

Bundesinstitut für Berufsbildung

Jahresbericht 2021



BUNDESINSTITUT FÜR
BERUFSBILDUNG

JAHRESBERICHT 2021

IMPRESSUM

1. Auflage 2022

Herausgeber:

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

Publikationsmanagement:

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

Vertrieb: vertrieb@bibb.de

Redaktionsschluss: 31.12.2021

Gesamtherstellung:

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

Bildnachweis:

Seite 8/9: vegefox.com/AdobeStock
Seite 30/31: vegefox.com/AdobeStock
Seite 46/47: vegefox.com/AdobeStock
Seite 82/83: vegefox.com/AdobeStock

Für diese Bilder gilt die untenstehende CC-Lizenz nicht.

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International).



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

ISBN 978-3-96208-331-1 (Print)

ISBN 978-3-96208-332-8 (Open Access)

urn:nbn:de:0035-0976-0

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.

Gedruckt auf PEFC-zertifiziertem Papier

INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|---|-----------|
| Vorwort Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser | 5 |
| Vorwort Prof. Dr. Hubert Ertl | 7 |
| 1. Berufsbildung durch Forschung weiterentwickeln | 9 |
| Ausbildungsmarktentwicklung im Jahr 2021 | 9 |
| Ausbildungsstellensuche während der Coronapandemie | 12 |
| Homeoffice-Boom im Zuge der Coronapandemie | 14 |
| Betriebliche Ausbildungspartnerschaften: eine Chance für kleinere Unternehmen? | 16 |
| Berufliche Weiterbildung. | 18 |
| Arbeitswelt in einem nachhaltigen Mobilitätssystem | 21 |
| Forschung international | 23 |
| Forschen im BIBB – Nachrichten und Infrastruktur | 26 |
| 2. Grundlage für die Berufe von morgen: eine zukunftsfähige Ordnungsarbeit | 31 |
| Modernisierung und Qualitätssicherung der beruflichen Bildung | 31 |
| Pflegeberufe im Fokus | 37 |
| Neues Unterstützungsangebot für Sachverständige in Ordnungsverfahren | 42 |
| Neue und modernisierte Aus- und Fortbildungsberufe | 43 |
| 3. Berufliche Bildung national und international stärken | 47 |
| Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung – nicht <i>ob</i> , sondern <i>wie!</i> | 47 |
| Stärkung der beruflichen Weiterbildung | 52 |
| Digitalisierung bei Programmen und Projekten der beruflichen Bildung | 54 |
| ÜBS entwickeln moderne überbetriebliche Ausbildungsangebote | 61 |
| Individuelle Förderung am Übergang Schule – Beruf | 62 |
| Internationale Berufsbildung: Zusammenarbeit in Zeiten globaler Krisen | 66 |
| Internationale Zusammenarbeit und Vernetzung des BIBB. | 69 |
| Berufsbildung in Europa | 73 |
| Fachkräftesicherung durch Berufsankennung | 75 |
| 4. Rahmenbedingungen für höchste Qualität weiterentwickeln: das BIBB als moderne Institution | 83 |
| Flexibilisierung der Arbeitsorganisation in Zeiten von Corona | 83 |
| Der Hauptausschuss | 86 |
| Der Wissenschaftliche Beirat | 88 |
| Haushalt. | 90 |
| Personal und Ausbildung im BIBB | 90 |

| | |
|--|------------|
| Personalentwicklungsmaßnahmen in und nach Zeiten von Corona | 94 |
| Vereinbarkeit braucht Strategie, Kontinuität und Zielorientierung. | 94 |
| Man lernt nie aus! Qualitätsentwicklung im BIBB | 96 |
| Die Kommunikation der Arbeit des BIBB nach außen | 99 |
| Anhang | 112 |
| Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2021 | 112 |
| Abkürzungsverzeichnis | 114 |

VORWORT

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Coronapandemie hatte die berufliche Aus- und Weiterbildung auch im Jahr 2021 fest im Griff. Nach den erheblichen Einbußen im Jahr 2020 hat sich die Lage auf dem Ausbildungsmarkt im Jahr 2021 nur leicht entspannt. Alles in allem, das zeigen auch unsere Forschungsergebnisse, die Sie in diesem Jahresbericht vorfinden, wurde das Niveau von vor der Pandemie bei Weitem noch nicht wieder erreicht. Alle Aktivitäten des BIBB im Jahr 2021 – ob es die Modernisierung von Ausbildungsberufen, die Unterstützung der Ausbildungspraxis, die Durchführung von Programmen im Auftrag der Bundesregierung, die Weiterentwicklung von überbetrieblichen Berufsbildungszentren oder die Beratung und Unterstützung in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit betrifft – standen im Zeichen, die Auswirkungen der Coronapandemie abzumildern und das Berufsbildungssystem fit zu machen für die Zukunft.

Zur Wahrheit gehört aber auch, dass die berufliche Bildung weiter an Attraktivität einbüßt. Der seit Jahren beobachtbare Negativtrend wird durch die Coronapandemie nochmals verstärkt. Besonders beunruhigend ist dabei für mich das Verhalten der Schulabgängerinnen und Schulabgänger, denn auch die Zahlen aus den ersten Monaten des Jahres 2022 deuten darauf hin, dass die Nachfrage nach einer dualen Berufsausbildung bei dieser Zielgruppe weiterhin rückläufig ist. Die Auswirkungen auf den Fachkräftemarkt werden gravierend sein. Das Erreichen großer Ziele – im Koalitionsvertrag der Bundesregierung für die Bereiche Digitalisierung, Energiewende, Klimawandel und Nachhaltigkeit fixiert – ist ernsthaft gefährdet. Denn Beschlüsse sind gut, es braucht aber Menschen – genauer gesagt: Fachkräfte! –, die diese Beschlüsse auch in die Praxis umsetzen.

Nach wie vor bleibt es daher eine vorrangige Aufgabe, die Attraktivität der beruflichen Bildung zu erhöhen und duale Ausbildungsberufe wieder mehr wertzuschätzen. Um dies zu erreichen, ist die intensive Mitwirkung von Betrieben und Berufsorganisationen unabdingbar. Einmal mehr ist aber auch das Engagement der Politik gefragt, denn bei allem, was bereits auf den Weg gebracht wurde: Die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung kommt immer noch zu kurz. Meister und Bachelor sind gleichwertig. Das sollte in Wirtschaft und Gesellschaft endlich verstanden werden.

Es gibt also weiterhin viel zu tun, und das Jahr 2022 wird für alle Akteure nicht weniger herausfordernd werden als die Jahre zuvor. Um diese Herausforderungen zu diskutieren, Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln und Perspektiven aufzuzeigen, bietet der nächste BIBB-Kongress das ideale Forum. Der Kongress wird am 27. und 28. Oktober 2022 im World Conference Center Bonn (WCCB) stattfinden. Es braucht diese Standortbestimmung und den Austausch der Akteure aus Politik, Wissenschaft und Praxis in Präsenz, um engagiert zu diskutieren, wohin die Reise der beruflichen Bildung in Deutschland gehen soll. Diskutieren Sie mit! Gestalten Sie mit!

Ich wünsche Ihnen eine angenehme und spannende Lektüre und freue mich, wenn wir mit unseren Beiträgen in diesem Jahresbericht Ihr Interesse wecken!

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser
Präsident



VORWORT

Liebe Leserin, lieber Leser,

Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Weiterbildung – dies waren die Themen, die 2021 im Mittelpunkt der Forschungs- und Entwicklungsarbeiten des BIBB standen. Wie kann die Digitalisierung für die Aus- und Weiterbildung genutzt werden? Wie kann im beruflichen Alltag umweltverträglich und nachhaltig gehandelt werden? Wie wirkt sich ein Wandel zu einer ökologischen Mobilität auf die Qualifizierungsbedarfe der Berufswelt aus? Dies sind Forschungsfragen, die sowohl wissenschaftlich als auch in unseren Programmen und Modellprojekten praxisnah untersucht wurden.

Aber auch die Auswirkungen der Coronapandemie auf die Arbeitswelt ließ das BIBB nicht los. Durch unsere flexible Forschungsstrategie und Arbeitsweise konnten wir im vergangenen Jahr schnell auf die neuen Herausforderungen reagieren. In diesem Jahresbericht geben wir Ihnen Einblicke, wie sich die Ausbildungssituation und das Arbeiten im Homeoffice während der Coronapandemie entwickelt haben. Zudem beleuchten wir, wie sich die Pandemie auf die Berufsbildung im internationalen Raum ausgewirkt hat. Mit der Coronapandemie eng verbunden sind auch Fragen der Sicherung von Fachkräften im Bereich der Pflege. Somit rückten auch die Pflegeberufe verstärkt ins Interesse des BIBB und ein neues Forschungsprogramm zur Pflegebildung wurde etabliert.

Trotz aller Kontaktbeschränkungen konnte das BIBB seine Kooperationen auf nationaler und internationaler Ebene stetig weiterentwickeln. Ein Hauptanliegen des BIBB ist es, die Wissenschaft-Politik-Praxis-Kommunikation zu unterstützen, sodass der Vernetzung mit Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eine besondere Rolle zufällt. Wir konnten gleich zwei neue Juniorprofessuren in einer gemeinsamen Berufung mit den Universitäten in Kaiserslautern und Siegen erfolgreich besetzen, sodass das BIBB jetzt insgesamt drei Juniorprofessuren unterhält.

Dass unsere Kooperationen im Forschungsbereich langfristig angelegt sind, zeigt die 30-jährige Zusammenarbeit in der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN). Zugleich belegt das 50-jährige Bestehen unserer Fachzeitschrift Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP, dass die Wissenschaft-Politik-Praxis-Kommunikation nicht nur eine Floskel ist, sondern gelebte Realität.

Wir freuen uns über Ihr Interesse an unserem Jahresbericht!

Prof. Dr. Hubert Ertl

Forschungsdirektor, Ständiger Vertreter des Präsidenten





Feb '07

Feb '08

Feb '09

Feb '10

Feb '11

Feb '12

Feb '13

Feb '14

Jan '14

Volumen: 10,17M

Mär

Apr 12: AX (last, XXI)

0.9738,00 1: 9.779,00 1: 9.675,50 0.9677,50

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

CCI 111,38

Apr

Mai

Jun

Jul

1. BERUFSBILDUNG DURCH FORSCHUNG WEITERENTWICKELN

Ausbildungsmarktentwicklung im Jahr 2021

Nur leichte Erholung auf dem Ausbildungsmarkt

Im Rahmen der Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) – jeweils zum 30. September – untersucht das BIBB jedes Jahr die Entwicklung des Ausbildungsmarkts, um zentrale Informationen zu erlangen, die bei der Sicherung des Fachkräftenachwuchses eine wichtige Rolle spielen.

Die Bilanz der Untersuchungen zur Ausbildungsmarktentwicklung fällt für 2021 durchwachsen aus. Positiv zu vermelden ist, dass nach den erheblichen Einbußen im Vorjahr die Zahl der neu abgeschlossenen dualen Ausbildungsverträge um 5.600 Verträge auf 473.100 wieder leicht gestiegen ist (+1,2 %). Die Zahl liegt jedoch noch weit unter dem Niveau von 2019 vor Ausbruch der Coronapandemie. Zum Vergleich: 2019 wurden insgesamt 525.000 neue Ausbildungsverträge geschlossen, 52.000 mehr als 2021.

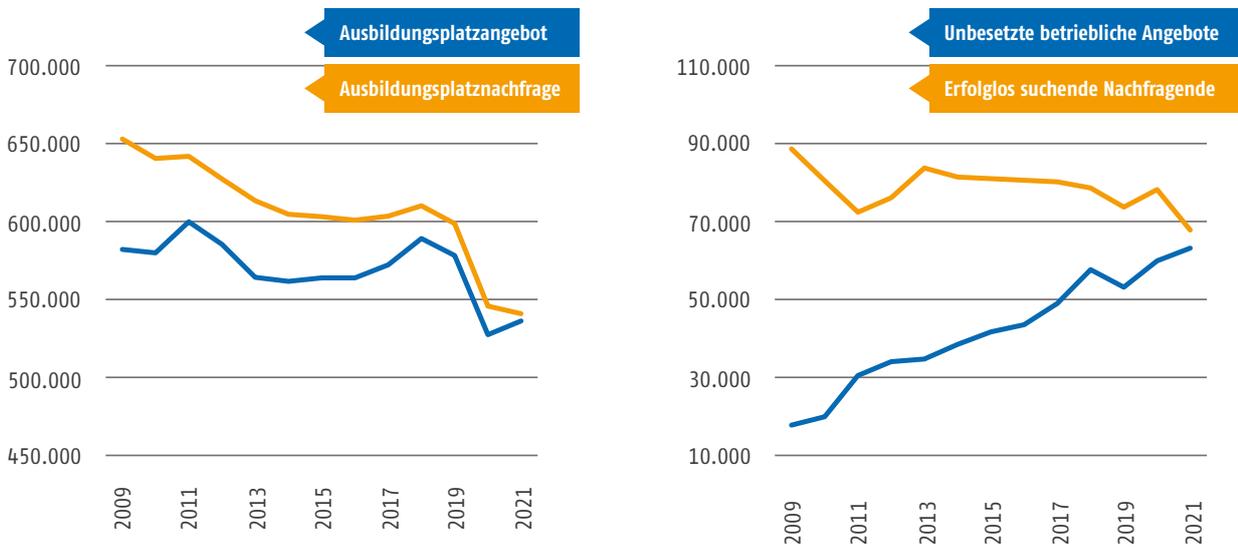
Aus Sicht der Marktteilnehmenden, also Betriebe auf der Angebots- und Jugendliche auf der Nachfrageseite, verliefen die Entwicklungen 2021 unterschiedlich. Trotz der Maßnahmen zur Eindämmung der Coronapandemie, die für viele Betriebe zum Teil starke Auswirkungen auf die Betriebsabläufe zur Folge hatten, stieg das Angebot an Ausbildungsstellen um 8.800 Stellen auf 536.200 Stellen. Das entspricht gegenüber 2020 einem Zuwachs um 1,7 Prozent. Jedoch wurden von den Betrieben 42.000 Stellen weniger als 2019 (578.200) vor der Coronapandemie angeboten.

Während auf der Angebotsseite eine leichte Erholung zu verzeichnen ist, sank die Nachfrage durch junge Menschen, die entweder einen Ausbildungsvertrag unterschrieben haben oder aber als registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen bis zum Stichtag 30. September 2021 erfolglos auf Ausbildungsplatzsuche waren, nochmals um 4.800 (0,9 %) auf 540.900. Damit war die Nachfrage auf einem neuen Tiefstand.

Mehr erfolgreiche Bewerber/-innen, mehr unbesetzte Ausbildungsstellen

Die Entwicklung der in den vergangenen Jahren gestiegenen Anzahl unbesetzter betrieblicher Ausbildungsstellen hat sich auch 2021 fortgesetzt und einen neuen Höchstwert erreicht. Insgesamt blieben 63.200 Ausbildungsstellen unbesetzt. Das sind 3.200 bzw. 5,4 Prozent mehr als im Vorjahr. Der Anteil der noch unbesetzten Ausbildungsstellen an allen betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten stieg von 11,7 Prozent im Jahr 2020 auf 12,2 Prozent im Jahr 2021. Damit blieb beinahe jeder achte Ausbildungsplatz

Abbildung 1: Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage (links) sowie Anzahl unbesetzter betrieblicher Angebote und erfolglos suchender Nachfragender (rechts) jeweils im Zeitraum 2009 bis 2021



Quelle: BIBB, Erhebung zum 30. September; BA, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); BIBB, Berechnungen des Arbeitsbereichs 1.1

unbesetzt, womit die Stellenbesetzungsprobleme vieler Betriebe weiter zugenommen haben.

Hingegen fiel die Zahl der erfolglos nach einer Ausbildungsstelle suchenden Bewerber/-innen im Jahr 2021 gegenüber dem Vorjahr deutlich um 10.400 bzw. 13,3 Prozent auf 67.800 und lag um acht Prozent unter dem Niveau von 2019. Jede/-r achte Bewerber/-in (12,5 %) blieb 2021 bei der Ausbildungsstellensuche ohne Erfolg. Damit lag der Anteil nur leicht (0,2 Prozentpunkte) über dem Niveau von 2019 vor Ausbruch der Pandemie. Aus Sicht der Jugendlichen verbesserte sich aufgrund des leichten Anstiegs des Ausbildungsplatzangebotes und der weiterhin rückläufigen Ausbildungsplatznachfrage die Marktlage. Auf 100 Ausbil-

dungspatznachfragende fielen 2021 rechnerisch 99,1 Ausbildungsplatzangebote.

Ausbildungsmarkt weiterhin von Passungsproblemen gekennzeichnet

Dass sowohl aufseiten der Betriebe als auch aufseiten der Jugendlichen rund jeder achte Ausbildungswunsch verwehrt blieb, unterstreicht, dass die sich seit einigen Jahren auf dem Ausbildungsmarkt abzeichnenden Passungsprobleme nach wie vor zu den zentralen Herausforderungen gehören. Das Zusammenfinden von Betrieben und ausbildungsinteressierten Jugendlichen wurde aufgrund der zur Eindämmung der Coronapandemie ergriffenen Maßnahmen erschwert.



Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung

Die noch im Sommer 2020 erwartete Erholung für 2021 ist auf dem Ausbildungsmarkt nicht in dem erhofften Ausmaß eingetreten. Die Verunsicherung bei Betrieben und Jugendlichen ist nach wie vor groß. Sorge bereitet mir insbesondere der anhaltende Rückgang auf der Nachfrageseite – ein eindeutiger Beleg dafür, dass das Interesse der Jugendlichen an einer dualen Berufsausbildung nachlässt. Aber da, wo heute die Auszubildenden fehlen, fehlen morgen die Fachkräfte. Gefragt ist ein konzertiertes Vorgehen auf allen Ebenen. Auf dem Fachkräftemarkt herrscht Alarmstufe Rot!

© Gelowitz

Prof. Dr. Elisabeth M. Krekel, Leiterin der Abteilung „Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsmonitoring“

Auch wenn 2021 mehr Ausbildungsverträge als im Vorjahr abgeschlossen wurden, sind die Auswirkungen der Coronapandemie auf dem Ausbildungsmarkt weiterhin spürbar. Ihre Zahl liegt mit über 50.000 Verträgen noch deutlich unter der von 2019. Trotz des Rückgangs auf der Nachfrageseite bleiben nach wie vor viele jungen Menschen bei ihrer Suche nach einem Ausbildungsplatz erfolglos. Gleichzeitig verweist die wachsende Zahl an unbesetzten Ausbildungsstellen auf der Angebotsseite auf den bereits existierenden Fachkräftemangel. Die seit Jahren anhaltenden Passungsprobleme scheinen unüberwindbar und sich bei einem schrumpfenden Ausbildungsmarkt weiter zu verfestigen.



Ausbildungsmessen fielen aus oder mussten auf digitale Formate ausweichen. Die Berufsorientierung in der Schule fand nicht oder nur eingegrenzt statt. Auch die Ausbildungsvermittlung bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) und damit die Registrierung als ausbildungsinteressierte/-r Bewerber/-in war eingeschränkt. Diese Einschränkungen könnten zusätzlich zur demografischen Entwicklung der letzten Jahre und den damit verbundenen sinkenden Zahlen der Schulabgänger/-innen einen Einfluss auf die sinkende Ausbildungsplatznachfrage gehabt haben. Neben den genannten Einschränkungen hat die Coronapandemie bei jüngeren Menschen auch Verunsicherung hinsichtlich ihrer beruflichen Ausbildung verursacht. So machen sich viele Jugendliche Sorgen bezüglich eines störungsfreien Ablaufs ihrer Ausbildung und ihrer Beschäftigungschancen nach dem Abschluss einer Ausbildung. Inwiefern diese Sorgen die Attraktivität der dualen Berufsausbildung geschmälert haben und Jugendliche deswegen eher den direkten Einstieg in den Arbeitsmarkt, ein Studium oder eine schulische Ausbildung bevorzugen, sind bedeutsame Fragen für die Zukunft des Ausbildungsgeschehens.

Besonders betroffene Berufe während der Coronapandemie

Die Auswirkungen der Coronapandemie haben insbesondere Betriebe aus dem Hotel- und Gastgewerbe oder aus dem Veranstaltungsgewerbe und damit auch den entsprechenden Ausbildungsmarkt getroffen. Typische Ausbildungsberufe aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe, der Veranstaltungsbranche sowie der Tourismusbranche verbuchten 2020 und 2021 während der Coronapandemie mitunter die größten Rückgänge bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Gegenüber 2019 wurden in den Berufen aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe (Fachkraft im Gastgewerbe, Fachmann/-frau für Systemgastronomie, Hotelfachmann/-frau, Hotelkaufmann/-frau, Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau) in Summe 6.500 bzw. 27,7 Prozent Ausbildungsverträge weniger geschlossen. Im Veranstaltungsgewerbe waren es 1.200 bzw. 37,5 Prozent weniger. Der stärkste Vertragsrückgang wurde im Beruf Tourismuskaufmann/-frau verzeichnet. 2019 lag hier die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bei 1.728 und damit beinahe viermal so hoch wie 2021 (450).

Zukünftige Herausforderungen für den Ausbildungsmarkt

Bei der Betrachtung des Ausbildungsgeschehens bedeutet der leichte Anstieg bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen noch nicht die erhoffte Erholung von den Einbrüchen. Mit großer Sorge sollte insbesondere die Entwicklung der Ausbildungsnachfrage beobachtet werden. Die Attraktivität der dualen Berufsbildung vor allem in für Jugendliche weniger interessanten Ausbildungsberufen, in denen

Besetzungsprobleme die Sicherung des Fachkräftebedarfs für viele Betriebe bereits heute gefährden, sollte zudem gestärkt werden.

Ausbildungsstellensuche während der Coronapandemie

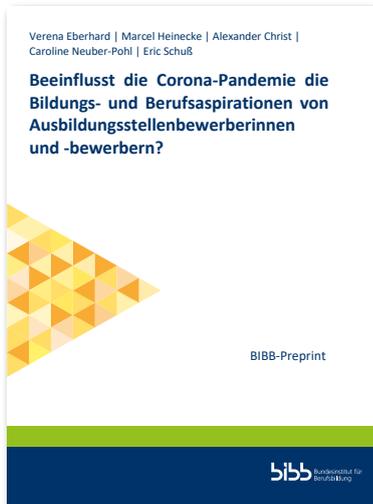
Aufgrund der Coronapandemie und der damit verbundenen Einschränkungen standen Jugendliche, die im Jahr 2020 auf der Suche nach einer betrieblichen Ausbildungsstelle waren, vor besonderen Herausforderungen. Um Informationen über ihre Situation und Erfahrungen am Übergang in die Ausbildung zu erhalten, hat das BIBB in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) 2020 eine außerplanmäßige BA/BIBB-Bewerberbefragung durchgeführt. Untersucht werden soll, inwiefern die aktuelle Coronapandemie Auswirkungen auf die Ausbildungsintegration von Jugendlichen hat. Ziel ist, aus den gewonnenen Erkenntnissen mögliche Maßnahmen zur Unterstützung von Jugendlichen abzuleiten. Es handelt sich um eine schriftlich-postalische und repräsentative Stichprobenuntersuchung von Jugendlichen, die bei der BA zum 30. September 2020 als Ausbildungsstellenbewerber/

-innen registriert waren. Im Rahmen der Studie wurden im November 2020 registrierte Bewerber/-innen per Zufall ausgewählt, angeschrieben und gebeten, Fragen zu unterschiedlichen Bereichen zu beantworten (z. B. was sie aktuell beruflich machen, wie sie ihre Berufswahl- und Bewerbungsphase durch die Pandemie betroffen sahen und ob die Pandemie ihre Einstellung zur Berufsausbildung verändert hat). Es nahmen etwa 7.000 Personen an der Studie teil.

Berufsorientierung und Bewerbungssituation sind beeinträchtigt

Viele Maßnahmen zur Berufsorientierung mussten ab März 2020 ausfallen und Bewerbungsprozesse wurden neugestaltet. Zu diesem Zeitpunkt war die Ausbildungsstellensuche eines Großteils der Befragten schon fortgeschritten; viele hatten bereits an Vorbereitungsmaßnahmen teilgenommen und sogar eine Ausbildungsstelle gefunden. Dennoch zeigen sich durchaus Auswirkungen der Pandemie: So ging im Vergleich zur letzten Befragung 2018 der Anteil der befragten Jugendlichen, die an Bewerbungstrainings, Ausbildungsmessen und anderen Vorbereitungsangeboten teilgenommen hatten, um etwa acht Prozentpunkte zurück. Etwa 44 Prozent der Befragten konnten an diesen Angeboten teilnehmen. In diesem Befragungsjahr gaben immer noch 40 Prozent an, dass sie in der Schule gut auf die Zeit der Ausbildungsstellensuche vorbereitet wurden. Im Vergleich zur Befragung 2018 stellt dies allerdings einen Rückgang um zwölf Prozentpunkte dar. Weiterhin ist insbesondere die Absage von Praktika, die jede/-r Fünfte erlebt hat, kritisch zu sehen, denn viele Jugendliche nutzen Praktika zur Berufsorientierung oder als Türöffner für eine betriebliche Ausbildung. Insgesamt nahm die Teilnahme an Praktika und Probearbeiten jeweils um drei Prozentpunkte gegenüber dem Befragungsjahr 2018 ab.

Auch die Bewerbungssituation ist von den Beschränkungen betroffen: Rund ein Drittel der befragten Bewerber/-innen berichtete über negative Bewerbungsergebnisse aufgrund der Coronapandemie (z. B. Schwierigkeiten bei der Erreichbarkeit von betrieblichen Ansprechpartnerinnen und -partnern, Absage von Praktika). Zwar gab ein Großteil der Bewerber/-innen an, alle notwendigen Informationen zur Stellensuche trotz der Pandemie erhalten zu haben, jedoch konnten nicht alle Berufswünsche erfüllt werden. 27 Prozent der Befragten mussten wegen der Coronapandemie ihre Berufswünsche anpassen. Dies könnte Auswirkungen für die zukünftigen Ausbildungsjahre haben, denn etwa ein Drittel von ihnen befindet sich



Sieben BIBB-Preprints zu Ergebnissen der BA/BIBB-Sonderbefragung 2020

Erste Ergebnisse der BA/BIBB-Sonderbefragung 2020 zu Themen der Vorbereitung auf die Ausbildung, Ausbildungsstellensuche, Bewerbungssituation, Sicherheit des Ausbildungsplatzes und die Sicht der Ausbildungsstellenbewerber/-innen auf ihre berufliche Zukunft wurden in sieben BIBB-Preprints veröffentlicht.

<https://www.bibb.de/de/138855.php>

nun in Tätigkeiten, die sie nach Möglichkeit wieder beenden möchten. Dies betrifft jedoch hauptsächlich jene, die derzeit keinen vollqualifizierenden Bildungsgang absolvieren oder arbeitslos sind. Jugendliche, die nach Umorientierung eine Berufsausbildung begonnen haben, sind mehrheitlich zufrieden.

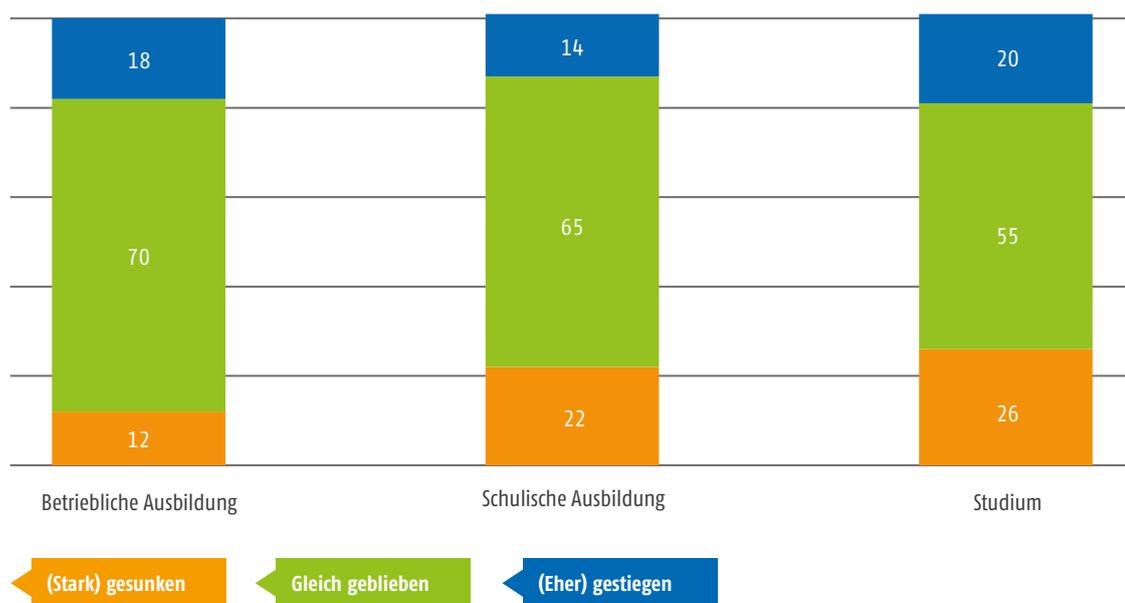
Ein zusätzlicher Bedarf an Ausbildungsvermittlung für die kommenden Jahre könnte sich weiterhin daraus ableiten, dass sich teilweise Bewerber/-innen erneut auf Stellensuche begeben mussten, die bereits eine Ausbildungsstelle gefunden hatten. Etwa neun Prozent der Befragten berichtete über Absagen von fest zugesagten Stellen oder Kündigungen von Ausbildungsverträgen seit März 2020. In 41 Prozent der Fälle nannten die Betroffenen einen pandemiebedingten Abbau bzw. eine Reduktion von Ausbildungsstellen als Grund. Etwa 87 Prozent der Betroffenen hatten zum Befragungszeitpunkt noch nicht wieder eine Berufsausbildung begonnen, obwohl die meisten von ihnen sich dies so schnell wie möglich wünschten.

Bewerber/-innen machen sich Sorgen um die Zukunft

Die negativen Erfahrungen bei der Stellensuche und die geringeren Möglichkeiten der Berufsorientierung spiegeln sich auch in Berichten über emotionale Belastungen und berufliche Unsicherheiten vieler Bewerber/-innen wider. Etwa 64 Prozent gaben an, dass Sie sich aufgrund der Coronapandemie bei der Stellensuche besonderem Stress ausgesetzt sahen. Ein Drittel der Befragten geht außerdem davon aus, dass sich die Übernahmekancen nach Ende der Ausbildung durch die Coronapandemie verschlechtern. Zudem glaubt ein Viertel der Befragten, dass es durch die Pandemie schwieriger wird, mit einer abgeschlossenen Ausbildung Arbeit zu finden.

Trotzdem gaben die Jugendlichen nur selten an, dass ihr Interesse an einer betrieblichen Ausbildung aufgrund der Coronapandemie gesunken sei. Die große Mehrheit (70 %) berichtet über ein unverändertes Interesse und 18 Prozent geben an, ihr Interesse an einer betrieblichen Ausbildung sei sogar noch gestiegen (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Verändertes Interesse von Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern an verschiedenen Bildungsgängen (in %)



Anm.: Gewichtete Berechnung der Prozentanteile; die Beobachtungszahlen über das Interesse an betrieblicher Ausbildung betragen 5.825, an schulischer Ausbildung 4.337 und an einem Studium 2.989 Personen. Prozentuierung ohne Berücksichtigung fehlender Angaben und die Antwortmöglichkeit „hat mich nie interessiert“.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020



Dr. Caroline Neuber-Pohl, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Ökonomie der Berufsbildung“

Bei der Ausbildungsstellensuche während der Coronapandemie standen viele Jugendliche vor Herausforderungen und waren teilweise stark verunsichert – unter ihnen insbesondere Personen mit maximal einem Hauptschulabschluss, mit Migrationshintergrund und jene, die sich wiederholt beworben haben. Die große Mehrheit der Ausbildungsstellenbewerber/-innen hält aber trotz der Pandemie an ihrem Interesse fest und nimmt die betriebliche Ausbildung als aussichtsreiche Bildungsoption wahr.

Allerdings deuten die Ergebnisse darauf hin, dass drei Gruppen von Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern durch die Coronapandemie vor besondere Herausforderungen gestellt wurden: Es handelt sich um Bewerber/-innen mit maximal einem Hauptschulabschluss, jene mit Migrationshintergrund und jene, die sich bereits zum wiederholten Male für eine Ausbildungsstelle beworben hatten. Befragte in diesen Gruppen empfanden die Stellensuche durch die Pandemie häufiger als besonders belastend und mussten weit häufiger ihre Berufswünsche im Zuge der Pandemie anpassen. Außerdem machen sich Personen aus diesen Gruppen weitaus mehr Sorgen um die Zukunftssicherheit der Berufsausbildung. Personen mit Migrationshintergrund gaben zudem häufiger an, dass sich ihr Interesse an einer Berufsausbildung aufgrund der Pandemie verringert habe. Wichtig wäre daher, gerade Jugendliche in dieser Gruppe über die Perspektiven der betrieblichen Ausbildung zu informieren, Unterstützung anzubieten und ihnen so mögliche Ängste und Unsicherheiten zu nehmen.

Homeoffice-Boom im Zuge der Coronapandemie

Im Zuge der Coronapandemie nahm die Nutzung von Homeoffice deutlich zu. Vor allem für Erwerbstätige mit kognitiven Tätigkeiten ist Homeoffice während der Pandemie zu einem Regelmodell geworden. Wie werden sich nach der Coronapandemie die Möglichkeiten zur Arbeit im Homeoffice langfristig weiterentwickeln? Gibt es Unterschiede bei der Nutzung von Homeoffice bei akademisch und bei beruflich Qualifizierten? Diesen Fragen ist das BIBB anhand von Auswertungen der Erwerbstätigenbefragung 2018 (ETB) und von knapp neun Millionen Onlinestellenanzeigen aus dem Jahr 2020 nachgegangen (siehe Infokasten S. 16).

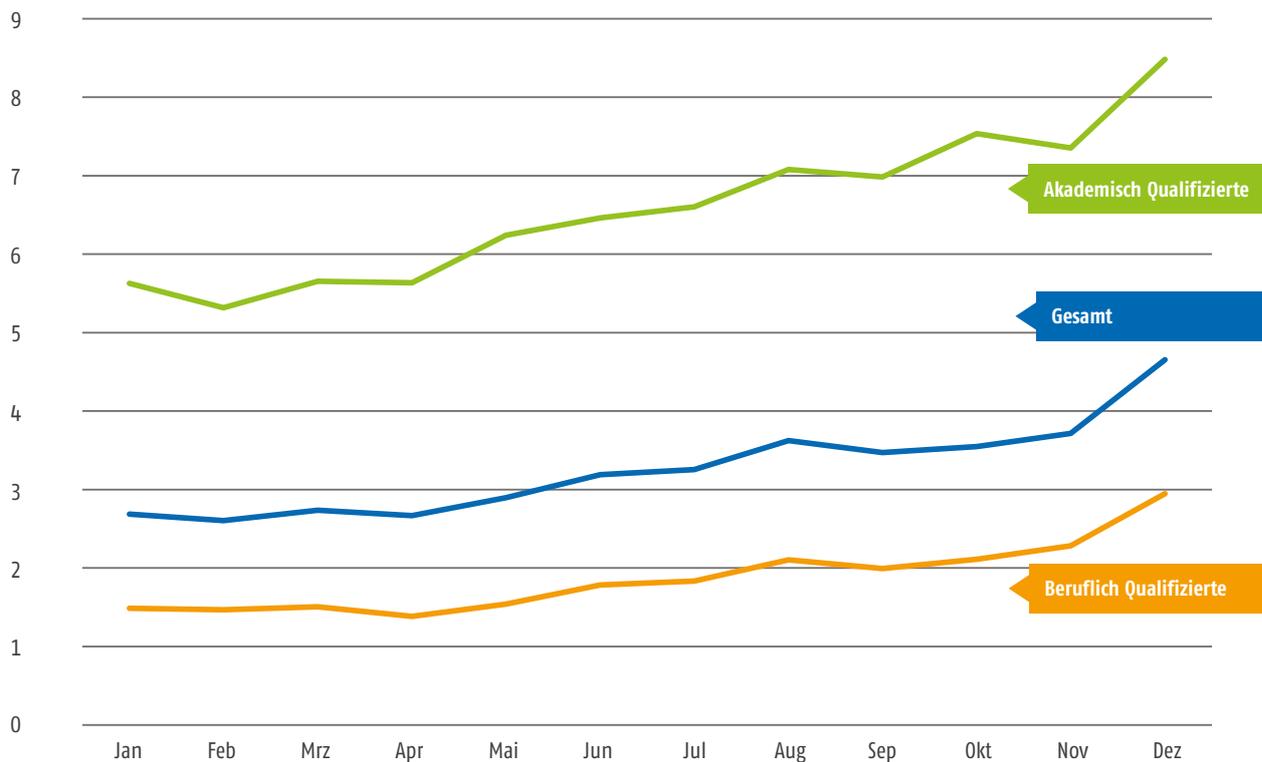
Beruflich Qualifizierte konnten Homeoffice-Potenzial vor der Pandemie meist nicht nutzen

Die Auswertungen des BIBB zeigen, welche Berufsgruppen Potenzial für die Arbeit im Homeoffice bieten und wie dieses bisher genutzt wurde. Homeoffice-Potenzial im Beruf bedeutet, dass Tätigkeiten zumindest zeitweise von zuhause ausgeübt werden können, und zwar unabhängig davon, ob diese Option bislang tatsächlich von Beschäftigten genutzt wurde oder nicht. Kognitive Tätigkeiten, z. B. Recherchieren, Entwickeln oder Organisieren, sind eher homeofficetauglich als manuelle Tätigkeiten wie Reparieren, Transportieren oder Reinigen. Im Jahr 2018 arbeiteten insgesamt 57 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland in Berufen mit Homeoffice-Potenzial, doch nur 28 Prozent gaben an, zumindest gelegentlich von zuhause aus zu arbeiten. Dabei war Homeoffice bei Akademikerinnen und Akademikern weiter verbreitet als bei beruflich Qualifizierten. Dies kann nicht nur mit einem höheren Homeoffice-Potenzial in ihren Berufen, sondern auch mit einer stärkeren Nutzung des vorhandenen Potenzials erklärt werden. So übten 86 Prozent der akademisch Qualifizierten und 47 Prozent der beruflich Qualifizierten einen Beruf mit Homeoffice-Potenzial aus. Von den Beschäftigten in homeofficetauglichen Berufen arbeiteten knapp 70 Prozent der Akademiker/-innen, aber nur 37 Prozent der beruflich Qualifizierten zumindest gelegentlich von zuhause aus. Insbesondere in den Berufsbereichen Recht und Verwaltung, Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung, Unternehmungsführung und -organisation sowie Werbung und Marketing konnten beruflich Qualifizierte in der Vergangenheit vorhandenes Homeoffice-Potenzial nicht vollständig ausschöpfen.

Homeoffice-Möglichkeiten in Stellenanzeigen nehmen deutlich zu

Die Analyse von Stellenanzeigen aus dem Jahr 2020 zeigt, in welchem Umfang Betriebe Möglichkeiten zum

Abbildung 3: Entwicklung des Anteils der Stellenanzeigen, in denen Homeoffice als Option genannt wird (Januar bis Dezember 2020) (in %)



Anm.: Onlinestellenanzeigen Textkernel/Jobfeed. Eigene Berechnungen. Grundgesamtheit ca. neun Millionen Stellenanzeigen.
 Quelle: in Anlehnung an Mergener, A.; Winnige, S.: Homeoffice-Boom im Zuge der Corona-Pandemie: Welche Potenziale zeichnen sich langfristig für akademisch und beruflich Qualifizierte ab? In: BWP 50 (2021) 2, S. 27-31. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/17123> (Stand: 02.02.2022)

Homeoffice explizit angeboten oder die Bereitschaft zum Homeoffice von Bewerberinnen und Bewerbern erwartet haben. Insgesamt nahm die Anzahl an Stellenausschreibungen mit Homeoffice-Angebot deutlich zu (um das 1,5-Fache) – sowohl für akademisch als auch für beruflich Qualifizierte, bei beruflich Qualifizierten jedoch in besonderem Maße (siehe Abb. 3). Differenziert nach Berufsgruppen ist erkennbar, dass das Homeoffice-Angebot vor allem für Büro- und Dienstleistungsberufe angestiegen ist (ohne Abbildung).

Homeoffice-Potenzial könnte in Zukunft besser ausgeschöpft werden

Für die Zeit nach der Pandemie ist zu erwarten, dass Beschäftigte in Berufen mit Homeoffice-Potenzial u. a. von einer ausgebauten technischen Infrastruktur, Konzepten zur virtuellen Kooperation oder den Erfahrungen mit der Arbeit im Homeoffice im Allgemeinen profitieren. Den Bedarf bzw. Wunsch nach Homeoffice äußerte in der Vergangenheit und auch während der Pandemie der Großteil der Beschäftigten, sodass zukünftig – die Unterstützung der Arbeitgeber vorausgesetzt – mit einem allgemeinen Anstieg an Homeoffice-Nutzenden zu rechnen ist. Dennoch erweist sich das Arbeiten im Homeoffice nicht für alle Beschäftigten als gleichermaßen attraktiv, sondern wird von einigen als z. B. sozial isolierend empfunden, da der Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen fehlt. Diesen unterschiedlichen Bedürfnissen und Präferenzen müssen Führungskräfte versuchen gerecht zu werden.

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (ETB)

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (ETB) ist eine repräsentative telefonische Befragung von mehr als 20.000 Erwerbstätigen ab 15 Jahren (ohne Auszubildende), die einer bezahlten Tätigkeit von regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche nachgehen. Die Erhebung aus dem Jahr 2018 enthält differenzierte Informationen zum Potenzial und zur Nutzung von Homeoffice unter abhängig Beschäftigten in Deutschland. Weitere Informationen:

www.bibb.de/arbeit-im-wandel

Über die Onlinestellenanzeigendatenbank werden dem BIBB von der Firma Textkernel Onlinestellenanzeigen zur Verfügung gestellt, die durch Webcrawler gesammelt, automatisiert bereinigt und klassifiziert werden. Dabei werden auch Dubletten entfernt, die durch das Posten einer Stellenanzeige auf verschiedenen Portalen entstehen. Zur Kennzeichnung von Stellenanzeigen, die Homeoffice ermöglichen, wurden die Texte automatisiert nach den Begriffen „Homeoffice“, „Telearbeit“, „Mobiles Arbeiten“, „Teleheimarbeit“, „Telework“, „Heimarbeit“, „flexibles Arbeiten“, „räumlich flexibles Arbeiten“ und Abwandlungen dieser Begriffe durchsucht.



Arbeiten von zuhause aus: anerkannte Arbeitszeiten im Homeoffice oder unbezahlte Mehrarbeit?

Die Möglichkeit, von zuhause aus zu arbeiten, wird – nicht zuletzt aufgrund der Coronapandemie – von immer mehr Beschäftigten auf dem deutschen Arbeitsmarkt genutzt. Der Arbeitsortwechsel ersetzt allerdings nicht immer nur regulierte Präsenzzeiten im Betrieb, sondern wird auch verwendet, um zuhause unbezahlte Überstunden für den Arbeitgeber zu leisten. Dieser Beitrag geht der Frage nach, wer bislang die Möglichkeit, zuhause zu arbeiten, nutzte, und differenziert dabei zwischen Homeoffice innerhalb der anerkannten Arbeitszeit und unbezahlter Mehrarbeit.

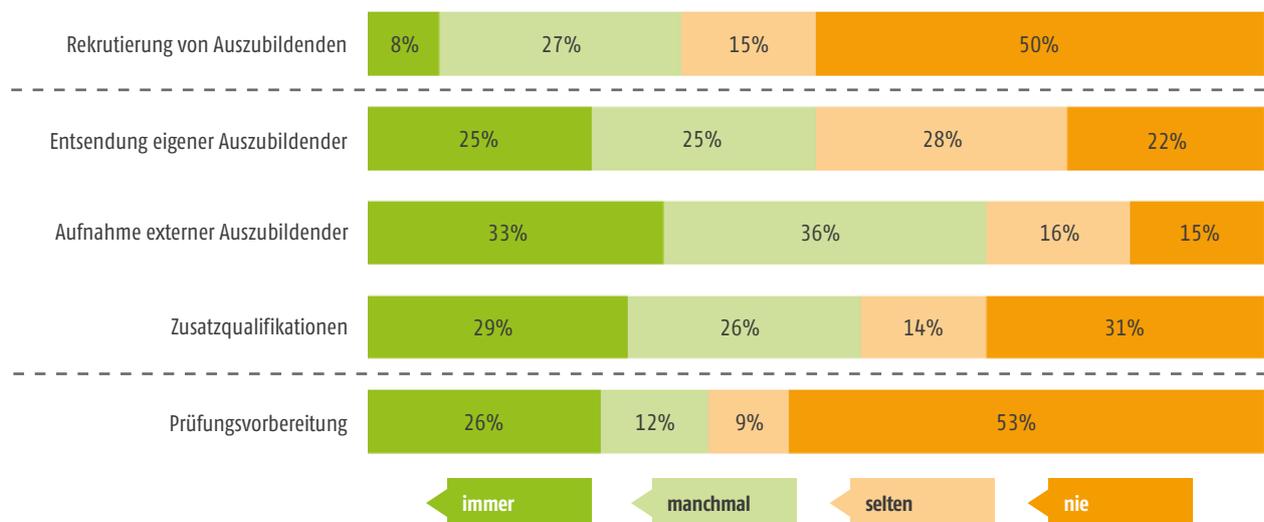
Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17467>

Betriebliche Ausbildungspartnerschaften: eine Chance für kleinere Unternehmen?

Betriebe, die sich an der dualen Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung beteiligen, führen den betrieblichen Teil der Ausbildung meist allein durch. Sie können sich aber auch mit anderen Betrieben zusammenschließen. Bisher wurden solche Zusammenschlüsse vorwiegend unter dem Stichwort Verbundausbildung mit Blick auf Betriebe diskutiert, die die Lerninhalte der Ausbildungsordnung nicht in vollem Umfang abdecken können. Der Ansatz fand besonders in Krisenzeiten der dualen Berufsausbildung Aufmerksamkeit. Mit den Argumenten, Verbünde ermöglichten es, Ausbildungskosten einzusparen, den Ausbildungsaufwand zu senken, die Ausbildungsqualität zu steigern und die Attraktivität der Ausbildung für Jugendliche zu erhöhen, wurde seit Mitte der 1980er-Jahre wiederholt versucht, allein nicht ausbildungsgerechte Betriebe zu gewinnen, um die Ausbildungsnot Jugendlicher zu verringern.

Seit ein paar Jahren ist ein neues Aufleben der Thematik zu beobachten. Dabei werden dieselben Vorteile betrieblicher Zusammenschlüsse in der Ausbildung wie früher aufgegriffen. Mit ihnen sollen nun aber bereits ausbildende Betriebe, insbesondere kleine und mittlere Betriebe (KMU), davon überzeugt werden, ihr Ausbildungsengagement trotz höherer Ausbildungskosten, gestiegenem Ausbildungsaufwand und zunehmender Passungsprobleme beizubehalten. Auch unter den Instrumenten, die Ausbildungsbeteiligung von KMU über die anhaltende Coronakrise zu retten, haben Ausbildungsverbünde ihren Platz gefunden.

Abbildung 4: Formen und Häufigkeit betrieblicher Ausbildungspartnerschaften



Quelle: RBS 42; n = 138; ohne fehlende Angaben, gerundete Werte

Den hohen Erwartungen stehen allerdings noch viele unbeantwortete Fragen gegenüber: Gibt es bereits Kooperationen allein ausbildungsberechtigter Betriebe? Wie sind solche Kooperationen inhaltlich und formal ausgestaltet, und welche Rückwirkungen haben sie auf die Ausbildungspraxis? Diese Fragen hat das BIBB in seinem Projekt „Betriebliche Ausbildungspartnerschaften – Strukturen, Potenziale und Risiken für KMU“ mit verschiedenen Methoden untersucht, um Licht ins Dunkel zu bringen.

