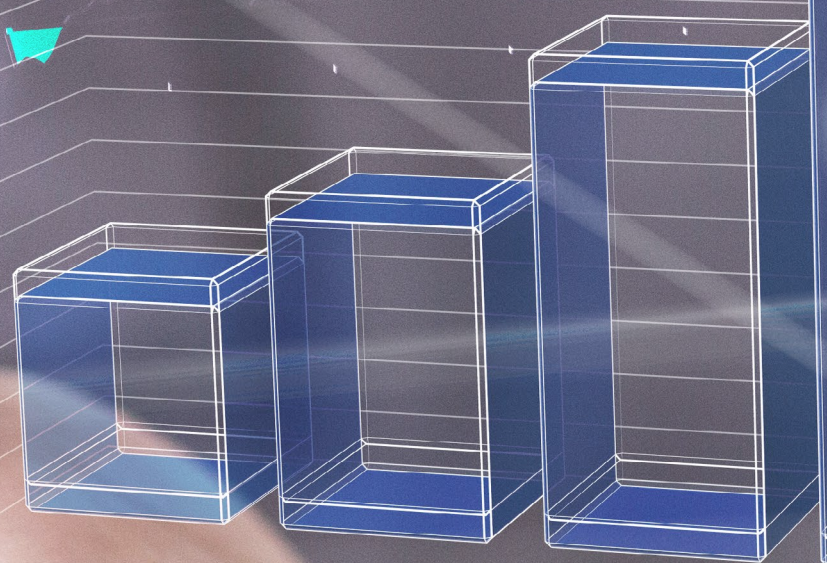
Feb '07 Feb '08 Feb '09 Feb '10 Feb '11 Feb '12 Feb '13 Feb '14

Volumen: 10,17M

Apr 1: 9,738,00 1: 9,769,00 1: 9,671,50 1: 9,677,50
10.03.2014 - 09.09. (6 Monate, 1 Tag)

TEMA 9.766,22
WMA 9.482,66
EMA 9.571,66

CCI 111,38



1. BERUFSBILDUNG DURCH FORSCHUNG WEITERENTWICKELN

BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie

Neue Forschungsergebnisse zur Berufsorientierung und ihren Auswirkungen auf den Übergang in Berufsausbildung oder Studium

Die seit 1997 in regelmäßigen Abständen vom BIBB in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) durchgeführte Bewerberbefragung hat seit 2024 mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) einen weiteren Kooperationspartner. Erste Ergebnisse der im Rahmen der Kooperation jüngst durchgeführten BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 wurden im September 2025 gemeinsam veröffentlicht.

Die BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 ist eine schriftlich-postalische, repräsentative Befragung von 60.000 zufällig ausgewählten Ausbildungsstellenbewerbern, die sich im Vermittlungsjahr 2023/2024 bei der BA gemeldet haben. Die Datenerhebung fand zwischen Mitte November 2024 und Ende Januar 2025 statt. Insgesamt beteiligten sich zehn Prozent der Befragten; als auswertbar konnten rund 6.000 Fälle identifiziert werden.

Diese Studie trägt dazu bei, Transparenz über den Ausbildungsmarkt zu gewinnen und die Bedingungen für den Übergang von der Schule in den Beruf für Akteure aus Politik, Praxis und Forschung zu beleuchten und besser verständlich zu machen.

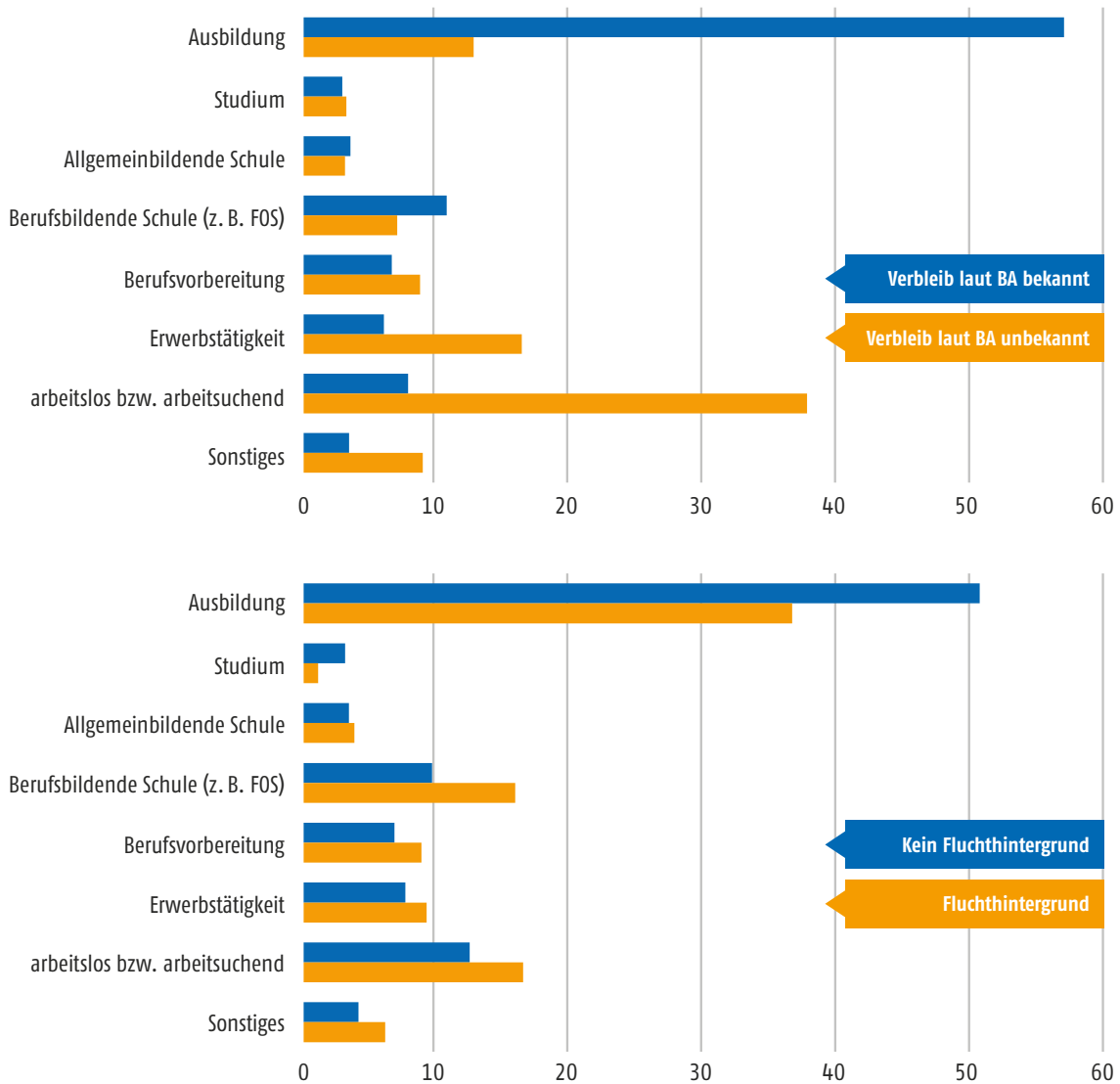
Wichtige Erkenntnisse der Studie

Der Übergang von der Schule in den Beruf stellt für junge Menschen eine entscheidende Phase dar, die maßgeblich die zukünftigen Arbeitsmarktchancen beeinflusst. Die Studie beleuchtet, unter Berücksichtigung der persönlichen Hintergründe der Bewerbenden, die Herausforderungen, mit denen Jugendliche beim Übergang in Ausbildung konfrontiert sind. In der aktuellen Befragung lag der thematische Schwerpunkt auf der Nutzung von Berufsorientierungsangeboten.

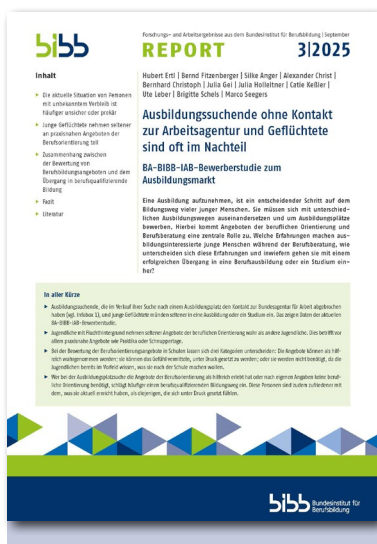
Im Fokus der Analysen stand neben der Gruppe der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund auch die Gruppe der „unbekannt Verbliebenen“. Unbekannt Verbliebene sind junge Menschen, die sich bei der BA gemeldet hatten, weil sie auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle waren, dann aber den Kontakt zur BA abgebrochen haben. Für diese Gruppe (immerhin 55.000 von insgesamt rund 430.000 gemeldeten Ausbildungsstellensuchenden im Beratungsjahr 2023/2024) war demnach nicht bekannt, wie ihre Ausbildungsplatzsuche weiter verlief.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass diese Gruppe häufiger ohne Ausbildung bleibt und stattdessen häufiger einer Erwerbstätigkeit nachgeht. Nur 13 Prozent der unbekannt Verbliebenen waren zum Zeitpunkt der Befragung in Ausbildung – im Vergleich zu 57 Prozent bei Befragten mit bekanntem Verbleib. Zudem geben deutlich mehr unbekannt verbliebene Bewerber/-innen an, zum Zeitpunkt der Befragung arbeitssuchend zu sein.

Abbildung 2: Verbleib von Ausbildungssuchenden nach Fluchthintergrund und Kenntnis über ihren Verbleib bei der BA (in %)



Quelle: BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024, eigene Berechnungen, gewichtete Ergebnisse



Ausbildungssuchende ohne Kontakt zur Arbeitsagentur und Geflüchtete sind oft im Nachteil

Eine Ausbildung aufzunehmen, ist ein entscheidender Schritt auf dem Bildungsweg vieler junger Menschen. Sie müssen sich mit unterschiedlichen Ausbildungswegen auseinandersetzen und um Ausbildungsplätze bewerben. Hierbei kommt Angeboten der beruflichen Orientierung und Berufsberatung eine zentrale Rolle zu. Welche Erfahrungen machen ausbildungsinteressierte junge Menschen während der Berufsberatung, wie unterscheiden sich diese Erfahrungen und inwiefern gehen sie mit einem erfolgreichen Übergang in eine Berufsausbildung oder ein Studium einher?

Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20690>

Alexander Christ, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Berufsbildungsangebot und -nachfrage/ Bildungsbeteiligung“

Die BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 bietet wertvolle Einblicke in die Herausforderungen beim Übergang von der Schule in den Beruf und zeigt, wie entscheidend gezielte und passgenaue Berufsorientierungsangebote für den Erfolg bei der Ausbildungsplatzsuche sind. Wir freuen uns besonders über die weiteren Forschungsmöglichkeiten, die sich durch die neue Kooperation mit dem IAB ergeben haben.



Einfluss von Berufsorientierung

Die Studie belegt einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung von Berufsorientierungsangeboten und dem Erfolg bei der Ausbildungsplatzsuche. Jugendliche, die die Angebote als unterstützend empfanden, hatten höhere Chancen auf einen Ausbildungsplatz und waren mit ihrer Situation zufriedener. Im Gegensatz dazu berichteten diejenigen, die die Angebote als bevormundend erlebten, von schlechteren Übergängen und höherer Unzufriedenheit. Besonders die unbekannt Verbliebenen und junge Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund zeigen hier spezielle Herausforderungen.

Besondere Herausforderungen für geflüchtete Bewerber/-innen

Für junge Geflüchtete stellt die Integration in den Arbeitsmarkt eine besondere Hürde dar. Aufgrund von Sprachbarrieren und beispielsweise schlechteren Kenntnissen des deutschen Bildungssystems haben sie oft keinen einfachen Zugang zu den etablierten Berufsorientierungsangeboten. Vor diesem Hintergrund berichteten sie häufiger als anderer Bewerber/-innen von einem fehlenden Zugang zu Berufsorientierungsmaßnahmen. Dies erschwert den erfolgreichen Übergang in eine Berufsausbildung. Die Studie empfiehlt daher, Berufsorientierungsangebote gezielt anzupassen und für neu zugewanderte Jugendliche zugänglicher zu machen.

Perspektiven und Ausblick

Die BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie stellt einen wichtigen Schritt dar, um die Herausforderungen und Erfolgsfaktoren beim Übergang von der Schule in den Beruf für Akteure aus Politik, Praxis und Forschung zu beleuchten und besser verständlich zu machen. Im Rahmen der Kooperation mit dem IAB können in Zukunft die Befragungsdaten der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie mit den Sozialdaten aus dem operativen Geschäft der BA verknüpft werden. Im Zuge der Datenverknüpfung er-

öffnen sich neue Forschungsfelder, aus denen wichtige Erkenntnisse zum Geschehen auf dem Ausbildungsmarkt gewonnen und Einblicke in die verschiedenen Übergangswege ermöglicht werden. Dadurch bieten die Studienergebnisse der Politik eine fundierte Grundlage für die Entwicklung gezielterer Maßnahmen, um Jugendliche auf ihrem Weg in eine angestrebte Ausbildung zu unterstützen und so die Jugendarbeitslosigkeit zu senken und die beruflichen Perspektiven zu verbessern.

Betriebe investieren in Ausbildung

Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen Erhebung 2022/2023

Mit seiner siebten Erhebung zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung setzt das BIBB eine lange Tradition fort. Seit 1980 führt das BIBB, zuletzt im Abstand von fünf Jahren, diese Erhebungen durch, um repräsentative Daten zu wichtigen Kennzahlen der betrieblichen Ausbildung zu ermitteln. Dabei wird die Methodik kontinuierlich weiterentwickelt und es werden aktuelle (Forschungs-)Fragen integriert. Die Ergebnisse und Veröffentlichungen der Projekte werden z. B. von Betrieben als Benchmark, bei Tarifverhandlungen oder im politischen Diskurs aufgegriffen. Auch in internationalen Beratungsprojekten des BIBB werden die Methodik und die Ergebnisse der Erhebungen eingesetzt. Für den DACH-Raum können zudem vergleichende Analysen durchgeführt werden, da es in Österreich und der Schweiz ebenfalls Kosten-Nutzen-Erhebungen gibt.

Zusammen mit dem beauftragten Befragungsinstitut Verian (ehemals Kantar Public) ist es dem BIBB erneut gelungen, valide Daten zu wichtigen Kenngrößen des Ausbildungsgeschehens zu ermitteln. Um die notwendige Fallzahl befragter Betriebe zu erreichen, wurden persönliche Interviews (vor Ort bzw. telefonisch) geführt oder den Betrieben die Möglichkeit gegeben, den Fragebogen online zu beantworten. Dieser Methodenmix ermöglicht zudem, nützliche Rückschlüsse für die



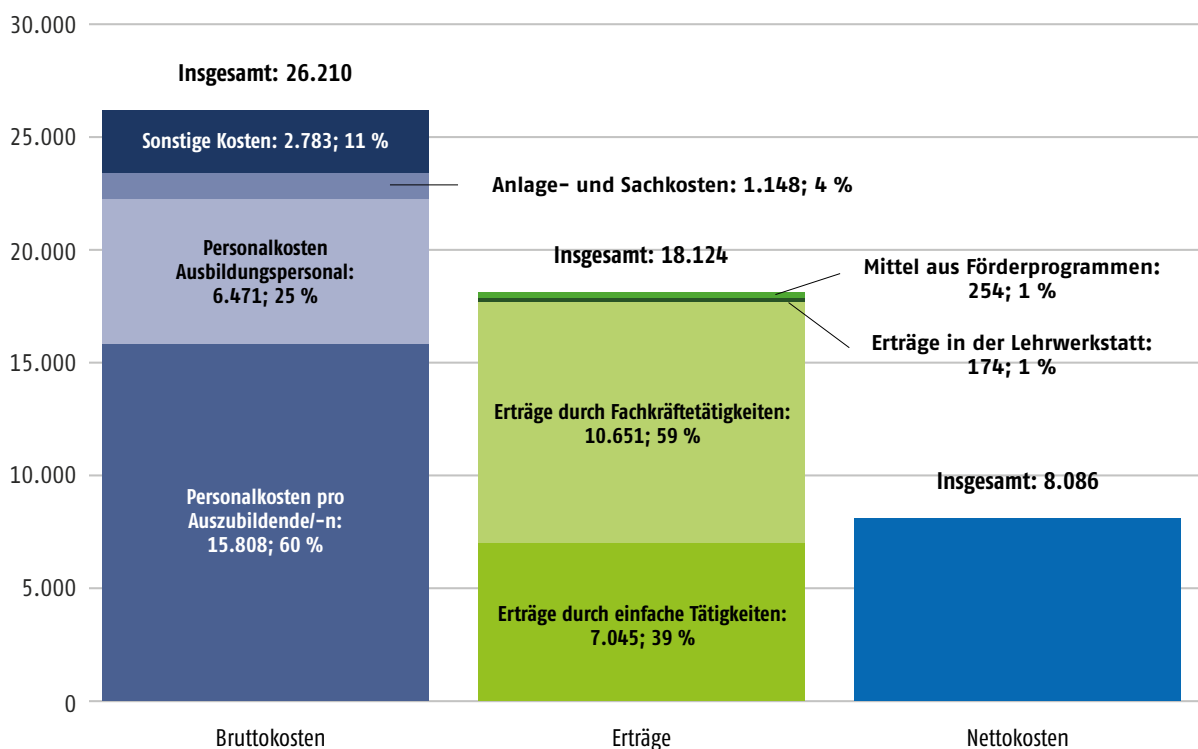
Prof. Dr. Robert Helmrich, Leiter der Abteilung „Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsmonitoring“

Unsere eigenen repräsentativen Befragungen sind ein wichtiges Standbein der BIBB-Forschung und Politikberatung. Zudem werden die erhobenen Daten über das BIBB-Forschungsdatenzentrum für externe Forschende zur Verfügung gestellt. Die neue BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung für das Ausbildungsjahr 2022/2023 ist ein gutes Beispiel hierfür: Neben der Erhebung etablierter Kennzahlen der betrieblichen Ausbildung, z. B. Bruttokosten, Erträge und Nettokosten, die von Politik und Praxis nachgefragt werden, wurden wieder aktuelle Forschungsmethoden wie die Vignettenstudie und wichtige Forschungsfragen, z. B. nach den Personalabgangskosten, integriert.

Weiterentwicklung der Kosten-Nutzen-Erhebungen zu ziehen. Befragt wurden Ausbildungsverantwortliche (bzw. bei den nicht ausbildenden Betrieben Personalverantwortliche) in Betrieben aller Ausbildungsbereiche, verschiedener Größe und aus ganz Deutschland. Somit können die Daten für das gesamte betriebliche

Ausbildungsgeschehen, aber auch für unterschiedliche Betriebstypen ausgewertet werden. Die Ergebnisse beziehen sich auf das Ausbildungsjahr 2022/2023 und basieren auf einer repräsentativen Befragung von über 3.000 ausbildenden und 1.000 nicht ausbildenden Betrieben.

Abbildung 3: Bruttokosten, Erträge und Nettokosten pro Auszubildende/-n im Ausbildungsjahr 2022/2023 (in €; Differenzierung der Bruttokosten und Erträge zusätzlich in %)



n = 10.797

Quelle: BIBB-CBS 2022/2023; Wenzelmann, Felix; Schönfeld, Gudrun; Linckh, Carolin; Pfeifer, Harald: Eigene Ausbildung oder externe Fachkräftegewinnung – mit welchen Kosten müssen Betriebe rechnen? Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023. BIBB Report 2. Bonn 2025, S. 3. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20504>

Produktive Beiträge der Auszubildenden decken über zwei Drittel der betrieblichen Bruttokosten

Im Gesamtdurchschnitt betrugen die betrieblichen Bruttokosten pro Auszubildende/-n und Jahr 26.210 Euro. Den größten Anteil machten die Personalkosten der Auszubildenden mit 60 Prozent aus. Für das ausbildende Personal fielen Kosten in Höhe von 6.471 Euro, was 25 Prozent der Bruttokosten entsprach. Anlage- und Sachkosten machten vier Prozent, die sonstigen Kosten elf Prozent der Bruttokosten aus.

Das „Learning on the Job“ hat in der dualen Ausbildung eine hohe Bedeutung. Dabei lernen die Auszubildenden nicht nur im Arbeitsprozess, sie tragen auch zum Output ihres Betriebes bei. Diese produktiven Beiträge (Erträge) verringerten die betrieblichen Ausbildungskosten um 18.124 Euro pro Auszubildende/-n und Jahr, was 69 Prozent der Bruttokosten entsprach. Somit verblieben durchschnittliche Nettokosten von 8.086 Euro. Bei der Ertragsermittlung wurde zwischen einfachen und Fachkräftetätigkeiten unterschieden. Letztere machten im Durchschnitt fast 60 Prozent der Erträge aus (vgl. Abbildung 3).

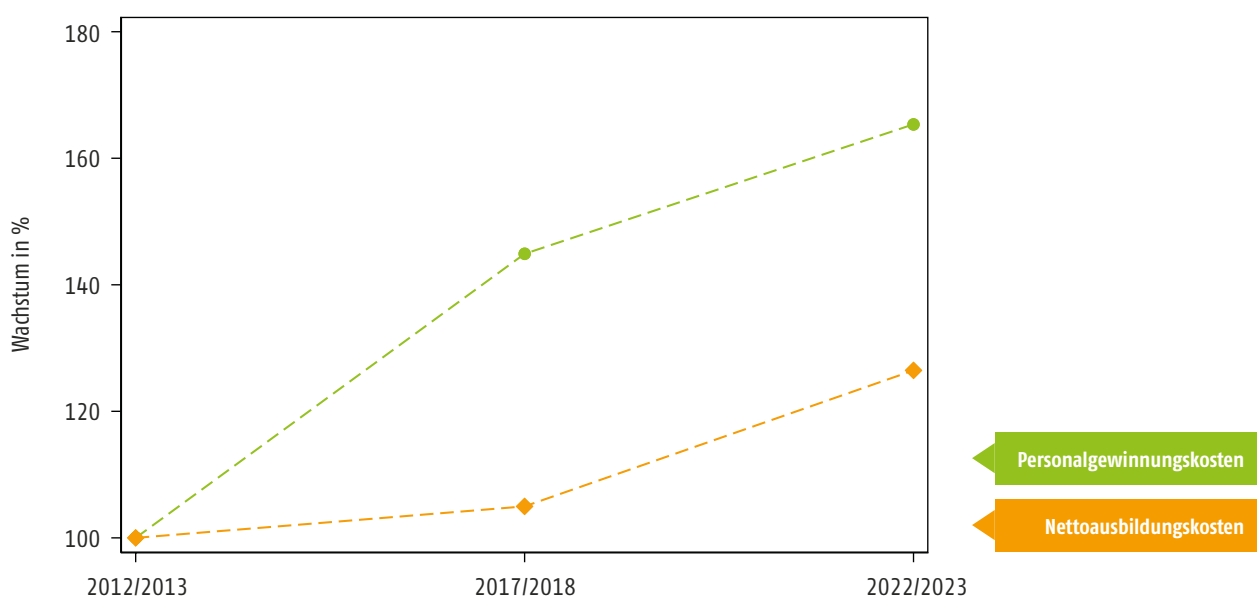
Differenziert man nach Regionen, wurden die geringsten Nettokosten für Norddeutschland (6.200 €) gemessen,

mit rund 8.800 Euro waren sie in den westlichen Bundesländern am höchsten. Sowohl Bruttokosten als auch Erträge stiegen mit der Betriebsgröße an. Die durchschnittlichen Nettokosten variierten zwischen 7.400 Euro in Betrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten und 8.800 Euro in Betrieben mit 500 oder mehr Beschäftigten. Betriebe im Ausbildungsbereich Öffentlicher Dienst hatten mit über 12.000 Euro die höchsten Nettokosten, in der Landwirtschaft und den Freien Berufen lagen sie unter 6.000 Euro. Im Handwerk waren es durchschnittlich 7.700 Euro und in Industrie und Handel 8.500 Euro pro Auszubildende/-n und Jahr.

Personalgewinnungskosten deutlich gestiegen

Eine Alternative zur eigenen Ausbildung stellt die Rekrutierung von Fachkräften über den externen Arbeitsmarkt dar. In den Kosten-Nutzen-Erhebungen werden auch die Kosten dieser Personalgewinnung ermittelt. Sie beliefen sich – basierend auf Angaben von auszubildenden und nicht auszubildenden Betrieben – auf etwa 13.700 Euro pro rekrutierte Fachkraft. Fast die Hälfte dieser Kosten entfiel auf informelles Training in der Einarbeitungszeit. Seit der Erhebung 2012/2013 stiegen die Personalgewinnungskosten im Durchschnitt deutlich stärker an als die Nettoausbildungskosten (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Wachstumsraten von Personalgewinnungs- und Nettoausbildungskosten in Prozent für die Jahre 2012/2013, 2017/2018 und 2022/2023



Quelle: BIBB-CBS 2012/2013, 2017/2018 und 2022/2023; Wenzelmann, Felix; Schönfeld, Gudrun; Linckh, Carolin; Pfeifer, Harald: Eigene Ausbildung oder externe Fachkräftegewinnung – mit welchen Kosten müssen Betriebe rechnen? Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023. BIBB Report 2. Bonn 2025, S. 16. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20504>



Eigene Ausbildung oder externe Fachkräftegewinnung – mit welchen Kosten müssen Betriebe rechnen?

Der Fachkräftemangel ist unverändert eines der dominierenden Arbeitsmarktthemen. Eine Möglichkeit, diesem Mangel auf betrieblicher Ebene zu begegnen, ist eine Investition in die eigene Ausbildung in einem der über 320 dualen Ausbildungsberufe. Wie hoch diese Investitionen sind, welcher Nutzen damit für die Betriebe einhergeht und was die alternative Gewinnung von externen Fachkräften kostet, wird in diesem Report mit der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023 gezeigt. Basierend auf den Angaben von über 3.000 auszubildenden und über 1.000 nicht auszubildenden Betrieben werden Bruttokosten, Erträge und Nettokosten der betrieblichen Ausbildung, Personalgewinnungskosten und weitere Kennzahlen für Deutschland insgesamt, nach Betriebsgrößenklassen, Ausbildungsbereichen und Regionen präsentiert. Zusätzlich werden die Entwicklungen der letzten 15 Jahre betrachtet.

Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20504>

Fast alle Betriebe wollen Auszubildende übernehmen

95 Prozent der auszubildenden Betriebe hatten bei ihrer Ausbildung die Strategie, alle (73 %) oder zumindest einen Teil (22 %) ihrer Auszubildenden nach erfolgreicher Abschlussprüfung zu übernehmen. Bei Großbetrieben lag der Anteil derer, die nur im Ausnahmefall übernehmen wollten, sogar bei nur einem Prozent. Seit der Erhebung 2007 ist der Anteil der Betriebe, die planen, möglichst alle Auszubildenden zu übernehmen, um 26 Prozentpunkte gestiegen.

Großteil zufrieden mit dem Verhältnis von Kosten und Nutzen der Ausbildung

60 Prozent der Betriebe zeigten sich bei der Erhebung 2022/2023 zufrieden oder sehr zufrieden mit dem Verhältnis von Kosten und Nutzen ihrer betrieblichen Ausbildung. Weniger als zehn Prozent waren unzufrieden oder sehr unzufrieden. In größeren Betrieben war der Anteil der zufriedenen Betriebe sogar noch höher. Im Handwerk war hingegen nur knapp die Hälfte der Betriebe zufrieden oder sehr zufrieden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Betriebe bereit sind, hohe Investitionen für die Ausbildung von Fachkräften zu tätigen, um unabhängiger vom externen Arbeitsmarkt zu sein.

<https://www.bibb.de/de/11060.php>

Die Mindestausbildungsvergütung: Was erste BIBB-Analysen zeigen

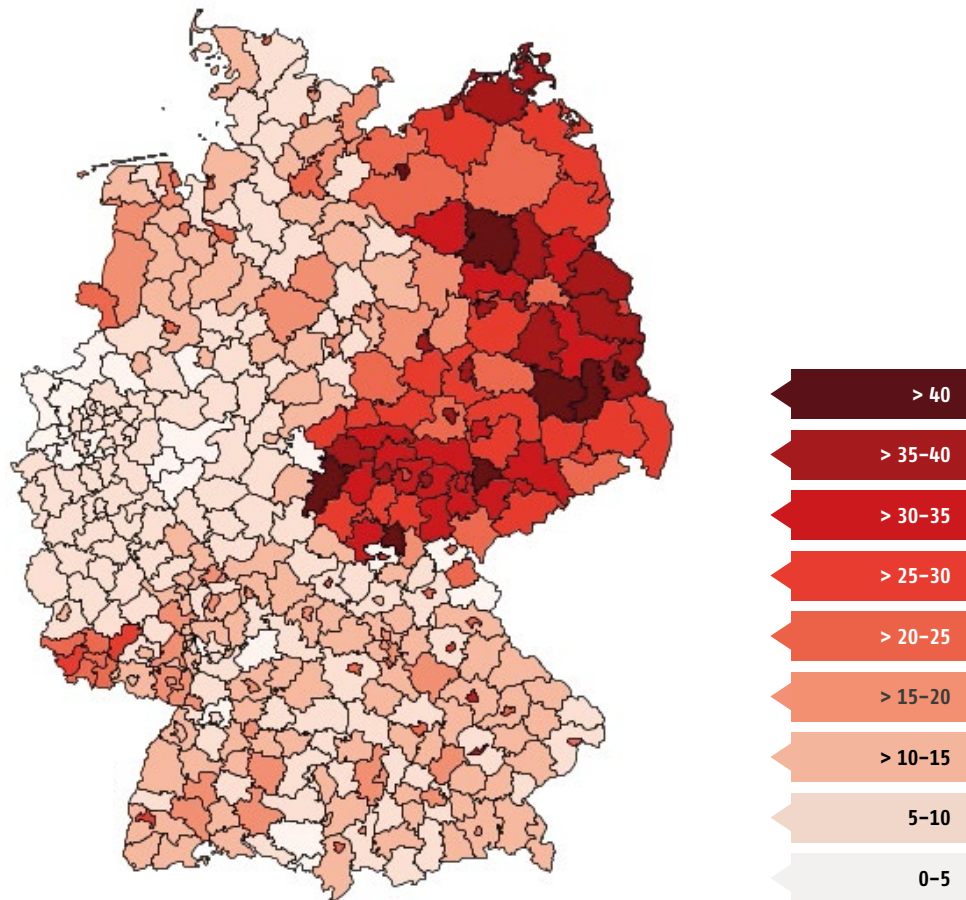
Seit 2020 gilt die Mindestausbildungsvergütung (MAV), eine gesetzliche Untergrenze für Vergütungen in dualen Ausbildungsberufen nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) (siehe § 17 BBiG). Das BIBB hat den gesetzlichen Auftrag, die Wirkung dieser Untergrenzen auf den Ausbildungsmarkt wissenschaftlich zu evaluieren. Die bisherigen Ergebnisse zeigen: Die Untergrenzen greifen, Vergütungen rücken zusammen, und regionale und berufsspezifische Unterschiede nehmen ab. Damit stärkt die MAV die Attraktivität der dualen Ausbildung.

