

Bundesinstitut für Berufsbildung

Jahresbericht 2011/2012



Bundesinstitut
für Berufsbildung **BIBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Bundesinstitut für Berufsbildung

Jahresbericht

2011/2012



Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

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

ISBN: 978-3-88555-927-6

Vertriebsadresse:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 1.4 – Publikationsmanagement/Bibliothek
– Veröffentlichungen –
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Fax: 02 28/1 07-29 67
E-Mail: vertrieb@bibb.de

Bestell-Nr.: 09.193

© 2012 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
E-Mail: zentrale@bibb.de
Internet: www.bibb.de

Redaktion:

Thomas Bergzog/Dr. Monika Bethscheider
Dr. Monika Hackel
Dr. Eckart Strohmaier
Philipp Ulmer
Stefanie Velten
Susanne Walter

Redaktionsschluss: 31. März 2012

Technische Leitung: Heike Rotthaus
Redaktionsassistentin: Maria Kemp

Fotos: Bundesinstitut für Berufsbildung

Satz: Christiane Zay, Bielefeld
Druck: Druck und Service GmbH, Neubrandenburg
Verlag: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Printed in Germany

ISBN: 978-3-88555-927-6

**Impressum Online**

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

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

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Internet: www.bibb.de/veroeffentlichungen

Vorwort



Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Jahr 2011 stand für das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ganz im Zeichen des 6. Berufsbildungskongresses mit dem Motto „Kompetenzen entwickeln – Chancen eröffnen“. Fachleute aus dem In- und Ausland haben in Berlin den aktuellen Stand der beruflichen Bildung in Deutschland bilanziert und bedeutende Entwicklungslinien im kritisch-konstruktiven Diskurs erörtert. Für das BIBB als Veranstalter war der Kongress eine hervorragende Gelegenheit, die eigenen Arbeits- und Forschungsergebnisse zu präsentieren. Innovative Impulse geben, neue Ideen entwickeln und mit den Akteuren der beruflichen Bildung diskutieren: das sind für das BIBB unverwechselbare und unverzichtbare Merkmale einer gelebten „Wissenschaft-Politik-Praxis-Kommunikation“!

Die Diskussionen bestätigten, dass sich die Schwerpunkte der BIBB-Aktivitäten in der nahen Zukunft auf vier zentrale Handlungsfelder konzentrieren müssen. An erster Stelle ist die Umsetzung des Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmens (DQR/EQR) zu nennen. Ein wichtiger Meilenstein auf diesem Weg war dabei die Ende Januar getroffene Vereinbarung von Bund, Ländern und Sozialpartnern über die Einführung des DQR, an der auch das BIBB mitgewirkt hat. Darüber hinaus gilt es zweitens, die berufliche Bildung zukunftsfest zu machen und zu einem Optionen-System weiterzuentwickeln. Mehr Kompetenzorientierung in den Ordnungsmitteln sowie die Strukturierung von Berufsfamilien sind erfolversprechende Ansätze, die dazu einer näheren Prüfung unterzogen werden müssen.

Der dritte Aufgabenschwerpunkt erhält seine besondere Bedeutung durch die immer zahlreicheren Hinweise auf einen drohenden Fachkräftemangel. Um diese Entwicklung abzumildern, kommt es entscheidend darauf an, alle vorhandenen Potenziale für Bildung und Qualifizierung zu erschließen und die hierfür erforderlichen Arbeiten anzugehen. Schließlich kommt der beruflichen Weiterbildung – als viertem zentralem Handlungsfeld – aufgrund der demografischen Entwicklung und der Verlängerung der Lebensarbeitszeit eine bedeutsame Rolle zu. Hier gilt es, die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt zu erhöhen, neue zielgruppenspezifische Konzepte – gerade auch für Ältere – zu entwickeln und eine engere Verzahnung zwischen dem Berufsbildungs- und dem Hochschulsystem herzustellen.

Im Jahresbericht finden Sie Beiträge über das, was das BIBB auf dem Weg zu diesen Zielen im Berichtszeitraum erarbeitet hat. Wir haben uns dabei auf Arbeiten von exemplarischer Bedeutung konzentriert. Weiterführende Informationen zu den Ergebnissen und Aktivitäten stehen Ihnen über die jeweiligen Links, die die einzelnen Beiträge ergänzen, zur Verfügung.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre und danke allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BIBB für ihre Unterstützung beim Zustandekommen dieses Jahresberichts.

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser
Präsident

Inhalt

Vorwort	3
1. Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem	7
Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung ermöglichen	7
Ausbildungsstellenmarkt 2011	8
Langzeitentwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen	9
Entwicklung der Bildungssektoren	10
Betriebsspezifisches Wissen in der dualen Berufsausbildung.....	11
Perspektiven beruflicher Bildung: Programme, Kampagnen und Initiativen	12
Modellversuchsförderschwerpunkt „Heterogenität“	14
BIBB-Qualifizierungspanel	15
Betriebliche Qualifikationsbedarfsdeckung	16
Unterschiedliche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung.....	17
2. Modernes und leistungsfähiges Ausbildungssystem	18
Qualität in der beruflichen Bildung weiterentwickeln	18
Strukturen als Ordnungsfaktor	19
ÜBS und Kompetenzzentren	21
Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen	22
Neue und modernisierte Fortbildungs- und Prüfungsordnungen.....	24
Prüfungen als Nachweis beruflicher Handlungsfähigkeit	26
Checkliste – Qualität beruflicher Weiterbildung	27
Ausbildungspersonal und pädagogische Fachkräfte im Übergangmanagement	27
Modellversuchsprogramme	29
Qualitätssicherung auf europäischer Ebene	30
3. Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege	32
Anschlüsse gestalten – Kompetenzen erweitern.....	32
Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)	33
Kompetenzorientierung.....	34
Anerkennung von Kompetenzen.....	35
Zusatzqualifikationen	35
Duale Studiengänge	37
Leistungspunktesystem (DECVET).....	38
Berufliche Weiterbildung	38
wbmonitor 2011 – Weiterbildungsteilnahme im demografischen Wandel.....	39
4. Berufliche Bildung in Vielfalt.....	41
Potenziale ausbauen – Defizite abbauen – Wege ebnen.....	41
Berufsorientierung	42