Häufig informelle Kooperationen

Unter anderem wurde eine Erhebung über das Referenz-Betriebs-System vorgenommen, ein Panel mit rund 1.300 Betrieben, die sich bereit erklärt haben, für Befragungen zu berufsbildungsbezogenen Themen zur Verfügung zu stehen. Die Befragung zeigte, dass die Zusammenarbeit von Betrieben in der Ausbildung keine Randerscheinung ist, sondern bereits von vielen Betrieben praktiziert wird, die formal auch allein ausbilden könnten. Inhaltlich richten sich diese Kooperationen primär auf die gemeinsame Vermittlung von Ausbildungsinhalten (vgl. Abb. 4). Eigene Auszubildende absolvieren Teile der Ausbildung in anderen Betrieben (Entsendung) und/oder Auszubildende anderer Betriebe werden für Teile der Ausbildung in den eigenen Betrieb aufgenommen (Aufnahme). Neben den von der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Inhalten spielen dabei auch zusätzliche Qualifikationen eine Rolle. Andere Aktivitäten wie die gemeinsame Rekrutierung von Auszubildenden oder die gebündelt von einem Betrieb wahrgenommene Prüfungsvorbereitung der Auszubildenden sind seltener Gegenstand von Ausbildungskooperationen.

https://www.bibb.de/dokumente/pdf/RBS_Info_42.pdf

In formaler Hinsicht haben Kooperationen allein ausbildungsberechtigter Betriebe häufig informellen Charakter. Darauf weisen Hintergrundinformationen hin, die ergänzend zu der Betriebsbefragung bei verschiedenen Akteuren aus Berufsbildungspolitik und -verwaltung eingeholt wurden. So wird beispielsweise der Austausch

von Auszubildenden auf so kurze Zeiträume begrenzt, dass sie nicht bei der zuständigen Stelle oder Berufsgenossenschaft gemeldet werden müssen.

Was bringt Betriebe nun aber dazu, eine Zusammenarbeit in der Ausbildung einzugehen? Diesbezüglich konnten zum einen Hinweise darauf gewonnen werden, dass größere Betriebe und Betriebe, die im Wertschöpfungsbereich Kooperationen unterhalten, eher als andere den Schritt zu einer Ausbildungspartnerschaft gehen. Zum anderen sprechen die Befunde dafür, dass Umstrukturierungsmaßnahmen und Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen als Treiber betrieblicher Ausbildungspartnerschaften fungieren.

Persönliches Engagement und Unterstützung durch Dritte sind zentral

Um die konkrete Umsetzung in der Praxis zu untersuchen, führte das BIBB vier Fallstudien zu betrieblichen Ausbildungspartnerschaften durch. Die Schilderungen der betrieblichen Akteure (Geschäftsführung sowie Ausbilder/-innen) verweisen darauf, dass ein hohes Engagement von Schlüsselpersonen im Sinne von „Zugpferden“ für die Kooperationen unerlässlich ist und übereinstimmende Interessen und Haltungen zu Grundsatzfragen der Ausbildung das Fundament bilden. Die Interviews mit Auszubildenden machten deutlich, dass für sie eine konstante persönliche Begleitung wichtig ist, um den Wechsel in andere Betriebe und unterschiedliche Ausbildungssituationen gut zu bewältigen. Wesentliche Stellschrauben für den Erfolg liegen also im Engagement der beteiligten Personen sowie in der individuellen Lehrlingsbegleitung.

Um eine Ausbildungspartnerschaft anzubahnen, braucht es nicht nur Wissen über mögliche Modelle, sondern auch personelle und zeitliche Ressourcen. Finanzielle Zuschüsse von öffentlicher Seite sind hilfreich, geben aber allein nicht den Ausschlag. Die Fallstudien zeigen zudem, dass ein möglichst geringer bürokratischer Aufwand förderlich ist. Das kann auch dadurch gelingen, dass vertragliche und andere formale Angelegenheiten von einem weiteren Akteur wahrgenommen werden. Dafür kommen etwa spezifische Beratungsbüros oder Branchenverbände in Betracht.

Will man also mit Ausbildungspartnerschaften dazu beitragen, dass sich KMU nicht aus der Ausbildung verabschieden, so braucht es mehr als die Bereitstellung von Geldern. Es kommt vielmehr darauf an, Betriebe mithilfe unterstützender Organisationen bei ihren spezifischen Interessen und Ausbildungszielen abzuholen und gemeinsam passgenaue Lösungen zu kreieren, um diese über eine Partnerschaft zu verwirklichen.

https://www.bibb.de/dienst/dapro/de/index_dapro.php/detail/2.2.308

Berufliche Weiterbildung

Weiterbildungsbranche wirtschaftlich schwer von der Coronapandemie getroffen

Die erste Infektionswelle der Coronapandemie hatte weitreichende Folgen für die Weiterbildungsbranche. Die mit dem **wbmonitor** Klimawert gemessene wirtschaftliche Stimmungslage der Weiterbildungsanbieter stürzte im Sommer 2020 gegenüber dem Vorjahr um 57 Punkte ab und war mit -13 (auf einer Skala von -100 bis +100) erstmals negativ.

►► Für die Anbahnung von Partnerschaften sind spezifische Beratungsbüros oder andere unterstützende Organisationen sehr wichtig. ◀◀

*Dr. Anke Bahl,
wissenschaftliche Mitarbeiterin*



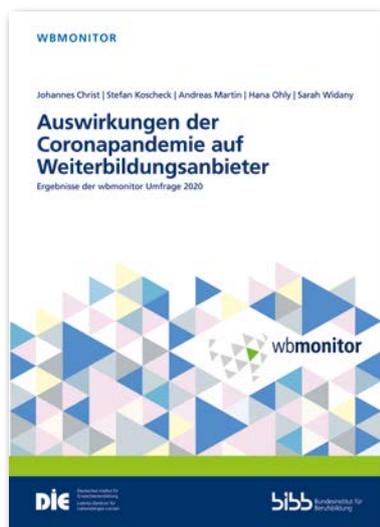
wbmonitor

wbmonitor ist ein Kooperationsprojekt des BIBB und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE). Jährlich werden alle dem wbmonitor bekannten Anbieter beruflicher und/oder allgemeiner Weiterbildung dazu aufgerufen, den Fragebogen zu wechselnden Themenschwerpunkten, Wirtschaftsklima, Leistungen und Strukturen online zu beantworten. 2020 beteiligten sich 1.925 Anbieter zwischen Ende Juni und Anfang August an der Erhebung. Der wbmonitor Klimawert bildet als konzeptionelle Adaption des ifo Geschäftsklimas die Einschätzung der wirtschaftlichen Situation für die Weiterbildungsanbieter ab.

Ausschlaggebend dafür waren offensichtlich vor allem Einnahmeausfälle: Seit Beginn des Infektionsgeschehens konnten deutlich weniger Veranstaltungen im Bereich der Weiterbildung durchgeführt werden als normalerweise. Während des ersten bundesweiten Lockdowns von Mitte März bis ca. Mitte Mai 2020 beinhalteten die Maßnahmen zur Eindämmung des Pandemiegeschehens ein Verbot von Präsenzveranstaltungen. Dies bedeutete, dass Weiterbildung nur online bzw. in anderen ortsunabhängigen Formaten durchgeführt werden konnte. Vor dem Hintergrund der Ausrichtung der Branche auf das traditionelle Präsenz-

format – im Jahr 2019 führte erst jeder fünfte Anbieter (auch) Onlinekurse durch – forderte die neuartige Situation für viele Anbieter erhebliche kurzfristige Anpassungsleistungen. Diese gelangen jedoch nur teilweise: Mit Beginn des Lockdowns konnten durchschnittlich lediglich vier von zehn (40 %) bereits laufenden Veranstaltungen fortgesetzt werden, in den meisten Fällen durch Umstellung auf Onlineformate. Die Mehrheit der Weiterbildungsveranstaltungen musste unterbrochen oder ganz abgebrochen und damit vorzeitig beendet werden. Weiterbildungen, die während des Lockdowns neu beginnen sollten, ließen sich in nur knapp einem Viertel (23 %) der Fälle realisieren. Auch nach Aufhebung des Lockdowns, als Präsenzkurse unter Nachweis von Hygienekonzepten wieder möglich waren, fiel ein relevanter Teil des geplanten Angebots der Pandemiesituation zum Opfer (66 % wurden realisiert). Neben den angebotsseitigen Einschränkungen kamen hinsichtlich der deutlich verschlechterten Wirtschaftssituation der Weiterbildungsanbieter offensichtlich auch Nachfragerückgänge zum Tragen.

Betroffen vom Einbruch des Wirtschaftsklimas waren alle Anbietersegmente von Weiterbildung; am stärksten fiel der Rückgang des Klimawertes aber bei den vor allem für betriebliche Kundinnen und Kunden tätigen Anbietern aus. Der Absturz um 71 Punkte auf den Wert -10 beendete vorerst ihren seit Ende der Wirtschaftskrise zu beobachtenden wirtschaftlichen Boom. Allem Anschein nach zeigten sich viele Betriebe in der unsi-

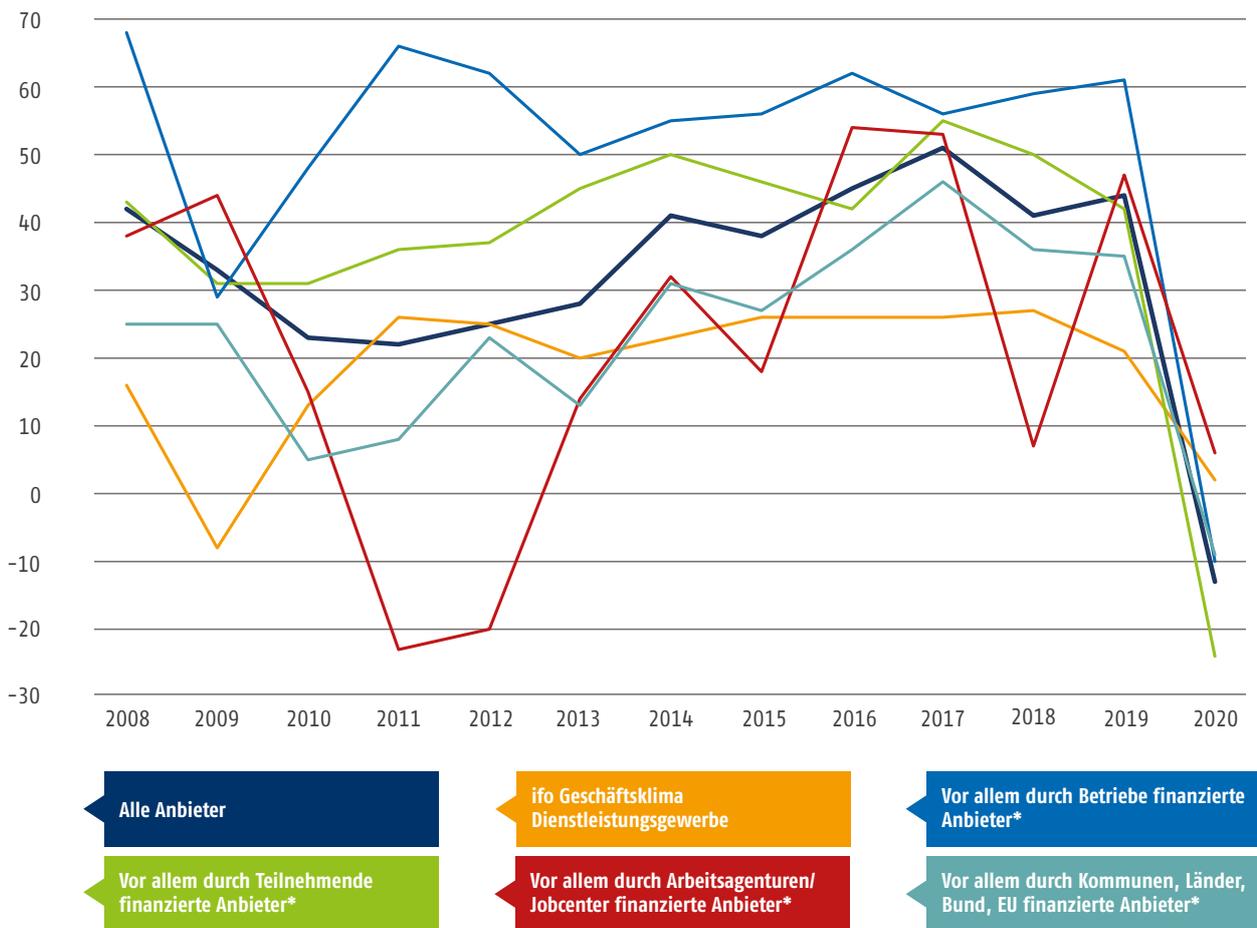


Auswirkungen der Coronapandemie auf Weiterbildungsanbieter

Der Ergebnisbericht der wbmonitor Umfrage 2020 beschreibt die Auswirkungen der Coronapandemie auf Weiterbildungsanbieter bis zum Sommer 2020. Im Fokus steht dabei die Realisierung von Weiterbildungsveranstaltungen während des ersten bundesweiten Lockdowns, als nur Onlineformate möglich waren, und der anschließenden Öffnungsphase, in der Präsenzveranstaltungen unter bestimmten Auflagen wieder durchgeführt werden konnten. Vor dem Hintergrund der negativen Folgen für die wirtschaftliche Situation der Anbieter, die mit den wbmonitor Klimawerten abgebildet wird, informiert der Bericht zudem über die Inanspruchnahme staatlicher Hilfen. Darüber hinaus werden Ergebnisse zu den Auswirkungen des eingeschränkten Betriebs auf die Personalsituation bei den Anbietern sowie zu pandemiebedingten Anpassungen der Arbeitsorganisation dargestellt. Die Ergebnisse des Themenschwerpunkts sowie der wbmonitor Klimawerte werden durch Strukturinformationen zur Weiterbildungsbranche ergänzt.

Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17259>

Abbildung 5: Entwicklung der wbmonitor Klimawerte von 2008 bis 2020



Anm.: * 50% und mehr der Einnahmen in der Weiterbildung stammen aus den angegebenen Finanzierungsquellen. In die Klimawerte fließen die Einschätzungen zur aktuellen und zukünftigen Situation ein. Sie können zwischen -100 und +100 schwanken, wobei höhere Werte eine bessere Stimmung anzeigen.
 Quellen: BIBB/DIE wbmonitor-Umfragen 2008–2020; ifo Geschäftsklima Dienstleistungsgewerbe 2008–2020 (zum wbmonitor Umfragezeitraum korrespondierende Monatswerte).

chere Pandemielage abwartend hinsichtlich Investitionen in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten.

Einrichtungen, die sich überwiegend durch individuell entrichtete Teilnahmeentgelte finanzieren, wiesen mit einem Wert von -24 die schlechteste Wirtschaftsstimmung auf. Hier dürfte neben dem temporären Verbot von Präsenzveranstaltungen ausschlaggebend gewesen sein, dass Weiterbildungsinteressierte unter den Pandemiebedingungen auf die Buchung von Weiterbildungskursen verzichtet bzw. ihre Teilnahme verschoben haben. Dies erfolgte möglicherweise in der Hoffnung einer Teilnahme an regulär stattfindenden Präsenzveranstaltungen zu einem späteren Zeitpunkt.

Lediglich Weiterbildungsanbieter, die den Großteil ihrer Einnahmen durch Arbeitsmarktdienstleistungen für die Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter erwirtschaften, wiesen mit +6 einen leicht positiven Klimawert auf. Die vergleichsweise moderaten Auswirkungen der Coronapandemie auf die wirtschaftliche Situation dieser Anbieter hängt allem Anschein nach mit einem kontinuierlichen Bedarf nach Qualifizierungen im Bereich der Sozialgesetzbücher II und III zusammen; ein Einbruch an Zugängen ereignete sich lediglich kurzzeitig mit Beginn des Lockdowns.

Der Klimawert von Einrichtungen, die ihre Einnahmen bzw. Zuwendungen überwiegend von Kommune, Land und/oder Bund bzw. der EU beziehen, war demgegen-

über mit -9 negativ, jedoch geringfügig besser als für die Anbieter insgesamt (-13). Dies hängt mit der heterogenen Zusammensetzung dieser Anbietergruppe zusammen: Hier finden sich sowohl staatliche Einrichtungen, die wirtschaftlich kaum bzw. nur geringfügig negativ durch die Pandemie betroffen waren (z. B. Fachschulen und Universitäten), als auch Einrichtungen in teilöffentlicher Finanzierung, z. B. Volkshochschulen, die von deutlich negativen Auswirkungen berichteten.

www.bibb.de/wbmonitor

Arbeitswelt in einem nachhaltigen Mobilitätssystem

Wandel der Mobilität und seine Folgen für den Arbeitsmarkt

Das Mobilitätssystem unterliegt gegenwärtig einem tiefgreifenden Wandel. Zum einen ist dies auf ein wachsendes Mobilitätsaufkommen von Menschen und Gütern zurückzuführen. Zum anderen ermöglicht uns die Digitalisierung – beispielsweise in der Form von autonom fahrenden Systemen – neue Formen der Mobilität. Zuletzt drängt die Einhaltung der vereinbarten Klimaschutzziele auf eine Mobilitätswende. Der Umbau hin zu einer ökologischeren Mobilität, welche verstärkt auf die Nutzung emissionsärmerer Verkehrsträger wie dem Fahrrad oder den öffentlichen Personennahverkehr setzt, könnte – mit Blick auf den Automobilstandort Deutschland – zu Arbeitsplatzverlusten führen. Ebenso könnten autonom fahrende Systeme den Bedarf an Arbeitskräften in der Fahrzeugführung verringern. Eine neue Studie des BIBB zeigt auf, wie sich eine Verkehrswende zukünftig auf den Arbeitsmarkt in Deutschland niederschlagen könnte und ob diese Befürchtungen empirisch belegt werden können.

Forschungsprojekt mit Fokus auf die Mobilität

Seit 2017 wird das Thema Mobilität unter dem Titel „MoveOn“ vom BIBB gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) intensiv betrachtet und im Kontext des Arbeitsmarktes analysiert. Dabei hat eine erste Studie gezeigt, dass ein großer Teil des Arbeitsmarktes mit dem Mobilitätssystem in Verbindung steht. So leisten aktuell rund 15 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland einen beruflichen Beitrag zur Mobilität, was rund sechs Millionen Personen entspricht. Dazu gehören Personen, die während ihrer Erwerbstätigkeit selbst mobil sind (z. B. Berufskraftfahrer/-innen, Außendienstmitarbeitende etc.), die an der Produktion oder dem Vertrieb von Fahrzeugen beteiligt

sind oder die beruflich zur Infrastruktur des Mobilitätssystems beitragen (z. B. Straßenbauer/-innen, Kfz-Ver sicherungskaufleute etc.). Sie sind von einer Veränderung des Mobilitätssystems direkt betroffen.

In einem weiteren Projektschritt wurde nun ein Blick auf die zukünftige Entwicklung geworfen, um aufzuzeigen, welche Folgen sich aus einer Verkehrswende für den Arbeitsmarkt in Deutschland bis zum Jahr 2040 ergeben. Dazu wurde anhand der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt) ein Mobilitätsszenario entwickelt, in dem es zu einer Transformation des Mobilitätssystems hin zu einem umweltfreundlichen, effizienten, bezahlbaren und zukunftsfähigen Mobilitätssystem in Deutschland kommt. Diese Entwicklung wurde schließlich mit dem aktuell eingeschlagenen Entwicklungspfad verglichen, in dem es nicht zu einer aktiven Um- und Aufrüstung des Mobilitätssystems kommt. Damit werden die Wirkungen für den Arbeitsmarkt offenbart, die sich aus einer Verkehrswende ergeben.

www.qube-projekt.de

Szenario eines nachhaltigen Mobilitätssystems von morgen

Im Mobilitätsszenario nehmen wir an, dass zunächst umfangreiche Bau- und Ausrüstungsinvestitionen getätigt werden, mit denen die Grundvoraussetzungen für einen Mobilitätswandel geschaffen werden. Dazu zählen zum einen Investitionen zur Verbesserung des öffentlichen Personenverkehrs. Damit wird beispielsweise eine höhere Taktung und Zuverlässigkeit im Schienenverkehr ermöglicht. Zum anderen wird stärker als bisher in den Ausbau der öffentlichen Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge investiert. Infolgedessen passt sich die Mobilität von Menschen und Gütern an, sodass zukünftig in stärkerem Maße der Schienenverkehr genutzt wird und der motorisierte Individualverkehr sowie der Gütertransport mittels Lastkraftwagen an Bedeutung verlieren. Ebenso werden Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor in geringerem Maße nachgefragt, während dagegen der Elektroantrieb profitiert. Darüber hinaus nehmen wir eine verstärkte Digitalisierung und damit zunehmende Automatisierung im Mobilitätssystem an. Zuletzt legen wir die Annahme einer staatlichen Förderung der öffentlichen Verkehrsbetriebe zugrunde, die ein kostengünstiges Angebot öffentlicher Mobilitätsdienste sicherstellt.



Stefanie Steeg, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit“

Der Wandel zu einem ökologischeren Mobilitätssystem leistet nicht nur einen Beitrag zum Klimaschutz. Unseren Ergebnissen zufolge zieht er ebenso positive Wirkungen für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt in Deutschland nach sich. Demnach geht die Stärkung der Elektromobilität und des öffentlichen Personenverkehrs mit einem Zuwachs an Beschäftigung einher. Eine solche Transformation führt damit am Automobilstandort Deutschland nicht zwangsläufig zu einem Beschäftigungsabbau.

Positive Wirkungen für den deutschen Arbeitsmarkt

Im Ergebnis zeigt sich, dass die damit abgebildete Verkehrswende positive Wirkungen für den Arbeitsmarkt nach sich zieht. So wird im Jahr 2040 der Bedarf an Arbeitskräften um rund 60.000 Erwerbstätige höher ausfallen, als es ohne die angenommene Verkehrswende der Fall sein würde. Dieser Beschäftigungszuwachs geht als Ergebnis aus einem Umschlag von Arbeitsplätzen hervor. So werden infolge der angenommenen Verkehrswende im Jahr 2040 rund 220.000 Arbeitsplätze nicht mehr vorhanden sein, welche ohne die angenommenen Maßnahmen noch existieren würden. Jedoch wird es infolge der Verkehrswende bis zu 280.000 Arbeitsplätze geben, die ohne einen solchen Regimewechsel nicht entstanden wären.

Positive Beschäftigungseffekte schlagen sich insbesondere in der Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr und dem Landverkehr nieder. Entsprechend ergibt sich ein erhöhter Bedarf

an Erwerbstätigen, die in Berufen tätig sind, welche in diesen Branchen vertreten sind: Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr, Überwachung und Steuerung des Verkehrsbetriebs, Servicekräfte im Personenverkehr, Kaufleute – Verkehr und Logistik, Technischer Betrieb des Eisenbahn-, Luft- und Schiffsverkehrs, Überwachung und Wartung der Verkehrsinfrastruktur sowie Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag. Darüber hinaus steigt ebenso der Bedarf in Bauberufen sowie – durch die allgemein verbesserte wirtschaftliche Situation – in den Berufsgruppen Büro und Sekretariat, Unternehmensorganisation und –strategie sowie Geschäftsführung und Vorstand.

Neben diesen positiven Beschäftigungseffekten verzeichnen jedoch andere Branchen und Berufe in einer Mobilitätswende einen geringeren Arbeitskräftebedarf. Dies betrifft insbesondere den Kfz-Handel sowie die Instandhaltung und Reparatur von Kfz. Der geringere Arbeitskräftebedarf ist vornehmlich auf den vermehrten Einsatz von Assistenzsystemen zurückzuführen, welche die Sicherheit im Straßenverkehr erhöhen, wodurch



„MoveOn“ III: Folgen eines veränderten Mobilitätsverhaltens für Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Durch das wachsende Mobilitätsaufkommen, die Digitalisierung und insbesondere den Klimaschutz unterliegt das Mobilitätssystem einem tiefgreifenden Wandel. Auf Basis der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen werden anhand einer Szenarioanalyse die Folgen eines Regimewechsels im Verkehr für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt in Deutschland bis zum Jahr 2040 abgeschätzt. Dabei wird ein Mobilitätsszenario gezeichnet, welches eine Transformation des Mobilitätssystems hin zu einem dekarbonisierten, umweltfreundlichen, effizienten, bezahlbaren und zukunftsfähigen Mobilitätssystem in Deutschland abbildet. Im Ergebnis ziehen die vorgenommenen Szenario-Einstellungen im gesamten Projektionszeitraum positive Wirkungen für Bruttoinlandsprodukt sowie Arbeitskräfteangebot und –bedarf nach sich.

Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17474>

weniger Reparaturen anfallen. Auf Berufsebene werden insbesondere weniger Arbeitskräfte in der Fahrzeugführung im Straßen- und Schiffsverkehr benötigt. Dies geht auf den Einsatz autonomer Fahrsysteme zurück. Dieser Effekt wird in der Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr durch eine vermehrte Nutzung des Zugverkehrs im Personen- und Güterverkehr überkompensiert, sodass hier insgesamt ein Beschäftigungszuwachs verzeichnet werden kann.

Ökologischerer Mobilität schafft Arbeitsplätze

Nach unserem Szenario geht der Umbau hin zu einer ökologischeren Mobilität nicht – wie eine erste Vermutung insbesondere mit Blick auf den Automobilstandort Deutschland befürchten ließe – mit einem Arbeitsplatzabbau, sondern sogar mit einem Zuwachs an Beschäftigung einher. Dieser zeigt sich als Ergebnis aus Arbeitsplatzverlusten in einigen Branchen und Berufen und Zuwächsen in anderen Bereichen. Die stärksten Effekte dieser Entwicklungen schreiben wir dabei Veränderungen im Mobilitätsverhalten sowie dem Potenzial autonomer Fahrsysteme zu. Ausgehend von unserem Mobilitätsszenario dürften die Auswirkungen eines sich wandelnden, mehr auf ökologische Gesichtspunkte ausgelegten Mobilitätsverhaltens in der Gesamtschau positiv ausfallen.

Forschung international

Weiterbildung in Europa: Abschluss des Forschungsprojekts

Die Weiterbildungsbeteiligung gilt als wichtiger Indikator für die Implementierung lebenslangen Lernens sowie für die Anpassungsfähigkeit der Bevölkerung an sich ändernde Bedarfe des Arbeitsmarktes. Auch wenn sich die Weiterbildungsbeteiligung in den letzten Jahren in Deutschland erhöht hat, absolvieren im Vergleich zum internationalen Durchschnitt nur wenige Personen eine berufliche Weiterbildung. Bislang wurde allerdings nicht differenziert, ob sich die Beteiligung an Weiterbildung etwa im Altersverlauf ändert oder von den schulischen oder dualen Ausbildungsangeboten abhängig sein könnte. Auch mangelte es an der kritischen Auseinandersetzung mit den bisher genutzten, vorwiegend europäischen Erhebungen. Hier setzt das BIBB-Forschungsprojekt „Weiterbildungsbeteiligung im internationalen Vergleich“ an. Es versteht sich als „Türöffner“ für eine weitergehende kritische Diskussion. Eine detaillierte Beschreibung aller Ergebnisse findet sich im Abschlussbericht.

Tabelle 1: Rahmenbedingungen der Weiterbildung bzw. Erwachsenenbildung in den analysierten Ländern

| | Gesetzliche Regelungen | Finanzierung | Anbieter | Mitarbeitende |
|--------------------------------|---|---|--|--|
| Deutschland | Länderebene, vereinzelte Regelungen auf Bundesebene | Finanzielle Unterstützung für Anbieter und Individuen möglich, meistens aber Finanzierung über Individuen und Unternehmen | Unternehmen, gewinnorientierte bzw. Non-Profit-Anbieter, Schulen, Hochschulen | Teilzeitkräfte/nebenberufliche Lehrkräfte, Freelancer/-innen, Honorarkräfte |
| Frankreich | Nationale Ebene | Weiterbildungsfonds für Unternehmen, Regionen und den Staat; Individuen, Unternehmen und andere Stakeholder | Unternehmen und öffentlich-rechtliche Einrichtungen (z. B. Hochschulen, Kammern, Verbände), gewinnorientierte Anbieter | Angestellte öffentlich-rechtlicher Einrichtungen, Freelancer/-innen, Honorarkräfte |
| Vereinigtes Königreich/England | Länderebene, vereinzelte Regelungen auf nationaler Ebene (UK) | Unternehmen und Individuen, aber Möglichkeiten der (finanziellen) Unterstützung, Ausbildungsumlage | Unternehmen, Weiterbildungsakademien (<i>Further Education Colleges</i>), Erwachsenenbildungsorganisationen, Freiwilligen-Organisationen | Angestellte von Bildungseinrichtungen, Freelancer/-innen, Honorarkräfte |
| Schweden | Nationaler Rahmen, aber dezentrale Regelungen | Verschiedene Formen der finanziellen Unterstützung, allgemeinbildende Angebote oft kostenlos | Vom Staat beauftragte Anbieter, Unternehmen | Freelancer/-innen, Honorarkräfte, Angestellte von Unternehmen (interne Trainer/-innen) |

Forschung des BIBB in internationalen Publikationen



© European Training Foundation

In dem Bericht **„Apprenticeship Development for Universal Lifelong Learning and Training“** der *International Labour Organization (ILO)* trug das BIBB Forschungsergebnisse zusammen, wie das Engagement von kleinen und mittleren Unternehmen in der dualisierten Ausbildung erhöht werden kann. Dieser Bericht dient als Hintergrund für die Entwicklung der kommenden Empfehlung der ILO zu dualer Ausbildung im Jahr 2022. www.ilo.org

Im Handbuch **„Monitoring and evaluation of work-based learning in vocational education and training“** der *European Training Foundation (ETF)* stellte das BIBB in Zusammenarbeit mit anderen Institutionen Methoden der internationalen Berufsbildungsberichterstattung vor. Diese dienen u. a. dazu, die jährlich erscheinende internationale vergleichende Berichterstattung im BIBB-Datenreport zu verbessern. Das ETF-Handbuch wurde im März 2022 auf einer gemeinsam von ETF und BIBB durchgeführten Veranstaltung in Bonn präsentiert und in ETF-Partnerländern diskutiert. www.etf.europa.eu

Exemplarisch hat das BIBB das Weiterbildungsverhalten in vier Ländern untersucht, in denen sich die Erstausbildung stark unterscheidet: Deutschland, Frankreich, Schweden und das Vereinigte Königreich. Anschließend wurden die Rahmenbedingungen der Weiterbildung anhand von vier Kriterien analysiert: gesetzliche Regelungen, Finanzierung, Anbieter, Mitarbeitende.

In allen untersuchten Ländern ist die Weiterbildungsbeteiligung der jüngeren Personen (bis maximal 35 Jahre) im Bereich der formalen Bildungsangebote deutlich höher als bei älteren Personen. Im Bereich der non-formalen Bildung ist in allen Ländern eine etwas andere Tendenz erkennbar: Die Beteiligung steigt erst nach ein paar Jahren der Berufserfahrung an und fällt gegen Ende der Berufstätigkeit wieder ab. Innerhalb der einzelnen Länder sind Unterschiede zwischen den fachlichen Schwerpunkten der Weiterbildung zu



Vietnam

Die sozialistische Republik Vietnam zeichnet sich in den vergangenen Jahrzehnten durch eine hohe wirtschaftliche Dynamik aus. Diese wird auch in der beruflichen Bildung des Landes sichtbar. Mit der Berufsbildungsreform im Jahr 2014 wurde die bisher unübersichtliche Struktur der Berufsbildung vereinheitlicht und neu strukturiert. Dennoch bleibt die gesellschaftliche Anerkennung der Berufsbildung gering. Überdies trägt der informelle Sektor noch immer erheblich zur Wirtschaftsleistung bei. Das Land steht vor der zentralen Herausforderung, den informellen Sektor mit den Entwicklungen im Berufsbildungssystem zu vereinen und transparente Strukturen im Bereich der Bildungs- und Berufsbildungspolitik zu schaffen.

Die Publikation ist Teil des Internationalen Handbuches der Berufsbildung. Dieses Standardwerk der vergleichenden Berufsbildungsforschung richtet sich sowohl an ein akademisches Publikum als auch an die Berufsbildungspraxis.

Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17250>

erkennen. So fällt z. B. auf, dass in Großbritannien der Anteil der Teilnahme an formalen Angeboten im Bereich „*Teacher Training*“ sowie im Bereich „*Health Care*“ relativ hoch ist. Zwischen den untersuchten Ländern sind die Unterschiede bei der Teilnahme an Weiterbildung deutlicher bei den non-formalen als bei den formalen Weiterbildungsmaßnahmen. In der Gegenüberstellung von Individual- und Unternehmenserhebungen zeigt sich, dass die Unternehmen ein recht umfangreiches Weiterbildungsangebot angeben und der Zugang zu einem eigenen Trainingszentrum die Bereitschaft der Unternehmen erhöht, Weiterbildungen anzubieten. Hier liegt Deutschland mit vielen Unternehmen, die Weiterbildungen mit einer hohen Stundenzahl während der Arbeitszeit ermöglichen, weit vorn.

Das Projekt umfasste eine Sekundärdaten-Analyse bereits erhobener und aufbereiteter Daten auf europäischer und internationaler Ebene: *Continuing Vocational Training Survey (CVTS)*, *Adult Education Survey (AES)*, *Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)*. Eine Analyse der genutzten Begrifflichkeiten und Definitionen ergab, dass es schwierig ist, die Erhebungen direkt miteinander zu vergleichen. Allerdings gibt es in allen Erhebungen Überschneidungen, die sich miteinander in Beziehung setzen lassen. Die erkennbaren Unterschiede bei vermeintlich gleichen Fragestellungen (z. B. bei den Individualerhebungen nach der Teilnahme an formalen Bildungsangeboten) können entweder durch das unterschiedliche Sampling zustande kommen oder durch unterschiedliche Definitionen vermeintlich gleicher Begriffe.

Die Betrachtung der Definitionen sowie die Auswertung der Daten der ausgewählten Erhebungen verdeutlichen, dass sie nicht ohne Weiteres zueinander in Beziehung gesetzt werden können. Sie zeigen auch, dass es auf internationaler Ebene schwierig ist, sich mit den aufgeworfenen Fragen in Bezug auf die kritische Diskussion der Erhebungen auseinanderzusetzen. Eine internationale kritische Diskussion der Erhebungen sollte mit nationalen Diskussionen und Arbeiten, wie sie das Projekt der integrierten Weiterbildungsberichterstattung für Deutschland anstrebt, verknüpft werden.

Kontaktseminar deutschsprachiger Berufsbildungsinstitute

Aktuelle Fragen zu Fachkräftebedarf, Fachkräftesicherung und neuen Ansätzen der Berufsbildungsforschung waren Themen der 14 Vorträge beim ersten virtuellen Kontaktseminar deutschsprachiger Berufsbildungsinstitute vom 22. bis 23. April 2021. Zu diesem Fachaustausch, der alle zwei Jahre stattfindet, trafen sich Vertreter/-innen des BIBB, der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung (Schweiz), des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (Österreich), des österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung und der 3s Unternehmensberatung GmbH.

Die Teilnehmenden tauschten sich über Maßnahmen und Initiativen zur Fachkräftesicherung aus, eine der zentralen bildungspolitischen Herausforderungen aller drei Länder. Es ging u. a. um die Auswirkungen des nationalen Qualifikationsrahmens in Österreich auf die Qualitätsentwicklung und -sicherung. Die Attraktivität der dualen Berufsbildung für Betriebe und Auszubildende wurde anhand einer vergleichenden Kosten-Nutzen-Analyse Deutschland/Schweiz sowie des österreichischen Übergangssystems, das den Auszubildenden Beschäftigungsperspektiven erschließt, diskutiert. Auch die Ergebnisse einer schweizerischen Studie zu Bildungsverläufen nach Erwerb der Berufsmaturität sowie die Ergebnisse einer repräsentativen Befragung zum Rollenverständnis des betrieblichen Ausbildungspersonals Österreichs wurden



thematisiert. Die Bedeutung der institutionellen Arbeit von Berufsverbänden für den Erhalt einer kollektiven Berufsidentität, insbesondere bei den „kleineren“ Berufen, war ein weiteres zentrales Thema.

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

Forschen im BIBB – Nachrichten und Infrastruktur

Graduiertenförderung des BIBB wird stetig ausgebaut

Die Aktivitäten der Graduiertenförderung wurden 2021 erweitert. Zusammen mit den Promovierenden wurden individuelle Qualifizierungspläne erstellt, die die Doktorandinnen und Doktoranden gezielt in ihrer Forschungstätigkeit unterstützen.

Um die Promovierenden in der Berufsbildungsforschung zu vernetzen, wurde ein Trilaterales Doktorandenseminar zum zweiten Mal vom BIBB ausgerichtet. Über 60 Promovierende der Universität zu Köln, der Universität Paderborn und dem BIBB diskutierten über die Chancen und Herausforderungen interdisziplinärer Forschung. Im Mittelpunkt stand hierbei der Transfer von Ergebnissen in Wissenschaft, Praxis und Politik. Wie kann er gelingen und welche Relevanz haben *Open Science* und Leitlinien für gute wissenschaftliche Praxis dabei? Zudem wurden den Doktoran-



Dr. Katarina Weßling, Leiterin der Nachwuchsgruppe „Regionale (Infra-)Struktur und Segmentationsprozesse in der Ausbildung (RISA)“

Seit Juli 2021 ist die Nachwuchsgruppe RISA, die am BIBB und der Uni Maastricht angesiedelt ist, endlich komplett und hat die Zusammenarbeit mit der Uni Bamberg aufgenommen. Mit unserem thematischen Schwerpunkt der regionalen Infrastrukturen und Ausbildungsprozesse wird eine wichtige Forschungsperspektive gestärkt, die in der Berufsbildungsforschung bislang wenig Beachtung fand. Es ist daher großartig, dass wir dieses thematische Interesse mit der Nachwuchsgruppe BOR³ teilen. Erste gemeinsame Projekte sind schon auf dem Weg.

Dr. Alexandra Wicht, Leiterin der Nachwuchsgruppe „Berufliche Orientierung und ihre Realisierung: Übergänge junger Menschen in die Berufsausbildung im räumlichen Kontext (BOR³)“

Ich freue mich, dass das BIBB und die Universität Siegen den Schritt einer gemeinsamen Berufung gegangen sind. Das ist eine große Chance für mich und davon wird auch die Nachwuchsgruppe BOR3 profitieren. Ebenso freue ich mich über die sehr gute thematische Verknüpfung mit der Nachwuchsgruppe RISA. Wenn meine Gruppe komplett ist, werden am BIBB insgesamt vier Promotionsarbeiten zu Ausbildungsprozessen im Kontext regionaler Ungleichheiten bearbeitet. Damit gewinnt das BIBB einen wichtigen zusätzlichen Forschungsschwerpunkt.



dinnen und Doktoranden ausreichende Möglichkeiten gegeben, ihre Promotionsvorhaben zu präsentieren und diskutieren.

Im Rahmen der Graduiertenförderung richtete das BIBB drei Nachwuchsgruppen ein, in denen promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern die Möglichkeit gegeben wird, ein eigenes Forschungsprogramm zu entwickeln. Nachdem 2020 Jahr eine Nachwuchsgruppe unter Leitung von Dr. Katarina Weßling etabliert wurde, konnte jetzt auch eine weitere Gruppe erfolgreich besetzt werden. Seit August 2021 leitet Dr. Alexandra Wicht die Nachwuchsgruppe „Berufliche Orientierungen und ihre Realisierung: Übergänge junger Menschen in die Berufsausbildung im räumlichen Kontext (BOR³)“. Gleichzeitig ist sie Juniorprofessorin für Empirische Bildungsforschung mit dem Schwerpunkt Berufsorientierung und Übergänge an der Universität Siegen, die in einer gemeinsamen Berufung mit dem BIBB erfolgte. Die beiden Nachwuchsgruppen stärken das Forschungsprofil des BIBB, indem sie einen Schwerpunkt auf regionale Unterschiede in der beruflichen Bildung setzen.

Zudem vergab das BIBB mit der Technischen Universität Kaiserslautern und der Universität zu Köln zwei weitere Juniorprofessuren. Auf die Juniorprofessur für „Berufsbildung“ mit dem Schwerpunkt „Digitale Transformation“ an der TU Kaiserslautern wurde Dr. Hannes Saas berufen. Für die Juniorprofessur für „Methoden der sozialwissenschaftlichen Berufsbildungsforschung“ an der Universität zu Köln wurde Dr. Paula Protsch ausgewählt.

<https://www.bibb.de/de/148512.php>

<https://www.bibb.de/de/128197.php>

<https://www.bibb.de/de/39699.php>

Gemeinsame Jahresvorlesung mit der Universität Bonn

Mit einer Jahresvorlesung starten das BIBB und die Universität Bonn ein neues Format für einen Wissenschafts-Politik-Praxis-Dialog. Leitidee ist, mit allen Interessierten in einen öffentlichen Diskurs zu verschiedenen Themen der Berufsbildung einzutreten. Die für das Jahr 2020 geplante Präsenzveranstaltung musste aufgrund des ersten Lockdowns kurzfristig abgesagt werden. Für alle Beteiligten stand aber fest, dass an der Idee weiter festgehalten und die Veranstaltung im Mai 2021 virtuell durchgeführt wird. Mehr als 80 Personen aus unterschiedlichen Bereichen aus Wissenschaft, Politik und Praxis nahmen an der ersten gemeinsamen Jahresvorlesung teil.

Im Mittelpunkt der Veranstaltung stand die Frage nach den Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeit und Gesellschaft. Gastredner, Prof. Phillip Brown von der *Cardiff University, School of Social Sciences*, regte in seinem Vortrag „*Education, Skills and Work in the Fourth Industrial Revolution*“ an, einen Perspektivwechsel vorzunehmen. Statt sich dem Arbeitskräftemangel zu widmen, müsste die zukünftige Knappheit von Arbeit fokussiert werden, um grundsätzliche Fragen der Beschäftigung von morgen gesamtgesellschaftlich beantworten zu können. In der von Prof. Dr. Hubert Ertl moderierten Diskussion wurden zahlreiche Aspekte der Digitalisierung aufgegriffen, u. a. Fragen nach der aktiven Gestaltung technologischer Veränderung durch die Gesellschaft und unterschiedliche Personengruppen und den daraus erwachsenden sozialen Ungleichheiten bis hin zur Feststellung, dass globale Ökonomien bereits heute die Digitalisierung nutzen, um produktive Arbeit und sozialen Zusammenhalt zu formen. Es wurden viele Anstöße gegeben, Arbeit und Gesellschaft der Zukunft neu zu denken.

Nach dem erfolgreichen Auftakt der Jahresvorlesung sind sich die Universität Bonn und das BIBB einig, den Austausch in den nächsten Jahren fortzusetzen.
<https://www.bibb.de/de/138461.php>

Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz: 30 Jahre Zusammenarbeit in der Berufsbildungsforschung

Am 7. Juni 1991 war es soweit: Das BIBB, die Kommission für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaften sowie das IAB der Bundesagentur für Arbeit unterzeichneten eine Kooperationsvereinbarung zur Gründung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN). In den vergangenen drei Jahrzehnten wurde die Zusammenarbeit stetig erweitert und verschiedene pädagogische Institute der Bundesländer sowie zahlreiche Forschungsinstitute in privater und öffentlicher Trägerschaft schlossen sich der AG BFN an. Ziel des Netzwerks ist es nach wie vor, die freiwillige wissenschaftliche Zusammenarbeit und Transparenz in der Berufsbildungsforschung zu unterstützen. Zudem wurde die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses verstärkt.

2021 vergab die AG BFN nun zum fünften Mal den Friedrich-Edding-Preis für Berufsbildungsforschung. Ausgezeichnet wurden zwei Nachwuchswissenschaftlerinnen für ihre herausragenden Dissertationen: In ihrer Arbeit „Wege von der dualen Ausbildung in den Arbeitsmarkt. Wie Ausbildungsberufe Chancen strukturieren“ widmet sich Dr. Laura Menze der Frage, wie attraktiv eine duale Ausbildung für junge Menschen ist. Dr. Svenja Ohlemann richtet den Blick auf einen früheren Zeitpunkt der beruflichen Entwicklung. In ihrer Dissertation „Berufliche Orientierung im Spannungsfeld von Heterogenität und Individualisierung – Möglichkeiten der Binnendifferenzierung als Ausgangspunkt schulinterner Maßnahmenplanung“ untersucht sie, wie Jugendliche bei ihrer Berufswahl unterstützt werden können.

Die AG BFN würdigte die wissenschaftliche Relevanz der beiden Dissertationen für die Berufsbildungsforschung sowie ihren Bezug zur Berufsbildungspraxis. Beide Arbeiten wiesen zudem mit ihrer forschungsmethodischen Originalität innovative Zugänge zur Berufsbildung auf.

Die Verleihung fand Ende Oktober 2021 auf dem AG BFN-Forum „Digitalisierung in den Gesundheitsberufen“ statt, das von der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster in Kooperation mit dem BIBB sowie der Hochschule Esslingen organisiert wurde.

https://www.agbfn.de/de/agbfn_148693.php
https://www.agbfn.de/de/agbfn_148614_150019.php



Das Forschungsdatenzentrum im BIBB (BIBB-FDZ)

Das Forschungsdatenzentrum im BIBB (BIBB-FDZ) bereitet die Forschungsdaten der BIBB-Forschungsprojekte mit Datendokumentationen und einer Langzeitarchivierung auf und stellt sie der nicht kommerziellen Forschung für wissenschaftliche Auswertungen zur Verfügung. Das FDZ sichert im BIBB den Datenzugang gemäß der Datenschutzgrundverordnung und dem Bundesdatenschutzgesetz sowohl für hausinterne Forschungsprojekte als auch für interessierte BIBB-externe Forscher/-innen. Mittlerweile beläuft sich das Angebot des BIBB-FDZ auf 94 Projektdatensätze. Insgesamt stehen unseren Nutzerinnen und Nutzern 56 Personendatensätze und

38 Betriebsdatensätze zur Verfügung. Im Jahr 2021 wurden insgesamt vier Datensätze neu veröffentlicht:

- ▶ BIBB/DIE-wbmonitor 2019 – Digitalisierung
- ▶ WZB Vignettenmodul im BIBB-Qualifizierungspanel 2014
- ▶ BIBB Nachbefragung zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (Chancen und Risiken des technologischen Wandels für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung)
- ▶ BIBB-Befragung zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung 2017/18

2021 hat das BIBB-FDZ insgesamt etwa 80 neue Nutzungsverträge mit externen Nutzerinnen bzw. Nutzern geschlossen, wodurch insgesamt ca. 125 Personen Zugang zu Forschungsdaten des BIBB-FDZ erhalten haben.

Die anhaltende Coronapandemie stellte die Datennutzer/-innen und das BIBB-FDZ auch im Jahr 2021 weiterhin vor große Herausforderungen. Die Einrichtung eines Datenfernverarbeitungssystems JoSuA (*Job Submission Application*) durch das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) bildet einen elementaren Baustein im Digitalisierungsbestreben des BIBB-FDZ. Durch die komplexe Serverinfrastruktur ermöglicht JoSuA seinen Datennutzerinnen und -nutzern eine nahezu vollständige Autonomie bei wissenschaftlichen Datenauswertungen. 2021 konnte für die ersten externen Datennutzer/-innen ein JoSuA-Zugang eingerichtet werden. Das BIBB-FDZ freut sich darauf, bald einen neuen JoSuA-Auftritt auf den Webseiten präsentieren zu können, der den Datennutzerinnen und -nutzern wichtige Informationen und Dokumentationen rund um das neue Datenfernverarbeitungssystem zur Verfügung stellt.

www.bibb-fdz.de

<http://metadaten.bibb.de/>



Forschungsdaten zur Weiterbildung im BIBB-FDZ. Version 1.0

Das BIBB leistet mit mehreren Erhebungen einen wichtigen Beitrag zur Weiterbildungsberichterstattung in Deutschland. Um Forschenden die Nachnutzung der Daten zu erleichtern, gibt der Bericht einen Überblick über die im FDZ verfügbaren Datensätze. Dabei werden deren Inhalte und die bisherige Nutzung sowie die verschiedenen Datenzugangswege erläutert.

Kostenloser Download unter

<https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17272>





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

Modernisierung und Qualitätssicherung der beruflichen Bildung

Ausbildungsordnungen bilden die Rechtsgrundlage für eine zukunftsweisende Berufsausbildung. Das BIBB modernisiert bestehende 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.

BIBB-Voruntersuchung: Gestaltung immersiver Medien

Mit der Gestaltung immersiver Medien hat sich in den vergangenen Jahren ein Medienbereich entwickelt, der für die Wirtschaft, die Bildung und in der Freizeit neue Möglichkeiten der Nutzung virtueller Welten bietet. Die Einsatzmöglichkeiten dieser Medien, zu denen insbesondere Augmented Reality und Virtual Reality gehören, haben sich im letzten Jahrzehnt deutlich erweitert. Augmented-Reality-Anwendungen ermöglichen mittels mobiler Endgeräte eine ortsrichtige Überlagerung der realen Umwelt durch computergenerierte bzw. -simulierte Einblendungen. Neben Marketing- und Unterhaltungsanwendungen hält Augmented Reality zunehmend auch in der Arbeitswelt Einzug. Virtual Reality hingegen schafft eine dreidimensionale, vollständig computergenerierte Umgebung, in die die Benutzer/-innen über die Verwendung geeigneter Hardware eintauchen können. So entsteht eine künstliche und digitale Umgebung, in der auch mehrere Personen über Avatare miteinander interagieren können. Während der Coronapandemie wurden so z. B. virtuelle Räume für Messen, Konferenzen, Konzerte und Ausstellungen geschaffen. Auch in der Arbeitswelt finden sich viele Beispiele für Simulationen und Trainings, z. B. für virtuelles Schweißen oder das An- und Abkoppeln von Zügen.

