



ab, sondern von der Methode, genauer von der Strukturierung der Inhalte.¹⁹ – Eine für Pädagogen eher tröstliche Erkenntnis. Die Möglichkeiten dazu sind aber im Falle von Multimedia eher begrenzter als bei anderen Medien. Es gibt Untersuchungen, die darauf hindeuten, daß das technische Medium für den Lernprozeß überhaupt irrelevant ist, egal ob Buch, Vortrag, Lernsoftware, es ist lediglich Transportmittel für bestimmte Inhalte. Nach einer anderen These kommt es letztlich immer auf die investierte mentale Anstrengung eines Lernenden in der Auseinandersetzung mit einem Lernmaterial an, um einen positiven Lernerfolg zu erzielen.²⁰ Und gerade die meint Multimedia umgehen zu können.

So ist im Hinblick auf die neue multimediale Lerntechnik wohl bis auf weiteres REINHARD MEYER zuzustimmen, der schreibt: „Schaffen die Verantwortlichen es nicht, den Menschen die Alltagstauglichkeiten der neuen Techniken zu beweisen, so prophezeien die Psychologen das ‚große Schweigen des Modems‘. Und natürlich viel Geld, das irgendwo im virtuellen Loch verschwindet.“²¹

Anmerkungen:

¹ FK Nr. D 067200 B; Träger Arbeitsgemeinschaft Volkshochschule München und Handwerkskammer von München und Oberbayern. Projektleiter: Alfred Lottmann, Autor: Dieter Ballin, wissenschaftliche Begleitung GAB München.

Zur inhaltlichen Konzeption der Lernsoftware s. den Endbericht der wissenschaftlichen Begleitung bzw. Brater, M.; Maurus, A.: Informations- und Kommunikationstechniken im Handwerk. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). (Tagungen und Expertengespräche, H. 35) Berlin 1996

² Das etwa 20 Arbeitsstunden umfassende Lernprogramm IKTH liegt in Form einer CD vor, die bei der Volkshochschule München, Abt. Berufliche Bildung (Alfred Lottmann) bezogen werden kann.

³ Es war u. a. Aufgabe der wissenschaftlichen Begleitung, die Eignung des Mediums für persönlichkeitsorientierte Lernprozesse mit zu beobachten.

⁴ An der benötigten technischen Ausstattung liegt der Hauptgrund, weshalb Berufsschulen das IKTH-Programm nicht nutzen werden. Sie können auf absehbare Zeit nicht damit rechnen, die benötigte technische

Ausstattung finanziert zu bekommen. Vgl. dazu: Vesper, Th.: Ernüchterung bei den Goldgräbern – Flaute im virtuellen Klassenzimmer. Süddeutsche Zeitung München 5./6. Januar 1996

⁵ Vgl. dazu Mandl, H.; Gruber, H.; Renkl, A.: „Situierendes Lernen mit multimedialen Lernumgebungen“. In: Issing, L. J.; Klimsa, P. (Hrsg.): Information und Lernen mit Multimedia, Weinheim 1995, S. 168

⁶ Weidemann, B.: „Gesprochene Sprache ist einprägsam, weckt Aufmerksamkeit und wirkt – . . . – auch persönlicher als gedruckte Sprache“ in „Multimediales Lernen“. In: Issing, L. J.; Klimsa, P. (Hrsg.), a. a. O., S. 72. Pyter (1994) wies in einer Studie nach, daß ein Text, der visuell und akustisch dargeboten wird, weniger anstrengend erlebt wird und höhere Werte im Verständnis bringt. Entnommen aus Weidemann, B., a. a. O., S. 73

⁷ Weidemann, B., a. a. O., S. 76

⁸ Ebd.

⁹ Vgl. dazu: Strittmatter, P.; Mauel, D. (1995): „Einzelmedium, Medienverbund und Multimedia“. In: Issing, L. J.; Klimsa, P. (Hrsg.), a. a. O., S. 56

¹⁰ Vgl. dazu die Grundformen der Interaktivität. In: Haack, J. (1995): „Interaktivität als Kennzeichen von Multimedia und Hypermedia“. In: Issing, L. J.; Klimsa, P. (Hrsg.), a. a. O., S. 153

¹¹ Vgl. dazu die Hinweise auf weiterführende Studien zu diesem Thema bei Haack, J., a. a. O., S. 161

¹² Einen solchen Einsatz von Lernsoftware entwickeln und erproben KHS und GAB München derzeit in einem neuen Modellversuch zur Förderung des vernetzten Denkens und Handelns.