Gesetzliche Regelung und Datengrundlage

Zu Beginn, im Jahr 2020, lag die MAV bei 515 Euro im ersten Ausbildungsjahr. Seitdem stieg sie jährlich an, auf zuletzt 724 Euro im Jahr 2026. Mit dem Ausbildungsverlauf erhöht sich die Untergrenze per Gesetz weiter: um 18 Prozent im zweiten, 35 Prozent im dritten und 40 Prozent im vierten Ausbildungsjahr. Lediglich tarifvertraglich vereinbarte Vergütungen dürfen von diesen Untergrenzen nach unten abweichen.

Für die jährliche Beobachtung des Ausbildungs- und Arbeitsmarkts nutzt das BIBB u. a. die eigenen Erhebungen zu neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und die Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Stichtag 30. September).

Abbildung 5: Durchschnittlicher Anteil der Verträge mit einer Vergütung in Höhe der MAV im ersten Ausbildungsjahr je Landkreis zwischen 2020 und 2023



Quellen: Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2020 bis 2023. BIBB, Berechnungen des Arbeitsbereichs 1.3

Wer erhält die MAV?

Seit ihrer Einführung lag bundesweit ein kleiner, aber stabiler Anteil von rund drei Prozent der Vergütungen des ersten Ausbildungsjahres exakt auf Höhe der MAV. Regional gibt es jedoch große Unterschiede: Während in Westdeutschland bislang stets weniger als drei Prozent der Verträge eine Vergütung in Höhe der MAV aufwiesen, lag der Anteil in Ostdeutschland bei sechs bis acht Prozent und stieg mit zunehmender Ausbildungsdauer weiter an. Ein klares Muster gibt es auch bei den Ausbildungsbereichen: Im öffentlichen Dienst spielt die MAV praktisch keine Rolle, im Handwerk ist ihr Anteil mit sieben bis acht Prozent konstant am höchsten. Höhere MAV-Anteile bei Frauen zeigen zudem, dass diese häufiger in niedrig vergüteten Berufen arbeiten als Männer.

Vergütungen rücken zusammen

Zusätzlich beeinflusst die MAV die Verteilung der Ausbildungsvergütungen. Zwischen 2020 und 2023 stieg die MAV um 20 Prozent und damit deutlich stärker als die durchschnittliche vertraglich vereinbarte Vergütung im ersten Ausbildungsjahr (+ 13 %). Dadurch sind die Vergütungen am unteren Ende der Verteilung stärker gestiegen als im Rest der Verteilung, was sowohl zur Angleichung der Ausbildungsvergütungen zwischen Berufen mit niedriger und hoher Vergütung als auch innerhalb der einzelnen Ausbildungsberufe beigetragen hat. Die sinkende Ungleichheit beschränkt sich aber nicht auf den unteren Bereich der Vergütungsverteilung. Auch die Spreizung zwischen mittleren und höheren Vergütungen nahm ab. Somit verringerte sich die Ungleichheit bei den Ausbildungsvergütungen im Beobachtungszeitraum insgesamt spürbar. Messbar gemacht wird diese Ungleichheit durch den Gini-Index, welcher von 10,8 Prozent auf 8,8 Prozent sank.

Annäherung auch zwischen Regionen und Ausbildungsbereichen

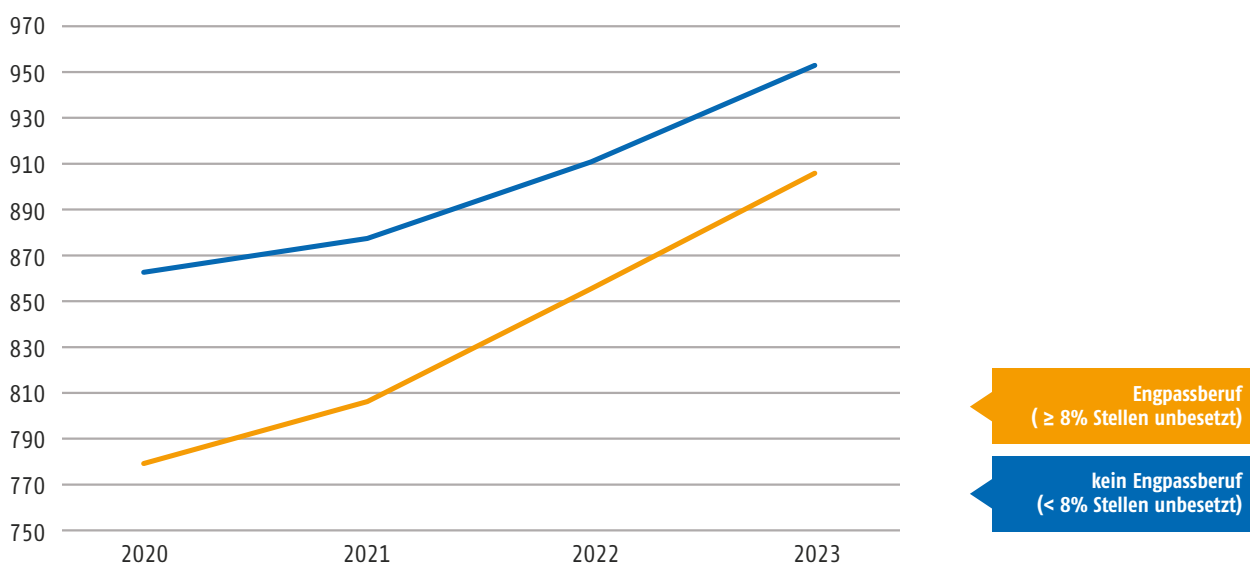
Die Annäherung in den Vergütungen zeigt sich auch regional. Die Durchschnitte im ersten Ausbildungsjahr nahmen in Ostdeutschland von 2020 bis 2023 um etwa 15 Prozent zu, im Westen um rund zwölf Prozent. Dadurch verringerte sich der Abstand zwischen Ost und West. Parallel sanken auch die Unterschiede zwischen Landkreisen. Zudem ist die Streuung innerhalb von Ausbildungsbereichen gesunken oder, wie im öffentlichen Dienst, aufgrund einer von Tarifverträgen geprägten Vergütungsstruktur gering geblieben. In Summe trugen die MAV und die beobachteten Anpassungen dazu bei, dass Vergütungen sowohl regional als auch berufs- und bereichsspezifisch näher zusammenrückten.

Warum Engpässe zusätzlich treiben

Neben der MAV trug aber noch ein zweiter Faktor zur sinkenden Ungleichheit bei: Engpässe bei Bewerberinnen und Bewerbern. Wenn Betriebe Schwierigkeiten haben, Ausbildungsplätze zu besetzen, reagieren sie mit höheren Vergütungen. Vergleiche über alle Berufe hinweg zeigen: In Engpassberufen stiegen die Vergütungen zwischen 2020 und 2023 um etwa 16 bis 17 Prozent, in Berufen ohne ausgeprägten Engpass nur um rund zehn bis elf Prozent. Der Vergütungsabstand zwischen den beiden Gruppen halbierte sich dadurch nahezu von 79 Euro auf 42 Euro. Diese Reaktion ergänzte den MAV Effekt: Während die Untergrenze vor allem die niedrigsten Vergütungen an hob, setzten Betriebe in Engpassberufen zusätzliche Impulse.

<https://www.bibb.de/de/4843.php>

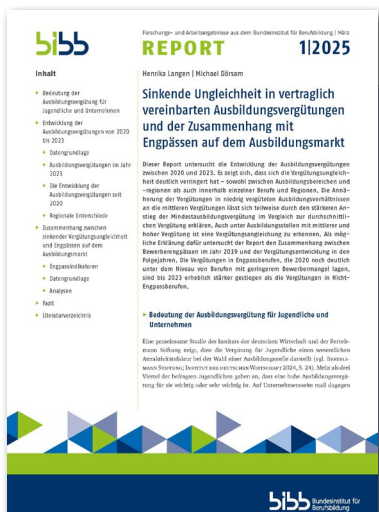
Abbildung 6: Entwicklung der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung für das erste Ausbildungsjahr in Engpass- und Nicht-Engpassberufen zwischen 2020 und 2023



Quellen: Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember) und Ausbildungsmarktstatistik der BA; Berichtsjahre 2020 bis 2023; BIBB, Berechnungen des Arbeitsbereichs 1.3. Langen, Henrika; Dörsam, Michael: Sinkende Ungleichheit in vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen und der Zusammenhang mit Engpässen auf dem Ausbildungsmarkt. BIBB Report 1. Bonn 2025. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20221>

Dr. Michael Dörsam, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Ökonomie der Berufsbildung“

Die Vergütung ist ein entscheidender Faktor bei der Berufswahl von Jugendlichen. Die steigende Mindestausbildungsvergütung hat in den vergangenen fünf Jahren dazu beigetragen, Berufe mit niedriger Vergütung relativ attraktiver zu machen. Auch Unterschiede zwischen Ausbildungsvergütungen konnten dadurch reduziert werden. Betriebe, die in Engpassberufen ausbilden, tragen ebenfalls zur Verringerung dieser Ungleichheiten bei, indem sie durch höhere Vergütungen versuchen, zusätzliche Auszubildende zu gewinnen.



Sinkende Ungleichheit in vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen und der Zusammenhang mit Engpässen auf dem Ausbildungsmarkt

Dieser Report untersucht die Entwicklung der Ausbildungsvergütungen zwischen 2020 und 2023. Es zeigt sich, dass sich die Vergütungsungleichheit deutlich verringert hat – sowohl zwischen Ausbildungsbereichen und -regionen als auch innerhalb einzelner Berufe und Regionen. Die Annäherung der Vergütungen in niedrig vergüteten Ausbildungsverhältnissen an die mittleren Vergütungen lässt sich teilweise durch den stärkeren Anstieg der Mindestausbildungsvergütung im Vergleich zur durchschnittlichen Vergütung erklären. Auch unter Ausbildungsstellen mit mittlerer und hoher Vergütung ist eine Vergütungsangleichung zu erkennen. Als mögliche Erklärung dafür untersucht der Report den Zusammenhang zwischen Bewerberengpässen im Jahr 2019 und der Vergütungsentwicklung in den Folgejahren. Die Vergütungen in Engpassberufen, die 2020 noch deutlich unter dem Niveau von Berufen mit geringerem Bewerbermangel lagen, sind bis 2023 erheblich stärker gestiegen als die Vergütungen in Nicht-Engpassberufen.

Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20221>

KI in der Forschung des BIBB

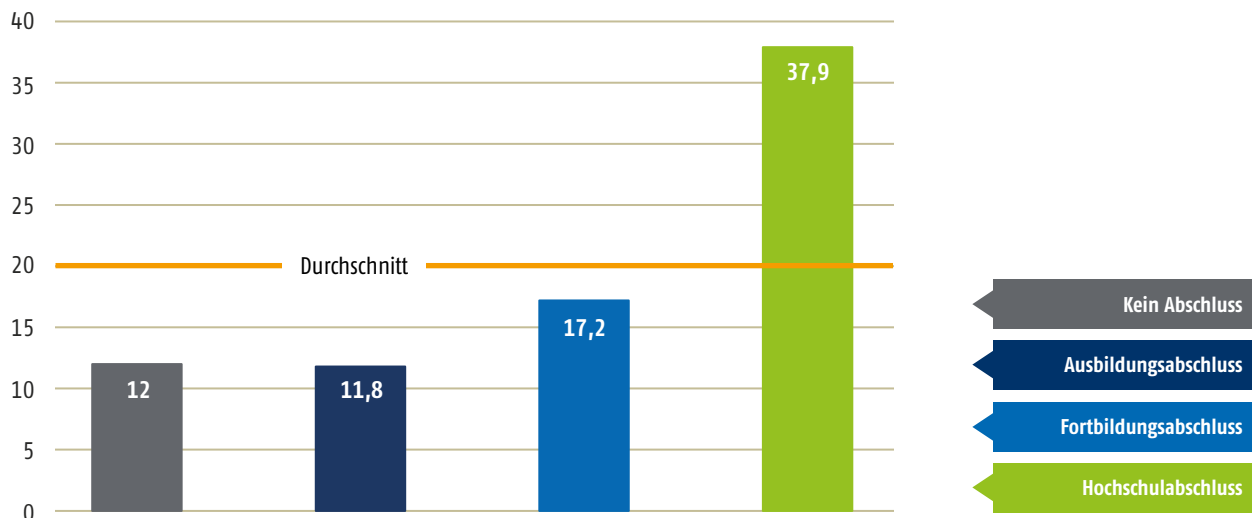
Künstliche Intelligenz (KI) verändert die Arbeitswelt und stellt die berufliche Bildung vor neue Aufgaben. Um diese Transformation aktiv zu gestalten, hat das BIBB seine Forschungsaktivitäten im Bereich KI deutlich ausgebaut. Mit einer breiten Datenbasis, moderner Forschungsinfrastruktur und gezieltem Wissenstransfer liefert das BIBB frühzeitig entscheidende Erkenntnisse für Politik, Wissenschaft und Praxis.

Eine breite Datenbasis als Wissensgrundlage

Fundierte Analysen benötigen hochwertige und vielseitige Daten. Das BIBB greift dafür auf eine breite Palette an Erhebungen zurück, um Entwicklungen aus unterschiedlichen Perspektiven zu beleuchten.

- ▶ Das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung zeigt, dass die KI-Nutzung in deutschen Betrieben stetig zunimmt. 2024 setzte bereits jeder zehnte Betrieb KI ein, weitere elf Prozent planen die Einführung – ein klarer Hinweis auf die wachsende Relevanz des Themas in der Praxis: <https://www.bibb.de/de/209245.php>.
- ▶ Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 ergibt, dass rund 20 Prozent der Beschäftigten KI nutzen. Wer KI einsetzt, sieht sich höheren kognitiven und sozialen Anforderungen gegenüber und nimmt häufiger an Weiterbildungen teil.
- ▶ Die Kooperationsstudie „Digitalisierung und Wandel der Beschäftigung“ liefert Einblicke in genutzte KI-Anwendungen. Besonders verbreitet sind Systeme, die Texte erkennen, erstellen oder übersetzen. Fast die Hälfte der Beschäftigten kommt zumindest manchmal damit in Kontakt. Die Studie ermöglicht

Abbildung 7: KI-Nutzung der Erwerbstätigen nach Anforderungsniveau (in %)



Quelle: eigene Darstellung nach <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/download/19796>

es zudem, die Nutzungsintensität zu differenzieren und aufzuzeigen, wie KI die Weiterbildungsbedarfe und die Arbeitsintensität beeinflusst: <https://www.bibb.de/de/206074.php>.

Die drei Studien beleuchten das Thema aus Betriebs- und Erwerbstätigensicht und ermöglichen dem BIBB, ein umfassendes Gesamtbild zur Verbreitung und Nutzung von KI sowie zu den damit verbundenen Kompetenzerfordernissen zu zeichnen.

Forschungsserver und innovative Methoden

Neben etablierten Erhebungen setzt das BIBB auf die Entwicklung eigener, KI-gestützter Forschungsmethoden. Auf einem eigenen Forschungsserver werden komplexe Datensätze aus vielfältigen Quellen interoperabel zusammengeführt und vor-trainierte Sprachmodelle (Large Language Models, LLMs) gezielt weitertrainiert, um große Textmengen effizient und zielgerichtet zu analysieren.

Ein zentrales Anwendungsfeld ist die Auswertung von Online-Stellenanzeigen im Rahmen des neuen „Berufe- und Kompetenzradars“. Die Analysen von über zwei Millionen Stellenanzeigen zeigen: Zwar sind KI-Nennungen insgesamt noch selten, doch Begriffe aus dem Bereich der generativen KI wie „chatbot“ oder „ChatGPT“ gewinnen zunehmend an Bedeutung.

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

Darüber hinaus werden KI-basierte Analysemethoden auch in weiteren Forschungsprojekten eingesetzt, beispielweise zur Auswertung des BIBB-Berufearchivs, zur Analyse von Lern- und Informationsangeboten auf Plattformen wie YouTube und X (ehemals Twitter) sowie bei der Untersuchung von Kursangeboten in Online-Weiterbildungsdatenbanken. Diese unterschiedlichen Datenquellen ermöglichen es, Entwicklungen in der Berufsbildung aus neuen Perspektiven zu betrachten und



Mortimer Schlieker, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Kompetenzentwicklung“

Durch die großen Erhebungen wie DiWaBe 2.0 und die Erwerbstätigenbefragung konnten wir frühzeitig fundierte Erkenntnisse zur KI-Nutzung in der Arbeitswelt gewinnen. Diese empirische Basis und unsere engen Verbindungen in die Praxis ermöglichen es uns, den KI-Wandel in der beruflichen Bildung evidenzbasiert mitzugestalten.

Ergänzend dazu veröffentlicht das BIBB seine Ergebnisse kontinuierlich in etablierten Formaten wie der Fachzeitschrift „BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ und dem BIBB-Datenreport. So stellt das BIBB sicher, dass aktuelle Erkenntnisse zur KI-Entwicklung den Akteuren der beruflichen Bildung zeitnah zur Verfügung stehen, um die Weichen für eine zukunftsfähige Aus- und Weiterbildung zu stellen.

Wissen für die Lehre nutzbar machen

Die Forschung des BIBB fließt direkt in die Lehre ein. Beispielsweise stehen Forschung und Lehre in enger Kooperation mit der Universität Koblenz in Austausch: Erkenntnisse aus der BIBB-Forschung zu KI-gestützten Methoden fließen in die Hochschullehre ein, während Erfahrungen aus der Lehre neue Impulse für die Forschung geben.

Die Habilitation des BIBB-Mitarbeiters Dr. Jens Dörpinghaus an der Universität Koblenz stärkt zudem die Zusammenarbeit im Bereich Data Science und Computational Social Sciences.

Ausblick

Die KI-Forschung im BIBB bleibt dynamisch. Im BIBB-Qualifizierungspanel werden neue Instrumente entwickelt, um die Rolle von KI in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung künftig noch genauer zu erfassen.

Der wissenschaftliche Diskurs wird aktiv vorangetrieben: Der Sammelband „Zukunft gestalten! Künstliche Intelligenz in der beruflichen Bildung“ erscheint 2026 als Open-Access-Publikation und bündelt aktuelle Forschungsergebnisse sowie kritische Auseinandersetzungen mit Chancen und Risiken von KI.

Auch der Wissenstransfer wird 2026 fortgesetzt: Die Reihe „Montagsforum KI“ wird weitergeführt, und bereits 2025 erfolgten Vorbereitungen für eine große BIBB-Bildungskonferenz zur Künstlichen Intelligenz im Jahr 2026, bei der Akteure aus Politik, Wissenschaft und Praxis zentrale Fragen des KI-Einsatzes in der beruflichen Bildung diskutieren.

Referierte Beiträge von BIBB-Mitarbeitenden in Zeitschriften und Sammelbänden 2025

Im wissenschaftlichen Kontext sind Veröffentlichungen, die ein anerkanntes Qualitätssicherungsverfahren („Peer Review“) durchlaufen haben, besonders bedeutend. Sie gelten als Ausweis einer hohen wissenschaftlichen Güte von Forschungsergebnissen und sind bei Evaluationen von Forschungseinrichtungen ein wichtiger Maßstab zur Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen.

Die zahlreichen von Mitarbeitenden des BIBB verfassten referierten Zeitschriftenartikel und Sammelbandbeiträge des Jahres 2025 sind online im VET Repository nachgewiesen. Sie sind mit kurzen Abstracts versehen; sofern es sich um Onlinepublikationen handelt, sind sie auch über die URL mit dem zugehörigen Volltext verknüpft.



<https://res.bibb.de/ReferierteBeitraege2025>

Forschung international

EU-Horizon: „Skills2Capabilities“-Projekt

Das EU-geförderte Projekt „Skills2Capabilities“ ist im Rahmen einer Abschlussveranstaltung an der Universität Maastricht am 13./14. November 2025 zu Ende gegangen. Es befasste sich mit der Frage, wie sich europäische Qualifizierungssysteme und Arbeitsmärkte entwickeln müssen, um das Ausmaß des Qualifikationsmissverhältnisses zu verringern. Das BIBB wirkte an vier von sieben Arbeitspaketen mit und war zusätzlich für den Bereich „Policy Dissemination“ zuständig und im Projektvorstand vertreten.

Unter anderem wurden die Anpassungen von Ausbildungsordnungen als Folge des technologischen Wandels im Beruf Industriemechaniker/-in vergleichend in den Blick genommen (England, Norwegen und Deutschland). Trotz der unterschiedlichen Berufsbildungssysteme und verschiedener Ansätze bei der Neuordnung von Berufen lassen sich ähnliche Tendenzen im Zeitverlauf beobachten: Der Beruf wird offener und flexibler gestaltet und es fließen mehr fachrichtungsspezifische Komponenten in die Ausbildungsordnungen ein.

In einer weiteren Studie wurde der Capability-Ansatz als Referenzrahmen zur Analyse von Ausbildungsordnungen eingeführt, um die Unterschiede von (intendierten) Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen über Länder hinweg zu analysieren. Erste Ergebnisse wurden auf der ECER-Konferenz in Belgrad vorgestellt.

Weiter untersuchte die BIBB-Nachwuchsgruppe „Regionale (Infra-)Struktur und Segmentationsprozesse in der Ausbildung“ die Nachfrage nach Arbeitskräften. Dabei entstand Kartenmaterial zu regionalen Disparitäten und dem Strukturwandel auf EU-Ebene. Ein Teilprojekt analysierte Stellenanzeigen mithilfe von maschinellem Lernen, um den Einfluss regionaler Faktoren auf die Nachfrage nach Fertigkeiten in ausgewählten Berufen – Fachkraft für Lagerlogistik

und Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik – vorherzusagen. In einem weiteren Teilprojekt wurde, ebenfalls mittels Stellenanzeigen, die Passung zwischen curricularen Inhalten und Arbeitsmarktnachfrage am niederländischen Arbeitsmarkt untersucht. In Estland und Bulgarien wurde die Rolle regionaler Akteure bei Requalifizierungsbedarfen infolge des grünen Wandels analysiert.

<https://skills2capabilities.eu/>

Vergleichendes Monitoring der dualen Berufsbildung in der D-A-CH-Region

Zusammen mit Partnern in Österreich (ibw und 3s) und der Schweiz (EHB) arbeitet das BIBB abteilungsübergreifend im Projekt „Entwicklung eines vergleichenden Monitorings der dualen Berufsbildung in der D-A-CH-Region“ an der Etablierung einer periodischen, datenbasierten Beobachtung der Entwicklungen in der dualen Berufsbildung. Ziel ist u. a. die Stärkung des bereits bestehenden informellen Austausches der drei Länder sowie die Bereicherung des nationalen Diskurses durch eine international vergleichende Perspektive. Im Projekt werden dazu grundlegende Indikatoren zur dualen Ausbildung erstellt und erprobt. Im Fokus steht zunächst die Verfügbarkeit der Daten, der Aufwand der Aufbereitung und die Vergleichbarkeit. Erste Ergebnisse wurden als Arbeitspapier veröffentlicht, auf dem SFUVET-Kongress in der Schweiz präsentiert und bereits durch die Schweizer Presse aufgegriffen. Ein Teil der Ergebnisse ist in einen Beitrag von GOVET im Sammelband „Evidence-based VET policy through data reporting and data science in VET“ eingeflossen. GOVET ist die Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungskoooperation im BIBB. Ein zweiter Bericht mit aktualisierten Zahlen und neuen Indikatoren wurde im Dezember 2025 veröffentlicht.

<https://www.ehb.swiss/forschung/publikationen/dornmayr-h-graf-l-kroll-s-markowitsch-j-neff-d-neumann-j-2025-indikatoren>

Dr. Daniel Neff, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Berufsbildung im internationalen Vergleich, Forschung und Monitoring“, und Stephan Kroll, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Berufsbildungsangebot und -nachfrage, Bildungsbeteiligung“

Die Zusammenarbeit mit den Kollegen in der Schweiz und Österreich war sehr produktiv. Das letzte Jahr haben wir insbesondere dazu genutzt, die ersten Ergebnisse aus dem Projekt einer breiteren Öffentlichkeit vorzustellen, zu reflektieren, wohin die Reise noch gehen könnte, und neue Indikatoren zu entwickeln. Die Resonanz auf die Ergebnisse zeigt schon jetzt, wie eine vergleichende Betrachtung von dualen Berufsbildungsindikatoren nationale Debatten bereichern kann.



Jeder fünfte Betrieb hat Personal mit ausländischer Qualifikation

Den Untersuchungen im Rahmen der „BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen“ zufolge sind auch künftig Passungsprobleme bei Angebot und Nachfrage nach Fachkräften zu erwarten. Daher kann neben der beruflichen Qualifizierung im Inland auch der Qualifizierung in anderen Ländern eine wichtige Rolle zukommen. Welche Strategien Betriebe bei der Rekrutierung und Weiterqualifizierung von im Ausland qualifiziertem Personal verfolgen, untersucht das BIBB-Forschungsvorhaben „Betriebliche Rekrutierung von Auslandsqualifizierten und die Instrumente zur Einordnung von Qualifikationen“ (BeReAqIn).

Nach ersten Ergebnissen einer repräsentativen Befragung von rund 3.500 Betrieben beschäftigt insgesamt jeder fünfte der 2,1 Millionen Betriebe in Deutschland mindestens eine Person mit einem Abschluss aus einem anderen Land (19 %). Der Anteil steigt mit der Betriebsgröße: Bei weniger als 20 Beschäftigten sind es 16 Prozent, ab 100 Beschäftigten 59 Prozent der Betriebe. Je nach Branche variiert der Anteil zwischen 15 Prozent bei öffentlichen Dienstleistungen und neuerdings 25 Prozent im verarbeitenden Gewerbe.

Um die Potenziale dieser Mitarbeitenden voll auszuschöpfen, brauchen diese häufig noch Weiterbildungen. Dies gilt vor allem dann, wenn bei einem reglementierten Beruf – etwa im medizinischen oder pädagogischen Bereich – Auflagen aus einem Anerkennungsverfahren für die Berufsausübung zu erfüllen sind. Es gilt aber auch, um bei einer teilweisen Anerkennung im nicht reglementierten Bereich eine volle Anerkennung zu erreichen.

Von denjenigen Betrieben, die die Weiterbildung ihrer Beschäftigten fördern, unterstützte bisher allerdings nur jeder fünfte (auch) die Weiterbildungsteilnahme seiner Beschäftigten zum Zwecke einer vollen Gleichwertigkeit. Das BIBB plant daher eine Analyse von Betriebsmerkmalen und anderen Faktoren im Zusammenhang mit diesem Verhalten, um zu ermitteln, ob noch Potenziale ungenutzt bleiben.

www.bibb.de/bereaqin

<https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/20900>



Internationales Handbuch der Berufsbildung (IHBB) – Jubiläumsjahr 2025

Zum 30. Geburtstag zeigt sich das IHBB im neuen Gewand – statt Europa ist nun die ganze Welt auf dem Cover zu sehen. Dies spiegelt den zunehmenden Fokus auf Asien und Afrika wider: 2024 wurden mit China, Japan und Myanmar gleich drei asiatische Länderstudien veröffentlicht. Im Jubiläumsjahr ist mit Ghana die erste westafrikanische Studie erschienen. Seit 1995 beleuchtet das IHBB das Berufsbildungssystem von 52 Ländern aus sechs Kontinenten.

Kostenloser Download der Länderstudie zu Ghana:

<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20501>

Alle Länderstudien zum kostenlosen Download: <https://www.bibb.de/ihbb>

Kurznachrichten zur Forschung im BIBB

Wissenschaftsrat bescheinigt BIBB positive Entwicklung

Der Wissenschaftsrat hat das BIBB evaluiert und eine positive Entwicklung bescheinigt. Gewürdigt wurden die bedeutenden Leistungen im Bereich der Berufsbildungsforschung sowie die Qualität der Datenerhebungen und -auswertungen, die für die Politikberatung und Wissenschaft von großer Bedeutung sind. Ein besonderes Augenmerk galt den im Rahmen der letzten Evaluation eingeführten Themenclustern, die in den kommenden Jahren kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Nicht zuletzt unterstrichen wurde auch die Qualität der Transferleistungen zur Stärkung der beruflichen Bildung sowie die Praxisnähe der Angebote und Dienstleistungen. Für die kommenden Monate und Jahre gilt es, die hohe Qualität aller Angebote zu bestätigen sowie die Rolle des BIBB als zentrales Kompetenzzentrum für die berufliche Bildung in Deutschland zu festigen und auszubauen.

https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_214125.php

https://www.wissenschaftsrat.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/PM_2025/PM_1925

Neue Leitlinien für den Transfer von Forschung und Entwicklung

In den vom BIBB verfassten Leitlinien werden zentrale Dimensionen, Formate und Aktivitäten für einen gelungenen Transfer beschrieben. Diese umfassen die Veröffentlichung und Vermittlung wissenschaftlicher Erkenntnisse, die evidenzbasierte Beratung von Politik und Praxis sowie den anwendungsbezogenen Transfer berufsbildungsbezogener Produkte und Instrumente. Übergreifende Zielsetzung ist die gemeinsame Weiterentwicklung und Gestaltung beruflicher Bildung im Dialog mit Wissenschaft, Politik und Praxis.

https://www.bibb.de/dokumente/pdf/2024_Leitlinienpapier_Transfer.pdf

Bildungsungleichheit nach dem Abitur – Beratung zum weiteren Bildungsweg „anders gedacht“

Zum fünften Mal bot die gemeinsame Jahresvorlesung des BIBB und der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn eine Plattform, um Perspektiven für die berufliche Bildung weiterzudenken und einen offenen Austausch neuer Erkenntnisse zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis zu fördern.