Neuer Ausbildungsberuf könnte Fachkräftebedarf decken

Mit der deutlich spürbaren Entwicklung des Marktes und der Technologie wächst auch der Bedarf an qualifiziertem Personal, das in der Lage ist, immersive Medien zu entwickeln und zu gestalten. Im Moment gibt es jedoch noch einen großen Fachkräftemangel. Das BIBB hat deshalb im Rahmen einer Voruntersuchung Möglichkeiten zur Deckung des Fachkräftebedarfs eruiert. Dazu wurden betriebliche Fallstudien sowie Workshops mit Expertinnen und Experten durchgeführt. Im Ergebnis wurde die Schaffung eines eigenständigen dreijährigen Ausbildungsberufes mit dem Arbeitstitel „Gestalter/-in für immersive Medien“ empfohlen. Die im Rahmen eines Projektbeirates an der Voruntersuchung beteiligten Sozialpartner, Bun-



Dr. Monika Hackel, Leiterin der Abteilung „Struktur und Ordnung der Berufsbildung, Berufliche Bildung behinderter Menschen, Geschäftsstelle der Fachkommission nach dem Pflegeberufegesetz“

Zukunftsfähige Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung muss vier Aspekte berücksichtigen: die wissenschaftliche Identifikation von relevanten Zukunftsthemen, die konsensuale Einbindung der Sozialpartner in den Prozess der Entwicklung von Ausbildungsordnungen, die Evaluation bestehender Prozesse und Instrumente mit dem Ziel der stetigen Verbesserung und nicht zuletzt die Weiterentwicklung des Praxistransfers und der gezielten Ausbilderförderung. All diese Aspekte bilden den Schwerpunkt unserer Arbeit.

desministerien und die Länderseite befürworten diesen Vorschlag. Eine neue Ausbildungsordnung ist derzeit in Vorbereitung.

Medizinproduktaufbereitung – eine Berufsanalyse

Hygieneaspekte sind in den letzten Jahren verstärkt in den Mittelpunkt der öffentlichen Wahrnehmung gerückt. Eine verantwortungsvolle Aufbereitung von Medizinprodukten – also deren gründliche Reinigung, Desinfektion, Sterilisation und Verpackung – ist eine wesentliche Voraussetzung für eine wirkungsvolle Dekontamination und Infektionsprävention und setzt qualifiziertes Fachpersonal voraus.



*Ein Arbeitsschritt in der Aufbereitung von Medizinprodukten;
© Schieder/BIBB*

Da bisher keine bundeseinheitlich geregelte Ausbildungsstruktur oder hinreichende Vorgaben bezüglich der benötigten Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten existieren, führte das BIBB von 2019 bis 2021 eine vom Bundeswirtschaftsministerium – in Abstimmung mit dem BMBF und dem Bundesgesundheitsministerium – beauftragte Untersuchung durch. Dabei wurden betriebliche Strukturen, notwendige Qualifikationen und berufliche Tätigkeiten, der Bedarf an einer gesetz-

lich geregelten Ausbildung sowie Einsatzgebiete und Beschäftigungsperspektiven für das Personal in der Medizinproduktaufbereitung erfasst.

Aufgrund der Ergebnisse ausführlicher Literatur- und Dokumentenrecherchen, Stellenangebotsanalysen, einer Branchenanalyse, betrieblicher Fallstudien, Interviews und einer groß angelegten Onlinebefragung empfiehlt das BIBB die Schaffung eines neuen geregelten Berufs im dualen System nach dem BBiG.

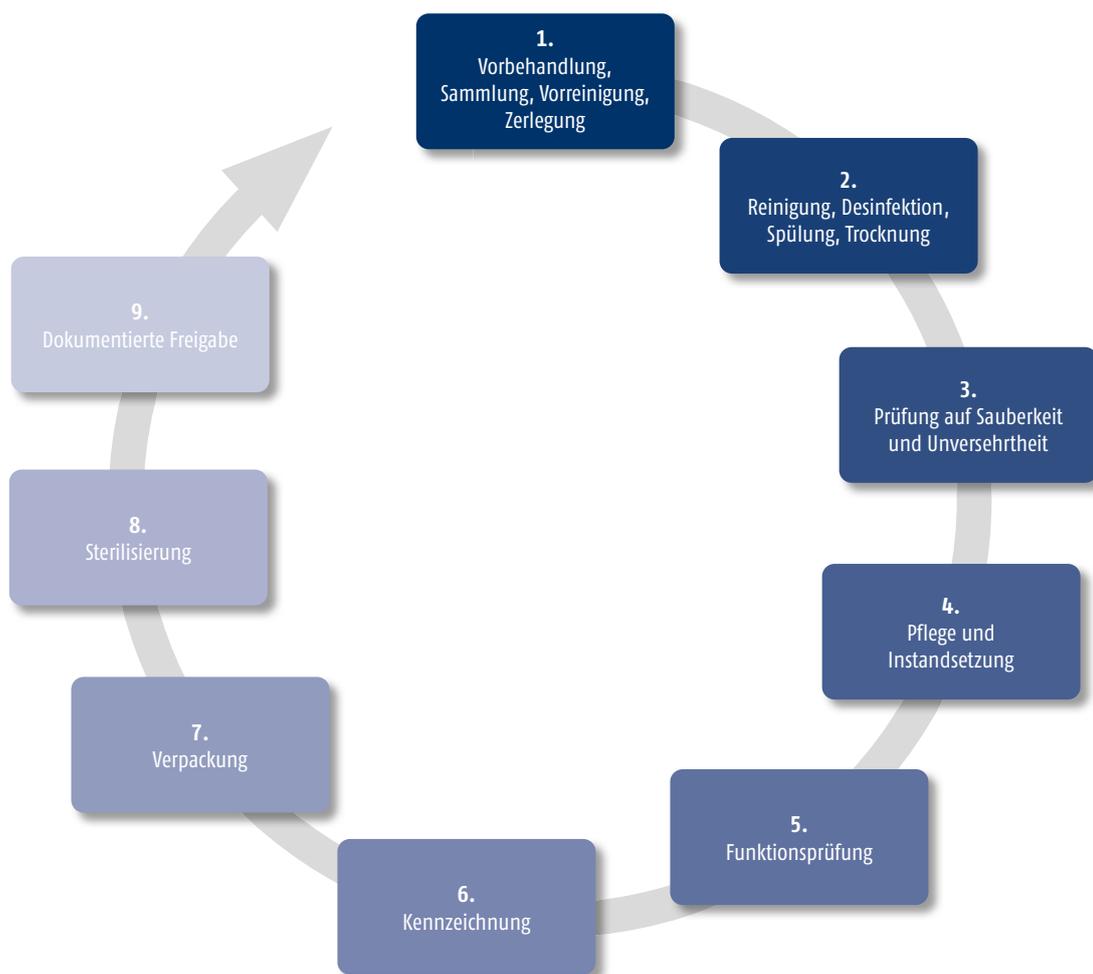
Die Untersuchung kommt zu dem Schluss, dass sich die Medizinproduktaufbereitung als eigenständiger Arbeitsbereich im und für den stationären Behandlungsbereich bereits seit Jahren etabliert hat. Sie wird vornehmlich durch Krankenhäuser, Servicegesellschaften von Krankenhäusern und durch externe Dienstleistungsunternehmen betrieben.

Eine ausreichende Abgrenzung zu anderen geregelten Ausbildungsberufen ist gegeben. Eine Fachtätigkeit im Bereich der Medizinproduktaufbereitung wird in Deutschland in keinem anderen durch Bund oder Länder geregelten Berufsbild in der vor allem für den stationären Bereich benötigten Breite und Tiefe abgedeckt.

Die Arbeitsumgebung in den Aufbereitungseinrichtungen ist sehr technisch ausgerichtet. Neben Softwareanwendungen wird ein nicht unbeachtlicher Teil an Handarbeit in der Medizinproduktaufbereitung verlangt, der auch mittelfristig nicht durch Maschinen ersetzt werden kann. Mitarbeitende müssen mit Nässe, Lasten, Chemikalien, Maschinen und Fachsoftware umgehen. Die Digitalisierung ist in vielen Einrichtungen bereits weit fortgeschritten.

Die Kompetenzanforderungen an die Fachkräfte in der Medizinproduktaufbereitung sind vielfältig. Die Untersuchungsergebnisse deuten darauf hin, dass es sich bei dem Kompetenzprofil der Fachtätigkeit um

Abbildung 6: Kernarbeitsprozesse in der Medizinproduktaufbereitung



Quelle: eigene Darstellung

eine qualifizierte Berufstätigkeit auf Facharbeiter/-innen-Niveau, vergleichbar mit dreijährigen Berufsausbildungen, handelt, die den Beschäftigten ein breites Spektrum an Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnissen und persönlichen Voraussetzungen abfordert.

Die Arbeitsmarktchancen und Beschäftigungsperspektiven von Fachkräften in der Medizinproduktaufbereitung werden als gut eingeschätzt. Allein für die Aufbereitungseinrichtungen der Krankenhäuser schätzt das BIBB den Beschäftigungsumfang auf rund 26.000 Personen. Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten sind durch die Übernahme von Leitungsfunktionen oder Querschnittsaufgaben realisierbar.

Künftige Entwicklungen lassen eine weitere Zunahme sowohl beim Umfang des in den Einrichtungen aufzu-

bereitenden Sterilgutes als auch bei der Komplexität und der Vielfalt der aufzubereitenden Medizinprodukte und der technischen Prozesse erwarten. Die Bedeutung der Medizinproduktaufbereitung für die medizinische Grundversorgung wird weiter steigen.

Wandel der Berufsbildung im öffentlichen Dienst – Justiz und Informationsdienste

Im öffentlichen Dienst verändert die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitsprozesse die Qualifikationsanforderungen der Beschäftigten, die Rahmenbedingungen wandeln sich durch demografische sowie durch gesellschaftliche Entwicklungen. Das BIBB hat sich daher mit zukunftsweisenden Veränderungen der Berufsbildung im öffentlichen Dienst in einem Entwicklungsprojekt näher auseinandergesetzt und als



Dr. Inga Schad-Dankwart, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Gewerblich-technische Berufe“

Die Früherkennung von neuen Kompetenz- und Qualifikationsbedarfen in der Berufsbildung hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Dabei ist es für die Arbeit des BIBB besonders wichtig, Kenntnisse darüber zu gewinnen, ab wann Veränderungen eine Relevanz für eine Neufassung von Ausbildungsordnungen haben. Aus diesem Grund wird das BIBB in den kommenden drei Jahren zu diesem Thema ein Forschungsprojekt durchführen. Dabei sollen Indikatoren ermittelt werden, die frühzeitig ordnungsrelevante Veränderungen erkennen lassen und somit als Basis eines systematischen Monitorings dienen können.

gemeinsames Ergebnis aller Beteiligten die „Bonner Empfehlungen zur Beruflichen Bildung im Öffentlichen Dienst“ herausgegeben. Ziel ist, auf diese Weise die Verantwortlichen für die Berufsbildung im öffentlichen Dienst zur weiteren Auseinandersetzung mit ihren Qualifikationsanforderungen und deren rechtlicher Umsetzung zu motivieren. Damit sind Perspektiven zur Weiterentwicklung dieses Sektors eröffnet, die bereits zu Neuordnungsinitiativen in den Ausbildungsberufen der Justiz sowie im Medien- und Informationsbereich geführt haben. Die für diese Berufe verantwortlichen Ressorts, Bundesjustiz-, Bundesinnen- und Bundeswirtschaftsministerium, haben daher das BIBB mit Voruntersuchungen zu den jeweiligen Berufsausbildungen beauftragt.

Voruntersuchung: Justizfachangestellte

Die qualitativen Untersuchungen der BIBB-Entwicklungsprojekte zeigen einen tiefgreifenden Wandel der Arbeitsabläufe der Justizfachangestellten: Justizfachangestellte sind in unterschiedlichen Geschäftsbereichen der Gerichte tätig. Hier arbeiten diese Fachkräfte heute mit jeweils spezifischen elektronischen Fachanwendungen. Auch die derzeit laufende Einführung der elektronischen Akten führt zu einer konsequenten Digitalisierung der Arbeitsabläufe. Dies bringt Vorteile mit sich: Die Bearbeitung wird beschleunigt, alle Beteiligten können jederzeit in Vorgänge Einsicht nehmen und Beratungsmöglichkeiten werden verbessert. Alte papierbezogene Arbeitsmethoden wie Karteikartenführung, Registrierung des Aktenverlaufs oder die Führung gesonderter Statistiken entfallen. Geänderte gesellschaftliche Vielfalt, sowohl intern als auch extern, machen neue Kompetenzen zu Kommunikation und Kooperation erforderlich. Auch werden erhöhte Anforderungen an eine Serviceorientierung und im Umgang mit schwierigen Kundinnen und Kunden gestellt.

https://www.bibb.de/dienst/dapro/de/index_dapro.php/detail/2.2.327

Voruntersuchung: Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste

Im Bereich der Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste mit seinen bisher fünf Fachrichtungen Bibliothek, Archiv, Information und Dokumentation, Bildarchiv sowie medizinische Dokumentation zeigt sich, dass heute die konsequente Nutzung von Datenbanken mit Schnittstellen zu elektronischen Akten die Grundlage des Arbeitens bildet. Dadurch können Kundinnen und Kunden von z. B. Bibliotheken Inhalte unmittelbar über Plattformangebote nutzen. Der bisher hohe Stellenwert einer Benutzerbetreuung verringert sich z. B. durch Selbstverbuchungssysteme oder E-Book-Angebote. Durch die Digitalisierung der Medien rückt die einheitliche Bearbeitung von Dateien in den Vordergrund. Abläufe straffen sich teilweise durch Übernahme von Fremddaten externer Anbieter erheblich. Der Medienbegriff aller Fachrichtungen umfasst heute Text, Bild und Audioformate. Social Media werden in allen Bereichen genutzt und oftmals durch die Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste betrieben.

Insbesondere in Bibliotheken verändert sich vieles: Mit der Gestaltung eines „Dritten Ortes“, d. h. eines neuen sozialen Raums für Bürger/-innen, werden Innenstädte belebt. Neue Angebote, beispielsweise eine Bibliothek der Dinge, „Maker-Spaces“, IT- und Veranstaltungsangebote, stellen auch neue Anforderungen an die Beschäftigten.

https://www.bibb.de/dienst/dapro/de/index_dapro.php/detail/2.2.341

Neuordnung macht Berufe im öffentlichen Dienst attraktiver

In der Konsequenz sind aus Sicht des BIBB, aber auch der Befragten und Beteiligten in den Projektbeiräten, Neuordnungen der Berufsbilder angezeigt. Es gilt die

Fachkompetenzen zu stärken, Hintergrundwissen zu Informationstechnik, Datenbanken, Datenschutz und Informationssicherheit sowie zu geänderten rechtlichen Rahmenbedingungen zu sichern. Gleichzeitig sind veraltete analoge Arbeitsmethoden in Hinblick auf neue digitale Optionen zu erweitern sowie Sozial- und Selbstkompetenzen insbesondere hin zu Dienstleistungsorientierung, gesellschaftlicher Vielfalt, Resilienz und Konfliktbewältigung anzureichern.

Nach Vorlage der Abschlussberichte an die beauftragenden Ressorts werden diese die für die jeweiligen Berufe zuständigen Organisationen der Sozialpartner auffordern, sich hinsichtlich einer Neuordnung der 20 Jahre alten Berufsbilder zu positionieren und sich auf grundlegende Eckdaten zu einigen, die für eine Neuordnung nötig sind. Denn durch eine Neuordnung bietet sich die Chance, Berufsausbildungen und Karriereschrittstellen attraktiver zu gestalten, um dem öffentlichen Dienst zukünftig Fachkräfte zu sichern.

Vorbereitung einer bundeseinheitlichen Umschulungsordnung „Fertigungsprüftechnik“

Qualitätsfachleute Fertigungsprüftechnik überwachen die Produktqualität und setzen dabei mechanische, optische, elektronische und/oder computergesteuerte Mess- und Prüfinstrumente ein. Sie arbeiten in Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie, der Glas- und Keramikindustrie, der Holz- und Möbelindustrie, im Fahrzeugbau sowie in Materialprüfämtern und Werkstoffprüfanstalten.

Die bestehenden Umschulungsprüfungsregelungen richten sich an Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen, z. B. aufgrund körperlicher Belastungen, ihren ursprünglichen Beruf nicht mehr ausüben können. Derzeit gibt es neun Industrie- und Handelskammern in sieben Bundesländern, die eine Prüfungsregelung zum „Geprüften Qualitätsfachmann/Geprüfte Qualitätsfachfrau Fertigungsprüftechnik“ erlassen haben.

In einer Voruntersuchung hat das BIBB nun Daten über Absolvierende und deren Verbleib erhoben und ausgewertet. Ziel der Untersuchung war es, eine Entscheidungsgrundlage für die Frage liefern zu, ob die bestehenden Regelungen ggf. in eine bundeseinheitliche Regelung – Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung – umgewandelt werden sollen.

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass die Umschulung für die sie absolvierende Klientel durchweg eine sehr gute Möglichkeit für eine berufliche Wieder- und Weiterbeschäftigung bietet. Die Nachfrage seitens der Betriebe nach Geprüften Qualitätsfachleuten Fertigungstechnik ist hoch, die Vermittlungsquote in der Regel fast 100 Prozent. Der Beruf ist so beschaffen, dass er auch von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen ausgeübt werden kann. Da eine einschlägige Berufsausbildung keine Voraussetzung ist, kommt eine solche Umschulungsmaßnahme für einen breiten Personenkreis infrage.

Eine Überführung in eine bundeseinheitliche Regelung nach § 58 BBiG liegt nahe und könnte dazu beitragen, die Anerkennung, Akzeptanz, Bekanntheit und Wertschätzung für diesen Abschluss (weiter) zu steigern. Das dafür notwendige Ordnungsverfahren soll zeitnah unter Federführung des BIBB begonnen und abgeschlossen werden.

►► Die Neuordnung von Berufen im Öffentlichen Dienst bietet den Beteiligten die Chance, sich intensiv mit den gewandelten Rahmenbedingungen auseinanderzusetzen sowie Bildungsstrategien und Berufslaufbahnkonzepte zu entwickeln. ◀◀

Martin Elsner, Projektleiter

Auf dem Weg zur Neuordnung: Karrierewege für IT-Fachkräfte unter der Lupe

Das im Jahr 2002 eingeführte IT-Weiterbildungssystem bietet IT-Fachkräften vielfältige Karrierewege und ermöglicht Betrieben zugleich eine bedarfsgerechte Qualifizierung ihres Personals. Mit den drei Stufen des IT-Weiterbildungssystems – den „IT-Spezialisten/IT-Spezialistinnen“, den „Operativen Professionals“ und den „Strategischen Professionals“ – stehen attraktive berufliche Entwicklungsmöglichkeiten aus verschiedenen Profildbereichen der IT in einem staatlich anerkannten bundeseinheitlichen System zur Verfügung, das bisher allerdings noch nicht in der Breite genutzt wird. Deswegen soll das IT-Weiterbildungssystem nach der 2020 erfolgten Neuordnung der IT-Berufe ebenfalls modernisiert werden.

In Vorbereitung auf das geplante Neuordnungsverfahren hat das BIBB eine Voruntersuchung der ersten Fortbildungsebene, also der IT-Spezialisten bzw. IT-Spezialistinnen, durchgeführt. Ziel der Untersuchung war es u. a. Informationen über den Weiterbildungsbedarf von IT-Fachkräften zu erhalten und den Qualifikationsbedarf von Unternehmen zu ermitteln, um daraus Empfehlungen für eine zukunftsorientierte Neuausrichtung des IT-Weiterbildungssystems abzuleiten.

Die folgenden Empfehlungen für die erste Fortbildungsstufe wurden aus dem BIBB-Forschungsprojekt abgeleitet: Die erste Fortbildungsstufe des IT-Weiterbildungssystems soll grundsätzlich beibehalten und in eine öffentlich-rechtliche Prüfungsregelung überführt werden, wie sie das Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung mit dem Abschluss zum Geprüften Berufsspezialisten bzw. zur Geprüften Berufsspezialistin vorgibt. Es wird empfohlen, die aktuelle Zahl der Profile von 29 auf maximal sechs zu reduzieren, wobei eines der Profile den Bereich IT-Security abdecken soll. Die Anpassung der bisherigen Profile soll unter Berücksichtigung der Anschlussmöglichkeiten an die neugeordneten IT-Berufe erfolgen und im Sinne eines Laufbahnkonzepts mit der nächsten Ebene (*Bachelor Professional*) z. B. durch Anrechnung von Prüfungsbestandteilen verzahnt werden.

Mit der Neuordnung soll der Bekanntheitsgrad der Fortbildung gesteigert und das IT-Weiterbildungssystem zu einer tragfähigen Säule der höherqualifizierenden Berufsbildung im IT-Bereich ausgebaut werden. Durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt besteht branchenübergreifend ein anhaltend hoher Bedarf an IT-Fachkräften, der durch die Entwicklung während der Coronapandemie noch einmal deutlich verstärkt wurde. Die Betriebe werden daher auch in Zukunft dringend hochqualifizierte Fachkräfte benötigen, die mit ihrem Qualifikationsniveau eine gleichwertige Alternative zu Absolventinnen und Absolventen des Hochschulbereichs bieten. Die im Jahr 2020 abgeschlossene Neuordnung der vier dualen IT-Berufe sowie die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes stellen eine gute Ausgangslage für eine Neuausrichtung des IT-Weiterbildungssystems dar.

Evaluation der Novelle der Metall- und Elektroberufe 2018

Im Jahr 2018 fand die jüngste Anpassung der wichtigsten industriellen Metall- und Elektroberufe und des Ausbildungsberufs Mechatroniker/-in statt. Angesichts fortschreitender Digitalisierung wurden dabei insgesamt sieben kodifizierte Zusatzqualifikationen (kZQ) (Systemintegration, Prozessintegration, IT-gestützte Anlagenänderung, Additive Fertigungsverfahren, Digitale Vernetzung, Programmierung und IT-Sicherheit) in die Ausbildungsordnungen aufgenommen. Diese Zusatzqualifikationen sind für Betriebe und Auszubildende nicht verpflichtend, sondern freiwillig. Kodifiziert bedeutet hier, dass sie Bestandteil der Ausbildungsordnung sind, auf dem BBiG basieren und,

sofern sie gewählt werden, im Rahmen der Abschlussprüfung geprüft werden.

Jede kZQ hat eine empfohlene Ausbildungsdauer von acht Wochen, verbunden mit einem eigenen Ausbildungsrahmenplan, und wird ausschließlich im Betrieb bzw. in Bildungszentren vermittelt. Die Berufsschulen sind formal nicht beteiligt. Die Prüfung erfolgt durch eine eigenständig im Ausbildungsbetrieb durchgeführte praxisbezogene Aufgabe mit einem anschließenden fallbezogenen Fachgespräch vor dem Prüfungsausschuss der zuständigen Industrie- und Handelskammer. Das Fachgespräch wird auf der Grundlage einer vom Prüfling vorzulegenden Dokumentation (Report mit Anhang) der praxisbezogenen Aufgabe geführt.

Das BIBB evaluiert aktuell, wie die modernisierten Ausbildungsordnungen und insbesondere die Zusatzqualifikationen im Hinblick auf Schwerpunktsetzung, Umsetzung, Akzeptanz, Qualität und Perspektiven von der Ausbildungspraxis aufgenommen wurden. Im Grunde genommen geht es darum, wie sich die Ausbildung besser auf die Digitalisierung ausrichten lässt und ob das Instrument der kZQ künftig auch noch für andere Berufe geeignet ist.

Das BIBB-Projektteam führte dazu Interviews und Onlinebefragungen gemeinsam mit unterschiedlichen Akteuren durch. Darauf folgte eine Reihe von virtuellen Regionalworkshops. An diesen Workshops nahmen Ausbildungsverantwortliche, Ausbilder/-innen, Berufsschullehrer/-innen und Mitarbeiter/-innen der zuständigen Stellen teil. Nahezu nicht erreicht werden konnten Vertreter/-innen aus KMU. Das weist auf eine der größten Herausforderungen hin: Anforderungen und Erwartungen der Beteiligten müssen austariert werden. Das betrifft sowohl das Verhältnis von eher konventionell gestalteten und von hochdigitalisierten Arbeitsplätzen der künftigen Fachkräfte als auch die Möglichkeiten der Ausbildung in KMU im Verhältnis zu Großbetrieben.

Die Regionalworkshops haben diese Herausforderungen verdeutlicht. Hier wurden dazu Ideen und Vorschläge ausgetauscht, wie die Digitalisierung in der Ausbildung vorangebracht werden kann.

Begrenztes Potenzial der Zusatzqualifikationen

Die Evaluationsergebnisse zeigen zwar, dass die Qualitätsbedarfe der Betriebe und Ausbildungsberufe mit den kZQ und der integrativen Berufsbildposition grundsätzlich mit den Themen System- und Prozess-

integration, IT-gestützte Anlagenänderung, Additive Fertigungsverfahren, Digitale Vernetzung, Programmierung und IT-Sicherheit besser abgedeckt sind. Kurz gesagt, die Inhalte passen.

Das vollständige Instrument der kZQ wird dagegen eher kritisch gesehen. Mangelnder Bedarf, zu großer Aufwand, nicht ausreichende Bereitschaft bei Entscheidenden und Ausbildungspersonal und zu geringe Unterstützung durch zuständige Stellen erschweren die Umsetzung. Freiwilligkeit, Prüfungsaufwand, fehlende Flankierung durch die Berufsschule, mangelnde Anreize für ihren Erwerb – das alles sind weitere Kritikpunkte. Der grundsätzlichen Akzeptanz der Neuordnung steht so eine nur geringe Nutzung der kZQ gegenüber. Die volle Verwertung und Prüfung der kZQ findet äußerst selten statt.

Für die Zukunft können kZQ den Übergang hin zu einer grundständigen Neuordnung der Berufe unterstützen, indem die Inhalte aus den kZQ künftig verbindlicher, möglicherweise als Wahlqualifikationen, geregelt werden. Einzelne Themen, z. B. die Additive Fertigung, sollten in Zukunft zum Kernprofil einiger Berufe gehören.

Bisher gibt es für eine nächste Neuordnung keine konkreten Planungen. Jedoch werden Möglichkeiten diskutiert, die z. B. von Interviewpartnerinnen und -partnern im Rahmen des Projekts angesprochen wurden.

Für Betriebe und durchaus auch für Berufsschulen sind die kZQ ein Orientierungsrahmen zur Weiterentwicklung der betrieblichen Ausbildung.
<https://www.bibb.de/de/129499.php>

Pflegeberufe im Fokus

Das Pflegeberufegesetz (PflBG) trat zum 1. Januar 2020 in Kraft und bildet die Grundlage für die Umstellung auf eine generalistische Pflegeausbildung. Es regelt die Ausbildung der Pflegeberufe und deren Rahmenbedingungen. Durch das neue Berufsbild „Pflegefachfrau/Pflegefachmann“ werden die Berufe der Altenpflege, der Gesundheits- und Krankenpflege und der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege zusammengeführt. Mit dem PflBG ist es möglich, die Berufszulassung auch über ein primärqualifizierendes Studium – also auch außerhalb von entsprechenden Modellvorhaben – zu erwerben.

Das BIBB hat durch das PflBG neue Aufgaben erhalten. Hierzu wurde ein neuer Arbeitsbereich eingerichtet, der u. a. die „Geschäftsstelle der Fachkommission nach

dem Pflegeberufegesetz“ beherbergt und der die Fachkommission, ein vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und vom Bundesministerium für Gesundheit, einberufenes Expertengremium, bei ihrer Arbeit unterstützt. Nachdem die Fachkommission bereits die Ausbildungsrahmenpläne für die Pflegeausbildung entwickelt hat, hat sie 2021 zusätzlich standardisierte Module erarbeitet, die zur Ausübung heilkundlicher Aufgaben befähigen. Neben der Unterstützung der Arbeit der Fachkommission nimmt das BIBB Aufgaben im Rahmen der zielgruppenspezifischen Information, Öffentlichkeitsarbeit, der Forschung und



Ausbildungs- und Studienabbrüche in der Pflege – ein integratives Review

In Deutschland werden circa 25 Prozent der Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Für die Pflege stellen Ausbildungsabbrüche aufgrund des steigenden Fachkräftebedarfs eine besonders große Belastung dar. Im Jahr 2020 wurden 3.681 vorzeitige Beendigungen von Pflegeausbildungen gezählt. Das integrative Review wendet sich an alle ausbildenden Einrichtungen und die Pflegewissenschaft, identifiziert Gründe für Ausbildungs- und Studienabbrüche in der Pflege und beschreibt präventive Maßnahmen. Insgesamt wurden 109 nationale und internationale Arbeiten in die Analyse miteinbezogen. Die Vermittlung eines realistischen Berufsbildes in der Phase der Berufsorientierung sowie die Zusammenarbeit der verschiedenen Lernorte wurden hierbei als zentrale Faktoren für eine erfolgreiche Beendigung der Pflegeausbildung bzw. des Pflegestudiums identifiziert.

Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17573>

der Dauerbeobachtung zu den Pflegeberufen wahr. www.bibb.de/pflegeberufe

Forschungsprogramm zur Pflegebildung und zum Pflegeberuf etabliert

Die laufenden Reformen des Pflegeberufs begleitet das BIBB mit einem Forschungsprogramm zur beruflichen Ausbildung, zur hochschulischen Ausbildung und zum Pflegeberuf. Forschungsaufträge, die im Rahmen des Forschungsprogramms bearbeitet werden, vergibt das BIBB an externe Akteure. Das BIBB bereitet die Forschungsaufträge auf der Basis systematischer Literaturanalysen vor. Ziel dieses Vorgehens ist, externe Expertise in politisch relevanten Feldern einzubinden und die Forschungslandschaft an der Schnittstelle von Bildungs- und Pflegewissenschaft zu stärken.

Vier Themenfelder bilden den Rahmen für die zu vergebenen Forschungsaufträge (Erprobungsphase 2020 bis 2024):

- ▶ Bildungsarchitektur in der Pflege: Transparenz und Durchlässigkeit der Bildungswege verbessern,
- ▶ neue Pflegeausbildung etablieren,
- ▶ digitalen Wandel gestalten,
- ▶ nachhaltige Migration ermöglichen: Chancen und Herausforderungen.

Die Forschungsprojekte haben zum Ziel,

- ▶ politische Fragestellungen auf Basis verschiedener wissenschaftlicher Methoden zu bearbeiten,
- ▶ wissenschaftliche Methoden weiterzuentwickeln, die zur Erforschung von Pflegebildung und zum Pflegeberuf notwendig sind,
- ▶ die (Pflege-)Praxis zu unterstützen,
- ▶ Phänomene zu beleuchten, die erst zukünftig politische Bedeutung haben können.

Aktuelle Projekte und Ergebnisse: <https://www.bibb.de/de/135917.php>.

Befragungen zur Ausbildungszufriedenheit

Ein Projekt von hoher politischer Bedeutung ist die „Begleitforschung des Veränderungsprozesses zur Einführung der neuen Pflegeausbildungen“. Professor Hubert Ertl, Forschungsdirektor des BIBB, führt dazu

Abbildung 7: Berufswahlmotivation beruflich Auszubildender im Beruf Pflegefachmann/-frau



Anm.: n = 1.259; keine Antwort: n = 5
Quelle: eigene Darstellung

aus: „Für die Branche ist das eine großartige Chance, die Einführung der neuen Pflegeausbildung umfassend zu begleiten. Das Forschungsprojekt beleuchtet dabei beide Perspektiven: die der ausbildenden Akteure und die der Auszubildenden. So können die verschiedenen Zielgruppen und Akteure frühzeitig intensiv eingebunden werden. Das sichert die Qualität in der Pflegeausbildung.“

Das Begleitforschungsprojekt, das in einem Konsortium aus dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH, der Hochschule Esslingen, der Katholischen Stiftungshochschule München, dem Institut Arbeit und Technik und der Kantar GmbH bearbeitet wird, hat zum Ziel, Unterstützungsmöglichkeiten für die Praxis zu identifizieren und Empfehlungen für eine Weiterentwicklung der Pflegeausbildung auszusprechen. Zum einen werden die Entwicklungen in den Ausbildungsbetrieben, Pflegeschulen und Hochschulen betrachtet. Anhand von qualitativen Erhebungen werden u. a. Fragen zur inhaltlichen und organisatorischen Lernortkooperation untersucht. Hierzu gehören die Kooperation in Ausbildungsverbänden, die Theorie-Praxis-Verzahnung sowie die Praxisanleitung und -begleitung. Befragt werden alle Akteure der Berufsbildung – z. B. Pflegedirektorinnen und -direktoren, Pflegedienstleiter/-innen, Schulleiter/-innen, Studiengangleiter/-innen, Studiengangkoordinatoren und -koordinatorinnen, Praxisanleiter/-innen sowie Pflegepädagogen und -pädagoginnen. Zum anderen wird die Perspektive der Lernenden, also der Auszubildenden und Studierenden, beleuchtet. Im Mittelpunkt der Datenerhebungen stehen hier Fragen der Attraktivität der Ausbildung, der

Ausbildungszufriedenheit sowie der Erfahrungen in der Ausbildung.

Erste Ergebnisse der Befragung von beruflich Auszubildenden zeigen, dass bei mehr als der Hälfte von ihnen die Ausbildung zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann der Wunschberuf ist (siehe Abb. 7).

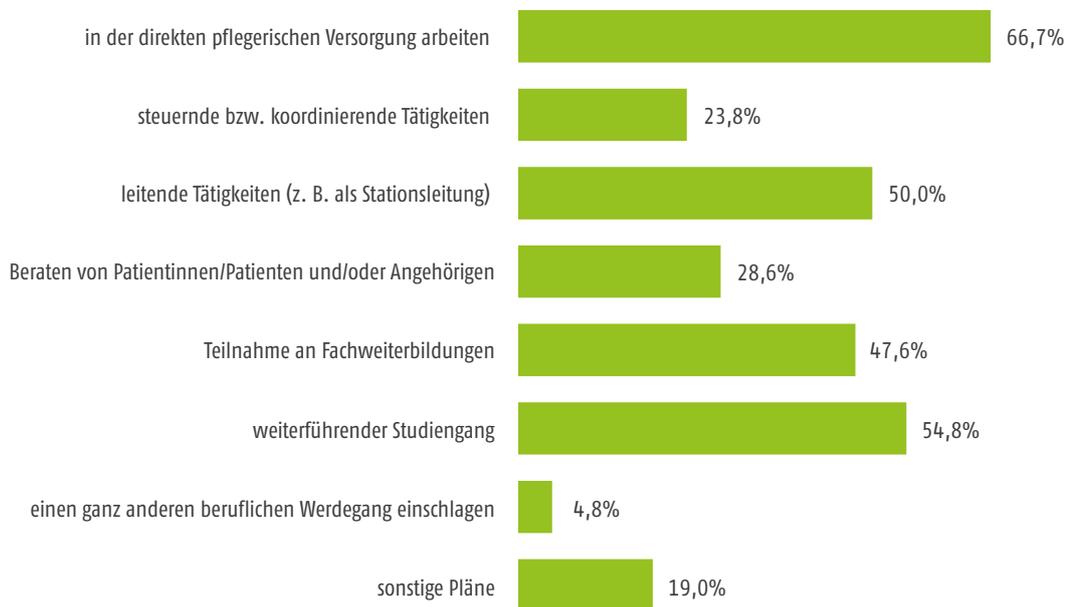
Seit 2020 ist es möglich, eine Berufszulassung in der Pflege auch über ein primärqualifizierendes Studium zu erlangen. Konkrete Tätigkeitsprofile für akademisch qualifizierte Pflegenden werden derzeit entwickelt. Die Studierenden im primärqualifizierenden Studium wurden nach ihrer beruflichen Perspektive befragt. Zwei Drittel der Studierenden möchten nach Abschluss des Studiums in der direkten Patientenversorgung arbeiten (siehe Abb. 8).

Monitoring zur Pflegeausbildung

Bereits Ende 2020 hat das BIBB ein Monitoringsystem zur systematischen Langzeitbeobachtung des Ausbildungsgeschehens in der Pflege aufgebaut. 2021 fanden Befragungen von Personen aus in der Pflege ausbildenden Einrichtungen statt. Dazu zählen Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen und Pflegedienste, Pflegeschulen und Hochschulen mit primärqualifizierendem Ausbildungsangebot in der Pflege. Auf diese Weise werden wichtige Impulse aus der beruflichen und hochschulischen Ausbildungspraxis in der Pflege erfasst. Daraus können dann Handlungsempfehlungen und Unterstützungsbedarfe abgeleitet werden. Im Fo-

Abbildung 8: Berufliche Pläne von Personen, die ein Pflegestudium absolvieren

Welche beruflichen Pläne haben Sie derzeit nach Abschluss Ihres Pflegestudiums?



Anm.: n = 42; keine Antwort: n = 2; Mehrfachangabe möglich
Quelle: eigene Darstellung

kus stehen Fragestellungen zum Ausbildungsgeschehen und zur Ausbildungsqualität sowie zur Organisation der beruflichen und hochschulischen Pflegeausbildungen. Insgesamt nehmen rund 6.800 Personen an den regelmäßigen repräsentativen Befragungen teil:

- ▶ Pflegedirektoren/-direktorinnen,
- ▶ Pflegedienstleiter/-innen,
- ▶ Schulleiter/-innen,
- ▶ Studiengangleiter/-innen,
- ▶ Studienkoordinatoren und -koordinatorinnen.

Das BIBB wird bei den jährlichen Erhebungswellen bis 2024, den Befragungen und der Pflege des Panels durch das Umfragezentrum Bonn (uzbonn GmbH) im Rahmen eines Forschungsauftrags unterstützt.

Erste Ergebnisse zeigen eine gesteigerte Attraktivität der neuen Pflegeausbildung. Mehr als acht von zehn befragten Personen (83,6 %) attestieren den Personen, die die neue Pflegeausbildung absolviert haben, eine größere Flexibilität im späteren Berufsleben. Knapp 58 Prozent schätzen die internationale Anschlussfähigkeit als verbessert ein, und rund 64 Prozent sehen eine steigende Professionalisierung des Berufsbereichs. So zeigen diese ersten Ergebnisse, dass die neuen Pflegeausbildungen die Attraktivität der Pflegeberufe steigern.



Anke Jürgensen, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Pflegeberufe, Geschäftsstelle der Fachkommission nach dem Pflegeberufegesetz“

Mit dem neuen Pflegeberufegesetz ist eine erweiterte Ausbildung im Rahmen von Modellvorhaben vorgesehen, die dazu befähigt, bestimmte heilkundliche Tätigkeiten selbstständig auszuüben. Standardisierte Module für diese Ausbildung wurden von der Fachkommission nach § 53 PfIBG entwickelt und bilden dafür die qualifikatorische Voraussetzung. Dieses Angebot wird sicherlich die Ausbildung attraktiver machen und als Zusatzqualifikation für Pflegefachpersonen eine interessante berufliche Perspektive darstellen.

Neues Weiterbildungsangebot: Förderung von Medien- und IT-Kompetenz für Ausbildungspersonal (MIKA)

Das große Gestaltungspotenzial digitaler Medien in der betrieblichen Ausbildung wird kaum ausgeschöpft. Oft erfolgt deren Einsatz unsystematisch oder zufällig und in Abhängigkeit davon, wie gut sich das Ausbildungspersonal mit digitalen Medien auskennt. Die Unsicherheiten über rechtliche Rahmenbedingungen sind groß, die Kenntnisse über didaktische Potenziale oder betriebliche Einsatzmöglichkeiten gering.

Im BIBB entwickelte und mit externen Partnern erprobte MIKA-Seminare bieten eine zwölfwöchige, 60-stündige berufsbegleitende Weiterbildung. Das Angebot ist zielgruppengerecht für Ausbildungspersonal entwickelt, um dessen medienpädagogische Kompetenzen zu fördern. Im Vordergrund steht der konkrete Praxisbezug: Die Teilnehmer/-innen lernen durch das angeleitete Anwenden unterschiedliche digitale Medien für den eigenen Ausbildungsalltag kennen. Im Rahmen der MIKA-Seminare wird eine begleitende Projektarbeit mit persönlicher digitaler Toolbox erstellt, die im Verlauf der zwölf Wochen kontinuierlich erweitert wird.

Das Weiterbildungsangebot stützt sich auf drei Elemente. Erstens: die **MIKA-Seminare**, ein niedrigschwelliges Weiterbildungsangebot für betriebliches Ausbildungspersonal im *Blended-Learning*-Format. Zweitens: die Lernplattform **MIKA-Campus**. Dort werden die Teilnehmer/-innen auf die Präsenzveranstaltungen und Webinare vorbereitet. Die virtuelle Moderatorin und Auszubildende MIKA begleitet die Ausbilder/-innen durch die verschiedenen Lernbausteine. Dort warten folgende Themen: Welchen Einfluss hat die Digitalisierung auf die Arbeitswelt und Unternehmen? Oder: Wer sind überhaupt die Auszubildenden, wie tickt die Generation Z und was macht sie besonders? Oder: Welche Lizenz erlaubt es, im Internet recherchierte Inhalte rechtskonform für die Ausbildung zu verwenden? Oder: Wie können Ausbilder/-innen virtuell mit Ihren Auszubildenden interagieren und die Teamarbeit digital organisieren? Drittens: **MIKA-Trainer/-in**. Die zweitägige Schulung ist für zukünftige Seminarleiter/-innen verpflichtend. Das Ziel ist es, bundesweit einen flächendeckenden Qualitätsstandard für die Durchführung der entwickelten MIKA-Seminare zu gewährleisten.

<https://foraus.de/mika>

MIKACAMPUS

Lernplattform zur Aneignung medienpädagogischer Grundlagen.



Auf dem MIKA-Campus werden die Teilnehmer/-innen der MIKA-Seminare auf Präsenzveranstaltungen und Webinare vorbereitet.

MIKASEMINARE

Weiterbildung im Blended Learning-Format mit Transferaufgaben für Projektarbeit



12-wöchige Weiterbildung zur Förderung der Medien- und IT-Kompetenz für Ausbildungspersonal.

MIKATRAINER/-IN

2 tägige Online-Fortbildung: Inhalte, Didaktik & Methoden der MIKA-Seminare



In Webinaren und Selbstlernphasen werden die zukünftigen MIKA-Trainer/-innen auf die Durchführung der MIKA-Seminare vorbereitet.

Neues Unterstützungsangebot für Sachverständige in Ordnungsverfahren

Internationale berufliche Handlungskompetenz – Entwicklung eines Kompetenzbaukastens

Die Globalisierung bzw. die zunehmenden grenzüberschreitenden Verflechtungen der Wirtschaft führen immer deutlicher zu veränderten Anforderungen in der Arbeitswelt. Dies äußert sich einerseits durch die wachsende Nachfrage nach Fremdsprachenkompetenzen am Arbeitsplatz, aber auch durch den Bedarf an erweiterten Fachkompetenzen. Nicht zuletzt sind Kompetenzen gefragt, die die Zusammenarbeit mit Personen aus anderen Kulturen erleichtern. Bisher spiegelt sich die Internationalisierung jedoch erst in wenigen Ausbildungsordnungen wider.

Um der beschriebenen Entwicklung gerecht zu werden und zur Unterstützung der Integration von internationaler Handlungskompetenz in Ausbildungsordnungen, hat das BMBF das BIBB damit beauftragt, einen Kompetenzbaukasten mit Formulierungsoptionen zu erstellen. Bei der Erarbeitung neuer oder der Modernisierung bereits existierender Ausbildungsberufe mit internationalem Bezug können die Formulierungen des Baukastens als Hilfestellungen genutzt werden.

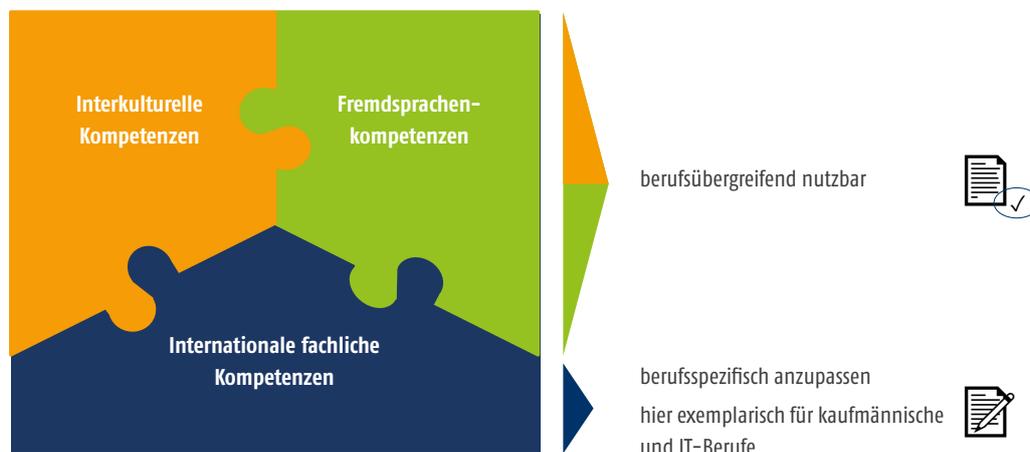
Stein auf Stein: wie der Kompetenzbaukasten entstand

Internationale berufliche Handlungskompetenz kann aus wissenschaftlicher Sicht in die drei Dimensionen „Internationale fachliche Kompetenz“, „Interkulturelle Kompetenz“ und „Fremdsprachenkompetenz“ aufgeteilt werden. In Anlehnung an diese Dimensionen wurde der Baukasten in drei Teile gegliedert. Diesen ordnete das Projektteam Bausteine, d. h. Kompetenzbeschreibungen aus Literatur und Praxis (aus regionalen Zusatzqualifikationen und Ausbildungsordnungen), zu und überarbeitete und ergänzte diese gemeinsam mit Expertinnen und Experten. Somit wurden für jede der drei Dimensionen mehrere Berufsbildpositionen mit zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten entwickelt. Für den Bereich der internationalen fachlichen Kompetenzen wurde ein exemplarisches Vorgehen anhand der IT- und kaufmännischen Berufe gewählt.

Flexibilität bei der Nutzung

Wird in Ordnungsverfahren ein berufsspezifischer Bedarf an internationaler beruflicher Handlungskompetenz festgestellt, steht den Sachverständigen nun ein Formulierungsbaukasten als optionale Hilfestellung und Ideenquelle zur Verfügung. Möglich ist sowohl die Nutzung einzelner Dimensionen oder Berufsbildpositionen als auch die punktuelle Entnahme von Formulierungen zu „Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten“

Abbildung 9: Struktur des Baukastens mit Formulierungsoptionen zur internationalen beruflichen Handlungskompetenz



Quelle: eigene Darstellung

Torben Padur, Leiter des Arbeitsbereichs „Gewerblich-technische Berufe“

Vier sind die Zukunft! Unter diesem Motto sind am 1. August 2021 die modernisierten Standardberufsbildpositionen in Kraft getreten. Künftig gelten in den Bereichen Recht, Sicherheit, Digitalisierung und Nachhaltigkeit neue Ausbildungsinhalte. Diese tragen dem Strukturwandel sowie veränderten Kundenwünschen Rechnung und bilden als verbindliche Mindestanforderungen ein zukunftsfestes Fundament in allen Ausbildungsberufen. Somit leisten die modernisierten Standardberufsbildpositionen einen wertvollen Beitrag zur Attraktivitätssteigerung des dualen Systems.



ten“. Das fiktive Anwendungsbeispiel „Internationale berufliche Handlungskompetenz für IT-Berufe“ soll darüber hinaus Unterstützung bieten. Es verdeutlicht die flexiblen Anwendungsmöglichkeiten des Baukastens und veranschaulicht, wie eine Zusatz- oder Wahlqualifikation mit internationalem Schwerpunkt im Ausbildungsrahmenplan Anwendung finden könnte. Durch nur geringfügige Änderungen im Bereich der fachlichen Kompetenzen könnte das Beispiel in anderen beruflichen Kontexten übertragen werden.

Welche Chancen bietet der Baukasten?

Der Baukasten zeigt die verschiedenen Facetten der internationalen beruflichen Handlungskompetenz auf und wurde vorrangig als Formulierungshilfe für Ordnungsverfahren konzipiert. Darüber hinaus bietet er jedoch noch weitere Chancen: Der Baukasten setzt die internationale berufliche Handlungskompetenz auf die Agenda von Ordnungsverfahren und regt explizit zur Reflexion über einen berufsspezifischen Bedarf an. Zudem hat er das Potenzial, eine bundeseinheitliche, transparente Vermittlung internationaler beruflicher Handlungskompetenz in der Berufsbildung zu unterstützen. Nicht zuletzt kann der Baukasten zu einer Steigerung der Ausbildungsqualität und damit verbunden der Ausbildungsattraktivität beitragen.