¹³ Vgl. Brater, M.: „Industriekaufleute als Vermittler zwischen Innen und Außen: Entwicklungstendenzen kaufmännischer Arbeit auf Grund veränderter Marktverhältnisse. In: Buck, B. u. a. (Hrsg.): Zur Ausbildung von Industriekaufleuten. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). (Berichte zur beruflichen Bildung H. 158) Berlin 1993

Brater, M. u. a.: Berufsbildung und Persönlichkeitsentwicklung, Stuttgart

¹⁴ Vgl. dazu Haack, J., a. a. O., S. 155

¹⁵ Siehe ebd., S. 155

¹⁶ Salomon, 1984, zitiert nach Weidemann, B. 1995, a. a. O., S. 75

¹⁷ Nichts anderes sagt die Wortschöpfung „edutainment“

¹⁸ So arbeitet z. B. Fritz Böhle überzeugend heraus, daß die Wahrnehmungsqualität, die in der Arbeit benötigt wird, und die, die bei der „Wahrnehmung“ eines multimedialen Lernprogramms gefordert wird, nicht nur völlig verschieden sind, sondern daß die multimediale Technik sogar gewissermaßen die Wahrnehmung auf eine falsche Spur führt und damit schwächt. Siehe Böhle, F.: Bessere Arbeit durch Multimedia? – Mehr Information und immer weniger Erfahrung. In: Ebert, B. u. a. (Hrsg.): Schöne neue Welt? Stuttgart 1996

¹⁹ Vgl. Weidemann, B., a. a. O., S. 78

²⁰ Ebd., S. 75

²¹ Meyer, R.: Online-Zukunft: Droht das Schweigen des Modems? In Psychologie heute, Juli 1996

Neuordnung für Sozialversicherungsfachangestellte erfolgreich abgeschlossen

Günter Siemon

Am 1. August wird mit der Ausbildung in dem neu geordneten Beruf „Sozialversicherungsfachangestellter/ Sozialversicherungsfachangestellte“ begonnen. Die neue Verordnung über die Berufsausbildung wurde am 18. Dezember 1996 vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie erlassen.¹ Damit wurde ein längerer Abschnitt des gemeinsamen Findens zu neuen Zielen und Inhalten des Ausbildungsberufes seitens der Sozialpartner mit Erfolg beendet.

Kurzer Rückblick

Mit dem Erlaß der Ausbildungsordnung zum Sozialversicherungsfachangestellten vom 22. 12. 1971 wurde dieser Ausbildungsberuf gemäß § 25 Berufsbildungsgesetz erstmals staatlich anerkannt und bundeseinheitlich geregelt. Dieser Ausbildungsberuf bestand aus

einem allgemeinen Teil der Ausbildung und einem besonderen Teil mit vier Fachrichtungen (Krankenversicherung, Unfallversicherung und Altershilfe für Landwirte, Rentenversicherung sowie Knappschaftsversicherung).

Im Ergebnis eines längeren und intensiven Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahrens entstand eine völlig neue Ausbildungsordnung (vom 22. Juli 1977) mit Spezialisierung der Ausbildung nach acht Schwerpunkten. Mit dieser Ausbildungsordnung ist in den 20 Jahren ihrer Gültigkeit ein anspruchsvoller, bewährter und begehrter Ausbildungsberuf des öffentlichen Dienstes geworden.

1977 bestanden 5 889 Auszubildende, nahmen bis 1990 um fast das Doppelte auf 10 318 Ausbildungsplätze zu.² Nach der Wiedervereinigung Deutschlands ist der Bedarf an Sozialversicherungsfachangestellten noch einmal stark angestiegen. 1993 wurden 15 246 Sozialversicherungsfachangestellte ausgebildet, davon 2 423 in den neuen Bundesländern. 1994 gab es insgesamt einen leichten Rückgang, in den neuen Ländern noch einmal einen Anstieg auf 3 167 Auszubildende. Die Erfolgsquote bei Abschlußprüfungen lag 1993 mit 93,2 Prozent über dem Bundesdurchschnitt aller kaufmännischen und verwaltenden Berufe (88,6 Prozent).