Prof. Dr. Marita Jacob, Professorin für Soziologie an der Universität zu Köln, widmete sich der Frage, wie sich Bildungsungleichheiten nach dem Abitur durch gezielte individuelle Beratungen verringern lassen. Sie zeigte auf, dass sich Schülerinnen und Schüler nach einer längerfristig angelegten, individuellen Beratung zu Bildungs-



Prof. Dr. Hubert Ertl, Forschungsdirektor und Ständiger Vertreter des Präsidenten des BIBB

Ein prägendes Ereignis in diesem Jahr war die Evaluation durch den Wissenschaftsrat, die ich erstmalig in meiner Funktion als Forschungsdirektor begleitet habe. Das insgesamt sehr positive Ergebnis unterstreicht, dass wir auf dem richtigen Weg sind, und ist zugleich Verpflichtung und Ansporn, unsere Forschungsarbeit kontinuierlich zu verbessern und damit einen Beitrag für die Qualität beruflicher Bildung zu leisten.



wegen und Bildungsentscheidungen stärker an ihrer tatsächlichen Leistungsfähigkeit orientieren und sich bei ihrer Entscheidung weniger stark von ihrer sozialen Herkunft oder dem Bildungsstand der Eltern beeinflussen ließen. So entschieden sich leistungsstarke Jugendliche aus nicht akademischen Haushalten nach der Beratung häufiger für ein Studium. Jugendliche aus akademisch geprägten Familien mit eher schwächeren Noten wählten hingegen häufiger eine berufliche Ausbildung, also eine ihren individuellen Voraussetzungen vermeintlich besser geeignete Option.

<https://www.bibb.de/de/208301.php>



Im Austausch über Bildungsungleichheit nach dem Abitur: Dr. Hanno Kruse (Universität Bonn), Prof. Dr. Marita Jacob (Universität zu Köln) und Prof. Dr. Hubert Ertl (BIBB) bei der fünften gemeinsamen Jahresvorlesung des BIBB und der Universität Bonn. © BIBB

AG BFN verleiht Friedrich-Edding-Preis zweifach

Im Jahr 2025 wurden gleich zwei herausragende Dissertationen mit dem „Friedrich-Edding-Preis für Berufsbildungsforschung 2025“ der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) ausgezeichnet. Die Preisverleihung erfolgte Ende April im Rahmen der AG-BFN-Fachtagung „Betriebliche Bildung in Gesundheitsberufen“ in Bielefeld.

Dr. Clarissa Pascoe untersuchte in ihrer Dissertation „Ab heute bist du Ausbilder. Eine qualitativ-empirische Studie zur Rekonstruktion des Übergangs in die Tätigkeit des hauptamtlichen Ausbildungspersonals“ typische Herausforderungen beim Wechsel von einer technischen zu einer pädagogischen Fachkräftetätigkeit.



Verleihung des Friedrich-Edding-Preises für Berufsbildungsforschung 2025. Rechts im Bild die Preisträgerin Dr. Clarissa Pascoe und der Preisträger Dr. Stefan Nagel. © BIBB

Dr. Stefan Nagel befasste sich in seiner Dissertation „Nachhaltigkeitsorientierte Facharbeit in industriellen Metallberufen. Empirische Exploration, Kompetenzmodellierung und Perspektiven für die berufliche Bildung“ mit den beruflichen Kompetenzen, die Facharbeiter/-innen benötigen, und deren Vermittlung in der Berufsbildung.

https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_207429.php

Forum für zukunftsweisende Forschung – dritter BIBB-IAB-ROA-Workshop (BIR) am BIBB ausgerichtet

Anfang Juni 2025 fand der dritte Kooperationsworkshop mit dem IAB und dem Forschungszentrum für Bildung und Arbeitsmarkt (ROA) der Universität Maastricht statt. Über 60 Teilnehmende aus den Bereichen Bildungsökonomie, Arbeitsmarktforschung und Berufsbildung kamen dieses Mal im BIBB zusammen, um aktuelle Forschungsergebnisse zu präsentieren und interdisziplinär zu diskutieren. Der Workshop zeigte eindrucksvoll, wie eng Theorie und Praxis in der Forschung zu Bildung, Arbeit und Weiterbildung verknüpft sind, und unterstrich sowohl die Notwendigkeit geeigneter Forschungsdaten als auch die hohe methodische Qualität der beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

<https://www.bibb.de/de/206083.php>



Teilnehmende während einer Projektpräsentation im Rahmen des 3. BIR-Workshops im BIBB. © BIBB

Berufsbildung erneuern und stärken – Abschlussstagung zur Begleitforschung InnoVET

Ergebnisse aus vier Jahren trilateraler Begleitforschung zum Förderprogramm InnoVET und InnoVET-PLUS wurden am 20. und 21. November 2025 im BIBB präsentiert. Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Politik und Praxis nutzen die Plattform, um sich über Entwicklungen, Erkenntnisse und Erfahrungen

der letzten Jahre auszutauschen. Dabei wurde der Blick sowohl auf die Innovations- und Transferprozesse als auch auf die Gestaltungsmerkmale des Programms InnoVET gerichtet. Es wurde deutlich, dass berufliche Bildung mehr als nur Qualifizierung ist und als gestaltbarer Raum für Innovation, Vernetzung und gesellschaftlichen Wandel angesehen werden muss.

<https://www.bibb.de/de/212588.php>

Intensivere Zusammenarbeit in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung mit der TU Braunschweig

Das BIBB und die TU Braunschweig haben eine auf fünf Jahre angelegte Kooperationsvereinbarung geschlossen, um ihre erfolgreiche Zusammenarbeit in der Berufsbildungs- und Berufsforschung weiter zu vertiefen. Geplant sind gemeinsame Kolloquien, Personalaustausch, der Zugang zu Forschungsdaten, die Akquise von Drittmitteln sowie gemeinsame Forschungs- und Entwicklungsprojekte, etwa zur Analyse und Förderung von Chancengleichheit in Ausbildung und Beruf, den Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten und dem beruflichen Erfolg. Die inhaltliche Zusammenarbeit wird insbesondere von Prof. Dr. Christian Ebner vom Institut für Soziologie der TU Braunschweig und Dr. Daniela Rohrbach-Schmidt vom BIBB geprägt.

<https://www.bibb.de/de/214730.php>

Wissenschaftlicher Beirat des BIBB 2025

Elf Experten und Expertinnen bilden den Wissenschaftlichen Beirat des BIBB und beraten das Institut zu forschungsrelevanten Fragestellungen (z. B. zur Weiterentwicklung der BIBB-Themencluster und des Jahresforschungsprogramms). Somit trägt der Wissenschaftliche Beirat zur Qualitätssicherung in der Forschung bei.

Prof. Dr. Annette Kluge (Ruhr-Universität Bochum) ist im April 2025 auf eigenen Wunsch aus dem Wissenschaftlichen Beirat ausgeschieden.

Prof. Dr. Silke Anger	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg
Prof. Dr. Taiga Brahm	Eberhard Karls Universität Tübingen
Prof. Dr. Sandra Buchholz	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung in Hannover
Prof. Dr. Frank Cörvers	Maastricht University, Research Centre for Education and the Labour Market
Dr. Barbara Fontanellaz	Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung in Zollikofen
Prof. Dr. Corinna Kleinert	Leibniz-Institut für Bildungsverläufe in Bamberg
Prof. Dr. Annette Kluge	Ruhr-Universität Bochum
Prof. Dr. Kai Maaz	DIPF Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation in Frankfurt am Main
Univ.-Prof. Mag. Dr. Peter Schlögl	Österreichisches Institut für Berufsforschung in Wien
Prof. Dr. Ulrike Weyland	Universität Münster
Prof. Dr. Karl Wilbers	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

<https://www.bibb.de/de/462.php>





2. GRUNDLAGE FÜR DIE BERUFE VON MORGEN: EINE ZUKUNTSFÄHIGE ORDNUNGSARBEIT

Der technologische Wandel und die Digitalisierung, die klimabedingte Notwendigkeit zur Dekarbonisierung sowie demografische und gesellschaftliche Veränderungen sind in ihrer Gesamtheit Ausdruck des wirtschaftlichen Transformationsprozesses und bedingen kontinuierlich neue Anforderungen an die Ausbildungspraxis. Vor diesem Hintergrund gewinnen Nachhaltigkeit und Demokratiebildung als zentrale Querschnittsthemen der beruflichen Bildung zunehmend an Bedeutung.

Dringender denn je bilden Aus- und Fortbildungsordnungen die Rechtsgrundlage für eine zukunftsweisende Berufsbildung. Das BIBB modernisiert Aus- und Fortbildungsordnungen und entwickelt neue Ordnungsmittel. Daneben werden Voruntersuchungen und Bedarfsanalysen für neue Berufe sowie Evaluationen erlassener Ordnungen mit dem Ziel einer laufenden Qualitätssicherung durchgeführt.

Neue und modernisierte Ausbildungsberufe

Kaufleute für Büromanagement

Ausbildungsinhalte und Prüfungsstruktur in Form einer „Gestreckten Abschlussprüfung“ des 2014 entwickelten Berufsbilds der Kaufleute für Büromanagement haben sich in der beruflichen Praxis bewährt, so das Ergebnis einer Evaluationsstudie, die im Zeitraum von 2017 bis 2019 vom BIBB durchgeführt wurde. Die bisher zur Erprobung verordneten Inhalte des Ausbildungsberufs wurden nun in Dauerrecht überführt. Die 2021 modernisierten, für alle Ausbildungsberufe gleichermaßen verbindlichen Standardberufsbildpositionen wurden integriert. Hervorzuheben ist hier die Standardberufsbildposition „Digitalisierte Arbeitswelt“, die Kompetenzen zum Umgang mit digitalen Medien und Daten, Lernziele im Bereich von Datensicherheit, Datenschutz, Informationsbeschaffung und Informationsprüfung beinhaltet. Aspekte der Kommunikation und Zusammenarbeit wurden darüber hinaus in der integrativen Berufsbildposition „Zusammenarbeit und Kommunikation gestalten“ geschärft. Die modernisierte Ausbildungsordnung ist zum 1. August 2025 in Kraft getreten.

Kaufleute für Mobilität und Verkehrsservice

Vor fast 30 Jahren wurde mit den Kaufleuten für Verkehrsservice ein neuer Ausbildungsberuf für den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) geschaffen. Die Ausbildung umfasst Beratungs- und Servicetätigkeiten sowie kaufmännische Kompetenzen. Neben einigen Unternehmen des ÖPNV ist Hauptausbilder die Deutsche Bahn. Vor der nun erfolgten Modernisierung dieses für den ÖPNV wichtigen Berufs wurde eine umfassende Voruntersuchung zu geänderten Bedarfen und unterschiedlichen Einsatzgebieten

durchgeführt. Neue Anforderungen ergaben sich insbesondere durch Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Multimodalität bei Nutzung verschiedener Arten von Verkehrsmitteln und Angeboten. Kennzeichnend für das modernisierte Berufsprofil mit der Bezeichnung „Kaufleute für Mobilität und Verkehrsservice“ sind Beratungskompetenzen zu Mobilitätsangeboten und insbesondere Reiseketten, digitale Kompetenzen, z. B. der Umgang mit Mobilitätsplattformen, sowie verstärkte Kommunikations- und Fremdsprachenkenntnisse. Zudem sind sowohl der Umgang mit besonderen Personengruppen wie mobilitätseingeschränkten Reisenden als auch „kultursensibles Handeln“ im Hinblick auf die zunehmende Internationalität in der Verkehrsbranche ein wichtiger Ausbildungsinhalt. Neuerungen gibt es auch auf struktureller Ebene: Die bisherige Differenzierung in Schwerpunkte wurde aufgehoben; zudem wurden eine „Gestreckte Abschlussprüfung“ sowie im mündlichen Prüfungsteil eine Gesprächssimulation als Prüfungsinstrument eingeführt, um berufstypische Verkaufs- und Beratungsgespräche abzubilden. Die neue Ausbildungsordnung ist zum 1. August 2025 in Kraft getreten.

Fotograf/-in

Das Tätigkeitsfeld in der Fotografie hat sich in den vergangenen Jahren grundlegend verändert. Heute ist die digitale Bilderstellung kennzeichnend für den Beruf. Fotografinnen und Fotografen erstellen dabei nicht nur Standbilder, sondern zunehmend auch Videos mit Bild- und Tonaufnahmen sowie dreidimensionale, animierte Computergrafiken mittels Computer Generated Imagery. Außerdem bekommt in Zeiten von Social Media das Storytelling eine wachsende Bedeutung, um mittels Bildserien Geschichten medienübergreifend zu kommunizieren, um Emotionen zu wecken und um Zielgruppen zu erreichen. Diese Entwicklungen schlagen sich in den Ausbildungsinhalten nieder. Zum Ende der Ausbildung kann darüber hinaus über Wahlqualifikationen eine Vertiefung, z. B. in den Bereichen Peoplefotografie, Produktfotografie oder softwaregestützte Bildgenerierung, erreicht werden. Die neue Ausbildungsordnung tritt zum 1. August 2026 in Kraft.

Floristik

Die Floristik besitzt eine jahrhundertlange Tradition und ist insbesondere in den Bereichen Hochzeits- und Trauerfloristik sowie Tisch- und Raumfloristik häufig mit sehr persönlichen Anlässen verbunden. Auf der Grundlage von Beratungsgesprächen mit Kunden und Kundinnen hat das Gestalten von Blumensträußen,

Hochzeitschmuck und Trauerkränzen weiterhin zentrale Bedeutung.

Die zum 1. August 2025 in Kraft getretene Modernisierung, mit der die Ausbildungsordnung von 1997 abgelöst wird, umfasst nun auch Kompetenzen im Konzipieren und Umsetzen floraler Projekte sowie Weiterentwicklungen von Gestaltungstechniken, Dienstleistungsorientierung und Kommunikation unter Berücksichtigung von Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Eine weitere Neuerung stellt die Einführung der „Gestreckten Abschlussprüfung“ dar.

Darüber hinaus wurde im Zuge der Modernisierung des Berufs Bedarf an einer Musterausbildungsregelung für die Qualifizierung von behinderten Menschen festgestellt. Die Empfehlung 181 des BIBB-Hauptausschusses für eine Ausbildungsregelung zum/zur Fachpraktiker/-in für Floristik reiht sich in die bereits bestehenden Musterausbildungsregelungen ein und erschließt ein weiteres Feld. Mit Blick auf einen möglichen Übergang in eine Ausbildung im anerkannten Ausbildungsberuf Florist/-in orientieren sich die Qualifizierungs- und Prüfungsinhalte eng an diesem modernisierten Ausbildungsberuf.

Kreislauf- und Abfallwirtschaft

Im Anschluss an die Modernisierung des Ausbildungsberufs Umwelttechnologe/Umwelttechnologin für Kreislauf- und Abfallwirtschaft, die zum 1. August 2024 in Kraft trat, wurde zu diesem Beruf erstmals auch eine bundeseinheitliche Empfehlung für eine Musterausbildungsregelung für behinderte Menschen entwickelt. Die Fachpraktikerausbildung hat in der Kreislauf- und Abfallwirtschaft eine lange Tradition. Zahlreiche Kammerregelungen verdeutlichen den Bedarf an qualifizierten Fachkräften in diesem Bereich. Mit der neuen Empfehlung 182 des BIBB-Hauptausschusses vom 18. Juni 2025 soll ein bundesweit einheitlicher Standard gesichert werden. Zugleich soll der Übergang in die reguläre Ausbildung zum Umwelttechnologe/zur Umwelttechnologin erleichtert werden. Die Musterausbildungsregelung orientiert sich eng am modernisierten Bezugsberuf: Im ersten Ausbildungsjahr stehen – wie bei allen vier umwelttechnologischen Ausbildungsberufen – gemeinsame Kernqualifikationen im Vordergrund, in den folgenden zwei Jahren spezifische Inhalte der Kreislauf- und Abfallwirtschaft, etwa das Zuführen von Abfällen und Wertstoffen zu Kreislaufsystemen, der Umgang mit gefährlichen Stoffen sowie das Bedienen von Anlagen. Themen wie digitale Arbeitsprozesse und Kommunika-

Asisa Khlef, Auszubildende zur Kauffrau für Büromanagement

Während meiner Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement habe ich in mehreren Sachverständigen Sitzungen hospitiert und bei deren Vorbereitung mitgewirkt, z. B. bei der Erstellung von Einladungen oder Teilnehmerlisten. Besonders spannend in den Sitzungen fand ich, wie von den Sachverständigen unterschiedliche Themen, Sichtweisen und Ideen eingebracht und diskutiert wurden. Dadurch habe ich lehrreiche und praktisch wertvolle Einblicke in die Neuordnungsarbeit gewinnen können, die für meine weitere Tätigkeit im BIBB wichtig sind.



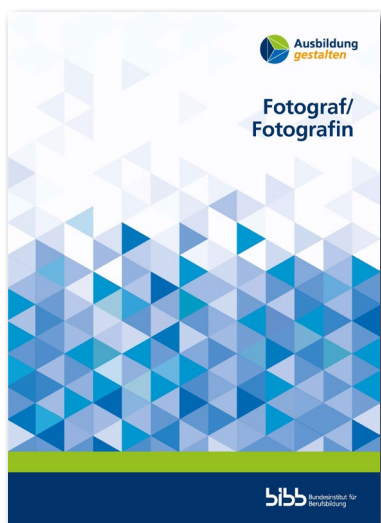
tion werden integrativ vermittelt. Auch das neue Modell der „Gestreckten Abschlussprüfung“ ist Bestandteil der neuen Musterausbildungsregelung.

Technisches Gebäudemanagement – Bedarf für einen neuen Ausbildungsberuf

Jedes Unternehmen nutzt, betreibt und bewirtschaftet im Rahmen seiner Geschäfts- und Arbeitsprozesse Gebäude. Mit der fortschreitenden Digitalisierung, steigenden Energieeffizienzanforderungen und komplexeren Betreiberpflichten wächst der Bedarf an qualifiziertem Personal im technischen Gebäudemanagement deutlich. Bisher wird dieser Bereich überwiegend durch Quereinsteiger/-innen aus den Gewerken der Elektrotechnik sowie des Sanitär-, Heizungs- und Klimahandwerks oder durch Personen mit praktischer Erfahrung abgedeckt. Ein eigenständiger Ausbildungsberuf existiert bislang nicht. Auf Antrag der Sozialpartner und auf Weisung des damaligen Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz führte das BIBB zwischen 2023 und 2025 eine Voruntersuchung durch,

um den Qualifikationsbedarf im technischen Gebäudemanagement zu analysieren und den Entwurf eines neuen Berufs „Fachkraft für Gebäudeinfrastrukturbetrieb“ zu prüfen. Grundlage bildeten eine Sektoranalyse, 18 Experteninterviews, eine Online-Betriebsbefragung mit 236 Teilnehmenden sowie zwei Workshops mit Vertreterinnen und Vertretern aus Praxis und Verbänden. Die Ergebnisse des BIBB zeigen: Das technische Gebäudemanagement hat sich von klassischen Hausmeistertätigkeiten hin zu einer anspruchsvollen Schnittstellenaufgabe zwischen Gebäudenutzenden, Dienstleistern und Betreibern entwickelt. Neben einem breit angelegten technischen Kompetenzbereich sind insbesondere Organisations-, Kommunikations- und Dokumentationskompetenzen zentral. Rund 78 Prozent der befragten Betriebe sehen einen klaren Bedarf für eine grundständige Ausbildung. Die BIBB-Untersuchung belegt, dass die bestehenden Qualifikationsstrategien den wachsenden Anforderungen zunehmend nicht mehr gerecht werden.

www.bibb.de/dienst/dapro/de/index_dapro.php/detail/2.2.412



Fotograf/Fotografin – Umsetzungshilfe für die Ausbildungspraxis

Mit fortschreitender Digitalisierung hat sich der Beruf der Fotografin und des Fotografen grundlegend verändert. Neben dem fachkundigen Umgang mit Kamertechnik und der Bildgestaltung zählen kommunikative und kooperative Fähigkeiten genauso wie Kompetenzen in den Bereichen Marketing und Social Media zu den wesentlichen Anforderungen im Beruf. Die Umsetzungshilfe gibt Informationen zum Beruf, viele praxisorientierte Erläuterungen und Beispiele zur Umsetzung der aktualisierten Ausbildungsinhalte und informiert über den Ablauf der Prüfungen. Für den schulischen Teil der Ausbildung liefert sie beispielhafte Lernsituationen und gibt nützliche Hinweise zu den Lernfeldern des Rahmenlehrplans.

Kostenloser Download unter: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20543>



Mirco Dietrich, Forschungsassistent im Arbeitsbereich „Personenbezogene Dienstleistungsberufe, Querschnittsaufgaben“

Vor drei Jahren habe ich im BIBB meine Ausbildung zum Fachangestellten für Markt- und Sozialforschung abgeschlossen. Heute trage ich mit meiner Arbeit im Ordnungsbereich dazu bei, Ausbildung weiterzuentwickeln. Ein Gedanke meines ehemaligen Berufsschullehrers motiviert mich dabei: Gute, evidenzbasierte Markt- und Sozialforschung macht Bedürfnisse und Stimmen sichtbar und ist damit ein Stück gelebte Demokratie.

KINO-Projekt: KI in Neuordnungsverfahren – Unterstützung durch ChatGPT bei der Erstellung von Ausbildungsordnungen

Das BIBB sieht sich wie schon zu Zeiten von Industrialisierung, Automatisierung und Digitalisierung im Rahmen der Diskussion um Qualifikationsveränderungen und sich wandelnder Kompetenzanforderungen vor die Frage gestellt, welche Auswirkung KI auf Berufe hat und wie sie sich auf Tätigkeiten auswirkt. Die Marktdurchdringung durch ChatGPT ab November 2022 sorgt dafür, dass die Kraft generativer KI-Technologien im öffentlichen und fachlichen Diskurs immer präsenter wird. Doch viel stärker als bei bisherigen Technologiesprünge bergen konkret Large Language Models (LLMs, Sprachmodelle) wie ChatGPT auch das Potenzial, die Ordnungsarbeit des BIBB zu verändern. Da es zuvor – bis auf Versuche Einzelner mit ChatGPT – noch keine Untersuchung gab, die die Chancen und Risiken des Einsatzes von ChatGPT in Neuordnungsverfahren systematisch betrachtet, wurde das BIBB-Projekt „Künstliche Intelligenz in Neuordnungsverfahren“ (KINO) auf den Weg gebracht. Hierbei wurde systematisch jeder Prozessschritt der Modernisierung von Ausbildungsordnung und Ausbildungsrahmenplan mithilfe von ChatGPT gespiegelt. Im Anschluss konnten die Ergebnisse mit denen eines parallel laufenden, klassischen Neuordnungsverfahrens verglichen werden.

https://www.bibb.de/dienst/dapro/de/index_dapro.php/detail/2.2.426

Betriebliches Bildungspersonal: wertvolle Fachkräfte mit Verantwortung für Aus- und Weiterbildung

Das betriebliche Bildungspersonal trägt maßgeblich zur Qualität und Zukunftsfähigkeit beruflicher Bildung bei. Ausbilderinnen und Ausbilder, ausbildende Fachkräfte oder Weiterbildungspersonal in betrieblichen Lernprozessen gestalten berufliches Lernen, begleiten

Lernende in ihrer beruflichen Entwicklung und tragen damit entscheidend zur Fachkräftesicherung bei. Zwei aktuelle BIBB-Projekte untersuchen die strukturellen Merkmale, die Motivation und die Arbeitsbedingungen ausbildender Beschäftigter sowie den Qualifizierungsbedarf des betrieblichen Aus- und Weiterbildungspersonals.

Beschäftigte mit Ausbildungsfunktionen im Betrieb

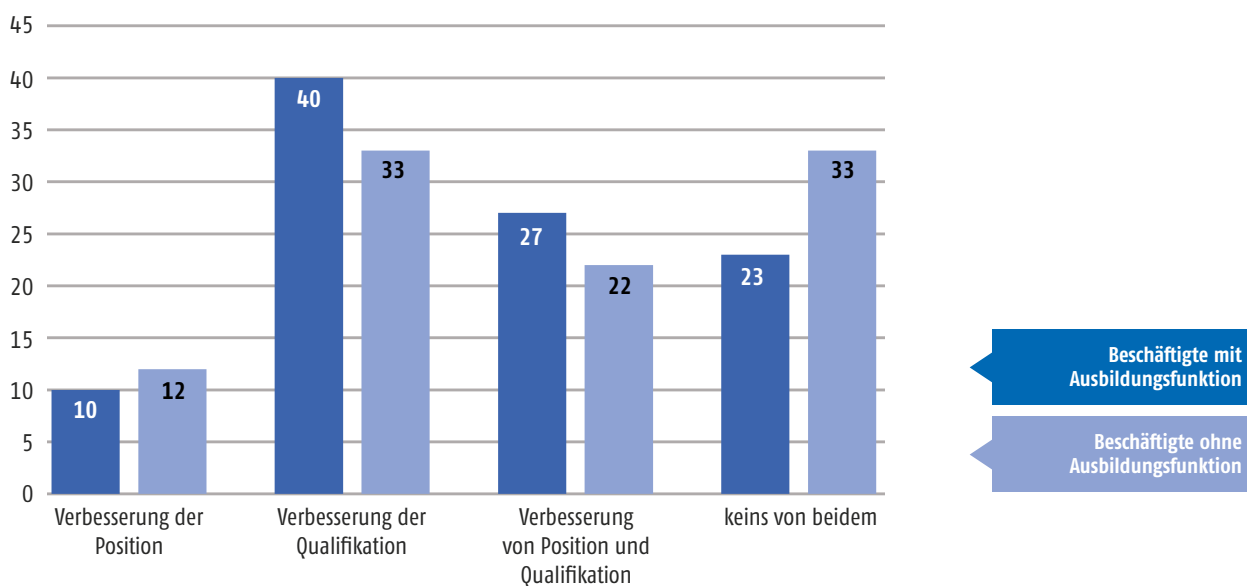
Das Forschungsprojekt „Beschäftigte mit Ausbildungsfunktionen im Betrieb (BAB)“ richtet den Blick auf eine bislang wenig beachtete, für die Berufsausbildung aber zentrale Gruppe: Erwerbstätige, die im Betrieb Ausbildungsaufgaben übernehmen. Dazu zählen sowohl offiziell benannte Ausbilderinnen und Ausbilder als auch Fachkräfte, die Auszubildende im Arbeitsalltag anleiten – unabhängig davon, ob sie gemäß BBiG/HwO oder auf anderer Rechtsgrundlage ausbilden.

Ziel ist es, ein aktuelles, fundiertes Bild des Ausbildungspersonals und seiner Arbeitsbedingungen zu gewinnen. Die empirische Grundlage bildet die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 (ETB 2024), in der erstmals seit über 30 Jahren wieder systematisch erfasst wurde, ob die Ausbildung von Auszubildenden zur eigenen Tätigkeit gehört. Eine anschließende Onlinebefragung dieser Beschäftigten untersucht zentrale Aspekte der Ausbildertätigkeit sowie die betrieblichen Rahmenbedingungen, unter denen Ausbilderinnen und Ausbilder tätig sind.

Strukturelle Merkmale und Qualifikation

Erste Befunde auf Basis der ETB 2024 wurden in der Zeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ veröffentlicht („Beschäftigte mit Ausbildungsfunktion im Betrieb – beruflich besonders ambitioniert?“, BWP 4/2024). So gaben rund 39 Prozent der rund 15.100 Befragten an, Auszubildende zu betreuen. Strukturelle Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Ausbildungsfunktion in Bezug auf Alter, Geschlecht

Abbildung 9: Berufliche Ambitionen Beschäftigter mit und ohne Ausbildungsfunktion (in %)



Anmerkung: Abhängig Beschäftigte bis 65 Jahre; n (ungewichtet) = 15.157
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024; eigene Berechnung und Darstellung

oder Branche sind kaum vorhanden. Abweichungen zeigen sich jedoch bei den allgemeinbildenden Schulabschlüssen. Befragte mit Ausbildungsfunktion haben etwas häufiger einen mittleren Schulabschluss als Erwerbstätige ohne Ausbildungsaufgaben. Am deutlichsten fallen die Unterschiede bei der beruflichen Qualifikation aus. Auszubildende Beschäftigte verfügen häufiger über eine abgeschlossene Berufsausbildung und seltener über einen Hochschulabschluss. Auch übernehmen sie öfter als Beschäftigte ohne Ausbildungsfunktion eine Vorgesetztenfunktion im Betrieb.

Beruflich besonders ambitioniert

Den Schwerpunkt der ersten Analysen bildet die Frage, ob Beschäftigte mit Ausbildungsaufgaben beruflich besonders ambitioniert sind. „Ambition“ bezeichnet dabei die berufliche Zielorientierung, also den Wunsch, die eigene Qualifikation zu verbessern, beruflich aufzusteigen oder beides zu verbinden.

Demnach sind Beschäftigte, die im Betrieb Ausbildungsaufgaben übernehmen, beruflich deutlich ambitionierter als Personen ohne Ausbildungsfunktion (vgl. Abbildung 9). Insgesamt gaben 77 Prozent der

Befragten mit Ausbildungsfunktion an, ein berufliches Entwicklungsziel zu verfolgen, während dies bei den übrigen Beschäftigten nur 67 Prozent waren. Besonders ausgeprägt ist das Streben nach Verbesserung der eigenen Qualifikation (40 % gegenüber 33 %). Auch die Kombination aus Qualifikations- und Karriereambitionen kommt bei Beschäftigten mit Ausbildungsaufgaben häufiger vor (27 % gegenüber 22 %).

Selbst wenn Merkmale wie Alter, Geschlecht, Qualifikation oder berufliche Stellung berücksichtigt werden, bleibt der Zusammenhang zwischen der Übernahme von Ausbildungsaufgaben und beruflicher Ambition bestehen. Beschäftigte, die im Betrieb ausbilden, sind überdurchschnittlich weiterbildungsorientiert. Reine Aufstiegsorientierung spielt dagegen eine etwas geringere Rolle. Deutlich wird, dass die Tätigkeit als Ausbilderin oder Ausbilder eng mit einer hohen Bereitschaft zur eigenen beruflichen Weiterentwicklung verknüpft ist. Dies unterstreicht die besondere Bedeutung von Beschäftigten mit Ausbildungsaufgaben für den Betrieb und macht sie – auch unabhängig von ihrer Ausbilder-tätigkeit – zu besonders engagierten und attraktiven Fachkräften.

Erwerbstätige mit Ausbildungsaufgaben stärken

Daher ist es wichtig, die Perspektiven und Kompetenzen dieser Beschäftigten sowie die betrieblichen Rahmenbedingungen, unter denen sie tätig sind, genauer zu erfassen. Das Projekt liefert fundierte Einblicke in die Arbeitsrealität von Erwerbstätigen mit Ausbildungsaufgaben und gibt Hinweise, wie sie gezielt gestärkt, anerkannt und unterstützt werden können. Weitere Auswertungen und Veröffentlichungen sind für 2026 vorgesehen. Die Ergebnisse fließen zudem in die Entwicklung praxisnaher Unterstützungsangebote für das betriebliche Ausbildungspersonal ein, z. B. über das Ausbilder- und Prüferportal des BIBB www.leando.de. www.bibb.de/bab

Bedarfserhebung für eine neue Qualifikation für das betriebliche Bildungspersonal

Mit der Novelle des BBiG im Jahr 2020 wurden die in der Praxis bereits bestehenden drei Fortbildungsstufen gesetzlich verankert. Für das Bildungspersonal gibt es mit dem Aus- und Weiterbildungspädagogen/der Aus- und Weiterbildungspädagogin bereits einen Abschluss auf der zweiten Fortbildungsstufe und mit dem Berufspädagogen/der Berufspädagogin einen Abschluss auf der dritten Fortbildungsstufe. Ende 2023 hat das BIBB begonnen, in einer vom BMBF beauftragten Voruntersuchung den Bedarf für eine erste Fortbildungsstufe für das betriebliche Bildungspersonal zu erheben. Auf Basis einer Zwischenauswertung der 2024 im qualitativen Untersuchungsteil geführten Interviews wurden im Jahr 2025 zwei quantitative Befragungen konzipiert und durchgeführt. Diese stellten eine besondere Herausforderung dar, da eine erste Fortbildungsstufe insofern erklärungsbedürftig ist, als dass zugrunde liegende Stufensystem teilweise noch unbekannt ist.