Neue und modernisierte Aus- und Fortbildungsberufe

Handwerkliche Elektroberufe – smarte Berufe für das Elektrohandwerk

Die berufliche Praxis der handwerklichen Elektroberufe hat sich stark gewandelt. Insbesondere *Smart Home & Building*, *Smart Living & Work* sowie die zunehmende Digitalisierung (Stichwort: Industrie 4.0) verändern Arbeitsprozesse und -aufgaben in den Gewerken Elektrotechnik, Informationstechnik und Elektromaschinenbau. Trends hin zu smarten Installationen

und immer weiterreichenden Vernetzungen erfordern eine Berufsausbildung, die bei den Beschäftigten das Systemverständnis stärker in den Mittelpunkt rückt. Sie soll zum digitalen Arbeiten befähigen und personale Kompetenzen stärken, die das Agieren in sich verändernden Arbeitsumfeldern ermöglicht. Im Neuordnungsverfahren wurden durch das BIBB daher die Struktur der Berufsgruppe und die Ausbildungsinhalte angepasst.

Der Beruf „**Elektroniker/-in für Gebäudesystemintegration**“ wurde neu geschaffen. Er richtet sich insbesondere an Handwerksbetriebe, die als Systemanbieter agieren.

Der Beruf „**Elektroniker/-in**“ konzentriert sich künftig auf die beiden Fachrichtungen Energie- und Gebäudetechnik sowie Automatisierungs- und Systemtechnik.

Der Beruf „**Informationselektroniker/-in**“ fasst künftig vier Einsatzgebiete zusammen. Der Beruf „Systemelektroniker/-in“ wird im Gegenzug aufgehoben.

Der Beruf „**Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik**“ wurde inhaltlich modernisiert, aber aufgrund unterschiedlicher Prüfungsbestimmungen in Handwerk und Industrie verordnungstechnisch in zwei Berufen neu geregelt.

Die modernisierten Ausbildungsordnungen sind zum 1. August 2021 in Kraft getreten.

Vier Praxishilfen für die handwerklichen Elektroberufe

Gemeinsam mit Sachverständigen aus den Neuordnungsverfahren sind vier Umsetzungshilfen der Reihe „Ausbildung gestalten“ zu den handwerklichen Elektroberufen erarbeitet worden. Diese machen die Neuerungen der Ausbildungsordnungen greifbarer. Mit konkreten Hinweisen, praktischen Tipps und Beispielen für die Gestaltung des Ausbildungsalltags unterstützen sie das Ausbildungspersonal in Betrieben sowie das Lehrpersonal in Berufsschulen.

In den Heften finden sich beispielsweise berufsbezogene Informationen zu den Hintergründen der Neuordnung, zu den Änderungen und den Inhalten der Ausbildungsrahmenpläne sowie zu den Instrumenten und Besonderheiten bei den Prüfungen.

Die vier Hefte zu den handwerklichen Elektroberufen inklusive Zusatzmaterialien stehen auf der Seite <https://www.bibb.de/de/141009.php> als kostenloser Download zur Verfügung.

Alle Veröffentlichungen der Reihe „Ausbildung gestalten“ sind über die Seite <https://www.bibb.de/ausbildunggestalten> erreichbar. Sie können dort als kostenfreie PDF heruntergeladen werden oder sind als kostenpflichtige Printversionen bestellbar.



Ausbildung zur Fachpraktikerin/zum Fachpraktiker

Ergänzend zum Nachteilsausgleich in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen bieten Ausbildungen zur Fachpraktikerin/zum Fachpraktiker ein wesentliches gesetzliches Instrument für die Inklusion behinderter Menschen in Berufsausbildung und Beschäftigung. Grundlage dieser Ausbildungen sind Ausbildungsregelungen der regionalen Kammern. Diese sollen sich an den bundeseinheitlichen Vorgaben beispielsweise zu einem Förderplan, den besonderen Anforderungen an die Ausbilder/-innen und der Sicherstellung betrieblicher Phasen auch bei außerbetrieblicher Ausbildung orientieren. Zusätzlich zur für alle Berufsbereiche geltenden Rahmenregelung beschließt der BIBB-Hauptausschuss nach einem abgestimmten Verfahren meist auf Initiative der Sozialpartner berufsspezifische Musterausbildungsregelungen.

Fachpraktiker/-in Büromanagement

Die im BIBB erarbeitete neue Musterausbildungsregelung „Fachpraktiker/-in Büromanagement“ tritt an die Stelle der bisherigen Regelung der „Fachpraktiker/-in für Bürokommunikation“. So fasst der zugrunde liegende Ausbildungsberuf des Kaufmanns/der Kauffrau für Büromanagement, neu geordnet 2013, die bisherigen Berufsbilder der Bürokaufleute, der Kaufleute und Fachangestellten für Bürokommunikation zusammen.

munikation zusammen und hat damit eine gemeinsame Ausbildungsgrundlage für Industrie, Handel, Handwerk und öffentlichen Dienst geschaffen. Kaufmännische und bürowirtschaftliche Pflichtqualifikationen werden ergänzt durch zehn mögliche Wahlqualifikationen – u. a. aus den Bereichen Assistenz und Sekretariat, Personalwirtschaft, Marketing und Vertrieb oder auch Verwaltung und Recht –, aus denen zwei auszuwählen sind. Mit 23.049 Neuabschlüssen führten die Kaufleute für Büromanagement 2020 weiterhin die Rangliste der am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe an.

Das Angebot auf der Qualifikationsebene der Fachpraktiker/-innen galt es anzupassen, nicht zuletzt um auch den Durchstieg in den Bezugsberuf zu ermöglichen. Auch im öffentlichen Dienst, in dem der/die Verwaltungsfachangestellte den einschlägigen Ausbildungsberuf darstellt – zu welchem es aber keine Fachpraktikerregelung gibt – ist das Interesse an einer Empfehlung für die „Bürokaufleute“ teilweise groß: Auch hier sollen behinderte Menschen nach § 66 BBiG ausgebildet werden können. 2020 befanden sich 891 Fachpraktiker/-innen für Bürokommunikation in der Ausbildung, wenn auch mit leicht abnehmender Tendenz zu den Vorjahren. Dieser Trend ist allgemein, alle Berufe für Menschen mit Behinderungen nach § 66 BBiG und § 42r HwO zusammengefasst betrachtet, zu beobachten. Die attraktive Gestaltung einer durchlässigen Berufsbildung bleibt daher auch auf der Qualifikationsebene der Fachpraktiker/-innen eine wichtige Aufgabe.

Fachpraktikerin Malerin und Lackiererin/Fachpraktiker Maler und Lackierer

Bei der Durchführung des Sachverständigenverfahrens für die Musterausbildungsregelung „Fachpraktikerin Malerin und Lackiererin/Fachpraktiker Maler und Lackierer“ bestand besondere Eile: Die Aufhebung des Ausbildungsberufs Bauten- und Objektbeschichter/-in zum 1. August 2021 beendete diesen Ausbildungsweg. Nun sollte Betrieben, Berufsschulen und Kammern schnellstmöglich eine bundeseinheitliche Musterregelung für Ausbildungen als Fachpraktiker/-in geboten werden und damit behinderten jungen Menschen eine entsprechende Ausbildungsmöglichkeit in diesem für sie relevanten Berufsfeld. Die am 10. Juni 2021 als BIBB-Hauptausschuss-Empfehlung beschlossene Musterregelung ist entsprechend der Hauptzielgruppe auf die Fachrichtung Gestaltung und Instandhaltung ausgerichtet.

<https://www.bibb.de/de/1551.php>



3. BERUFLICHE BILDUNG NATIONAL UND INTERNATIONAL STÄRKEN

Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung – nicht ob, sondern wie!

Dass die Berufsbildung einen Beitrag zur nachhaltigen Transformation der Wirtschafts- und Arbeitswelt leisten muss und leisten will, ist heute unstrittig. Gerade in Anbetracht der modernisierten Standardberufsbildposition zu „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ stellt sich nicht mehr die Frage des *Ob*, dafür umso dringlicher aber die Frage des *Wie*: Wie kann die Berufsbildung zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen? Dies erkundet im BIBB das Modellversuchsprogramm „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“ (BBNE), das aus Mitteln des BMBF gefördert wird.

Als Innovationspartnerschaften von Wissenschaft und Praxis nehmen die beteiligten Forscher/-innen und Praktiker/-innen hierzu gemeinsam die Nachhaltigkeitspotenziale der jeweiligen Berufe in den Blick. Insofern fokussieren sie nicht in erster Linie die Frage, was der Beruf *braucht*, um den Anforderungen der Nachhaltigkeit zu genügen, sondern sie arbeiten vielmehr heraus, was der Beruf für die Gestaltung einer nachhaltigen Entwicklung *anbietet*. Auf dem Weg, das von Beruf zu Beruf zu ermitteln, stellen sich ihnen drei Kernfragen:

- ▶ Was sind nachhaltigkeitsorientierte berufliche **Handlungskompetenzen** in den einzelnen Berufen?
- ▶ Über welche Methoden bzw. welche **Didaktik** können Bildungsprozesse so gestaltet werden, dass berufliche Nachhaltigkeitskompetenzen gefördert werden?
- ▶ Wie lassen sich **Ausbilder/-innen** für BBNE qualifizieren?

Die Modellversuche der BBNE-Förderlinie III („Entwicklung von domänen-spezifischen Nachhaltigkeitskompetenzen in Berufen des Lebensmittelhandwerks und der Lebensmittelindustrie“) und des Förderschwerpunkts BBNE-Transfer („BBNE im Transfer für Ausbildungspersonal 2020–2022“) haben auf diese ineinander verschränkten Fragen Antworten gefunden.

Entwicklung von Nachhaltigkeitskompetenzen in Lebensmittelberufen (2018–2021)

Die Modellversuche der seit Oktober 2021 abgeschlossenen Förderlinie III hatten das Ziel, die nachhaltigkeitsbezogenen beruflichen Handlungskompetenzen in Lebensmittelhandwerk und -industrie zu fördern. Im Beruf Brauer/-in bestehen andere Nachhaltigkeitsbezüge als in den Berufen Konditor/-in oder Fleischer/-in. Deshalb haben die sechs Modellversuche den Ansatz verfolgt, Nachhaltigkeit aus den Berufen heraus zu entwickeln.



▶▶ Die abstrakte Idee der Nachhaltigkeit muss für Auszubildende im beruflichen Handeln erfahrbar gemacht werden. ◀◀

Moritz Ansmann,
wissenschaftlicher Mitarbeiter

Im Ergebnis sind für verschiedene Berufe der Branche Nachhaltigkeitskompetenzen erstmals systematisch identifiziert und beschrieben worden. Dabei sind Kompetenzraster entstanden, die dann noch einmal auf höherer Ebene von der wissenschaftlichen Begleitung der Förderlinie (Fachhochschule Münster, Universität Hamburg) für die Domäne der Lebensmittelberufe zusammengefasst wurden. Das nun vorliegende Kompetenzmodell zeigt entlang der beruflichen Handlungsfelder auf, was nachhaltiges Denken und Handeln bedeutet, und kann als Ausgangspunkt für die Entwicklung curriculärer Lernkonzepte dienen (siehe Tabelle 2). Vor allem aber kann es als wissenschaftlich fundiertes und praxisnahes Konzept die Modernisierung von Ausbildungsordnungen begleiten – in den Lebensmittelberufen und darüber hinaus.

Wie müssen Bildungsprozesse in Betrieben und Berufsschulen gestaltet werden, damit Auszubildende diese nachhaltigkeitsbezogenen Kompetenzen entwickeln? Diesbezüglich besteht die didaktische Herausforderung darin, die abstrakte Idee der Nachhaltigkeit auf die spezifische Berufsarbeit herunterzubrechen und damit für die Auszubildenden im beruflichen Handeln erfahrbar zu machen. Wie das gelingen kann, haben die Modellversuche der Förderlinie III gezeigt: Von Lernaufgaben für die Auszubildenden über Handreichungen für das Berufsbildungspersonal bis hin zu Workshopkonzepten und Planspielen sind hier unterschiedlichste didaktische Zugänge erprobt und Gestaltungshilfen entwickelt worden – u. a. eine Lern-App, die dem Bäckerhandwerk ein im Ausbildungsalltag einsetzbares Tool zur Kompetenzförderung bietet (siehe Abbildung S. 55). Anhand dieser Lehr-/Lernmaterialien können sich Auszubildende konkret und berufsbezogen mit nachhaltigkeitsrelevanten Themen wie fairen Lieferketten, Beschaffung und Verarbeitung von Rohstoffen sowie umweltverträglichen Verpackungen auseinandersetzen. Die Materialien stehen kostenfrei zum Download auf www.bbne.de bereit.

BBNE-Ausbilderqualifizierungen im Transfer (2020–2022)

BBNE-Modellversuche haben einen klaren Gestaltungsauftrag. Ziel ist, die Ausbildungspraxis nachhaltigkeitsbezogen zu innovieren, und das nicht nur im Kleinen – das Leitmotto lautet schließlich: Vom Projekt zur Struktur! Eine zentrale Rolle spielen dabei die Ausbilder/-innen. Als Fachleute kennen sie die beruflichen Tätigkeiten und betrieblichen Prozesse, als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sind sie im Unternehmen gut vernetzt und verfügen über einen umfassenden Blick auf Querschnittsaufgaben wie Nachhaltigkeit. Zugleich sind sie Pädagoginnen und Pädagogen, die Lernsituationen gestalten und -inhalte vermitteln – und bei all dem sind sie immer auch Vorbilder. Damit Ausbilder/-innen in all diesen Schlüsselrollen als „Agenten“ bzw. „Agentinnen“ eines nachhaltigen Wandels wirken können, müssen sie qualifiziert werden.

Mehrere Modellversuche haben dazu Weiterbildungskonzepte entwickelt, die auf die Förderung der „BBNE-Kompetenz“ des auszubildenden Personals abzielen. Darauf baut das aktuelle Modellversuchsprogramm „BBNE im Transfer für Ausbildungspersonal 2020–2022“ auf. Sieben Projekte, deren Ansätze zur Ausbilderqualifizierung sich in vergangenen Förderlinien bewährt haben, haben sich hier mit neuen, schlagkräftigen Transferpartnern (Kammern, Weiterbildungsanbietern etc.) zusammengetan, um Wege zu finden, ihre erfolgreichen, aber bislang aufgrund des Projektcharakters in der Reichweite begrenzten Konzepte in die übergeordneten Strukturen der Berufsbildung zu heben. Die Erprobung der Transferumsetzung wird dabei von einer projektübergreifenden Transferforschung begleitet.

Tabelle 2: Modell zur Beschreibung nachhaltigkeitsbezogener Kompetenzen in Lebensmittelhandwerk und -industrie

| Kompetenzdimension | | Nachhaltige Handlungskompetenz als Fähigkeit zu ... | | |
|--------------------------------|--|--|--|---|
| | | ... sachgerecht nachhaltigem Handeln | ... gesellschaftlich verantwortlichem Handeln | ... sinn- und identitätsstiftendem Handeln |
| Handlungsebene | | | | |
| Berufsbezogene Arbeitsprozesse | Beschaffung, Bereitstellung von Rohwaren | Rohstoffe bedarfsgerecht auswählen und bereitstellen | Vorgelagerte Arbeits- und Produktionsbedingungen sowie Lieferketten beurteilen | „Vom Feld bis in den Bauch“ denken |
| | Verarbeitung, Lagerung und Verpackung | Rohstoffe veredeln und eigene Arbeitsprozesse optimieren | Ressourcen- und klimabewusst produzieren | Durch Lebensmittelherstellung zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen |
| | Produktentwicklung und Vermarktung | Nachhaltige Produktmerkmale stärken | Nachhaltige Ernährungsgewohnheiten unterstützen | Traditionen bewahren und Trends setzen |
| Betrieblich-organisatorisch | | Nachhaltigkeit im Geschäftsmodell verankern | Sich für soziale und gesundheitliche Anliegen der Mitarbeiter/-innen einsetzen | Berufliche Gestaltungsspielräume nutzen |
| Gesellschaftlich, politisch | | Die Rolle von Unternehmen als Nachhaltigkeitsakteure verstehen | Die regulative Idee der Nachhaltigkeit mittragen | Mit Lebensmitteln Lebensstile ausdrücken |

Quelle: Kastrup, J.; Kuhlmeier, W.; Strotmann, C.: Entwicklung nachhaltigkeitsbezogener Kompetenzen in der Ausbildung. Ein Strukturmodell für Lebensmittelhandwerk und -industrie. In: BWP 50 (2021) 3, S. 24–27. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/17302> (Stand: 07.01.2022)

Nachdem auf der digitalen Kick-off-Veranstaltung im April 2021 der Grundstein für die Zusammenarbeit der Modellversuche sowohl im Bereich der Transferforschung als auch -umsetzung gelegt wurde, folgten im Jahresverlauf weitere Onlineveranstaltungen – immer mit dem Ziel, mögliche Synergien zu nutzen und die modellversuchsübergreifende Kooperation zu stärken. Die Erfahrungen, die in den aktuell laufenden Pilotierungs- bzw. Durchführungsphasen gesammelt werden, werden sodann in die Erarbeitung eines Transfermodells einfließen, das Gelingensbedingungen und Bruchstellen des Transfers abbildet.

BBNE als Frage von Kompetenzen, Didaktik und Ausbildungspersonal

Nachhaltigkeit ist nicht nur eine Frage von Einsicht und Haltung, sondern auch von Kompetenzen. Um in der Arbeitswelt verantwortlich für Mensch und Umwelt zu

handeln, müssen Fachkräfte entsprechend ausgebildet werden.

Erst wenn Klarheit über die drei oben beschriebenen Fragen (Kompetenzen, Didaktik, Ausbildungspersonal) besteht, kann es gelingen, Nachhaltigkeitskompetenzen zu fördern und damit die Berufsbildung von innen zu stärken: Ziel ist, dass sie sich nicht nur passiv den Anforderungen nachhaltiger Entwicklung anpasst, sondern aktiv ihr Potenzial für die nachhaltige Transformation zur Geltung bringt. Die Modellversuche haben wissenschaftlich fundierte und praktisch erprobte Antworten auf diese drei Fragen gegeben, die nun bei der Gestaltung von BBNE in Betrieben und Schulen sowie auch in den Ordnungsmitteln der Berufsbildung weiterhelfen und dazu beitragen, die neuen Anforderungen der Standardberufsbildposition mit Leben zu füllen.

10⁰⁰ KEYNOTE
NACHHALTIGKEIT UMSETZEN – WIE EINE NACHHALTIGE TRANSFORMATION GELINGT
 Prof. Dr. Kai Niebert, Universität Zürich
 DIE RICHTIGEN SCHWERPUNKTE IN DER BILDUNG
 SEHR GUT AUSGEBILDETE TECHNISCHE FACHKRÄFTE
 POLITISCHE PARTIZIPATIONS-FÄHIGKEITEN FÖRDERN!
 DENN OHNE SYSTEMISCH-POLITISCHE VERÄNDERUNGEN GEHT ES NICHT → 1. GRUNDGESETZ!

10³⁰ IMPULSE
NACHHALTIGE TRANSFORMATION IN DER WIRTSCHAFTS- UND ARBEITSWELT
 AUSZUBILDENDE
 NIKLAS JERMICKER, AZURIS 4 FUTURE
 NACHHALTIGKEIT IN DIE BETRIEBE BRINGEN KLIMAKRISE IN DER AUSBILDUNG THEMATISIEREN
 WISSENSCHAFT
 PROF. DR. ALBERT LOHR TU DUESSEN
 DIE KLANG: ÖKONOMIE POLITIK - ETHIK
 ETHISCHE MÜNDIGKEIT IN DER AUSBILDUNG ENTWICKELN

9³⁰ ERÖFFNUNG
Hallo!
 GRUSSWORT
 Anja Karliczek
 Bundesministerin f. Bildung + Forschung
 BEGRÜSSUNG
 Prof. Dr. Esser,
 Präsident d. BIBB

15³⁰ ENDE
Danke!
15⁴⁵ WRAP-UP/AUSBLICK
15⁰⁰ INTERVIEW
 Prof. Dr. Esser
 "In Gutes und rede darüber."

10.11.21
NACHHALTIG AUSBILDEN: STANDARD!

11⁴⁰ PODIUMSGESPRÄCH
STANDARDBERUFSBILDPOSITIONEN UND MODELLVERSUCHE
 Standardberufsbildpositionen
 WAS IST DENN DAS?
 REGELN AUSBILDUNGSINHALTE, DIE IN ALLEN DUALEN AUSBILDUNGEN IDENTISCH SIND → SIND IN BETRIEB UND BERUFSCHULE INTEGRATIV MIT DEM SPEZIFISCHEN FACHWISSEN ZU VERMITTELN
 Muss konkret von ausbildenden unterlegt werden
 Nachhaltigkeitsausbildung
 ... sind Innovationspartnerschaften zu 2
 ... sind Versuchslabore und
 ... sind Innovationspartnerschaften zu 2
 Wissenschaft und PRAXIS
 Nachhaltigkeitskompetenzen in Lebensmittelberufen

13⁴⁵ THEMEN-SALONS
Salon I
 KOMPETENZEN FÜR EINE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG IM BERUF
Salon II
 DIDAKTISCHE ANSÄTZE UND METHODEN FÜR NACHHALTIGKEIT IN DER BERUFLICHEN BILDUNG
Salon III + IV
 SALONS DER MODELLVERSUCHE
 FÜR MATERIALIEN + PRODUKTE
 SIEHE WWW.BBNE.DE
 Trans - NachLeben
 Korn-Scout Suslain
 NaMiTec NaReLe NiB-Scout

ANLIN 2
INEBB 2
QuaNEM
 NachDenkEr
GEKONAWI⁺ transfer
 LernortPflge
 TraNaxis
BBNE IM TRANSFER FÜR AUSBILDUNGSPERSONAL

KOMPETENTE FACHKRÄFTE FÜR DIE AGENDA 2030
 Tagung der Modellversuche

HANDWERK
 DR. VOLKER BORN, ZDH
 NACHHALTIGKEIT IST FÜR UNI KEIN TREND!
 LÄNDLICHE STRUKTUREN WITERSITZEN
 WEG VON DER WEGWERT GESellschaft!

WIRTSCHAFT
 BIANCA SILGRAM, UNESCO
 "BILDUNG FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG":
 - TRANSFORMATIVE PROZESSE
 - STRUKTURELLER WANDEL
 - TECHNOLOGISCHE ZUKUNFT AUSWEICHEN: "WIE BODET NACHHALTIG?"
 LISA FIEDLER, VAUVE ACADEMY:
 NACHHALTIGKEIT IST KEIN ZWEIFELSKONZEPT
 FÖRDERN SOZIALS VERÄNDERUNG
 WIR MÜSSEN BEI DEN AUSBILDER*INNE ANSETZEN

AUSBILDUNGSPERSONAL
 MORITZ ANSMANN, BIBB
 BBNE - nicht so sondern nicht
 Didaktik
 Kompetenzen
 Ausbildungspersonal
 von wo?

WISSENSCHAFT
 NACHHALTIGKEIT AUS ÜBERZEUGUNG VERANKERT

Graphic Recording der BBNE-OnlineTagung „Nachhaltig ausbilden: Standard!“; © Judith Mall für bikablo.com



Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung

Der Band beinhaltet die Ergebnisse der bereits abgeschlossenen Modellversuchsförderlinien I+II. Vorgestellt werden wissenschaftlich fundierte, praktisch erprobte Lösungen zur Entwicklung nachhaltiger Kompetenzen in kaufmännischen Berufen (Förderlinie I) sowie zur Gestaltung nachhaltiger Lernorte (Förderlinie II). Auch übergreifende Erkenntnisse u. a. zur Wissenschafts-Praxis-Politik-Kooperation werden dargestellt.

Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/16974>

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

Die Klima- und Transformationsziele aus dem Koalitionsvertrag fordern auch die Berufliche Bildung heraus. Inhaltlich und administrativ vom BIBB durchgeführte Programme, u. a. in den Bereichen BBNE, Weiterbildung und Überbetriebliche Berufsbildungsstätten, haben 2021 und in den vorangehenden Jahren bereits wesentliche Impulse gesetzt. In der Zukunft sind noch größere Anstrengungen notwendig. Die Mitarbeitenden der Programmabteilung des BIBB freuen sich darauf, hier ihren Beitrag zu leisten.



Öffentlich vorgestellt und verbreitet wurden diese Ergebnisse im November 2021 auf der Onlinetagung „Nachhaltig ausbilden: Standard! Kompetente Fachkräfte für die Agenda 2030“. An der hochkarätig besetzten Veranstaltung, die zugleich die Abschlusstagung der Förderlinie III und die Programmtagung von BBNE-Transfer darstellte, nahmen knapp 300 Gäste aus Politik, Wissenschaft und Berufsbildungspraxis teil. Damit haben die Modellversuche der Förderlinie III den Staffelstab endgültig an die Förderlinie BBNE-Transfer übergeben.

www.bbne.de

Indikatoren Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung (iBBNE)

Um BBNE sichtbar zu machen, hat sich von 2019 bis Ende 2021 ein vom BMBF geförderter Projektverbund aus dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, der Universität Hamburg, der Fachhochschule des Mittelstandes sowie dem BIBB mit der Entwicklung von BBNE-Indikatoren beschäftigt. Im Ergebnis sind 17 Indikatoren definiert worden, die den Umsetzungsstand von BBNE auf unterschiedlichen Ebenen der Berufsbildung erfassen können. Drei priorisierte Indikatoren wurden als Empfehlung an das BMBF weitergegeben:

- ▶ Durchschnittlicher Anteil von BBNE-Formulierungen in den BIBB-Umsetzungshilfen („Ausbildung gestalten“),
- ▶ Anteil der teilnehmenden Ausbilder/-innen an Weiterbildungen zu BBNE,
- ▶ Stellenwert von Bildung für nachhaltige Entwicklung in der Ausbildung aus der Perspektive der Auszubildenden.

Die entwickelten BBNE-Indikatoren werden durch drei Zugänge messbar gemacht:

- ▶ Dokumentenanalyse,
- ▶ Betriebsbefragungen,
- ▶ Auszubildendenbefragungen.

Durch Interviews mit Fachleuten aus dem Bereich Datenerhebung und Statistik konnten für die Indikatoren potenzielle Datenquellen ausgemacht werden, z. B. der Ausbildungsreport des Deutschen Gewerkschaftsbunds oder das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Zudem wurde vom BIBB eine Betriebsbefragung durchgeführt. Zuletzt wurde das Indikatorenset nochmals mit Fachleuten der Berufsbildung diskutiert und finalisiert.

Das Forschungsprojekt wurde im Dezember 2021 abgeschlossen. Die Ergebnisse wurden dem BMBF übergeben, damit die Indikatoren auf Anschlussfähigkeit an die nationale Bildungsberichterstattung geprüft werden können.

www.bibb.de/de/100658.php



Barbara Hemkes, Leiterin des Arbeitsbereichs „Innovative Weiterbildung, Durchlässigkeit, Modellversuche“

Die Berufsbildung kann einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten, wenn Nachhaltigkeit konsequent als integraler Teil von beruflicher Handlungskompetenz verankert wird. Das ist zugleich auch ein Modernisierungsprogramm für die Berufsbildung, an dem wir mit den BIBB-Modellversuchen und weiteren Projekten arbeiten.

Stärkung der beruflichen Weiterbildung

Lebenslanges Lernen gewinnt an Bedeutung: Der technologische Fortschritt, die Globalisierung und der Diskurs um Nachhaltigkeit halten uns vor Augen, wie wichtig moderne Weiterbildung ist, um Qualifizierungsbedarfe auch in Zukunft decken zu können. In einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt erfordert berufliches Handeln neue Kompetenzen. So muss beispielsweise ein Bäcker bzw. eine Bäckerin nicht nur das Handwerk des Backens beherrschen, sondern auch mit digitalen Tools vertraut sein, die in Bezug auf Produktions- und Sortimentsplanung oder auch im Bereich der Kundenkommunikation eingesetzt werden. Die Stärkung der beruflichen Weiterbildung spielt also bereits heute eine besondere Rolle. Das BIBB realisiert daher auf Weisung des BMBF verschiedene Aktivitäten, die Innovationen für eine moderne Weiterbildung unterstützen:

Nationale Weiterbildungsstrategie

Im Juni 2019 wurde die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem BMBF und dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gemeinsam mit den Ländern und den Sozialpartnern verabschiedet. Ziel der NWS ist es, Beschäftigungschancen und Entwicklungsperspektiven durch bedarfsgerechte Weiterbildung zu sichern und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu erhöhen. In zehn Handlungsfeldern wurden Maßnahmen festgelegt, um Beschäftigte und Betriebe bei der Gestaltung des Wandels zu unterstützen. Es sollen Zugänge zu Beratung, Förderung und Weiterbildungsangeboten erleichtert, Kooperationen in Regionen und Branchen vertieft, Konzepte für Qualifizierungsplannungen in Betrieben weiterentwickelt und die digitale Weiterbildung gestärkt werden.

<https://www.bibb.de/de/101057.php>



Berufsbildung im dualen Studium. Beispiele aus der Praxis

Im Umfeld der Berufsausbildung erhalten duale Studiengänge eine immer größere Aufmerksamkeit, was sich auch in der Zunahme der angebotenen Studiengänge ausdrückt. Für Unternehmen dürfte dabei auch die Bindung von gut ausgebildeten Nachwuchskräften eine wichtige Rolle spielen. Anhand von vier Fallbeispielen aus unterschiedlichen Berufsbereichen, die aus der Datenbank AusbildungPlus stammen, werden in dieser Publikation die Möglichkeiten einer Kooperation von Berufsausbildung mit einem Studium vorgestellt. Im Fokus stehen dabei Interviews mit den unmittelbaren Akteuren, die deren Erfahrungen mit diesem Format der bildungsbereichsübergreifenden Kooperation dokumentieren. Dabei wird deutlich, wie duale Studiengangskonzepte entstehen, wie die Kooperation zwischen völlig unterschiedlichen Bildungsbereichen gelingen kann, und welche Maßnahmen es von allen Akteuren bedarf, die Qualität über den gesamten Prozess der Ausbildung zu sichern.

Kostenloser Download unter: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17501>

Innovationswettbewerb INVITE (Digitale Plattform berufliche Bildung)

INVITE leistet einen Beitrag zur Optimierung des digitalen Weiterbildungsraums. Das übergeordnete Ziel besteht darin, bestehende Weiterbildungsplattformen zu vernetzen und qualitativ zu erweitern, durch künstliche Intelligenz gestützte Lehr-/Lernangebote zu entwickeln sowie die Auffindbarkeit von Weiterbildungsmöglichkeiten und -angeboten für Weiterbildungsinteressierte zu erhöhen. 2021 wurden über das BIBB 35 Verbundprojekte mit einer Laufzeit von drei Jahren bewilligt. Die besondere Qualität der Projekte besteht darin, dass Weiterbildungsanbieter, Technologieentwicklungseinrichtungen, Betriebe und Forschungsinstitute gemeinsam Lösungen für eine digitalisierte Infrastruktur der beruflichen Weiterbildung erforschen und entwickeln. Ein interdisziplinär ausgerichtetes Metavorhaben bildet den wissenschaftlichen Rahmen der Projekte. Es soll Erkenntnisse zur Gestaltung eines sicheren innovativen, digitalen Weiterbildungsraums liefern und übergreifende Themen wie Interoperabilität, Zertifizierung und *Matching* untersuchen.

<https://www.bibb.de/de/120851.php>

Bildungsprämie: Förderung individueller, beruflicher Weiterbildung

Die Bildungsprämie richtet sich an Erwerbstätige, die sich selbst eine Weiterbildung nicht leisten können und schlechtere Zugangschancen zu betrieblicher Weiterbildung haben. Förderberechtigte erhalten einen Zuschuss von 50 Prozent der Seminarkosten, max. 500 Euro. Bis Ende 2021 wurden rund 405.000 Prämiegutscheine ausgehändigt. Zum 31. Dezember 2021 endete die Ausgabe von Prämiegutscheinen im Bundesprogramm Bildungsprämie. Das seit 2008 laufende Programm des BMBF ist kofinanziert über den Europäischen Sozialfonds. Die Programmstelle Bildungsprämie ist seit Sommer 2012 im BIBB angesiedelt. Sie verantwortet neben der Öffentlichkeitsarbeit die fachliche, wissenschaftliche Programmbegleitung mit einem kontinuierlichen Monitoring der Teilnehmenden und der besuchten Seminare. Ergänzend führt das BIBB eigene Befragungen von Programmakteuren durch; die Ergebnisse dienen als Basis für die Optimierung der Förderung.

<https://www.bildungspraemie.info/>

AusbildungPlus

AusbildungPlus liefert bundesweit die umfassendste Datenbank über das Angebot an dualen Studiengängen und Zusatzqualifikationen. Diese sind nicht nur im Rahmen der beruflichen Ausbildung, sondern auch für die berufliche Weiterbildung von Bedeutung. So nutzen beruflich Qualifizierte duale Studiengänge, um sich im Beruf in Verbindung mit einem Hochschulabschluss höher zu qualifizieren. Mit Zusatzqualifikationen können Auszubildende in bestimmten Fällen noch vor der Abschlussprüfung in eine geregelte Fortbildung einsteigen, etwa durch die Anrechnung des parallel zur Ausbildung erworbenen Zertifikats auf Teilprüfungen der Fortbildung. Dies gilt beispielsweise für den kammergeprüften Abschluss „Betriebsassistent/-in“. Damit können sich die Absolventinnen und Absolventen von Teilen der Meisterprüfung befreien lassen. Die Daten in der Datenbank beruhen auf (freiwilligen) Eintragungen der anbietenden Hochschulen, Betriebe sowie der regionalen Dachmarken bzw. -verbände, der Kammern und Berufsschulen. Damit bietet AusbildungPlus einen Überblick über aktuelle Angebote für (Weiter-)Bildungsinteressierte und bildet aktuelle Trends in den genannten Bereichen ab. Hierfür wird die AusbildungPlus-Datenbank regelmäßig ausgewertet und die Ergebnisse publiziert. Zudem erstellt AusbildungPlus auf Anfrage für Wissenschaft und Politik spezifische Einzelauswertungen der Datenbank.

<https://www.bibb.de/ausbildungplus/de/index.php>

▶▶ Rund 10 Prozent
der Erwerbstätigen in
Deutschland brauchen
Grundbildungs-
angebote. ◀◀

Karin Küßner,
Leiterin Koordinierungsstelle
AlphaDekade

Weiterbildung gering literalisierter Erwachsener fördern

62,3 Prozent der gering literalisierten Erwachsenen in Deutschland sind laut der LEO-Studie der Universität Hamburg erwerbstätig. Davon haben 41,7 Prozent eine betriebliche oder schulische Berufsausbildung abgeschlossen. Sie sind also formal nicht gering qualifiziert, üben jedoch häufig einfache Tätigkeiten aus, die keine Ausbildung erfordern. 38,3 Prozent haben dagegen keinen Berufsabschluss. Um die Beteiligung von gering qualifizierten und gering literalisierten Beschäftigten an beruflichen Aus- und Weiterbildungsangeboten oder einer abschlussbezogenen Nachqualifizierung zu erhöhen, fördert das BMBF im Rahmen der AlphaDekade (2016–2026) seit 2016 Transfer- und Entwicklungsvorhaben im Bereich der arbeitsplatzorientierten Alphabetisierung und Grundbildung. In den Projekten werden bereits erprobte Konzepte zur Gewinnung von Unternehmen weiterentwickelt und verbreitet: Im Mittelpunkt steht die Sensibilisierung von Führungskräften, Personalverantwortlichen und Betriebsräten. Außerdem werden Instrumente zur Feststellung des betriebsbezogenen Grundbildungsbedarfs und konkrete arbeitsplatzbezogene Lehr- und Lernangebote einschließlich Lehr- und Lernmaterialien angeboten. Gleichwohl bleibt die Zahl der Betriebe, die arbeitsplatzorientierte Grundbildungsangebote für ihre Beschäftigten durchführen, gering.

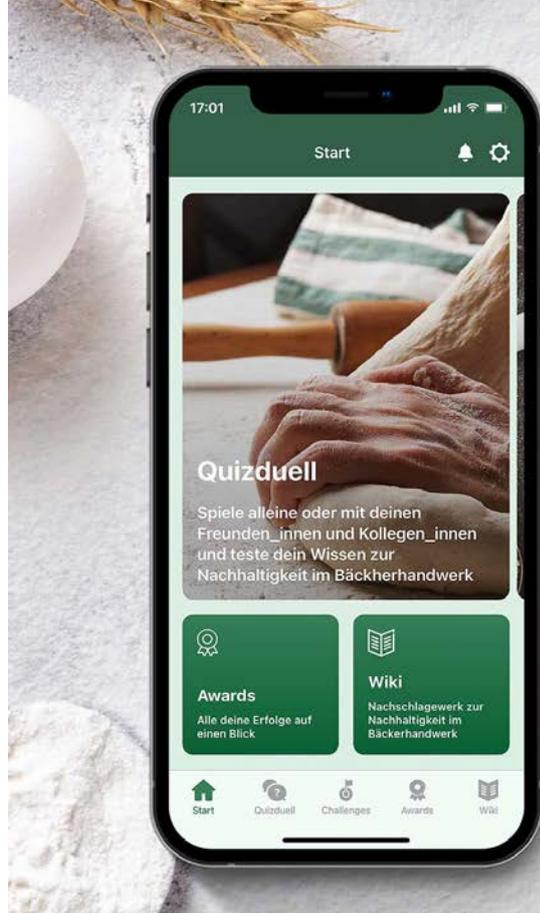
Mit einem neuen Förderschwerpunkt im Bereich der arbeitsorientierten Alphabetisierung und Grundbildung werden seit 2021 neun neue Projekte für die Dauer von drei Jahren gefördert. Diese sollen zu einer breiten und strukturellen Verankerung der arbeitsplatzorientierten Alphabetisierung und Grundbildung in der beruflichen Weiterbildung und in der Arbeitsförderung beitragen. Im Fokus der Projekte stehen die regionale, überregionale oder auch branchenbezogene Vernetzung und Zusammenarbeit aller relevanten Akteure wie Bildungsträger, Unternehmen, Kammern, Innungen, Branchenverbände, Arbeitsagenturen etc. Beratungs- und Verweisstrukturen können auf diese Weise weiterentwickelt und gestärkt werden; Transparenz bezüglich vorhandener Unterstützungsmöglichkeiten, Förderinstrumente und Lernangebote sowie anschlussfähige Übergänge wird so gefördert. Weitere Ziele sind die Qualifizierung von Lehrkräften und die Qualitätsentwicklung in Lehr- und Lernprozessen.

https://www.alphadekade.de/alphadekade/de/die-projekte/arbeitsorientierte-grundbildung/arbeitsorientierte-grundbildung_node.html

https://www.alphadekade.de/alphadekade/de/die-projekte/die-projekte_node.html

Digitalisierung bei Programmen und Projekten der beruflichen Bildung

Seit einigen Jahren befindet sich die Arbeitswelt im digitalen Wandel. Die Coronapandemie hat die digitalisierungsbedingten Veränderungen nun noch einmal beschleunigt. So standen auch im BIBB persönliche berufliche Treffen und Dienstreisen bis Anfang 2020 auf der Tagesordnung. Seitdem haben die BIBB-Mitarbeitenden durch das Gebot des *Social Distancing* neue, häufig digitale Wege der Zusammenarbeit entwickelt und diese mit externen Partnern in Programmen und Projekten etabliert. Darüber hinaus unterstützte das BIBB 2021 weiterhin Akteure der beruflichen Bildung dabei, sich an die Anforderungen der Digitalisierung anzupassen und ihre Vorteile zu nutzen.



Nachhaltigkeit im Bäckerhandwerk
Jetzt als App verfügbar!



Quiz Duell



Challenges



Awards



Wiki



Jetzt kostenlos installieren



© NiB-Scout

BBNE-Modellversuche realisieren Zusammenarbeit und betriebliche Bildungsmaßnahmen digital

In Modellversuchen arbeiten Forschungseinrichtungen gemeinsam mit Betrieben, Bildungsträgern und Branchenverbänden daran, wissenschaftlich fundierte und an den Bedarfen der Praxis orientierte Innovationen zu entwickeln. Voraussetzung einer gelingenden Modellversuchsarbeit ist es dabei, dass Forscher/-innen und Praktiker/-innen nicht isoliert voneinander arbeiten, sondern stets im engen Austausch miteinander stehen. So wurde die Coronapandemie für die BBNE-Modellversuche zu einer großen Herausforderung. Dienststreikverbote, aber auch verschärfte Hygienestandards der Betriebe erschwerten den Forschenden den Praxiszugang und beeinträchtigten so die betrieblichen Erprobungen der entwickelten Ansätze zur Förderung von nachhaltigkeitsbezogenen Kompetenzen bei Auszubildenden und Berufsbildungspersonal. Ein gestaltungsorientierter Ansatz, wie er für Modellversuche charakteristisch ist, war 2020 und 2021 somit nur unter großen Anstrengungen umsetzbar.

Neue Lösungen mussten also gefunden werden! Während in einigen Modellversuchen die praktische Erprobung von Lehr-/Lernmaterialien noch stärker in die Hände des betrieblichen Ausbildungspersonals gelegt wurde, fand in anderen eine stärkere Verlagerung

in die Berufsschulen statt. Neben der Kreativität wuchs schnell auch das digitale Know-how: Präsenzworkshops wurden zu digitalen Formaten umgestaltet, und auch das Planspiel „Korn-Agent“ des Modellversuchs „Korn-Scout“ wurde online durchgeführt. Mithilfe der erarbeiteten Produkte wie der NiB-Scout-App oder der Lehr-/Lernplattform von „NachLeben“ ist es gelungen, den Auszubildenden digitale Lernangebote bereitzustellen. Als Hürde für die Nutzung digitaler Formate hat sich in manchen Fällen eine ungenügende IT-Infrastruktur in (vor allem kleinen) Betrieben entpuppt. So hat es sich als hilfreich erweisen, Lehr-/Lernmaterialien zusätzlich analog vorliegen zu haben, um flexibel reagieren zu können.

Da der Start der nachfolgenden Modellversuche (BBNE-Transfer) mitten in die Pandemie fiel, wurde ihnen der flexible Umgang mit digitalen Formaten gewissermaßen bereits in die Wiege gelegt. Digitale bzw. *Blended-Learning*-Formate wurden somit von Anfang an mitgedacht. So findet z. B. die Ausbilderqualifizierung der WBS TRAINING AG im Rahmen des Modellversuchs GEKONAWI*transfer vollständig im dreidimensionalen virtuellen Schulungsraum des Bildungsanbieters statt und fördert damit neben den Nachhaltigkeitskompetenzen zugleich die digitalen Kompetenzen der Teilnehmenden.



Auch alle internen sowie öffentlichen programmbegleitenden Veranstaltungen mussten in digitale Formate überführt werden, so auch die gemeinsame öffentliche Tagung beider Förderlinien der Modellversuche. Dass die BBNE-Tagung mit knapp 300 Gästen sehr gut besucht war, zeigt einmal mehr, dass eine digitale Veranstaltung die Chance bietet, eine größere Öffentlichkeit zu erreichen. Die wegfallende Anreise mit Auto oder gar Flugzeug machte sie gleichzeitig zu einer nachhaltigeren Lösung.

Die Modellversuchsarbeit wurde durch die Pandemie auf eine harte Probe gestellt. Umso beachtlicher ist, was von den Modellversuchen unter den Bedingungen von *Social Distancing* realisiert werden konnte. In den Ergebnissen dokumentieren sich sowohl eine große Flexibilität und Kreativität als auch eine große Lernbereitschaft, neue (digitale) Wege zu beschreiten. Die entsprechenden Erfahrungen und Formate gilt es nun zu professionalisieren – auch wenn der Austausch in Präsenz für den Aufbau vertrauensvoller Beziehungen und damit für eine erfolgreiche Modellversuchsarbeit weiter unerlässlich bleibt.



BWP 3/2021: Nachhaltigkeit

Bei der Umsetzung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung kommt der beruflichen Aus- und Weiterbildung eine Schlüsselfunktion zu. Menschen sollen dafür sensibilisiert werden, ihr Handeln mit Blick auf ökologische, wirtschaftliche und soziale Auswirkungen zu reflektieren. Doch wie lässt sich dieser Anspruch einlösen und strukturell im Bildungssystem verankern? Die BWP-Ausgabe verfolgt das Ziel, Nachhaltigkeit in den drei Dimensionen – sozial, ökonomisch und ökologisch – zu beleuchten sowie Hintergründe und Zusammenhänge zu veranschaulichen. Zudem werden Ansatzpunkte aufgezeigt, wie Nachhaltigkeit in Curricula Eingang finden und in der Bildungspraxis mit Leben gefüllt werden kann.

Kostenloser Download unter <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/17284>

JOBSTARTER plus: Service für Betriebe im digitalen Wandel

KMU bei ihrer Ausbildung im digitalen Wandel zu unterstützen – dies stand auch im Jahr 2021 im Mittelpunkt von JOBSTARTER plus. Mit dem durch das BIBB umgesetzten Programm fördert das BMBF bundesweit Projekte, die Impulse für die berufliche Bildung setzen und regionale Ausbildungsstrukturen verbessern. Die Coronapandemie hat dazu geführt, dass digitale Kommunikation mit den Betrieben für die Arbeit aller JOBSTARTER plus-Projekte eine zentrale Rolle spielt. Die Projektmitarbeiter/-innen haben sehr schnell auf diese schwierige Situation reagiert und kreative Lösungen gefunden, um Unternehmen auch während der Pandemie bei allen Fragen der betrieblichen Ausbildung zu beraten.



So erhalten Betriebe beispielsweise per Videokonferenz eine fundierte Beratung, wie ein modernes Ausbildungsmarketing mit digitalen Medien gestaltet werden kann. Eine Vielzahl von Workshops, Seminaren und Tutorials zu ausbildungsrelevanten Themen ist online verfügbar. Inzwischen finden Ausbildungsmessen oder Speed-datings zwischen Unternehmen und Ausbildungsinteressierten virtuell statt, da der Zugang zu den Schulen über einen langen Zeitraum nahezu ausgeschlossen war. Soziale Medien oder verhältnismäßig neue Formate wie Podcasts spielen auch in der beruflichen Bildung eine immer größere Rolle.

www.jobstarter.de



JOBSTARTER plus: Veröffentlichungen und Tipps für die Praxis

Das Beratungspersonal erhält in der Reihe „Arbeitshilfen“ Anregungen aus der Praxis der JOBSTARTER plus-Projekte, um KMU bei der dualen Berufsausbildung zu unterstützen. Zur Digitalisierung sind die Arbeitshilfen „Digitaler Wandel und Ausbildung“ und „Betriebe digital beraten – Service für die Ausbildung“ erschienen.

https://www.jobstarter.de/jobstarter/de/aus-der-projektarbeit/arbeitshilfen/arbeitshilfen_node.html

Auf der JOBSTARTER-Website finden sich unter „Kurz berichtet“ weitere Ideen für die Ausbildungspraxis wie digitale Speed-Datings, ein virtuelles Elterncafé, ein Videoprojekt für Imagefilme für Betriebe zum Azubimarketing in Schulen oder ein Azubi-Filmfestival.

www.jobstarter.de/jobstarter/de/aus-der-projektarbeit/kurz-berichtet/kurz-berichtet_node.html

Darüber hinaus präsentiert das Corona-Dossier: „JOBSTARTER plus unterstützt Betriebe in der Corona-Zeit“ Beispiele für erfolgreiche Projektarbeit und die Veränderungen, die die Berufsausbildung durch die Pandemie erlebt.

www.jobstarter.de/corona-dossier

Zum zweiten Mal hat JOBSTARTER plus KMU zum Thema Ausbildung in der Coronapandemie befragt. Vor diesen Herausforderungen stehen Betriebe:

https://www.jobstarter.de/jobstarter/de/aus-der-projektarbeit/reportagen/Pandemie-Umfrage-Ergebnisse/Umfrage_Ergebnisse.html



Gabriele Braun, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Berufsorientierung, Bildungsketten“

Die Digitalisierung beschäftigt uns auf verschiedenen Ebenen. Als disruptive Veränderung der Arbeitswelt erfordert sie andere Kompetenzen von den Menschen als bisher. Dies sollte auch in der Beruflichen Orientierung deutlich werden, beispielsweise in der Darstellung von Berufen und den benötigten Kompetenzen. Allerdings bietet die Digitalisierung auch neue Chancen bei der Vermittlung von Inhalten, z. B. durch digitale Simulationen oder den individuelleren Zuschnitt von Informationen.

