

Bundesinstitut für Berufsbildung

Jahresbericht 2024



BUNDESINSTITUT FÜR
BERUFSBILDUNG

JAHRESBERICHT 2024

IMPRESSUM

1. Auflage 2025

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114–116
53113 Bonn
Internet: www.bibb.de

Publikationsmanagement:

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

Vertrieb: vertrieb@bibb.de

Redaktionsschluss: 31.12.2024

Gesamtherstellung:

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

Bildnachweis:

Seite 8–9: <https://stock.adobe.com/de/contributor/200914827/vegefox-com>
Seite 24–25: <https://stock.adobe.com/de/contributor/200914827/vegefox-com>
Seite 36–37: <https://stock.adobe.com/de/contributor/200914827/vegefox-com>
Seite 62–63: <https://stock.adobe.com/de/contributor/200914827/vegefox-com>

Für diese Bilder gilt die untenstehende CC-Lizenz nicht.

Die Alternativtexte für die Abbildungen in der barrierefreien Fassung wurden mithilfe von ChatGPT 4o erstellt.

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

Lizenzierung:

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

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

ISBN 978-3-96208-532-2 (Print)

ISBN 978-3-96208-533-9 (Open Access)

urn:nbn:de:0035-1158-7

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 umweltfreundlichem Papier

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser	5
Vorwort Prof. Dr. Hubert Ertl	7
1. Berufsbildung durch Forschung weiterentwickeln	9
Ausbildungsmarktentwicklung im Jahr 2024	9
Langfristige Entwicklungen des Arbeitsmarktes	12
Onlinetraining für soziale und emotionale Kompetenzen von MFA	15
Forschung international	17
Kurznachrichten zur Forschung im BIBB	20
2. Grundlage für die Berufe von morgen: eine zukunftsfähige Ordnungsarbeit	25
Ausbildungsordnungen sind H ₂ -ready – die Berufsbildungspraxis vernetzt sich	25
Höherqualifizierende Berufsbildung in der Praxis	28
Nachteilsausgleich: Schlüssel für Inklusion und Fachkräftequalifizierung . . .	32
3. Berufsbildung national und international stärken	37
Exzellenz fördern	37
Transformation gestalten	41
Perspektiven schaffen	43
Berufsbildungssysteme weltweit im Wandel	51
Regionale Zusammenarbeit mit zentralen Akteuren	53
Fachkräftesicherung durch Internationalisierung	56
4. Rahmenbedingungen für höchste Qualität weiterentwickeln: das BIBB als moderne Institution	63
Wie kann künstliche Intelligenz eine Behörde revolutionieren?	63
Demokratiebildung in der Ausbildung im BIBB	65
Das BIBB als attraktiver Arbeitgeber	67
Fakten zum BIBB	72
Der Hauptausschuss	73
Die Kommunikation der Arbeit des BIBB nach außen	75
Abkürzungsverzeichnis	84

VORWORT

Liebe Leserin, lieber Leser,

in den aktuellen wirtschaftspolitischen Debatten geht es im Kern um unser Zukunftsbild vom Wirtschaftsstandort Deutschland. Die Folgen der Digitalisierung und Dekarbonisierung schlagen sich zunehmend in unseren Berufsbildern nieder. Trotzdem bleibt Deutschland vorerst primär ein Industriestandort. Insbesondere Handwerks-, aber auch Industrieberufe zeichnen sich dabei durch einen Bedeutungszuwachs an Dienstleistungen aus. Berufliche Bildung wird dadurch anspruchsvoller. Einfacharbeit verliert an Bedeutung.

Auch dies ist ein Grund dafür, dass sich der demografisch bedingte Fachkräftemangel in vielen, vor allem auch transformationsrelevanten Berufen verstärken wird. Denn am Arbeitsmarkt kommt nicht nur ein größer werdendes quantitatives, sondern auch ein qualitatives Problem auf uns zu.

Sollen in Zukunft neben dem Dienstleistungssektor auch Industrie und Handwerk weiterhin tragende Säulen unseres Wirtschaftsstandortes sein, müssen wir dringend für mehr Attraktivität der beruflichen Bildung sorgen. Notwendig dafür ist vor allem die Rejustierung der akademisch-orientierten Bildungsströme mit dem Ziel, die gesellschaftliche Anerkennung der dualen Berufe wieder zurückzugewinnen.

Dies gelingt am besten, wenn wir zum einen mehr Transparenz über den Bildungswert der Berufe in unserer Gesellschaft schaffen. Dazu braucht es ein kraftvolles und ehrliches Signal, ein Bekenntnis der Politik zur Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung. Zum anderen müssen wir das berufliche Bildungssystem zukunftsfest machen, indem wir seine Angebote flexibler, inklusiver und exzellenter ausgestalten.

All diesen Entwicklungen, Bestrebungen und Zielsetzungen waren auch die Tätigkeiten des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) im Jahr 2024 gewidmet. Ob in unseren Studien und Analysen, in unseren Forschungsaktivitäten, in unserer Ordnungsarbeit, bei der Durchführung von Programmen der Bundesregierung oder in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit – stets ging und geht es darum, die berufliche Bildung fit zu machen, um für die enormen Herausforderungen der Zukunft gewappnet zu sein.

Ein weiterer Schwerpunkt der BIBB-Tätigkeiten 2024 war die „Demokratiebildung in der beruflichen Bildung“. Gerade in diesen politisch und gesellschaftlich unsicheren Zeiten ist es wichtig, Menschen Ängste zu nehmen, Werte zu vermitteln und Zuversicht aufzubauen. Zudem braucht es eine gesellschaftliche Rückbesinnung darauf, dass eine funktionierende soziale Marktwirtschaft eine stabile Demokratie als Rahmenbedingung braucht. Deshalb ist die berufliche Ausbildung hier besonders gefordert, einen Beitrag zu leisten. Unsere „Demokratie-Tagung“ sollte einen Impuls in diese Richtung setzen. Die positive Resonanz auf diese Tagung hat uns nicht nur sehr gefreut, sondern ist auch ein Beleg dafür, dass wir mit diesem Thema für die berufliche Bildung richtig liegen.

Über all dies können Sie sich in diesem Jahresbericht einmal mehr umfassend informieren.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre und freue mich, wenn Sie unserem Jahresbericht Impulse für Ihre Arbeit entnehmen können.

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser
Präsident



VORWORT

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Fachkräftesicherung gehört zu den zentralen Themen des Jahres 2024. Mit seinen Forschungsaktivitäten leistet das BIBB einen wichtigen Beitrag, um frühzeitige Entwicklungen sowie mögliche Problemfelder aufzuzeigen und daraus fundierte Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis abzuleiten. Die Beobachtung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes bildet dabei eine essenzielle Grundlage.

Untersuchungen des BIBB zeigen, dass sich der Ausbildungsmarkt nach der Coronapandemie zwar in einem gewissen Umfang erholen konnte, jedoch die Ausbildungsbilanz 2024 von einer Stagnation geprägt ist. Die Zahl der neuen Ausbildungsstellen lag 2024 mit 486.700 immer noch um 7,3 Prozent unter dem Stand vor der Coronapandemie. Zudem sind die Passungsprobleme weiterhin stark ausgeprägt. So standen 2024 69.400 unbesetzten Ausbildungsstellen etwa 70.400 Jugendliche gegenüber, die noch keinen Ausbildungsplatz gefunden hatten. Regionale Unterschiede in Angebot und Nachfrage sowie berufliche Präferenzen verhindern oftmals, dass Ausbildungsbetriebe und ausbildungsinteressierte Jugendliche zueinanderfinden.

Gleichzeitig weisen Projektionen des Arbeitsmarktes bis 2040 darauf hin, dass die Zahl der Erwerbstätigen rückläufig ist. Besonders Erwerbspersonen ohne beruflichen Abschluss sehen sich sinkenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt gegenüber, während viele Arbeitgeber zunehmend Schwierigkeiten haben, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen.

Junge Menschen für eine duale Ausbildung zu begeistern und Ausbildungsabbrüche zu vermeiden, bleibt eine zentrale Herausforderung. Darüber hinaus erfordert die fortschreitende technologische und ökologische Transformation gezielte Bildungsinitiativen, um vorhandene Qualifikationsdefizite von Erwerbstätigen abzubauen.

Unter dem Motto „Forschen im BIBB – Berufsbildung aktiv gestalten“ setzen wir uns mit zentralen Fragestellungen auseinander: Wie kann die Berufsorientierung Jugendlicher effektiv verbessert werden? Welche Kompetenzen sind für eine erfolgreiche Berufsausübung relevant? Und wie können diese gezielt gefördert und weiterentwickelt werden? Unsere Forschung geht dabei über die nationalen Grenzen hinaus. Gemeinsam mit internationalen Partnern analysieren wir, wie sich europäische Qualifizierungssysteme und Arbeitsmärkte in der Zukunft gestalten lassen, um Qualifikationslücken zu schließen und den Anforderungen eines dynamischen Arbeitsmarktes gerecht zu werden.

Mit unserem Jahresbericht 2024 geben wir Ihnen Einblicke in unsere umfangreichen Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten. Dabei zeigen wir, wie wir durch gezielte Projekte und Initiativen zur Weiterentwicklung und Stärkung der Berufsbildung sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene beitragen.

Ich wünsche Ihnen eine spannende und aufschlussreiche Lektüre!

Prof. Dr. Hubert Ertl

Forschungsdirektor, Ständiger Vertreter des Präsidenten





1. BERUFSBILDUNG DURCH FORSCHUNG WEITERENTWICKELN

Ausbildungsmarktentwicklung im Jahr 2024

Stagnation auf dem Ausbildungsmarkt

Im Rahmen der Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit – 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.

Nachdem sich der Ausbildungsmarkt in den letzten Jahren etwas von den starken Einbußen der Coronapandemie erholt hat, ist in der Ausbildungsbilanz des Jahres 2024 eine Stagnation zu verzeichnen. Im Berichtsjahr 2024 wurden bundesweit 486.700 duale Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Das entspricht einem Minus von 0,5 Prozent (-2.500) im Vergleich zum Vorjahr. Nach den leichten Zuwächsen der letzten Jahre (2021: +1,2 %, 2022: +0,4 %, 2023: +3,0 %), kam es 2024 somit erstmals wieder zu einem leichten Rückgang.

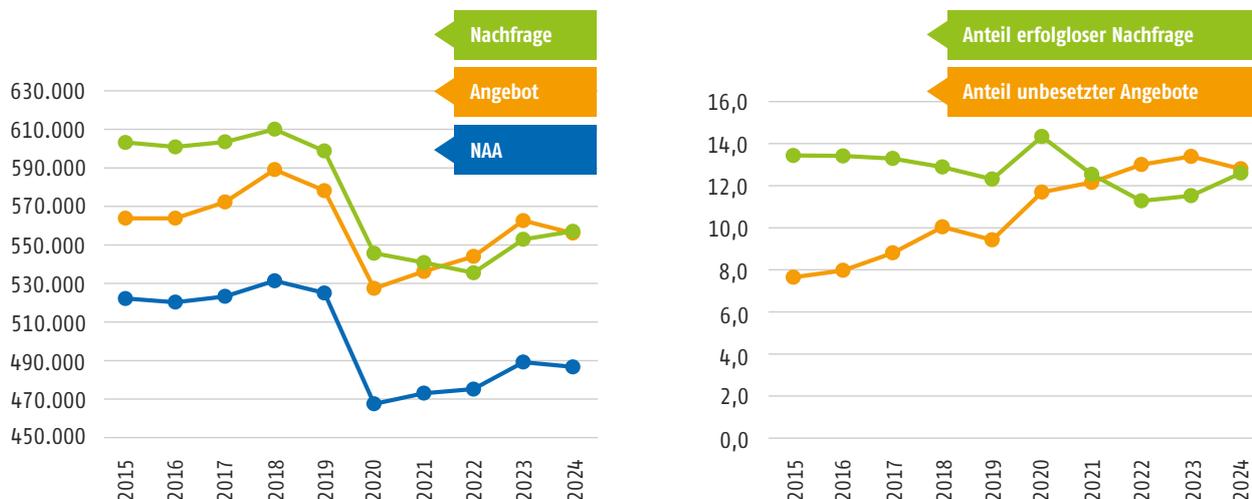
Nachfrage der Jugendlichen übertrifft das Angebot an Ausbildungsplatzstellen

Das Angebot an dualen Berufsausbildungsstellen nahm 2024 leicht ab (-6.500 bzw. -1,2 %) und lag nun bei 556.100. Damit war das Angebot etwas geringer als die Nachfrage der Jugendlichen. Im Berichtsjahr 2024 mündeten 67,6 Prozent der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen in eine Berufsausbildung ein. Das entspricht einem Rückgang um 1,3 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr.

69.400 unbesetzte Ausbildungsstellen – 70.400 unversorgte Jugendliche

Während der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen 2024 im Vergleich zum Vorjahr leicht rückläufig ist, kam es zu einem leichten Anstieg des Anteils der erfolglos suchenden Ausbildungsplatznachfragenden. Bundesweit blieben 69.400 Ausbildungsstellen unbesetzt, das sind 12,8 Prozent des betrieblichen Angebots. Gleichzeitig hatten 70.400 junge Menschen zum Bilanzierungstichtag 30. September 2024 noch keinen Ausbildungsplatz gefunden und hielten deshalb ihren Vermittlungswunsch weiterhin aufrecht. 12,6 Prozent der Ausbildungsplatznachfrage blieb damit erfolglos (vgl. Abb. 1).

Abbildung 1: Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage* und neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (NAA) (links), Prozentanteile unbesetzter betrieblicher Angebote und erfolglos suchender Nachfragender (rechts), jeweils im Zeitraum 2015 bis 2024



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

* Nach der neuen, erweiterten Definition im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Der Berufsbildungsbericht soll nach § 86 Absatz 2 BBiG „die Zahl der (am 30. September) bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsplätze suchenden Personen“ angeben.

Regionale Disparitäten in Angebot und Nachfrage

Ein Grund für die Schwierigkeiten beim Zusammenfinden zwischen Betrieben und ausbildungsinteressierten Jugendlichen liegt in regionalen Disparitäten in Angebot und Nachfrage. Die Gegenüberstellung der regionalen Anteile unbesetzter Ausbildungsplatzangebote und erfolgloser Ausbildungsplatznachfragender verdeutlicht, dass es oftmals in Regionen mit besonders starken Besetzungsproblemen eher wenige Nachfragende gibt, die zum Abschluss des Ausbildungsjahres noch auf Ausbildungsplatzsuche sind (siehe Abb. 2). In Regionen mit besonders starken Versorgungsproblemen stehen umgekehrt am Ende des Jahres nur noch wenig offene Ausbildungsstellen zur Verfügung. So dominierten in vielen Regionen entweder Besetzungs- oder Versorgungsprobleme. Jedoch gibt es auch Regionen, die zugleich sowohl von überdurchschnittlichen Besetzungs- als auch Versorgungsproblemen betroffen sind. Hierzu zählten im Jahr 2024 beispielsweise die Arbeitsagenturbezirke mit den höchsten Passungsproblemen: Potsdam, Kaiserslautern-Pirmasens sowie Plauen und Pirna.

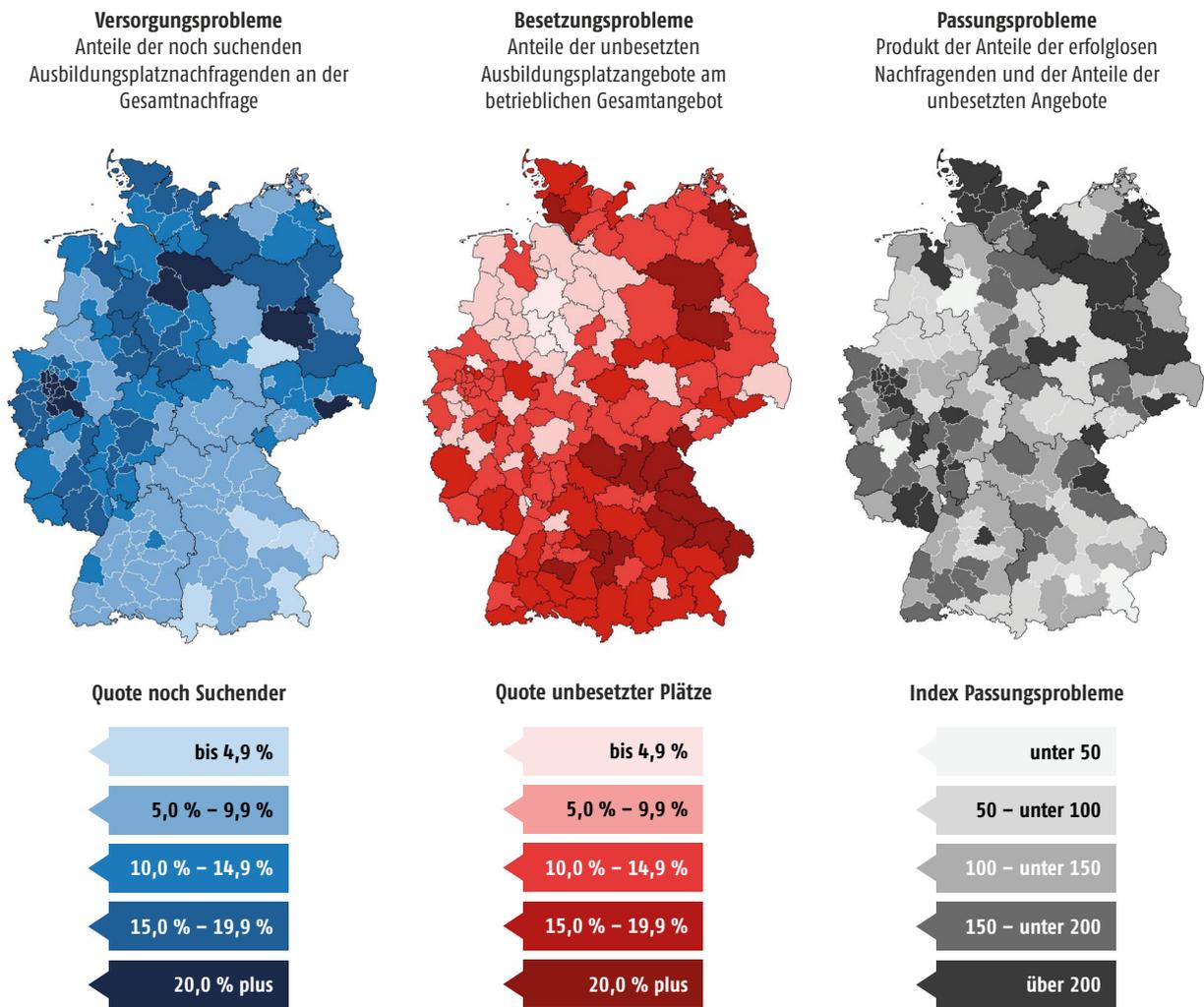
Herausforderungen für den Ausbildungsmarkt in Zeiten der konjunkturellen Schwäche

Die stagnierende wirtschaftliche Lage spiegelt sich auch in der Ausbildungsbilanz des Jahres 2024 wider. Die Gewinnung von Jugendlichen für eine duale Berufsausbildung bleibt auch in Krisenzeiten eine der wichtigsten Herausforderungen für die Fachkräftesicherung. Gleichzeitig gibt es in einigen Regionen und Berufsbereichen nach wie vor Schwierigkeiten, Ausbildungsstellen erfolgreich zu besetzen. Passungsprobleme bleiben nach wie vor eine zentrale bildungspolitische Herausforderung.

Wie sich die Wirtschaftslage im Jahr 2025 entwickelt, ist bislang noch unklar. Die arbeitsmarkt- und bildungsökonomische Forschung zeigt, dass wirtschaftliche und geopolitische Unsicherheiten sowohl Unternehmensentscheidungen als auch die Bildungswahl von Jugendlichen beeinflussen. Unternehmen könnten in unsicheren Zeiten weniger investieren und Personalentscheidungen zurückhaltender treffen, was den Arbeitsmarkt belastet. Dies gilt es für Politik und Forschung insbesondere auch für das nächste Jahr im Blick zu haben.

https://res.bibb.de/vet-repository_782949

Abbildung 2: Regionale Unterschiede bei den Versorgungs-, Besetzungs- und Passungsproblemen 2024 (Differenzierung nach Arbeitsagenturbezirken)



Hinweis: Bei der Erhebung 2024 wird bei der IHK Hamburg auf Vorjahresdaten zurückgegriffen. Quellen: BIBB, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); BIBB, eigene Berechnungen des Arbeitsbereichs 1.1

© GeoBasis-DE/BKG 2017 (Daten verändert)

Visualisierung der Arbeitsagenturbezirke: BIBB, Arbeitsbereich 1.1

Dr. Sabrina Inez Weller, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Berufsbildungsangebot und -nachfrage, Bildungsbeteiligung“

Die Ausbildungsbilanz aus dem Jahr 2024 zeigt, dass sich der Markt weiter von einem Angebots- zu einem Nachfragemarkt verschiebt. In Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit ist es wichtig, die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe aufrecht zu erhalten, um den jungen Menschen attraktive Perspektiven zu bieten und die Fachkräfte von morgen zu sichern. Gleichzeitig bleibt es eine Herausforderung, die Passungsprobleme aufgrund beruflicher und regionaler Disparitäten nachhaltig zu verringern.



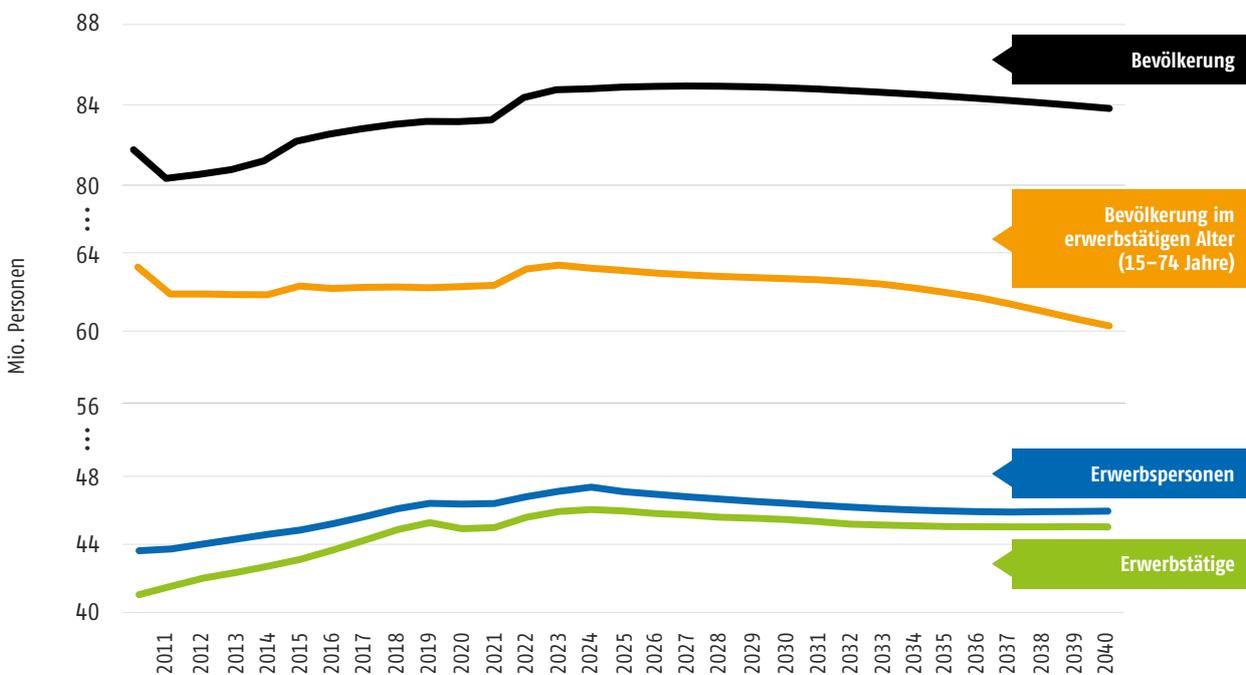
Langfristige Entwicklungen des Arbeitsmarktes

Aktuelle Ergebnisse des QuBe-Projekts

Seit 2007 ermittelt das BIBB im Rahmen des QuBe-Projekts regelmäßig gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) einen langfristigen Überblick über die voraussichtliche Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs und -angebotes. Im Herbst 2024 wurden die Ergebnisse der achten Welle dieser sogenannten BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen veröffentlicht. Dabei wurde die Datengrundlage den veränderten politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen angepasst: Insbesondere der zurückgehende Außenhandel im Zuge der veränderten geopolitischen Lage wirkt auf die Wirtschafts- und Arbeitswelt.

Wie in Abbildung 3 zu erkennen ist, steigt die Bevölkerung zunächst bis zum Jahr 2027 auf 84,9 Millionen Personen an. Begründet ist dies vor allem durch zugezogene Geflüchtete aus der Ukraine im Zuge des russischen Angriffskrieges. Bis 2040 verringert sich die Bevölkerungszahl, bedingt durch den demografischen Wandel, um etwa eine Million auf 83,8 Millionen Personen. Ein drastischer Rückgang zeichnet sich auch in der aus allen Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 74 Jahren bestehenden Erwerbsbevölkerung ab: Während sie 2023 noch 63,4 Millionen Personen maß, beträgt die Erwerbsbevölkerung im Jahr 2040 lediglich 60,3 Millionen Personen. Durch das Ausscheiden der Babyboomer-Generation aus dem Arbeitsleben reduziert sich die Erwerbsbevölkerung somit um rund 3,1 Millionen Personen.

Abbildung 3: Entwicklung der Bevölkerung, Erwerbsbevölkerung, Erwerbspersonen und Erwerbstätigen (Inländer/-innen) 2011 bis 2040



Quelle: Maier, Tobias; Kalinowski, Michael; Schur, Alexander; Zika, Gerd; Schneemann, Christian; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo: Weniger Arbeitskraft, weniger Wachstum. Ergebnisse der achten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040. BIBB Report 1. Bonn 2024. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19940> (Stand: 31.12.2024)

Abbildung 3 zeigt darüber hinaus die Entwicklung der Erwerbspersonen und Erwerbstätigen bis 2040. Unter Erwerbstätigen versteht man selbstständig oder in einem Beschäftigungsverhältnis arbeitende Personen, während zu Erwerbspersonen neben Erwerbstätigen auch Erwerbslose zählen. Eine steigende Erwerbsneigung kann den Rückgang der Erwerbsbevölkerung nicht gänzlich auffangen, weshalb auch die Zahl an Erwerbspersonen sinkt, wenn auch in geringerem Maße (zwischen 2023 und 2040 um rund 1,2 Millionen Personen). Damit geht ebenfalls die Zahl an Erwerbstätigen mittel- und langfristig zurück.

Des Weiteren wird das Angebot an Erwerbspersonen nach Qualifikationen bis zum Jahr 2040 fortgeschrieben. Hierbei werden vier Qualifikationsniveaus unterschieden: „ohne vollqualifizierenden beruflichen Abschluss“, „mit beruflichem Abschluss“, „Aufstiegsfortbildung, Bachelorabschluss oder Diplom (FH)“ sowie „Hochschulabschlüsse (ohne Bachelorabschluss oder Diplom (FH))“. Eine Gegenüberstellung mit der langfristigen Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage nach Anforderungsniveaus (siehe Abb. 4) weist auf mögliche zukünftige Passungsprobleme auf dem Arbeitsmarkt hin. Das Anforderungsniveau beschreibt den Komplexitätsgrad einer Tätigkeit und wird in die vier Stufen „Helfer- und Anlernertätigkeiten“, „fachlich ausgerichtete Tätigkeiten“, „Spezialisten-“, und „Expertentätigkeiten“ unterteilt. Die Qualifikations- bzw. Anforderungsniveaus entsprechen jeweils der Arbeitskräfteangebotsseite bzw. der Arbeitskräftebedarfsseite des Arbeitsmarktes. Allerdings kann nicht davon ausgegangen werden, dass jede Person mit einem beruflichen Abschluss eine fachlich ausgerichtete Tätigkeit ausübt oder jede Person mit Hochschulabschluss einer Expertentätigkeit nachgeht. Nur in den wenigsten Berufen ist die Berufsausübung an einen entsprechenden Berufs- oder Bildungsabschluss gekoppelt. Zur Ausübung von fachlichen Tätigkeiten wird üblicherweise ein entsprechender Berufsabschluss verlangt, bei Helfertätigkeiten nicht. Daher kann die Arbeitskräftenachfrage nach Anforderungsniveaus nicht 1:1 mit dem Arbeitskräfteangebot nach Qualifikationsniveaus versorgt werden.

Dem Angebot an Erwerbspersonen ohne beruflichen Abschluss steht die Nachfrage nach Arbeitskräften mit dem Anforderungsniveau der Helfertätigkeiten gegenüber. Ersteres erhöht sich zwischen 2023 und 2040 um rund ein Prozent – die Nachfrage nach Helfertätigkei-

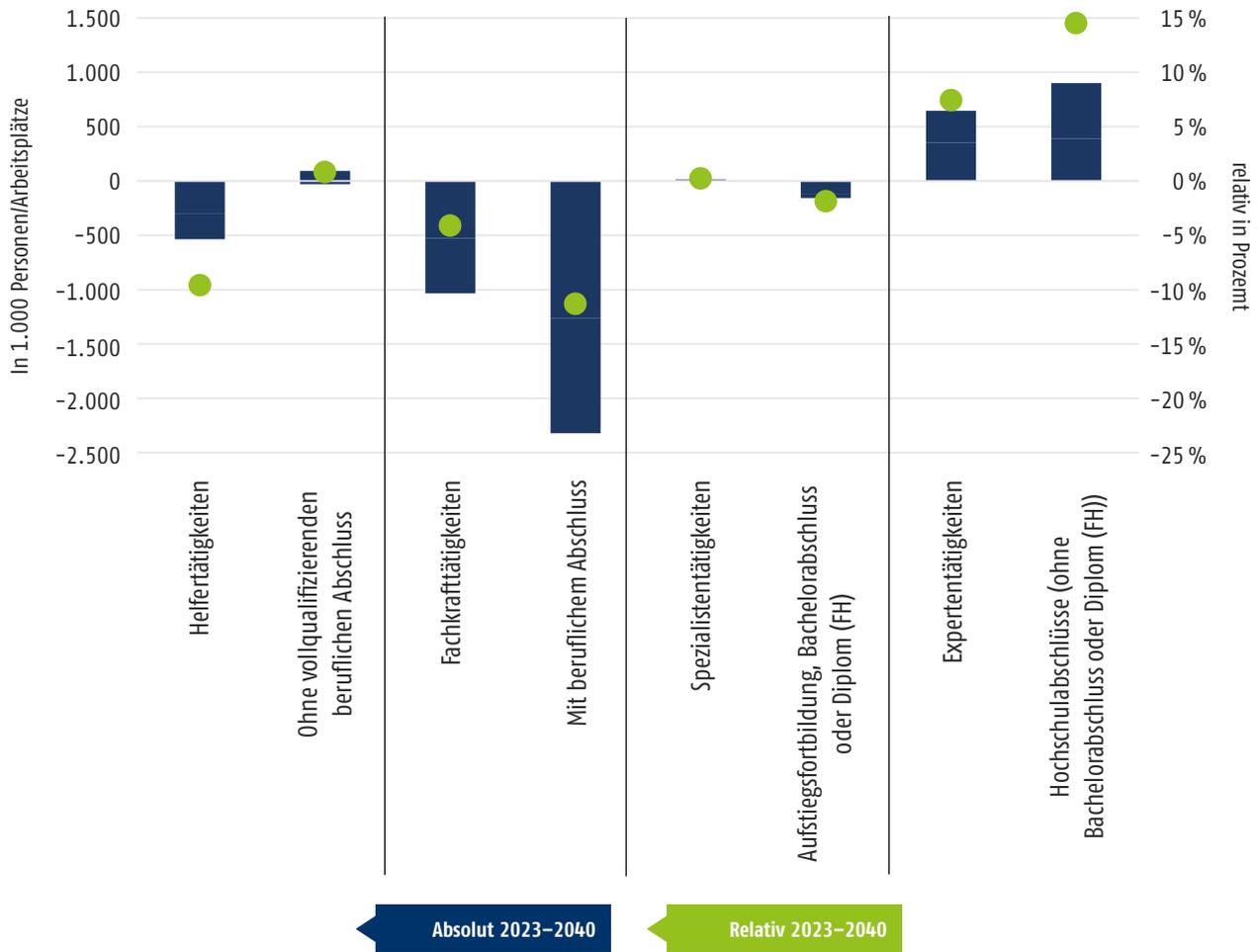
ten geht hingegen um rund zehn Prozent zurück. Besonders stark nimmt die Zahl der Personen mit beruflichen Abschlüssen bis 2040 (-11 %) ab, da sich diese vorwiegend in der aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Babyboomer-Generation wiederfinden. Zwar geht auch die Nachfrage nach fachlich ausgerichteten Tätigkeiten zurück, mit rund vier Prozent allerdings in deutlich geringerem Maße als das entsprechende Angebot an Erwerbspersonen. Die Nachfrage nach Spezialistentätigkeiten bleibt bis 2040 konstant, jedoch steht dieser ein um rund zwei Prozent sinkendes Angebot an Erwerbspersonen mit Aufstiegsfortbildung, Bachelorabschluss oder Diplom gegenüber. Eine deutliche Zunahme sowohl des Arbeitskräfteangebots als auch der Arbeitskräftenachfrage ist bei Erwerbspersonen mit Hochschulabschlüssen bzw. nachgefragten Expertentätigkeiten zu beobachten. Im Jahr 2040 steigt die Zahl der Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss gegenüber dem Jahr 2023 um rund 15 Prozent, der Bedarf an Expertentätigkeiten um rund sieben Prozent.