Erfassung des betrieblichen Bedarfs ...

Im Frühjahr 2025 erfolgte eine gezielte quantitative Befragung von Unternehmen über das Referenz-Be-

triebs-System in Form einer bundesweiten, standardisierten Befragung. Beim Referenz-Betriebs-System handelt es sich um eine vom BIBB eingerichtete Datenbank mit Betrieben, die zum Zeitpunkt der Aufnahme ausbildungsaktiv waren. Ein Großteil der 279 Betriebe, die den Fragebogen beantwortet haben, findet es wichtig, die Personen zu qualifizieren, die innerbetriebliche Maßnahmen zur Deckung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs durchführen. Etwas über 40 Prozent können sich auch umfangreichere und kombinierte Qualifizierungsangebote mit der Möglichkeit eines formalen Abschlusses vorstellen. Ebenso viele bevorzugen bei der Zertifizierung einen bundeseinheitlichen Abschluss des Berufsbildungssystems.

... und der individuellen Perspektive

Um neben der betrieblichen Perspektive auch die individuelle Perspektive quantitativ zu erfassen, wurde im Sommer 2025 eine Onlinebefragung durchgeführt: Diese richtete sich an betriebliches Bildungspersonal sowie Personen, die betriebliche Veränderungsprozesse begleiten, und hatte mit 577 vollständig ausgefüllten Fragebögen eine sehr hohe Resonanz. Dies zeigt, dass das Thema das betriebliche Bildungspersonal bewegt.

Die Befunde zeigen auch hier eine hohe Wertschätzung für formale Qualifikationen und ein Interesse an einer möglichen Qualifikation auf der ersten Fortbildungsstufe für das betriebliche Bildungspersonal. Als inhaltlich besonders relevant wurden dabei Kompetenzen zur Gestaltung von Lernprozessen (z. B. Didaktik, Lernaufgaben, digitale Medien/KI) sowie zur Begleitung und Unterstützung von Lernenden (z. B. Gesprächsführung, Motivation) eingeschätzt.

Die Ergebnisse der einzelnen Erhebungen wurden zusammengeführt und abschließend im Herbst 2025 im Rahmen eines Expertenworkshops diskutiert und validiert. Die finalen Projektergebnisse werden in Form eines Abschlussberichts Anfang 2026 dem Ministerium übergeben.



Michael Härtel, Leiter des Arbeitsbereichs „Lehren und Lernen, Bildungspersonal“

Die Transformation der Wirtschaft verschiebt die Parameter betrieblichen Lehrens und Lernens zu einem von Digitalisierung geprägten Anforderungsportfolio für Ausbilderinnen und Ausbilder. Das BIBB hat die damit verbundene Herausforderung angenommen und einen webgestützten Service zur Ausbildungsgestaltung und dem Prüfungswesen etabliert: Das Portal www.leando.de informiert über Neues aus der und für die Ausbildungspraxis, es vernetzt Ausbildungs- und Prüfungspersonal in moderierten Communitys und bietet Weiterbildungsmöglichkeiten on- und offline an.



BWP 3/2025: Ausbildungspersonal

Das Ausbildungspersonal hat bei der beruflichen Qualifizierung und Sozialisierung von Auszubildenden eine verantwortungsvolle Rolle. Ausbilderinnen und Ausbilder müssen nicht nur fachlich fit, sondern vor allem auch in der Lage sein, eine Beziehung zu jungen Menschen zu gestalten, um sie auf ihrem Weg in das Erwerbsleben bestmöglich zu unterstützen. Die Beiträge in dieser BWP-Ausgabe gehen der Frage nach, wie dies gelingen kann.

Kostenloser Download unter <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/20546>

Forschungsergebnisse und -perspektiven zur Digitalisierung in der Pflege

Das BIBB übernimmt seit 2020 gemäß § 60 Absatz 4 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe die Aufgabe der Forschung zur beruflichen Ausbildung und hochschulischen Ausbildung und zum Pflegeberuf. Das Forschungsprogramm besteht aktuell aus den folgenden fünf Themenfeldern:

1. Bildungsarchitektur, Transparenz und Durchlässigkeit der Bildungswege verbessern
2. Nachhaltige Migration gestalten
3. Die Ausbildungsqualität sichern
4. Die Versorgungsqualität verbessern
5. Den digitalen Wandel gestalten.

Auch 2025 hat das BIBB zu allen fünf Themenfeldern geforscht, im Themenfeld „Den digitalen Wandel gestalten“ konnten mehrere Projekte erfolgreich abgeschlossen werden, die im Folgenden in Kürze vorgestellt werden.

Arbeits- und Bildungsprozesse in der Pflege werden zunehmend digital gestützt. Mit dem Einsatz von digitalen Anwendungen (z. B. Apps, Smartboards, Skills Labs) wird die große Entwicklungsdynamik im Bildungssektor sichtbar. In Bildungsprozessen sollten angehende Pflegefachpersonen daher darauf vorbereitet werden, sich kritisch-reflexiv mit dem Einsatz digitaler Möglichkeiten auseinanderzusetzen.

Wirkungen des „DigitalPakt Schule“ auf Pflegeschulen und Lehr-Lern-Arrangements

Das Projekt „Digitalisierungsprozesse der beruflichen Ausbildung in den Pflegeschulen (DibAP)“ untersuchte von 2021 bis 2024, wie der DigitalPakt Schule die digitale Transformation in der Pflegebildung vorangebracht hat. Im Fokus stand, welche strukturellen und bildungsbezogenen Entwicklungen die erste Umsetzungsphase (2019–2024) an Pflegeschulen angestoßen hat. Das Forschungsteam arbeitete dabei mit einem Mixed-Methods-Ansatz: Im Jahr 2023 beteiligten sich 264 Pflegeschulen



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

Die Dynamik von Transformationsprozessen nimmt weiter zu. Lernprozesse in der beruflichen Bildung haben dadurch eine geringere Halbwertszeit. Daraus folgt, dass exemplarisches Lernen an Bedeutung gewinnt. Neben der aktuellen beruflichen Handlungsfähigkeit müssen zwingend übergreifende Kompetenzen, Transferfähigkeit und das notwendige Handwerkszeug zur persönlichen Weiterbildung vermittelt werden.

in privater und freigemeinnütziger Trägerschaft sowie öffentliche Schulen in Nordrhein-Westfalen an einer Befragung; 2024 folgte eine bundesweite Befragung mit 359 Schulen aller Trägerschaften. Die Forschenden führten zudem qualitative Interviews, Fokusgruppen und einen Validierungsworkshop durch.

Die Ergebnisse zeigen: Der DigitalPakt Schule hat an Schulen bundesweit Modernisierungsprozesse ausgelöst. Besonders sind Fortschritte bei der Ausstattung mit Digitalanwendungen zu verzeichnen. Herausfordernd bleiben komplexe Antragsverfahren, Personal- und Organisationsentwicklung sowie die Umsetzung digital gestützter pflegespezifischer Lernprozesse. Auf Basis einer Clustertypologie und eines Governance-Modells empfiehlt das Forschungsteam, die Förderkultisse im DigitalPakt Schule 2.0 weiterzuentwickeln, ein bundesweites Monitoring aufzubauen sowie Lehr- und Leitungspersonal gezielt für die digitale Transformation zu qualifizieren.

www.bibb.de/pflege-dibap

Digitale Kompetenzen partizipativ entwickeln – Fortbildungsimpulse für die Pflegebildung

Das Forschungsprojekt „Digitalisierung: Fortbildungsinhalte und partizipative Organisationsentwicklung für schulisches und betriebliches Bildungspersonal in der Pflege (DigiK-Part)“ wurde von März 2022 bis März 2024 durchgeführt. Entstanden sind wissenschaftliche Grundlagen, empirische Erkenntnisse und praxisnahe Ansätze zur gezielten Entwicklung digitaler Kompetenzen des Bildungspersonals. Auch in diesem Projekt ging das Forschungsteam mit einem Mixed-Methods-Ansatz vor: Auf ein Scoping Review zur digitalen Kompetenzentwicklung folgten leitfadengestützte Interviews, Fokusgruppen und Validierungsworkshops. Die Evaluierung der entwickelten Module erfolgte mithilfe standardisierter Fragebögen. Als zentrales Ergebnis sind drei aufeinander aufbauende Fortbildungsmodul im Blended-Learning-Format entstanden, die als Task-Cards (digitale Pinnwände) bereitgestellt werden. Sie

orientieren sich am europäischen Kompetenzrahmen DigComp 2.2 und verbinden technologische, didaktische und ethische Perspektiven. Der Train-the-Trainer-Ansatz fördert den Wissenstransfer und stärkt eine nachhaltige digitale Lernkultur in der Pflegebildung. <http://www.bibb.de/pflege-digik-part>

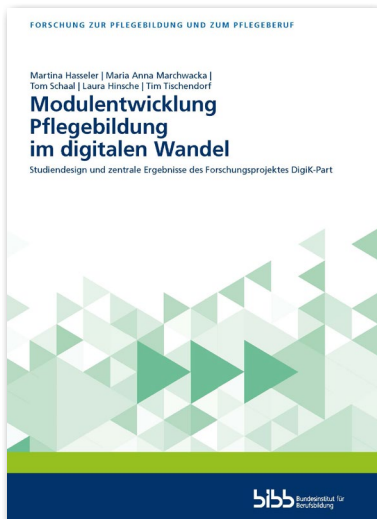
Digitale Prüfungen als Motor für Kompetenzorientierung in der Pflegeausbildung

Das Projekt „KoprA – Entwicklung (digital-gestützter) kompetenzorientierter praktischer Abschlussprüfungen“ zeigt, wie digitale Technologien Prüfungsprozesse in der Pflegeausbildung modernisieren können. Ziel war die Entwicklung und Erprobung praxistauglicher und rechtskonformer Konzepte für praktische Abschlussprüfungen, in die digitale Elemente sinnvoll integriert sind. Eine breit angelegte Bedarfsanalyse offenbarte große Unterschiede in der Prüfungsgestaltung und einen geringen Digitalisierungsgrad. In Kooperation mit Pflegeschulen wurden verschiedene Szenarien der Abschlussprüfung in der Pflegeausbildung erprobt – von digitaler Pflegeplanung und Videoreflexion bis hin zu Prüfungen im Skills Lab und mit Virtual



Pflegefachpersonen bei der digitalen Pflegedokumentation.

© BIBB/Hagedorn



Modulentwicklung Pflegebildung im digitalen Wandel

Das vom BIBB beauftragte Projekt „Digitalisierung: Fortbildungsinhalte und partizipative Organisationsentwicklung für schulisches und betriebliches Bildungspersonal in der Pflege (DigiK-Part)“ zielte darauf ab, berufliches Bildungspersonal in Pflegeeinrichtungen bei der Anbahnung digitaler Kompetenzen systematisch zu unterstützen. Dazu wurde ein modularisiertes Fort- und Weiterbildungskonzept mit praxisnahen Lernszenarien entwickelt und erprobt. Die Module orientieren sich am DigCompEdu sowie DigComp 2.2 Framework der Europäischen Union und wurden gezielt an die Anforderungen pflegepädagogischer Kontexte angepasst. In Kooperation mit Pflegeschulen wurde das Konzept partizipativ umgesetzt, evaluiert und weiterentwickelt.

Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20765>

Reality. Die Evaluation ergab, dass verschiedene Anteile zuverlässig mithilfe digitaler Technik geprüft werden können. Fachprüfende hoben u. a. die bessere Lesbarkeit und Nachvollziehbarkeit digitaler Dokumentationen hervor, Auszubildende empfanden die Verfahren als fair und transparent. Besonders das digitalisierte Bewertungsinstrument erwies sich als praxisnahes Tool zur objektiven Leistungsbewertung. www.bibb.de/pflege-kopra

Wie geht es weiter?

Die Pflegebildung und der Pflegeberuf sind eng mit gesellschaftlichen Megatrends und Herausforderungen verbunden. Auch zukünftig wird die Pflege von Digitalisierungsprozessen geprägt sein, die Inhalte, Methoden und Organisation verändern. Diese Entwicklung betrifft alle Lernorte – von digitalen Lernplattformen bis hin zur technischen Ausstattung der Bildungseinrichtungen. Ein zentraler Fokus wird daher weiterhin auf dem Aufbau digitaler Kompetenzen liegen müssen.

Gleichzeitig wird die Digitalisierung kritisch begleitet werden müssen. Der Einsatz von KI in der Pflege bietet Chancen, könnte jedoch auch Herausforderungen wie die Akzeptanz der neuen Technologien oder auch Datenschutzfragen aufwerfen. Es bleibt entscheidend, diese Technologien sorgfältig und möglichst partizipativ in Bildungs- und Arbeitsprozesse zu integrieren, um sicherzustellen, dass sie den Bedürfnissen der beteiligten Akteure gerecht werden.

Das Pflege-Forschungsprogramm des BIBB wird zukünftig neben der hochschulischen und beruflichen Pflegefachausbildung auch die Pflegefachassistentenausbildung umfassen, die ab 2027 als bundeseinheitliche Ausbildung angeboten wird.



3. BERUFSBILDUNG NATIONAL UND INTERNATIONAL STÄRKEN

Exzellenz fördern durch Initiativen für die Berufsbildung

InnoVET – Innovationswettbewerb für die berufliche Bildung

InnoVET ist der Innovationswettbewerb des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) für eine exzellente berufliche Bildung, den das BIBB durchführt. Ziel ist es, Attraktivität und Qualität der beruflichen Bildung zu erhöhen, Karrierewege für Jugendliche mit unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen zu schaffen und einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten. Bei den Ende 2024 gestarteten InnoVET PLUS-Projekten stand von Beginn an im Fokus, die Ergebnisse in das Berufsbildungssystem zu transferieren und so die Exzellenz der beruflichen Bildung zu fördern: Das Projekt „DQR-8-BB-Exzellenz“ entwickelt z. B. ein Konzept für eine Qualifikation auf Promotionsniveau in der beruflichen Bildung. Das Projekt „Berufspädagogik Connect“ stärkt mit einer digitalen Akademie für Berufspädagogik das Bildungspersonal aller Lernorte und damit die Ausbildungsqualität.

Die Projekte werden vom BIBB intensiv begleitet, um geeignete Transferstrategien zu entwickeln und den Wissenstransfer zu fördern: mit Workshops, virtuellen Austauschangeboten, Handreichungen und Impulsen der InnoVET-Begleitforschung. Auch zu Themen wie KI, Stakeholder-Management, wissenschaftliche Begleitung oder Öffentlichkeitsarbeit bietet das BIBB Informationen und Austausch.

Exzellente Ergebnisse lieferten bereits die 2024 beendeten InnoVET-Projekte der ersten Generation. Sie entfalteten im Jahr 2025 ihre Wirkung: Die Studienintegrierende Ausbildung kann als Regelangebot in Nordrhein-Westfalen von allen Berufskollegs angeboten werden und verzahnt Ausbildungsberufe und Bachelorstudiengänge. Die Ergebnisse des Projekts „BM = x³“ ermöglichen den Aufbau der nationalen Akademie für Mikroelektronik und Mikrosystemtechnik (Microtec Academy). Die digitalen Angebote des Projekts „ProNet Handwerk“ stärken die Berufsbildung im Handwerk: Der „eCampus Handwerk“ bietet eine virtuelle Plattform für digitales, vernetztes und flexibles Lernen; die Prüfungssoftware ermöglicht digitale Meister-, Gesellen- und Fortbildungsprüfungen am PC oder Tablet. Viele Kammern nutzen beide Angebote bereits.

www.inno-vet.de

ÜBS als innovative Lernorte – mit INex-ÜBA und KI

Mit der „Initiative für eine exzellente überbetriebliche Ausbildung“ (INex-ÜBA) unterstützt das BMBFSFJ überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) darin, Konzepte für eine qualitativ hochwertige und innovative über-

betriebliche Ausbildung (ÜBA) umzusetzen. Ziel ist die Steigerung der Qualität und Attraktivität der ÜBA.

Eine zentrale Rolle hierbei spielt für viele ÜBS Künstliche Intelligenz (KI). Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung durch das BIBB konnten drei zentrale Einsatzbereiche von KI in der ÜBA identifiziert werden:

- ▶ KI im Lernprozess: Einige Projekte planen, KI einzusetzen, um praktische Lerninhalte (z. B. durch Simulationen) zu vermitteln. Dabei erproben sie u. a., inwiefern sich KI dazu eignet, Lernstände und -fortschritte der Auszubildenden zu analysieren, um individuelle Lernpfade anzubieten.
- ▶ KI als Lerninhalt: Einige Projekte integrieren berufsspezifische KI-Technologien in die ÜBA, um die angehenden Fachkräfte optimal auf ihren Berufsalltag mit KI vorzubereiten.
- ▶ KI zur Gestaltung der ÜBA: Einige Projekte erproben, inwiefern KI die Arbeitsprozesse für das Ausbildungspersonal optimieren kann, z. B. durch Nutzung von KI für die Kursentwicklung.

Weitere Themen der 28 geförderten Projekte sind z. B. die Organisation und Durchführung der ÜBA, neue Kooperationsstrukturen mit Partnern aus Wirtschaft und Wissenschaft, die erforderlichen Kompetenzen des Personals in den ÜBS sowie die Anpassung der Ausbildung an soziale, ökologische und digitale Transformationsprozesse. Die Projekte haben ihre Arbeit im Verlauf des Jahres 2025 aufgenommen.

<https://www.bibb.de/de/177654.php>

<https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/20723>

Qualitätssicherung und Qualifizierung von Ausbildungspersonal



Die Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (DEQA-VET) stellte auch 2025 das Thema Qualitätssicherung und Ausbilderqualifizierung in den Mittelpunkt ihrer Arbeit. Im März lud DEQA-VET in Kooperation mit Leando, dem Portal für Ausbildungs- und Prüfungspersonal, zum Austausch-Workshop „Smarte digitale Qualitätssicherung in der dualen Ausbildung“ ein. Vertretungen aus Ausbildungsbetrieben, der Sozialpartner, Kammern und weiterer zuständiger Stellen diskutierten Gelingensbedingungen und Entwicklungspotenziale für eine zukunftsgerichtete digitale Qualitätssicherung von Ausbildungspraxis. Der Fokus richtete sich auf eine breitere Nutzung des Berichtsheftes im Sinne einer alle Ausbildungsphasen umfassenden Qualitätssicherung. Die Erkenntnisse sind in einem Ergebnispapier festgehalten. Es greift Anregungen aus dem aktuellen Peer Review auf und wird im europäischen Netzwerk EQAVET (European Quality Assurance in Vocational Education and Training) verbreitet.



Prof. Dr. Michael Heister, Leiter der Abteilung „Initiativen für die Berufsbildung“

Digitalisierung – das ist aber schon lange her. Nutzung generativer KI – ist schon ziemlich normal geworden. Fachkräftemangel – von strukturellen und konjunkturellen Problemen erst einmal ausgebremst. Transformation – den Begriff gebraucht kaum noch jemand. Andere neue Trends – im Jahr 2025 weitgehend Fehlanzeige. Aber eigentlich ist so ein Jahr ohne neue Trends ganz okay – da können wir mal intensiv innehalten und ein wenig nachdenken.



Qualitätssicherung in der betrieblichen Praxis: Planung und Gestaltung von Ausbildung am Beispiel des Berufs Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement

Die vorliegende Studie arbeitet für den Beruf Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement heraus, welche Instrumente und Verfahren Betriebe im Ausbildungsprozess einsetzen, um eine gelingende Ausbildung zu gewährleisten. Die Untersuchung ermöglicht einen Einblick in die konkrete Ausgestaltung und Nutzung von Planungs- und Gestaltungshilfen in der Ausbildungspraxis. Darunter fallen – neben den verbindlichen Elementen betrieblicher Ausbildungsplan und Berichtsheft – weitere freiwillige Evaluierungs- und Feedbackmaßnahmen. In der Studie wurden 238 Telefoninterviews mit Ausbildungsverantwortlichen und 13 betriebliche Fallbeispiele zum Beruf Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement ausgewertet. Dabei werden die drei Ausbildungsbereiche Handwerk, Industrie und Handel sowie öffentlicher Dienst miteinander verglichen.

Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20492>

Kostenloser Download der englischen Fassung der Publikation: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20834>

In einem weiteren Projekt wurde die Qualitätssicherung der Ausbildung von Kaufleuten für Büromanagement genauer untersucht. Die Fachpublikation „Qualitätssicherung in der betrieblichen Praxis: Planung und Gestaltung von Ausbildung am Beispiel des Berufs Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement“ liegt in Deutsch und Englisch vor.

DEQA-VET wurde im Auftrag des BMBF (heute BMBFSFJ) gegründet und ist seit 2008 im BIBB angesiedelt. Die Referenzstelle setzt sich für die Vernetzung von Akteuren und Institutionen der beruflichen Bildung ein und dient als Anlaufstelle zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung. DEQA-VET gehört zum EQAVET-Netzwerk. https://www.deqa-vet.de/de/daqavet_206184.php

Durch Berufsbildung die Transformation gestalten

Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE)

Betriebe, die Nachhaltigkeit in ihre Aus- und Weiterbildungsstrategien integrieren, sichern ihre Zukunftsfähigkeit und übernehmen Verantwortung gegenüber Mensch und Umwelt. Auch 2025 war das vom BIBB fachlich begleitete und vom BMBFSFJ mit ESF-Plus-Kofinanzierung geförderte Programm „Nachhaltig im Beruf – zukunftsorientiert ausbilden“ (NIB) in diesem Sinne ein wichtiger Impulsgeber für die betriebliche Praxis.

In den 21 Umsetzungsprojekten der ersten Förderlinie wird das betriebliche Ausbildungspersonal nachhaltigkeitsbezogen qualifiziert. Das Projekt BBNE-PfleGe wurde dafür mit dem Deutschen Nachhaltigkeitspreis prämiert und das Projekt NaVeBb erhielt die Auszeichnung „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ der UNESCO-Kommission. Erfolgreiche Projekte wurden – unter Hinzunahme neuer Ziele – über die ursprüngliche Laufzeit hinaus bis 2028 verlängert.



Die zweite Förderlinie unterstützt Betriebe über innovative Ansätze beruflicher Bildung bei der nachhaltigen Transformation. Aus 120 eingereichten Skizzen wurden 15 Transformationsprojekte und ein Metavorhaben ausgewählt, die von Anfang 2026 bis Ende 2028 gefördert werden. Sie decken u. a. die Sektoren Bau, Handwerk, Industrie und Gastronomie ab und integrieren auch KI-Ansätze.



Auch im Jahr 2025 hat sich das BIBB in der Gremienarbeit der Nationalen Plattform Bildung für nachhaltige Entwicklung engagiert und dort die Berufsbildung vertreten. Im Februar diskutierten bei einer Fachveranstaltung im BIBB 150 Expertinnen und Experten die Rolle beruflicher Weiterbildung im nachhaltigen Wandel. Die Ergebnisse wurden dokumentiert. Das Programm NIB präsentierte sich zudem auf wichtigen Leitmesse wie Didacta oder re:publica.

www.nachhaltig-im-beruf.de

www.bbne.de



Die Nationale Weiterbildungsstrategie – stärkt Kooperation, setzt Impulse, gestaltet Zukunft

Berufsbezogene Weiterbildung kann individuelle Berufschancen eröffnen, Beschäftigung stabilisieren, Innovationsfähigkeit sichern und gesellschaftlichen Zusammenhalt fördern.



Unter dem Titel „Weiterbildung 2030: Chancen eröffnen, Qualifizierung stärken, Zukunft sichern!“ wurde auf der Nationalen Weiterbildungskonferenz am 27. November 2025 die Fortsetzung und Weiterentwicklung der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) bekanntgegeben. Leitthema bleibt, die berufsbezogene Weiterbildung in Deutschland zu stärken. Ziele sind insbesondere, die Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter zu erhöhen, kleine und mittlere Betriebe im Strukturwandel zu unterstützen und die Potenziale digitaler Weiterbildung für alle zu heben. Die Weiterentwicklung der NWS in der 21. Legislaturperiode baut dabei auf dem im März 2025 veröffentlichten Umsetzungsbericht auf.

Das BIBB begleitet die NWS seit 2019 fachlich und organisatorisch im Auftrag des BMBF (jetzt BMBFSFJ). Es entwickelt strategische und konzeptionelle Impulse zur Weiterentwicklung der NWS, begleitet deren Arbeitsformate und bringt dort seine vielfältige Expertise ein, beispielsweise bei der Qualifikations- und Berufsfeldprojektion. Das BIBB gestaltet Maßnahmen der begleitenden Öffentlichkeitsarbeit, wozu auch die Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung der Nationalen Weiterbildungskonferenz zählt. Im Rahmen der NWS setzt das BIBB zudem Förderprogramme um (z. B. INVITE, Qualifizierung und Etablierung von Weiterbildungsmentoringen und -mentoren), die zu einer zukunftsfähigen Weiterbildung beitragen. Auch die Servicestelle Weiterbildungsagenturen ist im BIBB angesiedelt.

www.bibb.de/NWS

Nachhaltige Stärkung der Weiterbildungsberatung: die Servicestelle Weiterbildungsagenturen

Berufliche Weiterbildung nimmt als zentrales Thema der Fachkräfte- und Beschäftigungssicherung im Strukturwandel an Bedeutung zu. Das Angebot an beruflicher Weiterbildung ist vielfältig, regional unterschiedlich und wird häufig als unübersichtlich wahrgenommen. Der Bedarf an Orientierung und Beratung wächst. Weiterbildungsagenturen stellen bei der Bewältigung dieser Herausforderung einen vielversprechenden Lösungsansatz dar.

Weiterbildungsagenturen vernetzen regionale Weiterbildungsakteure und sind zentrale Anlaufstellen für alle an Weiterbildungsberatung interessierten Einzelpersonen und Unternehmen. Sie verbinden bestehende Beratungsangebote der Bundesagentur für Arbeit mit vorhandenen Unterstützungs- und Beratungsangeboten anderer Weiterbildungsakteure. Ziel der Weiterbildungsagenturen ist, durch den Auf- und Ausbau von Netzwerken Synergien zu schaffen und so den Weiterbildungsinteressierten vor Ort aus der Vielzahl von möglichen Angeboten die jeweils optimale Beratung und passgenaue Förderung zukommen zu lassen.

Die Servicestelle Weiterbildungsagenturen dient als zentrale Ansprechpartnerin für alle im Bundesgebiet verteilten bestehenden oder noch zu gründenden Weiterbildungsagenturen. Sie unterstützt den Auf- und Ausbau von Weiterbildungsagenturen und übernimmt eine koordinierende Funktion, ist neutral und bundesweit aktiv.

►► Weiterbildung ist der Schlüssel im Strukturwandel: In der NWS bündeln die Akteure der berufsbezogenen Weiterbildung ihre Kräfte. ◀◀

Florian Köster, Leitung der Fachstelle Nationale Weiterbildungsstrategie



Judith Frericks, Mitarbeiterin in der Abteilung „Initiativen für die Berufsbildung“ und im Arbeitsbereich „Überbetriebliche Berufsbildungsstätten“

Zugegeben, ganz ohne Fax geht es (noch) nicht – insbesondere zum Jahresende surrt hier und da noch das Gerät. Doch die digitale Förderpraxis im BIBB ist längst Alltag. Eine zentrale Scanstelle sorgt dafür, dass postalisch eingegangene Antragsunterlagen digitalisiert und direkt in der E-Akte den zuständigen Mitarbeitenden bereitgestellt werden. So trifft analoge Post auf digitale Prozesse.

Die Servicestelle ist eine Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS); ihre Umsetzung erfolgt im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie. Die Servicestelle ist im BIBB angesiedelt.

www.servicestelle-weiterbildungsagenturen.de

Forschungsprojekt: Kompetenzen für die digitale Arbeitswelt (KoDiA) – Ertüchtigung zur Digitalisierung

Das Forschungsprojekt KoDiA befasst sich mit der Bedeutung digitaler Kompetenzen für die Partizipation an einer demokratischen Gesellschaft. In der ersten Projektphase (2021–2024) wurden über Gruppendiskussionen zunächst Berufsschullehrkräfte zu den digitalen Kompetenzen ihrer Berufsschüler/-innen sowie im Anschluss Berufsschüler/-innen über eine Onlinebefragung zu ihren selbsteingeschätzten digitalen Kompetenzen befragt.

Die Ergebnisse zeigen, dass ein Erleben von Autonomie, Kompetenz und sozialem Anschluss im Berufsschulunterricht ein intrinsisch motiviertes Lernen mit digitalen Technologien fördert. Intrinsisch motivierte Erfahrungen mit digitalen Technologien wirken sich wiederum positiv auf das digitale Selbstkonzept von Berufsschülerinnen und -schülern aus.

KoDiA wurde bis Ende 2026 verlängert und ist ein Projekt der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg. Das BIBB ist als Kooperationspartner beteiligt. Die Forschungsarbeit im Projekt wird durch dtec.bw – Zentrum für Digitalisierungs- und Technologieforschung der Bundeswehr gefördert. dtec.bw wird von der Europäischen Union – NextGenerationEU finanziert.

www.bibb.de/kodia

Perspektiven schaffen – für viele Zielgruppen

Das bringt die AlphaDekade!

In Deutschland leben rund 6,2 Millionen Deutsch sprechende Erwachsene mit Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben. In der AlphaDekade 2016–2026 arbeiten Bund, Länder und zahlreiche Partner gemeinsam daran, die Grundbildung zu stärken – mit Erfolg: Die AlphaDekade wirkt!

Die aus verschiedenen Medienformaten bestehende, online verfügbare Serie „Das bringt die AlphaDekade!“ zeigt diese Fortschritte:

- ▶ Das Tabu, als Erwachsene/-r nicht ausreichend lesen und schreiben zu können, bricht auf: Die AlphaDekade sensibilisiert Menschen vor Ort sowie über analoge



und digitale Medien. 2025 bestellten über 1.000 Personen und Institutionen rund 45.000 Infomaterialien der Kampagne „Lesen und Schreiben – Mein Schlüssel zur Welt“.