Damit zählt der Ausbildungsberuf zu den stark besetzten Berufen in der Gruppe der kaufmännischen und verwaltenden Berufe (1993: 11. Stelle). Die Mehrzahl der Auszubildenden sind Frauen. Seit 1977 ist der Anteil der Frauen von 45,6 Prozent auf 65,1 Prozent (1994) gestiegen. Mit der Zusammensetzung in der Vorbildung (1994: 1,5 Prozent Hauptschüler, 54,3 Prozent Realschüler, 40,7 Prozent Abiturienten) liegen die Sozialversicherungsfachangestellten über dem Bundesdurchschnitt aller Auszubildenden im kaufmännischen und verwaltenden Bereich (1994: 18,2 Prozent Hauptschule, 38,4 Prozent Realschule, 28,3 Prozent Abitur).

Nach einer Umfrage bei den zuständigen Stellen 1992³ werden 72,3 Prozent der Auszubildenden im Schwerpunkt „allgemeine Krankenversicherung“, 19,7 Prozent im Schwerpunkt „Angestellten- oder Arbeiterrentenversicherung“, 3 Prozent im Schwerpunkt „allgemeine und See-Unfallversicherung“, 2,6 Prozent in den zwei Schwerpunkten „knappschaftliche Krankenversicherung“ und „knappschaftliche Rentenversicherung“ sowie 2,3 Prozent in den drei Schwerpunkten „Krankenversicherung der Landwirte“, „landwirtschaftliche Unfallversicherung“ und „Altershilfe für Landwirte“ ausgebildet. Die grundlegenden Proportionen haben sich in den letzten Jahrzehnten kaum verändert.

Die sich in den letzten Jahren vollzogenen Veränderungen in Aufgaben und Organisation bei Sozialversicherungsträgern, besonders den Krankenkassen, führten zu folgenden Änderungen der Mindestanforderungen an die Ausbildung:

- die verstärkte Ausrichtung der Tätigkeit der Fachangestellten auf Versichertennähe, auf kunden- bzw. versichertenorientiertes Handeln mit ihren verschiedenen Ursachen und
- die Änderung der Arbeitsteilung durch Aufheben der Spezialisierung an Arbeitsplätzen, die Herausbildung komplexer computerunterstützter Sachbearbeitung.

Die differenzierten Entwicklungen in den Zweigen der Sozialversicherung und der damit verbundene differenzierte Bedarf an Veränderungen in der Ausbildungsordnung veranlaßte die Sozialpartner, den Stand der Ausbildung und die Entwicklungen in der Kranken-, Renten- und Unfallversicherung vor einer Neuordnung des Ausbildungsberufes 1992 und 1993 zu analysieren. Im Ergebnis des Forschungsprojektes des BIBB „Grundlagen für die Neuordnung des Ausbildungsberufes Sozialversicherungsfachangestellte(r)“ zeigte sich, daß für die Krankenversicherung die Neuordnung unbedingt notwendig und für die anderen Zweige sinnvoll ist.⁴

Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren

Das BIBB erhielt Ende Oktober 1994 vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung die Weisung, den Entwurf der Ausbildungsordnung in Zusammenarbeit mit den Sachverständigen des Bundes zu erarbeiten und mit dem Entwurf des Rahmenlehrplanes abzustimmen. Die 12 Sachverständigen des Bundes (Sachverständige der Arbeitgeber vom AOK-Bundesverband, vom Verband der Angestellten-Krankenkassen, vom Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften, vom Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, von der Bundesknappschaft und vom Bundesverband der landwirtschaftlichen Krankenkassen; Sachverständige der Arbeitnehmer aus den Gewerkschaften ÖTV, HBV der DAG und der GdS) erarbeiteten von Januar 1995 bis Juni 1996 die vorgesehenen Entwürfe. Am Verfahren, das vom Bundesinstitut geleitet wurde, nahmen Vertreter/-innen des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie sowie ein Vertreter des Rahmenlehrplanausschusses teil.