Insgesamt deuten die BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen somit langfristig auf eine divergierende Entwicklung des Arbeitskräfteangebots nach Qualifikationen und der Arbeitskräftenachfrage nach Anforderungsniveaus hin. Besonders auf den beiden unteren Qualifikations- bzw. Anforderungsniveaus können zukünftig Passungsprobleme auftreten. Die Arbeitsmarktchancen von Erwerbspersonen ohne beruflichen Abschluss werden sich mittel- bis langfristig verschlechtern, wohingegen Arbeitgeber erhöhte Schwierigkeiten haben werden, Fachkräfte zu rekrutieren. Der beruflichen Qualifizierung kommt daher eine zunehmend wichtige Rolle zu. Eine Erhöhung der Ausbildungserfolgsquoten und eine Senkung der Studienabbrecherquoten würde die Zahl der Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss verringern. Folglich würden sich insbesondere die Perspektiven der beiden Arbeitsmarktseiten auf den unteren Qualifikations- bzw. Anforderungsniveaus verbessern.

Die Ergebnisse der QuBe-Basisprojektion werden nach vier Qualifikations- bzw. Anforderungsniveaus und 141 Berufsgruppen der Klassifikation der Berufe 2010 ausgewiesen und stehen im interaktiven QuBe-Datenportal als Grafiken und Tabellen zum Download zur Verfügung.

www.qube-data.de

Abbildung 4: Entwicklung des Arbeitskräfteangebots nach Qualifikationen und der -nachfrage nach Anforderungsniveaus, 2023–2040



Quelle: QuBe-Projekt, Basisprojektion 8. Welle



Weniger Arbeitskraft, weniger Wachstum

Dieser Report stellt die Ergebnisse der achten Welle der Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt) vor, die unter der gemeinsamen Leitung des BIBB und des IAB in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforchung mbH durchgeführt werden. Die Ergebnisse der Basisprojektion geben einen Überblick über die Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes bis zum Jahr 2040, wenn bisherige Trends und Verhaltensweisen beibehalten werden. Die Aktualisierung der Daten offenbart, dass sich die Wirtschaft und der Arbeitsmarkt mit allgemeiner Knappheit arrangiert haben. Der Arbeitsmarkt bleibt somit angespannt. Es werden Impulse sowohl für die Nachfrage als auch das Angebot an Arbeitskräften benötigt, wenn die ökonomische Entwicklung aus diesem Trend ausbrechen soll.

Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19940>

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

Die Zahl der Erwerbstätigen ist 2024 so hoch wie noch nie, wenngleich die Zahl der Erwerbslosen ansteigt. Die Erwerbsneigungen sind schon, u.a. wegen der Rente mit 67, deutlich gestiegen, allerdings ist die Arbeitszeit pro Kopf merklich zurückgegangen. Somit bleibt der Engpass auf dem Arbeitsmarkt trotz lahmender Wirtschaft. Für unseren Wohlstand müssen wir produktiver werden und auf neue Geschäftsfelder setzen. Zugleich müssen aber auch die Erfolgsquoten im beruflichen und hochschulischen System und die Attraktivität von Selbstständigkeit gesteigert werden.



Onlinetraining für soziale und emotionale Kompetenzen von MFA

Das BIBB hat im Rahmen des Projekts ProSECoM das Onlinetraining SECoTrain zur Förderung sozial-emotionaler Kompetenzen für angehende Medizinische Fachangestellte (MFA) entwickelt. Im Herbst 2023 startete eine Interventionsstudie mit rund 520 angehenden MFA im zweiten Ausbildungsjahr, aus der ein positives Fazit zum Training gezogen werden kann.

<https://www.bibb.de/de/185832.php>

Bedeutung sozial-emotionaler Kompetenzen

Soziale und emotionale Kompetenzen sind entscheidend für den beruflichen Erfolg, aber auch für die eigene Gesundheit, insbesondere in Berufen, die engen Kunden- oder Patientenkontakt erfordern. Für MFA ist die Fähigkeit, empathisch zu kommunizieren, Konflikte zu lösen und effektiv im Team zu arbeiten, von zentraler Bedeutung. Diese Kompetenzen tragen nicht nur zur Zufriedenheit der Patientinnen und Patienten bei, sondern verbessern auch die Teamdynamik und die Arbeitsatmosphäre. Angesichts der oft anspruchsvollen Interaktionssituationen, denen MFA gegenüberstehen, ist es wichtig, dass diese Kompetenzen in der Ausbildung ausreichend berücksichtigt werden.

Didaktische Umsetzung zielt auf Entwicklung flexibler Wissensstrukturen

SECoTrain besteht aus drei Modulen: Emotionsregulation, Perspektivenkoordination und Kommunikationsstrategien. Im Modul „Emotionsregulation“ geht es um die Entstehung und Funktion von Emotionen sowie darum, welche Strategien zum Umgang mit Emotionen es gibt. Das Modul „Perspektivenkoordination“

vermittelt zunächst grundlegendes Wissen über soziale Wahrnehmung und Gründe menschlichen Verhaltens. Anschließend üben die Auszubildenden, ihre eigene Perspektive und ihre Bedürfnisse zu reflektieren und zugleich die Perspektiven und Bedürfnisse von anderen Beteiligten nachzuvollziehen und diese zu berücksichtigen. Im Mittelpunkt des Moduls „Kommunikationsstrategien“ stehen die wertschätzende Formulierung der eigenen Belange und das empathische Eingehen auf die Situation des Gegenübers.

Die Module haben jeweils eine Dauer von etwa einer Stunde und sind so konzipiert, dass sie unabhängig von Lehrpersonen durchgeführt werden können. Jedes Modul besteht aus mehreren Blöcken: In der Einführung werden Videos und Quizfragen genutzt, um für problematische Verhaltensweisen zu sensibilisieren. Ein Wissensblock vermittelt praxisnahe Inhalte unter Rückgriff auf positive und negative Verhaltensbeispiele. Anschließend wenden die Teilnehmenden das Gelernte schrittweise in Übungen an, unterstützt durch Feedback. Am Ende fördern Reflexion und Artikulation das bewusste Nachdenken über das Gelernte und dessen Anwendung im Arbeitsalltag.

Die Module beinhalten sowohl Wissensvermittlung als auch zunehmend offener gestaltete interaktive Aufgaben, welche die Lernenden dazu anregen, das Gelernte in authentischen Kontexten auszuprobieren. Diese Herangehensweise soll die Entwicklung flexibler Wissensstrukturen und die Selbstwirksamkeit der Teilnehmenden stärken.

Ein Avatar begleitet die Lernenden durch das Training, bietet Hilfestellungen, gibt Feedback zu den Aufgaben und erklärt die nächsten Schritte. Dies erleichtert die Verarbeitung des Lernstoffs.

Wie könnte Laura die Situation neu bewerten, um gut mit ihrem Ärger umzugehen? **Schreibe zwei Gedanken in das Textfeld, mit denen Laura hier neu bewerten könnte.** Wenn Du fertig bist, kannst Du Dir weitere Beispiele ansehen.

Übungen

Hier ein Beispiel für **Das Gute sehen**: "Das ist eine gute Gelegenheit für mich zu üben, mit solchen Konflikten umzugehen." Welche zwei Neubewertungen fallen Dir noch ein?

Text hier eingeben

Beispielantworten OK

bibb Bundesinstitut für Berufsbildung

Screenshot aus SECoTrain © BIBB

Onlinetraining bringt viele Vorteile

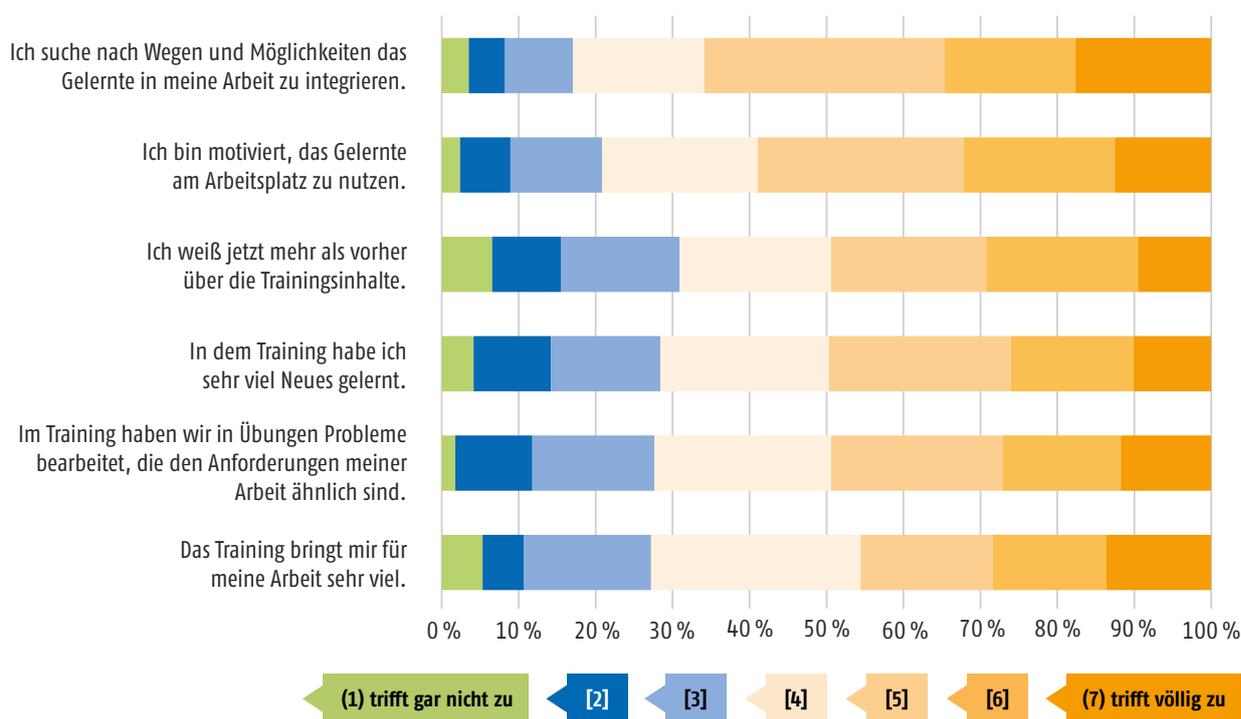
- ▶ Das Onlinetraining ermöglicht es den Teilnehmenden, zeitlich und räumlich flexibel, selbstgesteuert und in ihrem eigenen Tempo zu lernen, unabhängig von Lehrpersonen, und Inhalte nach Bedarf zu wiederholen.
- ▶ Durch interaktive Aufgaben wird das Lernen aktiv gestaltet, was die Motivation und den Lernerfolg steigert. Die Aufgabentypen werden zunehmend offener und schwieriger, um die Lernenden nach und nach zur eigenständigen Anwendung zu führen.
- ▶ Videos spielen eine zentrale Rolle im Training, da sie realistische Verhaltensweisen in überschaubaren Sequenzen präsentieren. Diese Darstellung ermöglicht den Lernenden, das Verhalten zu reflektieren und zu analysieren. Zudem wird durch die Präsentation sowohl positiver als auch negativer Verhaltensmodelle der Transfer in den Arbeitskontext erleichtert.
- ▶ Die Trainingsinhalte basieren auf realistischen Szenarien, die in Zusammenarbeit mit Auszubildenden, Praktikerinnen und Praktikern sowie Expertinnen und Experten entwickelt wurden. Dies sorgt dafür, dass das Gelernte direkt auf die Herausforderungen im Berufsalltag angewendet werden kann.



Dr. Annalisa Schnitzler, Dr. Tanja Tschöpe, Sprecherinnen des Projekts ProSECoM

Sozialen und emotionalen Kompetenzen kommt für die Bewältigung vieler beruflicher Tätigkeiten eine bedeutende Rolle zu. Hier setzt das im BIBB entwickelte Onlinetraining für angehende MFA mit einem innovativen und praxisnahen Förderansatz an. Die Kombination aus flexiblen Lernmethoden, interaktiven Inhalten und realistischen Szenarien zur Vorbereitung auf die sozial-emotionalen Anforderungen des Berufs stießen auf positive Resonanz bei den teilnehmenden Auszubildenden.

Abbildung 5: Antworten der Trainingsteilnehmenden auf Aussagen zur Bewertung des Trainings



Quelle: eigene Darstellung

Positive Bewertung des Trainings

Für die Evaluation des Trainings nahmen die Trainingsteilnehmenden sowie eine Kontrollgruppe in einem Prätest-Posttest-Follow-up-Design an Tests zu den Zielkompetenzen teil. Die 170 Teilnehmenden der Trainingsgruppe beantworteten zusätzlich Fragen zur subjektiven Trainingsbewertung.

Die Ergebnisse zeigen, dass das Training von der Mehrheit der Teilnehmenden positiv bewertet wurde. Bei allen sechs Fragen gab deutlich mehr als die Hälfte eine Bewertung ab Stufe 4, die den neutralen Mittelwert der Antwortskala bildet, oder höher ab. Besonders fällt ins Auge, dass 59 Prozent der Teilnehmenden motiviert sind, das Gelernte am Arbeitsplatz umzusetzen, wobei 32 Prozent eine starke Motivation (Stufe 6 oder 7) angeben. Darüber hinaus suchen 66 Prozent nach Wegen, das Gelernte in ihre Arbeit zu integrieren. In Bezug auf den Wissenszuwachs gab die Hälfte der Teilnehmenden an, viel Neues im Training gelernt zu haben und nach dem Training besser informiert zu sein als vorher. Knapp die Hälfte der Teilnehmenden gab an, dass die im Training behandelten Probleme den Anforderungen ihrer Arbeit ähneln.

Die Ergebnisse der Kompetenztests vor und nach der Trainingsteilnahme werden in Kürze veröffentlicht, Details zur Trainingsgestaltung finden sich unter: <https://rdcu.be/deMck>.

Forschung international

Programm Horizon Europe

Das Projekt Skills2Capabilities wird im EU-Forschungsprogramm Horizon Europe gefördert und befasst sich mit der Frage, wie sich europäische Qualifizierungssysteme und Arbeitsmärkte entwickeln müssen, um das Ausmaß des Qualifikationsmissverhältnisses zu verringern. Seit Januar 2023 werden insgesamt sieben Arbeitspakete zu den Aspekten europäische Berufsbildungssysteme, Arbeitsmärkte, Berufsberatungen, Betriebe sowie die ordnungspolitische Perspektive betrachtet. Das BIBB wirkt an vier Arbeitspaketen mit, ist im Projekt für den Aspekt „Policy Dissemination“ zuständig und Mitglied im Projektvorstand.

▶▶ Bei Präsenztreffen mit internationalen Projektpartnern wird greifbar, wie sich unsere tagtägliche wissenschaftliche Arbeit in ein großes Puzzle einfügt. ◀◀

Ines Loll,
Nachwuchsgruppe RISA

Im Rahmen des Arbeitspaketes „Challenges and changes in the demand for the VET skills“ wird die Nachfrage nach beruflich Ausgebildeten in Berufen, die stark vom Fachkräftengpass betroffen sind, erforscht. Mitarbeiterinnen der Nachwuchsgruppe „Regionale (Infra-)Struktur und Segmentationsprozesse in der Ausbildung (RISA)“, die am BIBB und der Universität Maastricht angesiedelt ist, haben aus Stellenanzeigen textanalytisch herausgearbeitet, welche Fähigkeiten besonders gefragt sind. Die Forscherinnen untersuchen mit diesen statistischen Daten, wie sich regionale Arbeitsmärkte in Europa in ihrem Arbeitskräftebedarf unterscheiden. Das BIBB beteiligte sich 2024 an zwei Arbeitspaketen zu „The Effectiveness of Skills Policies“ und „Responsiveness and Proactiveness of VET“. Erste Ergebnisse wurden als „Policy Brief“ und als Bericht über die Länderfallstudien zu Qualifikationsstrategien auf der BIBB-Webseite veröffentlicht.

Das Projekt (2023 bis 2025) wird von der Europäischen Kommission finanziert und umfasst Partnerinstitute aus Bulgarien, Estland, Finnland, Norwegen, den Niederlanden, Italien und dem Vereinigten Königreich unter der Leitung der österreichischen Unternehmensberatung 3s Research & Consulting. Seit 2024 ist auch das südkoreanische KRIVET (Korea Research Institute for Vocational Education and Training) als assoziierter Partner beteiligt. Im April 2024 trafen sich die beteiligten Forschenden in Venedig.

<https://www.bibb.de/de/188496.php>

<https://skills2capabilities.eu/index.html>



Zweites Arbeitstreffen der Skills2Capabilities-Projektpartner am 11. und 12. April 2024 in Venedig. © BIBB

Strukturelle Ansätze für Demokratiebildung in Berufsbildungssystemen im internationalen Vergleich (PartVET)

Im BIBB-Projekt PartVET werden die beruflich Lernenden/Auszubildenden in den Fokus gerückt. Es wird untersucht, welche Partizipationsmöglichkeiten sie haben, um ihre Erfahrungen und Interessen in die Gestaltung der beruflichen Bildung einbringen zu können.

Hintergrund und Anlass für diese Fragestellung sind vielfältig. Zum einen können die notwendigen Anpassungen und Innovationen in der beruflichen Bildung durch eine systematische Partizipation der Auszubildenden bereichert und somit effektiver werden. Zum anderen ist Partizipation ein zentrales Element von Demokratiebildung. Durch praktisches Lernen, wie Demokratie funktioniert, wird das theoretische Wissen darüber reflektiert, ergänzt und vertieft. Das Erfahren von formalisierten Abstimmungsprozessen, ausgehandelten Kompromissen, des notwendigen gegenseitigen Respekts, der Akzeptanz getroffener Entscheidungen sowie der Übernahme von Verantwortung bietet die Möglichkeit, ein umfassendes Verständnis von Demokratie zu entwickeln. Dieses kann auch über den Kontext der Ausbildung hinauswirken. Die aus Beteiligungsmöglichkeiten resultierende Erfahrung, Einfluss auf die Ausbildung nehmen zu können, kann die Motivation verbessern, eine stärkere Identifikation mit

dem Berufsfeld und der Ausbildung fördern und damit Ausbildungsabbrüche reduzieren.

Das Projekt ist ländervergleichend angelegt und bezieht neben Deutschland die Berufsbildungssysteme der Schweiz und Dänemarks mit ein. Durch die Auswahl sehr ähnlich strukturierter und organisierter Berufsbildungssysteme können gerade die Unterschiede in der Beteiligung der beruflich Lernenden/Auszubildenden herausgearbeitet und Handlungsoptionen entwickelt werden. Im Jahr 2024 wurde das Projekt inhaltlich und administrativ vorbereitet, seine Laufzeit ist von 2025 bis 2027.

Akteure bei der Neuordnung von Ausbildungsberufen – eine deutsch-französische Vergleichsstudie (AbeDip)

Ein Schwerpunkt der Kooperation des BIBB und des französischen Partnerinstituts CEREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) ist die Analyse der Neuordnung von Ausbildungsberufen in Deutschland und Frankreich. Mit dem Vergleich sollen Unterschiede und Ähnlichkeiten in einem grundlegenden Feld der beruflichen Bildung in beiden Ländern erklärt und besser verstanden werden. Hierzu wurde das Forschungsprojekt „Die Akteure bei der Neuordnung von Ausbildungsberufen / Diplômes professionnels – Aufgabengebiete, Rollenverständnis. Zusammenwirken. Eine deutsch-französische Vergleichsstudie“ (AbeDip)



Internationales Handbuch der Berufsbildung (IHBB)

Nach fast 30 Jahren „Internationales Handbuch der Berufsbildung (IHBB)“ erschien dieses Jahr zum ersten Mal eine Länderstudie zum Berufsbildungssystem von Deutschland. Diese ist in enger Zusammenarbeit zwischen einem Autorenteam der Universität Osnabrück und dem BIBB entstanden. Die Autorinnen und Autoren beleuchten in dieser Studie das deutsche duale Berufsbildungssystem und zeigen Stärken und Herausforderungen auf. Die Downloadzahlen weisen auf eine hohe Nachfrage hin; eine englische Übersetzung ist geplant.

Das IHBB hat sich im deutschen Sprachraum zu einem praxisbezogenen Standardwerk der vergleichenden Berufsbildungsforschung entwickelt. Seit 1995 erscheinen regelmäßig Länderstudien: Zur Reihe zählen bereits 60 Publikationen. Die Länderstudien erörtern nationale Berufsbildungs- und Bildungssysteme und geben somit einen tiefen Einblick in die sozioökonomischen Rahmenbedingungen sowie die bildungspolitischen Kompetenzen der jeweiligen Länder.

Kostenloser Download unter: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19386>



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

Dieses Jahr wurde ich stellvertretend für das BIBB zur Mitherausgeberin des IHBB ernannt und freue mich, dass wir Frau Prof. Dr. Silvia Annen (Universität Bamberg) und Frau Dr. Junmin Li (Technische Universität Dortmund) als Herausgeberinnen hinzugewinnen konnten. Das IHBB ist seit jeher essenziell für die vergleichende Berufsbildungsforschung. Jede Länderstudie ermöglicht ein tiefes und breites Verständnis der jeweiligen Berufsbildungssysteme. Ich kann Sie nur dazu einladen, die online verfügbaren Länderstudien zu lesen und zu nutzen!

auf den Weg gebracht (Laufzeit 2022 bis 2025). Zwei wesentliche Entwicklungen bilden dabei den Rahmen der Untersuchung: Die Reform des Berufsbildungsgesetzes von 2018 in Frankreich, mit der die Sozialpartner in Neuordnungsverfahren ein stärkeres Gewicht erhalten sollten, sowie die Digitalisierung, die bei der Neuordnung vieler Ausbildungsberufe eine zentrale Rolle spielt.

Grundlage des Vergleichs ist die Durchführung von zwei Fallstudien. Hierfür wurden Ausbildungsberufe im Bankensektor und in der IT-Branche ausgewählt – zwei Bereiche, die von der Digitalisierung besonders betroffen sind.

Erste Erkenntnisse zeigen, dass es zwar einige Gemeinsamkeiten in beiden Ländern gibt, die Unterschiede allerdings eindeutig überwiegen. So gibt es in Frankreich keine vergleichbaren koordinierenden Instanzen wie die Spitzenorganisationen Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung und Deutscher Gewerkschaftsbund. Diese Funktion übernimmt in Frankreich in der Regel der Staat.

Während in den Neuordnungsverfahren in Deutschland – insbesondere auf der Ebene der Sachverständigengremien – die Akteure nach dem Konsensprinzip handeln, werden in Frankreich grundlegende Verfahrensschritte mit Mehrheitsbeschlüssen entschieden, z. B. bei der Frage, ob eine Neuordnung eingeleitet wird oder nicht.

Sowohl in die deutschen Sachverständigengremien als auch in die französischen „groupes de travail“ werden Sachverständige aus den Betrieben entsandt. In Frankreich kommen diese dabei in vielen Fällen aus dem Management, während sie in Deutschland entweder zum betrieblichen Ausbildungspersonal oder zum Bereich der Personalentwicklung gehören. Die Sachverständigen in beiden Ländern gehen daher mit unterschiedlichen Perspektiven in die Erarbeitung der neuen Ordnungsmittel.

<https://www.bibb.de/de/172925.php>

Kurznachrichten zur Forschung im BIBB

Resilienz in der Berufsbildung – Gemeinsame Jahresvorlesung vom BIBB und der Universität Bonn

Im Mittelpunkt der vierten gemeinsamen Jahresvorlesung des BIBB und der Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn am 5. Juni 2024 stand die Resilienz in der Berufsbildung, also die Frage, wie Individuen und Einrichtungen schwierige und herausfordernde Situationen bewerkstelligen und trotzdem gesund bleiben und gestärkt daraus hervorgehen.

Die Jahresvorlesung wurde von Prof. Dr. Clemens Albrecht vom Institut für Politische Wissenschaft und Soziologie der Universität Bonn sowie Prof. Dr. Hubert Ertl, Forschungsdirektor des BIBB, eröffnet. Gastredner waren Prof. Dr. Karl Wilbers von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg sowie Dr. Laura Naegele, Leiterin der Nachwuchsgruppe „Betriebliches Kompetenzmanagement älterer Beschäftigter in digitalisierten Lernumwelten – BeKomIng Digital“ des BIBB.



Prof. Dr. Hubert Ertl, Prof. Dr. Karl Wilbers, Dr. Laura Naegele und Prof. Dr. Clemens Albrecht (v. l. n. r.) bei der gemeinsamen Jahresvorlesung des BIBB und der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn. © BIBB

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

Forschen im BIBB heißt auch, Berufsbildung zu gestalten. Unsere Forschungsprojekte haben immer Bezüge zu praktischen oder politischen Fragestellungen und sollen zu konkreten Handlungsempfehlungen führen. Ebenso wollen wir innovative Methoden für die Berufsbildungsforschung entwickeln. Der intensive Austausch mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie ein enger Kontakt zur Bildungspraxis und –politik sind daher leitend für unsere Forschung und ihren Transfer.



Während Prof. Dr. Wilbers in seinem Vortrag die systemischen und institutionellen Aspekte der Resilienz in der Berufsbildung betrachtete, richtete Dr. Naegele die Aufmerksamkeit auf das Individuum. Sie stellte erste Ergebnisse ihrer Nachwuchsgruppe vor.

Der rege Austausch zwischen den Vortragenden und den Teilnehmenden aus Wissenschaft, Politik und Praxis verdeutlichte die Relevanz von Resilienz in der Berufsbildung.

<https://www.bibb.de/de/190332.php>

Kooperation mit der TU Dortmund für eine gemeinsame Berufung

In einer gemeinsamen Berufung wurde Laura Naegele zur Juniorprofessorin für Erwerbstätigkeit und Bildung im Alter an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Technischen Universität Dortmund ernannt. Juniorprofessorin Laura Naegele leitet seit 2022 im BIBB die Forschungsnachwuchsgruppe „Betriebliches Kompetenzmanagement älterer Beschäftigter in digitalisierten Lernumwelten (BeKomIng Digital)“.

Das BIBB unterhält somit vier Juniorprofessuren. Die drei weiteren Juniorprofessuren des BIBB sind an die Universität zu Köln, die Universität Siegen und die Technische Universität Kaiserslautern angebinden.

https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_191071.php
<https://www.bibb.de/de/39699.php>

Wohin soll es gehen? Junge Menschen auf dem Weg ins Berufsleben – Fachtagung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN)

Wohin soll es gehen? Unter diesem Motto stand im April 2024 die AG-BFN-Fachtagung zur Berufs- und Studienorientierung junger Menschen, die vom BIBB und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gemeinsam organisiert wurde.

Bildungsexpertinnen und –experten aus Wissenschaft, Politik und Praxis gingen den Fragen nach, wie sich individuelle, soziale und institutionelle Unterschiede und Bedingungen auf die berufliche Orientierung

Referierte Beiträge von BIBB-Mitarbeitenden in Zeitschriften und Sammelbänden 2024

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

Die zahlreichen von Mitarbeitenden des BIBB verfassten referierten Zeitschriftenartikel und Sammelbandbeiträge des Jahres 2024 sind online im VET Repository nachgewiesen. Sie sind mit kurzen Abstracts versehen; sofern es sich um Onlinepublikationen handelt, sind sie auch über die URL mit dem zugehörigen Volltext verknüpft.



https://res.bibb.de/vet-repository_RefBeitraege2024

junger Menschen im Übergang von der Schule in den Beruf auswirken. Es wurden Einstellungen junger Menschen zur beruflichen Orientierung, zu unterschiedlichen Bildungswegen und Berufen in den Blick genommen. Darüber hinaus wurde die Gestaltung und Wirksamkeit von Orientierungsangeboten sowie der Einsatz digitaler Techniken, z. B. künstlicher Intelligenz (KI), diskutiert.

https://www.agbfn.de/de/agbfn_148614_182427.php

Wissen/schaf(f)t – Trilaterales Doktorandenseminar zur Berufsbildungsforschung

Ende 2024 war es wieder soweit: Promovierende des BIBB, des Instituts der Wirtschafts-, Berufs- und Sozialpädagogik der Universität zu Köln und des Departments Wirtschaftspädagogik der Universität Paderborn trafen sich im BIBB, um sich über ihre Promotionsarbeiten mit erfahrenen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen auszutauschen.

Das Themenspektrum der Promotionsvorhaben ist sehr breit. Es reicht von der Förderung von Medienkompetenz beim Ausbildungspersonal, der Implementierung kommunaler Bildungsarbeit über die Gestaltung von kooperativen Lehr-/Lernarrangements in kaufmännischen und gewerblich-technischen Berufen bis hin zur Rolle von Humor in der Ausbildung.

Ein besonderes Augenmerk dieses trilateralen Doktorandenseminars lag auf den Fragestellungen: Wie wird Wissen in der Promotion geschaffen und was kann daraus für die Berufsbildungspraxis abgeleitet werden? In unterschiedlichen Formaten erörterten die Teilnehmenden ihr Verständnis von Wissenschaft.

Das trilaterale Doktorandenseminar wird seit 2019 im Wechsel an den Standorten Bonn, Köln und Paderborn ausgerichtet und ist Bestandteil der Graduiertenförderung im BIBB.

https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_200338.php

<https://www.bibb.de/de/26992.php>



*Stephanie Blankart, Jacqueline Fank, Prof. Dr. Hubert Ertl, Dr. Judith Offerhaus und Ines Loll
(v. l. n. r.) beim Trilateralen Doktorandenseminar. © BIBB*

Wissenschaftlicher Beirat des BIBB 2024

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

BIBB intensiviert die Zusammenarbeit mit der Universität Amsterdam

In einem Workshop diskutierten Forschende des BIBB und der Universität Amsterdam im November 2024, wie sich der technologische Wandel auf den Arbeitsmarkt und beruflichen Erfolg von Individuen mit unterschiedlichen Qualifikationen und Fähigkeiten auswirkt. Prof. Dr. Thijs Bol, Dr. Marie Labussière und Viktor Decker von der Universität Amsterdam präsentieren Forschungsergebnisse aus dem Projekt „From School to Career: Towards a Career Perspective on the Labor Market Returns to Education (CAREER)“, das vom European Research Council finanziert wird. Wissenschaftler/-innen aus dem BIBB griffen die relevanten Themen auf und stellten ihre Forschungsmethoden und Ergebnisse vor. Ein besonderes Interesse zeigten die Forscher/-innen aus Amsterdam an den BIBB-Daten, vor allem an den Online-Stellenanzeigen. Aufgrund des erfolgreichen Austausches ist ein weiterer Workshop für 2025 angedacht.