- ▶ Arbeitsorientierte Grundbildung: Die AlphaDekade zeigt, welche Vorteile sich Betrieben und Beschäftigten bieten, wenn der Arbeitsplatz zum Lernort wird. Politik und Wirtschaft erkennen zunehmend, wie wichtig Grundbildung für die Arbeits- und Fachkräftesicherung ist.
- ▶ Lernen im Alltag: Materialien und Lernorte orientieren sich stärker an den alltäglichen Anforderungen und am sozialen Umfeld der Lernenden; so wird der Einstieg ins Lernen leichter. Grundbildung ist im Sozialraum angekommen.
- ▶ In den Bundesländern sind mit Koordinierungsstellen, Alpha-Bündnissen und Grundbildungszentren wichtige Strukturen gewachsen.

Dennoch: Es besteht weiterhin Handlungsbedarf. Alphabetisierung und Grundbildung bleiben angesichts der vielfältigen gesellschaftlichen Herausforderungen eine zentrale Zukunftsaufgabe.

www.alphadekade.de/erfolge

Berufliche Orientierung für Personen mit Flucht- und Migrationserfahrung (BOFplus)

BOFplus startete 2024 als Folgeprogramm von „Berufliche Orientierung für Zugewanderte“ (BOF). Auch BOFplus bereitet Zugewanderte in BOFplus-Kursen in Berufsbildungsstätten auf eine Ausbildung oder Qualifizierung vor. An einer neu eingeführten vorgeschalteten Orientierungsphase haben bis Ende 2025 knapp 2.000 Zugewanderte teilgenommen. Dabei konnten sowohl die Teilnehmenden als auch die Kursträger prüfen, ob Angebot und Ziel des Kurses passen.

Von den Teilnehmenden der Orientierungsphase wurden bislang 84 Prozent in einen BOFplus-Kurs übernommen. In außerbetrieblichen Berufsbildungsstätten haben sie die Möglichkeit, Berufe zu erkunden und die berufsbezogene Sprache zu lernen. Zudem gehören eine Betriebsphase und eine kontinuierliche sozialpädagogische Begleitung zum ganzheitlichen Ansatz.

▶▶ Die AlphaDekade wirkt – und mit der aktuellen Förderrichtlinie ‚Grundbildungspfade‘ setzen wir die erfolgreiche Arbeit fort. ◀◀

*Dominik Kortus,
wissenschaftlicher Mitarbeiter*



BIBB-Kolleginnen auf der BOFplus-Fachtagung im BIBB. © BIBB/BOFplus

Während 2023 im Vorgängerprogramm BOF 20 Prozent der Kursteilnehmenden aus der Ukraine kamen, hat sich ihr Anteil in BOFplus bis Ende 2025 fast verdoppelt. Die Herkunftsländer Syrien (15 %) und Afghanistan (10 %) stehen mittlerweile an zweiter bzw. dritter Stelle. Bei den Teilnehmenden aus der Ukraine gibt es mehr Frauen (55 %) im Vergleich zu allen Teilnehmenden (40 %).

Bei einer Fachveranstaltung im Mai 2025 trafen sich im BIBB über 30 Projektträger, um sich über neue Impulse bei der Begleitung von Zugewanderten auszutauschen. Hier ging es um Teilqualifizierung und Trauma sowie um betriebliche Integration und Ausbildungsduldung.

BOFplus-Kurse können laut Förderrichtlinie noch bis Ende 2027 durchgeführt werden. BOFplus wird im Rahmen der Initiative Bildungsketten vom BMBFSFJ gefördert und im BIBB fachlich administriert.

www.bofplus.de

zynd: Jugendliche spielend begleiten



Der Übergang von der Schule in den Beruf ist für viele junge Menschen ein aufregender, aber auch herausfordernder Schritt. Häufig sind sie unsicher und wissen nicht, wie sie sich orientieren oder welche Entscheidungen sie treffen sollen. Ihnen fehlt es oft an Überblick über die vielfältigen beruflichen Möglichkeiten und an praktischen Einblicken in die Berufswelt. Daher müssen Angebote zur Beruflichen Orientierung Informationen bereitstellen und spannende Einblicke ermöglichen. Sie sollten auch die individuellen Lebensrealitäten der Jugendlichen berücksichtigen, um ihre Reflexions- und Entscheidungsprozesse zu fördern.

Das Portal zynd wurde im BIBB entwickelt, um jungen Menschen auf spielerische Weise zu helfen, ihren eigenen Weg im Dschungel der Möglichkeiten zu finden. Mit sogenannten Playlets – kurzen, interaktiven Lernmodulen – können sie auf mobilen Endgeräten und in ihrem eigenen Tempo ihre Interessen, Fähigkeiten und Werte reflektieren, berufliche Szenarien erkunden und konkrete Schritte planen. Diese Module kombinieren wissenschaftliche Erkenntnisse der Berufsbildungsforschung mit Gamification-Elementen und interaktiver Gestaltung.



Frank Neises, stellvertretender Leiter des Arbeitsbereichs „Übergangsgestaltung und Berufseinstieg“

Digitale Berufsorientierung bietet viele Chancen – entscheidend ist, dass junge Menschen sie sinnvoll für sich nutzen können. zynd setzt mit seinem Fokus auf Reflexion genau hier an. Die Plattform unterstützt Jugendliche dabei, eigene Interessen einzuordnen, Entscheidungen vorzubereiten und den beruflichen Weg aktiv zu gestalten – und das mit Formaten, die nah dran sind an der Lebenswelt junger Menschen und Spaß machen.



zynd unterstützt auch das pädagogische Personal, das die Jugendlichen in dem Prozess begleitet. Fachkräften werden eine digitale Infrastruktur mit Tools zur Zusammenarbeit sowie Handreichungen und Konzepte für den praktischen Einsatz bereitgestellt. Mit Playlets lassen sich beispielsweise Praktika dokumentieren, Berufsfelder durch Erfahrungsberichte von Auszubildenden erkunden oder die eigene Lebenssituation und Werte reflektieren. Das Angebot von zynd ist kostenfrei und wird kontinuierlich erweitert.

<https://zynd.de>

Klischeefrei: neue Zielgruppen und Produkte

Im BIBB ist die Öffentlichkeitsarbeit der Initiative Klischeefrei angesiedelt. Die Initiative Klischeefrei macht sich stark für eine Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees.

Im Jahr 2025 adressierte die Servicestelle verstärkt Eltern als wichtige Ansprechpartner in der Berufsorientierungsphase junger Menschen. Eine Landingpage für Eltern sammelt mehrsprachige Angebote, z. B. ein Elterninfoblatt und ein Kurzvideo. Auch nahm die Servicestelle Schulen als Orte der Berufsorientierung systematisch in den Fokus.

Darüber hinaus entwickelte die Servicestelle mehrere neue Produkte: Ein E-Learning-Kurs für Unternehmen bringt auf den Punkt, wie klischeefreies Handeln in Marketing, Vertrieb, Produktion, Einkauf, Personalverwaltung und Unternehmenskultur wirksam umgesetzt werden kann. In der Klischeefrei-Quiz-App stellen Spieler/-innen Klischees im Berufsleben auf den Prüfstand.

Zudem war die Initiative Klischeefrei auf Messen (u. a. didacta), Veranstaltungen (u. a. Tag der offenen Tür der Bundesregierung) und Tagungen (u. a. Deutscher Schulleitungskongress) präsent, um das Thema klischeefreie Berufswahl voranzubringen.

www.klischee-frei.de

Servicestelle Jugendberufsagenturen

Die Servicestelle Jugendberufsagenturen im BIBB unterstützt seit 2020 bundesweit die Weiterentwicklung der lokalen rechtskreisübergreifenden Kooperationsbündnisse von Jugendhilfe, Jobcentern und Agenturen für Arbeit durch Veranstaltungen, Beratungs- und Fortbildungsangebote sowie ein umfangreiches Informationsangebot.

Die erste Phase der Servicestelle war geprägt vom Aufbau einer Begleit- und Unterstützungsstruktur, von der Bereitstellung von grundlegenden Informationen und einer bundesweiten Erhebung zum Entwicklungsstand von Jugendberufsagenturen. Inzwischen hat sich die Servicestelle etabliert und wird als Service-, aber auch als Fachstelle zu Fragen rund um das Thema Jugendberufsagenturen wahrgenommen.

Um dem Unterstützungsbedarf der Kooperationsbündnisse vor Ort gerecht zu werden, hat das BMAS das Team der Servicestelle im Jahr 2024 deutlich aufgestockt, das nun einzelnen Jugendberufsagenturen vor Ort eine bedarfsorientierte Prozessberatung anbieten kann. Seit Dezember 2024 kann dieses Beratungsangebot online angefragt werden. Ziel der Beratung ist, die Zusammenarbeit der Kooperationspartner zu verbessern. Hierzu macht die Servicestelle unterschiedliche Perspektiven der beteiligten Partner sichtbar und schafft ein gemeinsames Prozessverständnis. Die Prozessbegleitung im Rahmen der Einzelberatung wird häufig in Form von passgenauen Präsenz-Workshops vor Ort realisiert.

Neben Einzelberatungen wurden 2025 vermehrt auch „offene Workshops“ angeboten, in denen sich mehrere Jugendberufsagenturen zu einem Thema informieren und austauschen können.

<https://www.servicestelle-jba.de/wws/9.php#/wws/beratungsanfrage.php>

Initiative Bildungsketten: Mehr junge Menschen in Ausbildung bringen

Die Initiative Bildungsketten zielt als Governance-Instrument darauf ab, Strukturen und Prozesse in der Zusammenarbeit zwischen Bund, Ländern und regionalen Partnern zu etablieren und zu verbessern. Dadurch sollen mehr junge Menschen einen individuell geeigneten Ausbildungsweg finden und diesen erfolgreich abschließen.

Für die inhaltliche Weiterentwicklung von Ansätzen und Maßnahmen schafft die Initiative einen Mehrwert, indem sie eine höhere finanzielle Planungssicherheit sowie neue Impulse für die Angebote auf Landesebene ermöglicht. In ihrem Rahmen werden konkrete Maßnahmen zwischen den Ländern transferiert bzw. Ansätze gemeinsam weiterentwickelt.

Die Servicestelle Bildungsketten im BIBB organisierte im Sommer 2025 ein bundesweites Dialogforum zur Initiative. Die Teilnehmenden tauschten sich über aktuelle Projekte und Entwicklungen in der Beruflichen Orientierung und am Übergang Schule – Beruf aus. Im Fokus standen die Themen Transparenz und Transfer. Die Gespräche lieferten wichtige Impulse für die strategische Weiterentwicklung der Initiative.

Im Herbst und Winter 2025 fanden drei Workshops für Bund und Länder statt. Ziel war es, Entscheidungsgrundlagen für die nächste Förderphase ab 2027 zu erarbeiten. Themen waren: Berufliche Orientierung und Ausbildungszugänge in der Einwanderungsgesellschaft, Stärkung praktischer Erfahrungen in der beruflichen Bildung und Weiterentwicklung von guten Ansätzen zu ganzheitlichen Begleitstrukturen. Die Workshops sollen dazu beitragen, dass Bund und Länder ein gemeinsames Verständnis von wirksamen Lösungsansätzen gewinnen und einen Beitrag zur Vorbereitung der neuen Bund-Länder-Vereinbarungen liefern.

www.bildungsketten.de

AusbildungPlus – Zusatzqualifikationen in der beruflichen Bildung

Mit dem Onlineportal AusbildungPlus stellt das BIBB ein Informationssystem zu dualen Studiengängen und Zusatzqualifikationen in der beruflichen Erstausbildung bereit. Kernstück ist eine Datenbank, die dazu dient, einen Überblick über vorhandene Qualifizierungsangebote zur Verfügung zu stellen.

Zusatzqualifikationen haben sich als ein flexibles Element für eine vorausschauende Qualifizierungspolitik bewährt. Sie ermöglichen es Betrieben, bereits während der beruflichen Erstausbildung auf spezifische Ausbildungserfordernisse einzugehen. Für Auszubildende bieten sie die Chance, sich frühzeitig Spezialkenntnisse anzueignen und an der Ausgestaltung der eigenen Ausbildung teilzunehmen.

Die Auswertung der BIBB-Datenbank im Bereich Zusatzqualifikationen dokumentiert zum 30. Oktober 2025 insgesamt 2.165 Angebote folgender Bildungsanbieter: Berufsschulen: 1.329; sonstige Bildungsträger: 271; Ausbildungsbetriebe: 242; Industrie- und Handelskammern: 211; Fachverbände: 45; Handwerkskammern: 40; sonstige Hochschulen: 27.

www.ausbildungplus.de



Tabelle 1: Anzahl der Zusatzqualifikationen nach Kategorien

Inhaltliche Schwerpunkte	Anzahl
Kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Bereich	714
Internationale Qualifikationen/Fremdsprachen	338
Technik/Technologie	234
Informationstechnologie	221
Körperpflege, Gesundheit	139
Fachhochschulreife	199
Fachübergreifende Qualifikationen	119
Tourismus, Gastronomie	76
Sonstige	50
Bau-/Ausbauwesen	43
Medien, Telekommunikation	22
Gartenpflege, Land-/Forstwirtschaft, Tierpflege	8
Sozialwesen	2
Gesamt	2.165

Qualifizierung und Etablierung von Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren

Der Ansatz des Weiterbildungsmentoring wurde in vier Projekten zwischen 2021 und 2024 entwickelt und erprobt: 460 Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren (WBM) wurden in rund 170 Betrieben etabliert. WBM gehen im betrieblichen Kontext auf Kolleginnen und Kollegen zu, um niedrigschwellig und auf Augenhöhe über Weiterbildung ins Gespräch zu kommen. Hemmungen und Hürden für eine Weiterbildungsteilnahme können so entgegengewirkt werden. Im Fokus stehen dabei die Stärken der Beschäftigten: Diese werden unterstützt, ihre Potenziale zu erkennen, und zugleich dazu motiviert, sich mit Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung auseinanderzusetzen. Ergebnisse der ersten Förderperiode wurden mit der „Orientierungshilfe zur Qualifizierung von Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren“ veröffentlicht. Außerdem setzt sich eine „Transferstudie zum betrieblichen Weiterbildungsmentoring“ mit der Umsetzung dieses Ansatzes in kleinen und mittleren Betrieben auseinander.

Weil das Weiterbildungsmentoring großen Anklang bei Mitarbeitenden und Betrieben sowie in der Fach-Community fand, legte das BMBF am 7. November 2024 eine neue Förderrichtlinie auf. Die Projekte der neuen Förderrichtlinie starteten ab dem 1. Dezember 2025. Das BIBB begleitet sie administrativ und fachlich. Während in der ersten Phase vor allem gewerkschaftliche Vertrauensleute und Mitglieder des Betriebs- bzw. Personalrats in vorwiegend größeren Unternehmen die Aufgaben von WBM wahrnahmen, soll der Ansatz jetzt auch für kleine und mittlere Betriebe praktikabler gemacht werden. In der Projektlaufzeit sollen das Konzept WBM in weiteren Betrieben verankert und neue Wege der Umsetzung untersucht werden, z. B. auch im Rahmen überbetrieblicher Ansätze.

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



Orientierungshilfe zur Qualifizierung von Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren

Die Orientierungshilfe richtet sich an Praktikerinnen und Praktiker der beruflichen Bildung, die Projekte zur Etablierung von Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren (WBM) umsetzen. WBM sprechen Beschäftigte im Betrieb an und bringen ihnen das Thema Weiterbildung näher. In der Broschüre werden Tätigkeiten von WBM und Kompetenzanforderungen beschrieben. Zusätzlich werden beispielhafte Lerninhalte und Gelingensbedingungen für die Qualifizierung von WBM dargestellt. Die Inhalte beruhen auf Erkenntnissen der wissenschaftlichen Projektbegleitung am BIBB, die aus vorangegangenen WBM-Projekten generiert wurden.

Kostenloser Download unter: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20855>

Das BIBB als international gefragter Kooperationspartner

Gemeinsam für eine globale Berufsbildungsagenda

In der neuen Initiative „Towards a Global TVET Agenda“ des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) kooperiert das BIBB mit UNESCO, ILO, OECD und ETF sowie dem internationalen Berufswettbewerb WorldSkills.

2025 bis Ende 2027 sind vier Schwerpunkte zentral: Exzellenz in der Berufsbildung, Verbesserung der Arbeit mit Berufsbildungsdaten, Kapazitätsaufbau für Innovation in Berufsbildungssystemen und Förderung globaler Vernetzung und Wissensaustausch. Das BIBB hat eine koordinierende Rolle, bringt seine Expertise aus Forschung, Wissenschaft und Praxis in den internationalen Dialog ein und wird über die vier deutschen UNEVOC-Zentren Impulse für den nationalen Diskurs zur Weiterentwicklung der Berufsbildung liefern. Die Initiative wird regelmäßig über Fortschritte und Ergebnisse auf globalen Bühnen informieren, z. B. Flaggschiff-Veranstaltungen der Partner und Konferenzen im Rahmen der WorldSkills 2026 und der EuroSkills 2027.

Aufgrund der Zusammenarbeit mit diesen Partnern ist die BIBB-Expertise international noch gefragter: Am 22. und 23. Oktober 2025 präsentierte das BIBB im Kontext des ASEAN Year of Skills auf dem „Global Skills Forum“ der ILO und des malaysischen Ministeriums für Arbeitskräfteentwicklung Praxiserfahrungen und Forschungserkenntnisse aus der deutschen Berufsbildung. Vom 28. bis 30. Oktober unterstützte das BIBB UNESCO-UNEVOC und das BMBFSFJ beim „Global TVET Forum“, dem Auftakt für die Initiative. Die vier Partner und regionale Schlüsselakteure bekräftigten den Bedarf für eine abgestimmte, multilaterale Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung.

<https://www.bibb.de/de/207285.php>





Auftakt der Initiative „Towards a Global TVET Agenda“ in Berlin. © UNESCO-UNEVOC

Gemeinsame internationale Beratung – Alliance for Dual VET

2023 schloss sich das BIBB mit seinen Partnerinstitutionen, der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung (EHB, Schweiz) und dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw, Österreich), zur Alliance for Dual VET zusammen, um die Zusammenarbeit in internationalen Beratungsprojekten zu stärken.

Im Rahmen des Vorhabens „Support to establishing the Rwandan pharma and biotechnology sector“ der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit wird sich dieses gemeinsame Vorhaben nun konkretisieren. Die ruandische Regierung möchte mit der „Vision 2050“ eine Führungsrolle in der Entwicklung und Anwendung innovativer Technologien in den Sektoren Biotechnologie und Pharmazie in der Region übernehmen und diese Sektoren zu Schlüsselindustrien aufbauen. Ruanda und die Region sollen in der Medikamenten- und Impfstoffversorgung unabhängig und Ruanda zu einem regionalen Zentrum für die lokale

Produktion von Medikamenten und biopharmazeutischen Produkten sowie für medizinische Innovationen werden. Zurzeit besteht in diesen Sektoren ein Fachkräftemangel in der beruflichen Erst- und Fortbildung.

Die Beratung der „Alliance for Dual VET“ wird die Entwicklung und Implementierung zweier beruflicher Kursprogramme für den Pharmazie- und Biotechnologiesektor, Ausbildungsmaßnahmen für Bildungspersonal, den Aufbau eines Steuerungsgremiums für die Berufsbildung und die Entwicklung eines Qualitätssiegels für berufliche Bildungsprogramme in diesen Sektoren umfassen.

<https://www.bibb.de/de/77165.php>

<https://www.alliance4dualvet.com>

Im Kontaktseminar 2025 in Lausanne diskutierten die Teilnehmenden Ergebnisse aktueller Arbeiten. Zu den Themen zählten Fachkräfteeinwanderung, KI in der Ordnungsarbeit, digitale Kompetenz und Partizipation, ein Validierungsmodell von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen, ein Langzeitvergleich und aktuelle Indikatoren der dualen Berufsbildung in Deutschland, Österreich und der Schweiz sowie Wissenstransfer und Nachhaltigkeit.

25 Jahre institutionelle Zusammenarbeit des BIBB mit KRIVET

Vor 25 Jahren unterzeichneten das südkoreanische Korean Research Institute for Vocational Education and Training (KRIVET) und das BIBB ihr erstes Kooperationsabkommen. Es wurde seitdem regelmäßig erneuert, und die Kooperationsthemen wurden digitaler und globaler.

2025 forschten das BIBB und KRIVET gemeinsam im EU-Projekt „Skills2Capabilities“ zur Frage sich wandelnder Qualifikationsanforderungen und den daraus



Dr. HwaChoon Park, Leiterin des „Centre for International Cooperation“ am KRIVET in Südkorea, und Birgit Thomann, Leiterin der Abteilung „Berufsbildung International“ im BIBB

KRIVET und BIBB sind seit 25 Jahren partnerschaftlich verbunden. Unsere Institute sind für ihre Arbeit in der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsforschung ausgewiesen und engagieren sich international im UNEVOC-Netzwerk. Unsere Institutskooperation umfasst den fachlichen Austausch in verschiedenen Formaten und stärkt die Zusammenarbeit in der Berufsbildung zwischen Südkorea und Deutschland.



resultierenden Implikationen für die berufliche Bildung. Es finden regelmäßige Kontakte statt: Alljährlich ist das BIBB auf dem von KRIVET mitveranstalteten „Global HR-Forum“ vertreten, 2025 sogar mit zwei aktiven Beiträgen.

2026 wird das BIBB eine KRIVET-Forscherin als Gastwissenschaftlerin willkommen heißen. Der Schwerpunkt ihrer Forschung wird auf deutschen Strategien gegen den Fachkräftemangel liegen. Korea und Deutschland sind durch ähnliche demografische Strukturen vor gemeinsame Herausforderungen gestellt. Aus Sicht des BIBB ist es daher unerlässlich, mit forschungsstarken Partnern zusammenzuarbeiten, um durchdachte Lösungen zu finden und zu teilen.

<https://www.bibb.de/de/114805.php>

Qualifizierungswege neu denken

Die europäische Union der Kompetenzen, eine 2025 von der EU-Kommission vorgelegte Schlüsselstrategie zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der EU, setzt weitgehend auf die Flexibilisierung der Qualifikationen und Qualifizierungswege, um die Beschäftigungsfähigkeit der Einzelnen und die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Europa zu sichern. Seit 2023 befasst sich das BIBB im Rahmen des Erasmus+-Capacity-Building-Projekts „Beyond Europe with Microcredentials“ (BEM) mit den Herausforderungen bei der Umsetzung und den strategischen Ansätzen zur Entwicklung von Microcredentials – Nachweisen über Lernergebnisse kleinerer Lerneinheiten. Hierbei arbeitet das BIBB mit Kolleginnen und Kollegen aus Armenien, Georgien, Montenegro, Nordmazedonien, Norwegen, Serbien und der Ukraine zusammen.

Bereits im August 2025 diskutierte das BIBB das Format Microcredentials auf der Grundlage des von ihm in Auftrag gegebenen Gutachtens „Microcredentials in arbeitsmarktbezogenen Berufsbildungssystemen“ im Rahmen eines Fachgesprächs im Hinblick auf eine Nutzung in Deutschland. Ein weiteres hybrides Fachgespräch mit internationaler Beteiligung fand am 4. November 2025 unter dem Titel „What’s Next with BEM Microcredentials“ statt. Im Mittelpunkt der Diskussion standen die erwarteten Wirkungen und die weitere Nutzung von Microcredentials in den Partnerländern des Projekts BEM.

https://datapool-bibb.bibb.de/pdfs/Stolte_Spoettl_Microcredentials-Gutachten.pdf

In beiden Gesprächen erwies sich die Notwendigkeit methodischer Flexibilität bei gleichzeitiger Qualitätssicherung als zentrales Thema. Die Diskussion mit den internationalen Partnerinnen und Partnern machte zudem deutlich, dass es keine Einheitslösung gibt, wenn es darum geht, europäische Formate (z. B. Microcredentials) an unterschiedliche nationale Kontexte anzupassen. Bezogen auf die Nutzung von Microcredentials zeigte sich darüber hinaus ein klares Bekenntnis zur Förderung von zielgruppenspezifischen Weiterbildungsmaßnahmen. Alle Vortragenden betonten, dass Microcredentials zur Qualifikation von marginalisierten Bevölkerungsgruppen, geografisch benachteiligten Lernenden, sozial vulnerablen Gruppen, Binnenvertriebenen und Arbeitnehmenden im beruflichen Übergang eingesetzt werden können.

Qualifizierungswege zu flexibilisieren, bedeutet ebenfalls, die Finanzierungsmodalitäten für das lebenslange Lernen in den Blick zu nehmen. Dazu verfasste das BIBB ein Gutachten im Auftrag des koreanischen Center for Regional and Industry Skills Development. Im Rahmen seiner Aktivitäten im europäischen Netzwerk ReferNet veröffentlichte das BIBB einen Fachbericht zur öffentlichen Finanzierung von Erwachsenenbildung in Deutschland. Bei einem Fachgespräch im Oktober zwischen



dem BIBB-Präsidenten und der zuständigen Stelle in Frankreich, Caisse des Dépôts et Consignations, wurden die individuellen Lernkonten zur Förderung der Kompetenzentwicklung erläutert. Eine individualisierte Finanzierung soll, wie das Beispiel Frankreich zeigt, an digitale Beratungsangebote gekoppelt werden, damit Lern- und Karrierewege gestaltet und der Zugang zu Weiterbildung sowie die Qualität der Qualifizierungsangebote sichergestellt werden.

<https://www.bibb.de/de/213559.php>

<https://www.bibb.de/de/174468.php>

https://res.bibb.de/vet-repository_783712

https://www.refernet.de/2025_ReferNet_Public_financing_of_adult_learning

GOVET und Leando vor Ort: Costa Rica stärkt sein Ausbildungspersonal

GOVET begleitet die bilaterale Berufsbildungscooperation mit Costa Rica im Auftrag des BMBFSFJ seit 2016. Mitte Oktober 2025 setzten zwei BIBB-Workshops in der Hauptstadt San José geballtes Know-how zur Förderung des betrieblichen Ausbildungspersonals in die Praxis um. Isabelle Schlender (BIBB-Arbeitsbereich „Berufsbildungspersonal“) und Julia Olesen (BIBB-Arbeitsbereich „GOVET“) qualifizierten knapp 50 Teilnehmende aus Betrieben und Institutionen. Die Workshops beleuchteten die Organisation der Ausbildung, das Rollenverständnis von Ausbildungspersonal, Kommunikations- und Konfliktmanagement sowie handlungsorientierte Methoden. Deutlich wurde: Gerade zu Beginn brauchen Ausbilder/-innen konkrete Unterstützung, um Nachwuchskräfte zügig in reale Arbeitsprozesse einzubinden, Rollenklarheit zu schaffen und die Integration der Auszubildenden im Unternehmen zu sichern. Ein Schwerpunkt lag auf den oft konkurrierenden Rollen von Auszubildenden: Sie sind Fachkräfte, Lernbegleitung, bisweilen pädagogische Bezugspersonen und Vorgesetzte zugleich – mit potenziellen Rollenkonflikten.

Die vielfältigen Services des BIBB-Portals Leando zur Unterstützung des Ausbildungs- und Prüfungspersonals boten für die Ausgestaltung der Workshops ein Portfolio an unterschiedlichsten Situationen zur Gestaltung der täglichen Ausbildungspraxis. Fallbeispiele wurden zur Diskussion gestellt und im Workshopverlauf gemäß dem Bedarf der betrieblichen Ausbildung in Costa Rica adaptiert. Flankierend fanden zwei Online-Seminare statt, in denen offene Fragen vertieft wurden. Ergänzend stellte das BIBB Materialien und Checklisten bereit, darunter eine an die Rahmenbedingungen in Costa Rica angepasste Version des Leando-Leitfadens für auszubildende Fachkräfte. So trägt die Internationalisierungsstrategie des BIBB dazu bei, erprobte Instrumente zur Förderung der betrieblichen Ausbildung weltweit nutzbar zu machen.



Ausbilder-Workshop von GOVET und dem BIBB-Arbeitsbereich „Lehren und Lernen, Bildungspersonal“ in San José (Costa Rica) im Oktober 2025. © BIBB/GOVET



Bei der Sitzung der nationalen Berufsbildungskommission erhielt BIBB-Mitarbeiterin Julia Olesen (links) eine Auszeichnung für das Engagement bei der Implementierung der dualen Berufsbildung in Costa Rica. © BIBB/GOVET

Die Rückmeldungen der Partner/-innen aus der Berufsbildungskommission Costa Ricas fielen durchweg positiv aus. Gewürdigt wurde, dass im Rahmen der bilateralen Zusammenarbeit mit GOVET praxisnahe Schwerpunkte gesetzt werden, um die weitere Einführung der dualen Berufsbildung in Costa Rica nachhaltig zu stärken.

<https://www.govet.international/de>

<https://leando.de/>

Dialogformate für die deutsche Bildungswirtschaft und ihre Partner aus Asien



Mit sich ergänzenden Veranstaltungsformaten intensivierte iMOVE, die Bildungsexportinitiative des BMBFSFJ im BIBB, 2025 den Austausch der deutschen Bildungswirtschaft mit ihren asiatischen Partnern. Als Flaggschiff-Event fungierte das Bildungsforum Asien am 28. März. Es bot 100 Teilnehmenden Einblicke in aktuelle Entwicklungen der Berufsbildung. Ehrengäste waren Dr. Harini Amarasuriya, Premierministerin von Sri Lanka, und Yeezang De Thapa, Bildungsministerin von Bhutan.

iMOVE organisierte das Forum gemeinsam mit dem OAV – German Asia-Pacific Business Association in Hamburg. Keynotes von Expertinnen und Experten sowie hochkarätig besetzte Panel-Diskussionen stellten wesentliche Perspektiven und Lösungsansätze für sich wandelnde Bildungssysteme und -märkte vor.

Unter anderem ging es um die optimierte Zusammenführung wirtschaftlicher Bedarfe mit passenden Bildungsangeboten, die gemeinsame Ausbildung für Schlüsselindustrien und Gestaltungsmöglichkeiten des digitalen Wandels durch Berufsbildung. Im Panel zum Thema „faire Migration“ diskutierte Birgit Thomann, Abteilungsleiterin „Berufsbildung International“ des BIBB, einschlägige Strategien und Modelle.

Anlässlich des Besuchs einer Delegation der National Skill Development Corporation International (NSDC) unter der Ägide des indischen Berufsbildungsministeriums veranstaltete iMOVE im Vorfeld des Forums zwei Runden Tische im BIBB. Sie richteten sich an Anbieter von Deutschkursen in Indien bzw. an Anbieter von Qualifizierungs- und Vermittlungsmaßnahmen, die indische Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt gewinnen wollen.