Parallel dazu erarbeitete bei ständiger Abstimmung mit den Sachverständigen des Bundes der Rahmenlehrplanausschuß den Entwurf des KMK-Rahmenlehrplanes für die Lerngebiete Wirtschaftslehre (280 Std.), Sozialversicherungslehre (200 Std.), Rechtslehre (240 Std.), Rechnungswesen (160 Std.) und die in die genannten Lerngebiete integrierte Datenverarbeitung (80 Std.).

Die Sachverständigen des Bundes engagierten sich in besonderer Weise bei der Klärung von grundlegenden Problemen und Fragen zur Ausbildung für Sozialversicherungsfachangestellte. Ein besonderes Anliegen war das Fortführen der bisherigen zeitlichen Organisation des Berufsschulunterrichts in Blockform im gegebenen Zeitrahmen. Mit den Ländern wurde vereinbart, daß die bisher

geltenden Regelungen beibehalten werden. Im Ergebnis entstand eine Protokollklärung der Länder zur zeitlichen Abstimmung zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieben.

Ein Punkt, der unmittelbar mit der zeitlichen Abstimmung von Schule und Betrieb zusammenhängt, war die Bestimmung von Inhalt und Umfang der überbetrieblichen Ausbildung. Als Ergebnis aller Beteiligten wurden ca. 16 Wochen zur Vermittlung rechtlicher und fachlicher Grundlagen festgelegt. Wie die Berufsausbildung in den Betrieben selbst organisiert wird, ist in den Ausbildungsordnungen nicht zu regeln. Auf Antrag mehrerer Sachverständiger ist aber in § 5 Absatz 1 eine Formulierung gefunden worden, die auf die Möglichkeit der Ausbildung mittels Unterweisungen hinweist. Darin kommt zum Ausdruck, daß dem Auszubildenden „Einsichten in Sinn, Zweck und Bedeutung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften praxisbezogen zu vermitteln“ sind.

Breiten Raum nahm die Diskussion zur Anlage gemeinsamer und fachspezifischer Ausbildungsinhalte unter den Rahmenbedingungen des Fachrichtungskonzepts ein. Für den einheitlichen Beruf waren zwei Drittel gemeinsamer Ausbildungsinhalte vorzusehen. Mit der Zuordnung aller „fachlichen“ Positionen und mit der Konzentration auf „Beschäftigte“ bei den „rechtlichen“ Positionen konnte eine realistische Lösung gefunden werden.

Einen beachtlichen zeitlichen Umfang nahm die Klärung und exakte Formulierung der handlungsorientierten Lernziele ein, die das Können abprüfbar widerspiegeln müssen. Eine Lernzieltaxonomie war nicht mehr aufzunehmen.

Erwartungsgemäß beschäftigte die Sachverständigen intensiv die Fragen der Prüfung, vor allem der Abschlußprüfung, hinsichtlich Prüfungsdauer, Anzahl der Prüfungsfächer

und deren Prüfungsgebiete, die Gestaltung der mündlichen Prüfung, deren Gewichtung sowie die Bestehensregelung insgesamt. Dabei waren die Einheitlichkeit der Prüfungen in den Fachrichtungen, die neue Qualität der Prüfung hinsichtlich aller Qualifikationen, aber auch die Unterschiede besonders in der mündlichen Prüfung, bedeutsame Themen. In der Verordnung wird die Abschlußprüfung in den Fachrichtungen aus Gründen der Übersichtlichkeit jeweils gesondert dargestellt. Nach einer Aussprache der Sozialpartner zu noch offenen Problemen – vor allem zur Zwischen- und Abschlußprüfung – führte die Gemeinsame Sitzung zur Abstimmung von Ausbildungsordnung und Rahmenlehrplan am 16. 11. 1996 schließlich zu einem positiven Ergebnis.

Ergebnisse der Neuordnung

- Im Ergebnis des Neuordnungsverfahrens entstand ein Ausbildungsberuf mit Spezialisierung in den fünf Fachrichtungen: allgemeine Krankenversicherung, gesetzliche Unfallversicherung, gesetzliche Rentenversicherung, knappschaftliche Sozialversicherung und landwirtschaftliche Sozialversicherung. Bei der Spezialisierung in Fachrichtungen wird von einer etwas höheren inhaltlichen Differenzierung ausgegangen, die neben überwiegend gemeinsamen Ausbildungsinhalten unterschiedliche Inhalte bereits im Ausbildungsberufsbild (§ 3) zuläßt. Die bisherige Ausbildung in zwei Schwerpunkten bei der knappschaftlichen Sozialversicherung und in drei Schwerpunkten bei der landwirtschaftlichen Sozialversicherung wurde in je einer Fachrichtung zusammengefaßt.
- Die neuen Sozialversicherungsfachangestellten werden als handlungskompetente Mitarbeiter/-innen ausgebildet, die über fachliche und über soziale sowie methodische Kompetenzen verfügen. Besonders für die Krankenversicherung ist in mehreren