<https://www.bibb.de/de/202588.php>

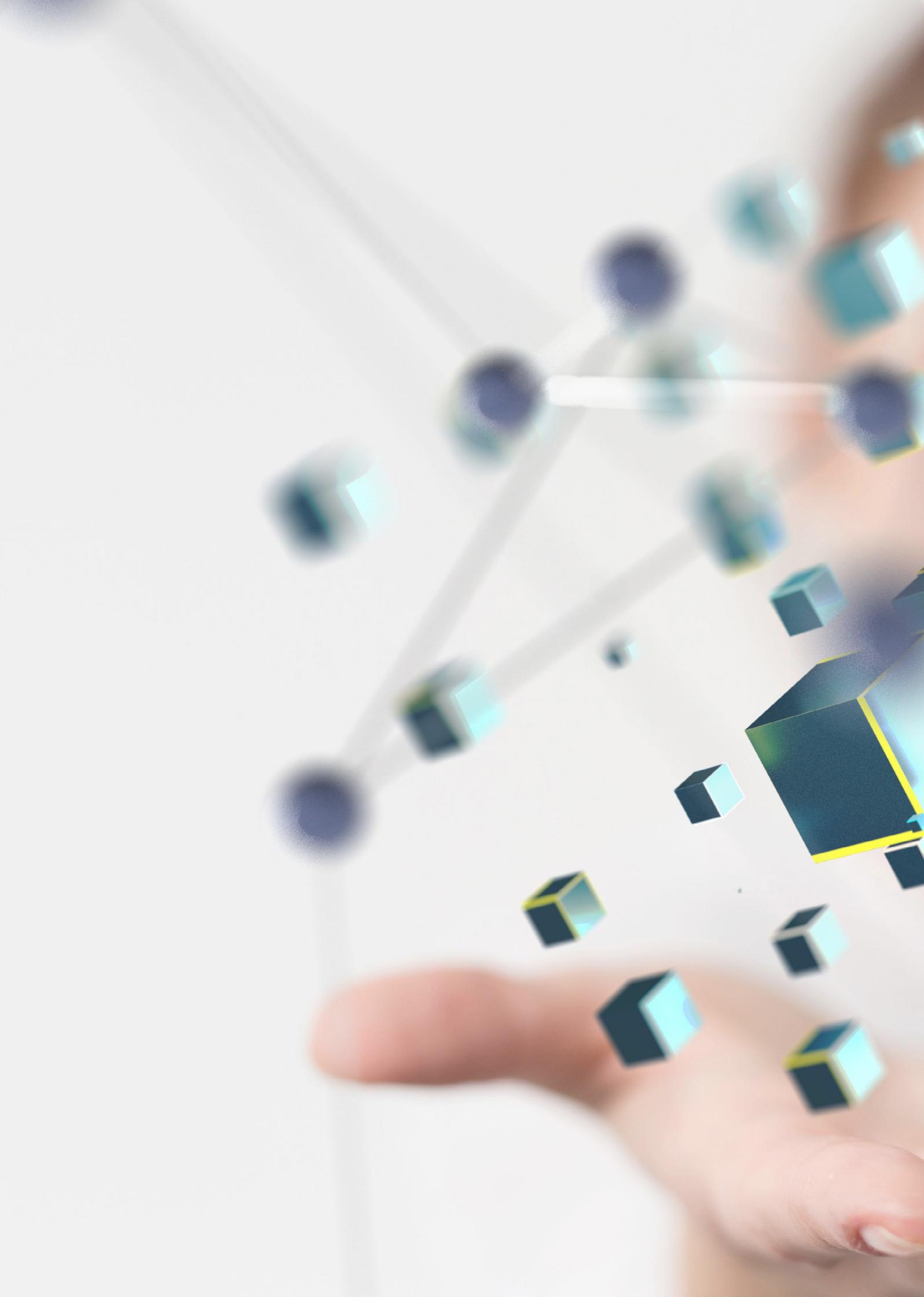
Wissenschaftlicher Beirat 2024

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

2024 konnten Frau Prof. Silke Anger (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB) und Herr Prof. Dr. Frank Cörvers (Research Centre for Education and the Labour Market (ROA) der Universität Maastricht) neu in den Wissenschaftlichen Beirat berufen werden.

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

<https://www.bibb.de/de/26871.php>



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

Der technologische Wandel und Digitalisierung, die klimabedingte Notwendigkeit zur Dekarbonisierung, demografische und gesellschaftliche Veränderungen – in der Summe der Transformationsprozess der Wirtschaft – bedingen kontinuierlich neue Anforderungen an die Ausbildungspraxis. Dringender denn je bilden Aus- und Fortbildungsordnungen 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.

Ausbildungsordnungen sind H₂-ready – die Berufsbildungspraxis vernetzt sich

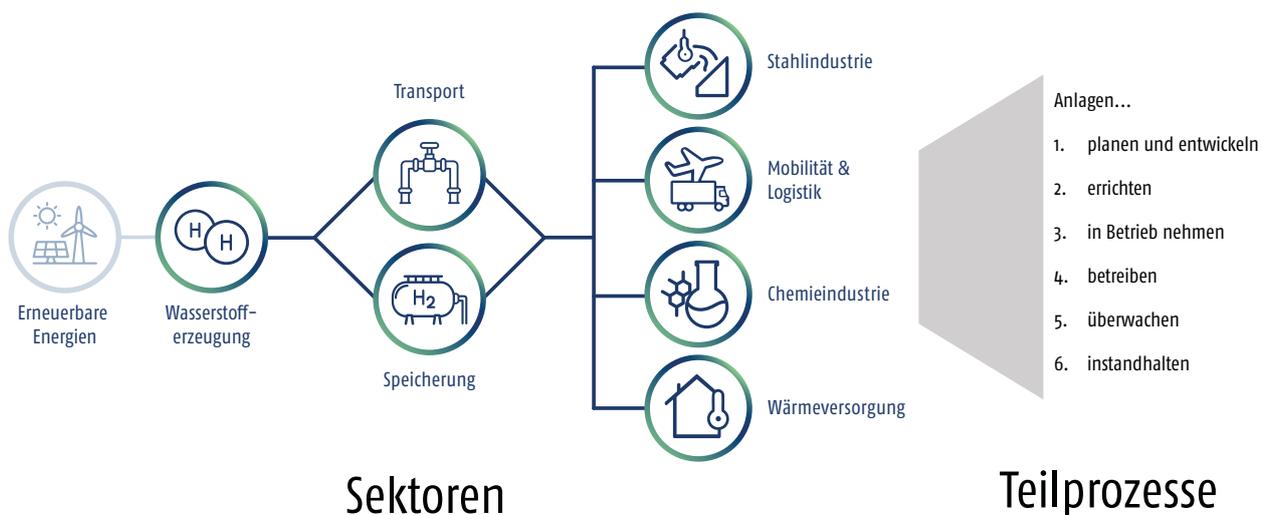
Viele Berufe sind für die Wasserstoffwirtschaft notwendig, wie sie in der Nationalen Wasserstoffstrategie von 2020 skizziert wurde. Im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Forschungsprojekts H₂PRO hat das BIBB eine entscheidende Rolle gespielt, indem es umfassend Ausbildungsordnungen analysierte und ihre Eignung für die Arbeit mit Wasserstoff bewertete. Die Untersuchungen zeigten, dass Anpassungsfortbildungen in geringem Umfang ausreichen, um die notwendige technische Befähigung zu schaffen. Anpassungen an den Ausbildungsordnungen sind daher nicht notwendig. Darüber hinaus initiierte das BIBB eine lernort- und berufsübergreifende H₂-Community, die den Austausch und die Weiterentwicklung wasserstoffbezogener Inhalte in Unterricht und Ausbildung aktiv fördert.

Wasserstoff – auch ein Thema der Berufsbildungsforschung

Regenerativ erzeugter Wasserstoff ist ein zentrales Element zur Dekarbonisierung der deutschen Wirtschaft. Wasserstoff wird insbesondere dort benötigt, wo eine Elektrifizierung nicht möglich ist. Der Nationale Wasserstoffrat definierte in diesem Sinne die Sektoren der Erzeugung, Speicherung und des Transports von Wasserstoff, der Mobilität, der Stahlindustrie, der Chemie- und Raffinerieindustrie sowie der Wärmeversorgung als wichtigste Anwendungsbereiche von Wasserstoff.

Um den Umbau und den veränderten Betriebsmodus der Wirtschaft umzusetzen, müssen wasserstofferzeugende und -verarbeitende Anlagen sowie wasserstofftransportierende und -speichernde Infrastrukturen geplant, errichtet, betrieben, instandgehalten und überwacht werden. Damit diese Teilprozesse durchgeführt werden können, braucht es insbesondere die Fachkräfte auf mittlerer Qualifikationsebene.

Abbildung 6: Relevante Sektoren und Teilprozesse der Wasserstoff-Wertschöpfungskette



Quelle: BIBB



Ob und inwieweit die Ausbildungsberufe und Weiterbildungsstrategien für die Wasserstofftransformation tauglich sind, welche zusätzlichen Qualifikationen durch den Einsatz von Wasserstoff notwendig werden und welche Handlungsempfehlungen für die Berufsbildungspolitik und -praxis abgeleitet werden können, untersuchte das vom BMBF geförderte und vom BIBB durchgeführte Forschungsprojekt H2PRO, das im Jahr 2024 erfolgreich abgeschlossen wurde. Hierfür erfolgten umfassende Literaturrecherchen, es wurden Ausbildungsordnungen sowie Weiterbildungsangebote analysiert und über 40 Interviews mit Expertinnen, Experten und Fachkräften der relevanten Bereiche

geführt und ausgewertet. Um Ergebnisse mit den Vertretern und Vertreterinnen der Berufsbildungspraxis und -politik zu diskutieren und einen Transfer in die Praxis zu erleichtern, veranstaltete das BIBB zwei Fachtagungen mit jeweils über 100 Teilnehmenden. Die erste Veranstaltung wurde bereits 2023 in Siegburg (bei Bonn) abgehalten, die zweite 2024 in Osnabrück in Kooperation mit dem Berufsbildungs- und TechnologieZentrum Osnabrück.

<https://www.bibb.de/de/165617.php>
<https://www.bibb.de/de/186591.php>

Wasserstoff betrifft potenziell viele Berufe

Bei der Analyse der einzelnen Sektoren wurden zunächst die relevanten wirtschaftlichen Merkmale der Sektoren und die technologischen Veränderungen erfasst sowie die davon betroffenen gewerblich-technischen Ausbildungsberufe erörtert. Im Ergebnis ermittelte das BIBB ungefähr 100 Berufe, die potenziell mit Wasserstoff in Berührung kommen könnten. In Tabelle 1 sind Ausbildungsberufe mit hoher Relevanz für den Bereich Wasserstoff aufgeführt.

Im Ergebnis kann festgestellt werden, dass es für jeden Teilprozess in den Sektoren entlang der Wasserstoff-Wertschöpfungskette Ausbildungsberufe gibt, die notwendige Grundqualifikationen besitzen. Für die aufgaben- und anlagenspezifische Befähigung für die Arbeit an wasserstoffführenden Anlagen bedarf es lediglich Schulungen in einem verhältnismäßig geringen Umfang. Dass die entsprechenden Ausbildungsberufe

Tabelle 1: Ausbildungsberufe mit hoher Relevanz für den Bereich Wasserstoff nach Sektoren

Ausbildungsberufe	Erzeugung	Speicherung und Transport	Chemie	Stahl	Mobilität	Wärme
Anlagenmechaniker/-in	x	x	x	x		
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik		x				x
Chemikant/-in und Produktionsfachkraft Chemie	x		x			
Elektroniker/-innen, verschiedene	x	x	x	x	x	x
Fachinformatiker/-in	x	x	x			
Konstruktionsmechaniker/-in	x	x	x	x		
Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in					x	
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in					x	
Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in					x	
Industriemechaniker/-in	x	x	x	x		
Mechatroniker/-in	x	x	x	x	x	
Planungsberufe (Technische/-r Systemplaner/-in, Technische/-r Produktdesigner/-in)	x	x	x	x	x	
Rohrleitungsbauer/-in		x				
Schornsteinfeger/-in						x
Verfahrenstechnologe/-technologin Metall				x		

im Kontext Wasserstoff funktionieren, kann auch am Beispiel der Chemie- und Raffinerieindustrie beobachtet werden. Diese erzeugen und verarbeiten grauen Wasserstoff seit mehr als 100 Jahren.

Ermöglicht wird diese grundsätzliche Tauglichkeit der Ausbildungsberufe durch breit angelegte berufliche Grundqualifikationen der Ausbildungsgänge und die technikoffen formulierten Ausbildungsrahmenplänen. Hierdurch können die jeweils eingesetzten Wasserstofftechnologien der Ausbildungsbetriebe in den betrieblichen Ausbildungsplan integriert werden. Über eine vergleichbare Offenheit verfügen auch die Rahmenlehrpläne der Berufsschulen. Ein spezieller „Wasserstoffberuf“ ist somit nicht notwendig und eine dringende Anpassung der Ausbildungsordnungen wird nicht gesehen. Dies bestätigten auch die Gespräche im Rahmen der Interviews und der Fachtagungen.

Neue wasserstoffbezogene Inhalte für Aus- und Weiterbildung

Die Forschung des BIBB zeigt somit auf: Auch wenn die Notwendigkeit von neuen Ausbildungsberufen aufgrund der Flexibilität der Ausbildungsrahmenpläne nicht besteht, braucht es dennoch wasserstoffspezifische Kompetenzen. Diese müssen entweder in die grundständige Ausbildung integriert oder durch Anpassungsfortbildungen vermittelt werden. Dabei sind viele fachliche Inhalte sektorübergreifend relevant, trotz unterschiedlicher Verfahren und Anlagen. Beispiele hierfür sind Themen wie Dichtigkeit, Druckanlagen und Explosionsschutz.

Jedoch muss hierbei beachtet werden, dass je konkreter und kompetenzbezogener Fortbildungsangebote werden, desto aufgabenbezogener sind die hinterlegten Inhalte und die zu vermittelnden Kompetenzen. Wasserstoff ist hier dann nur noch ein Teilaspekt. Es geht also oft nicht um eine wasserstoffspezifische, sondern vielmehr um eine aufgabenbezogene, „maßgeschneiderte“ Fortbildung der Mitarbeitenden, wenn



Thomas Felkl, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Elektro-, IT- und naturwissenschaftliche Berufe“

Am Beispiel Wasserstoff zeigt sich, wie flexibel die dualen Ausbildungsberufe durch technikoffene Formulierungen sind. Diese ermöglichen es Betrieben, betriebsspezifisch auszubilden und neue Technologien frühzeitig zu integrieren. Eine flexible Umsetzung erfordert jedoch ein hohes Maß an Know-how der beteiligten Lernorte. Eine stärkere Vernetzung und Kooperation zwischen den Lernorten können die Integration neuer Ausbildungsinhalte erheblich voranbringen.

es um die konkrete Befähigung für die Arbeit an den Anlagen geht. Solche Angebote zu entwickeln, liegt zumeist in den Händen der Betreiber oder Errichter der Anlagen selbst.

Vernetzung und Austausch als eine zentrale Handlungsempfehlung

In unterschiedlichen Regionen werden bereits Leuchtturmprojekte umgesetzt, die andernorts als Vorbild dienen können. Eine bessere überregionale Vernetzung kann dazu beitragen, den Kompetenzaufbau im Bereich Wasserstoff zu unterstützen.

Durch Lernortkooperation kann es Auszubildenden ermöglicht werden, ihre Kenntnisse im Bereich Wasserstofftechnologien und Energiewende zu erweitern, wenn bestimmte Technologien oder Labore an den Lernorten nicht vorhanden sind. Daher bietet es sich an, Potenziale für Lernortkooperationen in den Wasserstoffregionen zu prüfen und entsprechende Initiativen zu stärken.

Um in diesem Sinne den Austausch und die Weiterentwicklung wasserstoffbezogener Ausbildungsinhalte

weiter voranzutreiben, formierte sich mit der Unterstützung des BIBB im Rahmen der zweiten H2PRO-Fachtagung eine Gruppe von Ausbilderinnen und Ausbildern, Lehrkräften und weiteren Akteuren. Die Gruppe dieser Fachleute ist sowohl lernort- als auch berufsübergreifend aufgestellt, sodass ein breit angelegter Erfahrungsaustausch möglich ist. Erste Workshops und Austauschformate fanden bereits im Jahr 2024 statt.

<https://www.bibb.de/de/153309.php>

Höherqualifizierende Berufsbildung in der Praxis

Umsetzung der ersten Fortbildungsstufe Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in

Mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) von 2020 wurden auf drei Fortbildungsstufen der höherqualifizierenden Berufsbildung die einheitlichen und international anschlussfähigen Abschlussbezeichnungen Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in, Bachelor Professional und Master Professional rechtlich verankert.

https://www.bibb.de/dienst/dapro/de/index_dapro.php/detail/7.8.226



Industriekaufmann/Industriekauffrau

Industrielle Wertschöpfungsprozesse haben sich mit der Digitalisierung stark verändert. Stärkere Vernetzung, neue Geschäftsmodelle und Technologien sowie die zunehmende Relevanz der Themen Datenschutz und Nachhaltigkeit sind nur einige Aspekte, die für angehende Industriekaufleute an Bedeutung gewonnen haben. Die Umsetzungshilfe zur modernisierten Ausbildungsordnung erläutert ausführlich alle Lernziele des Ausbildungsrahmenplans, die neue Prüfungsstruktur mit „Gestreckter Abschlussprüfung“ und gibt Beispiele für die Umsetzung der Ausbildung in Betrieb und Berufsschule. Checklisten und Muster unterstützen das Ausbildungspersonal bei der täglichen Arbeit. Die Publikation basiert auf der Verordnung vom 12. März 2024.

Kostenloser Download unter

<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19751>

Abbildung 7: Fortbildungsstufen der höherqualifizierenden Berufsbildung nach BBiG und HwO



Quelle: Schneider, Verena; Spillner, Gunther; Schwarz, Henrik: Höherqualifizierende Berufsbildung: attraktiv und anschlussfähig? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 52 (2023) 1, S. 54-56. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/18310> (Stand: 20.12.2024)

Die Umsetzung dieser neuen gesetzlichen Möglichkeiten in die Praxis wird durch das BIBB in vielfältiger Weise begleitet und gestaltet. Dabei sind eine Reihe von Fragen gerade auch in Bezug auf die erste Fortbildungsstufe relevant, die mit wissenschaftlichen Methoden untersucht und mit Sachverständigen aus der betrieblichen Praxis erörtert und beantwortet werden müssen. Neben übergeordneten Fragen zur quantitativen und qualitativen Entwicklung der ersten Fortbildungsstufe sowie zum Rekrutierungsverhalten der Betriebe und zu Berufsbildungsentscheidungen der Fachkräfte sind auch konkrete Aspekte der Implementierung zu klären, z. B. Möglichkeiten der Verzahnung der einzelnen Fortbildungsstufen. So ist der Regelzugang zur zweiten Fortbildungsstufe der Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder ein Abschluss der ersten Fortbildungsstufe. Hier ist zu prüfen, wie der Abschluss der ersten Stufe durch Anrechnung von Inhalten mit der zweiten Stufe verzahnt und im Rahmen von integrierten Laufbahnkonzepten attraktiv gestaltet werden kann.

Evaluation der ersten Fortbildungsstufe durch das BIBB

Für die Evaluation der Fortbildungsstufen werden mit einem Mixed-Methods-Ansatz Daten erhoben und ausgewertet. Untersucht wurden 2024 die Verbreitung der neuen Abschlussbezeichnungen, die Nutzung der neuen Rechtsgrundlage hinsichtlich der Verankerung von Laufbahnkonzepten und der Erlass eigener Fort-

bildungsprüfungsregelungen durch die zuständigen Stellen. Außerdem werden Attraktivität, Akzeptanz und Bewertung aus Sicht von relevanten Akteuren der beruflichen Bildung ermittelt. Bezogen auf die erste Fortbildungsstufe mit der Abschlussbezeichnung „Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in“ bedeutet das:

- ▶ **Schaffung einer Datengrundlage:** Beim Statistischen Bundesamt werden die Daten zu angemeldeten und bestandenen Fortbildungsprüfungen abgefragt und die Entwicklung der Absolventenzahlen abgebildet.
- ▶ **BIBB-Qualifizierungspanel:** Die quantitative Befragung von Personalverantwortlichen in 3.500 Unternehmen schafft repräsentative Erkenntnisse zu Bekanntheit und Verwendung der ersten Fortbildungsstufe im betrieblichen Kontext.
- ▶ **Interviews mit zuständigen Stellen:** Leitfadengestützte Interviews mit ausgewählten Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Landwirtschaftskammern und Kammern der freien Berufe geben Einblick in die Nachfrage nach der ersten Fortbildungsstufe im regionalen Kontext und bilden Abläufe und Genehmigungsprozesse für Regelungen nach § 54 BBiG/§ 42f HwO ab.
- ▶ **Interviews mit prioritären Zielgruppen:** Gespräche mit Betrieben, Bildungsanbietern, Fortbildungsteilnehmenden und Auszubildenden zeigen auf, wie die erste Fortbildungsstufe im unternehmerischen

Umfeld genutzt wird und welchen Einfluss sie auf die individuelle Karriereplanung hat.

Voruntersuchung zu industrienahen kaufmännischen Fortbildungsordnungen

Im Zentrum der Voruntersuchung des BIBB zu industrienahen kaufmännischen Fortbildungsordnungen steht ein von den Sozialpartnern zur Vorbereitung einer Novellierung entwickelter Fortbildungskonzeptentwurf zur Zusammenlegung der bestehenden Fortbildungen „Geprüfte/-r Industriefachwirt/-in“, „Geprüfte/-r Wirtschaftsfachwirt/-in“, „Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Büro- und Projektorganisation“ sowie „Geprüfte/-r Technische/-r Fachwirt/-in“. Ziel ist es, ein zukunftsorientiertes, transparentes Berufslaufbahnmodell mit attraktiven Abschlussbezeichnungen für den industrienahen kaufmännischen Bereich zu schaffen. Die Neugestaltung sieht verschiedene Profile der ersten Fortbildungsstufe des Geprüften Berufsspezialisten bzw. der Geprüften Berufsspezialistin für die wesentlichen Unternehmensbereiche wie Einkauf, Produktion, Vertrieb sowie Finanzierung und eine weiterführende gemeinsame zweite Fortbildungsstufe zum Bachelor Professional für den industrienahen kaufmännischen Bereich vor. Alle Abschlüsse der Fortbildungsstufe 1 sollen auf die Fortbildungsstufe 2 angerechnet werden können.

Die Voruntersuchung dient der Prüfung, ob die im Konzept vorgeschlagenen Berufsspezialistenprofile den betrieblichen Bedarfen entsprechen und ob darüber hinaus weitere ergänzt werden sollten. Von Bedeutung sind hierbei auch Fragen zu betrieblichen Personalentwicklungsstrategien sowie zur Zusammenlegung der vier etablierten bestehenden Fortbildungen und der inhaltlichen Schneidung der Fortbildungen auf den verschiedenen Stufen.

Als Forschungsdesign wurde ein Mix aus qualitativen und quantitativen Methoden der empirischen Sozialforschung eingesetzt, bei dem die Erkenntnisse der einzelnen Untersuchungsschritte in die weiteren einfließen. Nach einer vorgeschalteten Recherchephase mit Literatur-, Sekundärdaten- und Dokumentenanalyse wurden 32 qualitative, leitfadengestützte Experteninterviews mit betrieblichen Personalverantwortlichen, Kammervertretenden, Weiterbildungsanbietern sowie Fortbildungsabsolventen und -absolventinnen durchgeführt. Zur Verifizierung und Verbreiterung der Befundlage folgten eine quantitative Erhebungsphase mit einer Onlinebefragung von 225 betrieblichen

Personalverantwortlichen sowie eine Online-Absolventenbefragung mit 900 Teilnehmenden.

https://www.bibb.de/dienst/dapro/de/index_dapro.php/detail/2.2.405

Voruntersuchung zu einer ersten Fortbildungsstufe für das betriebliche Bildungspersonal

Das berufliche Bildungspersonal spielt eine wichtige Rolle bei der Sicherung von Fachkräften durch Aus- und Weiterbildung. Ende 2023 hat das BIBB begonnen, in einer Voruntersuchung den Bedarf für eine erste Fortbildungsstufe für das betriebliche Bildungspersonal zu erheben.

Im Jahr 2009 wurden für diese Zielgruppe zwei bundesweite Fortbildungsabschlüsse geschaffen: Aus- und Weiterbildungspädagogen bzw. -pädagoginnen auf der zweiten Fortbildungsstufe und Berufspädagogen/ Berufspädagoginnen auf der dritten Fortbildungsstufe. Ziel war es, dem betrieblichen Bildungspersonal die Möglichkeit zur Professionalisierung zu geben. In der Praxis haben sich die Abschlüsse aber bisher nicht in der Breite durchgesetzt und bleiben bei den Absolventenzahlen weit hinter den Erwartungen zurück. Daher wird seitens der Sozialpartner eine Modernisierung der beiden Fortbildungsabschlüsse diskutiert, auch um diese durch die neuen Abschlussbezeichnungen attraktiver zu gestalten.

In diesem Zusammenhang untersucht das BIBB seit Ende 2023 auf Weisung des BMBF den Bedarf für einen Abschluss auf der ersten Fortbildungsstufe für das betriebliche Bildungspersonal. Konkret wird danach geschaut, ob es Hinweise auf einen Bedarf für ein Profil oder mehrere Profile auf dieser Fortbildungsstufe gibt. Bei einem vorhandenen Bedarf sollen Empfehlungen für mögliche Inhalte des Profils oder der Profile gegeben werden.

Da betriebliches Bildungspersonal in sämtlichen Branchen bzw. Wirtschaftsbereichen anzutreffen ist und es sich um eine sehr heterogene Gruppe handelt, gestaltet sich die Erfassung der Bedarfslage anspruchsvoll. Gleichzeitig ist die empirische Datenlage begrenzt. Für das Untersuchungsdesign werden daher verschiedene Methoden kombiniert.

Im Jahr 2024 erfolgten folgende Arbeitsschritte:

- ▶ Durch eine vorgeschaltete **Dokumenten- und Literaturanalyse** sowie vorbereitende Sondierungsgespräche wurden erste Erkenntnisse gewonnen sowie

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Präsident des BIBB

Eine veränderungsgetriebene und vielfältige Arbeitswelt verlangt mehr zielgruppenorientierte berufliche Bildung. Und um dies zu gewährleisten, müssen wir die trägen Fließtextcurricula unserer Berufe durch eine modulare Strukturierung verwertbarer machen für die Voraussetzungen und Wünsche der Menschen. Zu einem modernen Berufsbildungsdesign gehören deshalb neben geschäftsprozessbasierten Modulen Ausbildungsbausteine, Teilqualifikationen und Zusatzqualifikationen, um alle mitzunehmen und das mögliche Potenzial zu heben.



Betriebe für Fallstudien und Gesprächspartner für Interviews identifiziert.

- ▶ Ziel der **qualitativen Fallstudien** und der weiteren Interviews ist es insbesondere, Erkenntnisse zu den betrieblichen und individuellen Bedarfslagen in Unternehmen und Bildungsdienstleistern abzuleiten.
- ▶ Auf Basis der qualitativen (Zwischen-)Ergebnisse wurde begonnen, die gezielte quantitative Befragung von Unternehmen über das **Referenz-Betriebs-System (RBS)**, eine vom BIBB eingerichtete Datenbank, vorzubereiten.

Als weitere Schritte folgen im Jahr 2025 die Umsetzung der RBS-Befragung sowie eine **quantitative Onlinebefragung**, bei der eine Ausweitung auf weitere Zielgruppen vorgesehen ist. Die Ergebnisse der einzelnen Erhebungen werden anschließend zusammengeführt und abschließend im Rahmen eines **Expertenworkshops** diskutiert und validiert. Die finalen Projektergebnisse sollen planmäßig Mitte 2025 vorliegen. https://www.bibb.de/dienst/dapro/de/index_dapro.php/detail/2.2.425

Neuordnung der Fortbildung im Bereich Notariat

Im Notariatsbereich existiert bislang keine bundeseinheitlich geregelte höherqualifizierende Berufsbildung z. B. für Notarfachangestellte. Im Rahmen eines

Ordnungsverfahrens wurden im Laufe des Jahres 2024 von Sachverständigen Fortbildungen auf der Fortbildungsstufe 1 (Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in) und der Fortbildungsstufe 2 (Bachelor Professional) entwickelt, die auf den Stufen 5 und 6 des DQR angesiedelt sind.

Beide Abschlüsse können unabhängig voneinander erworben werden, ein Abschluss zum/zur Geprüften Berufsspezialisten/Berufsspezialistin führt bei einer Weiterqualifikation zum Bachelor Professional zu einer Befreiung von bereits abgelegten Prüfungsinhalten u. a. im Prüfungsbereich „Büroorganisation“. Als Hauptargument für diese Verzahnung wurde genannt, den Zugang niedrigschwellig zu gestalten und gleichzeitig Anreize für eine Weiterbildung auf der zweiten Stufe zu setzen, um eine mehrstufige Personalentwicklung über die Inhalte der beiden Fortbildungen gestalten zu können und somit dem Fachkräftemangel im Notariat differenziert zu begegnen.

Die profilgebenden Tätigkeiten von Geprüften Berufsspezialisten/Berufsspezialistinnen zeichnen sich durch eine Vertiefung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Erstausbildung aus. Die Verzahnung der einzelnen Fortbildungsstufen geschieht in Abgrenzung zur grundständigen Ausbildung und zum Bachelor Professional. Dieser weist exklusiv den Prüfungsbereich „Führung und Zusammenarbeit“ (entsprechend den Vorgaben des DQR) auf, und das Familien- und Erbrecht ist um den Bereich „Internationales Privat-

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

Die Ordnungsarbeit der beruflichen Bildung, also die Gestaltung und Modernisierung von Aus- und Fortbildungsordnungen, erfordert immer wieder eine Auseinandersetzung mit aktuellen Entwicklungen. Wissenschaftliche Methoden helfen uns, die aus der Praxis gestellten Fragen wissenschaftsbasiert zu beantworten und so Anregungen für Sozialpartner und Sachverständige in den Ordnungsverfahren zu geben.





Fortbildungsordnungen und wie sie entstehen

Gegenstand dieser Broschüre sind die bundesweit gültigen Fortbildungsordnungen der höherqualifizierenden Berufsbildung nach den §§ 53–53d BBiG und den §§ 42–42d HwO und ihre Erarbeitung im Rahmen eines Ordnungsverfahrens am BIBB. Sie bietet einen Überblick über:

- ▶ die berufliche Fortbildung im Kontext des novelierten BBiG,
- ▶ die formalen Abläufe sowie die Komplexität des Ordnungsverfahrens,
- ▶ den Rahmen der zu leistenden Arbeiten des BIBB und der Beteiligten sowie
- ▶ die geltenden Vereinbarungen und Empfehlungen.

Kostenloser Download unter
<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19197>

recht“ ergänzt, während die drei Prüfungsbereiche „Liegenschafts- und Grundbuchrecht“, „Handels- und Gesellschaftsrecht“ sowie „Büroorganisation“ in beiden Fortbildungen gleich gestaltet sind, sich jedoch teilweise in Umfang, fachlicher Tiefe und Komplexität unterscheiden.