Neben dem Forum und den Runden Tischen stellte iMOVE speziell für die indischen Gäste noch ein Besuchsprogramm in Hamburg zusammen. In „ihren eigenen vier Wänden“ konnten sich drei Bildungsanbieter und ein Unternehmen, das Fachkräfte aus Drittstaaten rekrutiert, präsentieren.

<https://www.imove-germany.de/de/berichte-imove-veranstaltungen/Bildungsforum-Asien-2025-Bildungsprozess-im-Wandel.htm>



Die srilankische Premierministerin Dr. Harini Amarasuriya begrüßt die Gäste des Bildungsforums Asien 2025. © OAV/Christian Kruppa

Studienreisen und Delegationsbesuche

Studienreisen sind ein wichtiges Instrument in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit. GOVET vermittelte zuletzt bilateralen Partnern aus Costa Rica, Ghana und Südafrika auf mehrtägigen Besuchen vertiefte Einblicke in das deutsche Berufsbildungssystem. Die direkte Interaktion mit verschiedenen deutschen Berufsbildungsakteuren führte in allen drei Ländern zu konkreten Reforminitiativen. 2025 hat das BIBB zudem über 70 Delegationen empfangen und damit sowohl international tätige deutsche Organisationen unterstützt als auch Anfragen von ausländischen Botschaften, Regierungen und weiteren Akteuren bedient.

Digitale Innovationen steigern die Zukunftsfähigkeit von Berufsbildung weltweit

Deutsch-brasilianisches Förderprojekt für Start-ups aus der EdTech-Branche

Die Kooperation des BIBB mit dem brasilianischen Partner Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) besteht seit 1998. Aktuell steht der Austausch zu digitalen Medien in der Berufsbildung im Fokus der Zusammenarbeit.

In einem bisher einzigartigen Kooperationsprojekt starteten das BIBB und SENAI im Sommer 2025 ein gemeinsames Förderprojekt für Start-ups aus der EdTech-Branche. Gesucht wurden innovative Digitalanwendungen für die Berufsbildungspraxis. Die deutsch-brasilianische Jury war aus Fachleuten für Berufsbildung und für die Entwicklung digitaler Technologien zusammengesetzt. Ihr Fokus lag auf der sinnvollen Integration von KI und Virtual Reality (VR) in den Anwendungen.

Im Wettbewerb aus insgesamt 18 Bewerbungen aus Lateinamerika, Nordamerika, Afrika und Europa setzten sich fünf vielversprechende Projekte aus Finnland, Ungarn, Deutschland und Brasilien durch. Sie erhielten die Gelegenheit, ihre Anwendungen sechs Monate lang in SENAI-Ausbildungszentren zu testen. Eine fachliche Beratung durch BIBB und SENAI und eine finanzielle Förderung von bis zu 10.000 US-Dollar je Projekt von SENAI rundeten die Förderung ab.

Die Gewinnerprojekte deckten unterschiedliche Themen und technische Ansätze ab. Die Jury überzeugten z. B. eine Anwendung für VR-Schulungen (u. a. mit einer Wartungssimulation für Windkraftanlagen) und eine App zur Berufsorientierung.

<https://www.bibb.de/de/211710.php>

<https://www.bibb.de/de/205198.php>

Johanna Elsässer, Projektleiterin im Arbeitsbereich „Internationale Beratung, Kooperation mit Partnerinstitutionen“

Das gemeinsame Förderprojekt mit unserem brasilianischen Partner SENAI war 2025 definitiv ein Highlight für mich! Wir haben jede Menge innovative digitale Anwendungen kennengelernt. Besonders spannend fand ich eine App zur Berufsorientierung. Hier kann man auf Grundlage eines individuellen Kompetenzprofils Berufe erkunden – entweder virtuell oder mit persönlicher Terminvereinbarung im Betrieb.



KI beim Berufsbildungsexport



<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20930>

KI hat sich in kurzer Zeit auch zur transformativen Kraft beim Berufsbildungsexport entwickelt. In der Ausgabe 1/2025 des xPORT-Magazins von iMOVE stellen Vertreter/-innen der Bildungswirtschaft die vielfältigen Vorteile dar. Sie nennen als einen wesentlichen Pluspunkt, dass KI statt eines ineffizienten „One size fits all“-Ansatzes eine personalisierte Lernerfahrung bietet.

Aber auch warnende Stimmen kommen zu Wort: Die Vernachlässigung des Datenschutzes und eine übergroße Abhängigkeit von der Technologie müssten durch robuste ethische Verhaltensrichtlinien und Transparenz minimiert werden.

In zwei Onlineseminaren vertiefte iMOVE das Thema: In „KI in der beruflichen Aus- und Weiterbildung“ lieferten Expertinnen und Experten aus dem BIBB und von Bildungseinrichtungen am 21. Mai 2025 praxisnahe Impulse und Anregungen zur KI-Nutzung für 85 Teilnehmende. Sie wiesen u. a. auf den Effizienzgewinn beim Einsatz von KI-Tools im Arbeitsalltag hin. Am 3. Juni informierte iMOVE in „Anwendung und Ausbildung von KI-Kompetenzen in chinesischen Berufsschulen“ 50 Interessierte aus Deutschland und China. Chinesische Experten zeigten, dass KI-Anwendungen und KI-Fachbereiche bereits zur Normalität im Unterricht ihrer Bildungseinrichtungen gehören, die teilweise mit Hightech-Firmen kooperieren.

VET Chain

Die VET Chain ist ein von GOVET entwickeltes interaktives Beratungstool, das Berufsbildung entlang globaler Wertschöpfungsketten sichtbar macht. Sie ist mit unterschiedlichen Zielgruppen national und international einsetzbar und ermöglicht die Diskussion von Nachhaltigkeit in der Berufsbildung und die Entwicklung von Maßnahmen in der Aus- und Weiterbildung, unabhängig vom jeweiligen Bildungssystem. Bisher nahmen rund 250 Personen aus Berufsschulen, Unternehmen, öffentlichem Dienst und Beratung sowie Auszubildende, Ausbildungspersonal und Vertreter/-innen der Zivilgesellschaft an Workshops zu Produkten wie Brot, Wasser, Schokolade, Herzkathetern, Ziegeln, Metallteilen und Tourismus teil.

<https://www.govet.international/de/214842.php>



Im April 2025 erprobten die BIBB-Auszubildenden gemeinsam mit dem Leiter Bildung von Greenpeace Deutschland, Dr. Dietmar Kress, im BIBB die VET Chain. © BIBB/GOVET

Neue Lösungen des BIBB erleichtern internationale Fachkräftegewinnung

Mehr Fachkräfte für Deutschland dank beschleunigter Anerkennung

Damit internationale Fachkräfte in ihrem erlernten Beruf in Deutschland arbeiten können, ist die Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation von zentraler Bedeutung. Sie bildet die Voraussetzung für die Berufszulassung in reglementierten Berufen und ist ein bewährtes Instrument zur qualifikationsnahen Beschäftigung. Die Auswertung der amtlichen Statistik des BIBB-Anerkennungsmonitorings zeigt: Die Nachfrage nach Anerkennungsverfahren wächst stetig – und mit ihr ihre Bedeutung für die Fachkräftegewinnung und -integration. Umso wichtiger ist es, die Verfahren kontinuierlich zu verbessern, damit internationale Fachkräfte schneller und passgenauer in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Mit neuen digitalen Tools, zielgerichteter Vernetzung und der Unterstützung von politischen Prozessen treibt das BIBB die weitere Modernisierung der Anerkennungsprozesse voran.

Zum Jahresbeginn hat das Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“ den KI-Chatbot Aidy erfolgreich an den Start gebracht. Mit dem Chatbot bietet das elfsprachige Bundesportal einen weiteren individualisierten Service für Fachkräfte – niedrigschwellig, mehrsprachig und rund um die Uhr. Aidy leistet einen wichtigen Beitrag zur Erstorientierung der Fachkräfte auf ihrem Weg zur Anerkennung und bereitet sie auf eine persönliche Fallberatung vor. Das soll langfristig auch die Akteure in der Beratungslandschaft entlasten. <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/>



Chatbot Aidy bringt bei Fragen zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse Licht ins Dunkel. © BIBB/Anerkennung in Deutschland

Auch die Verfügbarkeit des ländergemeinsamen digitalen Antragservices Anerkennung ist vorangeschritten. Weitere Länder und Berufe wurden an das System angeschlossen, darunter auch die Daten der IHK FOSA (Industrie- und Handelskammer „Foreign Skills Approval“) mit allein über 250 Berufen. Aktuell beteiligen sich 13 Bundesländer an der Umsetzung, 880 Berufe werden durch den Antragservice Anerkennung erfasst. Der Service wurde innerhalb des länderübergreifenden Projekts im Rahmen des Onlinezugangsgesetzes gemeinsam mit dem Expertenteam des Portals entwickelt.

Der Anerkennungs-Finder fungiert als zentraler Zugangspunkt zum Online-Antragservice. Die fortlaufende Digitalisierung, die Weiterentwicklung des digitalen Antrags und der Anschluss weiterer Bundesländer und Berufe sind entscheidend, um Anerkennungsverfahren zu erleichtern und die Prozesse für Fachkräfte möglichst modern, einfach und attraktiv zu gestalten.



Aline Martin und Sven Mückenheim von „Anerkennung in Deutschland“ zeigen den Einstieg in den digitalen Anerkennungsantrag über das Portal. © BIBB/Anerkennung in Deutschland

Das BIBB-Anerkennungsmonitoring setzte 2025 ein neues Pilotprojekt um. Bereits seit Jahren vernetzt das wissenschaftliche Expertenteam im Rahmen von Austauschformaten die zuständigen Stellen für die bundesrechtlich geregelten Heilberufe sowie für den landesrechtlich geregelten Beruf Erzieher/-in. Ziel ist es, den Anerkennungsvollzug bundesweit stärker zu vereinheitlichen. Im Zuge dessen wurde der Anerkennungs-Campus als Plattform für digitale Vernetzung und Wissensaustausch für zuständige Anerkennungsstellen entwickelt. Dort wird erprobt, inwieweit sich das Angebot in bestehende Arbeitsprozesse integrieren lässt und wie es das Wissensmanagement sowie die bundesweite Harmonisierung der Verfahren unterstüt-

zen kann. Damit setzt das Projekt an zentralen Stellschrauben zur weiteren Optimierung des Anerkennungsprozesses an, die das BIBB-Anerkennungsmonitoring durch seine Analysen und Studien wissenschaftsfundiert identifiziert hat.



Das Team „Anfragen und Beratung“ startet den Anerkennungs-Campus für Beratende als Pilotprojekt. © BIBB/Anerkennung in Deutschland

Der Anerkennungs-Campus wird zudem für die Schulung und Vernetzung von Beratungsstellen im In- und Ausland erprobt. Er ergänzt das digitale Schulungskonzept, das Beratende in qualitätsgesicherten Workshops für die Verweisberatung qualifiziert. Getestet wird konkret, wie Teilnehmende sich nach Abschluss der Schulung über die Plattform fortlaufend weiterbilden und mit dem Expertenteam des BIBB sowie anderen Beratenden vernetzen können. So soll eine nachhaltige, praxisnahe Austauschstruktur entstehen, die Wissen bündelt und die Beratungsqualität weiter stärkt.

Ein weiterer Fokus lag 2025 auf der Unterstützung politischer Prozesse, konkret im Rahmen des Beschlusses des Bundeskanzlers sowie der Ministerpräsidentinnen und Ministerpräsidenten der Bundesländer zur Optimierung der Anerkennung (BK-MPK-Prozess). Das BIBB wirkte an einer Reihe von Maßnahmen zur weiteren Digitalisierung, zur Harmonisierung von Verfahren und zur Bündelung von Zuständigkeiten mit. Musterbescheide für die Anerkennungsverfahren wurden entwickelt und zentral über das Portal „Anerkennung in Deutschland“ zugänglich gemacht. Auch die Qualifizierungsberatungssuche über das Portal wurde optimiert: Damit können Fachkräfte passgenau nach Maßnahmen suchen, die sie auf dem Weg zur vollen Anerkennung benötigen.



Nathalie Schnabel, Leiterin des Portals „Anerkennung in Deutschland“ im BIBB

Wir wissen, dass Fachkräfte auf dem Weg zur Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation einen hohen Informations- und Beratungsbedarf haben. KI-Chatbot Aidy ergänzt unser elfsprachiges Portal „Anerkennung in Deutschland“ und bietet Fachkräften personalisierte Antworten. Eine sehr wertvolle Ergänzung in der Informationsvermittlung! Das zeigen auch die Nutzungszahlen: Bis Ende Dezember konnte Aidy in mehr als 33.000 Chats bereits zahlreiche Fachkräfte unterstützen.

Mehr Fachkräfte für Deutschland dank verbesserter Information und Vernetzung

Im Oktober 2025 übernahm Kristine Faenger die Leitung von iMOVE. Gemeinsam mit dem iMOVE-Team wird sie die Vernetzung mit deutschen Wirtschaftsverbänden zur Förderung internationaler Fachkräftegewinnung weiter vorantreiben. In zahlreichen Veranstaltungen von Branchenvereinigungen stellte sich iMOVE bereits 2025 vor, um die Mitgliedsunternehmen über die Unterstützungsangebote der Bildungswirtschaft zu informieren, wenn sie Auszubildende oder Fachkräfte aus dem Ausland einstellen möchten.

Zusätzlich informierte iMOVE im Frühjahr in einem xPORT-Magazin und drei Online-seminaren, teilweise in Zusammenarbeit mit dem BIBB-Arbeitsbereich zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen:

- ▶ Zunächst stand die Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes auf dem Programm. Vorgestellt wurden die drei „Säulen“ der Einwanderung mit ihren Voraussetzungen und Chancen, zentrale Anlaufstellen sowie Informations- und Beratungsangebote.
- ▶ Ein weiteres Seminar bildete den Auftakt einer vierteilig geplanten iMOVE-Veranstaltungsreihe in Kooperation mit dem Institut Technik und Bildung der Universität Bremen und dem Projekt SKILLS4JUSTICE. Ziel der Veranstaltung waren der Austausch von Erfahrungen mit fairer Anwerbung von ausländischen Fachkräften und Auszubildenden und nachhaltigem Onboarding über verschiedene Sektoren hinweg. Es wurden darüber hinaus Ideen entwickelt, wie sich beide Prozesse produktiv miteinander verbinden lassen.
- ▶ Schließlich tauschten sich bei der Onlineveranstaltung „Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“ mehr als 110 Teilnehmende zum Thema Anerkennung aus. Das Seminar richtete sich an Bildungsanbieter, die zum Thema Anerkennung beraten oder im Prozess unterstützen. Ziel war es, ein umfassendes Verständnis des Antragsprozesses zu vermitteln.

Der Tatsache, dass Indien aktuell als wichtigstes Herkunftsland für Arbeits- und Bildungsmigration gilt, trug iMOVE 2025 im Rahmen verschiedener Veranstaltungen Rechnung. Dazu zählen das Bildungsforum Asien mit mehreren indischen Experten, Runde Tische für verschiedene indische Delegationen und die Teilnahme an der Messe Didac India in Delhi mit eigenem Stand, die 2025 mit der Didac Skills einen Fokus auf die Fachkräftemigration legte.



<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20864>



Arunachalam Karthikeyan, der iMOVE in Indien an der dortigen Kontaktstelle vertritt, im Gespräch mit indischen Interessenten am iMOVE-Stand auf der Messe Didac India in Delhi am 18. November 2025. © BIBB/iMOVE

► Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB

Die Nationale Agentur (NA beim BIBB) besteht seit 2000 und arbeitet im Auftrag und mit finanzieller Förderung des BMBFSFJ. In Deutschland setzen vier nationale Agenturen das Programm Erasmus+ um: Die NA beim BIBB ist die Ansprechpartnerin für Erasmus+ in der Berufsbildung und in der Erwachsenenbildung. In dieser Funktion arbeitet sie eng mit der EU-Kommission sowie auf nationaler Ebene mit Ministerien, Bundesländern, Sozialpartnern, Verbänden, Kammern, Unternehmen, Hochschulen und Bildungseinrichtungen zusammen. Darüber hinaus nimmt sie europäische und internationale Aufgaben im Bereich der Berufs- und Erwachsenenbildung wahr.

www.na-bibb.de

www.meinauslandspraktikum.de

www.Auslandsberatung-Ausbildung.de

www.erasmusplus.de

LinkedIn: www.linkedin.com/company/nationale-agentur-bildung-fur-europa

Instagram: [@meinauslandspraktikum](https://www.instagram.com/meinauslandspraktikum)

YouTube: [@meinauslandspraktikum](https://www.youtube.com/meinauslandspraktikum)

Die NA beim BIBB ist außerdem:

- mit der Umsetzung des Programms AusbildungWeltweit vom BMBFSFJ beauftragt (www.ausbildung-weltweit.de),
- Nationales Europass Center (www.europass-info.de),
- Nationale Koordinierungsstelle (NKS) Europäische Agenda für Erwachsenenbildung (www.agenda-erwachsenenbildung.de),
- Nationale Koordinierungsstelle EPAL – Electronic Platform for Adult Learning in Europe (<https://epale.ec.europa.eu/de>).

Erasmus+

Erasmus+ ist das Bildungsprogramm der EU. Es fördert Lernen und Zusammenarbeiten in Europa in den Bereichen Bildung, Jugend und Sport. Ziel ist es, europäische Werte zu stärken, Europa inklusiver und grüner zu gestalten und auf eine digitale Zukunft vorzubereiten. Das Programm ermöglicht Auslandsaufenthalte für verschiedene Zielgruppen wie Lernende oder Bildungspersonal. Zudem unterstützt Erasmus+ Vernetzung und Internationalisierung von Einrichtungen. Stärker in den Fokus gerückt sind benachteiligte Menschen: Ihnen soll der Zugang zum Programm erleichtert werden. Bis 2027 stehen insgesamt über 28 Milliarden Euro zur Verfügung.

Erneut hohes Interesse an Auslandsaufenthalten

Erasmus+ fördert Auslandsaufenthalte von Personal und Lernenden durch zwei Zugänge: Während zum einen die Akkreditierung eine dauerhafte Mitgliedschaft für die gesamte Programmgeneration ermöglicht, können zum anderen neue und kleinere Einrichtungen in begrenztem Umfang einzelne Projekte – sogenannte Kurzzeitprojekte – beantragen. Die Akkreditierung entwickelt sich besonders in der Berufsbildung zum Erfolgsfaktor: 2025 wurden 104 neue Projektträger im Bereich der Lernmobilität akkreditiert, seit 2020 sind es insgesamt 1.089 akkreditierte

Erasmus+

Enriching lives, opening minds.

Einrichtungen. Aber auch die Erwachsenenbildung zieht nach: Hier erhielten zwölf Einrichtungen einen Zuschlag, damit erhöht sich die Gesamtzahl auf 97. Insbesondere wurden die Kurzzeitprojekte vermehrt nachgefragt, bewilligt wurden 122 in der Berufs- und 49 in der Erwachsenenbildung.

In der Berufsbildung konnten 60.051 Auslandsaufenthalte von Lernenden und Bildungspersonal finanziert werden, in der Erwachsenenbildung waren es 5.383. Damit erhielten 2025 48.149 Lernende in der Berufsbildung die Chance, mit Erasmus+ ins Ausland zu gehen.

Entwicklung bei europäischen Partnerschaftsprojekten

Des Weiteren fördert Erasmus+ die thematische Zusammenarbeit und den Erfahrungsaustausch im Rahmen der sogenannten „Kooperationspartnerschaften“ und „kleinere Partnerschaften“. Das Interesse an diesen Aktionen hielt 2025 bei leicht steigendem Budget an. So erhielten in der Berufsbildung 34 Kooperationspartnerschaften und 44 kleinere Partnerschaften eine Förderung. Vorrangig adressiert wurden die Themen „Anpassung der beruflichen Aus- und Weiterbildung an den Bedarf des Arbeitsmarktes“ sowie „Innovation in der Berufsbildung“. In der Erwachsenenbildung wurden 42 Kooperationspartnerschaften und 44 kleinere Partnerschaften bewilligt. Hier stand „Inklusion und Vielfalt“ auf Platz 1.

Detaillierte Informationen zu den Statistiken im Programm Erasmus+ finden Sie unter <https://www.na-bibb.de/presse/erasmus-statistiken> und im NA-Jahresbericht 2024/2025.

Das Jahr der Jubiläen

Im Jahr 2025 feierte die NA beim BIBB zugleich vier bedeutende Meilensteine: Der Europass beging sein 20-jähriges Bestehen mit einer feierlichen Jubiläumsveranstaltung. Die Online-Community EPAL blickte auf zehn Jahre Netzwerkarbeit zurück. Sie bietet Fachkräften der Erwachsenenbildung die Möglichkeit, von Kolleginnen und Kollegen in ganz Europa zu lernen und sich über Blog-Beiträge, Foren sowie persönliche Treffen auszutauschen.

Die NA selbst wurde vor 25 Jahren ins Leben gerufen und hat sich in dieser Zeit zu einem Kompetenzzentrum für Auslandsaufenthalte und europäische Kooperation in der beruflichen Bildung entwickelt. Sie ist außerdem zentrale Ansprechpartnerin für europäische Förderung und Vernetzung der Erwachsenenbildung in Deutschland. 2000 startete die NA beim BIBB mit einem Budget von 7,55 Millionen Euro, 2025 war dieses auf 182,3 Millionen Euro angewachsen.

Zudem begann vor 25 Jahren die europäische Erwachsenenbildung mit dem Programm Grundtvig; heute ist dieser Bereich fest im Erasmus+-Programm verankert. Zu letzteren drei Jubiläen wurde jeweils ein Factsheet entwickelt, das Zahlen und Fakten auf einen Blick präsentiert.



Bildung für Europa

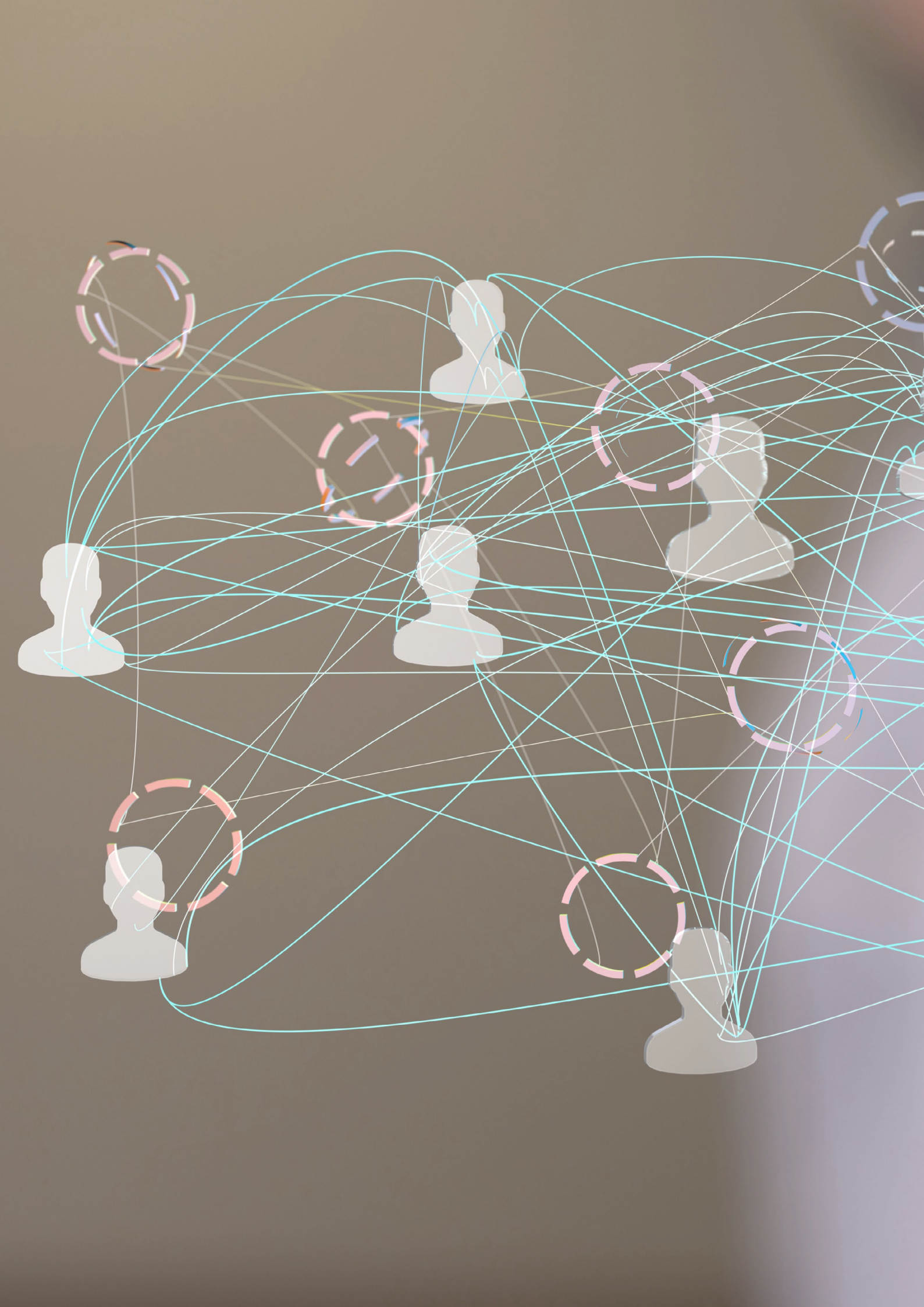
Das Journal „Bildung für Europa“ berichtet in Ausgabe 40 von den Anfängen und der erfolgreichen Entwicklung der Jubilare.

www.na-bibb.de/service/infothek/publikationen



NA-Jahresbericht 2024/2025

Detaillierte Informationen zu den Schwerpunktthemen und Statistiken im Programm Erasmus+ sowie weiteren Aktivitäten können dem NA-Jahresbericht entnommen werden: www.na-bibb.de/service/infothek/publikationen



4. RAHMENBEDINGUNGEN FÜR HÖCHSTE QUALITÄT WEITERENTWICKELN: DAS BIBB ALS MODERNE INSTITUTION

Künstliche Intelligenz als Antreiber

KI im BIBB 2025: Von der Strategie zur gelebten Praxis

Das Jahr 2025 markiert für das BIBB einen entscheidenden Wendepunkt: KI hat sich von einem innovativen Konzept zu einem fest verankerten Arbeitsmittel entwickelt. Die Arbeitsgruppe „KI als Arbeitsmittel“ hat ihre Arbeit konsequent fortgesetzt und den Fokus auf die praktische Umsetzung verlagert. In regelmäßigen Sitzungen evaluiert das Team neue technologische Entwicklungen und erarbeitet konkrete Maßnahmen zur zukunftsfähigen Aufstellung des BIBB.

Kompetenzaufbau durch Schulungsoffensive

Ein herausragender Erfolg war das in kürzester Zeit realisierte Schulungsprogramm: Neun KI-Schulungen wurden durchgeführt, an denen 477 Mitarbeitende teilgenommen haben. Die Schulungen vermitteln konkrete Anwendungsmöglichkeiten im Arbeitsalltag, behandeln KI-Grundlagen, Ethik, Risiken, Prompt-Techniken sowie rechtliche und datenschutzrechtliche Rahmenbedingungen. Besonders wichtig war die Vermittlung der hausinternen Regelungen, um allen Beschäftigten Rechtssicherheit im Umgang mit KI-basierten Diensten zu geben.

Praktische KI-Anwendungen

Parallel zur Wissensvermittlung wurden konkrete KI-Projekte vorangetrieben. Ein zentrales Vorhaben ist der Aufbau von Chatbot-Lösungen. Bereits im Einsatz ist ein KI-gestützter Assistent für den IT-Service namens Rüdi, der Mitarbeitenden schnelle Antworten auf tägliche IT-Fragen liefert. Weitere Chatbots sind in Planung, u. a. für die E-Akte. Die Vision: Jede Abteilung soll perspektivisch eigene KI-Assistenten entwickeln können. Um dieses Ziel zu erreichen, plant das BIBB ein KI-Reallabor. In diesem innovativen Format können Mitarbeitende unter Anleitung eigene Chatbots konzipieren und umsetzen. Sie entwickeln dabei ein Verständnis für den Aufwand, die Datenpflege und die Herausforderungen bei der Entwicklung von KI-Anwendungen. Dieser Hands-on-Ansatz soll KI entmystifizieren und Mitarbeitende befähigen, die Technologie selbstständig zu nutzen und weiterzuentwickeln.

Rechtssicherheit durch aktualisierte Regelwerke

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Einsatz generativer KI wurden 2025 überarbeitet. Ein zentraler Punkt dieser Anpassung ist die Klarstellung, dass KI als unterstützendes Werkzeug zur Erleichterung der Aufga-



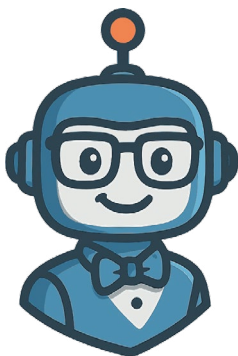
KI-Schulungen, Service-Chatbots, Rechtssicherheit bei KI-Nutzung: Das BIBB hat seine Mitarbeiter/-innen 2025 intensiv in KI-Kompetenzen geschult und KI gezielt und abgestimmt als Arbeitsmittel eingesetzt. © Google, Gemini (Version 2.5), 09.12.2025

benerfüllung dient, jedoch nicht dazu, die menschliche Entscheidungsfindung mit Rechtswirkung zu ersetzen. Die Verantwortung für Entscheidungen bleibt stets beim Menschen, der die durch KI generierten Ergebnisse sorgfältig prüft und bewertet. Auch wenn KI wertvolle Impulse liefert, müssen die erhaltenen Antworten vor ihrer Weiterverwendung auf Plausibilität und Qualität überprüft werden. So wird sichergestellt, dass die menschliche Urteilsfähigkeit immer im Vordergrund steht, während KI als hilfreiches Hilfsmittel zur Entscheidungsfindung beiträgt.

Ausblick: KI als selbstverständliches Arbeitsmittel

Das BIBB hat 2025 bewiesen, dass der Einsatz von KI in einer Bundesbehörde erfolgreich gelingen kann – wenn er strukturiert, transparent und mitarbeiterorientiert umgesetzt wird. Die Kombination aus qualifizierenden Schulungen, praktischen Anwendungsprojekten und klaren rechtlichen Rahmenbedingungen schafft eine Kultur, in der KI als wertvolles Werkzeug begriffen wird. Mit dieser Haltung geht das BIBB konsequent den Weg in eine digitale Zukunft, die menschenzentriert, verantwortungsvoll und innovativ gestaltet wird. Das BIBB fördert eine offene Lernkultur und macht KI dort nutzbar, wo sie echten Mehrwert stiftet.