Berufenavi zeigt Weg zu Beruf und Ausbildung

Auf dem neuen Onlineportal Berufenavi.de finden junge Menschen das, was sie brauchen, um sich in der Welt von Berufs- und Ausbildungswahl nicht zu verlaufen. Egal ob „was mit Menschen“, „was mit Technik“ oder „was mit Natur“ – Berufenavi.de gibt in wenigen Schritten Ausbildungs- und Berufsideen, die zu den jeweiligen Interessen und Talenten passen. Diejenigen, denen die digitalen Informationen im Netz nicht genügen, erhalten Tipps, an wen sie sich wenden können. Berufenavi.de führt zu den persönlichen Beraterinnen und Beratern, die vor Ort zur Verfügung stehen. Auch Eltern und Lehrkräfte sind eingeladen, das Berufenavi auszuprobieren, um junge Menschen bei der Navigation durch die Ausbildungs- und Berufswelt noch besser unterstützen zu können. Berufenavi.de ist ein zentraler Wegweiser, der die vielfältigen digitalen Angebote im Internet bündelt und sichtbar macht. Das Portal wurde vom BIBB im Auftrag des BMBF entwickelt und wird kontinuierlich aktuell gehalten.

<https://www.berufenavi.de/>

Berufswahlpass wird zur berufswahlapp

Ob von unterwegs mit dem Smartphone, zu Hause am Tablett oder in der Schule am PC – voraussichtlich zum Schuljahr 2022/2023 haben Schülerinnen und Schüler sowie Lehrkräfte von überall Zugriff auf die berufswahlapp. Die App begleitet junge Menschen künftig

digital durch die verschiedenen Phasen ihrer beruflichen Orientierung. Ein jugendaffines Design und eine intuitive Handhabung soll das Arbeiten mit dem digitalen Instrument einfacher und besser nutzbar machen. Um sicherzustellen, dass die App die Bedarfe der Lehrkräfte und die der Schülerinnen und Schüler berücksichtigt, haben rund 60 ausgewählte Schulen die berufswahlapp bis Dezember 2021 erprobt. Die Rückmeldungen aus den Schulen flossen stetig in die Entwicklung der App ein. Für die Umsetzung der App und den Launch zeichnete sich die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung des Landes Nordrhein-Westfalen verantwortlich. Ab 2022 erfolgt die Koordinierung der berufswahlapp durch die Servicestelle Bildungsketten im BIBB, die auch für den analogen Berufswahlpass zuständig ist.

<https://berufswahlapp.de/>

Lernplattformen für gering litalisierte Beschäftigte

Auch in den Projekten des Förderschwerpunkts zur arbeitsorientierten Alphabetisierung und Grundbildung, die das BMBF seit 2021 fördert, stellt die Entwicklung und Erprobung von digitalen Lernangeboten ein zentrales Vorhabenziel dar. Im Fokus stehen insbesondere Branchen mit einem hohen Anteil an gering litalisierten Beschäftigten im Helferbereich wie der Bau- und Logistikbranche, dem Hotel- und Gaststättengewerbe sowie der Pflege. Entwickelt und erprobt werden Lernplattformen mit berufs- und bran-



Carina Weidmann, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Koordinierungsstelle der AlphaDekade

Die Coronapandemie hat die Anbieter von Kursen zur Alphabetisierung und Grundbildung gering litalisierter Beschäftigter vor große Herausforderungen gestellt, da Betriebe über längere Phasen für Externe nicht zugänglich waren. In dieser Zeit haben Lehrende kreative Lösungen entwickelt, um Lernende auch auf Distanz bei der Stange zu halten und mit digitalen Formaten weiter zu motivieren. Seitens der Lernenden stellen jedoch häufig die Verfügbarkeit von geeigneten Endgeräten sowie hinreichende Medienkompetenz Hürden dar.

chenspezifischen Lernmodulen, mobile Apps sowie *Blended-Learning*-Konzepte, die flexibel einsetzbar sind und sich an den individuellen Lernbedarfen orientieren. Sie richten sich an gering literalisierte Beschäftigte ebenso wie Arbeitssuchende, Auszubildende und junge Erwachsene am Übergang Schule – Beruf. Damit einhergehend hat sich auch der Bedarf an Schulungen für Lehrkräfte zur Nutzung dieser digitalen Angebote deutlich erhöht.

InnoVET – digitalen Wandel gestalten

InnoVET ist der Innovationswettbewerb des BMBF für eine exzellente berufliche Bildung, den das BIBB durchführt (Laufzeit 2020 bis 2024). Mehrere Projekte entwickeln seit Herbst 2020 Bildungsangebote zu digital vernetztem Denken und Handeln:



Im Projekt **ABBO** entstehen überbetriebliche Aus- und Weiterbildungsmodulare für die Berufe Industriemechaniker/-in und Elektroniker/-in für Betriebstechnik mit dem Schwerpunkt „Industrie 4.0“ für Auszubildende und Mitarbeitende. Das Projekt **BIRD** entwickelt ein modulares Bildungsangebot auf der Fortbildungsstufe „Berufsspezialist/-in“ (DQR-Stufe 5) zum Thema „Industrie 4.0“. Das Projekt **KIB³** integriert künstliche Intelligenz mit einer Zusatzqualifikation und Fortbildungen auf den DQR-Stufen 5 und 6 in die Aus- und Weiterbildung gewerblich-technischer und kaufmännischer Berufe. Das Projekt **SPERLE** erarbeitet ein didaktisch-methodisches Konzept für personalisiertes Lernen mit digitalen Medien in Metallberufen und qualifiziert Aus- und Weiterbildungspersonal dafür. Das Projekt **ZertEx-Abschlüsse** vermittelt Fachkräften des mittleren Managements in berufs begleitenden Zertifikatslehrgängen der Industrie- und Handelskammern eine agile Denkweise, um die Digitalisierung meistern zu können.

www.inno-vet.de/innovet/de/die-projekte/digitalen-wandel-gestalten/digitalen-wandel-gestalten.html

Hybride Bildungsangebote erproben

Der Wissenschaftsrat hat den Ausbau hybrider Bildungsformate empfohlen, die berufliche und hochschulische Lerninhalte kombinieren und verzahnen. Dies soll zur Entwicklung breiter Kompetenzprofile bei Fachkräften und zur Fachkräftesicherung beitragen. InnoVET fördert daher u. a. Projekte, die hybride Bildungsangebote erproben.

Für die nachschulische Bildung entwickeln mehrere InnoVET-Projekte Angebote für das Format der Studienintegrierenden Ausbildung oder daran angelehnte Modelle. Hierbei durchlaufen Auszubildende in einer zweijährigen Grundstufe wesentliche Teile einer dualen Ausbildung, und an einer Hochschule werden zusätzlich Studieninhalte vermittelt. Nach zwei Jahren legen Teilnehmende die Zwischenprüfung bzw. „Abschlussprüfung, Teil 1“ ab. Sie entscheiden danach zwischen Fortführung der Ausbildung, Fortführung des Studiums bis zum Bachelor oder einem dualen Studium bis zum Doppelabschluss.

Studienintegrierende Ausbildung wird erprobt

Das **Projekt SIA-NRW** erprobt die Studienintegrierende Ausbildung ab dem Ausbildungsjahr 2021/2022 an zwei Standorten in Nordrhein-Westfalen. In Düsseldorf werden Module des Studiengangs *Business Administration* der FOM-Hochschule in die Ausbildung für Kaufleute für Büromanagement am Max-Weber-Berufskolleg



Katharina Kanschke, Leiterin des Arbeitsbereichs „Stärkung der Berufsbildung“

In der stärkeren Verzahnung beruflicher und akademischer Bildung in hybriden Bildungsangeboten sehen wir ein enormes Zukunftspotenzial. Wir begleiten im BIBB die InnoVET-Projekte dabei und unterstützen die Erprobung neuer Konzepte für hybride Bildungsgänge. Dazu ist es erforderlich, viele Akteure an einem Tisch zu versammeln. Letztlich entscheidet es sich aber in den Betrieben und bei den Auszubildenden, ob die neuen Modelle in der Praxis Bestand haben.

integriert. Das Berufskolleg Jülich integriert in die Ausbildung zum Industriemechaniker bzw. zur Industriemechanikerin und zum Feinwerkmechaniker bzw. zur Feinwerkmechanikerin Module aus dem Studiengang Maschinenbau der Fachhochschule Aachen. Weitere Standorte starten zum Ausbildungsjahr 2022/2023.

Die Studienintegrierende Ausbildung bedarf eines Qualitätsmanagements, das die Lernorte Berufsschule, Betrieb und Hochschule besser miteinander verzahnt. Das Projekt **tQM** stimmt dafür deren rechtliche Bestimmungen, Organisationsstrukturen und Funktionslogiken aufeinander ab. Für die Planung des Curriculums werden die Theorie- und Praxisphasen aufeinander bezogen. Für Prüfungen entstehen Verfahren zur zeitlichen und inhaltlichen Abstimmung, zur inhaltlichen Integration mit Anerkennung von Prüfungsleistungen und zur Durchführung aufeinander bezogener Prüfungen.

Das Projekt **BBChemie** entwickelt ein an die Studienintegrierende Ausbildung angelehntes Modell für die chemische und pharmazeutische Branche: Teilnehmende starten in einer einjährigen Grundstufe mit Inhalten der Ausbildung zum Fachinformatiker bzw. zur Fachinformatikerin und Modulen des IT-Studiums.

Danach entscheiden sie sich zwischen Fortsetzung der Ausbildung, Fortsetzung des Studiums zum Bachelor oder dem Doppelabschluss.

Im Projekt **Bildungsbrücken OWL** ist geplant, dass Auszubildende mit Hochschulzugangsberechtigung Kurse an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe belegen können. Teilnehmende haben nach dem Abschluss der Ausbildung die Wahl, ob die Leistungen in einem Studium oder einer höheren beruflichen Qualifizierung angerechnet werden.

Im Bereich der Fortbildung entwickeln und erproben InnoVET-Projekte ebenfalls hybride Bildungsmodelle: Das Projekt **BIRD** plant, in einer Fortbildung zu Industrie 4.0 auf Stufe 5 des DQR Elemente verschiedener Bildungsbereiche zu kombinieren. Sie wird als konvergentes Bildungsangebot gestaltet, das von Hochschulen und beruflichen Schulen gemeinsam entwickelt wird. Im Projekt **Exzellenz Handwerk** entsteht ein hybrides Bildungsmodell, das berufliche und akademische Bildung zu den Themen Energie, Elektrotechnik, IT und den Entwicklungen um *Smart Home* verzahnt.
www.inno-vet.de



Exzellenz fördern. Berufsbildung stärken: Neue InnoVET-Broschüre stellt Projekte vor

Die InnoVET-Projekte haben das Ziel, die berufliche Bildung in Deutschland attraktiv und gleichwertig mit akademischer Bildung zu gestalten. Die InnoVET-Broschüre stellt alle 17 Projekte anschaulich vor und zeigt, wie sie die berufliche Bildung voranbringen wollen. Sie ist kostenfrei bestellbar und als barrierefreies PDF verfügbar:

www.inno-vet.de/innovet/de/service/meldungen_und_veranstaltungen/Brosch%C3%BCre.html

ÜBS entwickeln moderne überbetriebliche Ausbildungsangebote

Die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) übernehmen Ausbildungsinhalte, wenn Betriebe diese nicht oder nicht vollständig abdecken können. Damit unterstützen sie Betriebe in ihrer Ausbildungsleistung und tragen dazu bei, Fachkräfte zeitgemäß auszubilden. Der Bund fördert daher die ÜBS seit vielen Jahren finanziell und stärkt sie in ihrer Rolle als dritter Lernort. ÜBS können so leichter ihre Bildungszentren und überbetrieblichen Ausbildungsangebote auf dem neuesten Stand der Technik halten und an aktuelle Entwicklungen anpassen.

Im Fokus: Elektrohandwerk

Eine Neuausrichtung der überbetrieblichen Ausbildungsangebote wurde 2021 durch die Neuordnung der elektrohandwerklichen Ausbildungsberufe erforderlich. Das BIBB fördert daher ÜBS, die entsprechende Qualifizierungskonzepte entwerfen. Ein Beispiel ist das Elektro Technologie Zentrum (etz) Stuttgart, das mit dem Projekt „INFE“ für den Ausbildungsberuf Informationselektroniker/-in Lernkonzepte und Lernmaterialien und hierauf abgestimmte Lerninseln (Schulungsaufbauten) entwickelt. Es handelt sich um ein Projekt, das auf die Weiterentwicklung des etz zum Kompetenzzentrum aufbaut. Mit dem Projekt „GSldigital“ konzipiert das etz außerdem das erste überbetriebliche Ausbildungsangebot für den 2021 neu gestarteten Beruf Elektroniker/-in für Gebäudesystemintegration. Die entwickelten Lehrgangsmaterialien werden in die Online-Ausbildungsplattform ueba.elkonet.de eingepflegt, auf die auch weitere ÜBS zugreifen können.

Das Projekt „GSldigital“ ist eines von 20 Projekten, die das BIBB über das Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung aus Mitteln des BMBF fördert. Mit dem Sonderprogramm stehen neben der schon langjährig bestehenden Förderung seit 2016 zusätzliche Förderangebote für ÜBS bereit, um die Modernisierung der

überbetrieblichen Ausbildung gerade in diesem Bereich zu beschleunigen. Neben der Anschaffung digitaler Technologien werden Projekte gefördert, die die Anforderungen der Wirtschaft durch die Digitalisierung identifizieren und in Ausbildungskurse umsetzen oder neue Technologien in die überbetriebliche Ausbildung transferieren.

Im Fokus: Bauhandwerk

Vier neue Projekte starteten 2021 im Sonderprogramm, darunter auch das Projekt „DigiBau-3D“, das vom Bildungszentrum Aschaffenburg der Handwerkskammer für Unterfranken durchgeführt wird. Es hat zum Ziel, den Entwicklungsansatz „Modellbasierte Definition“ in die überbetriebliche Ausbildung der Feinwerkmechaniker/-innen zu implementieren. Modellbasierte Definition ist ein Verfahren, um Produktinformationen in 3D-Modelle von Bauteilen oder Baugruppen einzubetten und zu bündeln. Das Projektteam erarbeitet ein neues Ausbildungskonzept unter Berücksichtigung von modellbasierter Definition und erprobt darauf aufbauende Lehrgänge. In diesen sollen die angehenden Feinwerkmechaniker/-innen lernen, die mit modellbasierter Definition verbundenen Technologien – von der Konstruktion bis zur Qualitätskontrolle – im Arbeitsablauf anzuwenden. Abschließend entwickelt das Projektteam ein Vorgehensmodell, das anderen ÜBS ermöglicht, modellbasierte Definition in die Ausbildung zu integrieren.

Weitere Informationen zu „DigiBau-3D“ sowie zu allen anderen Projekten, die im Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung gefördert werden, sind seit 2021 über eine interaktive Projektlandkarte auf foraus.de zugänglich. Die Projektlandkarte leitet zu den Projektseiten weiter, auf denen neben den grundlegenden Informationen zum Projektvorhaben auch Interviews, Veranstaltungsdokumentationen und erste Projektergebnisse zu finden sind.

https://www.foraus.de/de/themen/foraus_107695.php#module143203

Alexandra Kurz, Leiterin des Arbeitsbereichs „Überbetriebliche Berufsbildungsstätten“

2021 stellte die Coronapandemie die ÜBS erneut vor große Hürden. Kurse konnten zum Teil gar nicht, nur online oder unter aufwendigen Sicherheits- und Hygieneauflagen stattfinden. Mit ihrem engagierten Personal und kreativen Angeboten konnten die ÜBS aber auch diese Situation schnell und lösungsorientiert meistern. Diese für die Berufsbildung so wichtige deutschlandweite Infrastruktur konnte damit auch den pandemiebedingten Herausforderungen begegnen.



Interviewreihe „Drei Fragen an“ gibt Einblicke in Projektarbeit im Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung



© Bernd Kammerer/Bildungs- und Versuchszentrum Rinderhaltung, Staatsgut Almesbach

Auf dem Weg zu einer modernen überbetrieblichen Ausbildung: Die Interviewreihe „Drei Fragen an“ gibt Einblick in die Arbeit der im Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung geförderten Entwicklungs- und Erprobungsprojekte und zeigt Chancen und Herausforderungen für eine moderne Ausbildung in Handwerk, Industrie, Handel, Land- und Bauwirtschaft auf. Projektvertreter/-innen berichten, wie sie ihre überbetrieblichen Ausbildungsangebote an den digitalen Wandel anpassen, welchen Herausforderungen sie dabei begegnen und mit welchen Mitteln sie Auszubildende und Auszubildende digital fit machen. Die Reihe umfasst aktuell 16 Interviews.

https://www.foraus.de/de/themen/foraus_137483.php

Individuelle Förderung am Übergang Schule – Beruf

Die Coronapandemie stellt gerade am Übergang Schule – Beruf eine besondere Herausforderung dar. Denn die Förderung von meist jungen Menschen mit spezifischem Unterstützungsbedarf gelingt am besten mit individuellen Angeboten, die häufig in persönlichem Kontakt und Präsenz erfolgen. Sobald *Social Distancing* geboten war, konnten im BIBB bereits vorhandene digitale Angebote für die Akteure am Übergang genutzt und ausgebaut werden.

Fachstelle überaus – Digitalisierung im Fokus



Die Fachstelle *überaus*, die Kompetenzstelle des BIBB zu den Themen rund um den Übergang von der Schule in den Beruf, hat diese Herausforderungen 2021 in den Mittelpunkt gestellt und zum Dialog und Erfahrungsaustausch beigetragen, z. B. durch Beiträge bei verschiedenen Fachveranstaltungen und Workshops. Im Austausch mit der Praxis wurden Ansätze, die eine individuelle und flexible Antwort auf die Bedürfnisse junger Menschen ermöglichen, als gute Alternativen beschrieben. Dazu gehören die individuelle Begleitung, die flexible Gestaltung von Lern- und Beratungszeiten oder der Einsatz digitaler Medien.

Aus diesem Grund hat sich die Fachstelle *überaus* im offenen Bereich ihrer Arbeits- und Kommunikationsplattform mit neuen Beiträgen auf das Themenfeld „Digitalisierung im Übergang Schule – Beruf“ fokussiert und den Austausch über die Chancen und die damit verbundenen Risiken in den Vordergrund gestellt. Dieses Thema wurde aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet. So stellt Dr. Lutz Goertz in seinem *überaus*-Beitrag vor, wie digitale Lerntechnologien in der Ausbildung eingesetzt werden, während Nicole Zillien und Thomas Lenz über die digitale Ungleichheit in der Wissenschaftsgesellschaft berichten. Einen Überblick über die aktuelle Forschung zur Digitalisierung gibt der Beitrag „Digitalisierung in der beruflichen Bildung“. Das Thema wurde auch durch Videointerviews nähergebracht, so beispielsweise das Interview mit Lisa Herzog über die Auswirkungen der Digitalisierung auf Bildung und Arbeitswelt oder die Videoreihe „Ist digital besser? – Sechs Fragen, sechs Minuten“.

Die Relevanz dieser Themen spiegelt sich in der Nutzung der *überaus*-Plattform sowie deren digitalen Angeboten für den Übergang wider, die einen Anstieg der Nutzungszahlen verzeichnen konnte. Im geschlossenen Bereich bietet die Plattform eine Reihe von digitalen Werkzeugen für Kommunikation, Zusammenarbeit und Vernetzung, die auch eine individuelle Betreuung der jungen Menschen ermöglichen. Die bestehenden Funktionen werden stetig weiterentwickelt, um Fachkräfte und Akteure am Übergang Schule – Beruf zu unterstützen.

www.ueberaus.de

Initiative VerA: Seniorexpertinnen und -experten begleiten Auszubildende digital

Fachliche Fragen beantworten, Übungen für die Berufspraxis unterstützen, auf Prüfungen vorbereiten: Junge Menschen mit Schwierigkeiten in der Ausbildung können sich an die Initiative VerA zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen wenden. Die ehrenamtlichen Ausbildungsbegleiterinnen und Ausbildungsbegleiter kümmern sich z. B. um Probleme in der Berufsschule, Konflikte im Ausbildungsbetrieb oder die Bewältigung von Prüfungsstress. Während der Coronapandemie 2021 suchten weiterhin viele junge Menschen die Unterstützung des Senior Experten Service. Insgesamt 1.721 neue VerA-Begleitungen gingen 2021 an den Start, nachdem es im Vorjahr einen deutlichen Einbruch bei den neuen Begleitungen gegeben hatte. Die Gesamtzahl der Begleitungen blieb hingegen mit 3.990 auf dem Niveau des Vorjahrs.

Die Arbeit der Initiative VerA war durch Kontaktbeschränkungen und Lockdowns stark beeinträchtigt – die Seniorexpertinnen und Seniorexperten zählten aufgrund ihres Alters von über 60 Jahren zur Risikogruppe. Zu ihrem Schutz veranlasste der Senior Experten Service weitreichende Maßnahmen. Veranstaltungen wie Erfahrungsaustausche und Einführungsseminare wurden auf digitale Formate umgestellt, damit auch weiterhin der Austausch zwischen den Ehrenamtlichen möglich war. Auch virtuelle Arbeitsgruppen auf der BIBB-Lernplattform *überaus.de* wurden genutzt, um wichtige Dokumente für die Arbeit zur Verfügung zu stellen: z. B. eine Handreichung, die regionale und überregionale Unterstützungsangebote – Assistierte Ausbildung, ausbildungsbegleitende Hilfe, Sprachkurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge – umfasst. Um eine Begleitung während der Coronapandemie zu ermöglichen, griffen die Seniorexpertinnen und Seniorexperten auf digitale Kommunikationsmittel wie Messengerdienste und Videokonferenzen zurück. Im Pflege- und Gesundheitsbereich wurden die Begleitungen ausgeweitet. Zudem erprobte der Senior Experten Service neue Angebote, um Seniorexpertinnen und Seniorexperten themenspezifisch zu beraten und den Erfahrungsaustausch zu fördern.

www.vera.ses-bonn.de

►► Ansätze, die eine individuelle und flexible Reaktion auf die Bedürfnisse junger Menschen ermöglichen, sind gute Alternativen. ◀◀

*Dr. Verónica Fernández Caruncho,
wissenschaftliche Mitarbeiterin*

Bildungsketten-Vereinbarungen: Junge Menschen am Übergang Schule – Beruf unterstützen

Junge Menschen beim Einstieg ins Berufsleben unterstützen, den Fachkräftenachwuchs der Wirtschaft sichern, Strukturen in der Beruflichen Orientierung und am Übergang Schule – Beruf verbessern: Das sind die Ziele der Initiative Bildungsketten. Gemeinsam stimmen der Bund und die Bundesagentur für Arbeit (BA) mit den Ländern ihre Aktivitäten und Programme aufeinander ab. Dazu schließen die beteiligten Partner landesspezifische Vereinbarungen zum Übergang Schule – Beruf. Der Bund strebt an, mit allen 16 Bundesländern eine entsprechende Vereinbarung zu treffen.

Die neuen Vereinbarungen sind zum 1. Januar 2021 in Kraft getreten. Damit setzen Bund, Länder und die BA ihre erfolgreiche Zusammenarbeit in der Initiative Bildungsketten nahtlos fort. Das Spektrum ist vielfältig und reicht von der Beruflichen Orientierung an Gymnasien über digitale Angebote am Übergang Schule – Beruf bis hin zu Maßnahmen für diverse Zielgruppen. Ein Beispiel ist das Modellprojekt „#parentsonboard: Informierte Eltern – gestärkte Kids“ in Bayern, das Eltern ab 2022 für den Berufsorientierungsprozess ihrer Kinder stärken soll. Das Projekt nutzt dabei vor allem digitale Kanäle: Ein Internetauftritt und eine vermehrte Ansprache über Social-Media-Kanäle sollen Eltern auf direktem Wege erreichen und auf kompakte und verständliche Weise Informationen zur Beruflichen Orientierung vermitteln.

Die Bildungsketten-Vereinbarungen umfassen mehrere Handlungsfelder, z. B. die Berufliche Orientierung, individuelle Begleitung am Übergang Schule – Beruf und systematische Elterneinbindung. Erfolgreiche Fördermaßnahmen sollen inhaltlich weiterentwickelt, ausgebaut und, soweit möglich, verstetigt werden. Die Vereinbarungen haben eine Laufzeit von 2021 bis 2026. Mit folgenden Ländern wurde eine Vereinbarung abgeschlossen: Brandenburg, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen. Zum Hintergrund: Das BMBF hatte 2010 die Initiative Bildungsketten ins Leben gerufen, um die Ausbildungschancen junger Menschen zu fördern und die berufliche Bildung zu stärken. Sie hat sich in einer föderalen Bildungslandschaft zu einem zentralen Kooperationsmodell entwickelt. Dabei übernehmen die Länder eine wichtige Rolle, weil sie einen Großteil der Maßnahmen umsetzen, eingebettet in das jeweilige Landeskonzept. Die Servicestelle Bildungsketten im BIBB ist für die übergreifende wissenschaftliche Begleitung, Prozessmoderation und Öffentlichkeitsarbeit der Initiative Bildungsketten zuständig.

www.bildungsketten.de

Klaus Weber, Leiter des Arbeitsbereichs „Fachstelle für Übergänge, Grundsatzfragen“

Gerade in Zeiten von Corona ist die individuelle Förderung eine besondere Herausforderung, um Jugendliche am Übergang Schule – Beruf nicht zu verlieren. Bildungsangebote konnten auch 2021 nicht wie gewohnt stattfinden. Methodische und didaktische Kreativität waren gefragt. So wurden Ideen entwickelt, die in neue Projekte wie die Entwicklung eines digitalen Lernportals für den Übergang Schule – Beruf mündeten. Die Ergebnisse werden in den kommenden Jahren sichtbar werden.



Rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit am Übergang Schule – Beruf nimmt bundesweit zu

Rechtskreisübergreifend arbeitende Kooperationsbündnisse bzw. Jugendberufsagenturen leisten einen entscheidenden Beitrag zur beruflichen und sozialen Integration von Jugendlichen. Dabei schließen sich die zuständigen Sozialleistungsträger (Agentur für Arbeit, Jobcenter und Jugendamt) zusammen und bieten ihre Leistungen gemeinsam an. Junge Menschen erhalten somit bedarfsorientierte Beratung, Begleitung und Unterstützung wie aus einer Hand. Die Ausgestaltung der Zusammenarbeit variiert entsprechend den örtlichen Rahmenbedingungen. Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im BIBB eingerichtete Servicestelle Jugendberufsagenturen entwickelt seit 2020 eine Begleit- und Unterstützungsstruktur für die örtlichen Jugendberufsagenturen. 2021 hat sie eine bundesweite Erhebung zum aktuellen Umsetzungsstand durchgeführt.



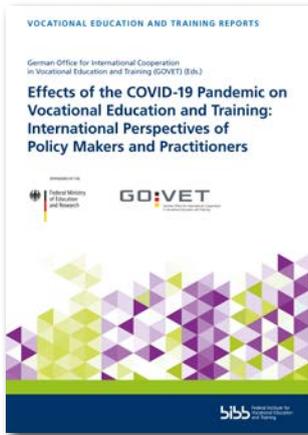
Nachdem Ende der 2000er-Jahre die ersten Jugendberufsagenturen gegründet wurden, ist die Anzahl der bestehenden Kooperationsbündnisse inzwischen auf 353 angestiegen (Stand: Juli 2021). Hinsichtlich der Zusammenarbeit auf kommunaler Ebene zeigen sich dabei drei Konstellationen: (1) Kommunen mit einer Jugendberufsagentur, (2) Kommunen, in denen mehrere Jugendberufsagenturen bestehen, sowie (3) Jugendberufsagenturen, an denen mehrere Kommunen beteiligt sind. In 52 der bundesweit 400 Kommunen bestand zum Erhebungszeitpunkt keine Jugendberufsagentur.

Weitere Ergebnisse der Erhebung finden sich auf dem ebenfalls im Jahr 2021 veröffentlichten Onlineportal der Servicestelle Jugendberufsagenturen. Dort können auch Informationen zu einzelnen Jugendberufsagenturen abgerufen werden.

www.servicestelle-jba.de

Internationale Berufsbildung: Zusammenarbeit in Zeiten globaler Krisen

Auswirkungen der Coronapandemie: internationale Workshopreihe



<https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/en/publication/show/17576>



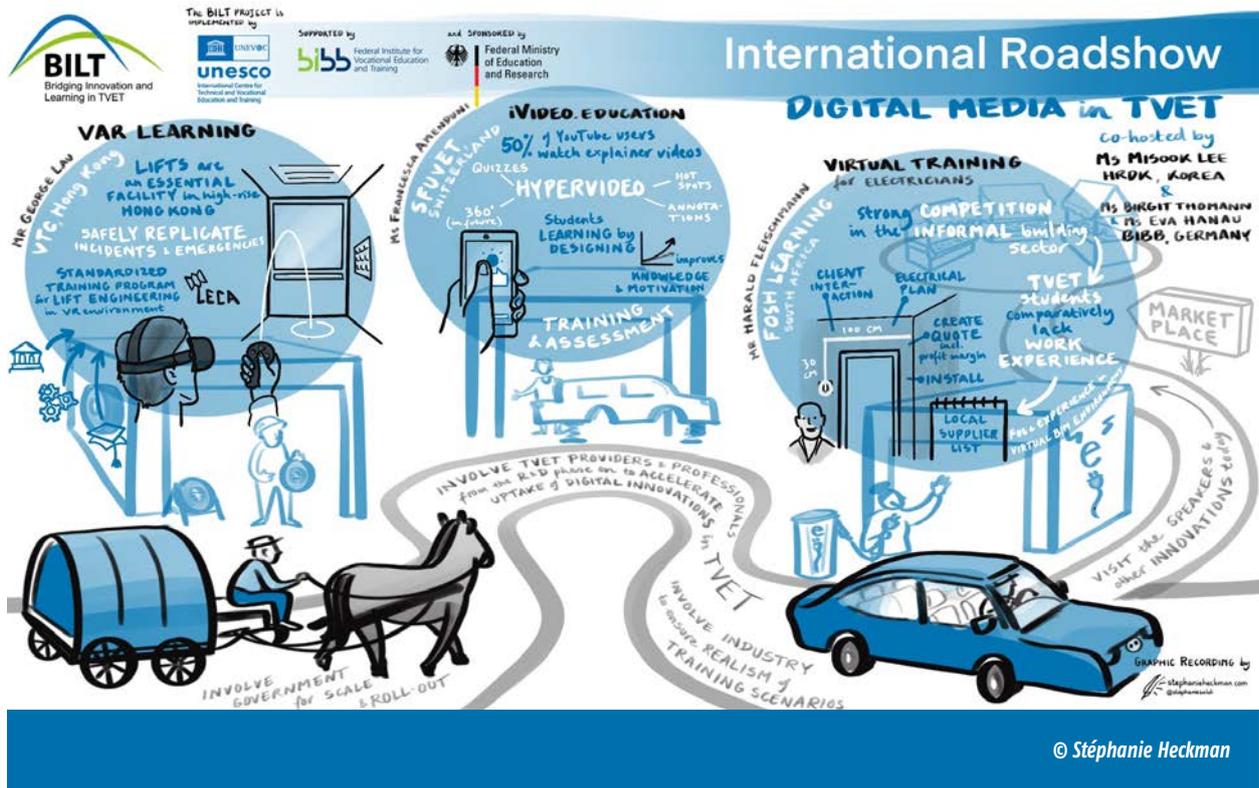
2020 waren die Berufsbildungssysteme weltweit von teils drastischen Einschränkungen betroffen. In vielen Ländern wurden Bildungseinrichtungen und Betriebe zeitweilig geschlossen. Gleichzeitig erfuhr das digitale Lernen einen enormen Schub. Die schnelle Umstellung auf digitale und Distanz-Lernformate brachte aber auch große technische, curriculare und pädagogische Herausforderungen mit sich. In dieser ambivalenten Situation veröffentlichte die Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungskoooperation (GOVET) Briefings, die die nationale Lage der Coronapandemie und ihre Auswirkungen auf die praxisorientierte Ausbildung in verschiedenen Ländern beschrieben.

In der Zusammenarbeit mit den Partnerländern wurde deutlich, dass ein großer Bedarf an tieferem fachlichen Austausch zu den neuen Herausforderungen durch die Coronapandemie bestand. Daher entwickelte GOVET eine bilaterale Workshopreihe für das BMBF und seine Partnerländer. Insgesamt zählte die Veranstaltungsreihe etwa 250 Teilnehmende und 23 Fachvorträge. Bereits 2020 wurden mit Teilnehmenden aus den USA, Anfang 2021 mit Teilnehmenden aus Costa Rica, Ghana, Italien, Israel, Russland und Südafrika bilaterale Workshops im virtuellen Format durchgeführt. Themen waren die Auswirkungen der Pandemie auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Konsequenzen für Jugendliche und die Folgen für die Fort- und Weiterbildung. Zugleich wurden Maßnahmen und *Best Practices* zu Digitalisierung und Aufbau digitaler Kompetenzen des Ausbildungspersonals ausgetauscht, um gemeinsam Wege aus den Pandemiefolgen aufzuzeigen. Fachvorträge zu aktuellen Erhebungen und Studien aus dem BIBB waren ebenfalls eingebunden. Im Nachgang wurden die Erfahrungsberichte, Analysen und Studien in einer Publikationsreihe des BIBB veröffentlicht: „Effects of the COVID-19 Pandemic on Vocational Education and Training: International Perspectives of Policy Makers and Practitioners.“

BIBB International Roadshow „Digital Media in TVET“ goes digital

Der besondere Charakter der etablierten BIBB-Veranstaltungsreihe „Digitale Medien in der Berufsbildung“ bestand bislang darin, durch die Erfahrbarkeit digitaler Anwendungen das Verständnis für deren vielfältige Anwendungsmöglichkeiten in der Berufsbildung zu verbessern. Ein internationales Format dieser Roadshow wurde erstmals 2019 auf Initiative des BIBB in Bangkok (Thailand) umgesetzt, um den internationalen Dialog über die Chancen und Herausforderungen digitaler Medien zu befördern. Eine Fortsetzung der Veranstaltungsreihe wurde jedoch mit Ausbruch der Coronapandemie Anfang 2020 infrage gestellt.

Gleichzeitig erfuhren digitale Lernanwendungen durch die globale Krise auch in der Berufsbildung eine nie dagewesene Aufmerksamkeit. Die Chancen digitaler Technologien im Bildungsbereich sind seitdem nicht mehr von der Hand zu weisen. Gleichwohl werden die Herausforderungen in der Praxis verstärkt sichtbar. So steht das Bildungspersonal vor der Aufgabe, digitale Medien angemessen in Unterricht und Ausbildungspraxis einzubetten und deren Nutzen für Lernende sicherzustellen. Dabei stellt sich die Frage, wie digitale Anwendungen im Rahmen einer praxisorientierten Ausbildung eingesetzt werden können, um die Entwicklung von Handlungskompetenz und Fachwissen bei den Auszubildenden zu fördern. Oftmals fehlt es zu-



dem an Orientierung, welche digitalen Anwendungen für die jeweiligen Lernziele angemessen sind.

Die Internationale Roadshow des BIBB wurde im Rahmen des globalen „BILT Learning Forum“ im Dezember 2021 in einem virtuellen Format fortgesetzt. Unter dem Titel „Form follows function – Realizing the goal-oriented use of ICT in TVET“ stellen Projekte aus Hongkong (China), der Schweiz und Südafrika digitale Lernanwendungen und zugrunde liegende didaktische Konzepte vor. Zusätzlich werden auf der BIBB-Themen-seite zur Veranstaltung Online-Leitfäden und internationale Praxisbeispiele zum beruflichen Lernen mit immersiven Technologien angeboten. Diese bieten Interessierten bei der Planung von Lernanwendungen

mittels *Augmented* oder *Virtual Reality* Orientierung zu möglichen Einsatzszenarien.

<https://www.bibb.de/de/147504.php>

Austausch zwischen BIBB und VTC Hongkong zu digitalen Prüfungen

Wie werden digitale Prüfungen in Zukunft aussehen? Dieser Frage widmeten sich Expertinnen und Experten des BIBB und des *Vocational Training Council* (VTC) Hongkong in einem virtuellen Workshop am 16. September 2021. Im Mittelpunkt dieses ersten interinstitutionellen Austauschs standen der Aufbau von Grundlagenwissen über das jeweilige berufliche Prüfungssystem sowie der Austausch zu Entwicklungen und Initiativen bei digitalen Prüfungsformen.

Birgit Thomann, Leiterin der Abteilung „Berufsbildung International“

Zukunftsorientierte Berufsbildung muss innovative Antworten auf die globalen Herausforderungen des ökologischen und digitalen Wandels geben. Diese doppelte Transformation erfordert neue Qualifikationen und Kompetenzen. In der internationalen Zusammenarbeit setzen wir uns dafür ein, die berufliche Bildung kompetenzorientiert auszurichten und den Umgang mit Ressourcen nachhaltig zu gestalten. Trotz pandemiebedingter Hindernisse pflegen wir daher den Austausch mit unseren geschätzten Kooperationspartnern weltweit und stärken uns gegenseitig in der Bewältigung des Wandels.



Das BILT-Projekt: Peer-Learning zwischen Europa, Afrika und Asien

Das Projekt „Bridging Innovation and Learning in TVET“ (BILT) ist eine gemeinsame Initiative von UNESCO-UNEVOC und dem BIBB und wird durch das BMBF finanziert. Es bietet UNEVOC-Zentren und anderen Berufsbildungsakteuren aus Europa, Afrika und Asien-Pazifik verschiedene Vernetzungs- und Austauschformate zu aktuellen Themen der Berufsbildung.

Im Rahmen der *Bridging*-Netzwerkaktivitäten des BILT-Projekts fanden 2021 zwei regionale Konferenzen und eine globale Konferenz statt:

- ▶ eine Asien-Europa-Veranstaltung in Kooperation mit dem UNEVOC-Zentrum TEMASEK *Polytechnic* aus Singapur,
- ▶ eine Afrika-Europa-Veranstaltung in Kooperation mit dem UNEVOC-Zentrum *University of Cape Coast* aus Ghana,
- ▶ ein globales *BILT Learning Forum* in Zusammenarbeit mit den UNEVOC-Zentren HRD Korea, HRDC Botswana und Céreq aus Frankreich.

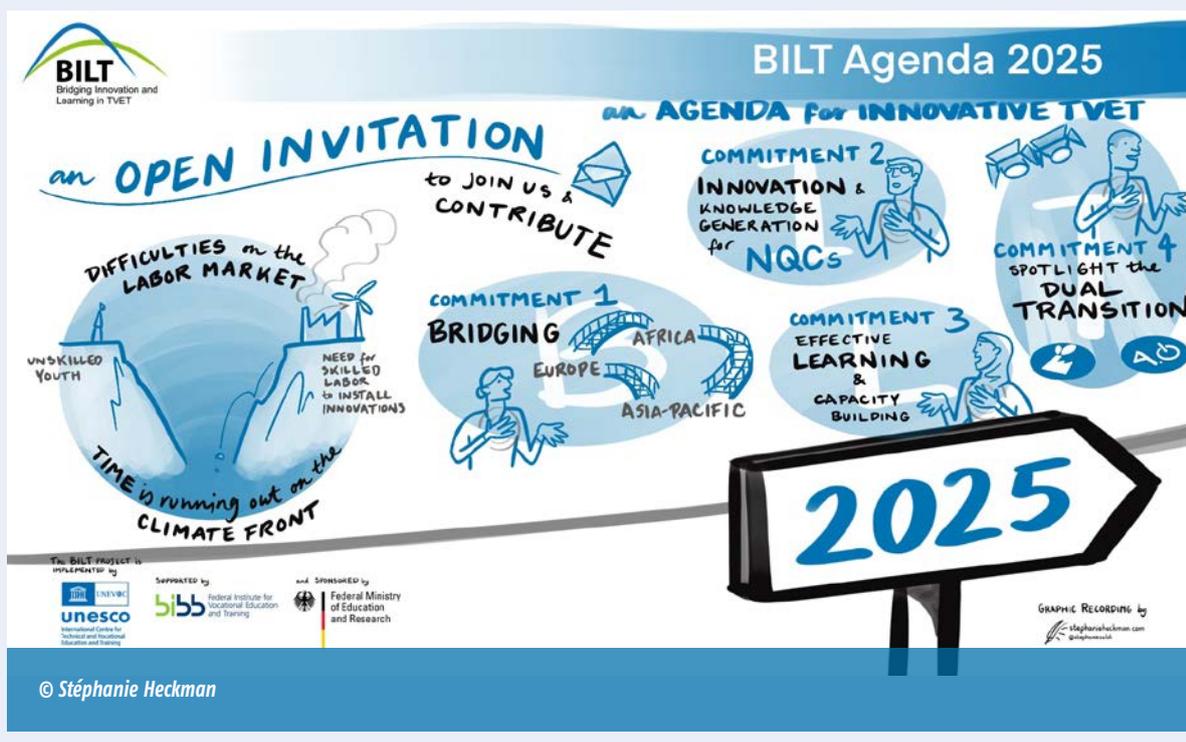
Mit Vorträgen, Praxisbeispielen und Diskussionspanels wurde das Thema „Neue Qualifikationen und Kompetenzen“ beleuchtet sowie die BILT Agenda 2025 als Ausblick auf die kommenden vier Jahre vorgestellt.

Im Mittelpunkt der BILT-Expertengruppe stand das Thema „Neue Qualifikationen und Kompetenzen“. Unter der Leitung von Prof. Dr. Dieter Euler sowie den UNEVOC-Zentren NCVET/Australien, Céreq/Frankreich und *JET Education*/Südafrika erarbeiteten drei Untergruppen auf den unterschiedlichen Akteurebenen eines Berufsbildungssystems (Makroebene, Mesoebene, Mikroebene) Empfehlungen zu den Fragen, wie

- ▶ neue Qualifikationen und Kompetenzen identifiziert,
- ▶ diese effektiv in Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne integriert und
- ▶ erfolgreich in der Praxis implementiert werden können.

Um die Sammlung der „Innovation and Learning Practices“ zu erweitern, wurden jeweils acht asiatische und afrikanische Beispiele erfolgreicher Berufsbildungspraxis auf der BILT-Website dokumentiert. Zum vertieften Verständnis einzelner Beispiele führte BILT erstmals im Oktober 2021 das Onlineseminarformat „Learning Lab“ mit der thailändischen BIBB-Partnerinstitution *Thailand Professional Qualification Institute* (TPQI) durch.

<https://unevoc.unesco.org/bilt/BILT>



Michael Wiechert, Leiter des Arbeitsbereichs „Internationale Beratung und Kooperation mit Partnerinstitutionen“

Trotz der Coronapandemie führte unser Arbeitsbereich seine Beratungen mit hoher Qualität und Effizienz mittels virtueller und hybrider Formate erfolgreich durch. Herausragende Aktivitäten waren dabei die Begleitung bei der Entwicklung der Zehn-Jahres-TVET-Strategie (2021–2030) in Vietnam und der Abschluss der ersten Projektphase in Indonesien zur Konzeptionierung und zum Aufbau eines nationalen Steuerungsgremiums in der beruflichen Bildung.



Das BIBB stellte das deutsche Prüfungssystem in der dualen Berufsbildung vor und nahm eine Einschätzung zu seiner digitalen Weiterentwicklung vor. Auch die gewerkschaftliche Perspektive im Hinblick auf das Prüfungssystem kam zur Sprache. Als innovative Beispiele präsentierte das BIBB das Online-Berichtsheft zur Stärkung der Lernortkooperation (BLoK) sowie das Projekt ASCOT +, welches das Ziel verfolgt, digitale Lern- und Messinstrumente für Kompetenzen von Auszubildenden zu entwickeln und in der Praxis zu erproben.

Das VTC verdeutlichte in seiner Einführung in das Prüfungssystem der beruflichen Bildung in Hongkong die substanzielle Beteiligung der Wirtschaft und der Industrie. Es wurden neue digitale Formate für die Vermittlung und Überprüfung von Basiswissen für Auszubildende vorgestellt. Hier zeigte sich, dass die Coronapandemie in beiden Ländern als Motor für die Entwicklung alternativer Prüfungsformen wirkte. Präsentiert wurde das Programm „Workplace Learning and Assessment“, ein plattformbasiertes System für die Bewertung von Auszubildenden am Arbeitsplatz. Abschließend wurde eine Pilot-Fallstudie aus dem Versicherungsbereich vorgestellt, in der künstliche Intelligenz die *Remote-Proctoring*-Technologie (zur ortsunabhängigen Prüfungsaufsicht) bei der Prüfungsverwaltung unterstützt.

Ein zukünftiges Thema für den Austausch zwischen dem BIBB und dem VTC Hongkong ist die Modernisierung von Curricula im Hinblick auf Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Das in der Coronapandemie entstandene Austauschformat zeigt, dass in der internationalen Berufsbildungscooperation zunehmend virtuelle Formen der Zusammenarbeit gewinnbringend genutzt werden. Dass diese Formate auch in postpandemischen Zeiten als wertvolle Ergänzung zu Präsenzveranstaltungen bestehen bleiben, ist zu erwarten.

Internationale Zusammenarbeit und Vernetzung des BIBB

Lateinamerika und Karibik gründen strategische Allianz für duale Ausbildung

Berufsbildungsinstitutionen aus 15 lateinamerikanischen Ländern gründeten am 30. Juni 2021 zusammen mit dem BIBB und ILO-Cinterfor (*Inter-American Centre for Knowledge Development in Vocational Training of the International Labour Organization*) die erste Allianz für duale Ausbildung in Lateinamerika und in der Karibik – als Ergebnis einer Reihe von Regionalkonferenzen, zu denen das mexikanische Berufsbildungs- und seit 2009 BIBB-Partnerinstitut CONALEP (Nationales Kolleg für Technische Berufsausbildung) gemeinsam mit dem BIBB seit Oktober 2020 eingeladen hatte. Im März 2021 konnte ILO-Cinterfor als strategischer Partner hinzugewonnen werden.

An den virtuell stattfindenden Regionalkonferenzen nahmen Vertreter/-innen von Berufsbildungsinstitutionen, Regierungen, Unternehmen, Gewerkschaften, Kammern sowie multilaterale Akteure teil. Vor dem Hintergrund der Pandemie und hoher Jugendarbeitslosigkeit bei gleichzeitigem Mangel an qualifizierten Fachkräften in Lateinamerika und der Karibik wurde über zentrale Themen diskutiert: die Neugestaltung der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Schulen in der Ausbildung, Zukunftsberufe, Digitalisierung 4.0 und *Green Skills*, Qualifizierungsmöglichkeiten für Berufsbildungspersonal sowie den sozialen Dialog als Kern der dualen Ausbildung.

Deutschland, vertreten durch das BIBB, ist das Referenzland der Allianz. Als Referenzinstitution steht das BIBB der Allianz beratend zur Seite. CONALEP übernahm zunächst die Präsidentschaft und ILO-Cinterfor das technische Sekretariat. Bei der ersten Zusammenkunft des Beirats der Allianz wurden im September vier Arbeitsgruppen unter Federführung von Berufs-

bildungsinstitutionen aus Ecuador, Uruguay, Kuba und Panama gegründet, die den weiteren regionalen Austausch voranbringen sollen.

Die Allianz will die Zusammenarbeit zwischen den führenden Institutionen für duale Ausbildung in der Region fördern, die Qualität der Ausbildung langfristig verbessern sowie die Mobilität der einzelnen Akteure im dualen System ermöglichen. Über den Austausch von *Best-Practice*-Beispielen, *Peer Learning* u. a. sollen länderspezifische und regionale Wege gefunden werden, um die Berufsbildungssysteme zu verbessern und einen Beitrag für Beschäftigungsfähigkeit, wirtschaftliche Entwicklung und Innovation zu leisten.

https://www.bibb.de/strategische_allianz

Beratung zu Berufsbildungsberichterstattung und Kochwettbewerb

Verstärkt arbeitet das BIBB mit Ghana zusammen. Seit 2019 berät GOVET die ghanaische Berufsbildungsbehörde Commission for TVET (CTVET). Den Schwerpunkt bilden die Organisationsentwicklung, die fachliche Unterstützung bei der Erstellung des ersten Berufsbildungsberichtes sowie der Aufbau dualer Strukturen.

Ende 2020 wurde das Berufsbildungssystem, in welchem vorher 19 Ministerien zuständig waren, neu unter dem Bildungsministerium und CTVET geordnet. Diesen Veränderungsprozess zu bewältigen, ist für die Organisationen und ihre Mitarbeitenden eine große Herausforderung. GOVET unterstützte mit einer Reihe virtueller Formate zur Organisationsentwicklung, Stärkung der Teams und Verbesserung der Kommunikation.

Weiterhin trug GOVET zu der Erstellung des ersten Berufsbildungsberichtes in Ghana bei, der Anfang 2022 erscheinen wird. CTVET hat als regulatorische Berufsbildungsbehörde die Aufgabe, regelmäßig einen Bericht zur Berufsbildung zu verfassen. Die Definition der Themen und Indikatoren, die Durchführung einer Datenerhebung unter den Berufsbildungsinstituten und das Verfassen unter wissenschaftlichen Gesichtspunkten waren Schwerpunkte der Beratung, an der Fachabteilungen aus dem BIBB mitwirkten. Schließlich ist GOVET seit Mitte 2021 Mitglied einer Arbeitsgruppe, die die ghanaischen Partner beim Aufbau erster dualer Strukturen berät.