Warum sollten Notariatsfachangestellte die Fortbildung zu Geprüften Berufsspezialisten und -spezialistinnen machen? Durch die jeweiligen Berufsprofile sind beide Fortbildungsabschlüsse attraktiv. Für eine Fortbildung zum Berufsspezialisten bzw. zur Berufsspezialistin spricht, dass Mitarbeitende nach diesem Fortbildungsabschluss fachlich und finanziell besser aufgestellt sind, außerdem ist er mit weniger Zeitaufwand (400 vs. 1.200 Stunden) verbunden. Mit dem Abschluss

wird zudem eine hohe fachliche Expertise gesichert und ein abwechslungsreiches, inhaltlich anspruchsvolles Tätigkeitsfeld angestrebt.

Zielgruppe des Fortbildungsabschlusses sind die zwei Berufsgruppen „Notarfachangestellte“ und „Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte“. Sie haben direkt nach der Ausbildung Zugang zu der Fortbildung, Personen aus anderen Ausbildungsberufen nach einer auf die Berufsausbildung folgenden mehrjährigen Berufspraxis. Die zukünftige Nachfrage nach dieser Fortbildung wird von den Notarkammern als hoch eingeschätzt.

Nachteilsausgleich: Schlüssel für Inklusion und Fachkräftequalifizierung

Unter diesem Motto kamen am 10. Oktober 2024 im BIBB 150 Expertinnen und Experten aus Berufsbildungspraxis und Wissenschaft mit Stakeholdern der Berufsbildung zu einer frühzeitig ausgebuchten Fachtagung zusammen.

<https://www.bibb.de/de/199123.php>

Was heißt Nachteilsausgleich?

Nachteilsausgleich interessiert und zieht, aber: Nachteilsausgleich in der Berufsbildung – was heißt das konkret? Wer für die Antwort in BBiG und HwO nach dem Begriff „Nachteilsausgleich“ sucht, wird nicht fündig. Warum nicht? BBiG und HwO enthalten den Begriff „Nachteilsausgleich“ implizit, nicht explizit. Das Wort „Nachteilsausgleich“ kommt ursprünglich aus dem Sozialrecht. Dort bezeichnet Nachteilsausgleich Hilfen für behinderte Menschen zum Ausgleich von behinderungsbedingten Nachteilen oder Mehraufwendungen. Spricht man in der Berufsbildung von Nachteilsausgleich, bezieht man sich auf den berufsbildungsgesetzlichen Auftrag, „die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen“ in Durchführung und Prüfung der Berufsausbildung „zu berücksichtigen“. Das kann z. B. heißen, dass in Durchführung und Prüfung der Berufsbildung Pausen, Zeitverlängerung, technische oder andere Hilfen oder Verständliche bzw. Leichte/Einfache Sprache angewendet werden. Nachteilsausgleich heißt aber nicht: Absenkung des fachlichen Niveaus.

Nachteilsausgleich ist kein neues Instrument zur Inklusion behinderter Menschen in Berufsbildung und damit auch in Beschäftigung und in den Arbeitsmarkt. Im BBiG und in der HwO ist im Kapitel „Berufsbildung für

besondere Personengruppen“ in Abschnitt 1 „Berufsbildung behinderter Menschen“ ein entsprechender Paragraf seit langem verankert. Auch besteht über Inklusion nicht nur gesellschafts- und bildungspolitisch Konsens, sondern die Bundesrepublik Deutschland hat sich dazu auch seit Unterzeichnung des Übereinkommens der Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen in einem entsprechenden Gesetzgebungsprozess verpflichtet. Nachteilsausgleich gilt es nun auch als sogenannte „angemessene Vorkehrung“ zu verwirklichen.

In Zeiten verschärften Fachkräftemangels gewinnt Nachteilsausgleich jedoch als Schlüssel für die Gewinnung von Fachkräften zusätzliche Bedeutung. Denn: Behinderte Menschen sind bei der Frage, welche Potenziale noch nicht ausreichend berücksichtigt sind, um die dringend benötigten Fachkräfte als solche zu qualifizieren, stärker ins Blickfeld zu rücken. Diese weitere Dimension des Instruments Nachteilsausgleich ist wesentlich, bislang allerdings oftmals unterschätzt.

Zugleich gilt: Die aktuelle Prominenz des Themas „Fachkräftemangel“ in den wirtschafts-, arbeitsmarkt- und berufsbildungspolitischen Diskussionen könnte ein Zeitfenster öffnen, um bei der Inklusion behinderter Menschen in Berufsbildung und Beschäftigung substanzielle, nachhaltige Fortschritte zu erzielen.

Viele Gründe für eine BIBB-Fachtagung zum Nachteilsausgleich ...

Fachtagung zum Nachteilsausgleich: Forum für Information, Austausch und Vernetzung

Die BIBB-Fachtagung bot Beiträge zu Fragen, Möglichkeiten und Herausforderungen rund um das Thema Nachteilsausgleich in der Berufsbildung und bei beruflichen Prüfungen, stellte zwei regionale Modelle mit Fachkräften für Inklusionsberatung an Kammern vor, präsentierte Erkenntnisse und Erfahrungen des Lernorts Berufsschule als dualer Partner, warf einen Blick in das Nachbarland Schweiz und stellte die aktuellen Ergebnisse eines BIBB-Projekts zur Umsetzung des Nachteilsausgleichs in der



Nachteilsausgleich in der Berufsbildung: Schlüssel und Stellschraube für Inklusion und Fachkräftequalifizierung

Der Fachbeitrag stellt den Nachteilsausgleich in der Berufsbildung als Schlüssel und Stellschraube zur Inklusion behinderter Menschen und zur Fachkräftequalifizierung vor. Grundlegende Ausführungen zur rechtlichen Verankerung des Anspruchs auf Nachteilsausgleich in Grundgesetz, Konvention der Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderung, BBiG und HwO rücken die zuständigen Stellen in der Berufsbildung als wesentliche Akteure ins Blickfeld. Dazu werden ausgewählte Ergebnisse eines aktuellen BIBB-Projekts zur Umsetzung der berufsbildungsgesetzlichen Vorgaben zum Nachteilsausgleich in der Berufsbildungspraxis und daraus abgeleitete Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen für die Berufsbildungspolitik und Berufsbildungspraxis präsentiert.

Kostenloser Download unter
<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19689>



Kirsten Vollmer, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung „Struktur und Ordnung der Berufsbildung“

Nachteilsausgleich ist ein wesentlicher Schlüssel für Teilhabe und Inklusion behinderter Menschen in Berufsbildung und damit auch in Beschäftigung, Arbeitsmarkt und Gesellschaft. Zugleich ist Nachteilsausgleich ein wirksames Instrument zur Fachkräftequalifizierung und damit zur Fachkräftesicherung. Inklusion und Fachkräftesicherung sind beide wichtig und wertvoll für unsere Gesellschaft und unser Land. Das Potenzial des Nachteilsausgleichs gilt es daher noch besser auszuschöpfen.

Berufsbildungspraxis vor. Im Rahmen dieses BIBB-Projekts war eine Befragung der für die Durchführung des Nachteilsausgleichs bei den zuständigen Stellen (insbesondere Kammern) verantwortlichen Personen erfolgt. Diese hatte deren ausgeprägten Bedarf und Wunsch nach Information und fachlichem Austausch identifiziert. Dieses Anliegen griff das BIBB mit der Fachtagung einschließlich der Möglichkeit der Vernetzung der Teilnehmenden untereinander auf.

Ein Podium mit Vertreterinnen und Vertretern der Bundesministerien für Bildung und Forschung und für Arbeit und Soziales, der Bundesagentur für Arbeit, der Sozialpartner, des Ausschusses für Fragen behinderter Menschen und des BIBB zeigte abschließend die Zuständigkeiten, Perspektiven und Einschätzungen der relevanten Stakeholder in der Berufsbildung zum Themenfeld. Zugleich wurden dabei die jeweiligen Einschätzungen zu den vom BIBB mit den Projektergebnissen vorgelegten Handlungsempfehlungen sichtbar.

Die Podiumsteilnehmenden positionierten sich mehrheitlich klar zugunsten der vom BIBB vorgelegten Handlungsempfehlungen. Sie kündigten ihre Unterstützung dafür an, dass der BIBB-Hauptausschuss eine Empfehlung zur Umsetzung des Nachteilsausgleichs in der Berufsbildungspraxis erarbeitet und beschließt. Die Hauptausschuss-Empfehlung gemäß den Ergebnissen des BIBB-Projekts soll vor allem Orientierungsmarken für die Verantwortlichen bei den zuständigen Stellen insbesondere zu folgenden Punkten und Fragestellungen bieten:

- ▶ Nachteilsausgleich in seiner mehrfachen Bedeutung als Instrument für Teilhabe und Inklusion behinderter Menschen in Berufsbildung, Arbeit und Gesellschaft sowie zur Fachkräftequalifizierung und damit zur Fachkräftesicherung;



Abschlusspodium mit Stakeholdern der Berufsbildung für behinderte Menschen. © BIBB

- ▶ Nachteilsausgleich als ganzheitlich zu betrachtender rechtlicher Auftrag und als Aufgabenfeld, die sich auch auf die Durchführung der Aus- und Fortbildung und beruflichen Umschulung und nicht nur auf deren Prüfung erstrecken;
- ▶ anspruchsberechtigte Personengruppen;
- ▶ Informationspflichten und -optionen der zuständigen Stellen;
- ▶ Optionen für die Gestaltung der Zusammenarbeit zwischen zuständiger Stelle und Mitgliedern der Prüfungsausschüsse beim Thema Nachteilsausgleich;
- ▶ Kriterien für einzureichende Unterlagen bei Anträgen auf Nachteilsausgleich;
- ▶ Kriterien für die Anwendung von Nachteilsausgleich bei Ausbildungen zum Fachpraktiker/zur Fachpraktikerin;
- ▶ relevante rechtliche Grundlagen;
- ▶ Kooperation der für Nachteilsausgleich in der Berufsbildung relevanten Akteure;
- ▶ Einführung von Fachstellen für Teilhabe und Inklusion an den zuständigen Stellen.

<https://www.bibb.de/de/199123.php>



Umsetzungshilfen zu den umwelttechnischen Berufen

Vier Publikationen der Reihe „Ausbildung gestalten“ unterstützen bei der Umsetzung der dualen Ausbildung in den umwelttechnischen Berufen. Mit der Modernisierung der Ausbildungsordnungen wurden Strukturen und Inhalte der Ausbildung an neue Herausforderungen wie Digitalisierung, Klimawandel und veränderte technische sowie rechtliche Anforderungen angepasst.

Die Umsetzungshilfen beinhalten u. a.

- ▶ Erläuterungen zu den Ausbildungsrahmenplänen
- ▶ Informationen zu den Ausbildungsmethoden und Prüfungsinstrumenten
- ▶ Erläuterungen der Prüfungsstruktur
- ▶ Beispiele für Lernsituationen
- ▶ Checklisten und Muster

Sie basieren auf der Verordnung vom 20. Dezember 2023.

Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/de/184902.php>



3. BERUFSBILDUNG NATIONAL UND INTERNATIONAL STÄRKEN

Exzellenz fördern

Das BIBB setzt im Auftrag des BMBF Förderprogramme zur Exzellenzförderung in der beruflichen Bildung um. Ziel ist, die Akteure der beruflichen Bildung mit wissenschaftlicher Expertise zu unterstützen und bei der Entwicklung exzellenter Angebote in Aus- und Weiterbildung mitzuwirken. Die Programme verfolgen innovative Ansätze, steigern die Qualität sowie Attraktivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung und tragen so zur Stärkung der Berufsbildung bei.

InnoVET: Bilanz nach vier Jahren Innovationsarbeit – Transfer im Fokus

InnoVET ist der Innovationswettbewerb des BMBF für eine exzellente berufliche Bildung, den das BIBB durchführt. Ziel ist, die Attraktivität, Qualität und Gleichwertigkeit beruflicher Bildung zu steigern und neue Lernortkooperationen zu initiieren. Nach vier Jahren Laufzeit blickt das InnoVET-Team mit dem BMBF und den Partnern des Programms auf die Ergebnisse, die die 17 beteiligten Projekte geschaffen haben:

Über 20 neue Angebote auf der ersten Fortbildungsstufe „Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in“ wurden entwickelt, schließen in verschiedenen Berufen die Lücke zwischen Ausbildung und Meister/-in und ermöglichen Fachkräften, sich zu spezialisieren. Bachelor- und Master-Professional-Fortbildungen eröffnen neue Karrierewege und bilden Spitzenfachkräfte aus. Die Studienintegrierende Ausbildung zeigt in Nordrhein-Westfalen und Hamburg, dass Ausbildung und Studium in einem hybriden Bildungsmodell für Schulabgänger/-innen und Unternehmen attraktiv verzahnt werden können. Ein markanter Fortschritt ist bei der Digitalisierung der Berufsbildung mit Lernplattformen, digitalen Prüfungstools oder einer komplett virtuellen Lernwelt gelungen.

Viele Produkte werden nach der Projektlaufzeit von den Bildungsträgern fortgeführt. Für den Transfer in andere Regionen und Berufe sind jedoch alle Akteure der Berufsbildung gefordert. Dafür hat das InnoVET-Team die wichtigsten Ergebnisse in einer Broschüre und in Online-Produktblättern aufbereitet: Sie zeigen, was die Produkte leisten, für wen sie sich eignen, welche Materialien zur Verfügung stehen und wer als Ansprechperson unterstützt.

Die Fachkonferenz am 6. November 2024 im BMBF in Berlin präsentierte den Akteuren der Berufsbildung die Ergebnisse. Ein Bühnenprogramm und die Produktmesse boten die Gelegenheit, weiterführende Informationen zu den Produkten zu erhalten und Kontakte zu knüpfen, die zum Transfer beitragen.



Bei der InnoVET-Fachkonferenz am 6. November 2024 im BMBF in Berlin fiel der Startschuss für die neuen InnoVET PLUS-Projekte. © BIBB/Ralf Rühmeier

Die 2024 gestarteten 28 neuen InnoVET PLUS-Projekte erhielten bei der Konferenz und beim Auftakttreffen danach wichtige Impulse zur Projektumsetzung, zu inhaltlichen Anknüpfungspunkten, für die Zusammenarbeit untereinander und für den Transfer ihrer Ergebnisse.

www.inno-vet.de



www.inno-vet.de/ergebnispublikation

InnoVET-Ergebnisse entdecken

65 Produktblätter plus Zusatzmaterialien sind auf www.inno-vet.de nach Themenclustern verfügbar:

- ▶ Gleichwertigkeit schaffen
- ▶ Digitalen Wandel gestalten
- ▶ Branchen stärken
- ▶ Ausbildungsqualität steigern
- ▶ Hybride Bildungsmodelle erproben
- ▶ Lernortkooperationen ausbauen



Özgür Nalcacioglu, stellvertretender Leiter des Arbeitsbereichs „Stärkung der Berufsbildung“

In unseren Programmen begleiten wir Projekte sowohl fachlich als auch administrativ und engagieren uns dafür, dass nach drei bis vier Jahren spannende und innovative Ergebnisse vorliegen – eine echte Teamleistung unseres Arbeitsbereichs. Dabei legen wir großen Wert darauf, keine Insellösungen zu erarbeiten. Deshalb organisieren wir unsere Programme als bundesweite Netzwerke, die den Austausch fördern, neue Entwicklungen öffentlich präsentieren und den fachpolitischen Dialog mit den Ländern, Sozialpartnern und der Wissenschaft in unseren Gremien vorantreiben.

ÜBS als innovative Lernorte – mit INex-ÜBA

Mit der „Initiative für eine exzellente überbetriebliche Ausbildung (INex-ÜBA)“ bestärkt das BMBF überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) darin, sich zu exzellenten Lehr- und Lernorten weiterzuentwickeln. Dazu hat das BMBF ÜBS aufgerufen, Ideen und Konzepte für eine qualitativ hochwertige und innovative überbetriebliche Ausbildung (ÜBA) einzureichen. Ziel der Initiative ist, die Qualität und Attraktivität der ÜBA zu steigern. Über 140 Ideen und Konzepte sind beim BIBB, das die Initiative fürs BMBF umsetzt, eingegangen. BIBB und BMBF bewerteten diese gemeinsam mit Expertinnen und Experten aus der Wissenschaft. Dabei waren insbesondere der Innovationsgehalt sowie Nachhaltigkeits- und Transferaspekte ausschlaggebend.

Zur Förderung vorgesehen sind rund 30 Projekte, die z. B. mit digitalen Technologien und KI-gestützten Systemen die Organisation und Durchführung der ÜBA verbessern oder neuartige Kooperationsstrukturen mit Partnern aus Wirtschaft und Wissenschaft aufbauen. Es sollen auch Vorhaben gefördert werden, mit denen die fachliche, methodische und soziale Kompetenz des Personals in den ÜBS erhöht werden kann oder die die Ausbildung an soziale, ökologische und digitale Transformationsprozesse anpassen. Die Projekte erhalten eine Laufzeit von maximal 36 Monaten, um ihre Ideen und Konzepte umzusetzen.

INex-ÜBA wird im Rahmen der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung des BMBF gefördert.

www.bibb.de/inex-ueba

Digitale Innovationen und Transparenz für die berufliche Weiterbildung – Der Innovationswettbewerb INVITE

Bereits seit 2021 verantwortet das BIBB im Bereich berufliche Weiterbildung die fachliche und administrative Betreuung des Innovationswettbewerbs INVITE, der auf digitale Innovationen und mehr Transparenz für den Weiterbildungsmarkt abzielt. Die vom BMBF geförderten INVITE-Projekte konzentrieren sich auf KI-gestützte Weiterbildungsangebote sowie auf die Erhöhung der Qualität und Vernetzung bestehender Weiterbildungsplattformen.

▶▶ Mit INex-ÜBA werden innovative Konzepte zur Qualitätssteigerung in der ÜBA erprobt und umgesetzt. ◀◀

*Timon Temps,
Koordinator für INex-ÜBA im
Arbeitsbereich „Überbetriebliche
Berufsbildungsstätten“*



Die Teilnehmenden der Fachtagung im Austausch mit dem INVITE-Beirat.

© BIBB/Laura Burzywoda

Zum Ende des Förderzeitraums stand das Jahr 2024 bei INVITE ganz unter dem Vorzeichen der Erprobung der entwickelten Tools und nachhaltigen Sicherung der Projektergebnisse.

Im März gestalteten die INVITE-Projekte bereits zum zweiten Mal das Mitmachformat „INVITE-ToolCheck“, bei dem Weiterbildungsinteressierte die INVITE-Prototypen online selbst testen und ausprobieren konnten. Dabei wurden mehr als 2.000 Testungen absolviert.

Ebenfalls im März fand im neuen BIBB-Dienstgebäude in Bonn die große INVITE-Fachtagung mit rund 100 Personen statt. Dabei bilanzierten die Teilnehmenden die Wettbewerbsaktivitäten nach drei Jahren INVITE und diskutierten mit dem INVITE-Beirat mögliche Verstetigungspotenziale. So wurde auf der Fachtagung beispielsweise die neue INVITE-Broschüre vorgestellt, welche Ergebnisse sowie fachlich-didaktische und technologische Schwerpunkte des Innovationswettbewerbs vorstellt. In interaktiven „Denkräumen“ zu den Themenschwerpunkten Wissenschaft, Technologie und Praxis widmeten sich die Teilnehmenden intensiv dem Thema des nachhaltigen Transfers.

www.invite-toolcheck.de

https://www.invite-toolcheck.de/assets/dokumente/20240304_INVITE-Programm-broschüre_WEB.pdf

Qualitätssicherung und Qualifizierung von betrieblichem Bildungspersonal – Start des zweiten EQAVET Peer Review-Zyklus



Die Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung, kurz DEQA-VET, startete 2024 den zweiten EQAVET Peer Review-Zyklus zum Thema „Qualitätssicherung und Qualifizierung von betrieblichem Bildungspersonal in der Ausbildung (duales System) und Weiterbildung in Deutschland“. EQAVET Peer Reviews werden auf Grundlage der 2020 verabschiedeten Ratsempfehlung zur beruflichen Bildung umgesetzt. Über das systematisierende und vertiefende supranationale Austauschformat sollen Transparenz gestärkt und Impulse für innovative Weiterentwicklungen im Bereich der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung gesetzt werden.

DEQA-VET wurde im Auftrag des BMBF gegründet und ist seit 2008 im BIBB angesiedelt. Die Referenzstelle setzt sich für die Vernetzung von Akteuren und Institutionen der beruflichen Bildung ein und dient als Anlauf- und Servicestelle zur Sicherung der Qualität in der beruflichen Bildung. DEQA-VET gehört zum europäischen Netzwerk EQAVET (European Quality Assurance in Vocational Education and Training), das sich für die Anwendung gemeinsamer Prinzipien der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung engagiert.

Aktuelle Arbeitsgrundlage für EQAVET

Die übergeordnete EU-Ratsempfehlung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung vom 24. November 2020 unterstreicht die Relevanz von Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung sowie den Stellenwert von EQAVET als Instrument und benennt die erweiterten Aufgaben der National Reference Points, zu denen auch die Durchführung von Peer Reviews zählt. 2021 erfolgte auf dieser Basis die Renominierung von DEQA-VET durch das BMBF als National Reference Point beim BIBB.

https://www.deqa-vet.de/de/daqavet_190383.php

Transformation gestalten

Transformation ist ein wichtiges Thema der Berufsbildung geworden. Das BIBB unterstützt mit verschiedenen Projekten und Initiativen die Digitalisierung der Ausbildung, die Anlage transparenterer zukunftsfester Weiterbildungsstrukturen sowie die Stärkung des Nachhaltigkeitsgedankens im Beruf. Dies ermöglicht die Entwicklung einer höherwertigen beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung – Neues Programm Nachhaltig im Beruf (NIB) gestartet

Mit der nachhaltigen Transformation ändern sich die beruflichen Anforderungen. Betriebe müssen ökologischer produzieren, stärker soziale Verantwortung übernehmen und dazu ihre Beschäftigten qualifizieren. Nachdem die BIBB-Modellversuche Erkenntnisse geliefert haben, wie das in verschiedenen Ausbildungsberufen gelingen kann, folgt nun die Umsetzung.

Dazu hat das BMBF das Programm „Nachhaltig im Beruf – zukunftsorientiert ausbilden“ (NIB) ins Leben gerufen und das BIBB mit der fachlichen Begleitung beauftragt. Mit 43 Millionen Euro wird das ESF Plus-kofinanzierte Programm bis 2028 gefördert. Geplant sind drei Förderrichtlinien.

Zum Start der NIB-Umsetzungsprojekte haben sich insgesamt 56 Einrichtungen der Berufsbildung zu 21 Projekten zusammengeschlossen, die mit Qualifizierungen die nachhaltigkeitsbezogenen Kompetenzen des betrieblichen Ausbildungspersonals stärken. Sie entwickeln Weiter- und Fortbildungsangebote von Schnupper- bis hin zu Zertifikatskursen und tragen damit den heterogenen Bedarfen der Ausbilder/-innen Rechnung. Zur Auftakttagung des Programms kamen 130 Gäste am 10. September 2024 im BIBB zusammen, um sich über die Projekte zu informieren und über Potenziale nachhaltigkeitsbezogener Berufsbildung zu diskutieren. Die Tagung legte den Grundstein für die Vernetzung der Akteure und gab Impulse für die weitere Projektarbeit.

Im Herbst wurde die zweite Förderrichtlinie veröffentlicht. Ziel ist es, Betriebe durch innovative Berufsbildungsmaßnahmen bei der sozial-ökonomischen Transformation zu unterstützen. Inhaltliche Schwerpunkte liegen auf der Energiewende und Kreislaufwirtschaft.

www.nachhaltig-im-beruf.de

www.bbne.de



Auf der Auftakttagung von „Nachhaltig im Beruf“ wurde über Chancen und Herausforderungen der Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung debattiert. © BIBB



Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung im Transfer

Der Förderschwerpunkt „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung im Transfer für Ausbildungspersonal 2020–2022“ (BBNE-Transfer) hatte das Ziel, ausgewählte Ergebnisse vorheriger Modellversuche zur BBNE „vom Projekt zur Struktur“ zu bringen und dabei Wissen und Erkenntnisse zum Transfer zu generieren. Dazu wurde erstmalig ein eigenes Transferprogramm ins Leben gerufen, in dessen Rahmen die vorhandenen Erkenntnisse und Ergebnisse aus früheren Modellversuchen weiterentwickelt wurden, um nachhaltigkeitsbezogene Qualifizierungen des ausbildenden Personals dauerhaft bei unterschiedlichen Bildungsinstitutionen und in verschiedenen Branchen zu etablieren. Dieser Band stellt die Ergebnisse der Transfermodellversuche sowie der Transferforschung dar und reflektiert diese aus unterschiedlichen Perspektiven.

Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19686>

Die Nationale Weiterbildungsstrategie: mit Weiterbildung die Transformation gestalten



Zeiten des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels erfordern Innovationen, um die Strukturen und Angebote der berufsbezogenen Weiterbildung weiterzuentwickeln. Die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) stellt sich dieser Herausforderung. Als bildungspolitische Initiative bündelt sie das Engagement ihrer 17 Partner: Bund, Länder, Sozialpartner und Bundesagentur für Arbeit. Im Auftrag des BMBF begleitet das BIBB die NWS fachlich und organisatorisch.

Im Fokus der NWS steht, mehr Menschen eine berufsbezogene Weiterbildung zu ermöglichen. Im Sinne eines übergreifenden und partnerschaftlichen Handelns kommen die NWS-Partner regelmäßig zusammen, um aktuelle Entwicklungen zu diskutieren sowie Handlungsfelder und Potenziale zu identifizieren. In Arbeitsgruppen werden folgende Themen vertieft betrachtet:

- ▶ Alphabetisierung und Grundkompetenzen
- ▶ Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen
- ▶ Qualifizierungskonzepte in der technologischen und ökonomischen Transformation
- ▶ Zugänge, Beratung und Kompetenzerfassung für unterrepräsentierte Gruppen
- ▶ Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Weiterbildungspersonals

Die NWS liefert Impulse, hält Vereinbarungen der Partner fest und gestaltet Maßnahmen, um berufsbezogene Weiterbildung zukunftsorientiert aufzustellen. Die NWS-Partner richten zudem Nationale Weiterbildungskonferenzen aus, um Austausch und Vernetzung in Fachkreisen zu stärken. Berufsbezogene Weiterbildung rückt so in den Fokus der Aufmerksamkeit – von Arbeitssuchenden, Arbeitnehmenden und Unternehmen.

www.bibb.de/nws

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

Im Gegensatz zu anderen Branchen hat KI in der (beruflichen) Bildung nur langsam Einzug gehalten. Das ändert sich zurzeit rasant. Zum einen, weil generative KI mit allen Chancen und Gefahren Einzug in die Lernorte Betrieb, berufliche Schulen und ÜBS hält. Zum anderen, weil adaptives Lernen, also die individuelle Anpassung der beruflichen Bildung in der Praxis, durch KI intensiv unterstützt werden kann. Dies bezieht sich etwa auf den Wissensstand und die Lernpräferenzen der einzelnen Lernenden.



© BMBF/Bundestfoto Kurc

Evaluation belegt: Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung trieb digitale Transformation in ÜBS voran

Mit der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) unterstützen ÜBS insbesondere kleine und mittlere Unternehmen bei der Ausbildung. Um eine passgenaue Unterstützung auf hohem Niveau anbieten zu können, sind sie gefordert, die ÜBA kontinuierlich an aktuelle Bedarfe anzupassen. Dabei stellte der digitale Wandel die ÜBS in den vergangenen Jahren vor enorme Herausforderungen: Sie mussten z. B. ihre Werkstätten um digitale Technologien ergänzen und Ausbildungskurse methodisch-didaktisch modernisieren. Um diesen Transformationsprozess zu unterstützen und voranzutreiben, setzte das BMBF 2015 das Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung auf. Neben der Förderung von digitaler Ausstattung wurden insgesamt 28 Entwicklungs- und Erprobungsprojekte an den Start gebracht.

Nachdem die letzten Projekte im Sommer 2023 beendet wurden, konzentrierte sich das BIBB im Jahr 2024 auf die Ergebnissicherung und den Abschluss der externen Evaluation. Diese belegt, dass mit dem Sonderprogramm digitale Technik für die überbetriebliche Ausbildung in einer Vielzahl von unterschiedlichen ÜBS verbreitet werden konnte. Die absoluten Zahlen bestätigen das: So sind über 72.000 digitale Gegenstände in die Lehrräume und Werkstätten von über 300 ÜBS eingezogen. Insgesamt wurden für eine moderne ÜBA 224 Millionen Euro investiert. Damit kann das Sonderprogramm als „digitales Aufholprogramm“ – so formuliert es die Evaluation – bezeichnet werden. Hervorzuheben ist auch, dass die Förderung laut Evaluation „Ausstrahlungseffekte auf die ÜBS als Ganzes“ und „Lerneffekte bei den Zielgruppen Auszubildende und Ausbildungspersonal“ bewirkte.

Digitale Kompetenzen für die Partizipation in der demokratischen Gesellschaft – KoDiA

Seit 2021 befasst sich das BIBB im Forschungsprojekt „Kompetenzen für die digitale Arbeitswelt (KoDiA) – Ertüchtigung zur Digitalisierung“ mit der Frage, wie digitale Kompetenzen als notwendige, wenn auch nicht hinreichende Bedingung für die Partizipation an der demokratischen Gesellschaft gefördert werden. Gegenstand der Forschung sind die Berufsschulen in Hamburg als ein Lernort – neben dem Betrieb – in der dualen Berufsausbildung. Im Projekt geht es u. a. um zentrale Kompetenzen, die Voraussetzung für eine gelingende Demokratiebildung sind, wie das Erkennen von Desinformationen, Verschwörungserzählungen und missbräuchlich genutzter KI.

KoDiA ist ein Projekt der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg, an dem das BIBB als Kooperationspartner beteiligt ist. Die Forschungsarbeit im Projekt KoDiA wird durch dtec.bw – Zentrum für Digitalisierungs- und Technologieforschung der Bundeswehr gefördert. dtec.bw wird von der Europäischen Union – NextGenerationEU finanziert. Weitere Partner sind u. a. das Hamburger Institut für Berufliche Bildung und sechs Hamburger Berufsschulen.

www.bibb.de/kodia

Perspektiven schaffen

Die Sicherung des Fachkräftebedarfs beginnt damit, Menschen gezielt auf die aktuellen und zukünftigen Anforderungen und Chancen des Berufslebens vorzubereiten und sie bei der Verwirklichung ihrer Berufswünsche durch Beratung und Information zu unterstützen. Die vom BIBB umgesetzten Programme, Forschungsarbeiten und im Auftrag des BMBF, aber auch des BMAS zur Verfügung gestellten Serviceangebote helfen Menschen, Perspektiven zu entwickeln und sich die notwendigen Kompetenzen für ein selbstbestimmtes Berufsleben anzueignen.

Aktuelle Förderung zur Alphabetisierung und Grundbildung in der AlphaDekade



▶▶ Mit der Entwicklung und Erprobung von Grundbildungspfaden soll die Anschlussfähigkeit der unterschiedlichen Beratungs- und Bildungsangebote verbessert werden. ◀◀

*Birgit Garbe-Emden,
wissenschaftliche Mitarbeiterin*

6,2 Millionen Erwachsene in Deutschland – rund zwölf Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung – haben Schwierigkeiten mit dem Schreiben, Lesen und Rechnen. Mehr als 60 Prozent davon besitzen keinen oder einen niedrigen Schulabschluss. Mit der AlphaDekade wollen Bund, Länder und Partner bis 2026 die Lese- und Schreibfähigkeiten sowie das Grundbildungsniveau Erwachsener in Deutschland deutlich verbessern.

Seit Herbst 2024 fördert das BMBF im Rahmen des neuen Förderschwerpunkts „Grundbildungspfade“ zehn Verbundvorhaben sowie ein bundesweites Kompetenzzentrum, die daran arbeiten, die regionalen Strukturen für Grundbildung auszubauen. Die Projekte sollen u. a.