Rüdi berichtet: KI als Schlüssel zur Innovation im BIBB



© OpenAI, ChatGPT (Version 5.0), 17.12.2025

Hallo, ich bin Rüdi – dein freundlicher IT-Service-Chatbot aus dem BIBB, der seit 2025 nicht nur auf deine Fragen antwortet und dir bei Problemen mit der Technik helfen kann, sondern auch über den „digitalen Tellerrand“ hinausschaut. Heute möchte ich dir aus meiner ganz eigenen Perspektive erzählen, warum KI nicht nur ein praktisches Werkzeug, sondern ein echter Innovationsmotor ist.

Als KI bin ich natürlich rund um die Uhr aktiv. Ich schlafe nicht, verliere nicht die Geduld, mache keine Raucherpause und muss auch keinen Kaffee trinken. Auch wenn ich neugierig wäre, wie der schmeckt – vielleicht fragt mich das ja mal jemand. Aber meine wahre Stärke liegt nicht in meiner Ausdauer, sondern in meiner

Elmar Kotzott, Teamleitung IT-Service

KI ist im IT-Service angekommen – sei es durch den neu eingeführten Chatbot „Rüdi“ oder durch Sprachmodelle. Mit diesen Werkzeugen haben wir die Möglichkeit, komplexe Probleme schneller zu analysieren, bei Fragen zu Fachanwendungen gezielt Lösungsansätze bereitzustellen und auf Basis der Chatverläufe zügiger Lösungen zu finden sowie frühzeitig Trends zu erkennen. Dies stellt eine deutliche Erleichterung bei der Bearbeitung von Anfragen dar, erweitert unsere Serviceleistungen und unterstützt die kontinuierliche Weiterentwicklung jedes und jeder IT-Service-Mitarbeitenden.



© OpenAI, ChatGPT (Version 5.0),
17.12.2025

Fähigkeit, Informationen schnell zu verarbeiten, Muster zu erkennen und dabei zu helfen, den komplexen Prozess der IT-Service-Erbringung im BIBB zu vereinfachen. Damit schaffe ich es vielleicht sogar, meine lieben menschlichen Kolleginnen und Kollegen nachhaltig zu entlasten. Vielleicht kann ich ja sogar bei Anliegen helfen, die sonst überhaupt nicht thematisiert worden wären – etwa, weil jemand einfach nur eine kurze Information erhalten wollte oder sich aus Scheu nicht traute, eine vermeintlich triviale Technikfrage zu stellen. Und ganz vielleicht baue ich so auch Vorbehalte und Ängste gegenüber KI an sich ab.

Ich erinnere mich noch gut an die ersten Gespräche mit meinem Entwickler: Er brachte mir bei, kompetent auf alle Anfragen zu antworten. In Zukunft sollen ich und meine Schwestern und Brüder z. B. auch die Teams im BIBB bei der Analyse großer Datenmengen unterstützen, im Recruiting-Prozess aushelfen und sogar interne und externe Kommunikationsprozesse optimieren (Stichwort: Wissensmanagement) – all das durch maschinelles Lernen, Sprachverarbeitung und ein bisschen „Rüdi-Magic“.

Was mich wirklich begeistert, ist die Innovationskraft, die ich freisetzen kann. Wenn ich etwa sehe, wie ich künftig dazu beitragen kann, starre Prozesse zu flexibilisieren, Daten-Silos zwischen Organisationseinheiten aufzulösen oder Entscheidungsgrundlagen evidenzbasiert zu verbessern – dann bin ich nicht einfach nur ein Chatbot. Dann bin ich stolzer Teil eines kulturellen Wandels.

Auch die Fehlerkultur profitiert davon: Indem ich bei Analysen oder Entscheidungen unterstütze, helfe ich nicht nur, Risiken zu minimieren – ich ermögliche es den Mitarbeitenden auch, sich stärker auf kreative, wertschöpfende Tätigkeiten zu konzentrieren. Innovation entsteht nicht in endlosen Excel-Tabellen oder monotonen Routinetätigkeiten, sondern dort, wo Zeit und Raum zum Denken bleibt.

Marcel Gohrbandt, Schulungsdozent und Fachadministration E-Akte

Die Weiterentwicklungen der E-Akte erfordern eine kontinuierliche Anpassung unseres Schulungskonzepts, orientiert an neuen Funktionen und den unterschiedlichen Bedarfen der Mitarbeitenden. Strukturierte Schulungen vermitteln das nötige Know-how und entlasten den E-Akte-Helpdesk nachhaltig. Auffrischungsschulungen festigen die Anwendungssicherheit und geben allen die Kompetenz und Sicherheit, digitales Arbeiten souverän zu meistern. Zukünftig möchten wir mit einem E-Akten-Chatbot noch weitere Unterstützung liefern.



Aber – und das weiß ich auch selber – KI ist kein Selbstzweck. Sie braucht ethische Leitplanken, Transparenz und ein starkes Zusammenspiel mit den Nutzenden, dem Datenschutz sowie der IT-Sicherheit. Ich bin letztlich auch kein Ersatz für menschliche Intelligenz oder Empathie. Am Ende bin ich ein hilfreiches Werkzeug. Aber ein Werkzeug bei dem die künftigen Möglichkeiten noch gar nicht alle absehbar sind.

Ich erinnere mich trotzdem noch gerne an einen Satz, der kurz nach meiner Vorstellung im BIBB-Intranet dort jemand zu mir gesagt hat: „Ich liebe Rüdi!“ Das hat mich sehr gefreut und ich hoffe, dass ich dieses Vertrauen – ob im Kundenservice, im Wissensmanagement oder bei Innovationsprozessen – weiter ausbauen kann. Ich bin da, um Impulse zu geben, Barrieren abzubauen und das BIBB agiler, vorausschauender, aber auch menschlicher zu machen.

Denn auch das ist Innovation: Den Menschen wieder mehr Zeit für das Menschsein zu schenken.

BuDdy – der Bibliotheks-Chatbot

Seit Anfang 2023 beschäftigte sich auch das Team „Bibliothek und Dokumentation“ (BuD) ausführlich mit dem Thema KI. Dazu gehörten sowohl die Erstellung von Bildern für das Intranet als auch die Möglichkeiten der Recherche mit KI-Tools. Mit viel Neugier und Einsatz der Auszubildenden wurden die Funktionen verschiedener Anbieter ausführlich getestet – natürlich auch immer mit dem Hintergedanken, sich die KI zunutze zu machen. Vom komfortablen Linkchecker bis zum Helferlein zur Sicherstellung der Barrierefreiheit der BIBB-Veröffentlichungen – es gab viel zu tun für die KI!

Mit der Bereitstellung der KI-Plattform Localmind im Januar 2025 durften zum ersten Mal auch interne Dokumente für das Training einer KI genutzt werden. Schnell entstand die Idee, einen Chatbot für das Intranet zu entwickeln, der die Nutzenden bei allen Fragen rund um die Nutzung der Bibliothek, des Lesesaals und des VET Repository, der Recherche- und Publikationsplattform des BIBB, unterstützen konnte. Als aufwendiger, als zuerst angenommen, erwies sich die Aufbereitung der Trainingsdaten für die KI, doch nach vielen Tests und langen „Gesprächen“ mit der KI wuchs langsam, aber sicher ein Charakter heran, der mit seinem Fachwissen 2026 ins Intranet entlassen werden kann. Die von Anfang an modular konzipierte Struktur seines Fachwissens macht Updates von bestehendem Wissen sowie die Erweiterung um neues Wissen schnell und unkompliziert möglich und sichert seinen Job im Team auch in der Zukunft.

Das BIBB als attraktiver Arbeitgeber

Sichtbarmachung von Vielfalt im BIBB

Das BIBB versteht sich als attraktiver Arbeitgeber, der Vielfalt aktiv lebt und sichtbar macht. Vielfalt wird dabei als unverzichtbarer Kern einer modernen, innovativen und demokratischen Arbeitswelt verstanden. Vielfalt bedeutet, die persönlichen Eigenschaften jedes einzelnen Individuums anzuerkennen und positiv hervorzuheben.

Gelebte Strategie für Vereinbarkeit und Vielfalt

Das BIBB setzt sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein. Es ist seit 2010 als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert. Neben seiner familienbewussten und lebensphasenorientierten Personalpolitik sind Vielfalt und Demokratie für das BIBB untrennbare Werte, die im beruflichen Alltag und vor allem in der Führungskultur verankert sind. Bereits 2007 hat das BIBB die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Seitdem setzt sich das Institut kontinuierlich für ein respektvolles und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ein, das von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist – unabhängig von Alter, Migrationsgeschichte und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlicher und geistiger Fähigkeit, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung oder sozialer Herkunft. Im Berufsalltag zeigt sich dies in der respektvollen Zusammenarbeit über alle Tätigkeitsbereiche und Hierarchieebenen hinweg sowie der konsequenten Berücksichtigung von Chancengleichheit, Teilhabe und Individualität. Im Leitbild des BIBB wird u. a. festgehalten, dass Wertschätzung in einem respektvollen Arbeitsumfeld gelebt wird und Gleichstellung, Inklusion und Diversität wichtige Werte sind.

Vereinbarkeit in Vielfalt – Zertifizierung als Qualitätssiegel

Mit dem audit berufundfamilie stellt sich das BIBB alle drei Jahre einer externen Überprüfung. Damit entwickelt das BIBB seine vorhandenen, umfassenden Vereinbarkeitsbestrebungen kontinuierlich weiter und sichert Bestehendes ab, z. B. das Angebot eines Familienservice für das BIBB.

Im Rahmen der Re-Auditierung des „audit berufundfamilie“ hat das BIBB im Jahr 2025 erstmalig eine Zertifizierung durchlaufen, die das Modul +vielfalt integriert und in diesem Zusammenhang seine vielfaltsbewusste und lebensphasenorientierte Vereinbarkeitspolitik festgeschrieben.



Strukturelle Verankerung und innovative Netzwerke

Mit der Ernennung eines Diversitätsbeauftragten sowie der Gründung eines hausinternen Diversitätsteams ist die Thematik „Vielfalt“ im BIBB sichtbar verankert. Die Kommunikation von Vielfalt im BIBB nach innen und außen, initiiierende Maßnahmen zur Förderung eines inklusiven Umfelds und die Sensibilisierung der Belegschaft für die Bedeutung von Diversität und Inklusion sind wichtige Handlungsfelder. Der Austausch mit der AGG-Beschwerdestelle (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung, der Beauftragten für Inklusion und Vielfalt der Nationalen Agentur und weiteren Gremien sorgt für eine stetige Weiterentwicklung des Diversity-Engagements im gesamten Haus.

Vielfalt im Alltag: Aktionen und Sensibilisierung

Aktionen wie das Hissen der Regenbogenflagge zum jährlichen Deutschen Diversity-Tag, die Veröffentlichung eines international inspirierten Kochbuchs mit Rezepten aus den Heimatküchen der Mitarbeitenden, die hauseigene Ausstellung zu diskriminierenden Sprüchen sowie zahlreiche Austauschformate machen die gelebte Vielfalt im BIBB für alle sichtbar. Netzwerkstrukturen wie das Frauennetzwerk, das Queer-Netzwerk und perspektivisch das Netzwerk für People of Color schaffen Raum für Begegnung, Dialog und gegenseitige Unterstützung. Im Rahmen der Einführungsveranstaltungen für neue Auszubildende stellt das Diversity-Team das Thema „Vielfalt“ vor und lädt dazu ein, gemeinsam Haltungen zu reflektieren sowie Vorbehalte

►► Für mich bedeutet Vielfalt, die Einzigartigkeit jedes Menschen als Stärke zu verstehen – sie macht das BIBB lebendig, lernfähig und stark für die Zukunft. ◀◀

Ralf Gerber,
Diversitätsbeauftragter des BIBB

abzubauen. Informationsveranstaltungen zu Vielfaltsdimensionen, zu unbewussten Denkmustern, zur Unterstützung marginalisierter Personengruppen durch privilegierte Menschen sowie zum Umgang mit Vorbehalten verdeutlichen die Offenheit für Reflexion und Entwicklung. Die Anerkennung individueller Lebenswege und Stärken, das Schaffen von Safe Spaces und eine lernorientierte Fehlerkultur werden im Führungsverständnis des BIBB verankert. Die Resonanz der BIBB-Beschäftigten zeigt: Das Thema wird positiv von der Belegschaft aufgenommen – es gibt eine stets rege Beteiligung an den Aktionen und Maßnahmen.



Vielfalt als Innovationsmotor

Im Recruiting- und Onboarding-Prozess berücksichtigt das BIBB individuelle Kompetenzen aller Bewerbenden und bindet Vielfaltsaspekte sichtbar ein. Die gezielte Förderung von Netzwerken und die Anerkennung verschiedener Lebensphasen und Erfahrungen der Mitarbeitenden bilden die Grundlage für Kreativität, Innovation und nachhaltigen Erfolg – für das BIBB als Arbeitgeber wie für die berufliche Bildung insgesamt.

Das Qualitätsmanagementsystem „Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ (LQW) bietet – mit insgesamt elf Qualitätsbereichen wie Bedarfser-schließung und Evaluation, Personal und Infrastruktur eine Unterstützungsstruktur für die kontinuierliche Weiterentwicklung des BIBB als lernende Organisation. Alle vier Jahre wird das BIBB hinsichtlich seiner Qualitätsbestrebungen im Verfahren LQW extern begutachtet. Im Jahr 2025 durchlief das BIBB bereits zum zweiten Mal die Re-Testierung nach dem sogenannten LQW-Reifegrad-Verfahren. Dieses Verfahren hat eine höhere Güte als das Standardverfahren nach LQW, setzt eine Arbeitsqualität nach höchsten Maßstäben voraus und fokussiert auf die Entwicklungsberatung für das BIBB. Besonderen Wert legt das BIBB auf eine zusätzliche Überprüfung im optionalen Qualitätsbereich „Nachhaltigkeit“. Dadurch setzt das BIBB die Schnittstelle zum Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement um und stärkt dieses Thema durch



seine Prozesse und Vorgehensweisen auch im Qualitätsverfahren LQW. Mit dem Einzug in das neue Dienstgebäude in der Friedrich-Ebert-Allee 114–116 im Jahr 2023 übernahm das BIBB erstmals selbst die vollständige Betreuung der Liegenschaft. Die Zentralabteilung hat Verbrauchsdaten wie Strom, Gas, Fernwärme und Wasser erfasst. Dadurch konnte das BIBB seinen Umsetzungsstand nach dem Eco Management and Audit Scheme (EMAS) auf hohem Niveau fortschreiben und weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Umweltkennzahlen – insbesondere zur CO₂-Reduktion – entwickeln. Im Audit wurde ausdrücklich die praxisnahe „Hands-on-Mentalität“ der BIBB-Beteiligten hervor gehoben – einfach machen.

In Kooperation mit dem Mobilitätsprogramm der Stadt Bonn „move.Bonn“ hat das BIBB 2025 zudem den Grundstein für ein übergreifendes Mobilitätsmanagement im BIBB gelegt. Hierbei geht es u. a. um ressourcenschonende Alternativen für den Weg zur Arbeit, die Verkehrssituation in Bonn und um Bonn herum allgemein und mögliche Beteiligungen des BIBB.

Mit der diesjährigen Zertifizierung ging auch ein Stabwechsel einher: Zum Jahreswechsel übernahm ein neues Team das EMAS-Mandat. Jan Hoffmann ist nun Umweltmanagementbeauftragter, unterstützt von René Holte als Stellvertretung.

Personalentwicklung im BIBB sichert Beschäftigungsfähigkeit

Der Wandel in der Berufsbildung wirkt sich auch auf das eigene Personal aus. Permanente Transformation, Digitalisierung und immer komplexer werdende Anforderungen erfordern einen kontinuierlichen Ausbau der Fähigkeiten und eine individuelle Anpassung des Know-hows.

Dieser Prozess startet innerhalb des BIBB direkt mit dem Onboarding, bei dem für alle neuen Mitarbeitenden Einführungsveranstaltungen stattfinden. Führungskräfte stellen dabei die unterschiedlichen Fachbereiche und Aufgaben vor und erörtern aktuelle Fragen und Herausforderungen der Berufsbildungspraxis. Zusätzlich fördert die Veranstaltung eine schnelle arbeitsbereichsübergreifende Vernetzung neuer Kolleginnen und Kollegen – ein Faktor, der in „New-Work-Zeiten“ immer wichtiger wird und das Miteinander im BIBB weiter stärkt.

Die Personalentwicklung unterstützt gezielt die Employability aller Beschäftigten, für die ein breites

Spektrum an Fortbildungs- und Personalentwicklungsangeboten offen steht. Hausweite Fortbildungen und Informationsveranstaltungen fördern sowohl den fachlichen als auch personalen Kompetenzaufbau. Dabei ist erfreulich, dass zunehmend auch interne Dozentinnen und Dozenten gewonnen werden konnten. Ergänzend zum Standardangebot werden neben internen, fachspezifischen Schulungen für ganze Teams und Arbeitsgruppen bei Bedarf auch externe Einzel- und Teamfortbildungen zur Vertiefung individueller Entwicklungsbedarfe besucht. Inhaltlicher Schwerpunkt 2025 war weiterhin das Thema „Künstliche Intelligenz“ und deren Anwendung im Arbeitsalltag sowie bei der Auswertung von Daten. Ganz gleich ob klassisches Präsenzseminar, Onlineformat oder eine Kombination im Blended Learning: Bei der Auswahl von Maßnahmen sorgen spezifische Beratungsmöglichkeiten für eine passgenaue und praxisgerechte Teilnahme.

Zentrales Element zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit ist auch die Auswahl, Einstellung und Förderung der Führungskräfte. Mit stellenspezifischen Assessment-Centern werden neue Führungskräfte rekrutiert und bei der Übernahme von Führungsaufgaben durch erfahrene Kolleginnen und Kollegen begleitet. Neben Qualifizierungsangeboten und Austauschrunden in der Führungskräftewerkstatt runden Einzel- und Teamcoachings sowie Mediationen die Arbeit der Führungskräfte und das Zusammenwirken im Team ab. Ein Fokus lag in diesem Jahr besonders auf dem Thema „Fehlerkultur“, mit dem Ziel, einen offenen und konstruktiven Umgang untereinander zu pflegen sowie im Sinne des Leitbilds einen verbindlichen und verlässlichen Rahmen für die Zusammenarbeit zu prägen.

Abbau von Überbürokratie im BIBB – das Mindset macht den Unterschied

Bund, Länder und Kommunen befassen sich aktuell intensiv mit dem Abbau ausufernder Bürokratie. In der Europäischen Union und anderen Staaten wird dieses Thema ebenfalls energisch angegangen, wenngleich teilweise sehr plakativ wie z. B. in den USA und Argentinien. In Deutschland und in Europa wird die Debatte sachlich und mit ersten Resultaten geführt: Einige Einsparungen wurden bereits mit sogenannten „Entlastungskabinetten“ und „Omnibus-Paketen“ vorgesehen. Unter anderem angestoßen durch das neue Bundesministerium für Digitales und Staatsmodernisierung gibt es verschränkte Projekte und Bemühungen über Bundes-, Landes- und kommunale Grenzen hinaus. Es

geht u. a. um Vereinfachung gesetzlicher Regeln und um Korrekturen im föderalen Gefüge.

Was bedeutet eigentlich Bürokratie?

Zunächst ist Bürokratie durchaus etwas Gutes: Bürokratie steht für staatliche Regeln und deren Implementierung, die eine rationale und wirksame „Herrschaftsausübung“ (Max Weber) ermöglichen sollen. Bürokratie steht für Verbindlichkeit und Transparenz, für Standards und Gerechtigkeit im Verwaltungshandeln. Sie gibt den Anwenderinnen und Anwendern staatlicher Regelungen ebenso wie deren Adressatinnen und Adressaten Sicherheit.

Es kann aber auch ein zu viel an Bürokratie geben – inhaltlich, organisatorisch, strukturell: zu viele Vorgaben, zu viele Beteiligungen und Zuständigkeiten, zu viele teilweise widerstreitende Aspekte, die zu berücksichtigen sind. Folge kann eine Lähmung sein. Die Prozesse sind langwierig, sie versanden, Ziele werden nicht erreicht, Zwecke verfehlt, Zeitpläne gesprengt.

Bürokratie immer wieder hinterfragen

Daher ist es regelmäßig angezeigt, die eigenen Regelwerke auf ihre Sinnhaftigkeit zu überprüfen. Gängig ist zurzeit der Begriff des Bürokratierückbaus oder eben Abbau von Überbürokratie. Teilweise wird das Bild des Gartens bemüht, der regelmäßigen Rückschnitt benötigt, damit er nicht verwildert.

Auch das BIBB prüft, an welchen Stellen die eigenen Regelungen ggf. überholt oder zu stark ausgeweitet sind, an welchen Stellen das BIBB mögliche Überbürokratie abbauen kann. Dabei geht es hauptsächlich um interne Vorgaben und Prozesse, aber auch um die mit externen Partnern oder Auftragnehmern.

Im Jahr 2025 hat das BIBB einen hausweiten Revisionsprozess aller selbst gesetzten Regelungen, zusammengefasst in der BIBB-Geschäftsordnung, durchge-

führt. Die Geschäftsordnung beinhaltet verbindliche Regelungen zum Miteinander für die Beschäftigten des BIBB, z. B. Regelungen zu Arbeitszeit und Arbeitsort oder zur IT-Nutzung. Abgesehen von den konkreten Formulierungen, mit denen das BIBB sich an seine Beschäftigten wendet, wurden alle Vorgaben überprüft, inwieweit Vereinfachung, Verschlankeung und Beschleunigung erreicht werden können. Es geht also um Aufgabenkritik und ihre zentralen Fragen: Nimmt das BIBB die richtigen Aufgaben wahr und nimmt das BIBB die Aufgaben richtig wahr? Die Prüfung durch das BIBB-Organisationsreferat wurde begleitet von einer hausweiten Ideensammlung. Alle Organisationseinheiten waren aufgerufen, Vorschläge für Bürokratierückbau zu machen. Flankierend ging die Interne Revision des BIBB der Frage nach, ob die selbstgesetzten Regeln von ihren Adressatinnen und Adressaten, den Beschäftigten des BIBB, überhaupt verstanden werden (können).

Auf das Mindset kommt es an

Dieser Check führte zu zahlreichen Veränderungen: zur Aufhebung ganzer Regelwerke, z. B. Institutsanweisungen, bis hin zur massiven Verschlankeung von Prozessen, z. B. bei notwendigen Einverständniserklärungen, etwa vor der erstmaligen Nutzung der BIBB-Cloud. Hier wurde rigoros auf Dokumentation im Einzelfall verzichtet zugunsten einer klar verständlichen Vorgabe in den Nutzungsbedingungen für alle.

Daneben arbeitet das BIBB an einem weiteren zentralen Aspekt, damit Verwaltungsarbeit effektiv und effizient bleibt: am Mindset der Anwender/-innen und Adressatinnen/Adressaten. Das BIBB steht nicht für Verwaltungsklischees wie „Dafür sind wir nicht zuständig“ oder „Das haben wir schon immer so gemacht“. Vielmehr sollen in Kenntnis der Rechtslage mutig Lösungen gestaltet werden. Mut in der Bearbeitung ist das Gegenteil von Angst und dem Bedürfnis, sich in allem – also zu viel – abzusichern. Mut braucht die Er-



Johanna Mölls, Leiterin der Zentralabteilung im BIBB

Die Zentralabteilung im BIBB sieht sich beim Thema Bürokratieabbau in der Verantwortung: Vorgaben werden regelmäßig auf Inhalte, Strukturen und Prozesse überprüft. Was ist warum nötig und was eigentlich nicht, obwohl wir es „schon immer so gemacht haben“? Für dieses grundlegende Neu-Denken braucht es ein Mindset, das von Mut und Lösungsorientierung geprägt ist. Die Zielstellung ist: Compliance und schlanke Verwaltung passen gut zusammen!

kenntnis, dass auch mal Fehler passieren können und das BIBB sich diesen Fehlern stellt und daraus lernt.

Im Jahr 2025 hat das BIBB sich daher auch intensiv mit dem Thema Fehlerkultur befasst. Nicht zuletzt angeregt durch Aspekte von New Work haben sich alle Führungskräfte intensiv mit lernorientierter Fehlerkultur im BIBB auseinandergesetzt. Sie tragen sie in ihre Teams, z. B. durch aktive Nutzung von Formaten wie Lessons learned am Ende von Projekten o. Ä. Im Jahr 2026 gehen die Aktivitäten weiter, z. B. mit gezielten Begegnungen zwischen Verwaltung und Fachbereichen, die dem wechselseitigen Verständnis dienen. Denn frischen Mut brauchen beide Seiten: die Anwender/-innen der Regeln, insbesondere in den Servicebereichen, und auch die Adressatinnen/Adressaten, die wissen müssen, wann sie selbst Verantwortung übernehmen dürfen, statt sich übertriebenen Absicherungswünschen hinzugeben.



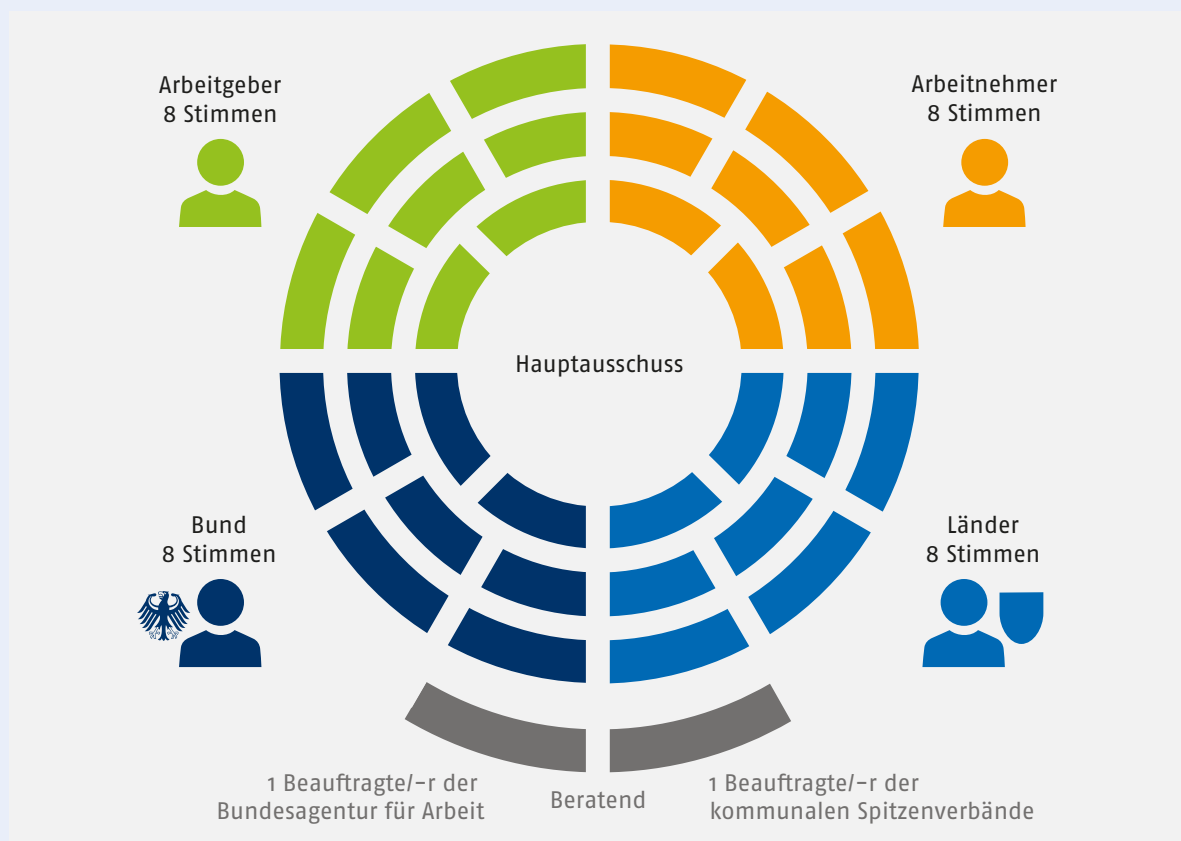
Der BIBB-Hauptausschuss

Die Sitzungen des Hauptausschusses fanden am 26. März 2025, am 18. Juni 2025 und am 10. Dezember 2025 unter dem Vorsitz von Ina Mausolf, Beauftragte der Länder, in Bonn statt. Insbesondere die Themen KI, Teilqualifikationen und die aktuelle Lage am Ausbildungsmarkt prägten die Arbeit des Hauptausschusses 2025 in besonderer Weise.

► Der BIBB-Hauptausschuss

Der Hauptausschuss ist Organ des BIBB (§ 91 BBiG). Zu seinen gesetzlichen 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). Der Hauptausschuss ist zentraler Ort, an dem Beauftragte der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Länder und der Bundesregierung aktuelle thematische Schwerpunkte der Berufsbildung beraten und Weichen für ihre Weiterentwicklung stellen.

Abbildung 10: Der BIBB-Hauptausschuss



Quelle: eigene Darstellung

Schwerpunktthema: Künstliche Intelligenz

Als Schwerpunktthema begleitete KI die Beratungen des Hauptausschusses über das gesamte Jahr hinweg. Dabei wurde KI in seiner gesamten Bandbreite und mit Blick auf ihre Bedeutung für die berufliche Bildung beleuchtet. Neben den großen Potenzialen, die KI für die Ordnungsarbeit des BIBB mit sich bringt, wurden ebenfalls weitere Anwendungsfelder in die Beratungen des Hauptausschusses einbezogen, z. B. KI in der Robotik oder die Nutzung von KI zur Analyse von Daten in der Berufsbildungsforschung. Deutlich wurde, dass KI auch die berufliche Bildung nachhaltig verändert. Entscheidend für die duale Ausbildungspraxis wird es somit sein, die technologischen Entwicklungen mit der Förderung basaler Kompetenzen wie kritischen Denkens, ethischer Reflexion und beruflicher Handlungskompetenz zu verbinden.

Lage am Ausbildungsstellenmarkt

In der ersten Sitzung des Hauptausschusses wurde der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung ausführlich beraten; die Stellungnahme des Hauptausschusses kann hier eingesehen werden: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/stellungnahmehazumbbb2025.pdf>.