Fachrichtungen ein Wandel vom sach- zum kundenorientierten Fachangestellten projiziert worden. Dieses Leitbild bestimmte die Tätigkeit der Sachverständigen des Bundes im Neuordnungsverfahren in hohem Maße.

- Für alle Fachrichtungen sind gemeinsame Berufsbildpositionen und Lernziele vorgesehen, die zwei Drittel des gesamten Ausbildungsinhaltes umfassen. Neue Lernziele wurden u. a. aufgenommen zum Personalwesen, zum Gesundheits- und Umweltschutz, zur Informationsverarbeitung und zum Datenschutz. Besonders deutlich wird der Wandel in der Ausbildung durch Aufnahme von Lernzielen zur Kommunikation und Kooperation.

Gemeinsame Berufsbildpositionen sind:

Der Ausbildungsbetrieb:

- Stellung des Ausbildungsbetriebes im System der sozialen Sicherung,
- Unternehmensziele und Organisation,
- Personalwesen,
- Selbstverwaltung und Aufsicht,
- Arbeits- und Dienstrecht, Berufsbildung,
- Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Umweltschutz und rationelle Ressourcenverwendung;

Aufgaben der Sozialversicherung:

- Sozialversicherung im System der sozialen Sicherung,
- Versicherte, Mitglieder,
- Beiträge für Beschäftigte,
- Leistungen;

Informationsverarbeitung und Datenschutz:

- Informationsbeschaffung, -verarbeitung und -aufbereitung,
- Informations- und Kommunikationssysteme,
- Datenschutz;

Kommunikation und Kooperation:

- Kommunikation und Kooperation in berufstypischen Situationen,
- Umgang mit Konflikten;

Verwaltungshandeln und gerichtliche Verfahren;

Anwenden von Lern- und Arbeitstechniken.

- In den Ausbildungsinhalten der Fachrichtungen kommen die spezifischen Anforderungen der Zweige der Sozialversicherung zum Ausdruck. Sie umfassen im wesentlichen solche Positionen wie Versicherungsverhältnisse (zum Teil auch Beiträge, Mitgliedschaft), Finanzierung und Leistungen. In den Fachrichtungen allgemeine Krankenversicherung und knappschaftliche Sozialversicherung ist erstmals eine Berufsbildposition zum Marketing aufgenommen worden.

- Mit der Spezialisierung kann ab 2. Ausbildungsjahr begonnen werden. Die gemeinsamen Ausbildungsinhalte werden für alle Fachrichtungen einheitlich im 1. Ausbildungsjahr und dann weiter im 2. und 3. Ausbildungsjahr zusammen mit den fachrichtungsspezifischen Inhalten vermittelt.

- Besonders in der Abschlußprüfung müssen die Ausgebildeten die erworbenen Qualifikationen in den schriftlichen Prüfungsfächern „Versicherung und Finanzierung“, „Leistungen“ und „Wirtschafts- und Sozialkunde“ (insgesamt 540 Minuten) sowie in der mündlichen Prüfung unter Beweis stellen. Hier sind in 30 Minuten auf der Grundlage einer gestellten praxisgerechten Aufgabe mit 15 Minuten Vorbereitungszeit fachliche und kommunikative Leistungen zu zeigen. In der Fachrichtung allgemeine Krankenversicherung hat sie bei der Ermittlung des Gesamtergebnisses das doppelte Gewicht.

- Das äußere Bild der Ausbildungsordnung hat sich gewandelt. Sachliche und zeitliche Gliederung sind im Ausbildungsrahmenplan getrennt. Die sachliche Gliederung ist fachsystematisch aufgebaut. Für die zeitliche Gliederung wurde die Zeitraumenmethode gewählt, um Ausbildungsinhalte in der Vermittlung zu verknüpfen und im nächsten Jahr fortsetzen zu können.