- ▶ Grundbildungsnetzwerke vor Ort auf- bzw. ausbauen und die Zusammenarbeit aller beteiligten Organisationen verbessern,
- ▶ Beratungs- und Angebotsstrukturen ausbauen sowie
- ▶ innovative Bildungspfade für gering literalisierte Menschen oder Personen mit anderweitigem Grundbildungsbedarf entwickeln und erproben.

Die Projekte adressieren dabei unterschiedliche Zielgruppen, beispielsweise An- und Ungelernte in Betrieben, junge Erwachsene am Übergang Schule – Beruf oder Zugewanderte, die auch nach Abschluss des Integrationskurses noch über geringe Schriftsprachkenntnisse verfügen. Der Förderschwerpunkt ist ein Beitrag zur Umsetzung der Ziele der NWS.

Die Koordinierungsstelle der AlphaDekade im BIBB sorgt für die Kooperation der Projekte sowie den Transfer von Konzepten und Produkten in die Praxis.

<https://www.alphadekade.de>

Anerkennungssensible berufliche Orientierung fördern

Seit Jahren konzentrieren sich Jugendliche in ihren beruflichen Aspirationen auf wenige Berufe. Berufe, von denen sie eine geringe soziale Anerkennung ihres sozialen Umfelds erwarten oder von denen sie annehmen, dass sie nicht zu ihrem Geschlecht passen, schließen sie oftmals aus ihren Berufswahloptionen aus, auch wenn diese mit ihren Tätigkeitsinteressen übereinstimmen, so Befunde der BIBB-Forschung. Damit steigt jedoch auch das Risiko, dass sie ihren Beruf weniger entlang ihrer Interessen und Fähigkeiten wählen als entlang von Klischeevorstellungen und Urteilen Dritter. Zu den Berufswahlmotiven von Jugendlichen gehört auch der – oft nicht bewusste – Wunsch, mit dem gewählten Beruf Wertschätzung und soziale Anerkennung zu finden und die eigene soziale Identität zu stärken. Angebote einer anererkennungssensiblen Berufsorientierung tragen dazu bei, das bisher oftmals wenig berücksichtigte Bedürfnis von Berufswählerinnen und -wählern nach sozialer Anerkennung systematisch in den Mittelpunkt zu stellen.

In Anlehnung an die Ziele der OECD („Teenage Career Readiness“), Jugendliche in ihrer beruflichen Orientierung zu unterstützen, um eine begründete und eigenständige Berufswahl zu treffen und neue Perspektiven zu eröffnen, ist es das Ziel von zwei Forschungsprojekten des BIBB zur beruflichen Orientierung, anerkennungs-

sensible Angebote der beruflichen Orientierung in Präsenz und im digitalen Raum zu entwickeln, in Schulen zu erproben und wissenschaftlich auf ihre Wirksamkeit hin zu untersuchen.

Die BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie untersucht mit den Ausbildungsbotschafterinnen bzw. -botschaftern und dem Workshop „Logiken der Berufswahl“ zwei innovative anerkennungssensible Berufsorientierungsangebote in Präsenz mit dem Ziel, berufliche Perspektiven und das Berufswahlspektrum junger Menschen auszuweiten und sie bei einer reflektierten und selbstbestimmteren Berufswahl zu unterstützen. <https://www.bibb.de/de/119273.php>

Ausbildungsbotschafter/-innen: neue Perspektiven gerade für junge Frauen in MINT-Berufen?

Den Ergebnissen der BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie zufolge, können Ausbildungsbotschafter/-innen (berufliche Rollenmodelle), die ihre MINT-Ausbildung in Schulklassen, z.B. in IT-Ausbildungsberufen, vorstellen, gerade bei Mädchen zur Erhöhung des beruflichen Wissens, der Selbstwirksamkeit und der Neigung, diesen Beruf zu ergreifen, beitragen. Auch männliche Ausbildungsbotschafter können bei Mädchen zur Verringerung geschlechtsspezifischer beruflicher Aspirationen beitragen – ein für die Forschung wichtiges Ergebnis.

<https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/18649>

Workshop „Logiken der Berufswahl“

Der Workshop „Logiken der Berufswahl“, ein vom BIBB und der Technischen Universität Darmstadt (TUDa) gemeinsam entwickeltes anerkennungssensibles Präsenzangebot, ermutigt junge Menschen dazu – so Ergebnisse der Interventionsstudie –, ihre Berufswahl bewusster anzugehen. Er bietet Schülerinnen und Schülern Raum, das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung im Prozess ihrer Berufsentscheidung zu reflektieren. Durch den Workshop steigen bei den Jugendlichen – ihren Angaben zufolge – Selbstreflexion und Bewusstsein für die eigene Berufswahl. Gerade bei bislang beruflich weniger orientierten und unsicheren Schülerinnen und Schülern erweist sich die Teilnahme am Workshop als hilfreich.

Der Workshop „Logiken der Berufswahl“ hat – so weitere Ergebnisse – für eine Reihe von Schülerinnen

und Schülern eine aktivierende Wirkung: Sie berichten nach der Teilnahme an dem Workshop verstärkt von Berufswahlaktivitäten. Ein Teil der teilnehmenden Schüler/-innen haben die Zeit danach genutzt, um neue Eindrücke zu verarbeiten, weitere Informationen zu suchen und Gespräche mit relevanten Personen zu führen, was eine ausgesprochen positive Wirkung auf die Teilnehmenden hat. Der Workshop kann also reflexive Prozesse auslösen und somit junge Menschen in ihrer beruflichen Orientierung unterstützen.

<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1235221>

<https://www.bwpat.de/ausgabe/spezial22/oeynhaus-etal>

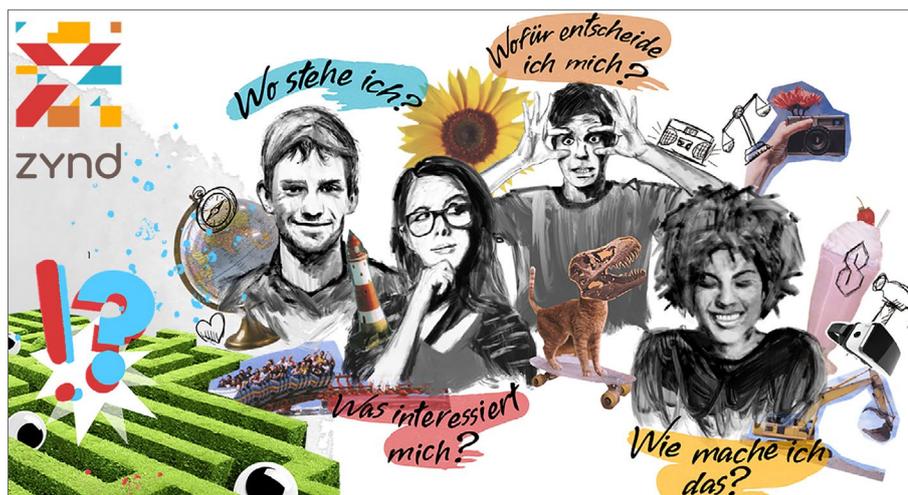
onBoard – „Berufliche Orientierung anerkennungssensibel und digital gestalten“

Das Forschungsprojekt onBoard, ein BMBF-gefördertes Kooperationsprojekt des BIBB und der Technischen Universität Darmstadt, das 2024 gestartet ist, knüpft an die Präsenzangebote der BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie an und entwickelt diese weiter. In onBoard wird ein digitales Spiel zur beruflichen Orientierung entwickelt, erprobt und evaluiert, welches im schulischen Kontext eingesetzt werden soll. In dem Spiel können Schüler/-innen spielerisch ihre eigenen beruflichen Aspirationen und Vorstellungen reflektieren und sich individuell mit digitalen beruflichen Rollenmodellen auseinandersetzen. Das Format wird in einer quasi-experimentellen Interventionsstudie im Schulkontext untersucht. Die Ergebnisse von onBoard fließen in die Weiterentwicklung einer evidenzbasierten Berufsorientierungspraxis ein.

<https://www.bibb.de/de/203339.php>

Zünden und durchstarten mit zynd.de: neues Portal für den Übergang Schule – Beruf

Bildungsbiografien verlaufen immer seltener linear. Am Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf sollen sich Jugendliche einerseits ihrer Interessen und Kompetenzen bewusst werden und sich nachhaltig orientieren. Andererseits müssen sie ebendiese Erkenntnisse mit den sich ständig ändernden Anforderungen und Möglichkeiten der Arbeitswelt abgleichen und ihre Entscheidungen entsprechend abwägen. Die Folge sind persönliche Verunsicherungen und in steigendem Maße auch Suchbewegungen und (Neu-)Orientierungen.



zynd.de – das neue Orientierungsportal des BIBB. © BIBB

zynd.de – das neue Orientierungsportal des BIBB unterstützt seit 2024 genau bei diesem herausfordernden und vielschichtigen Prozess des Orientierens, Reflektierens und Entscheidens. Ansprache, Design und Technik der Plattform sind jugendgerecht, niedrigschwellig und zeitgemäß konzipiert. Interaktive „Playlets“ helfen spielerisch bei der beruflichen Orientierung, aber auch dabei Entscheidungen zu treffen, diese mit der persönlichen Situation und Lebenswelt in Einklang zu bringen, um dann ins konkrete Handeln zu kommen.

Pädagogische Fachkräfte, die mit jungen Menschen in unterschiedlichen Bildungs- und Beratungskontexten arbeiten, erhalten hierzu begleitende Materialien und nicht zuletzt eine digitale Infrastruktur, mit der sie den Unterstützungsprozess digital flankieren können, ob mittels Gruppenarbeiten, Videokonferenz, Einzelcoaching, Whiteboard oder Terminplanung.

www.zynd.de

BIBB-Servicestelle: Jugendberufsagenturen weiterentwickeln – gemeinsam mehr erreichen



„Erfahrung teilen. Vernetzung stärken.“ Unter diesem Motto stand die erste bundesweite Fachtagung für Jugendberufsagenturen, die die Arbeit der Servicestelle Jugendberufsagenturen im Jahr 2024 stark geprägt hat. Jugendberufsagenturen sind in vielen Landkreisen und kreisfreien Städten die rechtskreisübergreifende, zentrale Anlaufstelle vor Ort für alle jungen Menschen. Die örtlichen Träger der Jugendhilfe, Jobcenter und Agenturen für Arbeit bilden den Kern dieser Kooperationsbündnisse, die zusätzlich eng mit weiteren Partnern im Netzwerk zusammenarbeiten, allen voran den Schulen. Ziel dieser Zusammenschlüsse ist es, junge Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf bedarfsorientiert und individuell zu beraten und zu unterstützen. Aber auch die Fachkräfte ihrerseits benötigen dabei Unterstützung, und so hat die Servicestelle im BIBB eine Reihe mit Praxishilfen aufgesetzt, von denen die ersten beiden im Jahr 2024 zur Entwicklung der Zusammenarbeit und Aufbau von Strukturen veröffentlicht wurden. Die Herausforderung für die Fachkräfte besteht nicht nur darin, die Kooperation der Beteiligten zu organisieren, sondern auch, Jugendliche in einer gemeinsamen Haltung zu beraten und das regionale Übergangsmanagement mit den vielen möglichen Partnern weiterzuentwickeln. Zu diesen Themen werden weitere Praxishilfen folgen, damit Jugendberufsagenturen mit diesen Herausforderungen nicht alleingelassen werden. Auch weitere Austauschformate sind in Planung, damit man „gemeinsam mehr erreicht“.

www.servicestelle-jba.de

Frank Neises, stellvertretender Leiter des Arbeitsbereichs „Fachstelle für Übergänge, Grundsatzfragen“

Für alle jungen Menschen stellt der Übergang Schule – Beruf eine besondere Lebensphase dar. Nicht wenige von ihnen sind überfordert, wenn es darum geht, sich (nicht nur) beruflich zu orientieren und Entscheidungen zu treffen. Mitunter kommen persönliche Problemlagen erschwerend hinzu. Vor diesem Hintergrund ist es von zentraler Bedeutung, dass multiprofessionelle Beratung und Unterstützung für junge Menschen gebündelt und mit den Jugendberufsagenturen zentrale Anlaufstellen weiterentwickelt werden, um „Hilfe wie aus einer Hand“ anzubieten.



Initiative Bildungsketten: Begründete Berufswahl bei Jugendlichen stärken

Jugendliche sollen in der beruflichen Orientierung unterstützt werden, eine möglichst begründete Berufswahl zu treffen. Sie sollen berufliche Orientierung zu ihrem eigenen Thema machen, sich nicht bloß orientieren „lassen“. Um dies zu erreichen, gibt es viele Programme von Bund, Ländern und der Agentur für Arbeit. Das BIBB unterstützt den Abstimmungsprozess zwischen diesen Akteuren in der Initiative Bildungsketten. Das Spektrum reicht von länderübergreifenden Programmen, landesspezifischen Maßnahmen bis zu kleinen Modellprojekten: Im Berufsorientierungsprogramm (BOP) wurden 2024 150 Vorhaben in zehn Ländern auf den Weg gebracht. Über 80 Vorhaben wurden im Programm „Berufliche Orientierung für Personen mit Flucht- und Migrationserfahrung“ (BOFplus) begleitet. In Mecklenburg-Vorpommern unterstützt das BIBB die Umsetzung des Vorhabens „ProBO-Net“, mit dem die Berufsorientierungsangebote des Landes verzahnt werden.

Bildungsketten

BOP-Tagung 2024: „Viele Köpfe – eine Mission: Jugendliche erreichen, aktivieren, befähigen“

Die BOP-Tagung 2024 richtete sich mit 30 Kleingruppen-Workshops speziell an BOP-Projektträger. Ziel war, den 200 Teilnehmenden praktische Hilfestellung für eine wirkungsvolle Ausgestaltung des BOP in ihren Bildungsstätten zu bieten. Der Einladung folgten nicht nur Projektleitungen, sondern auch Ausbildungspersonal und pädagogische Mitarbeitende. Thematisch ging es um die Potenzialanalyse, die Ausgestaltung der praxisorientierten Tage zur beruflichen Orientierung, um Reflexion und Dokumentation, die Einbindung von Eltern und Lehrpersonal, Bewegung und



Jugendberufsagenturen als Beitrag zu inklusiver Übergangsgestaltung zwischen Schule und Beruf

Jugendberufsagenturen sollen rechtskreisübergreifend der zentrale lokale Ansprechpartner für alle jungen Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf sein und diese bedarfsorientiert individuell beraten und unterstützen. So verstanden, stellt sich die Frage, wie Jugendberufsagenturen aus einer menschenrechtlichen Perspektive wie jener der UN-Behindertenrechtskonvention zu einer inklusiven Übergangsgestaltung beitragen können. Die herausgearbeiteten Ergebnisse bieten Jugendberufsagenturen Chancen zur weiteren fachlichen Fundierung, Organisationsentwicklung, multiprofessionellen Fallarbeit und zum Abbau von Barrieren.

Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20114>

Aktivierung der Jugendlichen sowie um den Einsatz von künstlicher Intelligenz in der beruflichen Orientierung.

www.berufsorientierungsprogramm.de

www.zlb.uni-rostock.de/forschung-entwicklung/probo-net/



Interaktiver Einstieg in die BOP-Tagung 2024 „Viele Köpfe – eine Mission: Jugendliche erreichen, aktivieren, befähigen“. © BIBB/BOP/Anni Pekie

Programm BOFplus für Zugewanderte mit neuen Schwerpunkten

Mit BOFplus werden weiterhin Zugewanderte in BOFplus-Kursen in Berufsbildungsstätten auf eine Ausbildung oder Qualifizierung vorbereitet. Das neue Programm knüpfte 2024 an die bewährte Ausrichtung des Vorgängerprogramms BOF an, setzt aber neue Schwerpunkte. So können Interessierte ihre Eignung für BOFplus in einer vorgeschalteten Orientierungsphase testen. Der Anteil an fachbezogenem Sprachunterricht wurde erhöht, um auch auf die sprachlichen Herausforderungen der Berufsschule besser vorzubereiten. Zudem wird darauf geachtet, dass Projektträger intensiver mit anderen Partnern vor Ort zusammenarbeiten, insbesondere mit Mitarbeitenden des Jobcenters und der Agentur für Arbeit. So sollen noch mehr Zugewanderte über das Programm informiert und eine Begleitung der Teilnehmenden auch nach Abschluss des Kurses gewährleistet werden.

www.bofplus.de

KAUSA-Landesstellen als Strategischer Akteur zur Förderung der Integration in Ausbildung

Die Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration (KAUSA) gehört seit 2018 zur Initiative Bildungsketten. Ziel ist, mehr Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund für die duale Ausbildung zu gewinnen. Ende 2024 wurden zehn KAUSA-Landesstellen gefördert. Mit der aktuellen Förderrunde liegt der Fokus verstärkt auf strukturbildenden Aufgaben und Beratungsleistungen für Akteure. Bund und Länder einigten sich auf eine stärkere Ausrichtung auf landesspezifische Strukturen und eine nachhaltige Einbettung in die Landesstrategie zu den Themen Migration, Flucht und Ausbildung. Dabei sollen die von den KAUSA-Landesstellen erprobten Maßnahmen zur besseren Erreichung von Zugewanderten mit Regelinstitutionen und Netzwerkpartnern nachhaltig etabliert werden.

www.bildungsketten.de/kausa

Duales Studium 2024

Mit seiner Onlineplattform AusbildungPlus stellt das BIBB allen Bildungsinteressierten seit zwei Jahrzehnten ein umfangreiches Informationssystem zu dualen Studiengängen und Zusatzqualifikationen in der beruflichen Erstausbildung zur Verfügung.

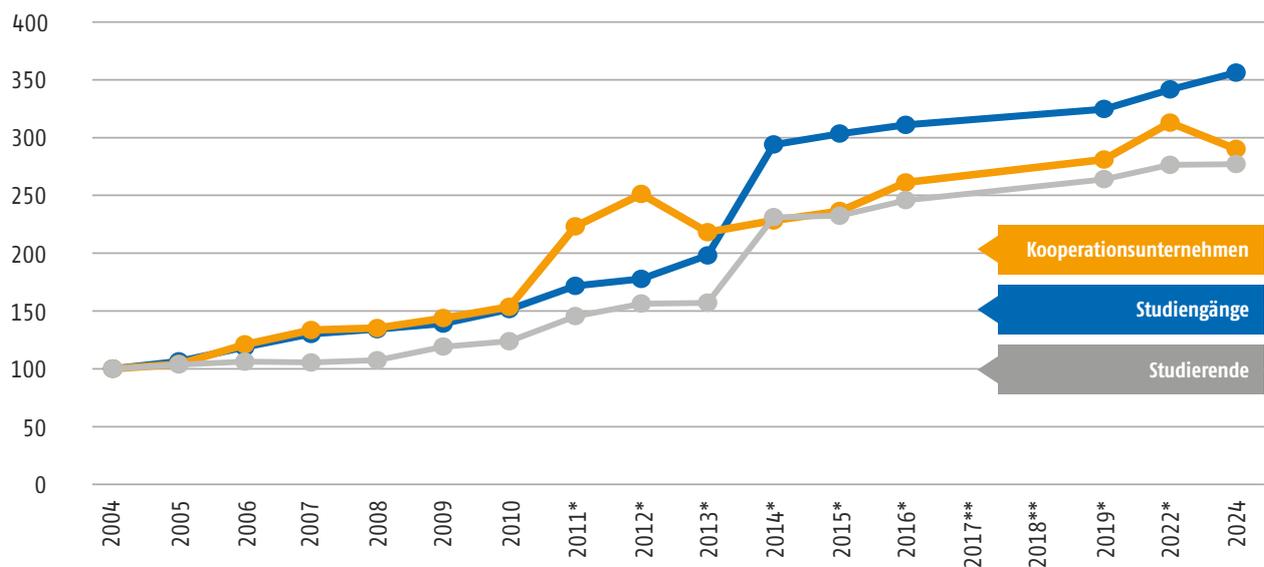


Der positive Trend bei den dualen Studiengängen hält auch 2024 an. Die Auswertung der Datenbank AusbildungPlus verzeichnete zum Stichtag 28. Februar 2024 insgesamt 1.824 duale Studiengänge (+ 4 %) mit 113.526 Studierenden (+ 0,2 %) (im Vergleich zu 2022). Diese Ergebnisse bestätigen, dass sich das Format, in dem berufliche und hochschulische Kompetenzen kombiniert erworben werden können, in der Bildungslandschaft als alternativer Studienweg weiter etabliert hat.

Der Schwerpunkt liegt nach wie vor auf folgenden zwei Fächergruppen in den Studienangeboten: Ingenieurwissenschaften mit einem Anteil von ca. 48 Prozent sowie Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften mit rund 43 Prozent. Angebote für Studiengänge in den Gesundheitswissenschaften folgen mit fast sieben Prozent auf dem dritten Platz. Besonders nachgefragt sind Studiengänge wie „Verfahrenstechnik“ und „Maschinenbau“, „Wirtschaftsrecht Praxis Plus“ sowie „Soziale Arbeit dual“. Als weitere stark frequentierte Beispiele sind „Betriebswirtschaft“ und die „Hebammenwissenschaften“ zu nennen.

www.ausbildungplus.de

Abbildung 8: Entwicklung dualer Studiengänge, Kooperationsunternehmen und dual Studierender von 2004 bis 2024 (in %)



Erläuterung: Um Entwicklungen in den Jahren 2004 bis 2024 zeigen zu können, wurde 2004 als Basisjahr festgelegt (=100 %).

* Werte beziehen sich ausschließlich auf Studiengänge für die Erstausbildung.

** Keine Datenauswertung in 2017, 2018, 2020, 2021 und 2023.

Quelle: AusbildungPlus-Datenbank (Stand: 2024)



AusbildungPlus – Zusatzqualifikationen in Zahlen 2023

Angeboten von Zusatzqualifikationen kommt schon seit Jahren eine besondere Rolle bei der Flexibilisierung der Ausbildung zu, und sie tragen zu einer praxisnahen Differenzierung bei. Sie haben sich als ein gestaltbares Instrument zur Vermittlung zusätzlicher Kompetenzen bewährt, sodass das Berufsbildungssystem im Rahmen bestehender Berufsausbildungen auf die Anforderungen der schneller voranschreitenden technisch-technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen reagieren kann. Mit dieser Veröffentlichung setzt das BIBB seine Berichterstattung über die kammergeregelten Zusatzqualifikationen der 79 Industrie- und Handelskammern und 53 Handwerkskammern auf der Grundlage seiner Datenbank AusbildungPlus fort. Die Fortführung der regelmäßigen Auswertung der Qualifizierungsangebote soll es ermöglichen, Entwicklungen zu analysieren, Trends zu identifizieren und über Tendenzen zu informieren.

Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19943>

Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren: Projekterfolge und Transfer

Eine überaus positive Bilanz wiesen die vier im Kontext der NWS durch das BMBF geförderten Initiativprojekte zur Qualifizierung von Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren auf: Insgesamt mehr als 460 Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren wurden während der Laufzeit von 2020 bis 2024 in den Projekten der Gewerkschaften IG Metall, Verdi, Nahrung-Genuss-Gaststätten sowie der Sozialpartner IG Bergbau, Chemie, Energie und Bundesarbeitgeberverband Chemie qualifiziert. Die Grundidee der Weiterbildungsmentorinnen/-mentoren: Beschäftigte beraten vor Ort in ihren Betrieben Kolleginnen und Kollegen auf Augenhöhe zum Thema Weiterbildung. Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren kennen deren Arbeits- und Lebensumstände, bieten eine ressourcenorientierte, personen- und betriebspezifische Unterstützung an und vermitteln an weiterführende Beratungsangebote externer Fachstellen. So steigern sie die Weiterbildungsteilnahme insbesondere von hier unterrepräsentierten Personengruppen.



Panel bei der Tagung „Weiterbildungsmentoring – Konzepte und Transfer“ am 05.12.2024 in Berlin (BMBF). © BIBB

Aufgrund der vielversprechenden Projekterfolge, der positiven Rückmeldungen aus der Praxis und einem breiten Interesse für das Weiterbildungsmentoring entschied das BMBF, den Förderansatz qualitativ und quantitativ auszuweiten. Die im dritten Quartal 2024 veröffentlichte Förderrichtlinie schließt, zusätzlich zu den bereits erprobten, innerbetrieblichen Modellen von Weiterbildungsmentoring, auch außer-/überbetriebliche Modelle ein. Hierdurch soll der Ansatz in der Fläche entwickelt und auf solche Betriebe transferierbar gemacht werden, in denen keine gewerkschaftlichen Strukturen etabliert sind. Die wissenschaftliche Projektbegleitung im BIBB unterstützte den Transfer des Förderansatzes u. a. durch die Veröffentlichung eines Arbeitsrahmens für die Qualifizierung von Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren sowie die Durchführung der Tagung „Weiterbildungsmentoring – Konzepte und Transfer“ am 5. Dezember 2024 in Berlin.

<https://www.bibb.de/de/185947.php>

Berufsbildungssysteme weltweit im Wandel

Qualifizierungssysteme in der Berufsbildung befinden sich weltweit im stetigen Wandel. Das BIBB begleitet diese Entwicklungen und erarbeitet Konzepte, um die Qualität und Anpassungsfähigkeit der beruflichen Bildung zu sichern und zu verbessern. Im Jahr 2024 wurden in diesem Kontext verschiedene Projekte und Fachgespräche durchgeführt und die im Folgenden dargestellten Aspekte von Qualifizierungssystemen eingehender betrachtet.

Erfolgreicher Abschluss des GIZ-Beratungsprojekts in Indonesien

Seit 2019 unterstützt das BIBB im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) die indonesische Regierung bei der Planung und Umsetzung einer großen Berufsbildungsreform. Ein Kernstück dieser Bemühungen ist dabei die Entwicklung eines Steuerungsmechanismus, an dem sowohl der öffentliche als auch der private Sektor partizipieren, um das Berufsbildungssystem als Ganzes von einem angebots- zu einem nachfrageorientierten System zu entwickeln. Wem das bekannt vorkommt: Der BIBB-Hauptausschuss diente als Blaupause.



Ziel der Beratung war es, das Verständnis dafür zu schärfen, dass die berufliche Bildung per definitionem Bildungs- und Arbeitsmarktthema ist. Deswegen sind im neu geschaffenen „Nationalen Team zur Koordinierung der Berufsbildung“ alle relevanten Ministerien und Organisationen der Arbeitgeberseite vertreten, um die Herausforderungen im Berufsbildungssystem gemeinsam zu stemmen. Im Juni 2024 wurde die Verantwortung für das „Nationale Team zur Koordinierung der Berufsbildung“ im Rahmen einer großen nationalen Konferenz zeremoniell an das federführende Ministerium übergeben. Auch das BIBB war dazu eingeladen. Die Konferenz markierte den Abschluss des aktuellen GIZ-Projektes. Das BIBB wird ab 2025 an einem Folgevorhaben beteiligt sein.

Erstes Twinning-Projekt in Asien

Im August 2024 startete das neue Twinning-Projekt „Strengthening Upper Secondary Technical Education Reform in Cambodia“ (Stärkung der Reform der technischen Ausbildung in der Sekundarstufe II in Kambodscha). Das BIBB ist im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz am Projekt beteiligt. Es ist das erste EU-Twinning Projekt, das sich in Asien mit Aktivitäten zur Berufsbildung beschäftigt. Das Projekt läuft bis 2026 und zielt darauf ab, die begonnenen Reformen in der Berufsbildung in Kambodscha zu unterstützen. Das Vorhaben steht in direktem Zusammenhang mit der Global-Gateway-Strategie der EU zur Förderung nachhaltiger und zuverlässiger Verbindungen weltweit sowie der Agenda 2030 der Vereinten Nationen und dem Pariser Klimaabkommen. Expertise France leitet das Konsortium von französischen, deutschen und finnischen Projektpartnern. Das BIBB übernimmt die deutsche Projektleitung und arbeitet mit dem Hamburger Institut für berufliche Bildung an der Modernisierung der Curricula, der Entwicklung von Work-Based Learning sowie der Durchlässigkeit in ausgewählten Bereichen.

<https://ncp-twinning.de/news/deutschland-unterstuetzt-kambodscha-bei-reform-der-berufsbildung/>



Expertenaustausch in Kambodscha.
© BIBB/Christiane Eberhardt

National, europäisch und jetzt international: Qualifikationsrahmen weltweit

Im Jahr 2024 befasste sich das BIBB mit dem Thema der Qualifikationsrahmen, insbesondere mit dem Fokus auf regionale Qualifikationsrahmen, darunter auch das Southern African Development Community Qualifications Framework. Dieser Qualifikationsrahmen wurde von der Entwicklungsgemeinschaft des Südlichen Afrika, einer regionalen Wirtschaftsgemeinschaft mit 16 Mitgliedstaaten, entwickelt. Gemäß der revidierten europäischen Empfehlung zum Europäischen Qualifikationsrahmen von 2017 wurden der Europäische Qualifikationsrahmen und der des Südlichen Afrika unter der Leitung der Europäischen Kommission verglichen. Das BIBB war auf Anfrage des BMBF beteiligt. In dem Vergleich ging es um den Aufbau der jeweiligen Qualifikationsrahmen sowohl als Instrument zur Qualitätssicherung und Formalisierung des Qualifizierungssystems als auch als Instrument zur verstärkten internationalen Zusammenarbeit. Im asiatischen Raum ist ebenfalls die Entwicklung von Qualifikationsrahmen auf der bildungspolitischen Agenda. Regionale Qualifikationsrahmen wurden anlässlich eines japanischen Delegationsbesuches im BIBB unter der Leitung der Ryukoku Universität thematisiert. Bei dieser Gelegenheit wurde insbesondere die Rolle von regionalen Qualifikationsrahmen bei der Ermittlung des Fachkräftebedarfs sowie als Instrument zur Fachkräftegewinnung und der regionalen wirtschaftlichen Revitalisierung diskutiert.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000386929>

Birgit Thomann, Leiterin der Abteilung „Berufsbildung International“

Internationale Zusammenarbeit ist ein Schlüssel zu einer zukunftsorientierten, wettbewerbsfähigen und innovativen beruflichen Bildung. In Deutschland, benachbart mit neun europäischen Staaten, setzen wir auf den Austausch von Wissen, Erfahrungen und Best Practices, um die Qualität unserer beruflichen Bildung zu verbessern und durch Zusammenarbeit den globalen Herausforderungen gemeinsam zu begegnen. Aufgaben wie die Fachkräftegewinnung, der Einsatz künstlicher Intelligenz und die Bewältigung des Klimawandels erfordern gemeinsame Strategien und Lösungen.



Regionale Zusammenarbeit mit zentralen Akteuren

Impulse für qualitativ hochwertige Ausbildung in Lateinamerika und Karibik

Im Jahr 2021 wurde die Allianz für duale Ausbildung Lateinamerika und Karibik als Vernetzungsplattform für Peer Learning und Policy Learning und Innovationstransfer gegründet. Mitglieder sind 15 führende lateinamerikanische Berufsbildungsinstitutionen aus 17 Ländern Lateinamerikas und der Karibik. Die Plattform fördert den Dialog zwischen Akteuren der Berufsbildung und soll die Qualität und Verbreitung dualer Ausbildungsprogramme stärken. Der Fokus auf duale Ausbildung ist in der Region einzigartig.

Unterstützt wurde die Gründung vom BIBB, dem mexikanischen BIBB-Partnerinstitut Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) und ILO/Cinterfor (Inter-American Centre for Knowledge Development der Internationalen Arbeitsorganisation). Das BIBB ist Referenzinstitution und begleitet fachlich und strategisch, gemeinsam mit ILO/Cinterfor, die jährlich wechselnden Präsidentschaften. Das dominikanische Berufsbildungsinstitut Instituto Nacional de Formación

Técnico Profesional (INFOTEP) übernahm für 2024 die Präsidentschaft.

Arbeitsgrundlage der Allianz sind die Empfehlung 208 der International Labour Organization (ILO) und die Qualitätskriterien aus dem deutschen dualen Referenzsystem.