Seit Ende 2020 setzt GOVET für das BMBF zudem das deutsch-israelische Programm zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung um. Das Highlight 2021 war der Kochwettbewerb „We – Future Chefs“ für Auszubildende. In beiden Ländern stellten die Auszubildenden ihr Können vor Spitzenköchinnen und -köchen unter Beweis. Die Dokumentation des Wettbewerbs und die Rezepte der prämierten Menüs stehen auf der neuen Internetplattform www.israel-programm.de zum Nachkochen bereit. Der Wettbewerb wurde in Partnerschaft mit dem Verband der Köche Deutschlands



Dr. Hannelore Kress, Leiterin Israel-Programm

Der Wettbewerb „We – Future Chefs“ ist eine frische Brise, die Lust auf weitere Aktivitäten im Israel-Programm in den nächsten Jahren macht. Die Auszubildenden haben schon mit ihren Bewerbungsvideos für den virtuellen Wettbewerb gezeigt, dass sie ihre Ausbildung als Köchinnen und Köche voller Leidenschaft angehen. Trotz Corona zeigten die *Future Chefs* aus Israel und Deutschland, wie spannend ihr Beruf ist und wie die Ausbildung durch internationale Kooperation bereichert wird.



Gruppenbild der Teilnehmenden. Das Gewinnerteam „Kieler Sprotten“ (Emma Friedrichs und Ben Bednarz, mit Küchentuch, Mitte) zwischen den Spitzenköchinnen und Spitzenköchen aus der Jury;
© BIBB/GOVET

durchgeführt. Er korrespondierte mit den Neuordnungsverfahren von sieben Ausbildungsberufen im Bereich Hotellerie und Gastronomie und zeigte, wie internationale Kooperation Ausbildungsberufe attraktiver machen kann.

„iMOVE: Training – Made in Germany“ unterstützt den Berufsbildungsexport

iMOVE ist die Berufsbildungsexportinitiative des BMBF. Mit ihrem breit gefächerten Serviceangebot unterstützt sie privatwirtschaftlich tätige deutsche Aus- und Weiterbildungsanbieter bei ihrem Eintritt in internationale Märkte. Einen Baustein der Angebotspalette bilden Workshops und Seminare, in denen den Unternehmen Informationen und Instrumente vermittelt werden, um ihren Markteintritt oder den Ausbau von internationalen Geschäftsbeziehungen besser planen zu können.



Vor diesem Hintergrund entwickelte iMOVE gemeinsam mit Partnern aus der Wissenschaft eine dreiteilige Workshopreihe, um die deutsche Bildungswirtschaft über Ergebnisse der Begleitforschung zur BMBF-Förderinitiative „Internationalisierung der Berufsbildung“ zu informieren und gemeinsam über Erfahrungen in internationalen Märkten zu diskutieren. Dies erweitert die Aktivitäten von iMOVE in diesem Bereich; bislang veröffentlicht iMOVE die Förderbekanntmachungen des BMBF im eigenen Internetportal, berät die Jury bei der Auswahl förderungswürdiger Projekte, begleitet die Förderinitiative im Rahmen von Fachforen und Statuskonferenzen und unterstützt die Umsetzung der Projekte, u. a. über die iMOVE-Kontaktstellen.

Dr. Andreas Werner (Universidade de São Paulo, Brasilien), Leiter des Arbeitsbereichs „iMOVE: Training – Made in Germany“

Seitdem das BMBF iMOVE vor 20 Jahren ins Leben rief, hat sich die Bildungsexportinitiative zur zentralen Informations- und Netzwerkplattform der deutschen Aus- und Weiterbildungsbranche mit internationalen Geschäftsinteressen entwickelt. Die Freude über das gemeinsam Erreichte spornt uns weiter an. Auch in Zukunft werden wir unsere Services an den Bedarfen der Bildungswirtschaft ausrichten und uns dabei an übergreifenden Entwicklungen wie aktuell Digitalisierung und Klimaschutz orientieren.



Am 27. Mai 2021 fand der erste Teil der Reihe mit dem Titel „Geschäftsmodelle sowie Internationalisierungs- und Wettbewerbsstrategien“ statt. Am 1. Juli 2021 folgte „Marktstrategien internationaler Anbieter“. Der dritte Teil „Verwertung digitaler Aus- und Weiterbildungsangebote“ stellte am 16. September 2021 neben den Forschungsergebnissen Praxisbeispiele geförderter Projekte vor, in denen die Angebote – besonders vor dem Hintergrund der Pandemie – kurzfristig auch auf digitale Formate umgestellt werden mussten.

Die Workshopreihe verzeichnete insgesamt rund 150 Teilnehmende, die auch die Möglichkeit des persönlichen – virtuellen – Austauschs rege nutzten. Sowohl die wissenschaftliche Begleitforschung als auch iMOVE sind an einer Fortsetzung der Kooperation interessiert.

<https://www.imove-germany.de/de/berichte-imove-veranstaltungen.htm>

2021 startete iMOVE darüber hinaus ein Entwicklungsprojekt zur Analyse des internationalen Wettbewerbsumfelds im Bereich der Förderung des Exports beruflicher Aus- und Weiterbildung. Es soll Aufschluss darüber geben, mit welchen Unterstützungsstrukturen andere Länder ihre Bildungswirtschaft fördern und mit welchen Methoden sie ihrem Förderauftrag nachkommen. Die Ergebnisse sollen in die strategische Weiterentwicklung vor allem des Marketings von iMOVE einfließen. Zunächst erfolgte eine internationale Bestandsaufnahme der Akteurslandschaft im Hinblick auf Förderstrukturen und -initiativen. 2022 sollen Erfolgsfaktoren und Erfolgsinstrumente der jeweiligen Organisationen identifiziert werden.

Afrika – Arbeitsschwerpunkt von iMOVE für die Bildungswirtschaft

Subsahara-Afrika gilt nach Branchenbefragungen seit längerem als Zukunftsregion für den deutschen Bildungsexport, nicht zuletzt aufgrund zahlreicher Initiativen von Bundesregierung und deutscher Industrie. Im Pandemiejahr 2021 legte iMOVE einen Fokus auf die Bereitstellung von Marktinformationen und die Durchführung digitaler Veranstaltungen:

- ▶ Marktstudien zu Ghana, Nigeria und Südafrika
- ▶ Virtuelle Länderseminare zu den genannten Märkten (insgesamt 132 Teilnehmende)
- ▶ Einrichtung von Informationsseiten zu den neuen Märkten im iMOVE-Internetportal
- ▶ Präsentation erfolgreicher deutscher Projekte mit afrikanischen Partnern in internen und externen Publikationen



Berufsbildung in Europa

ReferNet: Ausbildungspersonal in Deutschland und Europa

Die Struktur des Bildungspersonals in der Berufsbildung unterscheidet sich von der in anderen Bildungsbereichen durch ihre Vielfalt und Heterogenität. Auch zwischen den europäischen Ländern gibt es eine große Variationsbreite; gleichwohl ist das Bildungspersonal einer der zentralen Parameter für die Qualität eines Berufsbildungssystems. Dies ist Grund genug, sich dieses Themas im Rahmen der Zusammenarbeit des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung Cedefop mit den europäischen ReferNet-Partnern anzunehmen. ReferNet ist das europäische Informationsnetzwerk im Bereich der beruflichen Bildung. Die Berichte und Analysen von ReferNet Deutschland liefern Informationen zu verschiedenen Aspekten des deutschen Berufsbildungssystems.

www.refernet.de

Der 2021 von ReferNet veröffentlichte deutsche Bericht zum Ausbildungspersonal beginnt mit einer Einführung über die wichtigsten Arten von Lehr- und Ausbildungspersonal an den verschiedenen Lernorten. Er stellt die Aus- und Weiterbildung von Berufsschullehrkräften vor und beschreibt die berufliche Entwicklung der betrieblichen Ausbilder/-innen. Auch die Zusammenarbeit zwischen den Lernorten der beruflichen Erstausbildung zur Unterstützung der beruflichen Entwicklung von Lehrenden und Auszubildenden wird thematisiert. Abschließend gibt der Bericht einen Überblick über die wichtigsten nationalen Förderprogramme und Initiativen zur beruflichen Weiterbildung von Berufsbildungspersonal in den Bereichen Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Inklusion.

www.refernet.de/dokumente/pdf/DE_2021_Teachers_and_Trainers_Article_final.pdf

Auf dem Weg zu gemeinsamen Qualifikationsangeboten: WellTo und ExpoVET

Exzellenz im europäischen Bildungsraum ist verbunden mit der Entwicklung von berufsbildenden Qualifikationsangeboten auf den höheren Ebenen des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR). Von Bedeutung ist dabei die Vernetzung zwischen unterschiedlichen Bildungsanbietern (berufsbildende Schulen, Hochschulen), auszubildenden Unternehmen und den zuständigen staatlichen Stellen im Sinne des europäischen Konzepts der *Centres of Vocational Excellence*.

Seit 2018 hat das BIBB an Erasmus+-Projekten (Förderprogramm der Europäischen Union) mitgewirkt, die die Entwicklung von länderübergreifenden Qualifikationen in der Berufsbildung zum Ziel hatten: entweder in der Form einer Qualifikation auf einem höheren Niveau oder in der Form einer Aufwertung einer bestehenden Qualifikation. Im Zentrum des neu konzipierten Qualifikationsangebotes sollte die Integration des Lernens am Arbeitsplatz im In- und Ausland stehen. Es ging ferner darum, grenzüberschreitend und auch über die Grenzen von Berufsbildungssystemen hinweg eine Qualifikation mit unterschiedlichen Akteuren der Berufsbildung zu erarbeiten. Im WellTo-Projekt wurde infolgedessen ein Ausbildungsangebot zum bzw. zur „Wellnesszentrum-Administrator/-in“ auf Niveau 4 des EQR entwickelt; durch das ExpoVET-Projekt entstand ein Ausbildungsangebot im Bereich „Außenhandelsmanagement“ auf EQR-Niveau 6. Das Ausbildungsangebot beruht auf der Identifikation von beruflichen Tätigkeiten (Berufsprofil) (siehe Tabelle 3).



Tabelle 3: Profil der beruflichen Handlungsfähigkeit bei WellTo und ExpoVET

| Wellnesszentrum-Administrator/-in (WellTo) | Außenhandelsmanagement (ExpoVET) |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Gästekommunikation (Beratung von Gästen und Kunden/Kundinnen zu Wellness-Themen), Terminplanung, Reservierung ▶ Zusammenstellung von individuellen Programmen für Kunden/Kundinnen ▶ Allgemeiner Betrieb des Zentrums (Organisation, Controlling, Reporting, Budgetierung) ▶ Sicherstellung der Qualität der Dienstleistungen und der entspannenden Umgebung des Zentrums ▶ Marketing- und Verkaufsaktivitäten gegenüber den Kunden/Kundinnen ▶ Beaufsichtigung und Koordinierung von Lehrstellen und anderen Formen des berufsbezogenen Lernens | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Entwicklung, Durchführung und Umsetzung von internationalem Marketing, einschließlich internationaler Marktbeobachtung und -forschung ▶ Internationale Unternehmensführung umsetzen und Risiko- und Veränderungsmanagement sicherstellen ▶ Außenhandel betreiben und internationale Märkte erschließen ▶ Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen für die internationale Kommunikation nutzen |

Der Hauptunterschied zwischen beiden Projekten lag in der Zusammenstellung der jeweiligen Konsortien. Im Projekt WellTo arbeiteten hauptsächlich Berufsbildungsakteure zusammen, während im Projekt ExpoVET Vertreter/-innen von Hochschulen kooperierten. Beide Projekte zielten auf eine Stärkung der Zusammenarbeit mit Unternehmensvertretern und -vertreterinnen und besonders auf deren Einbeziehung in die Definierung des Berufsprofils und der Gestaltung der Qualifikation. Feste Bezugspunkte waren europäische Instrumente, beispielsweise der EQR, der Europass, das europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) und das europäische System zur Übertragung und Akkumulierung von Credits (ECTS). Zum Abschluss beider Projekte verpflichteten sich die beteiligten Akteure zur Umsetzung der neu geschaffenen Qualifikationen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen nationalen berufsrechtlichen Rahmen.

<https://www.bibb.de/de/84795.php>

<https://expovet.eu>

Deutsch-italienische Studie zu bilateralen Kooperationen

Welche Faktoren fördern, welche behindern die Entstehung von bilateralen Kooperationen zwischen Berufsschulen, Betrieben und Sozialpartnern? Welche Entwicklungspotenziale lassen sich daraus ableiten? Diese Fragen standen im Fokus einer Studie, die GOVET im Rahmen der Berufsbildungskooperation des BMBF mit Italien beauftragt hatte.

Wenn Kooperationen in der Berufsbildung künftig gestärkt werden sollen, so ist es laut Studie wichtig, die Betriebe stärker als aktive Akteure ins Boot zu holen. Insbesondere die Suche nach Praktikumsplätzen für Auszubildende aus dem Ausland ist in beiden Ländern aktuell mit hohem Aufwand verbunden, der oft von Lehrkräften übernommen wird.



Isabelle Le Mouillour, Leiterin des Arbeitsbereichs „Berufsbildung im internationalen Vergleich, Forschung und Monitoring“

Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Resilienz werden die Entwicklung der Aus- und Weiterbildung in Europa für die nächsten fünf Jahren prägen. Ende 2020 wurden mit der Osnabrück-Erklärung und der europäischen Ratsempfehlung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung die Weichen gestellt. Dabei ist entscheidend, dass sich die deutschen Berufsbildungsakteure an der Gestaltung der europäischen Berufsbildungspolitik und Umsetzung der Osnabrück-Erklärung beteiligen. Das BIBB ist dabei eine wichtige Schnittstelle.

Auch eine gesicherte Finanzierung ist essenziell. Für europäische Projekte stehen zwar grundsätzlich Mittel aus dem Programm Erasmus+ zur Verfügung, diese sind aber in Italien aufgrund der dortigen Vergabepaxis (Projekte werden zwar großzügiger, aber insgesamt seltener finanziert) schwerer zu akquirieren. Es wird daher empfohlen, die Zugangswege zu Finanzierungen mit Erasmus+ in Italien zu erleichtern, aber auch neue Finanzierungsquellen zu generieren.

Die Vernetzungsmöglichkeiten zwischen den Ländern, aber auch innerhalb Italiens zwischen Schulen und Betrieben zu verbessern, ist eine weitere Empfehlung. Um Hürden sowohl in der Entstehungs- und Planungsphase von Kooperationen als auch während der Durchführung abzubauen, sollten die Informations- und Beratungsangebote weiter ausgebaut werden.

Für beide Länder wird angeregt, Auslandsaufenthalte stärker curricular zu verankern, teilweise sogar als festen Bestandteil in der Ausbildung. Fremdsprachenkenntnisse sollten zudem in der Berufsbildung noch stärker in den Blick genommen werden, um die Organisation von Kooperationen zu erleichtern und den fachlichen, sozialen und interkulturellen Mehrwert für Teilnehmende aller Zielgruppen zu steigern.

<https://www.govet.international/de/145514.php>



Fachkräftesicherung durch Berufsankennung

Fachkräfte bereits im Ausland beraten: BIBB evaluiert ZSBA und begleitet „ProRecognition“

Mit der Evaluation der Zentralen Servicestelle Berufsankennung (ZSBA) und der wissenschaftlichen Begleitung des Projekts „ProRecognition“ nahm das BIBB 2021 die Angebote zur Beratung und Unterstützung für Fachkräfte in den Blick, die sich noch im Ausland befinden und in Deutschland leben und arbeiten möchten.

Die ZSBA ist eine Begleitmaßnahme der Bundesregierung zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Als zentrale Ansprechpartnerin für Anerkennungsinteressierte im Ausland soll die ZSBA die Verfahren transparenter und effizienter für sie gestalten. Sie ist bei der BA angesiedelt und wird in der Erprobungsphase (2020–2023) vom BMBF finanziert. Das BIBB untersucht in einem zweieinhalbjährigen Projekt, ob und wie die ZSBA ihre Ziele erreicht.

www.bibb.de/zsba-evaluation

Mit wissenschaftlicher Begleitung unterstützt das BIBB auch das Projekt „ProRecognition“ der DIHK Service GmbH. „ProRecognition“ wird seit Oktober 2015 vom BMBF gefördert mit dem Ziel, die Auslandshandelskammern als Anlauf- und Beratungsstellen zur Berufsankennung zu etablieren. An zehn Standorten können sich Fachkräfte in ihrem Heimatland über das Anerkennungsverfahren informieren sowie beraten und bei der Antragsstellung unterstützen lassen. Das BIBB liefert Antworten auf praxisbezogene Fragen, z. B. was die Erfolgsfaktoren und die Abbruchgründe sind, wie die Ratsuchenden noch besser unterstützt werden können und welche Voraussetzungen für nachhaltige Angebote bestehen. Hierzu wurden Beratungsdaten analysiert und qualitative Interviews mit Beratern durchgeführt. Danach soll die Perspektive der beratenen Fachkräfte ermittelt werden.

BIBB schult Beratende im Ausland zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung sind sehr komplex. Angehende Fachkräfte benötigen intensive Beratung, die möglichst schon im Ausland beginnen sollte. Um diese Beratungsmöglichkeiten zu stärken, führt das BIBB seit dem Frühjahr 2021 Onlineschulungen für deutschsprachige Institutionen im Ausland durch.

Für Fachkräfte gibt es verschiedene offizielle Beratungsangebote der Bundesregierung, z. B. „ProRecognition“, die ZSBA und die Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“. Bei der Entscheidung, welches Beratungsangebot das passende ist, benötigen die Fachkräfte meist Unterstützung. Dabei helfen Institutionen im Ausland, mit denen die Fachkräfte bereits in Kontakt sind, beispielsweise die Goethe-Institute, Auslandshandelskammern und Migrationsberatungszentren der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit. Die BIBB-Schulungen sprechen diese Institutionen gebündelt nach Regionen an. Die Auswahl der Regionen orientiert sich an der Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Daher liegt der Fokus auf den Ländern im Westbalkan, in Süd- und Südostasien, Nordafrika sowie Mittel- und Südamerika.

In den Schulungen wird der Prozess der Fachkräfteeinwanderung über die Anerkennung in einzelnen Schritten betrachtet – von der Erstberatung über die Antragsstellung bis zum Visum. In jedem Schritt wird geklärt, welche Möglichkeiten der Informationsbeschaffung oder Einzelfallberatung sich anbieten. Ergänzend gibt es interaktive Übungen an Beispielfällen, die den Beratungsalltag simulieren. Vertreter/-innen der Beratungsinstitutionen gestalten die Schulungen aktiv mit, die im In- und Ausland auf reges Interesse stoßen. Neben der Vermittlung der fachlichen Inhalte ist die Vernetzung der teilnehmenden Institutionen ein großer Mehrwert. Durch das erfolgreich erprobte Onlineformat können künftig auch weitere Zielgruppen bedarfsgerecht angesprochen werden.

Migrantenorganisationen als Brückenbauer

2021 fand erstmals der vom BMBF initiierte „Runde Tisch Berufsanerkennung“ statt – online und mit Unterstützung des BIBB. Ziel dieses neuen Austauschformates ist es, Migrantenorganisationen in einen Diskurs mit Sozialpartnern, Beratungsstellen und zuständigen Bundes- und Länderbehörden zu bringen und deren

Expertise systematischer in die Anerkennungspraxis einzubeziehen.

Der Runde Tisch ist eine Maßnahme aus dem „Nationalen Aktionsplan Integration“ der Bundesregierung. Er soll einmal im Jahr stattfinden. In diesem Rahmen soll erörtert werden, wo aus Sicht der Zielgruppen der Anerkennungsprozess noch verbessert werden sollte und wie sich die Akteure des Runden Tisches im Anerkennungsprozess weiter engagieren können. Fester Bestandteil des Expertengremiums sind *Good-Practice*-Beispiele, die als Impulse und Diskussionsgrundlage für Verbesserungsvorschläge dienen sollen. Durch wechselnde Themen und Formate sollen möglichst viele Akteure eingebunden werden.

An der Auftaktsitzung am 20. Mai 2021 beteiligten sich 16 Migrantenorganisationen. Mit am Tisch saßen zudem Vertreter/-innen der involvierten Bundesressorts, der BA, der Länder, der Sozialpartner, der Dachverbände, der zuständigen Stellen sowie der Beratungsstellen. Schwerpunkt der ersten Sitzung war die Kommunikation zu beruflicher Anerkennung. Migrantenorganisationen spielen für das Erreichen der Zielgruppen im In- und Ausland eine zentrale Rolle. Sie sind wichtige Anlaufstellen für die soziale Integration und dienen auch bei der Anerkennung als Brückenbauer zu den Institutionen in Deutschland. Migrantenorganisationen ergänzen somit die Anerkennungsberatung, die als anspruchsvolle Fachberatung von darauf spezialisierten Einrichtungen durchgeführt werden sollte.

Austausch zur Anerkennung ausländischer Heilberufe

Seit 2015 organisiert das Anerkennungsmonitoring regelmäßig Workshops für die zuständigen Stellen der Heilberufe, um den Austausch zur Umsetzung der Anerkennungsverfahren zu fördern. Auch 2021 nahmen rund 50 Vertreter/-innen von zuständigen Stellen, einigen Landes- und Bundesministerien sowie der Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe an den zwei Workshops teil, die coronabedingt wieder virtuell stattfanden. Der Fokus des ersten Workshops lag auf Ausgleichs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Das Anerkennungsmonitoring sowie das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung stellten vorläufige Ergebnisse ihrer Studien vor. Darin ging es um die Organisation der Kenntnisprüfung und die darauf vorbereitenden Kurse in der Pflege und Humanmedizin. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Organisation der Kenntnisprüfung in der Pflege in den Bundesländern unterschiedlich gestaltet, während sich die Abläufe in der Humanme-

dizin stärker ähneln. Zudem ging es um die Strukturen bei der derzeitigen Anerkennungspraxis in der Pflege. Auf die Relevanz passender Qualifizierungsangebote und regionaler Vernetzung der involvierten Akteure wurde hingewiesen.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz stand im Fokus des zweiten Workshops. Die Teilnehmenden diskutierten dabei u. a. die Zusammenarbeit der zuständigen Stellen mit der ZSBA. Das Bundesministerium für Gesundheit stellte Maßnahmen zur Gewinnung von Pflegefachkräften aus dem Ausland vor. Die zuständigen Stellen begrüßten die Entwicklung des neuen Gütesiegels, das Qualitätsstandards bei der internationalen Personalvermittlung festlegen soll.

Online-Wege zur Anerkennung

Bis Ende 2022 sollen alle Verwaltungsleistungen in Deutschland digitalisiert und online angeboten werden. Fachkräfte aus dem Ausland erhalten so schon bald die Möglichkeit, ihren Antrag auf Berufsanerkennung online zu stellen. Der zentrale elektronische Antragservice wird an den „Anerkennungs-Finder“ des BIBB angebunden. Über eine Schnittstelle soll der Antrag auf Anerkennung an die zuständigen Stellen der Bundesländer oder Kammern weitergeleitet werden. Bund und teilnehmende Bundesländer gestalten das entsprechende Umsetzungsprojekt „Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“ gemeinsam. Das BIBB ist im Steuerungskreis der Bundesländer vertreten und unterstützt das projektverantwortliche Bundesland Nordrhein-Westfalen sowie das BMBF durch fachliche und technische Begleitung.

Dazu zählt die wichtige Aufgabe, die bundeslandspezifischen Besonderheiten der Anerkennung in möglichst einheitliche Onlineanträge umzusetzen. Im Juni 2021 wurden dazu Facharbeitsgruppen gebildet, in denen 13 Bundesländer mitwirken. Die Arbeitsgruppen werden vom BIBB unterstützt. Insgesamt wurden 2021 wichtige Fortschritte in der technischen Umsetzung gemacht. Dazu gehörten u. a. eine technische Vorstudie und die Entwicklung eines Prototyps der Antragsoberfläche.

Dieses System zur digitalen Antragsstellung wird das Anerkennungsverfahren effizienter gestalten und Hürden für die Antragstellenden abbauen. Zukünftig werden im seit 2012 etablierten Portal „Anerkennung in Deutschland“ nicht nur alle wichtigen Informationen und Beratungsstellen angeboten. Vielmehr wird für alle Berufe eine einheitliche und einfache Möglichkeit geschaffen, Anträge zur Anerkennung – auch aus dem Ausland – zu stellen. Aktuell haben 13 Bundesländer ein Nutzungsinteresse und eine mögliche Beteiligung an der Lösung angekündigt.



Katrin Friske, Projektkoordinatorin für die Onlineschulungen zum Thema Berufsanerkennung im Arbeitsbereich „Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen“

Das Feedback zu unseren Schulungen ist durchweg positiv. Die Teilnehmenden können den Umgang mit Tools wie dem Anerkennungs-Finder ausprobieren und erhalten Einblicke in die Beratungspraxis. So leisten die Schulungen einen wichtigen Beitrag, damit Fachkräfte im Ausland frühzeitig eine hochwertige Erstberatung erhalten.



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

www.na-bibb.de

www.meinauslandspraktikum.de

www.erasmusplus.de

Twitter: @nabibb_de

Instagram: @meinauslandspraktikum

YouTube: @meinauslandspraktikum

Die NA beim BIBB ist außerdem:

- mit der Umsetzung des Programms AusbildungWeltweit vom BMBF 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* (<http://ec.europa.eu/epale/de>).

Erasmus+

2021 ist das neue europäische Bildungsprogramm Erasmus+ an den Start gegangen. Vor dem Hintergrund der anhaltenden Pandemie und den damit verbundenen fundamentalen gesellschaftlichen Veränderungen der vergangenen zwei Jahre ist dies als ein großer Erfolg zu bewerten. Ziel der neuen Programmgeneration ist, Europa durch Bildung und transnationalen Austausch widerstandsfähiger und stärker zu machen. Auch die inhaltliche Ausrichtung stellt sich den zentralen Herausforderungen unserer Zeit: Das Programm soll inklusiver und grüner werden, Nachhaltigkeit, Digitalisierung, europäische Werte sowie die Förderung von Partizipation und Teilhabe spielen eine wichtige Rolle.

Das Budget der kommenden sieben Jahre liegt deutlich über 26 Milliarden Euro, was fast einer Verdoppelung gegenüber der Vorgängergeneration entspricht. Auch die Mindestanteile für Schulbildung (15,2 %), Berufsbildung (21,5 %) und Erwachsenenbildung (5,8 %) sind jeweils leicht angestiegen.

Die Programmarchitektur knüpft an bewährte Formate an: Drei Leitaktionen strukturieren weiterhin das Förderprogramm Erasmus+ unabhängig vom Bildungsbereich. Darüber hinaus gibt es auch Weiterentwicklungen.



Bildung für Europa

Das Journal „Bildung für Europa“ erscheint zweimal jährlich.

Es informiert unter thematischen Schwerpunktsetzungen über neueste Entwicklungen im EU-Programm Erasmus+.

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

In der Leitaktion 1 fördert Erasmus+ nunmehr in allen Bildungssektoren die Mobilität von Personal und Lernenden. Zudem wird die Mobilitätsförderung im Rahmen einer sogenannten Akkreditierung, einer Art Mitgliedschaft im Erasmus+-Programm, künftig mit der Entwicklung der Einrichtungen verknüpft, um eine systematische Verankerung von Lernmobilität in der geförderten Organisation zu ermöglichen. Ein weiterer Benefit für akkreditierte Einrichtungen ist der Wegfall der bisher üblichen Projektanträge, Mittel müssen lediglich nach Bedarf abgerufen werden. Neue und kleinere Einrichtungen können aber in begrenztem Umfang weiterhin Einzelprojekte – sogenannte Kurzzeitprojekte – beantragen, u. a. um den Einstieg ins Programm zu erleichtern.

In der Leitaktion 2 wird auch künftig die thematische Zusammenarbeit und der Erfahrungsaustausch im Rahmen der sogenannten Partnerschaften für eine Zusammenarbeit unterschiedlichen Zuschnitts gefördert. Dabei unterscheidet das Programm zwischen den sogenannten „Kooperationspartnerschaften“, die die bisherigen Strategischen Partnerschaften weitgehend fortführen, und den neu konzipierten „Kleineren Partnerschaften“. Sie dienen zum gegenseitigen Austausch und müssen keine Produkte oder vergleichbare Ergebnisse hervorbringen. Eine Reihe von Neuregelungen erleichtern die Antragstellung dieser im Vergleich zu den „Kooperationspartnerschaften“ niedrigschwellige Aktion erheblich und sprechen besonders neue Antragstellende an.

In der Leitaktion 3 sind Fördermöglichkeiten zur politischen Unterstützung und zur Qualitätsverbesserung des Programms angesiedelt. Das Spektrum reicht von Studien bis zur Förderung von Netzwerken.

Startkonferenz 2021 – ein voller Erfolg

Im April 2021 stellte die Nationale Agentur Bildung für Europa im Rahmen einer virtuellen Startkonferenz das neue Programm für die Berufs- und Erwachsenenbildungscommunity erstmalig vor: Rund 800 Teilnehmende informierten sich über die neuen Formate und Schwerpunkte, in anschließenden niedrigschwelligen Infoveranstaltungen wurden weitere 1.200 Interessentinnen und Interessenten erreicht. Trotz Pandemie hat auch 2021 das Interesse an der Projektförderung durch Erasmus+ in der Community nicht bzw. nur geringfügig nachgelassen.



NA-Jahresbericht 2021

Weitere Informationen zu den Schwerpunktthemen und Statistiken im Programm Erasmus+ sowie über Aktivitäten des BMBF-Förderprogramms AusbildungWeltweit, des Nationalen Euro-pass Centers, der Nationalen Koordinierungsstelle Europäische Agenda für Erwachsenenbildung sowie EPAL entnehmen Sie bitte ab dem 3. Quartal 2022 dem Jahresbericht 2021 der NA beim BIBB auf der Webseite www.na-bibb.de in der Rubrik „Service – Publikationen“. Dort können Sie den Jahresbericht herunterladen. Zudem enthält der kostenlose NA-Newsletter wichtige Informationen rund um die Programme und Serviceleistungen der NA beim BIBB.

Pandemiebedingte Einbrüche in der Mobilität

Das neue Angebot einer Akkreditierung kam besonders in der Berufsbildung sehr gut an: 2021 haben sich 214 Projektträger erfolgreich im Bereich der Lernmobilität akkreditieren lassen. Dabei erhielten 205 Einrichtungen in der Berufsbildung und neun in der Erwachsenenbildung 2021 eine Förderung.

Der Mittelabruf bereits akkreditierter Einrichtungen stand 2021 leider im Gegensatz dazu ganz im Zeichen der Coronapandemie und damit massiv eingeschränkter Reisemöglichkeiten. Insgesamt konnten lediglich 10.707 Auslandsaufenthalte von Lernenden und Bildungspersonal bewilligt werden, davon 9.901 in der Berufsbildung und 806 in der Erwachsenenbildung. Auch die Kurzzeitprojekte wurden aufgrund der schwierigen Rahmenbedingungen verhalten nachgefragt.

Entwicklung bei europäischen Partnerschaftsprojekten erfreulich

Deutlich anders sieht es bei den europäischen Partnerschaftsprojekten aus. Gegenüber den Mobilitätsprojekten haben sie den Vorteil, dass viele Aktivitäten in den virtuellen Raum verlegt werden konnten. So erhielten 2021 188 „Kooperationspartnerschaften“ eine Förderzusage, davon 85 in der beruflichen Bildung und 103 in der Erwachsenenbildung. Es konnten zudem 101 kleinere Partnerschaften bewilligt werden, 29 davon in der beruflichen Bildung und 72 in der Erwachsenenbildung. Damit sind die Ergebnisse der Leitaktion 2 sowohl in der Berufsbildung als auch in der Erwachsenenbildung als erfreulich positiv zu bewerten. Der Fokus der Projektvorhaben lag 2021 insbesondere in der Berufsbildung auf Digitalisierung sowie Inklusion und Vielfalt.

► EPALE: die größte europäische Online-Community für die Erwachsenen- und Weiterbildung

Professionalisierung und Qualität der Erwachsenen- und Weiterbildung stärken

EPALE, die elektronische Plattform für Erwachsenen- und Weiterbildung in Europa, ging 2014 mit dem Ziel an den Start, die Professionalisierung in der Erwachsenen- und Weiterbildung zu unterstützen und so die Qualität des Bildungsangebots zu stärken. EPALE Deutschland, das Teil der NA beim BIBB ist, gehört zu einem Netzwerk von insgesamt 38 Nationalen Koordinierungsstellen. Heute gibt es die Plattform in 30 Sprachversionen. Die deutsche Sprachversion wird gemeinsam von den Kolleginnen und Kollegen aus Deutschland, Österreich und Ostbelgien betreut. EPALE wird durch das Programm Erasmus+ der Europäischen Kommission finanziert und ist die Unterstützungsplattform vor allem für Projekte aus der Erwachsenen- und beruflichen Weiterbildung. Die Plattform stellt ein breites Angebot an Fachartikeln, Stories aus der Praxis, News, (Lehr-)Materialien, Forschungsberichte und einen Veranstaltungskalender bereit, das ergänzt wird durch Praxiscommunitys, eine Projektpartnersuche sowie den *Erasmus+ Space*, speziell für Projekte aus dem Programm.

Schallmauer von 100.000 registrierten Nutzerinnen und Nutzern durchbrochen

2021 war ein besonderes Jahr für die Onlineplattform, den die Schallmauer von 100.000 registrierten Nutzerinnen und Nutzern aus ganz Europa wurde durchbrochen. EPALE ist damit

die größte europäische Community speziell für Menschen, die in der Erwachsenen- und Weiterbildung tätig sind. Das Wachstum wurde dabei durch die Umorientierung auf digitale Umgebungen beim Lehren und Lernen während der Pandemie getrieben. Das ist aber nur ein Teil der Geschichte.

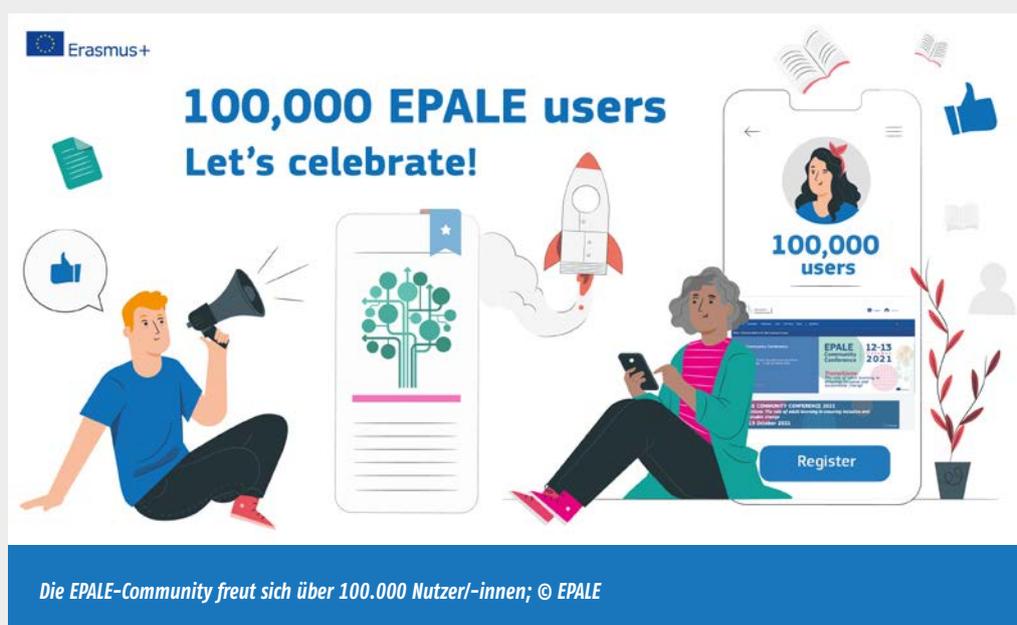
Sehen und gesehen werden

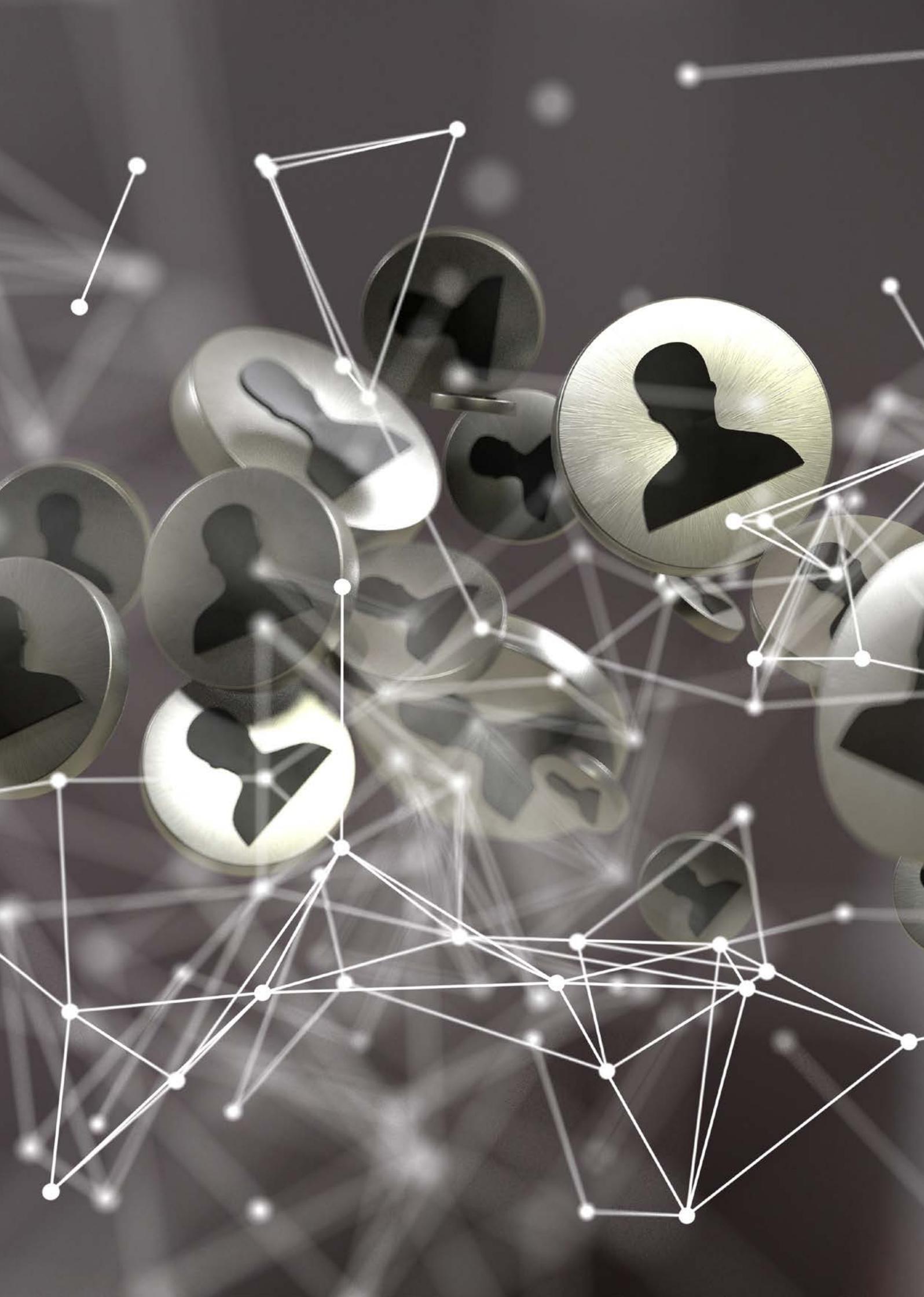
EPALE lebt vom Community-Spirit. In Deutschland kommen mehr als 60 Prozent des Content von den Nutzerinnen und Nutzern selbst. Das heißt, dass Beiträge direkt von der Praxis für die Praxis kommen, die Relevanz also sehr hoch ist. Viele der Nutzerinnen und Nutzer haben erkannt, dass EPALE ein einzigartiges Netzwerk ist, um ihre Arbeit europaweit einem Fachpublikum vorzustellen, so ihr Profil zu stärken und langfristige Netzwerke aufzubauen. Die Mehrsprachigkeit ist dabei der besondere Trumpf von EPALE, denn so kann jeder in seiner bevorzugten Sprache Inhalte und Kontakte finden.

Die deutsche EPALE-Community ist eine der aktivsten der Plattform und beteiligt sich rege an den Onlinediskussionen, die regelmäßig zu aktuellen Themen stattfinden. Mehr als 30 Prozent der registrierten deutschen Nutzerinnen und Nutzer kommen regelmäßig auf die Plattform, um sich zu informieren und sich auszutauschen.

Maßgeschneiderte Unterstützungsangebote

Die Coronapandemie hat die Erwachsenen- und Weiterbildung stark getroffen und der Kompetenzaufbau vieler Lehrkräfte für das Lehren und Lernen in Onlineformaten musste schnell erfolgen. Hier bot EPALE Deutschland 2021 vier EPALE-Akademien an, deren Ziel es war, einen schnellen und doch tiefen Einstieg mit Übungsmöglichkeiten in bestimmte Themenfelder zu erlangen. So gab es Akademien zu Online-Aktivierung, Kreativtechniken, komplexe Themen einfach kommunizieren und die Umsetzung des 4K-Kompetenzrahmens im täglichen Unterricht. Die Akademien waren ein voller Erfolg und werden auch 2022 angeboten.





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

Flexibilisierung der Arbeitsorganisation in Zeiten von Corona

Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitsorganisation sind wichtige Ziele, für die sich das BIBB seit Jahren einsetzt – nicht erst seit dem corona-bedingten Ausnahmezustand. Damit wird das BIBB als große Organisation und moderner Arbeitgeber den Ansprüchen und Erwartungen nicht zuletzt der Beschäftigten, aber auch der „Kunden“, also vieler Akteure aus Politik, Wissenschaft und Praxis gerecht.

Das BIBB hat sich früh mit den Herausforderungen, aber auch Chancen einer Digitalisierung beschäftigt. Bereits die Umsetzung einer Mobilitätsstrategie, mit der fast alle Beschäftigten des BIBB technisch in die Lage versetzt wurden, mobil zu arbeiten, hat gezeigt, wie positiv sich digital unterstützte Flexibilisierungsschritte auf die Akzeptanz und Motivation auswirken. Auch die Qualität der Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der sie umgebenden Arbeitsbedingungen steigt. Mit der Digitalisierungsstrategie, die das BIBB mit dem Bundesverwaltungsamt erarbeitet hat, konnte das Thema dann auch mit konkreten Zielen und Maßnahmen in die BIBB-Strategie 2025 eingebettet werden.

Digitalisierung und Mobilität stehen in einem untrennbaren Zusammenhang. Ohne stabil funktionierende digitale Kommunikationskanäle, wie z. B. eine VPN-Infrastruktur, strukturierte elektronische Workflows und deren Einbindung in elektronische Akten ist eine vernünftige mobile Arbeit kaum denkbar.

Mobiles Arbeiten

Seit Juli 2021 sind die Dienstvereinbarungen zur mobilen Arbeit und zur Arbeitszeit im BIBB in Kraft. Mobile Arbeit ist jetzt unter bestimmten persönlichen und sachlichen Voraussetzungen in bis zu 50 Prozent der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit möglich. Dabei kann unter Einhaltung bestimmter Voraussetzungen, z. B. geeigneten Aufgaben, eine regelmäßige mobile Arbeit vereinbart werden. Möglich ist aber auch die Vereinbarung einzelner mobiler Arbeitstage. Neu ist das Instrument der Teamvereinbarung, in der insbesondere die Erreichbarkeit und Präsenz vor Ort im BIBB in den sogenannten Funktionsarbeitszeiten geregelt werden.



Andreas Schuldenzucker, Leiter der Zentralabteilung des BIBB

Ein weiteres Jahr hat das BIBB seine Arbeitsorganisation der Coronasituation geschuldet weitgehend auf eine mobile Arbeit umstellen müssen. Ein Versuch, nach einer Übergangsphase den Präsenzanteil wieder zu erhöhen, musste wegen steigender Inzidenzwerte zurückgestellt werden. Der erneute Einstieg in ein Homeoffice mit zusätzlicher Organisation einer 3G-Regelung am Arbeitsplatz ist mit hohem Ressourceneinsatz gelungen. Nun gilt es, die Zeit auch zu nutzen, um vor allem die digitalen Rahmenbedingungen für eine neue, hoffentlich dann beständige Präsenznormalität weiter zu verbessern.

Infektionsschutz

Leider konnten wegen der coronabedingten Einschränkungen diese Dienstvereinbarungen bislang noch nicht vollständig gelebt werden. Aus Gründen des Infektionsschutzes galt auch Ende 2021 immer noch die Devise „Homeoffice first“. Gleichwohl wurden alle notwendigen Maßnahmen getroffen, um denjenigen Beschäftigten, welche weiter am Arbeitsplatz im BIBB ihren Tätigkeiten nachgehen, eine sichere Arbeitsumgebung zu schaffen. Eine Präsenz im BIBB setzt daher voraus, dass die Mitarbeitenden vollständig geimpft, genesen oder negativ getestet sind, einen entsprechenden Nachweis erbringen können und keine typischen Infektionssymptome aufweisen (3G-Regel). Den Kolleginnen und Kollegen steht im BIBB zudem das „kontrollierte Selbsttesten“ mit abschließender Testierung zur Verfügung.

Meilenstein der Digitalisierungsstrategie: die E-Akte

Eine der bedeutendsten Maßnahmen zur Umsetzung der Digitalisierungsstrategie ist die Einführung bzw. der Ausbau der elektronischen Akte. Die Akzeptanz spielt hier eine besondere Rolle. Natürlich ist die Begründung nachvollziehbar, dass eine elektronische Schriftgutverwaltung und damit Digitalisierung von Akten für das mobile Arbeiten unerlässlich sind. Damit wird aus einem solchen Projekt aber noch kein Selbstläufer. Vielmehr ist mit einer solchen Innovation auch eine

nicht unerhebliche Umstellung verbunden. Abhängig von den Erfahrungen mit einer analogen Schriftgutverwaltung und je nach Ausprägung der IT-Affinität kann es dann doch mit Anpassungsschwierigkeiten verbunden sein, auf eine neue, elektronische Schriftgutverwaltung umzuschwenken. Gewohnte Laufwerke oder Ordner aufzugeben und den neuen, rein digitalen Schreibtisch der E-Akte einzurichten, sich mit einem Aktenplan auseinanderzusetzen, Akten und Vorgänge dort anzulegen sowie Dokumente und Schriftstücke in der E-Akte zu verakten, bedarf der Bereitschaft zur Umstellung. Schon die Entscheidung, was denn alles tatsächlich veraktet werden muss, kann mitunter zu Diskussionen führen.

Das BIBB hat mit einer elektronischen Registratur, einer Fachadministration und einem speziell auf dieses Thema ausgerichteten *Helpdesk* erforderliche Servicestrukturen geschaffen, um allen Beteiligten diese Umstellung zu erleichtern. Ergänzt wird dies durch die Produktion kleinerer Videos, Podcasts oder *Klicktutorials* für die Mitarbeitenden des BIBB, welche auf einer speziell hierfür entworfenen Seite im Intranet allen zur Verfügung gestellt wird.

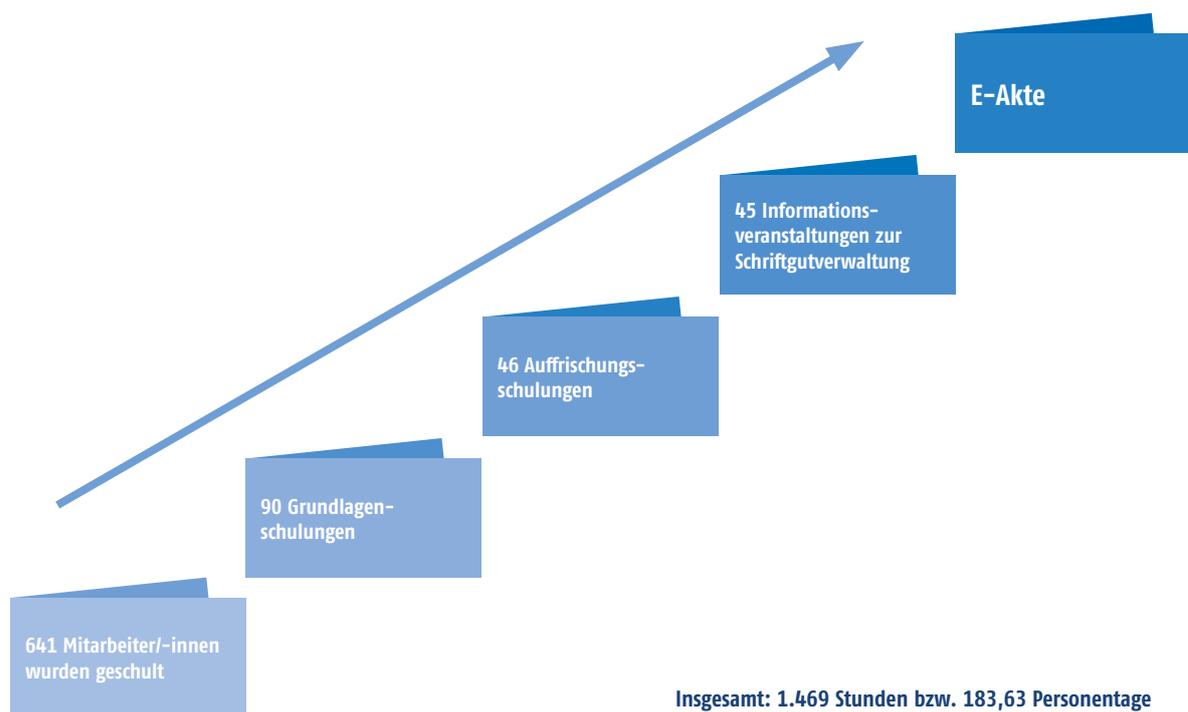
Des Weiteren wurde im BIBB ein Schulungs- und Fortbildungskonzept etabliert, das bis Ende 2021 fast allen Mitarbeitenden die Möglichkeit eingeräumt hat, in die E-Akte eingeführt zu werden und den Einstieg in die neue elektronische Arbeit zu wagen (siehe Abb. 10).