Die Ausbildung soll auf der Grundlage eines praxisnahen Ausbildungskonzeptes erfolgen,

das zu einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit führt, welche selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren von beruflichen Aufgaben einschließt. Das ist ausdrücklich in § 4 Absatz 2 der Ausbildungsordnung festgelegt. Dabei sind fachliche und fachübergreifende Kompetenzen zu entwickeln. Das anspruchsvolle Ausbildungskonzept bedeutet für die Ausbilder/-innen, als Organisator der Lernprozesse, als Berater und Bewerter aktiv zu werden. Es gilt, die Auszubildenden zu ermutigen und zu befähigen, eigenständige Überlegungen anzustellen, Lösungswege zu planen, Aufgaben selbständig zu bearbeiten und die Ergebnisse auch einer kritischen Selbstprüfung zu unterziehen. In diesem Sinne stellt die Neuordnung die Ausbilder und Ausbildungsbeauftragten nicht nur vor neue inhaltliche, sondern auch vor neue didaktisch-methodische Anforderungen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung will durch die Herausgabe von Erläuterungen zur Verordnung über die Berufsausbildung zum/zur Sozialversicherungsfachangestellten, die in Zusammenarbeit mit den Sachverständigen des Bundes erarbeitet wird, den Umsetzungsprozeß unterstützen.⁵

Abschließend soll hervorgehoben werden, daß das Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren für die Sozialversicherungsfachangestellten erneut den Beweis erbracht hat, daß das Konsensprinzip zwischen den Sozialpartnern und allen Beteiligten bei der Erarbeitung und Abstimmung des Entwurfs der Ausbildungsordnung funktioniert. Trotz erheblicher Meinungsunterschiede zu Beginn der Neuordnung und deshalb vieler Diskussionen während des Verfahrens ist es gelungen, zu einem Ergebnis zu gelangen, das von allen Beteiligten getragen und positiv bewertet wird.

Es ist den Betrieben, den Ausbildern und Auszubildenden zu wünschen, daß die neue Verordnung zu einer weiteren Vervollkommnung der Ausbildung und zu einer neuen Qualität in der künftigen Tätigkeit der Sozialversicherungsfachangestellten führt.

Anmerkungen:

¹ Verordnung über die Berufsausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten/zur Sozialversicherungsfachangestellten vom 18. 12. 1996, Bundesgesetzblatt Jg. 1997 Teil I Nr. 67, ausgegeben zu Bonn am 23. 12. 1996

² Statistisches Bundesamt Wiesbaden, Fachserie 11, Reihe 3, 1995, und Bundesinstitut für Berufsbildung, Abt. 3.3, DaBa AZUBI, 1994 und 1995

³ Umfrage 1992 des Bundesinstituts für Berufsbildung bei den Spitzenverbänden und zuständigen Stellen. In: Siemon, G.: Ausbildung von Sozialversicherungsfachangestellten heute und morgen. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Bielefeld 1994 (Berichte zur beruflichen Bildung, H. 175)

⁴ Vgl. Siemon, G.: Ausbildung . . . , a. a. O.; vgl. Siemon, G.: Der Ausbildungsberuf „Sozialversicherungsfachangestellte(r)“ auf dem Wege zur Neuordnung. In: BWP 23 (1994) 4, S. 9-15

⁵ Erläuterungen zur Verordnung über die Berufsausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten/zur Sozialversicherungsfachangestellten (Veröffentlichung in Vorbereitung)

Innovative Strategien zur Senkung des Ungelerntenanteils – Zwischenbilanz des BIBB-Vorhabens zur „Berufsbegleitenden Nachqualifizierung“

Sabine Davids

1995 hat das Bundesinstitut für Berufsbildung das Vorhaben „Berufsbegleitende Nachqualifizierung“ gestartet. Ziel ist die Umsetzung von berufsbegleitenden Qualifizierungsangeboten für junge Erwachsene ohne Berufsausbildung. Das Vorhaben unterstützt die Initiativen zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung durch die Beratung von Trägern, Kostenträgern und zuständigen Stellen bei der inhaltlichen Konzeption und der Gestaltung des Finanzierungsrahmens sowie durch die fachliche Betreuung von Modellversuchen, der Koordination und