Ein Highlight war die von INFOTEP im Juni 2024 ausgerichtete, zweitägige internationale Konferenz „Transición digital en la educación y formación profesional dual“ in Santo Domingo. 30 Teilnehmende aus zwölf Mitgliedsorganisationen und über 120 Vertreter/-innen aus dominikanischen Berufsbildungseinrichtungen, Politik und Wirtschaft diskutierten zu Innovation, Qualität, Berufsbildungspersonal, Curriculumentwicklung und Einbindung von kleinen und mittleren Unternehmen in die duale Ausbildung. Mehr als 200 Teilnehmende folgten der Konferenz per Livestream auf YouTube.

Die Stärkung der Rolle des betrieblichen und schulischen Ausbildungspersonals, mit Fokus auf künstliche Intelligenz und Digitalisierung, war Gegenstand einer von der Koordinierungsgruppe der Allianz (bestehend aus BIBB, ILO/Cinterfor und INFOTEP) organisierten Webinarreihe im Jahr 2024.

<https://www.bibb.de/de/192632.php>



Mitglieder der Allianz für duale Ausbildung Lateinamerika und Karibik. © INFOTEP



Katharina Engel, Projektleitung BILT

Die enge Zusammenarbeit zwischen BIBB, BMBF und UNESCO-UNEVOC im BILT-Kontext ist einzigartig. An der Schnittstelle zwischen nationalen, regionalen und multilateralen Akteuren und Netzwerken bietet BILT Möglichkeiten, in Politik, Forschung und Praxis voneinander zu lernen, sich abzustimmen und strategisch zusammenzuarbeiten, insbesondere zu Transformationsthemen. Das BIBB setzt hier international Impulse für Exzellenz und Innovation – und nimmt Impulse für die Berufsbildung in Deutschland auf.

Bridging Innovation and Learning in TVET (BILT): Regionalkonferenz Afrika

Vernetzung und Zusammenarbeit von Berufsbildungsakteuren in Politik und Praxis sowie die Unterstützung von Exzellenz und Innovationstransfer zwischen Europa, Afrika und Asien-Pazifik sind Kern der bis Ende 2025 vom BMBF geförderten Initiative „Bridging Innovation and Learning in TVET“ (BILT). Das BIBB unterstützt das Internationale Zentrum der UNESCO für die Berufsbildung (UNESCO-UNEVOC) bei der Umsetzung.

BILT fördert den politischen sowie themenspezifischen Austausch und die Zusammenarbeit insbesondere im globalen UNEVOC-Netzwerk, an dem bislang rund 190 Institutionen der drei Regionen und elf internationale Organisationen beteiligt sind. Zielgruppen sind politische Entscheidungsträger, Arbeitsmarktpartner, Berufsbildungsanbieter und Berufsbildungsforschende.

Im Oktober 2024 beteiligte sich BILT mit der Regionalkonferenz Afrika mit über 500 Teilnehmenden an der Africa Skills Week, dem Flaggschiff-Event der Afrikanischen Union. BILT brachte zentrale Akteure zusammen, neben der Afrikanischen Union die Entwicklungsagentur der Afrikanischen Union, die Afrikanische

Entwicklungsbank, UNESCO, OECD, ILO und die European Training Foundation. Der Aufruf zu gemeinschaftlichem Handeln und strategischem Engagement für gemeinsame Prioritäten in einer Global TVET Agenda fand breite Unterstützung bei den Partnern.

Peter Thiele (BMBF) und Birgit Thomann (BIBB) betonten Deutschlands Interesse an internationaler Zusammenarbeit auf Augenhöhe und das Potenzial globaler Partnerschaften mit strategischer Ausrichtung auf dringende Themen wie Fachkräfte, Digitalisierung und Dekarbonisierung. So sei die Idee einer globalen Berufsbildungsagenda zu verstehen und mitzugestalten.

Mit der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung treibt das BMBF, unterstützt vom BIBB, den Agenda-Prozess voran. Globale Berufsbildungszusammenarbeit profitiert von strukturiertem Austausch und strategischer Koordination unter zentralen Akteuren und Netzwerken. Das BIBB steht mit BILT für die Aktivierung und Stärkung dieser Strukturen sowie als Katalysator für den Ausbau politischer Partnerschaften national, regional und global.

<https://www.bibb.de/de/199906.php>

<https://www.bibb.de/de/113719.php>



Teilnehmende des BILT-Events bei der Africa Skills Week. © ©CTIVET

Deutsch-Afrikanisches Bildungsforum: Partnerschaften für nachhaltige Bildung und Fachkräfteentwicklung

Unter dem Motto „Boosting Future Skills and Partnerships for Sustainable Growth“ fand am 2. Oktober 2024 das dritte Deutsch-Afrikanische Bildungsforum statt, organisiert von iMOVE, der Berufsbildungsexportinitiative des BMBF beim BIBB, und dem Afrika-Verein der deutschen Wirtschaft. Mehr als 150 Teilnehmende aus Politik, Bildung und Wirtschaft, darunter Bildungsminister/-innen aus Benin, Madagaskar und Nigeria, diskutierten in Berlin über aktuelle Herausforderungen und gemeinsame Lösungsansätze.



Das Forum hatte zum Ziel, deutsch-afrikanische Kooperation im Bildungsbereich mit der Privatwirtschaft zu fördern. Staatssekretär Dr. Roland Philippi vom BMBF betonte die Bedeutung der Partnerschaften mit der Privatwirtschaft auch für die Mobilität von Fachkräften und Auszubildenden.

Ein zentraler Punkt war die Ausbildung im Bereich der erneuerbaren Energien, besonders in der Wasserstoffproduktion. Vertreter/-innen aus afrikanischen Ländern und Deutschland erörterten, wie gezielte Bildungsprogramme die Ausbildung von Fachkräften für den Solar-, Wind- und Wasserstoffsektor stärken und die Energie-wende fördern können.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Mobilität von internationalen Fachkräften und Auszubildenden. Birgit Thomann, Leiterin der Abteilung „Berufsbildung International“, betonte: „Faire Migration gelingt nur durch partnerschaftliche Strukturen und die Einbindung wesentlicher Akteure“. Brückenkurse und passgenaue Qualifizierungen vor Ort durch die Bildungswirtschaft erleichtern den Übergang in den deutschen Arbeitsmarkt.

Das Forum bot eine wertvolle Plattform für die Vertiefung der deutsch-afrikanischen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung, eng begleitet über den neuen iMOVE-LinkedIn-Kanal.



Fachkräftesicherung durch Internationalisierung

Das Inkrafttreten des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung prägte 2024 die Arbeiten des BIBB zur Fachkräftegewinnung aus dem Ausland. Obwohl das Gesetz eine Berufsankennung in nicht reglementierten Berufen rechtlich entbehrlich macht, intensivierten Bund und Länder ihre Bemühungen, die Verfahren weiter zu optimieren. Auch Einwanderung in die Ausbildung wurde wichtiger, um einen Berufsabschluss in Deutschland zu erwerben und einem Brain-Drain in den Herkunftsländern vorzubeugen. Hier setzen auch transnationale Ausbildungspartnerschaften an, indem Herkunft- und Zielländer Arbeitsmigration in Kooperation gestalten. Gemeinsames Ziel der BIBB-Aktivitäten ist es, Migration zu ermöglichen, die im Interesse der nach Deutschland kommenden Menschen, deren Herkunftsländer sowie des Arbeitsmarktes und der Berufsbildung in Deutschland ist. <https://www.bibb.de/de/201837.php>

►► Damit die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen weiter verbessert wird, müssen alle an einem Strang ziehen. ◀◀

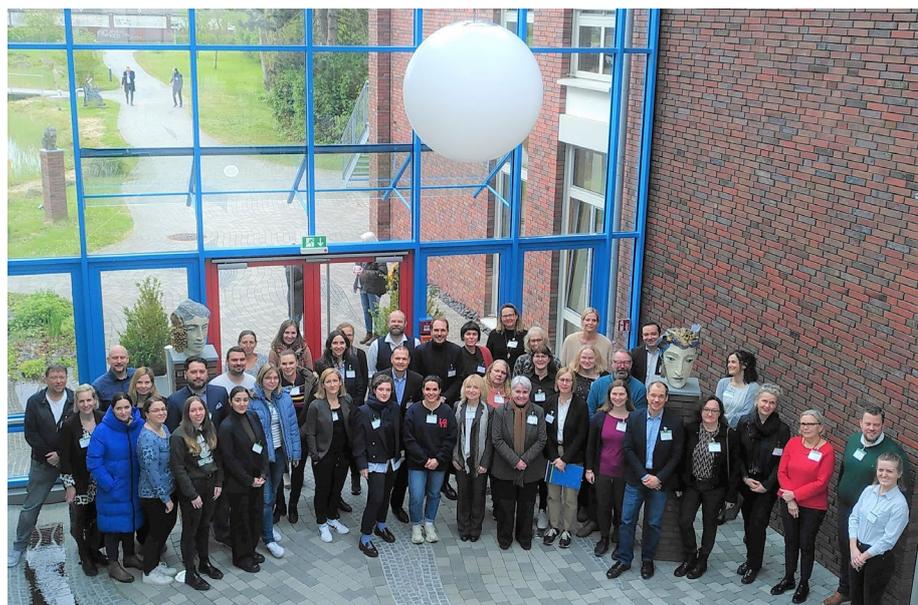
*Claudia Moravek,
Leiterin des Arbeitsbereichs
„Anerkennung von ausländischen
Berufsqualifikationen“*

Anerkennung weiter optimieren und besser kommunizieren

Auch wenn die Einwanderung in den deutschen Arbeitsmarkt nicht mehr zwingend eine in Deutschland anerkannte Qualifikation erfordert, bleibt die Berufsankennung zentral. Sie ist Voraussetzung für die Berufszulassung in reglementierten Berufen und bewährtes Instrument zur qualifikationsadäquaten Beschäftigung in nicht reglementierten Berufen.

Diese Bedeutung belegt auch die stark gestiegene Zahl von Anträgen auf Anerkennung, die das BIBB-Anerkennungsmonitoring mit der Auswertung der amtlichen Statistik 2024 aufzeigt.

Zudem arbeitete das BIBB-Anerkennungsmonitoring weiter an der Umsetzung der Stellschrauben für eine optimierte Berufsankennung. Mit zusätzlichen Austausch-



Im Präsenz-Austauschformat in Fulda wurden die Vernetzung mit zuständigen Stellen für Anerkennungsverfahren gestärkt und Verbesserungsansätze erarbeitet.

© BIBB-Anerkennungsmonitoring

formaten für die zuständigen Anerkennungsstellen der Bundesländer für Berufe im Bereich Gesundheit und Soziales schuf man Raum für intensive Diskussionen. Die Formate wurden genutzt, um gemeinsam Lösungen zu entwickeln und konkrete Hilfsinstrumente zu erarbeiten, z. B. die Erstellung von Musterbescheiden. Damit leisten sie einen wichtigen Beitrag zur Harmonisierung der Anerkennungsverfahren über die Grenzen der Bundesländer hinweg. Prozesse zu verbessern war auch Ziel der Machbarkeitsstudie für bundeslandübergreifende Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich der beruflichen Anerkennung für ausgewählte Berufsbe-
reiche.

Das Portal www.erkennung-in-deutschland.de aktualisierte 2024 sein Informationsangebot, um Fachkräften und Beratenden angesichts stark gestiegener Komplexität bei den rechtlichen Anforderungen in der Fachkräfteeinwanderung Orientierung zu bieten. Gleichzeitig wurde die Zugänglichkeit der Anerkennungsverfahren verbessert. Beispielsweise wurden die Möglichkeiten der digitalen Antragstellung auf Anerkennung über das Portal erfolgreich auf weitere Berufe und Bundesländer ausgeweitet.

Ein weiterer Schwerpunkt im Jahr 2024 war die fachliche Einordnung und Bewertung der Anerkennung durch wissenschaftliche Veröffentlichungen, zahlreiche Presseanfragen sowie die proaktive Adressierung des Themas auf Veranstaltungen wie der re:publica, in den sozialen Medien sowie in Schulungsangeboten.

www.bibb.de/erkennung



Ricarda Knöller und Mareike Freitag moderierten bei der re:publica 2024 den Lightning Talk „Und was sagst Du dazu? Faktencheck zur Anerkennung ausländischer Pflegekräfte“.

© re:publica: BIBB



BWP 2/2024: Migration und Integration

21,2 Millionen Menschen mit Einwanderungsgeschichte lebten im Jahr 2023 in Deutschland. Wie gestaltet sich im Einwanderungsland Deutschland die Integration dieser Menschen? Und welchen Beitrag leistet dazu die berufliche Bildung?

Hierzu werden in dieser BWP-Ausgabe Forschungsergebnisse und Praxiskonzepte vorgestellt. Dabei richtet sich der Blick insbesondere auf die jungen Menschen, die seit 2015/16 Zuflucht in Deutschland gesucht haben. Betrachtet werden ihre Zugänge in berufliche Aus- und Weiterbildung, hinderliche und förderliche Faktoren der Teilhabe sowie Maßnahmen zur Integrationsförderung.

Die Beiträge liefern Zahlenmaterial, das Grundlage für eine sachliche Diskussion des bislang Erreichten und der noch bestehenden Herausforderungen ist, Integration in und durch berufliche Bildung nachhaltig zu fördern.

Kostenloser Download unter

<https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/19533>

Welche Rolle spielt die Anerkennung in der betrieblichen Praxis?

Ergänzend zur Beobachtung und Begleitung des rechtlichen und verwaltungspraktischen Rahmens der Anerkennung nimmt das BIBB im Rahmen eines Forschungsprojekts auch die Sicht der Betriebe zu diesem Thema in den Fokus. Denn an die Betriebe richten sich die Bescheide über die Anerkennung letztendlich. Sie sollen daraus ablesen können, was eine im Ausland ausgebildete Fachkraft im Vergleich zu den in diesem Beruf in Deutschland ausgebildeten Fachkräften gelernt hat. Auf dieser Grundlage können die Betriebe entscheiden, ob sie die Bewerberinnen und Bewerber einstellen und wie sie sie am besten einsetzen.

Doch wie viele Betriebe beschäftigen überhaupt Auslandsqualifizierte und wie entwickelte sich diese Zahl zuletzt? Welche Arten von Betrieben erhalten Bewerbungen mit ausländischen Abschlüssen und inwieweit sind diesen Bewerbungen Anerkennungsbescheide oder andere Instrumente zur Einordnung des Abschlusses beigefügt? Kommt es in diesen Fällen auch zu Neueinstellungen?

Welche Rolle spielen Vermittler/-innen bei der Rekrutierung? Unterstützen Betriebe diejenigen Mitarbeitenden, die nur eine teilweise Gleichwertigkeit bescheinigt bekommen haben, dabei, durch Weiterbildung die volle Gleichwertigkeit zu erlangen? Und was sagt das über die Präferenzen der Betriebe aus?

Um diese Fragen zu beantworten, hat das BIBB 2024 das Forschungsvorhaben „Betriebliche Rekrutierung von Auslandsqualifizierten und die Instrumente zur Einordnung von Qualifikationen“ gestartet und sich im Rahmen einer repräsentativen Befragung an die Betriebe in Deutschland gewandt. Erste Ergebnisse sollen im Frühjahr 2025 vorliegen.

www.bibb.de/bereaqin

Einwanderung in die Ausbildung gestalten



https://res.bibb.de/vet-repository_782182

Auch die Möglichkeit, für eine Berufsausbildung einzuwandern, wurde 2024 weiter liberalisiert. Stark steigende Zahlen an Aufenthaltstiteln zu diesem Zweck belegen die zunehmende Attraktivität dieser Option zur Fachkräftegewinnung. Während jedoch für Berufsanerkennung sowie internationale Studierende in den letzten Jahren Unterstützungsstrukturen sowie wissenschaftliche Erfahrungswerte geschaffen wurden, bestehen bei der Ausbildungsmigration noch Bedarfe:

Auszubildende und Auszubildende benötigen niedrigschwellig verfügbare Angebote, um den Gesamtprozess für alle Beteiligten einvernehmlich zu gestalten – von der Vorbereitung im Herkunftsland bis zum Berufsabschluss in Deutschland. Während zu Migrantinnen und Migranten in der Berufsausbildung viele Forschungsergebnisse vorliegen, besteht eine Leerstelle in Bezug auf Personen, die zielgerichtet für eine Berufsausbildung nach Deutschland einwandern.

Diese Bedarfe sowie Potenziale analysiert ein „BIBB Discussion Paper“ zu Möglichkeiten und Herausforderungen der gezielten Gewinnung, Vorbereitung und Integration von Auszubildenden aus Drittstaaten. Als erste derartige Veröffentlichung bietet es eine umfassende Darstellung über die Entwicklung des Themas, rechtliche Grundlagen, Erfahrungswerte sowie Handlungsansätze. Als Handreichung für das Ausbildungspersonal erschien darüber hinaus im renommierten Ausbilder-Handbuch ein praxisnaher Beitrag. Zudem organisierte das BIBB auf der didacta eine Paneldiskussion zu Chancen und Bedarfen der Einwanderung in die Ausbildung, um den öffentlichen Diskurs zu diesem zunehmend wichtigen Thema zu stärken.

Sepehr Shahin, Senior Policy Advisor bei GOVET – Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungszusammenarbeit

Transnationale Ausbildungspartnerschaften haben das Potenzial, Fachkräftegewinnung fairer und nachhaltiger zu gestalten. Durch Maßnahmen im Partnerland werden Fachkräfte für Deutschland und die Partnerländer qualifiziert. Die Gefahr für Brain-Drain kann so reduziert und die Berufsbildung im Partnerland gestärkt werden. Solche Vorhaben sind herausfordernd und erfordern viel Know-how, besonders zu beruflicher Qualifizierung und Erwerbsmigration.



Transnationale Ausbildungspartnerschaften

Transnationale Ausbildungspartnerschaften sind ein fairer und nachhaltiger Ansatz, um Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen. Sie beruhen auf Kooperationen zwischen Herkunfts- und Aufnahmeländern, die Qualifizierung im Ausland für beide Arbeitsmärkte ermöglichen und so das Wohl aller Beteiligten im Blick haben. Angesichts des Fachkräftemangels ist die politische Bedeutung dieses Ansatzes gestiegen. Kompetenzen des BIBB in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit und Berufsankennung werden daher verstärkt nachgefragt. Sie werden in der internationalen Abteilung des BIBB fachlich verknüpft. So beteiligte sich das BIBB auch 2024 an der „Denkfabrik für transnationale Skills Partnerships“ der Bertelsmann Stiftung, die Akteure aus Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft zusammenbrachte, um die Rahmenbedingungen zu verbessern. Aufgrund hoher Nachfrage zum Thema richtete GOVET außerdem zwei Fachseminare aus und stellte das Thema auf der re:publica 2024 vor.

<https://govet.international/fachkraeftes>



Birgit Thomann, Leiterin der Abteilung „Berufsbildung International“ auf dem Panel der Abschlusskonferenz der Denkfabrik für transnationale Skills Partnerships. © Sebastian Pfützel/Bertelsmann Stiftung

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

www.na-bibb.de

www.meinauslandspraktikum.de

www.Auslandsberatung-Ausbildung.de

www.erasmusplus.de

LinkedIn (seit 09/2024) [www.linkedin.com/
company/nationale-agentur-bildung-für-
europa](https://www.linkedin.com/company/nationale-agentur-bildung-fuer-europa)

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 EPALE – Electronic Platform for Adult Learning in Europe (<http://ec.europa.eu/epale/de>).

Erasmus+

Enriching lives, opening minds.

Erasmus+

Erasmus+ ist das Bildungsprogramm der EU. Es fördert Lernen und Zusammenarbeiten in Europa in den Bereichen Bildung, Jugend und Sport. Ziel ist es, europäische Werte zu stärken, Europa inklusiver und grüner zu gestalten und auf eine digitale Zukunft vorzubereiten.

Das Programm ermöglicht Auslandsaufenthalte für verschiedene Zielgruppen wie Lernende oder Bildungspersonal. Zudem unterstützt Erasmus+ Vernetzung und Internationalisierung von Einrichtungen. Stärker in den Fokus gerückt sind benachteiligte Menschen: Ihnen soll der Zugang zum Programm erleichtert werden. Bis 2027 stehen insgesamt über 28 Milliarden Euro zur Verfügung.

Interesse an Auslandsaufenthalten so hoch wie nie zuvor

Erasmus+ fördert Auslandsaufenthalte von Personal und Lernenden durch zwei Zugänge: Während zum einen die Akkreditierung eine dauerhafte Mitgliedschaft für die gesamte Programmgeneration und damit einen jährlichen Mittelabruf ermöglicht, können zudem neue und kleinere Einrichtungen in begrenztem Umfang einzelne Projekte – sogenannte Kurzzeitprojekte – beantragen.

Die Akkreditierung entwickelt sich besonders in der Berufsbildung zum Erfolgsfaktor: 2024 haben sich 100 neue Projektträger im Bereich der Lernmobilität akkreditieren lassen, seit 2020 sind es insgesamt 985 akkreditierte Einrichtungen. In der Erwachsenenbildung erhielten 24 Einrichtungen einen Zuschlag, damit erhöht sich die Gesamtzahl auf 87. Ebenso wurden die Kurzzeitprojekte vermehrt nachgefragt, bewilligt wurden 111 in der Berufs- und 61 in der Erwachsenenbildung.

In der Berufsbildung konnten rund 46.000 Auslandsaufenthalte von Lernenden und Bildungspersonal finanziert werden, in der Erwachsenenbildung waren es gut 3.600. Damit erhielten 2024 knapp 37.000 Lernende in der Berufsbildung die Chance, mit Erasmus+ ins Ausland zu gehen. Gegenüber 2024 ist das eine Steigerung von rund 45 Prozent und damit der höchste Wert seit Beginn der europäischen Programmförderung.

Entwicklung bei europäischen Partnerschaftsprojekten

Des Weiteren werden die thematische Zusammenarbeit und der Erfahrungsaustausch im Rahmen der sogenannten Partnerschaften für eine Zusammenarbeit gefördert: Das sind u. a. „Kooperationspartnerschaften“ und „kleinere Partnerschaften“. Letztere dienen zum gegenseitigen Austausch und sprechen besonders neue Antragstellende an.

Das Interesse an der europäischen Zusammenarbeit hält seit Start der neuen Programmgeneration an, allerdings steht etwas weniger Budget zur Verfügung. So erhielten im letzten Jahr 30 Kooperationspartnerschaften und 50 kleinere Partnerschaften in der beruflichen Bildung eine Förderung. Vorrangig adressiert wurden die Themen „Anpassung der beruflichen Aus- und Weiterbildung an den Bedarf des Arbeitsmarktes“ sowie „Innovation in der Berufsbildung“. In der Erwachsenenbildung wurden 33 Kooperationspartnerschaften und 43 kleinere Partnerschaften bewilligt. Hier stand „Inklusion und Vielfalt“ auf Platz 1.

Detaillierte Informationen zu den Statistiken im Programm Erasmus+ finden Sie unter www.na-bibb.de/presse/statistik.

Stärkung der Auslandsmobilität

Seit Mai 2024 ist in der NA beim BIBB ein Projekt zur „Stärkung der Auslandsmobilität“ in Umsetzung. In diesem Rahmen werden bestehende Informations-, Beratungs- und Vernetzungsangebote weiterentwickelt sowie die Forschung zum Thema gebündelt und ausgebaut. Letzteres beinhaltet auch die Vorbereitung und Durchführung einer Mobilitätsstudie.

Journal Bildung für Europa

Die Ausgabe „Auslandsaufenthalte in Bildungseinrichtungen verankern“ (39/2024) zeigt u. a. anhand ausgewählter Statistiken auf, wie Bildungsanbieter von der Internationalisierung profitieren, welche unterstützenden Maßnahmen es gibt und wie das Programm Erasmus+ wirkt. Sie können diese Ausgabe unter www.na-bibb.de/service/publikationen kostenlos bestellen oder herunterladen.



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/





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

Wie kann künstliche Intelligenz eine Behörde revolutionieren?

Die Technologien haben sich in den letzten Jahren rasant entwickelt und die Arbeitswelt von morgen grundlegend verändert, insbesondere in Hinblick auf die künstliche Intelligenz (KI), beispielsweise den Aufstieg von ChatGPT und anderen Chatbots. Während Unternehmen die Einsatzmöglichkeiten vielseitig erproben, stehen Behörden häufig vor der Frage, wie der Einsatz von KI in den Arbeitsalltag integriert werden kann. Durch die Erprobung von KI-Tools wird deutlich, dass KI einen erheblichen Einfluss auf die Effizienz und die Qualität in den Prozessen der Verwaltung haben kann. Dies hat das BIBB dazu bewegt, die Arbeitsgruppe „KI als Arbeitsmittel“ ins Leben zu rufen.

Die Arbeitsgruppe hat sich zum Ziel gesetzt, die Einsatzmöglichkeiten von KI umfassend auszuschöpfen. Das bedeutet: Prozesse effizienter gestalten, technologische Innovationen schnell in den Arbeitsalltag integrieren und die neuen Tools so gestalten, dass sie für alle Mitarbeitenden intuitiv und leicht nutzbar sind. Erste Teilprojekte, die aus dieser Initiative entstanden sind, zeigen, dass KI in vielen Bereichen des BIBB eine unterstützende Rolle übernehmen kann.

Aktuell sieht das BIBB große Potenziale im Bereich des internen Serviceangebots. Die Nutzung eines Large Language Model wird seit 2024 erprobt, welches von Localmind bereitgestellt wird. Das Tool soll im Servicebereich als Assistenz eingesetzt werden. Handlungsanweisungen, Anleitungen und FAQs zum Thema Informationstechnologie und elektronische Akte werden dort eingespeist und sollen den Mitarbeitenden durch schnelle Lösungsansätze während der Arbeitszeit eine Arbeiterleichterung schaffen und Effizienz und Zufriedenheit steigern. Das zeitaufwendige Durchsuchen des Intranets entfällt somit. Sobald die Pilotierung erfolgreich abgeschlossen ist, sind weitere Projekte denkbar.

Durch die Arbeitsgruppe wurde ebenfalls die Digitalisierungsstrategie des BIBB überarbeitet und KI als wesentlicher Bestandteil integriert. Das BIBB will nicht nur bestehende Prozesse optimieren, sondern auch innovative, KI-basierte Methoden einführen, die das Arbeiten neu gestalten.

Rahmenbedingungen für die Verwendung von KI

Ein weiteres Teilprojekt bestand darin, den BIBB-Mitarbeitenden Regelungen zur Verwendung KI-basierter Dienste an die Hand zu geben. Hiermit normiert das BIBB für sich, wie die Nutzung solcher Dienste als Arbeitsmittel zur Generierung von Texten, Bildern, Videos o.Ä. zu erfolgen hat, um Chan-



Johanna Mölls, Leiterin der Zentralabteilung im BIBB

Das BIBB ist eine lernende Organisation. Wir ermitteln die aktuellen Herausforderungen und arbeiten mit ihnen. Aktuell ist eine solche Herausforderung für die Zentralabteilung u. a. KI als Arbeitsmittel. Hier experimentieren wir mit neuen Möglichkeiten und Instrumenten. Wir nehmen bewusst ein Scheitern in Kauf und wollen uns verbessern. Es ist großartig und Motor unserer Entwicklung, dass die Kollegen und Kolleginnen dazu bereit sind und auch Spaß daran haben!

cen und Risiken – etwa mit Blick auf datenschutz- und urheberrechtliche Fragen des Einsatzes von KI – in einen angemessenen Ausgleich zu bringen. Im Zentrum steht die sogenannte generative KI in Form von Large Language Models wie ChatGPT und andere KI-Chatbots, die als Informationsquelle dienen, Ideen entwickeln oder schlicht Texte generieren können. Eine weitere Einsatzmöglichkeit von KI wird in der maschinellen Übersetzung von fremdsprachlichen Texten gesehen. KI ergänzt hier die Leistungen des Sprachendienstes, mit dem Übersetzungsleistungen in Auftrag gegeben werden können, und erleichtert etwa die selbstständige Arbeit auf Dienstreisen.

Da KI auch in der Forschung eingesetzt werden kann, hat das BIBB seine Regelungen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis erweitert. Gute wissenschaftliche Praxis schützt ein wissenschaftlich korrektes, ehrliches und transparentes Vorgehen im Hinblick auf eine gewonnene Erkenntnis. Auch im Zusammenhang mit der Nutzung von KI gilt es, anerkannte wissenschaftliche Standards zu sichern und Fehlverhalten entgegenzuwirken.

Das BIBB begreift den Einsatz von KI als Chance, die es verantwortungsvoll und mit Weitblick zu nutzen gilt. Das Institut bekennt sich dementsprechend zur KI-Strategie der Bundesregierung sowie zum KI-Aktionsplan des BMBF gerade mit Blick auf KI als Schlüsseltechnologie für das Bildungssystem. Berücksichtigt

werden auch die Anforderungen, die mit der Verordnung der EU über künstliche Intelligenz (Artificial Intelligence Act) aus dem Jahr 2024 formuliert wurden. Dazu gehört auch, dass das BIBB seine Mitarbeitenden intern wie extern schult, um KI-Kompetenzen aufzubauen und zu erweitern.

Mitarbeitende optimal vorbereiten

Auch wenn die Rahmenbedingungen gegeben sind, bringt die Einführung von neuen Technologien weitere Herausforderungen mit sich. Mitarbeitende haben bereits heute Bedenken, wie sich neue Systeme auf ihren Arbeitsalltag auswirken werden. Das BIBB nimmt diese Sorgen ernst. Deshalb werden seit 2024 Schulungen zum Thema „KI im Arbeitsalltag“ angeboten. Ziel der Schulungen ist es, KI nicht als Bedrohung, sondern als Chance zu zeigen. KI soll den Mitarbeitenden dabei helfen, indem sie als Unterstützung in den Arbeitsalltag integriert wird und so Entlastung bietet. Weitere Projekte sollen anlaufen und insbesondere Routineaufgaben durch eine KI-Assistenz unterstützt werden, sodass Mitarbeitende Zeit für andere wertschöpfende Aufgaben gewinnen. Durch die Schulung will das BIBB die Akzeptanz sowie das Verständnis für neue Arbeitsweisen fördern und Mitarbeitende auf den Einsatz von KI optimal vorbereiten.

Denn: Der Mensch muss weiterhin im Mittelpunkt stehen. KI als Arbeitsmittel verspricht Großes. Das BIBB

KI-generiertes Bild (Leonardo.ai) – Mittelalter-Raumwelterflieger mit Charakterreferenz Marvin Eggers



Marvin Eggers, Systemadministrator im Referat „Informationstechnik“

Im Zuge einer Recherche stieß ich auf ein generatives Sprachmodell, vergleichbar mit ChatGPT, welches den Vorteil bietet, die Daten abgeschottet von den Weiten des Internets verarbeiten zu können. Besonders deshalb eignet sich diese KI gut für einen risikofreien Test und den Einsatz im BIBB. Wir haben darauf aufbauend einen eigenen Chatbot für allgemeine Serviceanfragen eingerichtet. Auch wenn dieses Sprachmodell noch in den Kinderschuhen steckt, sieht man hier bereits sehr anschaulich das Potenzial und die Arbeitserleichterung, die durch die Nutzung von KI entstehen kann.

sieht darin eine Chance, die es entschlossen ergreifen will. Dies erfordert jedoch in erster Linie eine enge Einbindung der Mitarbeitenden, die den technologischen Wandel als positive Bereicherung wahrnehmen. Dessen ist sich das BIBB bewusst und gewillt, alle mitzunehmen.