Tina Husch, Bürosachbearbeiterin im Referat „Recht, Organisation, Büro Hauptausschuss“

Ich durfte als Vertreterin der Dienststelle an der Erarbeitung der Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit teilnehmen. Als Beschäftigte freue ich mich über den gefundenen Konsens zwischen Dienststelle und Personalrat. Die Dienstvereinbarung bietet grundsätzlich allen Beschäftigten die Möglichkeit, bis zu 50 Prozent mobil zu arbeiten. Diese Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort trägt in hohem Maße zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei.

Abb. 10: Mitarbeiterschulungen zur elektronischen Akte im BIBB



Quelle: eigene Darstellung; Zahlen für 2021

Dabei wurde dem Wunsch entsprochen, bei der Einrichtung der E-Akte auf die besonderen Spezifika des BIBB, insbesondere bezogen auf Aufgaben und Abläufe, zu achten und darauf auch bei den Schulungen einzugehen. Hierzu wurden Kolleginnen und Kollegen aus dem IT-Referat und dem Koordinierungsbüro qualifiziert und weitergebildet, um diesem Wunsch entsprechend die Tätigkeiten als Dozent/-in für die neuen elektronischen Anwendungen wahrnehmen zu können. Auf die (kostenpflichtige) Hinzuziehung externer Dozenten oder Dozentinnen wurde daher weitgehend verzichtet.

Pläne für die Zukunft

Die BIBB-Mitarbeitenden können zu Recht stolz darauf sein, unter Coronabedingungen die Mobilitätsstrategie umgesetzt und die E-Akte eingeführt zu haben. Dies motiviert dazu, an diesen Erfolgen anzuknüpfen: Denn eigentlich will niemand mehr auf den Stand vor Corona zurück oder auf digitale Formate verzichten.

Weiterhin Handlungsbedarf besteht mit Blick auf die virtuellen Informations-, Kommunikations- und Lehr-/Lernangebote, die in der bisherigen coronabedingten Homeoffice-Phase im BIBB etabliert werden konnten. Diese müssen auf eine neue Präsenznormalität nach der Coronapandemie aber neu ausgerichtet werden. Präsenztermine und -veranstaltungen gewinnen in Zukunft zwar wieder an Bedeutung – das BIBB wird jedoch verstärkt hybride Formate nutzen, um vor allem flexibel bei der Wahl des Arbeits- oder des Veranstaltungsortes zu bleiben. Erfreulich ist in diesem Zusammenhang, dass viele Arbeitsbereiche schon genaue Vorstellungen haben, bei welchen Themen künftig Präsenzveranstaltungen und wann auch virtuelle Formate angeboten werden können. Ein Weg zurück zur alleinigen Präsenzveranstaltung wird es sicherlich nicht geben. Auch auf Dienstreisen wird nicht komplett verzichtet werden. Bei einer Entscheidung, ob eine Dienstreise stattfinden muss,

wird aber die Alternative eines virtuellen Kontaktes unverzichtbar zu berücksichtigen sein – auch um in Zukunft noch schonender und nachhaltiger mit unseren Ressourcen umzugehen.

Ein weiteres Vorhaben ist, die Pandemie- und Notfallpläne zu evaluieren und ggf. anzupassen. Auch deren Umsetzung gilt es immer wieder zu üben, um in einem Notfall ad hoc reagieren zu können.

In Bezug auf die neuen Dienstvereinbarungen gilt es, mit den Beschäftigten in den Austausch zu gehen und die Umsetzung, sobald sie möglich ist, zu evaluieren. Dabei werden folgende Fragen im Mittelpunkt stehen:

- ▶ Hat sich die Flexibilität der mobilen Arbeit bewährt? Ist der Umfang angemessen?
- ▶ Wie können Beschäftigte vor Überforderung, ggf. auch vor Vereinsamung im Rahmen mobiler Arbeit noch besser geschützt werden?
- ▶ Ist die Umstellung vom Modell der individuellen Kernarbeitszeiten auf Funktionszeitenregelungen gelungen?
- ▶ Helfen die Teamvereinbarungen dabei, die Aufgaben und die Bedarfe von Individuum und Team bestmöglich aufeinander abzustimmen?
- ▶ Inwieweit sollten für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im BIBB und die Lebensphasenorientierung die bisherigen Regelungen angepasst werden?
- ▶ Welche Regelungen möchten wir zusätzlich den schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten anbieten?

Das BIBB wird aller Voraussicht nach im Jahr 2023 ein neues Dienstgebäude beziehen. Das bedeutet nicht nur Vorbereitung auf einen Umzug. Das bedeutet auch, die Erfahrungen aus der bisherigen Digitalisierungsphase oder der Umsetzung der neuen Dienstvereinbarungen in Konzepte eines „New Work“, d. h., in die innovative Gestaltung der Büro- und Arbeitsumgebung einfließen zu lassen.

Es sind die vielen Facetten und Schnittstellen zwischen den Digitalisierungs- und Flexibilisierungsprojekten, die – zumal unter Coronabedingungen – eine Herausforderung bedeuten – eine Herausforderung, die im BIBB nur gemeinsam gemeistert, aber auch als Chance für das BIBB und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genutzt werden kann.

Der Hauptausschuss

Auch im Jahr 2021 wurden aufgrund der Coronapandemie alle Sitzungen virtuell durchgeführt. Der Hauptausschuss tagte unter dem Vorsitz von Elke Hannack, Beauftragte der Arbeitnehmer, am 11. März, am 10. Juni und am 15. Dezember 2021.

2021 arbeiteten Arbeitsgruppen und Ausschüsse des Hauptausschusses u. a. zu den folgenden Themen:

Arbeitsgruppe zur Mindestanzahl von Prüferinnen und Prüfern

Infolge der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zur Festlegung der Anzahl von Prüferinnen und Prüfern (BVerwG, Urteil vom 10. April 2019, Az. 6 C 19.18) hat diese Arbeitsgruppe die bestehenden Regelungen zu den Musterprüfungsordnungen im Bereich der beruflichen Bildung überarbeitet.

Arbeitsgruppe zur Teilzeitberufsausbildung und Verkürzung der Ausbildungsdauer

Die Arbeitsgruppe des Hauptausschusses hat zwei Empfehlungen mit Blick auf Teilzeitberufsausbildung und Verkürzung der Ausbildungsdauer erarbeitet:

- ▶ Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB vom 10. Juni 2021 zur Teilzeitberufsausbildung gemäß § 7a BBiG/§ 27b HwO,
- ▶ Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB vom 10. Juni 2021 zur Verkürzung und Verlängerung der Ausbildungsdauer, zur Anrechnung beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungsdauer sowie zur vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung.

Arbeitsgruppe zu Digitalen Prüfungen und Antwortwahlaufgaben

Diese Arbeitsgruppe des Hauptausschusses überarbeitet die bestehenden Musterprüfungsordnungen sowie Strukturentwürfe für Aus- und für Fortbildungsverordnungen. Ebenfalls soll die „Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung für programmierte Prüfungen vom 14. Mai 1987“ überarbeitet werden.

► 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). Als 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, wird der Hauptausschuss auch als „Parlament der Berufsbildung“ bezeichnet. Die Sitzungen und Entscheidungen des Hauptausschusses werden durch seine Unterausschüsse und Arbeitsgruppen vorbereitet (siehe Abb. 11). Neben dem sechsmal jährlich tagenden Ständigen Unterausschuss und dem zweimal jährlich tagenden Ausschuss für Fragen behinderter Menschen widmet sich ein Unterausschuss der Berufsbildungsforschung im BIBB, ein weiterer der Beratung des Entwurfs des Berufsbildungsberichts und der Vorbereitung einer Stellungnahme des Hauptausschusses zu diesem. Daneben existieren mehrere Arbeitsgruppen des Hauptausschusses, um Empfehlungen zur einheitlichen Anwendung des BBiG vorzubereiten und Umsetzungsprozesse aus Sicht der Berufsbildung zu begleiten.

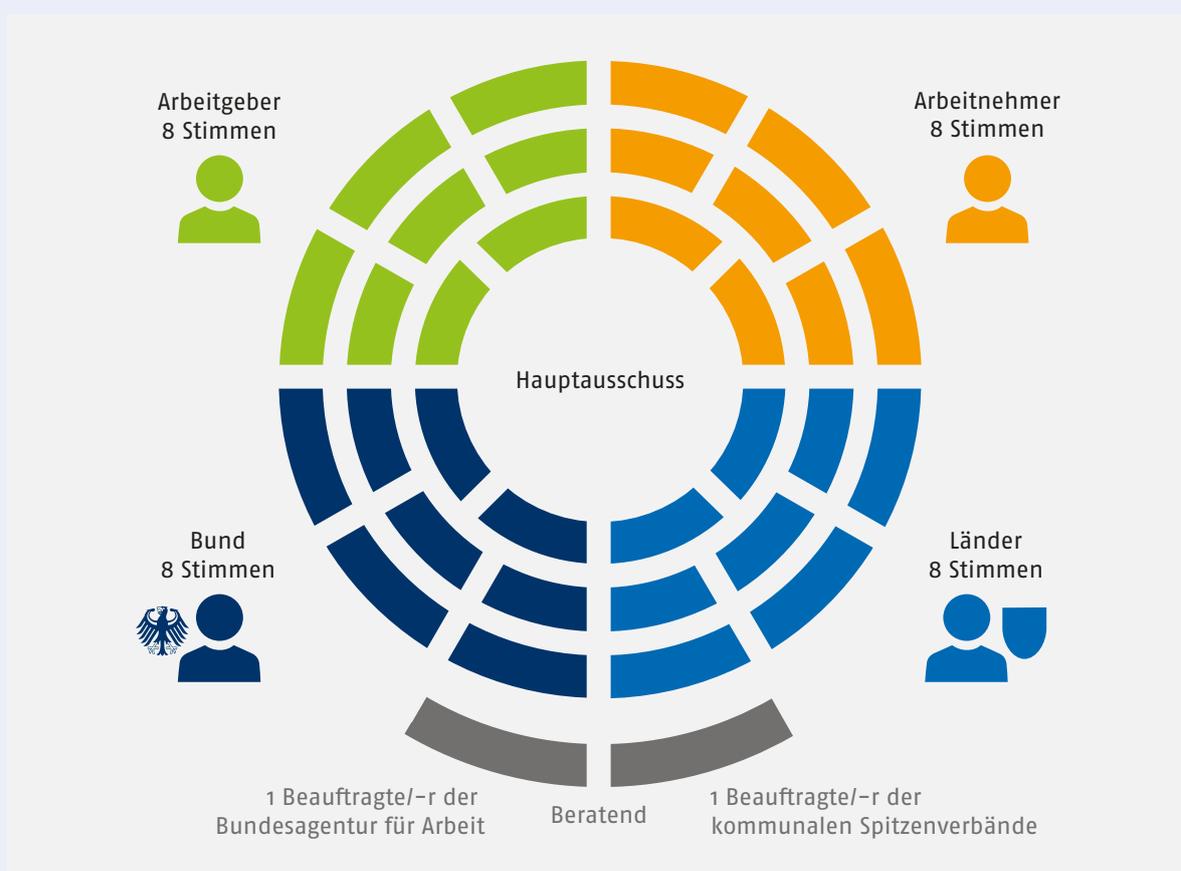


Abbildung 11: Der Hauptausschuss

► Hauptausschuss-Vorsitz 2021

Vorsitzende: Elke Hannack,
Beauftragte der Arbeitnehmer

Stellvertretender Vorsitzender: Uwe Bartoschek,
Beauftragter der Länder

Berufliche Bildung behinderter Menschen

Der Hauptausschuss hat auf Vorschlag des Ausschusses für Fragen behinderter Menschen eine Empfehlung zur „Beruflichen Bildung psychisch behinderter Menschen“ beschlossen. Zudem wurden die folgenden Fachpraktikerregelungen vom Hauptausschuss beschlossen und im Anschluss im Bundesanzeiger veröffentlicht:

- ▶ Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB vom 10. Juni 2021 für eine Ausbildungsregelung zur Fachpraktikerin Malerin und Lackiererin/zum Fachpraktiker Maler und Lackierer gemäß § 42r HwO,
- ▶ Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB vom 16. August 2021 für eine Ausbildungsregelung zur Fachpraktikerin für Büromanagement/zum Fachpraktiker für Büromanagement gemäß § 66 BBiG/§ 42r HwO.

Neben den jährlichen Beschlüssen zum Haushalt des BIBB nahm der Hauptausschuss u. a. Stellung zum Berufsbildungsbericht 2021 und zur aktuellen Ausbildungsplatzsituation, welche auch in diesem Jahr mit Blick auf die Coronapandemie beraten wurde. Weitere Beratungen beschäftigten sich u. a. mit den Themen „Duales Studium“, „Ausbilder-Eignungsverordnung“, „Geflüchtete Menschen und ihre Integration in Ausbildung und Beruf“ sowie den Ergebnissen der Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“.

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

Der Wissenschaftliche Beirat

Der Wissenschaftliche Beirat tagte digital am 12. Mai 2021 und in Teilpräsenz am 10. November 2021. In diesen beiden Sitzungen wurden u. a. die strategische Ausrichtung der Forschung, die Weiterentwicklung der Themencluster und Nachwuchsgruppen sowie das Graduiertenförderungsprogramm des BIBB beraten. Im Rahmen der Beratung zum jährlichen Forschungsprogramm wurden die folgenden Projekte aufgenommen und vom Hauptausschuss verabschiedet: „Weiterbildung und Konjunktur“, „Heterogenität der Ausbildungsberufe – Segmente in der beruflichen Ausbildung“, „Systematische Beobachtung der Veränderung von Kompetanzanforderungen für die Gestaltung von Aus- und Fortbildungsberufen (Monitoring)“.

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

▶ Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirats bis 2022

Im Jahr 2021 lief für mehrere Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirats ihre Amtszeit ab. Das BIBB bedankt sich für die immer konstruktiven Ratschläge und die Unterstützung bei der Weiterentwicklung des BIBB-Forschungsbereichs bei

Prof. Dr. Detlef Buschfeld (Vorsitz)

Prof. Dr. Sabine Pfeiffer

Prof. Dr. Cornelia Oertle

Das BIBB trauert um Prof. Dr. Reinhold Nickolaus (†).

▶ Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirats ab 2022

Im Zuge der Novellierung des BBiG wurde 2021 festgelegt, dass der Wissenschaftliche Beirat des BIBB zukünftig aus elf Mitgliedern bestehen kann:

Prof. Dr. Lutz Bellmann, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (Vorsitzender seit November 2021)

Prof. Dr. Taiga Brahm, Eberhard Karls Universität Tübingen

Prof. Dr. Sandra Buchholz, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung

Dr. Barbara Fontanellaz, Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung

Prof. Dr. Andries de Grip, Maastricht University

Prof. Dr. Corinna Kleinert, Leibniz-Institut für Bildungverläufe

Prof. Dr. Anette Kluge, Ruhr-Universität Bochum

Prof. Dr. Kai Maaz, Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung in Berlin

Univ. Prof. Mag. Dr. Peter Schlögl, Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Prof. Dr. Ulrike Weyland, Westfälische Wilhelms-Universität Münster (stellvertretende Vorsitzende seit November 2021)

Prof. Dr. Karl Wilbers, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

▶ Teilnehmende Mitglieder des Hauptausschusses

Dr. Volker Born, Arbeitgeber

Thomas Giessler, Arbeitnehmer

Uwe Bartoschek, Länder

Thomas Sondermann, Bund

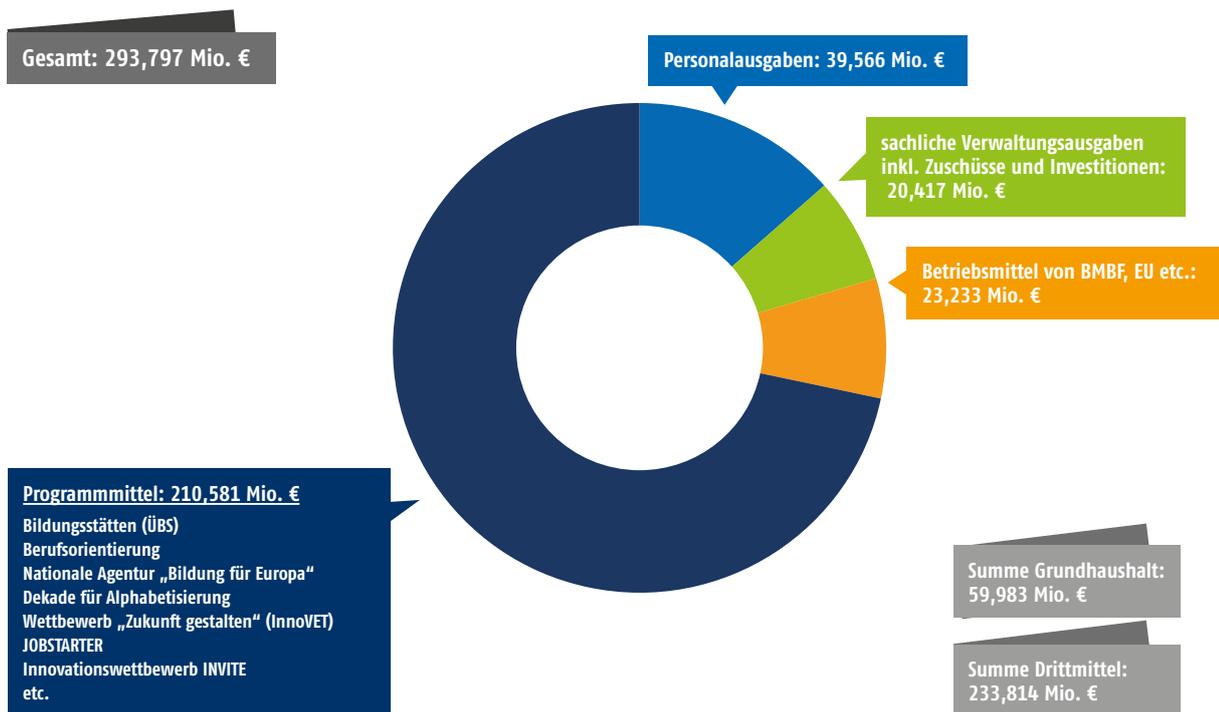
► Der Wissenschaftliche Beirat

Der Wissenschaftliche Beirat berät die beiden Organe des BIBB, also den Hauptausschuss und den Präsidenten, durch Stellungnahmen und Empfehlungen zur Forschungsarbeit des BIBB, insbesondere zu Forschungsprogramm und -ergebnissen oder zur Zusammenarbeit des Instituts mit Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen (§ 94 BBiG). Der wissenschaftliche Beirat setzt sich aus bis zu elf anerkannten Fachleuten auf dem Gebiet der Berufsbildungsforschung aus dem In- und Ausland zusammen. Zudem können an den Beratungen des Wissenschaftlichen Beirats vier Mitglieder des Hauptausschusses, und zwar je ein Beauftragter oder eine Beauftragte der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Länder und des Bundes ohne Stimmrecht teilnehmen (siehe Abb. 12).



Abbildung 12: Der Wissenschaftliche Beirat

Abbildung 13: Der BIBB-Haushalt 2021



Quelle: eigene Darstellung

Haushalt

Das BIBB stellt jährlich einen Haushaltsplan auf und ist zur Rechnungslegung verpflichtet. Die Haushaltsaufstellung und der Haushaltsvollzug gestalten sich nach den Vorschriften der Bundeshaushaltsordnung, soweit das BBiG keine Ausnahmen bestimmt.

Mit einem Bundeszuschuss von 54,731 Millionen Euro hat das BIBB im Haushaltsjahr 2021 im Grundhaushalt 59,983 Millionen Euro und darüber hinaus weitere Haushaltsmittel in Höhe von 233,814 Millionen Euro, insgesamt also 293,797 Millionen Euro, bewirtschaftet. Wie im Vorjahr sank die Höhe der bewirtschafteten Haushaltsmittel im Programmbereich erneut, was auf die Auswirkungen der Coronapandemie zurückzuführen ist.

Im Jahr 2021 wurden insgesamt 21,5 Planstellen und Stellen für die Daueraufgaben nach dem Pflegeberufegesetz, die Bereiche „Überbetriebliche Berufsbildungsstätten“ und „Anerkennung“ sowie das Graduiertenprogramm, für das zudem zusätzliche Haushaltsmittel veranschlagt wurden, neu ausgebracht.

Die neben dem Grundhaushalt bewirtschafteten Mittel entfielen im Wesentlichen auf berufsbildungspolitische Programme der Bundesregierung, für die im Einzelplan des BMBF Haushaltsmittel veranschlagt waren. Zu erwähnen sind hier vor allem Förderungen Überbetrieblicher Berufsbildungsstätten, u. a. mit dem Schwerpunkt Digitalisierung, die Durchführung des Berufsorientierungsprogramms sowie die Wettbewerbe „Zukunft gestalten – Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung“ (InnoVET) und „INVITE“ (Digitale Plattform berufliche Weiterbildung). Daneben ist im BIBB die Koordinierungsstelle zur „Dekade für Alphabetisierung“ angesiedelt.

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

Weitere Details sind Abbildung 13 zu entnehmen.

Personal und Ausbildung im BIBB

Zum 31. Dezember 2021 hatte das BIBB 820 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, einschließlich Auszubildenden (545 Frauen und 275 Männer), davon 298 teilzeitbeschäftigt (248 Frauen und 50 Männer). Zur

Verfügung standen 391,5 Planstellen bzw. Stellen im Grundhaushalt. 296 Personen (in Vollzeitäquivalenten: 245,97) waren in Projekten einschließlich der Dauerprojekte beschäftigt.

Im Verlauf des Jahres 2021 wurden 160 Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt. Im genannten Zeitraum hat das BIBB 1.128 Bewerbungen initiativ und auf Ausschreibung hin erhalten. Es wurden 79 Beschäftigte (54 Frauen und 25 Männer) und sieben Auszubildende (drei Frauen und vier Männer) neu eingestellt.

Das BIBB räumt Gleichstellungsbelangen eine hohe Bedeutung ein: Drei der vier Fachabteilungen sind an ihrer Spitze mit Frauen besetzt. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte liegt aktuell bei 42 Prozent und der Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt bei 67 Prozent.

Das BIBB als Ausbildungsbetrieb

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

Seit dem Umzug des BIBB im Jahr 1999 von Berlin nach Bonn haben bereits 173 Auszubildende ihre Ausbildung im BIBB erfolgreich abgeschlossen. Hierzu zählten bereits zwei Landesbeste und mehrere Kamerbesten. Zurzeit stehen 21 Auszubildende in einem Vertragsverhältnis und erlernen einen der fünf angebotenen Ausbildungsberufe:

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

Mit Beginn der Coronapandemie im März 2020 mussten neue, aber erfolgreiche Wege eingeschlagen werden. So musste die Ausbildung weitestgehend auf Homeoffice umgestellt und das Fachpersonal mit Hilfestellungen/Schulungen im Umgang mit der Ausbildung im Homeoffice versorgt werden. Dank der verfügbaren und modernen IT-Ausstattung (Laptop, VPN-Verbindungen u. Ä.) und auch dank des Engagements aller Ausbilder und Ausbilderinnen, sich neuen Ausbildungsformen zu stellen, haben die Auszubildenden diesen Übergang gut verkraftet. Natürlich gab es auch technische sowie persönliche Herausforderungen zu bewältigen, die jedoch gemeinschaftlich gut gelöst wurden. Die Auszubildenden haben sich einen flexiblen Umgang mit dem ständig wechselnden Ausbildungsgeschehen in Präsenz sowie im Homeoffice angeeignet und die Herausforderung des vorrangigen Online-Lernens, ob in der Berufsschule oder während des Dienstes, gemeistert. Durch die bereits vor Jahren erfolgte Einführung des Online-Berichtsheftes Blok war die Erstellung und Bearbeitung der schriftlichen Ausbildungsnachweise auch während der Homeoffice-Phase ohne Probleme und weitere Umstellungen möglich.



Blok – Das Online-Berichtsheft: Die Ausbildung online dokumentieren und begleiten

Blok ist das Online-Berichtsheft für die dualen Ausbildungsberufe, in dem die Auszubildenden ihre beruflichen Tätigkeiten dokumentieren. Der Leitfaden richtet sich an betriebliches Ausbildungspersonal und Berufsschullehrende und führt schrittweise in die Benutzung des Online-Berichtsheftes ein. Mit Blok wird ein persönliches Entwicklungsportfolio der Auszubildenden erstellt, das einen strukturierten Überblick über die kontinuierliche, fachliche und personelle Entwicklung ermöglicht. Blok wird von Auszubildenden, Ausbildenden und Lehrenden gemeinsam genutzt.

Kostenloser Download unter

<https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/7659>



Auch im Jahr 2021 beherrschte die pandemische Lage das Ausbildungsgeschehen. Die Auszubildenden wurden seit Beginn der Pandemie immer wieder – sofern es die Pandemie zuließ – in die Präsenzausbildung zurückgeführt. Es ist dem Institut ein großes Anliegen, wenn immer möglich, die Ausbildung in Präsenz stattfinden zu lassen. Jedoch musste der Ausbildungsbetrieb aufgrund der unberechenbaren pandemischen Lage stets flexibel bleiben.

Die Einführungswoche für die Auszubildenden wurde erneut mittels eines hybriden Modells sowohl mit Videokonferenzen als auch in Präsenz vor Ort gestaltet. Dadurch wurde der Einstellungsjahrgang 2021 schon zu Beginn seiner Ausbildung mit Videokonferenzen, gemeinschaftlichem Bearbeiten von Dokumenten in der BIBB-Cloud sowie der Anwendung von Programmen, wie *Mentimeter* und *Conceptboard* vertraut gemacht und kann davon in der weiteren Ausbildung profitieren.

Das BIBB bildet über Bedarf aus. Grundsätzlich erhalten alle Auszubildenden ein befristetes Übernahmeangebot von einem Jahr bzw. bei Vorziehern und Vorzieherinnen von eineinhalb Jahren, wenn die Ausbildung mit der Note sehr gut bis befriedigend abgeschlossen wird und keine verhaltensbedingten Gründe entgegenstehen. Die Anschlussbeschäftigung dient in erster Linie dazu, erste Berufserfahrungen zu sammeln. Derzeit stehen noch 97 vom BIBB ausgebildete Fachkräfte in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem BIBB.

Aus dem Selbstverständnis heraus, eine vorbildliche Ausbildungsstätte zu sein, bietet das BIBB seinen Auszubildenden während der dreijährigen Ausbildung eine Reihe von Zusatzqualifikationen an. Dazu zählen ausbildungsergänzende Maßnahmen, z. B. das Unternehmensplanspiel „TopSim“, das betriebswirtschaftliche Kenntnisse vermittelt. Generelle Fortbildungen sowie spezielle Sprach- und IT-Fortbildungen, z. B. der Internationale Computerführerschein, MAXQDA (einer Software zur qualitativen Datenauswertung) sowie Online-Unterweisungen zu bestimmten Themen wie *Conceptboard*, *Mentimeter* oder Arbeitsschutz im Homeoffice runden das Angebot an Zusatzqualifikationen ab. Darüber hinaus bietet das BIBB nationale und internationale Praktika für unsere Auszubildenden im öffentlichen Dienst und in der Wirtschaft an.

Seitdem es die Möglichkeit der Teilzeitausbildung gibt, die 2005 im BBiG verankert wurde, hat sich das BIBB dieser Ausbildungsform angenommen und einige Auszubildende in Teilzeit ausgebildet. Nach der Novelle im Jahr 2020 wurden die Rahmenbedingungen für die Teilzeitausbildung flexibilisiert und einem größeren Personenkreis der Zugang ermöglicht. Das BIBB hat seine Konzepte zur Ausbildungsgestaltung entsprechend angepasst und bildet seit 2021 den ersten Auszubildenden nach der neuen Rechtsgrundlage befristet in Teilzeit aus.

Bei der Gewinnung neuer Auszubildenden nutzt das BIBB die herkömmlichen Werbemöglichkeiten über Printmedien und Onlinestellenbörsen, akquiriert

► Digitalisierung der Ausbildung



Mirco Dietrich, Auszubildender zum Fachangestellten für Markt- und Sozialforschung im zweiten Ausbildungsjahr

Was vor zwei Jahren noch die Ausnahme war, ist heute Alltag: Kurz meine Ausbilderin per Videotelefonie anzurufen oder einen Fortbildungsantrag digital zu stellen, sind für mich normale Arbeitsvorgänge. Denn meine Ausbildung hat inmitten der Coronapandemie begonnen. Das Arbeiten mit solchen digitalen Werkzeugen ist schon heute wichtiger Bestandteil der Arbeitswelt und wird auch in Zukunft immer mehr an Bedeutung gewinnen. Durch die selbstverständliche Nutzung dieser Werkzeuge im BIBB werde ich schon während der Ausbildung darauf vorbereitet.

► Teilzeitausbildung im BIBB



Maurice Knoll, Teilzeitauszubildender im BIBB

Die Teilzeitausbildung im BIBB ermöglicht mir, meine persönlichen und privaten Bedürfnisse aufgrund meiner Schwerbehinderung besser mit meiner Ausbildung zu vereinbaren. Im BIBB wurde die Teilzeitausbildung positiv aufgenommen und ich werde in allen Belangen unterstützt. Durch die verkürzte Ausbildungszeit kann ich mich besser auf die wesentlichen Inhalte der Ausbildung konzentrieren und fühle mich weniger belastet.

► Ausbildung unter Pandemiebedingungen



Victoria Luise Jacob, Auszubildende zur Kauffrau für Büromanagement im zweiten Ausbildungsjahr

Mit Beginn meiner Ausbildung im August 2020 war Corona längst ein fester Bestandteil in unserem Leben. Nach diesen aufregenden letzten Monaten ist das Tragen von Masken, die Arbeit im Homeoffice und eben auch die Distanz zueinander für uns alle zur Normalität geworden. Ich habe gelernt, die negativen Seiten zu akzeptieren und die positiven Aspekte zu sehen. Wer weiß, ob die Selbstständigkeit und Flexibilität in meiner Ausbildung ohne Corona auch so hoch wäre. Ich bin dankbar für alles, was kommt.

aber auch durch die sehr gute Zusammenarbeit mit Kooperationsschulen frühzeitig Interessentinnen und Interessenten für einen Praktikums- oder Ausbildungsplatz im BIBB. Um einen guten Zugang in die Schulen zu erhalten, arbeitet das BIBB eng mit verschiedenen Kooperationsschulen zusammen. Die aktive Zusammenarbeit beginnt in der Regel ab der achten Klasse, sodass die Schülerinnen und Schüler bereits früh eine Bindung zum BIBB als Ausbildungsbetrieb erhalten. Das BIBB bietet seinen Kooperationsschulen auch unter dem Motto „KAoA – Kein Abschluss ohne Anschluss“ z. B. Praktikumsplätze, praxisnahe Trainings für Bewerber/-innen, Betriebserkundungen, Messebeteiligungen usw. an und lädt jährlich zum *Girls' and Boys' Day*

ein. Auch hier wurden aufgrund der Coronapandemie erfolgreich Alternativen zu den Präsenzveranstaltungen gefunden, und es werden bis auf Weiteres digitale Formate zur Berufsorientierung angeboten. Das BIBB hat sich u. a. auf der Jobarea20 präsentiert, der ersten digitalen Ausbildungsmesse in Bonn/Rhein-Sieg. Der virtuelle Messestand ermöglichte den Download des Ausbildungsflyers, eine Verlinkung zu den Azubi-Stellenausschreibungen, das Abspielen verschiedener ausbildungsbezogener BIBB-Videos und ein innovatives *Matchingtool* namens „Azubi Match“. Darüber hinaus wurde eine „All-in-one-Kommunikation“ ermöglicht, die Chats und HD-*Videocalls* mit der Ausbildungsleitung und Auszubildenden des BIBB mit persönlichen Gesprächen rund um das Thema Ausbildung im BIBB kombinierte. Dazu bedurfte es keiner weiteren technischen Voraussetzungen auf Teilnehmerseite.

Personalentwicklungsmaßnahmen in und nach Zeiten von Corona

Das BIBB bietet seinen Mitarbeitenden ein breites Spektrum an Fortbildungs- und Personalentwicklungsmöglichkeiten an. Die hausweiten Fortbildungen sind für alle offen und fördern verschiedene fachliche und personale Kompetenzen. Daneben gibt es fachspezifische, passgenaue Schulungen für homogene Teams und Arbeitsgruppen. Bei Bedarf können externe Einzelfortbildungen zur Vertiefung individueller Kompetenzen besucht werden.

Für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird zwei- bis dreimal im Jahr eine Einführungsveranstaltung durchgeführt. Führungskräfte und Experten bzw. Expertinnen stellen Fachbereiche und Aufgaben sowie aktuelle Fragen aus der Berufsbildungspraxis vor.

Den Führungskräften des BIBB werden im Rahmen einer internen Führungskräftewerkstatt Angebote zum Themenfeld Führung gemacht. Dies fördert die bereichsübergreifende Zusammenarbeit und eine gemeinsame Führungskultur. Mit strukturierten Assessment Centern werden neue Führungskräfte rekrutiert und durch erfahrene Kolleginnen und Kollegen im *Onboarding*-Prozess begleitet. Einzelcoaching, Teamcoachingmaßnahmen der Beschäftigten und Mediationen unterstützen die Arbeit der Führungskräfte und die Zusammenarbeit im Team.

Seit Beginn der Coronapandemie wurden fast alle Präsenzveranstaltungen auf virtuelle Angebote umgestellt. Diese werden sehr gut angenommen. Die Mitarbeiten-

den haben innerhalb der letzten zwei Jahre immense Medienkompetenzen erworben, so z. B. in der technischen Nutzung virtueller Konferenz- und Trainertools, in der virtuellen Teamarbeit, in der Onlinemoderation und in der Durchführung von virtuellen Großgruppenveranstaltungen. Diese Kompetenzen werden auch nach der Pandemie notwendig sein und weiter ausgebaut. Perspektivisch sind virtuelle und *Blended-Learning*-Formate die Grundlage für ein modernes Fortbildungsmanagement im Einklang mit Vereinbarkeit von Beruf und Familie und lebenslangem Lernen.

Vereinbarkeit braucht Strategie, Kontinuität und Zielorientierung

Brennglas Corona

In einer durch das audit berufundfamilie erfolgten Befragung im Mai 2020 stimmten 98,5 Prozent von 130 nach dem audit berufundfamilie zertifizierten Organisationen der Aussage zu, dass sich ihre familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik als Mittel des Risikomanagements in der Coronakrise bewährt habe. Die Gründe: Sie konnten auf ein bestehendes Portfolio an Vereinbarkeitsmaßnahmen zurückgreifen bzw. darauf aufbauen und so insbesondere auf Fragen der Flexibilisierung von Arbeitsort, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit unmittelbar oder zumindest schnell Antworten finden.

Das BIBB kann nach nunmehr über zwei Jahren der Coronakrise die Ergebnisse dieser Befragung bestätigen: Die fest institutionalisierte familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik im BIBB war und ist ein gutes Instrument und eine wichtige Basis, um in Zeiten von Corona bestmöglich arbeitsfähig zu bleiben. Die Vielzahl an Instrumenten und Maßnahmen, die das BIBB bereits seit vielen Jahren im Zuge der Umsetzung des audits berufundfamilie etabliert hat, hat den Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Kolleginnen und Kollegen auch während der Pandemie ermöglicht. Das BIBB konnte zügig auf Homeoffice umstellen und darauf ausgerichtete Arbeitszeitvarianten in der Folge integrieren.

Über ergänzende Angebote, z. B. in Kooperation mit der Sozialberatung für das BIBB, wird den Beschäftigten regelmäßig ein Austausch u. a. über den Umgang mit Krisen und aktuellen Herausforderungen im Homeoffice ermöglicht. Daneben wurde im Intranet des BIBB ein eigener Bereich eingerichtet, der verschiedene Best-Practice-Beispiele und Informationen zu Kommunikationsmöglichkeiten im Homeoffice und in Bezug

auf virtuelles sowie hybrides Arbeiten bietet. Auch Unterstützungsmöglichkeiten bei Vereinbarkeitsfragen werden dort erläutert.

Vereinbarkeit hat viele Adressen!

Vereinbarkeitsmaßnahmen sollen alle Zielgruppen im BIBB im Blick haben und hierfür möglichst passgenau Angebote bereithalten. Bei den BIBB-Beschäftigten gibt es eine Vielzahl an unterschiedlichen Lebensentwürfen und Lebenslagen, die zu unterschiedlichen Vereinbarkeitsbedarfen führen. Deshalb hat das BIBB einen weit gefassten Familienbegriff, sodass die familien- und lebensphasenbewusste Politik alle Beschäftigten mitnehmen kann, auch jene ohne familiäre Aufgaben im engeren Sinne.

Mit dem 2021 im BIBB neu eigenführten Instrument der sogenannten „Teamvereinbarung“ werden diese unterschiedlichen Vereinbarkeitsbedarfe mit dem Team und der Führungskraft betrachtet. Hier ist die Prämisse, dass ein Ausgleich der Interessen zwischen den Anforderungen, die die Arbeit stellt, den Interessen der Teams und den Interessen des Individuums gegeben ist. Unter Berücksichtigung des persönlichen Hintergrunds und der Anforderungen der Arbeitsaufgabe wird gemeinsam vereinbart, wie passgenaue Maßnahmen der Vereinbarkeit umgesetzt und die mögliche Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort bestmöglich angewendet werden können. Die Führungskräfte sind sowohl in der Multiplikatorenrolle als auch unmittelbar als selbst Betroffene mit Fragen der Vereinbarkeit befasst. Ziel ist es dabei, die Vereinbarkeitspolitik auf der Ebene der Organisation als Kultur des „Gebens und Nehmens“ zu verankern.

Vereinbarkeit ist nachhaltig und bedarfsorientiert

Unabhängig von konkreten Krisensituationen wie der Coronapandemie, vielmehr im Sinne der Nachhaltigkeit, gilt es, Aspekte einer familienbewussten und lebensphasenorientierten Personalpolitik in Führungs- und Leitlinien des BIBB und in den regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen zu verankern. Jede/-r Beschäftigte/-r kann vor dem Hintergrund der jeweiligen spezifischen Lebenssituation konkrete Vereinbarkeitsbedarfe haben. Das BIBB berücksichtigt dabei seinen weit gefassten Familienbegriff und nimmt die drei Säulen der Nachhaltigkeit in den Blick: soziale, ökonomische und ökologische Nachhaltigkeit.

Sozialer Impact: Ein möglicher Vereinbarkeitsbedarf der bzw. des Beschäftigten wird gehört, und es wird versucht, eine Lösung zu finden, unabhängig davon, ob die/der Beschäftigte eine Fürsorgepflicht trägt oder nicht. Soziale Verantwortung (Familie, Ehrenamt, Pflege von Angehörigen) der Beschäftigten wird gefördert und unterstützt und zugleich die Vorbildfunktion der öffentlichen Verwaltung in diesem Bereich gestärkt.

Ökonomischer Impact: Betriebswirtschaftliche Aspekte wie Mitarbeitergewinnung und -bindung werden unterstützt, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit, die Motivation und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten sowie grundlegend die Resilienz der Organisation des BIBB gestärkt.

Ökologischer Impact: Mit der Ausweitung der Anwendungsmöglichkeiten von mobiler Arbeit wird ein Beitrag zur Einsparung von Arbeitswegen und damit zur Reduzierung von CO₂-Emissionen geleistet.

audit berufundfamilie

Familien- und Lebensphasenorientierung ist nie abgeschlossen! Regelmäßig wird im BIBB der aktuelle Umsetzungsstand der Vereinbarkeitsmaßnahmen überprüft und an neue Anforderungen und Herausforderungen angepasst. Dies bestätigt auch das audit berufundfamilie.



Bereits im Jahr 2010 wurde das BIBB als familienfreundlicher Arbeitgeber nach dem audit berufundfamilie ausgezeichnet und zertifiziert. Seitdem erfolgt in regelmäßigen Abständen ein interner Vereinbarkeitscheck mit anschließender externer Begutachtung. Die damit verbundene Abstimmung eines Handlungsprogramms als Festschreibung von Zielen und Maßnahmen, welches bedarfsorientiert weiterentwickelt wird und auf aktuellen Anforderungen basiert, erfolgt für einen Zeitraum von drei Jahren. Mithilfe des audits berufundfamilie setzt das BIBB eine strategisch angelegte familienbewusste und lebensphasenorientierte Personalpolitik über eine regelmäßige und systematische Vorgehensweise um.

Man lernt nie aus! Qualitätsentwicklung im BIBB

Was zeichnet gelungene Qualitätsentwicklung im BIBB aus? Wie kann das BIBB regelmäßige Reflexion nutzen und gestalten, um sich kontinuierlich zu verbessern und Prozesse an neue Anforderungen und Herausforderungen anzupassen?

Um Qualitätsentwicklung voranzutreiben, lässt sich das BIBB in einem Zyklus von vier Jahren nach dem Verfahren „Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ (LQW) testen. Mithilfe dieses Qualitätsverfahrens wird die Qualität des BIBB als „lernende Organisation“ in einer Vielzahl von vorgegebenen Qualitätsbereichen, z. B. Kundenkommunikation, Führung, Controlling oder Infrastruktur – ausgehend von veränderten Umweltanforderungen – in einem ständigen Prozess weiterentwickelt. Denn: Die Dynamik an Anforderungen, die an das BIBB gestellt werden, nimmt ständig zu. Als „Lernende Organisation“ ist das BIBB hierauf aktuell und auch künftig sehr gut vorbereitet. Die Systematik des Systems LQW wird genutzt, um in regelmäßigen Qualitätschecks aktuelle Vorgehensweisen im BIBB zu hinterfragen, veränderte Anforderungen an das Handeln zu überprüfen und notwendige Anpassungen vorzunehmen.

Aktuell befindet sich das BIBB im Re-Testierungsverfahren nach LQW, welches 2022 abgeschlossen sein wird. Erstmals strebt das BIBB eine Testierung im sogenannten „Reifegradverfahren“ an – ein Verfahren, welches vom Lizenzgeber für die Organisationen entwickelt worden ist, die sich bereits zum mindestens dritten Mal einer Testierung nach dem Verfahren LQW stellen. Dieses neue Verfahren impliziert eine veränderte Vorgehensweise, die insbesondere die Entwicklungsmöglichkeiten des BIBB und noch mehr als bisher organisationsspezifische Themen und Beratungsbedarfe in den Vordergrund stellt. Anhand eines Schwerpunktthemas werden im aktuellen Re-Testierungsverfahren fokussiert die Themen aus der Qualitätsentwicklung aufgegriffen, die für das BIBB aktuell und auch künftig von besonderer Relevanz sein werden. Erstmals strebt das BIBB auch in dem optionalen Qualitätsbereich „Nachhaltigkeit“ eine Testierung an. Hier entsteht also eine Schnittstelle zu dem Umweltmanagementsystem EMAS, welches das BIBB bereits seit über einem Jahrzehnt zur Verbesserung seiner Umweltleistungen und als Beitrag zum nachhaltigen Handeln und Wirken anwendet.



Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement im BIBB

Jedes Jahr stellt sich das BIBB in einem systematisch angelegten Prozess über interne und externe Auditierung den wichtigen Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit – und das bereits seit weit mehr als zehn Jahren! Die Anwendung des anspruchsvollen europäischen Umweltmanagement-Systems „Eco-Management and Audit Scheme“ (EMAS) bietet eine gute und umfassende Basis für einen in diesem Zusammenhang fortlaufenden Verbesserungsprozess.

Verantwortung für nachhaltiges Handeln und Wirken wird im BIBB großgeschrieben

Die vom BIBB erbrachten Dienstleistungen und Produkte werden systematisch auf den Prüfstand gestellt, und, wo immer möglich, der Aspekt der Nachhaltigkeit und Fragestellungen des Umweltschutzes berücksichtigt. Von der Forschung bis zur Entwicklung von Aus- und Fortbildungsordnungen oder der Programmdurchführung, von der Verwaltung bis hin zur Ausbildung ist das Thema in das tägliche Arbeiten integriert.

Jan Hoffmann, Sachbearbeiter im Referat „Recht/Organisationsentwicklung/Büro Hauptausschuss“

In meiner Funktion als Ansprechperson für den umweltfreundlichen Einkauf habe ich die Möglichkeit, den CO₂-Fußabdruck des BIBB positiv zu beeinflussen. Dies gelingt uns gemeinsam durch den verstärkten Einsatz von Umweltsiegeln im Beschaffungswesen. So konnte die diesjährige Laptop-Ausschreibung erstmalig unter Berücksichtigung des TCO-Umweltsiegels durchgeführt werden.



Aspekte der Arbeitssicherheit sowie des Arbeits- und Gesundheitsschutzes als ein integraler Bestandteil der Anforderungen nach EMAS haben einen großen Stellenwert – seit Beginn der Coronakrise in besonderem Maße. Seit Mitte März 2020 tagt z. B. die BIBB-eigene „Taskforce Coronavirus“ regelmäßig und informiert die Beschäftigten anlassbezogen über neue Regelungen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz.

Mit der Umsetzung der Anforderungen aus dem E-Government-Gesetz und der Einführung der E-Akte im BIBB, ergänzt um weitere Maßnahmen im Rahmen unserer Digitalisierungs- und Mobilitätsstrategie, wurde ein Fundament geschaffen, um künftig ressourcenorientierte Prozesse noch effizienter umsetzen zu können.

► **Blickwinkel: Ausbildung**

Die Vertiefung von Kenntnissen zu Umweltschutz und Nachhaltigkeit sowie die Übernahme sozialer und ökologischer Verantwortung wird seit 2021 auch durch die anzuwendenden Standardberufsbildpositionen gefördert. Als Standardberufsbildpositionen bezeichnet man Ausbildungsinhalte, die in allen dualen Ausbildungsberufen identisch sind. Sie werden während der gesamten Ausbildungszeit in jedem Ausbildungsberuf im Zusammenhang mit fachspezifischen Kompetenzen vermittelt und sind auch Gegenstand der Prüfungen. Sie sind als Mindestanforderungen in jedem einzelnen Ausbildungsberuf zu verstehen. Vier neue Standardberufsbildpositionen wurden erarbeitet:

- Umweltschutz und Nachhaltigkeit,
- Digitalisierte Arbeitswelt,
- Organisation des Ausbildungsbetriebs, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht,
- Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Die neuen Standards gelten für alle dualen Ausbildungsordnungen, die seit dem 1. August 2021 in Kraft getreten sind. Damit werden die Auszubildenden noch mehr auf die Anforderungen der Zukunft vorbereitet.



Flagge zeigen für EMAS; © Renate Schmidt/BIBB

► **Blickwinkel: Ausbildungspersonal**

In einer Transferphase fördert das BIBB aus Mitteln des BMBF neue Modellversuche zur Verbreitung und Verstetigung erfolgreicher, nachhaltigkeitsbezogener Weiterbildung des betrieblichen Ausbildungspersonals. Denn um Nachhaltigkeit in der beruflichen Ausbildung zu vermitteln, brauchen Ausbilder/-innen neue Kompetenzen und Qualifikationen. Wie können Auszubildende, z. B. im Einzelhandel oder in der Chemieindustrie, mit neuen Methoden zu nachhaltigem Denken und Handeln befähigt werden? Dazu wurden in den Modellversuchen im Förderschwerpunkt „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“ (BBNE) bereits innovative Lösungen entwickelt und erprobt. Diese erhalten jetzt die Chance, weiterverbreitet und verstetigt zu werden (siehe auch S. 47ff.).