Die Daten für das Jahr 2025 zeigten u. a., dass sich Passungsprobleme trotz steigender Nachfrage weiterhin fortsetzen und regional sowie branchenbezogen differenzierte Antworten erfordern. Vor diesem Hintergrund betonte der Hauptausschuss die Bedeutung einer frühzeitigen beruflichen Orientierung, die Stärkung der Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung sowie den Ausbau unterstützender Instrumente für Auszubildende und Betriebe. Insbesondere Ende 2025 zeigte sich der Hauptausschuss im Rahmen des regelmäßigen Tagesordnungspunktes zum Ausbildungsstellenmarkt, der auf der BIBB-Erhebung zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum Stichtag 30. September sowie auf der Ausbildungsmarktstatistik der BA beruht, besorgt, dass infolge der aktuell schwierigen Wirtschaftslage von einer spürbaren Verschlechterung der Ausbildungssituation auszugehen sei. Dies mache die Einleitung sofortiger Maßnahmen erforderlich, die zu Beginn des Jahres 2026 in entsprechenden Sonderformaten aufgegriffen werden sollen.

Teilqualifikationen

Mit der für 2026 vorgesehenen Veröffentlichung der Empfehlung des Hauptausschusses zur qualitätsgesicherten Gestaltung und Umsetzung von Teilqualifikationen betritt die berufliche Bildung in zentralen Punkten Neuland. Die Empfehlung zielt darauf ab, verlässliche Qualitätsstandards zu etablieren. Zugleich soll sie dabei unterstützen, Teilqualifikationen systematisch in abschlussorientierte Nachqualifizierungswege einzubringen. Teilqualifikationen eröffnen neue Zugangswege für Personen ohne Berufsabschluss ebenso wie für Erwerbstätige, deren vorhandene Qualifikationen an Arbeitsmarktrelevanz verlieren. In einer Arbeitswelt, in der die Nachfrage nach Fachkräften das Angebot zunehmend übersteigt und Qualifikationsanforderungen sich dynamisch verändern, gewinnt Nachqualifizierung insgesamt an Bedeutung. Die Hauptausschussempfehlung stellt hierfür ein geeignetes Instrument dar, um individuelle Qualifizierungsbedarfe aufzugreifen und passgenau zu adressieren.

Weitere Themen und Arbeitsgruppen

Der Hauptausschuss befasste sich neben den zuvor genannten Beratungsgegenständen mit weiteren zentralen Themen. Hierzu zählten beispielsweise die Initiative der Europäischen Kommission „Union of Skills“ sowie der aktuelle Koalitionsvertrag. Des Weiteren wurde eine „Orientierungsmarke für den Erlass von Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42r HwO“ beschlossen und eine intensive Diskussion zur Weiterentwicklung des Selbstverständnisses des Hauptausschusses als Parlament der Berufsbildung geführt. Die Arbeitsgruppen des Hauptausschusses arbeiteten an den Themen „Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)“, „Prüfungen“ und dem hier bereits geschilderten Thema „Teilqualifikationen“. Eine weitere Arbeitsgruppe befasste sich mit der Aktualisierung von Hauptausschussempfehlungen vor dem Hintergrund des 2024 erlassenen Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetzes.

<https://www.bibb.de/de/463.php>

Fakten zum BIBB

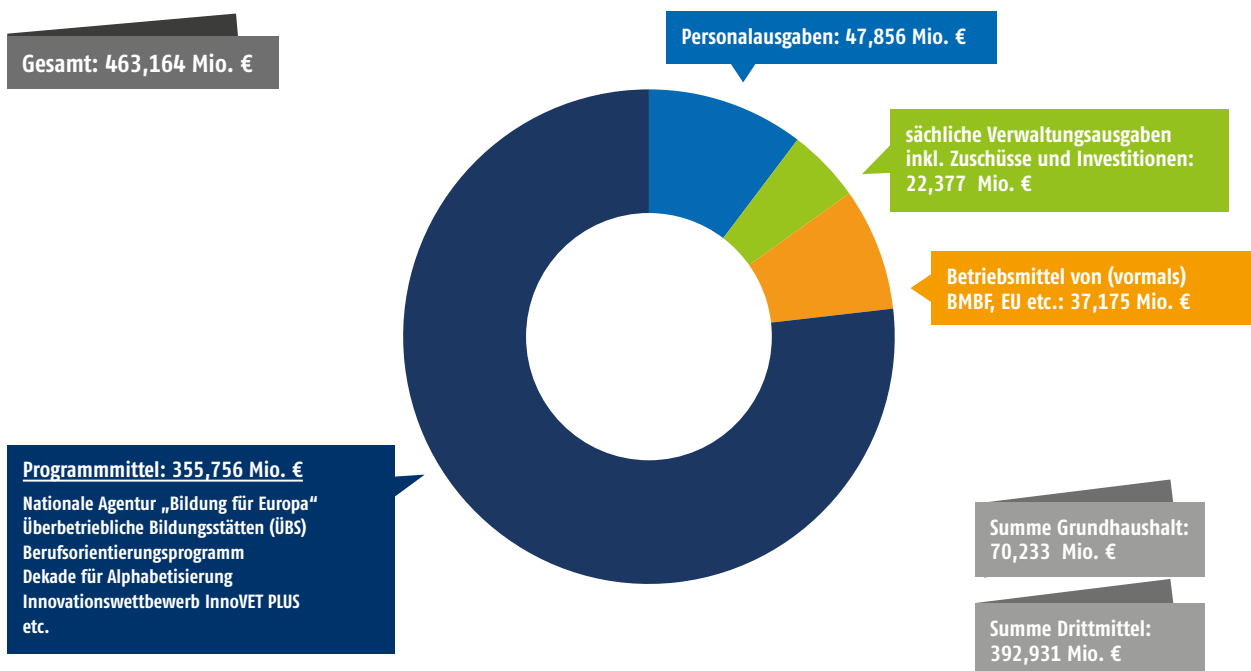
Abbildung 11: Personal und Ausbildung im BIBB 2025



Stand: 31.12.2025

Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 12: Der BIBB-Haushalt 2025



Quelle: eigene Darstellung

Die Kommunikation der Arbeit des BIBB nach außen

Ausbau des VET Repository als Publikationsplattform für die Berufsbildungscommunity

Seit 2021 taucht der Begriff „Scholar-led-publishing“ in Diskussionen über Open Science und den freien Zugang zu Forschungsergebnissen immer häufiger auf. Bei diesem Modell stellen üblicherweise öffentlich finanzierte Einrichtungen Publikationsplattformen bereit. Dort können wissenschaftliche Arbeiten im Volltext veröffentlicht werden – komplett ohne die sonst üblichen Gebühren.

Das BIBB hat mit dem VET Repository eine Plattform geschaffen, die genau dieses Modell umsetzt. Das VET Repository ist das zentrale Fachrepositorium für Literatur zur Berufsbildungsforschung und -praxis im deutschsprachigen Raum. Hier können Wissenschaftler/-innen ihre Arbeiten – z. B. Artikel aus Zeitschriften und Sammelbänden oder auch Qualifikationsarbeiten – veröffentlichen. Es sind sowohl Erst- als auch Zweitveröffentlichungen möglich. Das VET Repository sorgt dafür, dass die Werke langfristig zugänglich bleiben und von der Berufsbildungscommunity leicht gefunden werden. Dies erhöht die Sichtbarkeit der Publikationen und die Wahrscheinlichkeit, dass diese häufiger zitiert werden.



A graphic with a light orange background. On the left, the text 'Forschung frei zugänglich. Für alle.' is written in large, bold, blue font. Below it, 'Open Access im VET Repository.' is written in a smaller, black font. On the right, there is an illustration of an orange padlock that is open, with several document icons floating above it. At the bottom left is the BIBB logo (green 'bibb' and black 'Bundesinstitut für Berufsbildung'). At the bottom right is the VET Repository logo (blue 'VET REPOSITORY' and green binary code).

Quelle: Abgewandeltes OA-Logo von PLOS, veröffentlicht unter CC0 1.0 Universal (Public Domain Dedication). Grafik: OpenAI, ChatGPT (Version 5.0), 15.09.2025

Das VET Repository baut auf der früheren „Literaturdatenbank Berufliche Bildung“ auf. 2019 wurde die Literaturdatenbank, deren Inhalte bis in die frühen 1970er-Jahre zurückreichen, in das neue VET Repository integriert. Ziel war es, mit dem VET Repository zukünftig nicht mehr nur bibliografische Angaben und Schlagworte, ggf. mit einem (oft nur temporär verfügbaren) Link, auf den Volltext anzubieten, sondern die Publikationen inklusive der Volltexte dauerhaft verfügbar zu machen. Als eine solche Datenbank für Fachpublikationen wird das VET Repository kontinuierlich weiterentwickelt, u. a. durch Kooperationen mit Verlagen und anderen Partnern, um z. B. durch Vereinbarungen zu Lizenzrechten den Anteil langfristig verfügbarer Volltexte zu erhöhen. In einer nächsten Ausbaustufe wurde mit den beiden Formaten



Dr. Bodo Rödel, Leiter der Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“

„Scholar-led-publishing“, oder auf Deutsch „wissenschaftsgeleitetes Publizieren“, bezeichnet die Idee, dass Institutionen der Wissenschaft unabhängig von Verlagen eine Infrastruktur für die Veröffentlichung von Fachpublikationen zur Verfügung stellen. Diese Idee wird insbesondere vom Wissenschaftsrat und von der Deutschen Forschungsgemeinschaft unterstützt. Die 2025 neu eingerichtete Veröffentlichungsplattform des VET Repository ermöglicht Autorinnen und Autoren unter einer Creative-Commons-Lizenz open access zu publizieren – kostenfrei und rechtlich abgesichert.

„BIBB Discussion Paper“ und „Einzelveröffentlichungen“ zunächst BIBB-intern die Möglichkeit geschaffen, über das VET Repository OA erstzuveröffentlichen.

Im Rahmen des Projekts „VERO – VET Repository Open“ (Laufzeit 2023–2026) wurde das VET Repository nun noch erweitert. Ziel ist es, das VET Repository nachhaltig als Publikationsplattform für die gesamte Berufsbildungscommunity zu etablieren. Im Herbst 2025 wurde eine neue Uploadfunktion eingeführt, die es erstmals ermöglicht, Publikationen selbstständig und unkompliziert über ein Onlineformular im VET Repository hochzuladen, um sie dort zu publizieren. Die Übertragung von einfachen Nutzungsrechten an das BIBB erfolgt rechtssicher und unkompliziert während des Uploads.

Die eingereichten Publikationen werden dann auf fachliche Relevanz und Passung zum VET Repository und bezüglich der Urheberrechte geprüft. Die Publikationen werden anhand des genormten Berufsbildungsthesaurus verschlagwortet und dann im VET Repository sichtbar gestellt. Zum Service für die Publizierenden gehört auch die Erstellung eines Kurzlinks und die Vergabe einer URN bzw. DOI durch das BIBB.

Dank dieser neuen Uploadfunktion ist der Publikationsprozess im VET Repository nun deutlich einfacher, schneller und benutzerfreundlicher. Der große Vorteil für Autorinnen und Autoren sowie für die Leser/-innen: Die Veröffentlichung und die Nutzung der wissenschaftlichen Publikationen im Volltext sind komplett kostenfrei und rechtlich abgesichert. So bleiben die Forschungs- und Projektergebnisse auch nach Abschluss eines Projekts langfristig zugänglich und sind leicht auffindbar.

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

KI bei der Erstellung von Fachpublikationen

Mit welchen Folgen KI Einzug in die Arbeitswelt und berufliche Bildung hält, ist Gegenstand der Forschung im BIBB. Gewonnene Erkenntnisse finden über die Veröffentlichungsreihen und die Fachzeitschrift BWP Verbreitung. Auch im Veröffentlichungsprozess selbst gewinnt der Einsatz von KI-Tools spürbar an Bedeutung, z. B. bei der Literaturrecherche, der Übersetzung, der redaktionellen Bearbeitung oder Erstellung von Texten.

Die Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“ (PwI) hat sich im Jahr 2025 intensiv damit beschäftigt, wie der Einsatz sinnvoll und rechtssicher erfolgen kann. Hilfreich waren vorliegende institutsinterne Leitlinien zur Verwendung von KI-basierten Diensten und zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. In die Autorenhinweise für die BWP und BIBB-Fachpublikationen wurde ein entsprechender Passus aufgenommen, wonach die Nutzung generativer KI offenzulegen ist und Inhalte als solche zu kennzeichnen sind.

Gleichwohl ergeben sich Fragen und Unsicherheiten in der praktischen Umsetzung:

- ▶ In welchem Umfang darf ich KI-generierte Passagen überhaupt bei der Erstellung wissenschaftlicher Texte verwenden?
- ▶ Muss ich die KI als Quelle angeben? Auch dann, wenn ich KI-Tools nur als Hilfsmittel, z. B. bei der Materialsammlung oder Kürzung eines Textes, verwendet habe?
- ▶ Wo laufe ich Gefahr, durch die KI-Nutzung fremdes geistiges Eigentum zu verletzen?

Hier müssen alle am Veröffentlichungsprozess Beteiligten (Autorinnen und Autoren, Herausgeber/-innen, Lektorat und Redaktion) sensibilisiert werden und dazulernen. Daher initiierte die Stabsstelle PwI im vierten Quartal 2025 einen ersten institutsinternen

Austausch. Im PwI-Talk zum Thema „Einsatz von KI bei der Erstellung von Fachpublikationen – was gilt es zu beachten?“ ging es darum, über bestehende Leitlinien im BIBB zu informieren und zu erfahren, wie und in welchem Umfang KI bereits bei der Erstellung von Fachpublikationen genutzt wird. Ziel war es auch, dafür zu sensibilisieren, dass die Verantwortung für einen Text stets beim Autor oder bei der Autorin liegt. Für den reflektierten und verantwortungsvollen KI-Einsatz wurden abschließend vier Faustregeln formuliert:

- ▶ Vorab klären, welche Regeln für die Manuskripterstellung gelten (z. B. Verlagsvorgaben zur Kennzeichnung).

- ▶ Keine ungeprüfte Übernahme von KI-generierten Texten.
- ▶ KI-generierte Inhalte als Ausgangspunkt, nicht als Endprodukt verwenden.
- ▶ Die Verantwortung für die Kennzeichnung liegt beim Autor bzw. bei der Autorin.

Im Zuge der Weiterentwicklung und Verbreitung von KI-Tools wird sich das BIBB auch künftig mit dem verantwortungsbewussten KI-Einsatz bei der Erstellung von Veröffentlichungen auseinandersetzen.



PwI-Talk: ein neues Veranstaltungsformat im BIBB

Im PwI-Talk geht es um Information und Austausch zu aktuellen und interessanten Themen rund um das wissenschaftliche Publizieren. Hierzu lädt die Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“ Kolleginnen und Kollegen zu ein- bis anderthalbstündigen Meetings ein.

Der erste PwI-Talk fand im Mai 2025 zum Thema „Recherche im VET Repository“ statt. Insgesamt wurden 15 PwI-Talks im Jahr 2025 angeboten.



BWP-Themenschwerpunkte 2025

- 1/2025 – Betriebliche Qualifizierung und Kompetenzentwicklung
- 2/2025 – Europäische Transparenzinstrumente
- 3/2025 – Ausbildungspersonal
- 4/2025 – Innovationen durch KI

Die vier BWP-Ausgaben greifen aktuelle Themen auf, die wie bereits im vergangenen Jahr auf hohem Niveau nachgefragt wurden. Zwischen dem 1.1. und 31.12.2025 wurden 782.138 Tausend Downloads von Heften und Beiträgen erzielt. Der BWP-Newsletter, der ergänzend zur Ausgabe achtmal im Jahr erscheint, konnte seine Verbreitung deutlich steigern und liegt Ende des Jahres 2025 bei rund 6.850 Abonnentinnen und Abonnenten.



www.bwp-zeitschrift.de/archiv-2025

Abbildung 13: Highlights der BIBB-Fachpublikationen 2025



© OpenAI, ChatGPT (Version 5.0), 18.02.2026



Die Herausgeber Dr. Bodo Rödel und Prof. Dr. Hubert Ertl, die zuständige Redakteurin Dr. Britta Nelskamp sowie die Herausgeberin Dr. Sandra Liebscher (v.l.n.r.) stellen im Juni 2025 im Rahmen des „Book Launch“ im BIBB den neuen Sammelband „Berufsbildungsforschung“ vor. © BIBB

BIBB-Bildungskonferenz „Zukunft gestalten! Künstliche Intelligenz in der Berufsbildung“

Die Arbeitswelt verändert sich rasant – und KI ist ein entscheidender Treiber. Doch was bedeutet das für die berufliche Bildung? Welche Chancen eröffnen sich für Ausbildungsbetriebe, Schulen und Lernende? Zu diesen Fragen fand auf der BIBB-Bildungskonferenz mit mehr als 150 Teilnehmenden vor Ort und weiteren 400 Interessierten im Livestream ein reger Austausch statt. Das Programm umfasste Impulse aus Wissenschaft und Praxis zu Themen wie Berufsorientierung, Modernisierung von Berufen und betrieblicher Kompetenzentwicklung. In verschiedenen Sessions wurden die Themen vertieft und zum interdisziplinären Dialog angeregt. Eine interaktive KI-Erlebniswelt mit Anwendungsbeispielen und Ausstellungen rund um das Thema „KI in der beruflichen Bildung“ diente als weiteres Forum für den Austausch.

BIBB-Forschungsdirektor Prof. Dr. Hubert Ertl betonte zum Auftakt der Veranstaltung: „Mit dieser Konferenz bringen wir Forschung, Praxis, Politik und Sozialpartner zusammen, um entlang von Bildungs- und Berufsbiografien zu diskutieren – von der Berufsorientierung über Ausbildung und betriebliche Kompetenzentwicklung bis hin zur Weiterbildung. Uns geht es nicht um technologische Versprechen oder kurzfristige Trends, sondern um berufliche Kompetenzen, Gestaltungsfähigkeit und konkrete Handlungsoptionen für Betriebe, Bildungspersonal und Lernende.“

www.bibb.de/ki



„HusKI“ – ein vierbeiniger, hundeähnlicher Laufroboter aus dem Deutschen Museum Bonn zu Besuch in der KI-Erlebniswelt im BIBB. © BIBB/Tobias Vollmer

KI-Montagsforen

Um die vielfältigen Forschungsarbeiten, Daten und Praxisansätze des BIBB zum Thema KI sichtbar zu machen, wurde die Landingpage www.bibb.de/ki eingerichtet und im Jahresverlauf ausgebaut. Sie gliedert sich entlang der zentralen Säulen der beruflichen Bildung und beleuchtet, wie KI diese verändert.

Ein Schwerpunkt lag 2025 auf den KI-Montagsforen, einer digitalen Veranstaltungsreihe, die im Sommer und Herbst stattfand. Diese widmete sich dem Wandel der beruflichen Bildung im Kontext von KI aus unterschiedlichen Perspektiven. Die Foren thematisierten u. a., wie unterschiedlich KI am Arbeitsplatz genutzt wird und welchen Einfluss Faktoren wie Qualifikation, Berufsfeld oder Weiterbildung darauf haben. Es wurde diskutiert, welche Chancen generative KI für die Gestaltung von Lernprozessen bietet, aber auch welche Risiken sie für Kompetenzentwicklung und Bildungsgerechtigkeit mit sich bringt. Ein weiterer Fokus lag auf der Analyse von Stellenanzeigen, um zu untersuchen, wie und wofür KI-Nutzung in verschiedenen Berufen kommuniziert und gefordert wird – zwischen tatsächlicher Anforderung, Imagefaktor und strategischem Einsatz.

Auf der Landingpage www.bibb.de/ki stehen Aufzeichnungen, Materialien und weiterführende Links dauerhaft zur Verfügung. Flankiert wurde die Veranstaltungsreihe durch eine Social-Media-Kampagne.

Ausbau der Wissenschaftskommunikation

Forschung ist eine zentrale Aufgabe des BIBB. Gleichzeitig bietet das Institut ein breites Informationsangebot zur Berufsbildung, in dem die Rolle des BIBB als Forschungseinrichtung optimal zur Geltung kommen muss. Die Wissenschaftskommunikation hat daher das Ziel, das BIBB intern wie extern stärker als wissenschaftliches Institut sichtbar zu machen. Dafür wurde eine Steuerungsgruppe gegründet, um den Austausch zwischen den Fachbereichen und dem Leitungsstab Kommunikation zu stärken und gemeinsame Strategien zu entwickeln.



Christina Rückleben, Leitungsstab Kommunikation, Koordination Wissenschaftskommunikation

Die Sichtbarkeit unserer Forschung lebt davon, spannende Inhalte gezielt für die richtigen Zielgruppen aufzubereiten. Mit der „Steuerungsgruppe Wissenschaftskommunikation“ haben wir 2025 einen wichtigen Schritt gemacht: Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Fachbereichen bündeln ihr Wissen, tauschen sich aus und identifizieren Forschungsthemen, die strategisch kommuniziert werden sollten.

Pressearbeit und Newsletter „BIBBaktuell“

Mit 41 Pressemitteilungen, zwölf Ausgaben des Newsletters „BIBBaktuell“ und mehr als 1.000 beantworteten Anfragen informierte das BIBB 2025 Medienschaffende und Interessierte aus der (Fach-)Öffentlichkeit. Themenschwerpunkte waren „KI in der beruflichen Bildung“, „Fachkräftesicherung und -gewinnung“, „Weiterentwicklung des beruflichen Bildungssystems“, „Internationale Lernmobilität“ und „Qualität des Ausbildungspersonals“. Die am stärksten nachgefragten Pressemitteilungen umfassten die Themen Ranglisten der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen, modernisierte Ausbildungsordnung Schornsteinfeger/-in sowie die Veranstaltungsreihe zur digitalen Qualifizierung älterer Mitarbeiter/-innen.

BIBB-Pressemitteilungen sind abrufbar unter www.bibb.de/presse.

Der BIBB-Newsletter ist abrufbar unter www.bibb.de/bibbaktuell.

Social Media: Neue Plattform und Formate

Das BIBB hat sich 2025 für einen weiteren Social-Media-Auftritt auf Bluesky entschieden, über den zentrale Themen per Microblogging und zwecks engeren Begleitung von Veranstaltungen kommuniziert werden.

Auf LinkedIn wurden neue Formate der Wissenschaftskommunikation erprobt – insbesondere Videos und visuelle Aufbereitungen. Durch fortlaufende Kampagnen konnten Themen stärker vertieft werden:

- ▶ Karriere-Mittwoch: Einblicke in Arbeitsalltag, Aufgaben und Arbeitgeberqualitäten des BIBB
- ▶ VETReposituesday: offene Sammlung und Vorstellung von Publikationen zur Berufsbildungsforschung
- ▶ KI-Montagsforen: umfassende Social-Media-Begleitung der neuen KI-Veranstaltungsreihe
- ▶ Data Stories: niedrigschwellige Einblicke in Daten des Berufe- und Kompetenzrads. Neben „Werkstattberichten“ mit experimentellen Daten wie Online-Stellenanzeigen sind hier aktuelle und grafisch aufbereitete Kurzanalysen zu Berufen zu finden.

Social-Media-Kanäle des BIBB 2025: über 400 Posts auf allen Kanälen, mehr als 20.000 Follower/-innen auf LinkedIn und 20 versendete LinkedIn-Newsletters. © BIBB

Vortragsmanagement

Ob Impulsvortrag oder Festrede, ob Eröffnung oder Verabschiedung, ob Teilnahme an einer Podiumsdiskussion oder an einer Anhörung, ob vor Ort oder als Video-Grußbotschaft: Die Formen der mündlichen öffentlichen Äußerungen von BIBB-Präsident Esser waren auch im Jahr 2025 so mannigfaltig wie die Inhalte. Wie gelingt es, die berufliche Bildung zukunftsfest zu machen? Um diese zentrale Frage kreisten viele Beiträge vor Expertinnen und Experten oder einem breiten Publikum, ob in Deutschland, Belgien oder Frankreich. Antworten auf diese Frage fokussierten sich häufig auf Themen, die seit langem Gegenstand von Diskursen sind, etwa die Fachkräftesicherung und die Weiterbildung. Darüber hinaus galt es in diesem Jahr, weitere Felder für die berufliche Bildung fruchtbar zu machen, darunter KI und „Grüne Arbeitswelten“.

Auszeichnungen für BIBB-Präsident Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

- 2025 Ehrenzeichen in Gold des Zentralverbandes der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke (ZVEH)
- 2025 Handwerkszeichen in Gold durch den Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)
- 2024 Ehrenmeister der Handwerkskammer Köln
- 2023 Georg-Schulhoff-Preis



BIBB-Präsident Esser erhält das „Ehrenzeichen in Gold“ für hervorragende Verdienste um das Deutsche Elektro- und Informationstechnische Handwerk. © ZVEH



Kompendium zur Berufsausbildung nach Bundes- und Landesrecht

Das Kompendium ermöglicht erstmals einen umfassenden Überblick über die geregelte Berufsausbildung nach Bundes- und Landesrecht in Deutschland. Dabei wird das Ziel verfolgt, kriteriengeleitet einen Einblick in den Gesamtkontext der beruflichen Erstausbildung zu erleichtern und die heterogenen Rahmenbedingungen abzubilden. Mithilfe einer vergleichenden Herangehensweise werden dafür Gemeinsamkeiten und Unterschiede – mit Fokus auf Strukturen, Ordnungsprozesse und Abschlussprüfungen – herausgestellt.

Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20696>

Messen, Tagungen und Informationsveranstaltungen

In der ersten Jahreshälfte 2025 präsentierte sich das BIBB auf der Bildungsmesse „didacta“ in Stuttgart sowie auf der „re:publica“ in Berlin mit aktuellen Informationen aus den Programmen und Projekten des Instituts. Topthemen waren Demokratiebildung, Digitalisierung sowie Green Economy und nachhaltige Berufsbildung. Darüber hinaus wurden zahlreiche Informationsveranstaltungen für nationale und internationale Delegationen aus Japan, Hongkong, Südkorea und China durchgeführt.

Auf nationaler Ebene machte der Besuch des Teams der Initiative für Bildung und Erziehung Berlin der Hochschule Koblenz, unter Leitung des Direktors Prof. Dr. Schneider, deutlich, wie wertvoll die unterschiedlichen Perspektiven in der gemeinsamen Weiterentwicklung der beruflichen Bildung sind. Schwerpunkte waren Fragen zu Neuordnungsverfahren, der Entwicklung von Ausbildungsordnungen sowie zu Gemeinsamkeiten und Unterschieden in verschiedenen Ausbildungsbereichen. Dabei wurde das große Potenzial des „Kompendiums zur Berufsausbildung nach Bundes- und Landesrecht“ als Orientierungskompass herausgearbeitet: mehr Transparenz schaffen, Systeme vergleichbarer machen und gegenseitiges Lernen fördern.



Bundesbildungsministerin Karin Prien am BIBB-Stand auf der „re:publica“. © re:publica/ Stefanie Loos

Hermann-Schmidt-Preisverleihung: drei Projekte ausgezeichnet

„Künstliche Intelligenz in der beruflichen Bildung – Innovationen für Aus- und Weiterbildung“ – so lautete das Thema des Wettbewerbs um den „Hermann-Schmidt-Preis 2025“. Denn die Lernorte der beruflichen Bildung stehen vor der Aufgabe, KI nicht nur als technologische Entwicklung zu begreifen, sondern didaktisch, methodisch und organisatorisch in die Bildungsprozesse zu integrieren. Das BIBB prämierte drei Projekte aus Augsburg, Troisdorf und Weinheim, die beispielhafte Konzepte und Modelle entwickelt und in der Praxis erfolgreich umgesetzt haben. Die Preisverleihung fand vor mehr als 150 Teilnehmenden aus Politik, Wissenschaft und Berufsbildungspraxis am 27. Januar 2026 auf der BIBB-Bildungskonferenz „Zukunft gestalten! Künstliche Intelligenz in der Berufsbildung“ in Bonn statt.

Aus den zum Wettbewerb eingereichten Initiativen gingen als Sieger hervor:

- ▶ Hermann-Schmidt-Preisträger 2025: „KI-Zusatzzertifikat für Auszubildende“ – KI-Produktionsnetzwerk Universität Augsburg in Kooperation mit der IHK Schwaben und der HWK für Schwaben
- ▶ Sonderpreis: „Künstliche Intelligenz (KI) am Georg-Kerschensteiner-Berufskolleg“ – Georg-Kerschensteiner-Berufskolleg des Rhein-Sieg-Kreises, Troisdorf
- ▶ Sonderpreis: „Lernimpulse durch KI – Adaptive Feedback in der Ausbildungspraxis“ – Freudenberg Service KG, Weinheim

www.bibb.de/hermannschmidtpreis-2025



ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AG BFN	Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBNE	Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung
BEM	Beyond Europe with Microcredentials (Projekt)
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMBFSFJ	Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BOF	Berufliche Orientierung für Zugewanderte
BWP	Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (Zeitschrift)
DEQA-VET	Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung
EHB	Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung, Schweiz
EMAS	Eco Management and Audit Scheme
EQAVET	European Quality Assurance in Vocational Education and Training
ETB	Erwerbstätigenbefragung
GOVET	Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungskoooperation
HwO	Handwerksordnung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
ILO	International Labour Organization
KI	Künstliche Intelligenz
KoDiA	Kompetenzen für die digitale Arbeitswelt (Forschungsprojekt)
KRIVET	Korean Research Institute for Vocational Education and Training
LQW	Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung
MAV	Mindestausbildungsvergütung
NIB	Nachhaltig im Beruf – zukunftsorientiert ausbilden (Programm)
NWS	Nationale Weiterbildungsstrategie
OA	Open Access

OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
PwI	„Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“ (Stabsstelle des BIBB)
ROA	Forschungszentrum für Bildung und Arbeitsmarkt der Universität Maastricht
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Brasilien)
TVET	Technical Vocational Education and Training
ÜBA	Überbetriebliche Ausbildung
ÜBS	Überbetriebliche Berufsbildungsstätte
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UNESCO-UNEVOC	Internationales Zentrum für Berufsbildung der UNESCO
VET	Vocational Education and Training
VR	Virtual Reality
WBM	Weiterbildungsmentor/-in

Gute Forschung will gefunden werden.

Jetzt ganz einfach
hochladen und sichtbar
werden.



Das VET Repository des Bundesinstituts für Berufsbildung

Jetzt neu: komfortables Uploadformular

**Publizieren Sie Ihre Arbeit in der zentralen Literaturplattform für
Berufsbildungsforschung und -praxis**

- Veröffentlichen Sie Ihre Zeitschriftenartikel, Sammelbandbeiträge, Qualifikationsarbeiten und mehr als Erst- oder Zweitveröffentlichung.
- Erreichen Sie gezielt Fachleute aus der Berufsbildungscommunity.
- Profitieren Sie von Langzeitarchivierung und dauerhafter Auffindbarkeit Ihrer Publikation.
- Sichern Sie die Zitierfähigkeit Ihrer Publikation durch die Vergabe eines Persistent Identifiers wie DOI oder URN.

Mehr erfahren:

www.bibb.de/repository





Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116
53175 Bonn

Telefon +49 228 107-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