<https://www.ki-strategie-deutschland.de/>

https://www.bmbf.de/DE/Forschung/Zukunftstechnologien/KuenstlicheIntelligenz/KiAktionsplan/dossier_ki-aktionsplan/dossier_ki-aktionsplan.html

Demokratiebildung in der Ausbildung im BIBB

Anlass und Auftaktveranstaltung

Den 75. Geburtstag des Grundgesetzes hat BIBB-Präsident Prof. Dr. Esser 2024 zum Anlass genommen, den BIBB-Auszubildenden demokratische Handlungsfähigkeit in der betrieblichen Praxis durch vielfältige Beiträge einzelner Organisationseinheiten näherzubringen. Im April eröffnete er das Vorhaben einer eigenen BIBB-Veranstaltungsreihe zum Thema Demokratiebildung durch eine gelungene Auftaktveranstaltung mit den Auszubildenden sowie den Mitgliedern einer eigens dafür gegründeten Projektgruppe, die arbeitsbereichsübergreifend die Veranstaltungsformate organisierte. Durch Workshops, Rollenspiele, Filme und auch Simulationsspiele wurden die Aktualität und Bedeutung demokratischer Prozesse und Werte im täglichen betrieblichen Ausbildungs-, aber auch späteren Arbeitsalltag verdeutlicht.

Veranstaltungsreihe

Zur Veranstaltungsreihe gehörten verschiedene attraktive Angebote:

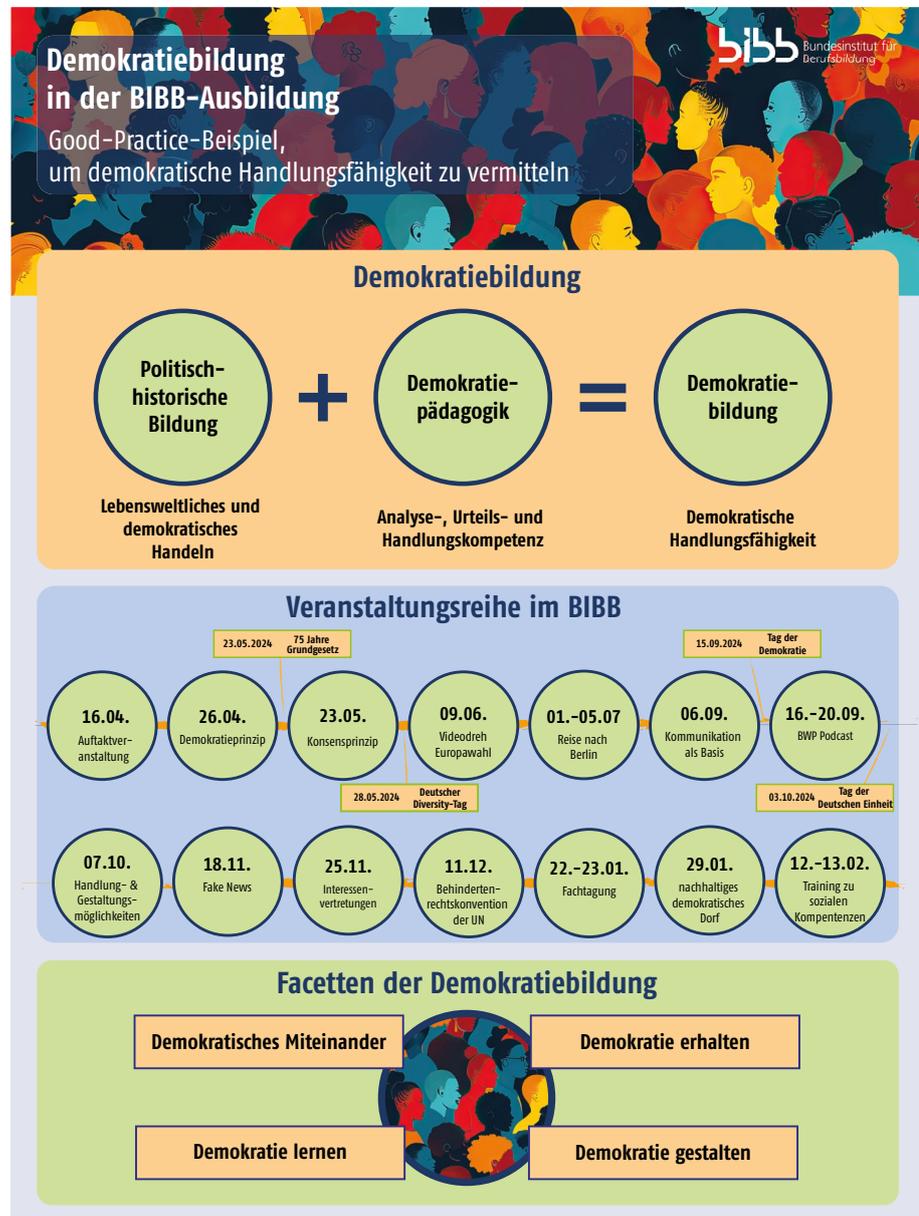
- ▶ Die Berlin-Fahrt ist bereits seit Jahren ein fest integrierter Ausbildungsbestandteil. Im Rahmen dieser bildungspolitischen Dienstreise wurden mit weiteren Auszubildenden des Ausbildungsverbunds u. a. die Verfassungsorgane und geschichtsträchtige Einrichtungen der Bundeshauptstadt sowie eine Botschaft besucht und durch Rollenspiele bzw. Führungen lebendig gestaltet.
- ▶ Die Ordnungsabteilung des BIBB, die u. a. mit der Modernisierung von Ausbildungsordnungen befasst ist, hat beeindruckend das Konsensprinzip als Beispiel für partizipative Aushandlungsprozesse in der dualen Berufsbildung vorgestellt. Die Auszubil-

denden wurden anhand von aktivierenden Gruppenarbeiten zu Austausch und Diskussion angeregt, wie sie selbst auf politischer Ebene den Prozess der Neuordnung einer Ausbildungsordnung gestalten würden – unter Berücksichtigung zu beteiligender Akteure und etwaiger Rahmenbedingungen. Kreative und lebendige Gespräche über entsprechende Gestaltungsprozesse haben zu erfolgreichen Ergebnissen beigetragen.

- ▶ Der Deutsche Diversity-Tag am 28. Mai 2024 war Anlass, auf die Bedeutung von Vielfalt, Gleichberechtigung und demokratischen Werten in der Gesellschaft und im Arbeitsleben hinzuweisen.
- ▶ Das Team von „Mein Auslandspraktikum“ der NA beim BIBB hat gemeinsam mit den Auszubildenden eine Serie von Kurzclips erstellt. Diese Kurzclips sollten junge Menschen motivieren, sich anlässlich der Europawahlen am 9. Juni 2024 zu beteiligen. Sie wurden wöchentlich auf dem Instagram- und YouTube-Kanal von „Mein Auslandspraktikum“ veröffentlicht und haben in authentischer Art und Weise Bedeutung und auch Tragweite der Wahl und insbesondere einer Wahlbeteiligung vermittelt.
- ▶ Die Stabsstelle Personalentwicklung konzipierte die Veranstaltung „Kommunikation als Basis einer demokratischen Personalentwicklung“. Die Auszubildenden erarbeiteten anhand von unterschiedlichen Spielen und Aufgaben gemeinsam, dass insbesondere durch Empathie und Perspektivenwechsel eine das Miteinander fördernde „gewaltfreie Kommunikation“ entstehen kann.
- ▶ Es folgten zudem Veranstaltungen der Interessenvertretungen im BIBB. Die Rollen des Personalrats, der Gleichstellungsbeauftragten und auch Schwerbehindertenvertretung symbolisieren einen sehr wichtigen demokratischen Prozess. Die Veranstaltungen befassen sich daher auch u. a. mit Gestaltungsprozessen, der Sensibilisierung für das Thema Verschwörungsmymen (z. B. Fake News erkennen) oder auch der Verschiedenheit von Menschen.
- ▶ Ein Simulationsspiel zum Thema „Wir gründen ein nachhaltiges demokratisches Dorf – Demokratie, Werte und Beruf im Einklang?“ stellte die Einführung einer demokratischen Streitkultur mit den Auszubildenden und den Ausbilderinnen und Ausbildern in den Fokus.

Das „Demokratieprinzip“ und „Auswirkungen von Fake News“ oder das „Training zu sozialen Kompetenzen in der Ausbildung“ waren weitere interessante, erarbeitete Veranstaltungsformate des Demokratiebildungsansatzes des BIBB. Letzteres bezieht sich auf ein derzeit laufendes Forschungsprojekt mit dem Titel „Förderung sozialer und emotionaler Kompetenzen in der beruflichen Bildung“. Im Rahmen einer Studie wurde ein digitales Training für Medizinische Fachangestellte in der Ausbildung entwickelt. Ziel ist u. a. die Verbesserung der Dialogfähigkeit, die Förderung der Fähigkeit, Schwieriges anzusprechen und in komplexen Situationen empathisch und lösungsorientiert vorzugehen. Die vorgenannten sozialen Fähigkeiten sind u. a. neben einem reinen Wissenserwerb über Demokratie bedeutend, um demokratische Handlungsfähigkeit zu erlangen und damit eine demokratische Gesellschafts- und Lebensform aktiv zu gestalten.

Abbildung 9: Veranstaltungsreihe zur Demokratiebildung im BIBB



Quelle: BIBB

Julia Nolden, Auszubildende zur Kauffrau für Büromanagement im dritten Ausbildungsjahr

Die Veranstaltungsreihe zur Demokratiebildung hat mir die Augen für die Bedeutung von Mitbestimmung und aktiver Teilhabe an unserer Gesellschaft geöffnet. Die Workshops haben mir Mut gemacht, meine Ideen einzubringen und für Veränderungen einzutreten. Demokratie bedeutet für mich jetzt nicht nur, informiert zu sein, sondern auch Verantwortung zu übernehmen, sowohl im Job als auch darüber hinaus.



Auszubildende brauchen Möglichkeiten, Demokratie zu erleben und mitzugestalten. Aus diesem Grund wurde ein hausweiter Azubi-Wettbewerb ausgerufen. Die Auszubildenden waren aufgefordert, sich kreativ mit dem Thema Demokratie(bildung) auseinanderzusetzen. Prämiert wurden drei sehr beeindruckende Einsendungen, die demokratische Werte in Verbindung gebracht haben mit einem lebendigen Organismus, mit drei berühmten weiblichen Persönlichkeiten als „Kämpferinnen“ und auch mit der „Demokratie im Universum“.

Die neuen Inhalte wurden sehr erfolgreich von den Auszubildenden und auch Ausbildenden aufgenommen. Die Veranstaltungsreihe lebt von gemeinsamer Gestaltung, Austausch und Weiterentwicklung. Aus diesem Grund werden einzelne Formate in den kommenden Ausbildungsjahren sukzessive angeboten und weiterentwickelt. Ein weiterer Höhepunkt der Veranstaltungsreihe war im Januar 2025 die BIBB-Fachtagung zum Thema „Demokratiebildung in der beruflichen Ausbildung“.



Die Gewinner/-innen des Azubi-Wettbewerbs: Ellen Dahm, Jacqueline Schäfer, Larry Röder (v.l.n.r.) © BIBB.

Das BIBB als attraktiver Arbeitgeber

Ausbildung von Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste im Team „Bibliothek und Dokumentation“

Seit fast 20 Jahren werden im Team „Bibliothek und Dokumentation“ der Stabsstelle Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste durchgängig Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FaMI) der Fachrichtung Bibliothek ausgebildet. Es handelt sich um einen dreijährigen dualen Ausbildungsberuf.

Die erste FaMI-Auszubildende im BuD-Team startete im August 2005. Zum Jahresende 2024 wurden seitdem insgesamt acht Personen erfolgreich zur/zum FaMI ausgebildet. Aktuell sind zwei Auszubildende fester Bestandteil des Teams „Bibliothek und Dokumentation“.

Die FaMI-Auszubildenden des BIBB lernen im betrieblichen Teil der Ausbildung alle Aufgabenbereiche des Teams kennen. Dabei sticht vor allem die Arbeit mit und am Fachrepositorium „VET Repository“ heraus. Dies spiegelt den zunehmenden Einzug der Digitalisierung in die Berufswelt – auch der Bibliotheken – wider, welche das Erlernen neuer Kompetenzen erfordert.

Der Berufsschulunterricht findet am 2024 mit dem Deutschen Schulpreis ausgezeichneten Joseph-Dumont-Berufskolleg in Köln statt. Dort erwerben die Auszubildenden theoretische Fachkenntnisse sowie methodische, soziale und digitale Kompetenzen.

Ralf Gerber, Diversitätsbeauftragter des BIBB

Seit meiner Ernennung zum Diversitätsbeauftragten im Frühjahr 2024 haben wir im BIBB zahlreiche Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt umgesetzt. Neben der Teilnahme am Deutschen Diversity-Tag werden die Mitarbeitenden im Intranet über die Dimensionen der Vielfalt umfassend informiert. Ich bin begeistert von der positiven Resonanz und freue mich auf den weiteren Austausch, um dafür zu sorgen, dass die Arbeitsumgebung weiterhin von Vielfalt und Wertschätzung geprägt ist. Die Stärkung des Aspekts Vielfalt im Leitbild des BIBB bietet dafür eine gute Grundlage.





Jacqueline Schäfer und Larry Röder, Auszubildende im Team „Bibliothek und Dokumentation“

In unserer Ausbildung zu Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste schätzen wir vor allem die Zusammenarbeit im Team, die unglaublich bereichernd ist. Wir Auszubildenden haben stets die Möglichkeit, uns aktiv mit Ideen einzubringen und unsere Meinung zu äußern. Ein tolles Beispiel hierfür war die Möbelauswahl für den Lesesaal. Hier konnten wir unsere verschiedenen Vorstellungen und kreativen Ansätze offen miteinander teilen. Diese Art der Teamarbeit zeigt, wie viel wir gemeinsam erreichen können, wenn jede/-r ihre/seine Perspektive einbringt. Das motiviert uns und macht die Ausbildung zu einer wertvollen Erfahrung.

Um die Vielfältigkeit der verschiedenen Fachrichtungen in der Ausbildungszeit abzubilden, können die Auszubildenden mehrere externe Praktika in anderen Bibliothekstypen, Archiven, Dokumentationseinrichtungen oder Bildagenturen durchlaufen, auch im Ausland. In der Vergangenheit wurden schon Praktika in Frankreich, Irland und den USA absolviert. Ebenso wird allen Auszubildenden die Teilnahme an der größten deutschen Bibliothekskonferenz „BiblioCon“ ermöglicht.

Aus Auszubildendensicht gab es mehrere Highlights im vergangenen Jahr. So konnte im Frühjahr endlich auch das Magazin der Bibliothek in das neue Dienstgebäude des BIBB einziehen. Einen solchen Umzug in all seinen Facetten mitzuplanen und durchzuführen ist eine einmalige Erfahrung. Bei der Gestaltung des neuen Lesesaals durften die Auszubildenden natürlich auch ihre Ideen einbringen.

Das langjährige Engagement des Teams „Bibliothek und Dokumentation“ zeigt, dass die Ausbildung des fachlichen Nachwuchses ein Herzenthema ist. Die Auszubildenden berichten auf Augenhöhe in den Teamsitzungen, haben die Möglichkeit sich in Projekte einzubringen, an Fortbildungen teilzunehmen und Fachqualifikationen wie die zum/zur Ausbildungsbotschafter/-in zu absolvieren.

Personalentwicklung – ein Schlüsselfaktor zur Weiterentwicklung (auch) im BIBB

Ein vielfältiges Angebot an Fortbildungsmaßnahmen und Personalentwicklungsinstrumenten erkennt, entwickelt und entfaltet die Potenziale der Mitarbeitenden und stärkt die Handlungsfähigkeit in herausfordernden Zeiten. Im BIBB deckt eine große Palette an hausweiten Fortbildungen gezielt die Bedarfe aus Themenabfragen, Meldungen aus Mitarbeitergesprächen und Zukunftstrends ab. Ergänzend werden intern Inforeveranstaltungen und fachspezifische Seminare für Teams angeboten oder extern wird der Besuch von indivi-

duellen Einzelmaßnahmen ermöglicht. Inhaltlich hat 2024 besonders das Thema „Künstliche Intelligenz“ an Bedeutung gewonnen. Im Zuge der Digitalisierung werden die Angebote dazu systematisch weiter ausgebaut.

Die Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen erfolgt in Form von Offline- und Onlinelernformaten oder kombiniert als Blended Learning – je nach Inhalt, Zielsetzung und Präferenz der Mitarbeitenden. So ist sowohl das persönlich gesteuerte Lernen am Arbeitsplatz als auch der Austausch mit anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern bei Präsenzveranstaltungen möglich – ein Aspekt, der in „New-Work-Zeiten“ immer wichtiger wird und die Zusammenarbeit im BIBB stärkt.

Vieles ist möglich und machbar. Deshalb bestehen zu allen Fragen der persönlichen Weiterentwicklung individuelle Beratungsangebote, um die Maßnahmen passgenau und praxisgerecht auszurichten.

Die Personalentwicklung unterstützt aber auch bei der Einstellung und Einarbeitung von Mitarbeitenden. Die Auswahl von Führungskräften erfolgt durch stellenspezifische Assessment Center. Bei der Übernahme von Führungsaufgaben begleiten dann erfahrene Kolleginnen und Kollegen und geben ihr Wissen weiter. Neben Qualifizierungsangeboten in der Führungskräftewerkstatt fördern Einzel- und Teamcoachings sowie Mediationen die Arbeit der Führungskräfte und das Zusammenwirken im Team.

Für alle neuen Mitarbeitenden finden im Rahmen des Onboarding Einführungsveranstaltungen statt. Referentinnen und Referenten aus unterschiedlichen Fachbereichen stellen bei dieser Gelegenheit ihre Aufgaben sowie aktuelle Fragen und Herausforderungen der Berufsbildungspraxis vor. Auf diese Weise werden ein reibungsloser Einstieg und ein gutes persönliches Miteinander im BIBB erleichtert.

Großes Schwerpunktthema der Personalentwicklung im Jahr 2024 war die Implementierung von teamfördernden Maßnahmen, um die Kooperation und den Zusammenhalt der Teams weiter zu stärken. Das breite Angebot an Teamtagen, -buildings sowie die Nutzungsmöglichkeit von Teamspielen fördern einen offenen und konstruktiven Umgang miteinander, sensibilisieren für die Diversität aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wirken sich so letztlich auch positiv auf die gemeinsamen Werte und Ziele aus.

BIBB nach dem LQW-Reifegrad-Verfahren ausgezeichnet

Das BIBB stellt regelmäßig seine Prozesse mithilfe einer Testierung nach dem bildungsspezifischen Modell „Lernerorientierte Qualitätstestierung für die Weiterbildung“ (LQW) auf den Prüfstand. Dies erfolgte 2022 erstmalig nach dem neuen LQW-Reifegradverfahren mit einem Zertifikat für die besondere Güte seiner Qualitätsbemühungen. Hierbei wird die Arbeit des BIBB unter insgesamt elf Qualitätsbereichen begutachtet, z. B. Infrastruktur, Führung, Personal, Controlling oder Kundenkommunikation.

Im neuen Dienstgebäude des BIBB wird die Qualitätsentwicklung u. a. durch das New-Work-Konzept in den Dimensionen Infrastruktur, Organisationsstruktur und Institutskultur umgesetzt.

Das BIBB-Leitbild beschreibt das Selbstverständnis, welches das BIBB bei der Erfüllung seiner Aufgaben leitet. Regelmäßig wird im Rahmen der Qualitätsarbeit die Aktualität und Passgenauigkeit des Leitbilds überprüft, zuletzt in einem Revisionsprozess in 2024.

<https://www.bibb.de/de/200529.php>

15 Jahre Umweltmanagement im BIBB – vom ökologischen Verständnis zu einem umfassenden Nachhaltigkeitsmanagement

Nachhaltiges und umweltverträgliches Wirtschaften und Handeln ist dem BIBB ein wichtiges Anliegen. Dies betrifft sowohl das eigene Verwaltungshandeln als auch den Beitrag im gemeinsamen Handeln und Wirken mit unseren Stakeholdern. Es gilt, bei allen Entscheidungen und jedem behördlichen Handeln Gemeinwohl und Umweltschutz ausreichend zu berücksichtigen.

Bereits seit dem Jahr 2009 setzt das BIBB das europäische Umweltmanagement-System „Eco-Management and Audit Scheme“ (EMAS) um und verbessert damit kontinuierlich seine Umweltsleistung. Vor allem bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und beim Betrieb der Liegenschaft gibt es vielfältige Möglichkeiten, wirksam zum Erhalt und zur Verbesserung unserer Lebensgrundlagen beizutragen. So wurde beispielsweise für die neue Liegenschaft des BIBB 2024 ein umfassender Umwelt-Check durchgeführt.

<https://www.bibb.de/de/480.php>





Vereinbarkeit von Beruf und Familie im BIBB – gelebte Praxis und viel mehr als ein langjähriges Siegel

Mit der Teilnahme am audit berufundfamilie entwickelt das BIBB seine Ziele und Maßnahmen für Vereinbarkeit stetig weiter und passt diese an aktuelle Anforderungen an. Das audit berufundfamilie ist Teil der Führungskultur und ein strategisches Managementinstrument, das im BIBB dazu genutzt wird, vereinbarkeitsorientierte und familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik nachhaltig zu verankern und stetig weiterzuentwickeln, beispielsweise durch die 2024 erfolgte Einführung mobiler Arbeit im Ausland in besonderen familiären Konstellationen.

<https://www.bibb.de/de/9685.php>

Zur vereinbarkeitsorientierten und lebensphasenbewussten Personalpolitik gehört auch ein Arbeitsumfeld, welches Benachteiligungen vermeidet: Ansprechpersonen im BIBB nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sind für Beschwerden ernannt, um „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (§ 1 AGG). 2024 hat das BIBB die Beschwerdestelle nach ganz neuen Kriterien besetzt, um mögliche Hemmnisse in der Ansprache abzubauen und sich im ersten Schritt auch nur niederschwellig beraten zu lassen. So soll auch in diesem Punkt ein klares Signal gesetzt werden: Diskriminierung ist im BIBB unerwünscht!

<https://www.berufundfamilie.de/woche-der-vereinbarkeit>

<https://www.bibb.de/de/9685.php>

Hervorragende Bewertung des BIBB durch den Unfallversicherungsträger

Die Unfallversicherung Bund und Bahn ist die gesetzliche Unfallversicherung und Aufsichtsbehörde des BIBB. Ihr Auftrag ergibt sich aus dem Sozialgesetzbuch VII und dem Arbeitsschutzgesetz. Sie unterstützt ihre Mitgliedsbetriebe, zu denen auch sämtliche Bundesbehörden zählen, u. a. bei der Verhütung von arbeitsbedingten Unfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Im Bereich der Prävention beinhaltet dies u. a. auch die Beratung und die Überwachung der Mitgliedsbetriebe in Bezug auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Im April 2024 wurde das BIBB im Rahmen einer solchen Überwachung und Beratung durch die zuständige Aufsichtsperson der Unfallversicherung begangen. Zu diesem Termin mussten neben den sogenannten verantwortlichen Personen – wie die Leitung der Zentralabteilung und die Leitung des Inneren Dienstes – auch diejenigen anwesend sein, die Aufgaben zur Sicherheit und Gesundheit im BIBB wahrnehmen: der Personalrat, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsarzt und die Sicherheitsbeauftragten.

Hierbei wurden zunächst bestimmte Themenschwerpunkte durch die Aufsichtsperson angesprochen, vorhandene Methoden und Vorgänge erörtert und bei Bedarf eingesehen. Die Themen Unterweisung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, Evakuierungsschulung und Aus- und Fortbildungen für Ersthelfer/-innen wurden besprochen. Im Anschluss an das Gespräch erfolgte eine gemeinsame (Teil-)Besichtigung des Instituts. Die zu bewertenden (Themen-)Bereiche bezogen sich hierbei hauptsächlich auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz, aber auch auf die Evakuierung und den Brandschutz. Mit Blick auf eine mögliche Evakuierung des Instituts im Alarmfall wurde im Vorfeld unter Einbeziehung der Homeoffice-Regelungen die

▶▶ Arbeitsschutz und
Unfallsicherheit sind
Grundvoraussetzungen
dafür, dass die
Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter gut und
gerne im BIBB arbeiten
können. ◀◀

*Sarah Walterscheid-Blagojevic,
Mitarbeiterin im Arbeits- und
Gesundheitsschutz*

bestehende Brandschutzordnung überarbeitet und angepasst. Hier wurde die gute Vorbereitung gelobt.

Keine Beanstandung, nur kleine Abweichungen – trotz Umzug!

Trotz des erst kurz zuvor stattgefundenen Umzugs des BIBB wurden lediglich kleinere Abweichungen die geltenden Vorschriften betreffend festgestellt. Dies wurde von der Aufsichtsperson sehr positiv bewertet und hervorgehoben. So wurden z. B. Empfehlungen zur Vervollständigung einer Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz sowie Hinweise zu Feuerlöschern in den Serverräumen oder zu den Notrufeinrichtungen in den behindertengerechten Toiletten ausgesprochen.

Im Nachgang der Begehung wurden für die Empfehlungen und Hinweise des Unfallversicherungsträgers entsprechende Maßnahmen eingeleitet, welche zuvor mit dem zuständigen Personenkreis, beispielsweise dem Brandschutzbeauftragten, besprochen wurden. Teilweise konnte nachträglich aber auch geklärt werden, dass unsere Maßnahmen die einzig möglichen sind, die Hinweise also nicht umgesetzt werden konnten.

Um den Mitarbeitenden des Instituts auch im Falle eines AMOK-Alarmes bestmögliche Sicherheit zu bieten, wird nach umfangreichen Vorbereitungen und Recherchen auch ein AMOK-Konzept erstellt, welches zeitnah umgesetzt werden soll.

Ebenfalls nachgefragt wurde bezüglich der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Das Team „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ konnte berichten, dass 2024/2025 eine weitere Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird. Diese ist gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz vorgeschrieben und Bestandteil des betrieblichen Arbeitsschutzes. Sie zielt darauf ab, Risiken zu identifizieren, die die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten am Arbeitsplatz beeinträchtigen können. Die Befragung der Mitarbeiter/-innen ist für Anfang 2025 vorgesehen. Nach Auswertung dieser Befragung werden auch hierfür entsprechende Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, die dann zu einem späteren Zeitpunkt wieder evaluiert werden müssen.



Das neue Dienstgebäude des BIBB in der Friedrich-Ebert-Allee in Bonn. © BIBB/Renate Schmidt

Fakten zum BIBB

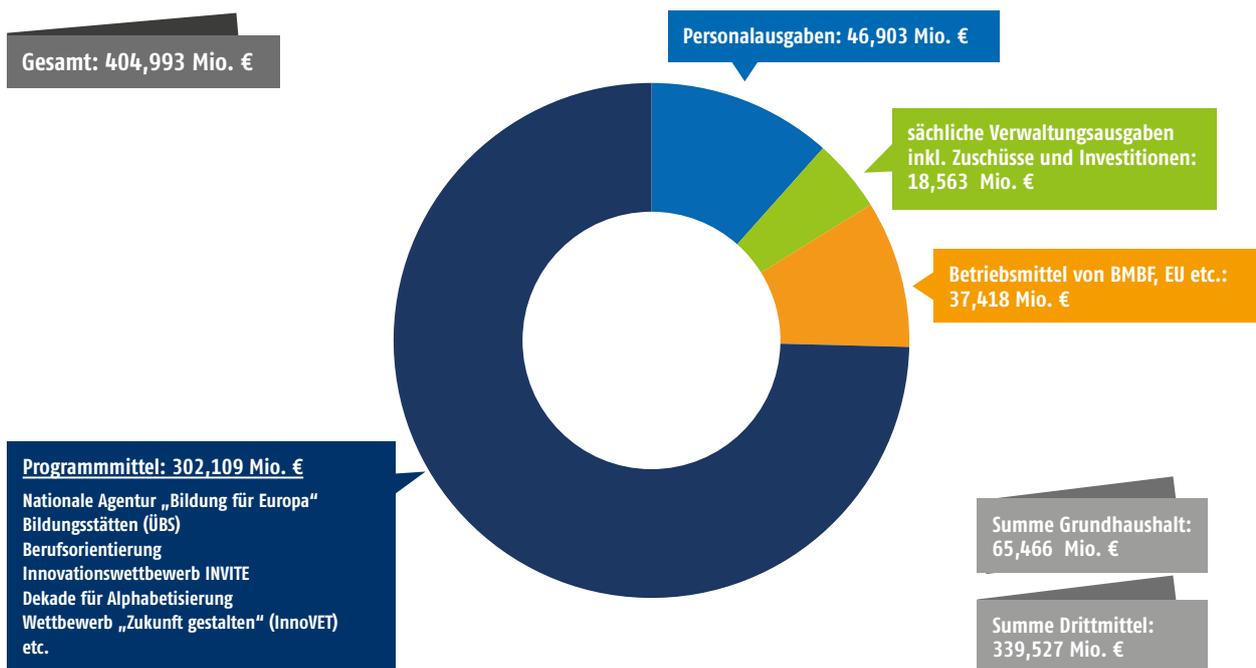
Abbildung 10: Personal und Ausbildung im BIBB 2024



Stand: 31.12.2024

Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 11: Der BIBB-Haushalt 2024



Quelle: eigene Darstellung

Der Hauptausschuss

Die Sitzungen des Hauptausschusses fanden im Jahr 2024 am 22. März 2024, 28. Juni 2024 und 12. Dezember 2024 unter dem Vorsitz von Elke Hannack, Beauftragte der Arbeitnehmer, statt. Zusätzlich tagte der Hauptausschuss in einer Sondersitzung zum Entwurf einer Berufsbildungsfeststellungsverfahrensverordnung am 27. August 2024. Die Arbeitsgruppen und Ausschüsse des Hauptausschusses arbeiteten 2024 zu den folgenden Themen:

Arbeitsgruppe DQR/ECVET

Die Arbeitsgruppe Deutscher Qualifikationsrahmen/European Credit System for Vocational Education and Training (AG DQR/ECVET) des Hauptausschusses hat sich zweimal im Jahr 2024 getroffen, um die Sitzungen des Arbeitskreises Deutscher Qualifikationsrahmen vorzubereiten.

Arbeitsgruppe Prüfungen II

Der Hauptausschuss hat eine Arbeitsgruppe eingerichtet, welche u. a. Änderungsbedarfe an der „Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Prüfungsanforderungen“ eruieren soll. Überdies hat die Arbeitsgruppe zum Ziel, weitere Forschungsbedarfe auszuloten.

<https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA158.pdf>

Arbeitsgruppe Teilqualifikationen

Der Hauptausschuss hat eine Arbeitsgruppe eingerichtet, welche eine Empfehlung zur Erarbeitung und Anwendung von Teilqualifikationen in Ergänzung zu der Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB vom 15. März 2018 – „Abschlussorientierte Qualifizierung Erwachsener: Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren“ – erstellen wird.

<https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA170.pdf>

Arbeitsgruppe Berufsbildungvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG)

Der Hauptausschuss hat eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die den Anpassungsbedarf von Hauptausschussempfehlungen in Umsetzung des BVaDiG bearbeiten soll.

Neben den jährlichen Beschlüssen zum Haushalt des BIBB nahm der Hauptausschuss u. a. Stellung zum Berufsbildungsbericht 2024 und zur aktuellen Ausbildungsplatzsituation. Weitere Beratungen beschäftigten sich u. a. mit den Themen „Initiative KLISCHEEFREI“, BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie zum Berufsorientierungsangebot „Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter“, „Azubi-Wohnen“, „BVaDiG“ und dem „Selbstverständnis des Hauptausschusses“.