► **Blickwinkel: Beschaffung und Vergabe**

Nach der Novellierung des Kreislaufwirtschaftsgesetzes im Jahr 2020 kann sich das BIBB auf eine erweiterte gesetzliche Grundlage stützen, um Maßnahmen für umweltbewusste und nachhaltige Beschaffung, insbesondere bei der Auftragsvergabe, weiterzuentwickeln. Demnach soll die öffentliche Hand Erzeugnisse bevorzugen, die in besonderer Weise der Kreislaufwirtschaft dienen und unter umwelt-, ressourcenschutz- und abfallrechtlich relevanten Aspekten besonders vorteilhaft sind. Dieses wird im BIBB grundsätzlich – soweit möglich – in Ausschreibungen berücksichtigt. Ein Leitfadens für umweltfreundliche Beschaffung wurde bereits vor einigen Jahren eingeführt, die gesetzliche Verpflichtung eröffnet jedoch zusätzliche Möglichkeiten auf diesem Gebiet.

Daniela Walterscheid, Volljuristin im Referat „Recht/Organisationsentwicklung/Büro Hauptausschuss“

Das BIBB ist ein öffentlicher Auftraggeber und muss grundsätzlich für den Abschluss von Verträgen Vergabeverfahren durchführen. Ein wichtiger Grundsatz solcher Verfahren ist der faire Wettbewerb zwischen den beteiligten Unternehmen. Manchmal kann sich eine mögliche Gefahr der Verzerrung des Wettbewerbs aus einem Interessenkonflikt einer beteiligten Person oder einer Mitwirkung eines Unternehmens bei der Vorbereitung des Verfahrens ergeben. In diesen Fällen ergreifen wir die geeigneten Maßnahmen und stellen den fairen Wettbewerb sicher.



Der Umsetzungsstand der umweltbezogenen Aktivitäten wird jährlich in der Umwelterklärung des BIBB dokumentiert. 2021 wurde eine sehr umfassende sogenannte „Konsolidierte Umwelterklärung“ erstellt, die den Auftakt einer erneuten dreijährigen Validierungsperiode nach EMAS bedeutet und die Vielfalt der ganz unterschiedlichen Maßnahmen in den Abteilungen und Stabsstellen des BIBB auch in der Multiplikatorenrolle für Nachhaltigkeit aufzeigt.

https://www.bibb.de/dokumente/pdf/z3_bibb_umwelterklaerung_2021.pdf

Die Kommunikation der Arbeit des BIBB nach außen

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Wichtigste Aufgabe der Pressestelle war es auch im Jahr 2021, die Forschungs- und Arbeitsergebnisse des BIBB so zu präsentieren, dass sie von den Medien aufgegriffen und dadurch einer breiteren (Fach-)Öffentlichkeit bekannt werden. Das Pressteam bereitet die Forschungs- und Arbeitsergebnisse journalistisch auf und verbreitet sie u. a. als Pressemitteilungen, beantwortet Fragen schnell und stellt unkompliziert den Kontakt zu den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des Instituts her. Mit insgesamt 37 Pressemitteilungen informierte das BIBB jeweils die rund 11.000 Abonnentinnen und Abonnenten über Aktuelles aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Darüber hinaus wurden auch im Jahr 2021 mehrere hundert Male Zahlen, Daten und Fakten aus dem BIBB zusammengestellt und für Fernsehen, Hörfunk und Presse aufbereitet sowie Expertise vermittelt, denn die Meinung und Einschätzung des BIBB zu aktuellen Themen der beruflichen Bildung war auch 2021 gefragt.

Im Mittelpunkt des Medieninteresses standen erneut die Auswirkungen von Corona auf die berufliche Bildung, der drohende Fachkräftemangel sowie die zum 1. August 2021 neu geordneten dualen Aus-

bildungsberufe. Eine besondere Rolle spielten dabei die modernisierten Standardberufsbildpositionen. Sie beschreiben neue, berufsübergreifend geltende Ausbildungsinhalte zu den vier Bereichen „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“, „Digitalisierte Arbeitswelt“, „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ sowie „Organisation des Ausbildungsbetriebs, Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht“. Die identisch formulierten Inhalte sind seit Sommer 2021 in allen modernisierten oder neu geordneten dualen Ausbildungsberufen verbindlich zu verwenden und haben für alle bestehenden Ausbildungsberufe Empfehlungscharakter. Das BIBB nahm dies zum Anlass, unter dem Motto „Vier sind die Zukunft!“ eine Informationskampagne zu starten und eine Themenwoche durchzuführen. Die Bedeutung der Standardberufsbildpositionen, insbesondere für eine nachhaltige Berufsbildung, betonte auch BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser in seinem Gastbeitrag für die Frankfurter Allgemeine Zeitung im August 2021.

Newsletter „BIBBaktuell“

„BIBBaktuell“ ist der zentrale Newsletter des BIBB und bot auch 2021 seinen Abonnentinnen und Abonnenten aus den Bereichen Politik, Wissenschaft und Berufsbildungspraxis aktuelle Informationen zu den vielseitigen Aufgaben und Aktivitäten des Bundesinstituts. Die stetig steigende Zahl von fast 11.000 Leserinnen und Lesern ist ein guter Grund für die Annahme, dass die kompakt aufbereiteten Informationen positiven Anklang finden. Die aktuellen Forschungsergebnisse und -vorhaben, neue Studien und aufbereitete Analysen sowie Institutsprojekte und -programme, aber auch Veranstaltungen und neueste Veröffentlichungen werden bei „BIBBaktuell“ präsentiert. Das digitale Angebot und die Arbeiten der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit sind ebenso ein wichtiger Bestandteil des Newsletters und stoßen auf großes Interesse. 2021 standen vor allem Themen im Fokus wie beispielsweise die Auswirkungen der Pandemie auf die

► Am stärksten nachgefragte Pressemitteilungen 2021

- PM 12/2021 Eine saubere Sache: BIBB empfiehlt neuen Ausbildungsberuf in der Medizinprodukteaufbereitung – BIBB-Forschungsprojekt legt Abschlussbericht vor
 - PM 03/2021 Moderne Berufsbildungsstandards für alle Ausbildungsberufe – Digitalisierung und Nachhaltigkeit werden Pflichtprogramm für Auszubildende
 - PM 02/2021 Weiterbildungsbranche von Corona schwer getroffen – Erste Ergebnisse der **wbmonitor**-Umfrage 2020 von BIBB und DIE
 - PM 10/2021 Berufsbildungsbericht 2021 veröffentlicht – BIBB-Hauptausschuss verabschiedet Stellungnahme
 - PM 09/2021 Präsident Esser: „Ausbilden ist das Gebot der Stunde!“ – BIBB veröffentlicht Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021
 - PM 07/2021 Smarte Berufe für das Elektrohandwerk – Neugeordnete handwerkliche Elektroberufe treten am 1. August in Kraft
- Die BIBB-Pressemitteilungen sind abrufbar unter <https://www.bibb.de/de/pressemitteilungen.php>



<https://www.bibb.de/de/17489.php>

berufliche Bildung und den Ausbildungsmarkt oder die Digitalisierung als Ganzes und die der Ausbildung im Speziellen. In Zukunft stellt die Weiterentwicklung der Nutzerfreundlichkeit des Newsletters einen Schwerpunkt dar.

Die Möglichkeit zur Anmeldung zum Abonnement sowie die bislang erschienenen Ausgaben von „BIBBaktuell“ finden Sie unter www.bibb.de/bibbaktuell oder direkt über den QR-Code.

Vortragsmanagement

Informieren, Impulse geben, Position beziehen, einführen oder würdigen – auch im Jahr 2021 hatten die öffentlichen Äußerungen von BIBB-Präsident Professor Friedrich Hubert Esser je nach Anlass eine unterschiedliche Hauptabsicht. Gemeinsam war fast allen Veranstaltungen, dass sie in virtueller oder hybrider Form stattfanden – egal ob die Gastgeber in Deutschland, in der Schweiz oder in Russland saßen. Wie steht es um die berufliche Bildung hierzulande? Welche Perspektiven gibt es, nicht zuletzt infolge der Coronapandemie? Und welche Rollen können künstliche Intelligenz, Nachhaltigkeit und Weiterbildung in Zeiten der Transformation für die berufliche Bildung spielen? Antworten des BIBB-Präsidenten auf diese Fragen prägten viele Teilnahmen an Diskussionen sowie Vorträge und Stellungnahmen, die teilweise auch für Fernseh- und Radiosendungen aufgenommen, gestreamt oder als Videos übermittelt wurden.



Jana Ronzhes, Referentin für Kommunikation in der Stabsstelle „Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“

Seit November 2021 unterstütze ich als Kommunikationsreferentin den Pressestab des BIBB und arbeite einerseits in der klassischen Pressearbeit und andererseits, und da liegt mein Themenschwerpunkt, an der digitalen Ausrichtung. Der Aus- und Aufbau der Social-Media-Präsenzen, aber auch die Weiterentwicklung des BIBBaktuell-Newsletters liegen u. a. in meinem Aufgabenbereich. Ich freue mich sehr auf die neuen Herausforderungen, Strategien und Prozesse, die dazu verhelfen, dass der große, etablierte Dampfer BIBB im digitalen Ozean stets auf zukunftsorientiertem Kurs bleibt.



Herr Professor Esser bei Dreharbeiten für einen Fernsehbeitrag der Sendung „Westpol“ (WDR) im Februar 2021 im BIBB;
© Leuchtenmüller/BIBB

Das BIBB auf Messen und Veranstaltungen

Eine Verbreitung seiner Forschungs-, Beratungs- und Arbeitsergebnisse auf Messen und externen Veranstaltungen war dem BIBB im Jahr 2021 weiterhin nur eingeschränkt möglich, da nahezu alle Präsenzveranstaltungen wegen der Maßnahmen zur Bekämpfung der Coronapandemie ausfielen. So wurde z. B. die Bildungsmesse „didacta“ im Frühjahr 2021 in Präsenz abgesagt und erstmalig in ein digitales Format, die „didacta digital“, umgewandelt. Das BIBB hat sich erfolgreich an diesem digitalen Format beteiligt

und konnte in virtuellen Podiumsdiskussionen seine Fachexpertise zu den Themen „Ausbildung in Coronazeiten: Was Lehrer und Ausbilder wissen müssen“ und „suchen – finden – halten; Berufsorientierung und Fachkräftesicherung unter neuen Bedingungen“ einbringen. In mehreren Online-Sessions wurden durch Expertinnen und Experten des BIBB Informationen zu den übergreifenden Themen Berufsorientierung, Pflegeausbildung am Lernort Pflegeschule und die Neuordnung der IT-Berufe angeboten. Zusätzlich präsentierten sich die im BIBB angesiedelte Initiative „Klischeefrei“ und EPALE, die E-Plattform für Erwachsenenbildung in Europa, für die in Deutschland die NA beim BIBB verantwortlich zeichnet. Auf einer eigenen „Institutsseite“ – vergleichbar mit einem virtuellen Messestand – wurden alle Interessierten eingeladen, sich an den Vorträgen zu beteiligen, im Live-Chat mit den Referentinnen und Referenten zu diskutieren oder sich über die vielfältigen Aufgaben sowie Forschungs- und Arbeitsergebnisse des BIBB zu informieren.

Als hybride Veranstaltung konnte im vergangenen Jahr u. a. die gemeinsame Berufsbildungstagung des LandBauTechnik-Bundesverbands und des BIBB durchgeführt werden. Diese fand im November in Lüneburg mit dem Titel „Next Level: Die Berufsbildung der LandBauTechnik-Branche auf dem Weg in die Zukunft“ statt. Die zweitägige Veranstaltung innerhalb der BIBB-Reihe „Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt – Umsetzungsbeispiele aus der Praxis“ stand ganz im Zeichen der Digitalisierung in der LandBauTechnik-Branche.

<https://www.bibb.de/de/145518.php>







**Next Level:
Die Berufsbildung der LandBauTechnik-
Branche auf dem Weg in die Zukunft**

09. & 10. November 2021



*Ausstellungsstand auf der gemeinsamen Tagung des LandBauTechnik-Bundesverbands und des BIBB;
© LandBauTechnik-Bundesverband*

Informationsveranstaltungen

Auch im Jahr 2021 wurde – aufgrund der immer noch anhaltenden pandemischen Lage – die traditionelle Form der Präsenz im Rahmen von Informationsveranstaltungen im BIBB von digitalen und hybriden Formaten abgelöst. Durch das digitale Kommunikationsangebot der Stabsstelle „Presse und Öffentlichkeitsarbeit“ konnte dem Wunsch nach Austausch und Wissenstransfer weiterhin erfolgreich entsprochen werden. Viele interessierte nationale sowie internationale Berufsbildungsexpertinnen und -experten von Organisationen und Berufskollegs sowie von Universitäten und Fachhochschulen haben das Online-Informationsangebot genutzt. Hierbei war die Bandbreite an Themen auch in diesem Jahr groß, weshalb nur einige beispielhaft erwähnt werden: Vorstellung der Aufgaben des BIBB, des deutschen Bildungssystems, des dualen Ausbildungssystems sowie des Anerkennungsportals, akademische Abschlüsse und Berufsbildungsabschlüsse sowie Inklusion. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an diesen Veranstaltungen kamen hauptsächlich aus Deutschland und der Volksrepublik China.

BIBB-Fachpublikationen

Zahlreiche BIBB-Publikationen zu einer großen Bandbreite an Themen der Berufsbildung sind 2021 erschienen. Das Team „Veröffentlichungen“ hat das Jahr insbesondere dazu genutzt, Prozesse zu konsolidieren und weiter zu verbessern. So wurden die Hinweise für Autorinnen und Autoren aktualisiert, Checklisten erarbeitet und technische Abläufe optimiert. Die hohe Qualität der Fachpublikationen des BIBB basiert damit auch auf einer intensiven redaktionellen Bearbeitung mit einem wissenschaftlichen Lektorat und auf einer professionellen Herstellung in Zusammenarbeit mit einem Mediendienstleister. Diese Arbeiten sind entscheidend für das Erscheinungsbild der Fachpublikationen. Umso erfreulicher ist es, wenn viele Publikationen aus dem Veröffentlichungsverzeichnis des BIBB sehr häufig heruntergeladen werden.

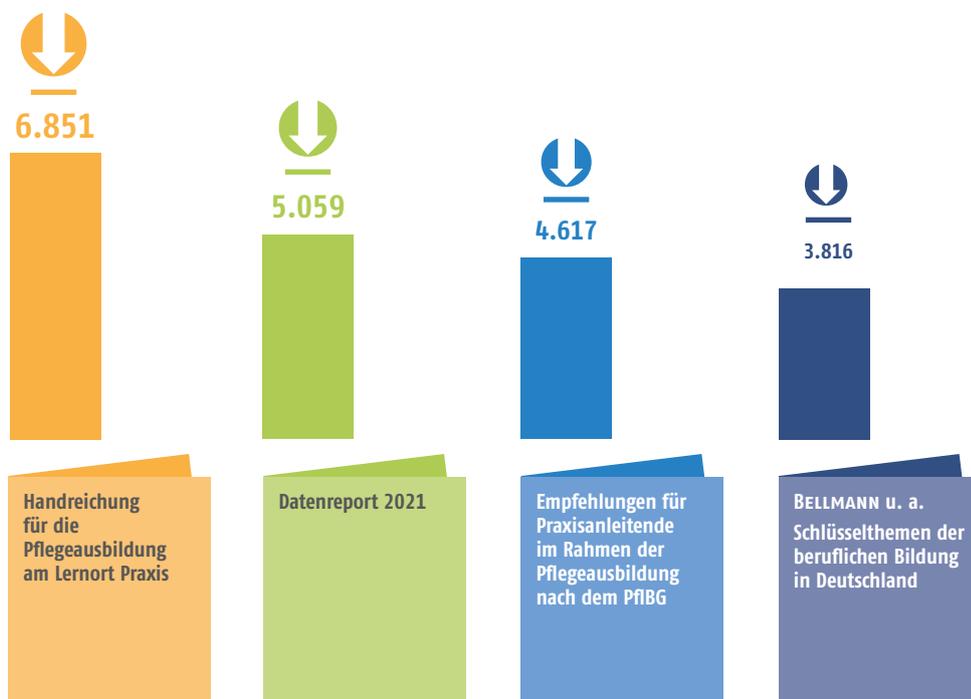




Dr. Britta Nelskamp, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“

Durch einen intensiven redaktionellen Prozess unterstützen wir im Team „Veröffentlichungen“ die Qualität der BIBB-Publikationen. Wir arbeiten im Lektorat mit den Autorinnen und Autoren über Monate hinweg eng zusammen und begleiten jedes Manuskript von einer ersten Rohfassung bis hin zur Veröffentlichung. 2021 sind insgesamt 68 Publikationen in den verschiedenen BIBB-Reihen erschienen – es macht immer wieder Freude, am Ende ein gedrucktes Exemplar in den Händen zu halten.

Abb. 14: Häufig heruntergeladene Publikationen, die 2021 erschienen sind



Quelle: eigene Darstellung

Die abgebildeten Cover auf der vorangehenden Seite stellen eine Auswahl der 2021 in den Publikationsreihen des BIBB erschienenen Veröffentlichungen dar. Eine ausführliche Beschreibung der Reihen und die Abstracts der einzelnen Publikationen sind auf <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/series> zu finden. Des Weiteren gibt es die Möglichkeit, unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/17784> kostenlos das aktuelle gedruckte Veröffentlichungsverzeichnis zu bestellen.

VET Repository dank Contentakquise weiter auf Wachstumskurs

Das VET Repository des BIBB wurde 2019 als das zentrale Rechercheinstrument für Berufsbildungsliteratur ins Leben gerufen und löste die bisherige Literaturdatenbank Berufliche Bildung ab. Grundsätzlich weist das VET Repository alle fachlich relevanten Publikationen zum Themenspektrum Berufsbildung und Berufsbildungsforschung, unabhängig von der physischen Form (gedruckt oder elektronisch), ab dem Erscheinungsjahr 1988 bibliografisch nach. Als Fachrepositorium beinhaltet es neben Literaturnachweisen einen kontinuierlich wachsenden Bestand an open access zugänglichen Volltexten. Insgesamt umfasst der Datenbestand des VET Repository rund 65.000 Literaturnachweise, von denen mehr als 16.000 direkt mit den jeweiligen Volltexten verknüpft sind (Stand: Anfang Dezember 2021). Den größten Anteil nehmen dabei mit 53 Prozent die Zeitschriftenaufsätze ein.

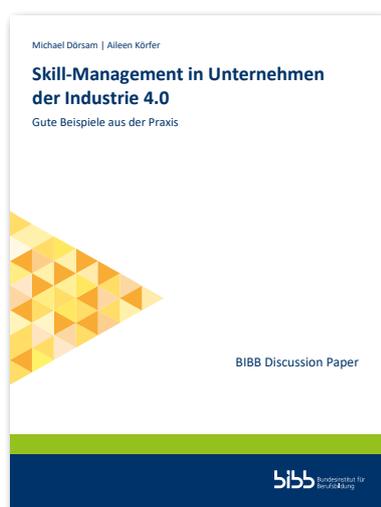
Im zurückliegenden Jahr 2021 konnte die bisherige Erfolgsgeschichte des VET Repository nahtlos fortgeschrieben werden. So konnte der Zuwachs an Volltexten gegenüber dem Vorjahr nochmals gesteigert werden. Zum Jahresende 2021 verzeichnete das VET Repository rund 16.000 Volltexte – ein Zuwachs von ca. 4.000 physisch gespeicherten Volltexten gegenüber dem Vorjahr (Zuwachs in 2020: ca. 3.000 Volltexte).

Dieses beachtliche Wachstum verdankt das VET Repository der sogenannten Contentakquise. Sie gehört inzwischen zu den Kernaufgaben des Teams „Bibliothek und Dokumentation“ und umfasst alle Maßnahmen, die darauf abzielen, neue Inhalte für das Fachrepositorium einzuwerben. Sie basiert auf der Contentakquise-Strategie von 2018, die 2021 aufgrund der Erfahrungen aus bereits umgesetzten Maßnahmen überarbeitet worden ist. Für das Jahr 2021 ist der Abschluss zweier Kooperationsvereinbarungen hervorzuheben, die längerfristig angelegt sind. Zum einen schlossen das BIBB und der Verein der Freunde und Förderer der Online-Zeitschrift www.bwpat.de e. V. im August eine Kooperation. Alle bisher erschienenen Ausgaben der Open-Access-Zeitschrift „bwp@ – Berufs- und Wirtschaftspädagogik online“ werden auf Artelebene langzeitgesichert im VET Repository des BIBB vorgehalten. Die künftig erscheinenden Ausgaben werden kontinuierlich im VET Repository erfasst. Die

VET
REPOSITORY

►► Das BIBB Discussion Paper ist das geeignete Publikationsmedium, um aktuelle politische und/oder wissenschaftlich diskussionswürdige Themen kurzfristig in den öffentlichen Diskurs einzubringen. Der Veröffentlichungsprozess wird sehr zügig unterstützt. ◀◀

*Dr. Tobias Maier,
wissenschaftlicher Mitarbeiter*



Skill-Management in Unternehmen der Industrie 4.0 Gute Beispiele aus der Praxis

Die Qualifizierung von Beschäftigten während des Erwerbslebens gewinnt zunehmend an Bedeutung. Unternehmen müssen so aufgestellt sein, dass sie Qualifizierungsbedarfe erkennen und notwendige Qualifizierung in die Wege leiten. Eine Möglichkeit hierfür stellen Skill-Management-Systemen dar. Orientiert an den Unternehmenszielen und unterstützt durch entsprechende Softwarelösungen werden die Kompetenzen der Mitarbeiter/-innen zunächst systematisch erfasst und dokumentiert. In einem zweiten Schritt können geeignete personalwirtschaftliche Maßnahmen abgeleitet und ergriffen werden. Ein Blick in die Literatur sowie der Austausch mit fünf führenden Industrie- und Dienstleistungsunternehmen in Deutschland zeigen, dass in diesem Bereich Herausforderungen, aber auch große Möglichkeiten bestehen.

Kostenloser Download unter <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-779563>



Prof. Dr. Hubert Ertl, Forschungsdirektor des Bundesinstituts für Berufsbildung

Unsere Forschung schafft die Grundlagen für die Gestaltung der Berufsbildung. Mit den BIBB Discussion Papers haben wir ein flexibles Format entwickelt, um aktuelle Forschungsergebnisse schnell zu verbreiten und zur Diskussion zu stellen. So konnten wir wissenschaftliche Analysen zu den Auswirkungen der Coronapandemie auf die berufliche Bildung zeitnah in unserem VET Repository veröffentlichen. Als zentrale Plattform für Berufsbildungsliteratur wird das Repositorium stetig erweitert und macht die Forschung transparent.

Profil- und Spezialausgaben sind ebenfalls über das VET Repository abrufbar. Zum anderen wurde im Juli 2021 mit dem Franz Steiner Verlag die jährliche Ablieferung von Artikeln zweier Kernzeitschriften der Berufs- und Wirtschaftspädagogik vertraglich vereinbart. Nachdem das BIBB für die „Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (ZBW)“, eine der renommiertesten Fachzeitschriften der Berufsbildungscommunity, bereits Ende 2018 die kompletten Jahrgänge von 2002 bis 2014 erworben und die Volltexte der zugehörigen Artikel in sein Fachrepositorium aufgenommen hatte, folgten nun die Jahrgänge von 2015 bis 2018. Von der 2018 neu gegründeten Zeitschrift „Sprache im Beruf (SpriB)“ wurden die Jahrgänge 2018 und 2019 zur Open-Access-Stellung über das VET Repository freigekauft. Für beide Zeitschriften wurden außerdem sogenannte „Moving Walls“ mit dem Steiner Verlag vereinbart. Das bedeutet, das BIBB erhält ab 2022 jedes Jahr einen weiteren Jahrgang der beiden Zeitschriften, wobei eine Embargofrist von drei (ZBW) bzw. zwei Jahren (SpriB) in Bezug auf das laufende Jahr eingehalten wird.

Neben unmittelbaren Aktivitäten rund um den Abschluss von neuen Kooperationsvereinbarungen oder Verträgen zur Transformation Richtung Open Access liegt der zweite Schwerpunkt auf der Ermöglichung von Erst- und Zweitveröffentlichungen über das VET Repository. Besonders hoher Beliebtheit erfreuen sich die BIBB Discussion Paper (bis 31.08.2021: BIBB Preprints), die allen BIBB-Mitarbeitenden eine schnelle Möglichkeit zur Veröffentlichung aktueller Arbeits- und Forschungsergebnisse bieten. Nachdem der Zuspruch 2020 mit zwölf erschienen Papers bereits erfreulich hoch war, konnte diese Zahl im zurückliegenden Jahr nochmal nahezu verdoppelt werden: So sind 2021 bis Anfang Dezember 23 BIBB Discussion Paper erschienen. Eine stets aktuelle Übersicht aller im VET Repository veröffentlichter BIBB Discussion Paper findet sich unter <https://res.bibb.de/BIBBDiscussionPaper>.
<https://www.bibb.de/de/90896.php>
<https://www.bibb.de/de/140151.php>
<https://www.bibb.de/de/141729.php>

► Das VET Repository bei Twitter

Unter dem Twitterhandle „@VET_Repository“ wird zu Neuerungen, Veröffentlichungen sowie über Services rund um das VET Repository getwittert. Außerdem gibt es Informationen zu den Themen Open Access und Open Educational Resources.

Sie sind interessiert an neuen Informationen und möchten sich mit uns vernetzen? Dann folgen Sie uns!

50 Jahre „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP“

Die Fachzeitschrift des BIBB feierte im Jahr 2021 ihren 50. Jahrgang. Seit Erscheinen der ersten Ausgabe im Juni 1972 steht die BWP für den lebendigen Diskurs mit allen Akteuren der Berufsbildung aus Wissenschaft, Politik und Praxis. Diesen Anspruch hatte bereits der erste BIBB-Präsident Hans-Joachim Rosenthal in seinem Vorwort zur ersten Ausgabe postuliert.

Bis heute erschienen über 3.500 Beiträge von mehr als 1.200 Autorinnen und Autoren. Die Vielfalt an Themen und der Diskurs mit allen Akteuren zählt auch heute noch zur „DNA der BWP“, wie BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser in seinem Editorial zur ersten Ausgabe im Jubiläumsjahrgang betont. Ein Poster in der Heftmitte dieser Ausgabe stellt 50 Jahre BWP in Zahlen und Bildern dar und zieht Bilanz.

www.bwp-zeitschrift.de/g459

Für die Sonderedition zum Jubiläumsjahrgang, die im Sommer 2021 erschien, hat Georg Hanf, ehemaliger Arbeitsbereichsleiter im BIBB, das BWP-Archiv gesichtet und daraus eine Beitragsauswahl zusammengestellt.



BWP-Themenschwerpunkte im Jahr 2021

1/2021 Schlüsselkompetenzen

2/2021 Auswirkungen der Corona-Pandemie

3/2021 Nachhaltigkeit

4/2021 Gender und Beruf

Sonderedition Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Eine Beitragsauswahl aus fünf Jahrzehnten

Für jedes Jahrzehnt wählte er je einen prägenden Beitrag aus Wissenschaft, Politik und Praxis aus. Damit lässt er fünf Jahrzehnte Berufsbildung Revue passieren und lebendig werden. Sein Fazit lautet zum Schluss: „Es dauerte oft lange, bis Erkenntnisse und Vorschläge, die in der Zeitschrift erstmals vorgebracht wurden, Eingang in die reguläre Praxis fanden. Manches harrt weiter der Erfüllung.“

Anerkennung und Wertschätzung erfährt die BWP von einem breiten Leserkreis. Überwältigend waren die guten Wünsche und Glückwunschtelegramme von Fachvertreterinnen und -vertretern aus Wissenschaft, Politik und Praxis der Berufsbildung, die in den ersten beiden Ausgaben der Zeitschrift im Jubiläumsjahrgang abgedruckt wurden.

www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp_134199.php

Neben all diesen Jubiläumsaktivitäten sind im Jahr 2021 vier BWP-Ausgaben zu aktuellen und nachgefragten Themen erschienen (vgl. Infokasten). Mit dem Schwerpunkt „Schlüsselkompetenzen“ in Ausgabe 1/2021 erfolgte – ganz im Zeichen des Jubiläums – eine Reminiszenz an das Konzept der Schlüsselqualifikationen von Dieter Mertens aus den 1970er-Jahren, das aktueller denn je ist.

Auch das Onlineportal der Zeitschrift wächst kontinuierlich. Neben Infografiken zum Download und *electronic supplements* mit vertiefendem Material zu Beiträgen ist das Angebot an Podcasts hervorzuheben. Neben den klassischen Experteninterviews zum Themenschwerpunkt wurden in 2021 auch neue Podcast-Formate erprobt:

- ▶ Zu den Auswirkungen der Coronapandemie für die Berufsbildung weltweit wurden Blitzlichter von Fachvertreterinnen und -vertretern aus acht Ländern in einem Feature zusammengestellt.
- ▶ Zur Bundestagswahl 2021 interviewte die BWP-Redaktion sechs Auszubildende zu ihren Erwartungen an die neue Bundesregierung.
- ▶ Ergänzend zum Berufe-Steckbrief „Fachangestellte/-r für Markt- und Sozialforschung“ in Ausgabe 4/2021 geben zwei Auszubildende Einblicke in ihren Ausbildungsalltag und lassen damit das Berufsbild lebendig werden. Die Podcasts zu den Berufe-Steckbriefen werden 2022 fortgesetzt.

Eine Übersicht aller bislang erschienenen Podcasts finden Sie auf www.bwp-zeitschrift.de/podcast.

VIER SIND DIE ZUKUNFT

DIGITALISIERUNG. NACHHALTIGKEIT. RECHT. SICHERHEIT.

Die Qualifizierenden Vier setzen neue Standards für Ausbildungsinhalte in allen Berufen. Mit ihnen fördern Betriebe entscheidende Kompetenzen für die heutige Arbeitswelt.



GESTALTEN SIE MIT!

Ausbildungsverantwortliche setzen mit den Qualifizierenden Vier moderne Standards für die Zukunft.



Grafisches Element aus der Kampagne zu den Standardberufsbildpositionen: <http://www.bibb.de/vier-sind-die-zukunft/>; © BIBB

Digitalisierung heißt, vom Menschen ausgehend denken

Soziale Medien und Suchmaschinen gewinnen in der Medien- und Informationslandschaft eine zunehmende Bedeutung. Durch sie verändert sich das Mediennutzungsverhalten elementar und in schnellem Tempo. Kommunikation, Information und Unterhaltung in hybriden bzw. digitalen Räumen verschmelzen zunehmend. Nutzergenerierte und professionelle Inhalte tauchen nebeneinander auf.

Für das BIBB ist es mit Blick auf diese Entwicklungen zunehmend wichtig, sich bezüglich dieser Veränderungen strategisch zu positionieren und kontinuierlich weiterzuentwickeln, damit es weiterhin im digitalen Raum als ein Hauptakteur der beruflichen Bildung in Deutschland wahrgenommen wird. Doch wie geht das? Was macht eine Strategie erfolgreich? Diesen Fragen ging die BIBB-Stabsstelle „Online-Kommunikation und Wissensmanagement“ 2021 auf den Grund und stellte fest: Am Anfang eines erfolgreichen Projekts und einer guten Strategie steht immer der Mensch.



Ute Zander, Leiterin der Stabsstelle „Online-Kommunikation und Wissensmanagement“

Strategische Kommunikation von den Themen ausgehend zu denken und pauschal nach den relevanten Zielgruppen zu fragen, so meine Erkenntnis, ist wichtig – reicht aber nicht aus. Es braucht einen empathischen und differenzierteren Blick auf die Menschen „hinter“ den Zielgruppen, damit unsere Botschaften – richtig verpackt – sie überhaupt erreichen.

Personas schärfen den Blick

Das BIBB, so beschreibt es die BIBB-Strategie 2025, fungiert als Plattform für die Wissenschaft-Politik-Praxis-Kommunikation. Wer verbirgt sich hinter diesen Kernzielgruppen? Die beiden Kommunikationsstabsstellen „Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“ und „Online-Kommunikation und Wissensmanagement“ gingen im Rahmen des Projektes „Kommunikation neu denken“ der Sache Schritt für Schritt auf den Grund. In einer Workshopreihe, unterstützt durch die Agentur MediaCompany, veranschaulichten die Teilnehmenden zunächst typische Vertreter/-innen der Zielgruppen in „Persona-Modellen“. Sie sammelten und visualisierten vielfältige Informationen zu deren Lebenswelt, um diese Menschen greifbarer zu machen. Mit diesem geschärften Blick wurden die bestehenden Kommunikationsmaßnahmen der beiden Stabsstellen diskutiert: Erreichen wir die Berufsbildungspraxis wirklich auf Twitter oder lässt sich diese Zielgruppe über Newsletter informieren? Über welche Plattformen treten wir am besten mit der Forschung in Kontakt? Welche Botschaften kommunizieren wir an die Politik, und wie setzen wir gezielt Multiplikatoren wie die Medien für unsere Öffentlichkeitsarbeit ein?

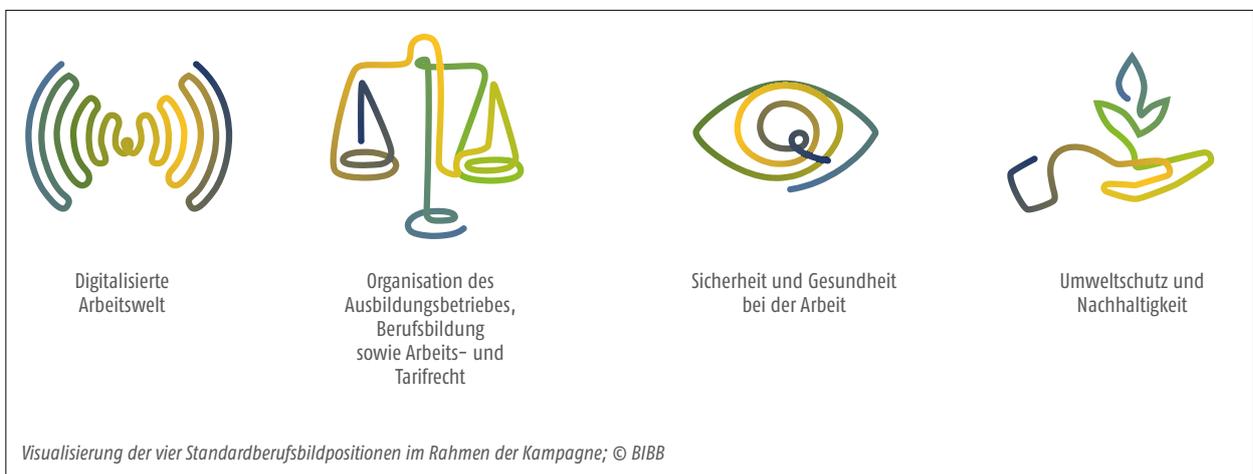
Blaupausen für zukünftige Kampagnen

Dieser geschärfte Blick auf die Bedürfnisse der Menschen hinter den Zielgruppen hilft, sich zu fokussieren, klare Botschaften zu formulieren und die geeigneten Formate zu finden. Ein gutes Beispiel für bedürfnisorientierte, strategische Kommunikation war im August 2021 die Kampagne zur Einführung der vier neuen Standardberufsbildpositionen.



„Unter der Überschrift „Vier sind die Zukunft“ haben wir erstmals ein strategisches Kommunikationskonzept umgesetzt und eine Blaupause für zukünftige Kampagnen entwickelt“, erläutert die Projektleiterin Sonja Kreissl. „Insbesondere unser Medienpaket mit den eigens entwickelten Grafiken und Textbausteinen für die unterschiedlichen Social-Media-Kanäle wurde von der Ausbildungspraxis dankend angenommen.“

Ziel des Projektes war es, die Hauptausschuss-Empfehlung zu den neuen Standardberufsbildpositionen möglichst breit in die Fachöffentlichkeit zu streuen. Die Projektbeteiligten haben also einen genaueren Blick auf die Bedürfnisse der Kernzielgruppen Ausbildungspraxis, Betriebe und Ausbildungspersonal geworfen und nach einem griffigen Wording zum Fachbegriff Standardberufsbildpositionen gesucht.



In einem durch die Agentur DMK Zwo moderierten Entwicklungsprozess sind grafische Element und Wording für Presse, Onlineprodukte und Social Media entstanden, die in einer geplanten Kommunikationskampagne zum Einsatz kamen. Abschluss bildete eine Aktionswoche vom 28. Juni bis 2. Juli 2021 auf der Startseite von bibb.de mit Videobotschaften, Onlinediskussion und ausführlichen Informationsseiten.

Forschung im Fokus

Ein weiteres Projekt, diesmal mit Blick auf Forscherinnen und Forscher, beschäftigt sich mit dem Ausbau der Forschungskommunikation auf bibb.de und darüber hinaus. Als erste Maßnahme wurde 2021 die zentrale Forschungsseite im BIBB-Internetangebot umgebaut und die Prozesse angepasst. Künftig stehen auf dieser Seite die Forschungsergebnisse des BIBB gebündelt zur Verfügung. Weitere Themen sind für 2022 in Planung, z. B. den Zugang zu Forschungsinhalten zu verbessern und das Forschungsprofil des BIBB hervorzuheben.

<https://www.bibb.de/de/43.php>

Perspektivwechsel auch auf Entwicklungsseite

Mit der Neuausschreibung der Rahmenverträge 2021 zur Weiterentwicklung des BIBB-Internetangebots und der damit verbundenen Auswahl der Dienstleister bereitet sich bibb.de auf einen weiteren Perspektivenwechsel vor: Die Größe des BIBB-Auftritts lässt es nicht länger zu, dass in breit angelegten Relaunches gedacht wird. Stattdessen soll in Zukunft der Internetauftritt verstärkt aus Sicht der Nutzer/-innen und agiler weiterentwickelt werden. Ein Beispiel für diese Herangehensweise ist das Projekt zur Neuentwicklung des Online-Veröffentlichungsverzeichnisses, zu dessen Vorbereitung 2021 bereits eine Nutzungsbefragung durchgeführt worden ist.

„Unsere Onlineprodukte machen wir für Menschen, die diese gerne und gut nutzen können sollen“, betont die Projektleiterin Dr. Uta Roth. „Die *Usability*, also die Gebrauchstauglichkeit dieser Produkte muss somit bei der Entwicklung im Vordergrund stehen – weniger die Herangehensweise, bei der wir uns Inhalte überlegen, von denen wir glauben, dass sie gebraucht werden.“

Gemeinsam auf dem Weg zum digitalen Arbeitsplatz

Interne Kommunikation und Zusammenarbeit haben sich infolge der Coronapandemie im BIBB in einem ungeahnten Tempo digitalisiert. Homeoffice, Videokonferenzen-

Tabelle 4: Ergebnisse der Befragung zur Weiterentwicklung des BIBB-Intranets

| Information und Wissen | Organisation und Zusammenarbeit | Anforderungen an die zukünftige Plattform |
|---|--|--|
| Das derzeitige Intranet ist eine wichtige Informations- und Wissensquelle. Es sind viele Informationen vorhanden, jedoch schwer zu finden. Zudem möchten die Befragten mehr Informationen aus anderen Bereichen, Projekten und zu Prozessabläufen erhalten. | Bei der Zusammenarbeit wird derzeit noch selten auf spezielle Lösungen zurückgegriffen. So werden sowohl Dokumente als auch Aufgaben hauptsächlich per E-Mail mit den Kolleginnen und Kollegen geteilt, obwohl bereits mögliche Softwarelösungen vorhanden sind. | Das neue Intranet sollte eine hohe Nutzerfreundlichkeit und eine gute Struktur bieten. Zusätzlich werden eine gut funktionierende Suche sowie ein modernes Design nachgefragt. Eine niederschwellige Kollaboration wurde ebenfalls häufig genannt. |

zen und die Nutzung von Kollaborationslösungen sind längst zum Alltag geworden. Im Zentrum dieser digitalen Vernetzung steht das BIBB-Intranet. Für die Arbeit im Homeoffice ist es die Schnittstelle zum Institut und bietet den Beschäftigten eine „digitale Heimat“.

Allerdings ist das aktuelle BIBB-Intranet konzeptionell und technisch in die Jahre gekommen und wird deshalb im Rahmen eines Projekts zu einem sogenannten *Digital Workplace* weiterentwickelt. Das Konzept des *Digital Workplace* sieht vor, dass alle digitalen Unterstützungsprozesse eines Arbeitsplatzes in den Blick genommen und entsprechend den Anforderungen der Mitarbeiter/-innen zusammen gedacht und weiterentwickelt werden. Die Verbindung erfolgt über ein kollaboratives Intranet, das eine schnelle Kommunikation in alle Richtungen ermöglicht. Um die Anforderungen an eine solche Weiterentwicklung des Intranets zu spezifizieren, wurde 2021 ein breit angelegter Beteiligungsprozess angestoßen. Über eine Onlinebefragung der Mitarbeiter/-innen sowie kontextuelle Interviews haben sich 500 Beschäftigte in diesen Prozess eingebracht.

In einem durch die Düsseldorfer Agentur Kronsteg moderierten Prozess wurde auf Basis der Ergebnisse ein differenzierter Anforderungskatalog erarbeitet. Anschließend wurden in mehreren Workshops das beste Szenario sowie die beste Software für das neue Intranet ausgewählt. Bei der Softwareauswahl wurde neben Anforderungen und Kosten das Nutzererlebnis („*User Experience*“) in den Blick genommen. Dabei wurde ein nutzerzentrierter Ansatz verfolgt, indem Mitarbeiter/-innen Anwendungsfälle der infrage kommenden Softwarelösungen getestet und bewertet haben. Nach der Bewertung der Kosten, Anforderungen und *User Experience* ist die Entscheidung auf die Softwarelösung COYO gefallen, die 2022 implementiert wird.

▶▶ Das neue Intranet muss sich daran messen lassen, dass es den Beschäftigten einen deutlichen Mehrwert bietet. Darum sind die Beteiligung der Mitarbeiter/-innen und der Fokus auf Nutzerzentrierung wesentliche Elemente im Projekt. ◀◀

Bernd Kuehn, Projektleiter in der Stabsstelle „Online-Kommunikation und Wissensmanagement“

ANHANG

Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2021

Alles beim Alten? Bildungserträge höherer beruflicher und akademischer Abschlüsse vor und nach Bologna / Hall, Anja. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie: KZfSS 73 (2021) 4, S. 527–553. <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/30f35f76-d811-4464-95fd-013ed68b9358/retrieve> [Zugriff: 05.04.2022]

Apprenticeship non-completion in Germany: a money matter? / Neuber-Pohl, Caroline. In: Empirical Research in Vocational Education and Training 13 (2021) 12, S. 1–32. <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/e2f48ac3-ce38-4e22-bd19-b1b950eca18a/retrieve> [Zugriff: 05.04.2022]

Beteiligung von Betrieben an Ausbildungskooperationen: Spielen schwierige Ausbildungsbedingungen eine Rolle? Erste empirische Untersuchungen auf Basis von Betriebsbefragungen / Dionisius, Regina; Ebbinghaus, Margit. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 117 (2021), H. 1, S. 42–69

Change in occupational tasks and its implications: evidence from a task panel from 1973 to 2011 for Western Germany / Maier, Tobias. In: Quality & Quantity. International Journal of Methodology. (2021), S. 1–33. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11135-021-01158-y.pdf> [Zugriff: 16.02.2022]

Combining parenthood and work: transmission channels and heterogeneous returns to early public childcare / Schuß, Eric; Azaouagh, Mohammed. In: Review of Economics of the Household. (2021), online, S. 1–36. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11150-020-09530-x.pdf> [Zugriff: 16.02.2022]

Expansion and improved permeability of post-secondary education in Germany: consequences for social inequalities in educational attainment / Tieben, Nicole; Rohrbach-Schmidt, Daniela. In: The Routledge Handbook of contemporary inequalities and the life course / Magda Nico; Gary Pollock [Hrsg.]. (2021), S. 226–239

Gendered career expectations in context: the relevance of normative and comparative reference groups / Beckmann, Janina. In: British journal of sociology of education. (2021), S. 1–19. <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/725541c8-1e0b-4243-869e-0c400232ef94/retrieve> [Zugriff: 16.02.2022]

Das gesellschaftliche Ansehen von Berufen – Konstruktion einer neuen beruflichen Ansehensskala und empirische Befunde für Deutschland / Ebner, Christian; Rohrbach-Schmidt, Daniela. In: Zeitschrift für Soziologie: zfs. 50 (2021), H. 6, S. 349–372

IT-Berufe im Wandel / Winkler, Florian; Schwarz, Henrik. In: Künstliche Intelligenz in der beruflichen Bildung: Zukunft der Arbeit und Bildung mit intelligenten Maschinen?! / Sabine Seufert; Josef Guggemos; Dirk Ifenthaler; Hubert Ertl; Jürgen Seifried [Hrsg.], Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 31 2021, S. 77–102

Misconceptions of earnings and their consequences for social stratification in vocational aspirations and attainment / Dräger, Joscha; Wicht, Alexandra. In: Journal of Vocational Education and Training. (2021), S. 1–23. <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/79b52378-dfa6-41a2-92c8-a8249673e97a/retrieve> [Zugriff: 16.02.2022]

Die Nutzung des wissenschaftlichen Publikationssystems: Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt „Open Access in der Berufsbildungsforschung“ / Getz, Laura; Langenkamp, Karin; Rödel, Bodo; Taufenbach, Kerstin; Weiland, Meike. In: O-bib: das offene Bibliotheksjournal. (2021), H. 4, S. 1–16. <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/528d5ef8-ee8d-410c-a1c8-f1e68f9d604f/retrieve> [Zugriff: 16.02.2022]

Occupation-specific wage returns: shedding light on differentials between employees with a VET degree either with or without an Abitur / Friedrich, Anett; Hirtz, Sandra. In: Empirical Research in Vocational Education and Training. 13 (2021), Art. 6, S. 1–28. <https://ervet-journal.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s40461-021-00111-5.pdf> [Zugriff: 16.02.2022]

Same degree, same opportunities? Educational and social background effects on overeducation in Germany / Santiago Vela, Ana. In: Social Sciences. 10 (2021), H. 8, S. 1–32. <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/0578c6c9-d362-4744-94b0-d9479b06049d/retrieve> [Zugriff: 21.04.2022]

Same educational level, same wage returns? An analysis over time and across occupations in Germany / Friedrich, Anett; Hirtz, Sandra. In: Journal of Education and Work. 34 (2021), H. 5/6, S. 632–648. <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/e2f9276b-756a-4e3f-ad0c-157a45c8e76d/retrieve> [Zugriff: 16.02.2022]

Sind Abiturientenberufe immer von Vorteil? Schulbildungsbezogene Segmentation in der Ausbildung und überqualifizierte Beschäftigung bei Männern und Frauen / Hall, Anja. In: Zeitschrift für Soziologie: ZfS. 50 (2021), H. 3/4, S. 224–240

Sprache und Fach integriert vermitteln: Impulse von Angeboten der Berufsvorbereitung für Flüchtlinge für die duale Ausbildung / Settelmeyer, Anke. In: Sprache im Beruf: Kommunikation in der Aus- und Weiterbildung – Forschung und Praxis. 4 (2021), H. 1, S. 49–69

Tracking-Systeme bei Menschen mit Demenz in der stationären Langzeitpflege: Update eines integrativen Reviews / Müller, Kathrin; Peters, Miriam. In: Pflege: Die wissenschaftliche Zeitschrift für Pflegeberufe. 34 (2021), H. 4, S. 181–190. <https://econtent.hogrefe.com/doi/pdf/10.1024/1012-5302/a000816> [Zugriff: 16.02.2022]

The value of apprentices in the care sector: the effect of apprenticeship costs on the mobility of graduates from apprenticeship training / Schuß, Eric. In: Empirical Research in Vocational Education and Training. 13 (2021), Art. 15. <https://ervet-journal.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s40461-021-00118-y.pdf> [Zugriff: 16.02.2022]

Zur Anpassungsfähigkeit von Weiterbildungsanbietern in der Corona-Pandemie / Christ, Johannes; Martin, Andreas; Koscheck, Stefan. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung – Report. 44 (2021), online, S. 209–228. <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/c0314c58-ae31-4375-89ba-5761e3a97c8e/retrieve> [Zugriff: 08.03.2022]

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

| | |
|-------|---|
| BA | Bundesagentur für Arbeit |
| BIBB | Bundesinstitut für Berufsbildung |
| BBiG | Berufsbildungsgesetz |
| BBNE | Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung |
| BMBF | Bundesministerium für Bildung und Forschung |
| BWP | Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis |
| EPALE | <i>Electronic Platform for Adult Learning in Europe</i> |
| EQR | Europäischer Qualifikationsrahmen |
| ETF | <i>European Training Foundation</i> |
| FDZ | Forschungsdatenzentrum |
| HwO | Handwerksordnung |
| IAB | Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung |
| ILO | <i>International Labour Organization</i> |
| KMU | Kleine und mittlere Unternehmen |
| NA | Nationale Agentur |
| NWS | Nationale Weiterbildungsstrategie |
| PfIBG | Pflegeberufegesetz |
| ÜBS | Überbetriebliche Berufsbildungsstätte |
| VTC | <i>Vocational Training Council</i> |
| ZSBA | Zentrale Servicestelle Berufsankennung |



Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (0228) 107-0

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