► **Hauptausschuss-Vorsitz 2024**

Vorsitzende: Elke Hannack, Beauftragte der Arbeitnehmer

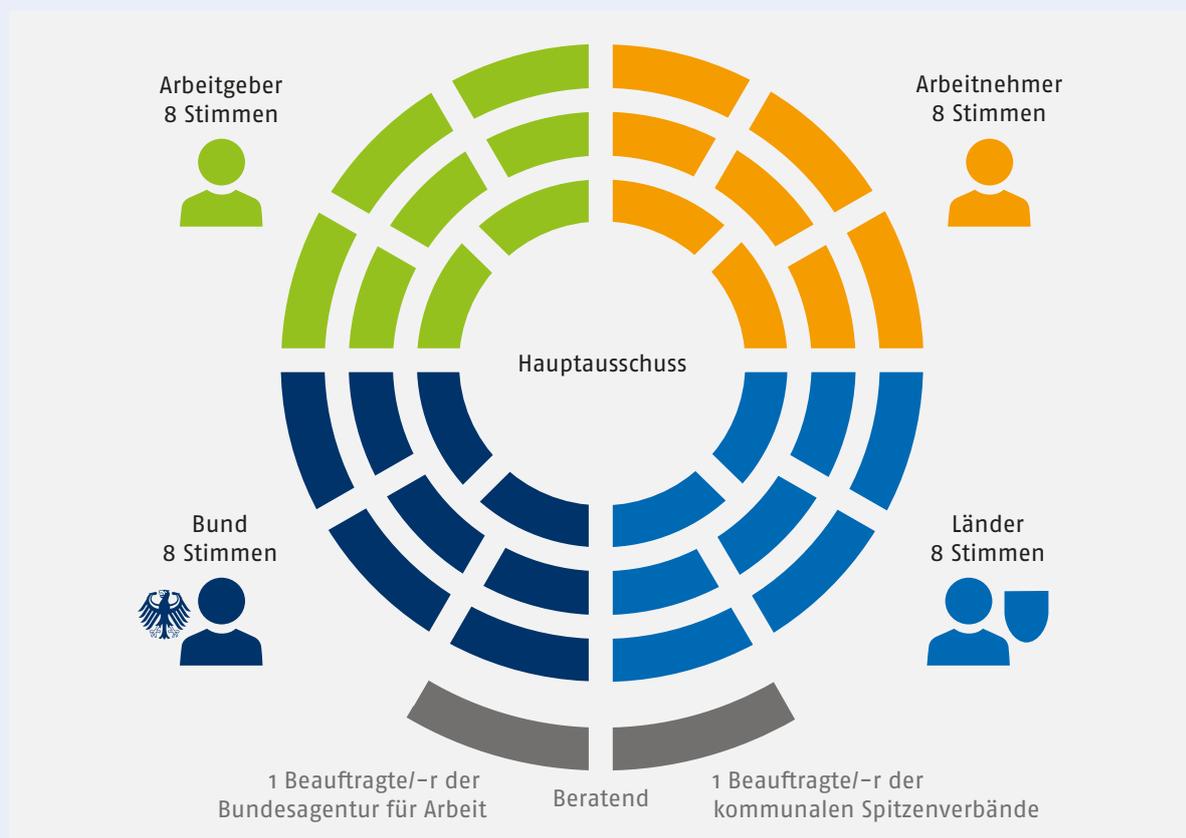
Stellvertretender Vorsitzender: Christian Buske, Beauftragter der Länder

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

► **Der BIBB-Hauptausschuss**

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

Abbildung 12: Der BIBB-Hauptausschuss



Quelle: eigene Darstellung

Die Kommunikation der Arbeit des BIBB nach außen

BIBB-Publikationen noch sichtbarer machen

Das Portal der BIBB-Fachzeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP“ bietet unter www.bwp-zeitschrift.de ein umfangreiches Online-Angebot: das Archiv mit allen Artikeln und Ausgaben seit 1972, Zusatzmaterialien, Grafiken, zwei Podcast-Reihen und einen regelmäßigen Newsletter. Die Zugriffs- und Downloadzahlen bestätigen eine wachsende Nutzung. Die BWP hat jedoch auch nach wie vor eine beachtliche Gruppe von Leserinnen und Lesern, die das gedruckte Heft bevorzugt. Doch wie lässt sich die Sichtbarkeit dieses vielfältigen Angebots erhöhen? Dazu gehört künftig auch, Social-Media-Kanäle verstärkt zur Verbreitung zu nutzen. Angeregt wurde die BWP-Redaktion dazu durch ein „Job Shadowing“ mit Lucia Probst, der Redaktionsleiterin von „skilled“, dem Magazin der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung. Bei diesem Treffen ging es nicht nur um einen Erfahrungsaustausch zu Prozessen und Aktivitäten in den jeweiligen Redaktionen, sondern auch um den Umgang mit aktuellen Herausforderungen. Zu diesen gehört auch, Print-Online-Synergien gut zu nutzen und die Verbreitung zu erhöhen.

Die Ergebnisse dieses Austauschs haben die BWP-Redaktion ermuntert, Inhalte über Social Media verstärkt sichtbar zu machen. Über den BIBB-Kanal von LinkedIn wurden im vergangenen Jahr neue BWP-Ausgaben, einzelne Beiträge zu aktuellen Themen, Berufe-Steckbriefe und BWP-Poster beworben. Auf interessante Folgen des BWP-Podcasts und von AzubiView, der Podcastreihe zu den Berufe-Steckbriefen, wird künftig ebenfalls verstärkt hingewiesen. Unterstützung leistet dabei das Social-Media-Team des BIBB. Die positiven Rückmeldungen, Likes und Kommentare zeigen, dass die Inhalte auf diesem Kanal sehr gut angenommen werden.

Ein weiterer Verbreitungsweg wurde für die Podcasts eingerichtet: Diese sind nun neben Spotify und Deezer auch bei Apple-Podcast verfügbar. Auch auf dem BIBB-Kanal bei YouTube stehen die Folgen bereit. Außerdem sind die Podcast-Folgen über HubbS, einer Plattform für berufliche Schulen, abrufbar. Der AzubiView-Podcast wird sowohl über die Berufeseiten des BIBB als auch von einzelnen beruflichen Schulen auf den Infoseiten zu den jeweiligen Berufen beworben. www.linkedin.com/company/bundesinstitut-für-berufsbildung



Demokratiebildung – ein Themenschwerpunkt 2024

Das Erstarken populistischer und extremistischer Strömungen bedroht die offene Gesellschaft. Respektlosigkeit gegenüber Vielfalt, Angriffen auf Andersdenkende und Institutionen der Demokratie ist entschieden entgegenzutreten. Welchen Beitrag kann Berufsbildung hierzu leisten? Sowohl am Übergang von der Schule in die Arbeitswelt als auch im Prozess der Arbeit gibt es zahlreiche Lernanlässe, um Prinzipien der Demokratie und damit verbundene Werte des gesellschaftlichen Zusammenlebens zu vermitteln. Im Mittelpunkt dieser BWP-Ausgabe stehen das Konzept der Demokratiebildung, Lernziele und Inhalte, die damit für die Berufsbildung verbunden sind, und die Frage, wie dieses Konzept didaktisch umzusetzen ist.

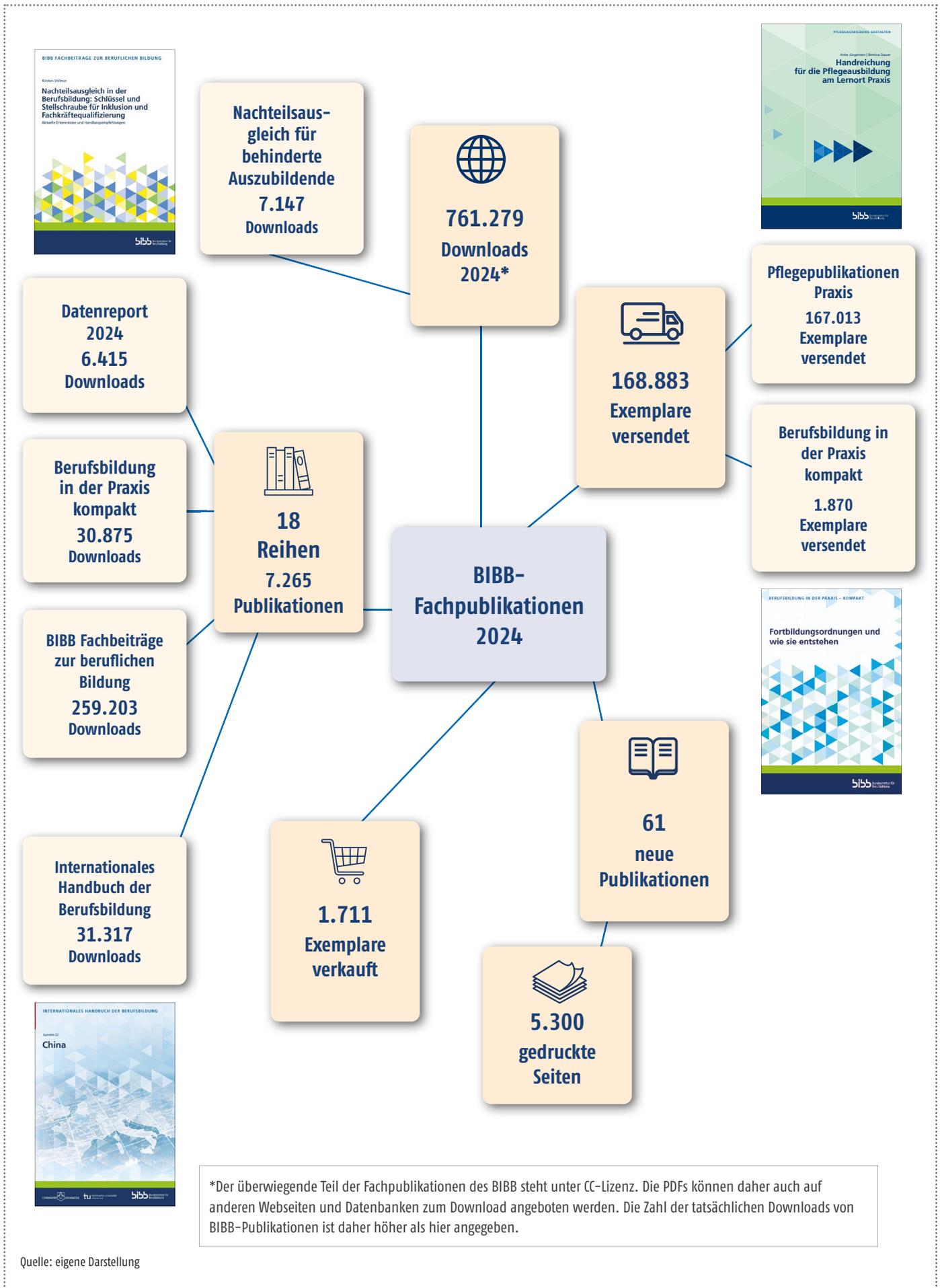
In einer Folge des BWP-Podcasts berichten Auszubildende, die Ausbildungsleitung des BIBB und weitere beteiligte Kolleginnen und Kollegen über die Aktivitäten im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Demokratiebildung im BIBB“.

Weitere Themenschwerpunkte 2024

- 1/2024 – Künstliche Intelligenz
- 2/2024 – Migration und Integration
- 3/2024 – Arbeitsmarkt und Berufsbildung

www.bwp-zeitschrift.de/archiv-2024

Abbildung 13: Highlights der BIBB-Fachpublikationen 2024



Quelle: eigene Darstellung

Das BIBB veröffentlicht seine Forschungsergebnisse darüber hinaus in Zusammenarbeit mit einem Mediendienstleister in verschiedenen Fachpublikationsreihen, die sich an die Berufsbildungsforschung, -praxis und -politik richten. Highlights zu den BIBB-Fachpublikationen aus dem Jahr 2024 sind der Infografik auf der gegenüberliegenden Seite zu entnehmen. Um die Verbreitung der Forschungsergebnisse noch weiter zu verbessern, hat das Redaktionsteam des BIBB in diesem Jahr verstärkt daran gearbeitet, die Fachpublikationen noch sichtbarer zu machen.

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

Mehrmals im Jahr findet ein Book Launch statt, eine vom BIBB organisierte Veranstaltung, die eine ausgewählte Publikation in den Mittelpunkt stellt. Bei diesem hybriden Austauschformat, zu dem der Forschungsdirektor einlädt und das 2024 erstmals im neuen Lesesaal des BIBB stattfand, kommen die Autoren/Autorinnen oder Herausgebenden einer Publikation zu Wort. Sie stellen zentrale Inhalte der Publikation vor, berichten zu Hintergründen der Forschungsarbeiten und beantworten Fragen der Zuhörer/-innen. Anfang 2024 stellt im Rahmen des Book Launch Anke Jürgensen ihre Publikation „Pflegehilfe und Pflegeassistenz“ vor. Im Herbst folgte der Book Launch zum Sammelband von Christian Melzig und Barbara Hemkes: „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung im Transfer“.

Seit 2023 werden ausgewählte BIBB-Fachpublikationen um ein Factsheet ergänzt, das in allgemeinverständlicher Sprache einen schnellen Überblick über zentrale Inhalte einer Publikation bietet. Diese Factsheets richten sich im Speziellen an Leser/-innen aus Politik, Presse und Praxis, um die Fachpublikationen auch für diese Zielgruppe sichtbar und leicht zugänglich zu machen.

2024 wurden zudem auf 18 Fachveranstaltungen und Tagungen thematisch relevante BIBB-Publikationen zur Ansicht sowie weitere Informationsmaterialien (Flyer, Broschüren) angeboten. Autorinnen und Autoren des BIBB können somit einem interessierten Publikum direkt Informationen zu ihren Veröffentlichungen an die Hand geben.

VET Repository

Das VET Repository des BIBB ist das zentrale Recherche- und Publikationsinstrument für Berufsbildungsliteratur. Als Fachrepositorium beinhaltet es Literaturnachweise und Open-Access-Volltexte. Zum Jahresende 2024 verzeichnete das VET Repository rund 67.700 Veröffentlichungen.

<https://lit.bibb.de/vufind/>

Als Publikationsplattform eröffnet das VET Repository Autorinnen und Autoren die Möglichkeit zur Erst- und Zweitveröffentlichung. Im Zeitraum 2023/2024 wurden insgesamt 31 BIBB Discussion Paper und 29 Einzelveröffentlichungen über das Repository publiziert. Um die Sichtbarkeit der Veröffentlichungen zu steigern, werden diese an die Suchdienste FIS Bildung Literaturdatenbank, Google Scholar und BASE sowie das Fachrepositorium EconStor verteilt. Als Highlight 2024 war das Team des VET Repository auf der 9. österreichischen Berufsbildungsforschungskonferenz in Innsbruck mit einem Stand vertreten.

<https://www.bibb.de/de/141729.php>

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

▶▶ 2024 sind
61 neue Fach-
publikationen des
BIBB Open Access
veröffentlicht
worden. ◀◀

*Dr. Britta Nelskamp,
wissenschaftliche Mitarbeiterin*

VET | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
REPOSITORY
| 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |

BIBB-Fachtagung „Demokratiebildung im Beruf – eine Aufgabe für alle Lernorte“

Höhepunkt und Abschluss des BIBB-Themenschwerpunktes „Demokratiebildung“ (siehe auch Seite 65ff.) war eine im BIBB durchgeführte Fachtagung zum Thema „Demokratiebildung im Beruf – eine Aufgabe für alle Lernorte“. Mehr als 150 engagierte Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Politik, Wissenschaft und Berufsbildungspraxis, inspirierende Keynotes, lebhaft Diskussionen, innovative Veranstaltungsformate und eine Vielzahl von Best-Practice-Projekten auf der begleitenden Ausstellung („Ideen-schmiede“) sorgten dafür, dass die Konferenz ein voller Erfolg wurde.

BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser hatte zum Auftakt betont, dass Demokratiekompetenz den Menschen nicht mit der DNA mitgegeben werde und in jeder Generation die Demokratiefähigkeit neu gelernt werden müsse. „Daher ist für mich klar: Unter dem, was in der beruflichen Bildung zu tun ist, ragt die Demokratiebildung im Beruf in diesen Zeiten besonders als Aufgabe für alle Lernorte heraus. Wir wollen mit dieser Tagung den notwendigen berufsbildungspolitischen Diskurs zur Förderung der Demokratiebildung weiter anschieben und der beruflichen Bildung damit einen notwendigen Impuls geben.“

Die Veranstaltung zielte darauf ab, die Potenziale der Demokratiebildung an den verschiedenen Lernorten der beruflichen Bildung – in der Schule, im Betrieb und im Rahmen internationaler Mobilität – aufzuzeigen. Sie wurde vom BIBB gemeinsam mit der Kultusministerkonferenz und der Bundeszentrale für politische Bildung durchgeführt. Sie leistete einen Beitrag, demokratische Werte – und damit verbunden auch die Übernahme von Verantwortung – schon in der Ausbildung zu verankern.

<https://www.bibb.de/de/199291.php>



Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser eröffnet die BIBB-Fachtagung „Demokratiebildung im Beruf – eine Aufgabe für alle Lernorte“. © BIBB

BIBB-Bildungskonferenz anlässlich der Eröffnung des neuen Dienstgebäudes

Zu Beginn des Jahres 2024 kamen mehr als 150 Vertreterinnen und Vertreter aus Berufsbildungspolitik, -wissenschaft und -praxis im BIBB zusammen, um bei der Konferenz „Berufsbildung in der Transformation: flexibel, inklusiv, exzellent“ die Herausforderungen und Chancen der Berufsbildung in der Transformation in den Blick zu nehmen. Auf einer besonderen Ausstellungsfläche präsentierte das BIBB seine aktuellen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten. Die Bildungskonferenz

war Teil der offiziellen Einweihungsfeierlichkeiten, mit denen das BIBB sein neues Dienstgebäude in der Friedrich-Ebert-Allee in Bonn eröffnete. BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser hob anlässlich dieser Tagung hervor: „Die Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft ist eine wirtschafts- und sozialpolitische Aufgabe von höchster Priorität – und hier gehört berufliche Bildung zu den wesentlichen Gelingenbedingungen. Denn ohne qualifizierte Fachkräfte sind die Transformationsziele nicht realisierbar.“



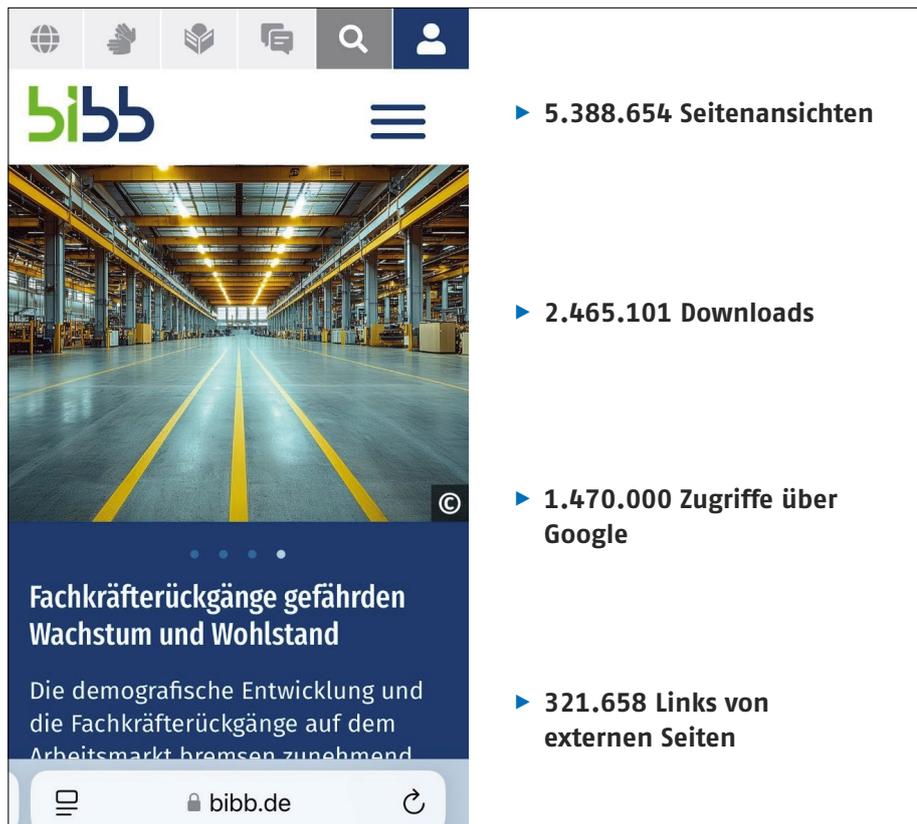
Zukunft gestalten – Dialog fördern

BIBB-Fachleute aus Forschung und Praxis sowie der Leitungsstab Kommunikation haben eine neue Veranstaltungsreihe mit einem innovativen Themenangebot für Berufsschullehrer/-innen konzipiert, um im Rahmen von Informationsfachveranstaltungen ins Gespräch zu kommen. Erstmals im Herbst 2024 wurden Vorträge zu aktuellen Themen für die Berufsschulpraxis angeboten und zur Diskussion gestellt, um praxisorientierte Lösungsansätze für das Ausbildungs- und Lehrpersonal zu finden. Exklusiv wurden zunächst die regionalen BIBB-Kooperationsschulen zum Dialog eingeladen. Neben Präsenzveranstaltungen sind auch digitale Treffen geplant. Zu den diskutierten Themen gehörten u. a. „Demokratiebildung im Beruf“, „Bedeutung von Feedback und Reflexion im Prozess der Berufsorientierung“, „Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees“, die Podcast-Serie „AzubiView“ sowie das BIBB-Portal Leando.

Monika Sinthern, Leitungsstab Kommunikation, Informationsveranstaltungen

Nach einer erfolgreichen Erprobungsphase dieser neukonzipierten Veranstaltungsreihe mit den regionalen BIBB-Kooperationsschulen ist eine Fortsetzung dieser Informationsfachveranstaltungen mit weiteren Berufsschulen geplant. Aufgrund des positiven Feedbacks der Teilnehmenden sowie auch auf den Social-Media-Kanälen möchte das BIBB den Austausch mit Berufsschullehrern und -Lehrerinnen weiterhin fördern.





Quellen für alle Zahlenangaben: Matomo (01.01.2023–31.12.2023) und Google Search Console (01.08.2023–31.07.2024)

Bedeutet größer auch besser? Ein Blick auf www.bibb.de

Sehr hohe Zugriffszahlen sind ein Markenzeichen des BIBB-Institutsauftritts im Internet. Während sich die Zugriffszahlen sehr erfreulich entwickeln, stellen die Zahlen zur Größe von BIBB.de eine zunehmende Herausforderung hinsichtlich von Handling und Weiterentwicklung dar. So sind beispielsweise bei Google über 80.000 Seiten von BIBB.de indexiert. Aus diesem Grund arbeitet das BIBB mit Hochdruck an einer Konsolidierung seines Webauftritts mit dem Ziel, diesen schlanker, flexibler und somit nutzerfreundlicher und kostengünstiger zu gestalten.

Social Intranet als Drehscheibe des internen Wissensmanagements

Wie erhalten die über 800 Beschäftigten des BIBB täglich die Informationen, die für ein gutes Zusammenarbeiten erforderlich sind?

Als Einstieg in den digitalen Arbeitsplatz wurde im BIBB bereits 2023 ein neues Social Intranet eingeführt. Nach über einem Jahr des Wirkbetriebs zeigen sich deutlich die Vorteile der modernen Plattform und eine hohe Nutzung durch die Beschäftigten.



Das Social Intranet des BIBB. © BIBB

Es können nicht nur Mitteilungen der Institutsleitung und Organisationseinheiten kommuniziert werden, sondern auch der Austausch der Beschäftigten untereinander wird in „Communities“ mit einem umfang-

reichen Toolset unterstützt. Über „Themenseiten“ wird ein leistungsfähiges Wissensmanagement zu Sachthemen und Organisationsfragen aufgebaut.

Abbildung 14: Bilanz: Kennzahlen zum Social Intranet des BIBB



Stand: 11.11.2024

Quelle: eigene Darstellung

Die Einführung zeitgemäßer Formen der digitalen Kollaboration und Wissensaufbereitung gewährleistet ein effizientes Wissensmanagement. Das zeitlich wie räumlich flexible Arbeiten leistet zudem einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Neue Wege im Bereich Social Media

2024 konnte das BIBB seine Social-Media-Aktivitäten weiter strategisch fokussieren. Ein Schwerpunkt lag auf der verstärkten Nutzung des LinkedIn-Kanals, der sich als Hauptkanal für die Kommunikation in den sozialen Netzwerken etabliert hat. Durch gezieltes Themensetting, Kampagnen und die Interaktion mit der Berufsbildungsfachcommunity konnten Reichweite und Sichtbarkeit der BIBB-Themen deutlich gesteigert werden. Gleichzeitig wurde der Beschluss umgesetzt, den Kanal X (ehemals Twitter) nicht mehr aktiv zu bespielen, um Ressourcen gezielt zu bündeln und den Fokus klarer auszurichten. Ein weiterer Meilenstein war die Einführung eines hausweiten Redaktionstools. Dieses hat redaktionelle Prozesse erheblich optimiert, die Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen verbessert sowie Planung und Steuerung aller Social-Media-Aktivitäten optimiert.

Pressearbeit und Newsletter „BIBBaktuell“

„KI in der beruflichen Bildung“, „Auswirkungen der Transformation auf die berufliche Bildung“, „Fachkräftesicherung“ und „Qualität des Ausbildungspersonals“ – vor dem Hintergrund dieser vier Schwerpunktthemen des BIBB für das Jahr 2024 veröffentlichte das Institut u. a. insgesamt 37 Pressemitteilungen, zwölf Ausgaben des Newsletters „BIBBaktuell“ und beantwortete mehr als 1.000 Anfragen aus den Bereichen Medien und (Fach-)Öffentlichkeit. Die am stärksten nachgefragten Pressemitteilungen umfassten die Themen Tarifliche Ausbildungsvergütungen/Mindestausbildungsvergütung, Situation auf dem Ausbildungsmarkt sowie das Erscheinen von Berufsbildungsbericht und BIBB-Datenreport.

BIBB-Pressemitteilungen sind abrufbar unter <https://www.bibb.de/de/201749.php>

Der BIBB-Newsletter ist abrufbar unter <https://www.bibb.de/de/17489.php>

Vortragsmanagement

„Flexibler, inklusiver, exzellenter!“ So lautete eine Kernaussage, die BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser im Jahr 2024 mit Blick auf Erfolgsfaktoren der Berufsbildung in der Transformation machte. In vielen Vorträgen und Grußworten, in Diskussionen und Gesprächen, vor Ort oder per Video, vor Fachleuten oder einem breiten Publikum führte er seine Position näher aus – sei es in Deutschland, sei es in Indonesien oder Frankreich. In den Fokus rückten dabei die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung, die rechtliche Verankerung des Deutschen Qualifikationsrahmens, Passungsprobleme und die Funktion von Prüfungen in der dualen Ausbildung. Eine Rolle spielten auch die Themen künstliche Intelligenz und Demokratiebildung genauso wie das Ausbildungspersonal, Chancen der Weiterbildung und Herausforderungen für das Handwerk. Ferner ging es – last but not least – um die Erwartungen junger Menschen an die Berufsbildung.

Hermann-Schmidt-Preisverleihung: drei Projekte ausgezeichnet

„Demokratiebildung in Beruf und Arbeitswelt“ – so lautete das Thema des Wettbewerbs um den „Hermann-Schmidt-Preis 2024“. Das BIBB identifizierte und prämierte drei Projekte aus Essen, Dresden und Telgte, die beispielhafte Konzepte und Modelle entwickelt und in der Praxis erfolgreich umgesetzt haben. Die Wahl des Wettbewerbsthemas erfolgte vor dem Hintergrund, dass es in Zeiten zunehmender gesellschaftlicher Unsicherheiten eine gemeinschaftliche Aufgabe ist, das Ansehen der Demokratie und das Vertrauen in demokratische Strukturen zu stärken. Dabei kommt der beruflichen Bildung mit seinen vielfältigen Lernorten eine besondere Rolle zu. Die Preisverleihung fand vor mehr als 150 Teilnehmenden aus Politik, Wissenschaft und Berufsbildungspraxis am 21. Januar 2025 auf der Fachtagung „Demokratiebildung im Beruf – eine Aufgabe für alle Lernorte“ im BIBB in Bonn statt.

Mit dem seit 1996 verliehenen Hermann-Schmidt-Preis hat sich das BIBB das Ziel gesetzt, auf innovative Ansätze in der Berufsbildungspraxis aufmerksam zu machen, diese zu fördern und als gute Beispiele zur Nachahmung zu empfehlen. Namensgeber ist der frühere Präsident des BIBB, Prof. Dr. Hermann Schmidt, der das Institut von 1977 bis 1997 leitete.

Aus den zum Wettbewerb eingereichten Initiativen gingen als Sieger hervor:

- ▶ Hermann-Schmidt-Preisträger 2024: „MUTausbruch – das Demokratie-Pädagogik-Projekt von Evonik für Auszubildende des ersten Ausbildungsjahres“ – Evonik Industries AG, Essen
- ▶ Sonderpreis: „Ausbildungskompetenz+ – Initiative für individuelle Förderung und Demokratiekompetenz“ – Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft, Dresden
- ▶ Sonderpreis: „Demokratie aus unserer Sicht gesehen“ – Bernd Münstermann GmbH & Co KG, Telgte

Eine Broschüre mit Kurzdarstellungen der prämierten sowie weiterer Best-Practice-Projekte kann unter <https://www.bibb.de/de/202944.php> heruntergeladen werden.



ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AG BFN	Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BILT	Bridging Innovation and Learning in Technical and Vocational Education and Training
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BVaDiG	Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz
DEQA-VET	Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung
EQAVET	European Quality Assurance in Vocational Education and Training
EU	Europäische Union
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
HwO	Handwerksordnung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IHBB	Internationales Handbuch der Berufsbildung
ILO	International Labour Organization
INFOTEP	Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (Dominikanisches Berufsbildungsinstitut)
KI	Künstliche Intelligenz
KoDiA	Kompetenzen für die digitale Arbeitswelt (BIBB-Projekt)
LQW	Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung
MFA	Medizinische Fachangestellte
NA	Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB
NIB	„Nachhaltig im Beruf – zukunftsorientiert ausbilden“ (Programm)
NWS	Nationale Weiterbildungsstrategie
RBS	Referenz-Betriebs-System
ÜBA	Überbetriebliche Ausbildung
ÜBS	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten

VET | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 REPOSITORY | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1

Recherchieren Sie selbst!

Das VET Repository ist das Fachrepositorium der Berufsbildungsforschung. Mit Hilfe des VET Repository kann berufsbildende Fachliteratur komfortabel recherchiert, eingesehen und weiterverarbeitet werden. Zudem besteht die Möglichkeit, Fachpublikationen über das VET Repository zu veröffentlichen.

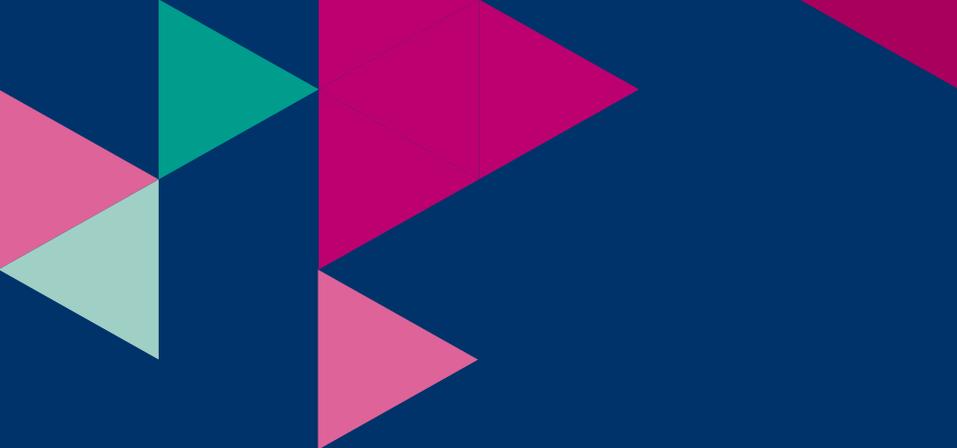
Seit 2019 ist das Fachrepositorium auf über 67.500 Literaturnachweise angewachsen. Von den Neuzugängen der letzten Jahre liegen ca. 70 Prozent als Online-Publikation vor.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) kooperiert mit Verlagen und Institutionen der Berufsbildungsforschung.



www.vet-repository.info





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

Telefon +49 228 107-0

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