Menschen mit Migrationshintergrund	44
Good Practice Center	46
Menschen mit Behinderungen	46
Erwerbssituation Ungelernter.....	47
5. Internationale Kooperation in der beruflichen Bildung	48
Das BIBB als internationales Kompetenzzentrum weiter ausbauen	48
Europäische Bildungspolitik	49
Berufsbildungszusammenarbeit, Beratung und Marketing	51
International vergleichende Berufsbildungsforschung	54
Monitoring internationaler Berufsbildungssysteme	55
6. Das BIBB als moderne Institution	56
Rahmenbedingungen für höchste Qualität schaffen	56
Moderne und serviceorientierte Verwaltung	57
IT-Sicherheit	58
Hauptausschuss	58
Wissenschaftlicher Beirat	59
Personal	59
Haushalt	60
7. Kommunikation, Wissenstransfer und Vernetzung	62
Positionen, Perspektiven und Forschungsergebnisse zielgruppenorientiert vermitteln	62
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	62
Publikationen	63
www.bibb.de: Das Internetportal für berufliche Bildung	65
Neue und spezielle Themenportale	66
BIBB-Veröffentlichungsverzeichnis und Bestellservice	68
Wettbewerbe	68
Fachtagungen	70
Messen	71
Besuchergruppen	72
Hochschulkooperationen	72
Referierte Beiträge	73
Literaturdatenbank und Auswahlbibliografien	73
Impressionen vom 6. BIBB-Kongress.....	74
Anhang	76
A Internetangebote	76
B Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2011	80
C Kontakte	82

Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem

Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung ermöglichen

Ausbildungsstellenmarkt 2011 · Langzeitentwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen
 · Entwicklung der Bildungssektoren · Betriebsspezifisches Wissen in der dualen Berufsausbildung · Perspektiven beruflicher Bildung: Programme, Kampagnen und Initiativen
 · Modellversuchsförderschwerpunkt „Heterogenität“ · BIBB-Qualifizierungspanel
 · Betriebliche Qualifikationsbedarfsdeckung · Unterschiedliche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung

Die duale Berufsausbildung trägt maßgeblich zur beruflichen Kompetenzentwicklung Jugendlicher bei, beugt somit der Jugendarbeitslosigkeit vor und versorgt die Wirtschaft mit Fachkräften. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) unterstützt die Akteure in der Berufsbildung in mehrfacher Hinsicht, beispielsweise durch die Bereitstellung von Forschungsergebnissen und Analysen zur Berufsbildung und zum Arbeitsmarktgeschehen oder durch die Koordinierung von Programmen und Initiativen zur Verbesserung der betrieblichen Ausbildungsstrukturen. Das vorliegende Kapitel stellt einige wichtige Arbeitsergebnisse und Initiativen des BIBB im Berichtsjahr 2011/2012 vor.

Die ersten drei Beiträge enthalten Analysen zur Situation des Ausbildungsstellenmarktes, zur Entwicklung der Ausbildungsvergütungen und zur Nutzung von Bildungsangeboten nach der Sekundarstufe I. Im Anschluss wird in einem Beitrag zur Betriebsspezifität der dualen Berufsausbildung eine Antwort auf die Frage gegeben, in welchem Ausmaß das in der Ausbildung vermittelte Wissen auch über den Ausbildungsbetrieb hinaus seine Gültigkeit behalten kann.

Das Ausbildungsstrukturprogramm „JOBSTARTER“ ist das gemeinsame Dach zahlreicher Programme, Initiativen und Kampagnen, mit denen die duale Ausbildung strukturell verbessert werden kann, beispielsweise in Betrieben von Migrantinnen und Migranten oder durch die Unterstützung Jugendlicher beim Übergang von der Schule in die Ausbildung. Anschließend wird ein Modellversuchsförderschwerpunkt vorgestellt, der illustriert, wie Heterogenität und Vielfalt sowohl aufseiten der Jugendlichen als auch aufseiten der Betriebe für die Ausbildung genutzt werden können.

Schließlich werden erste Ergebnisse des BIBB-Qualifizierungspanels vorgestellt, und in einem weiteren Beitrag werden die vielfältigen Erkenntnisse eines

Forschungsprojekts zur betrieblichen Qualifikationsbedarfsdeckung präsentiert. Das Kapitel schließt ab mit einem Beitrag zur Chancengleichheit von Frauen und Männern mit abgeschlossener Berufsausbildung.

„Attraktive Ausbildungsbedingungen schaffen“

Interview mit Dr. Günter Walden, Leiter der Abteilung „Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Berufsbildung“



Aktuelle Zahlen zum Ausbildungsgeschehen vermitteln den Eindruck, dass es keine Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt mehr gebe, da das Angebot an Ausbildungsstellen die Nachfrage übersteigt. Ist diese Einschätzung gerechtfertigt?

Ein die Nachfrage leicht übersteigendes Angebot ergibt sich nur nach der sogenannten alten Nachfrageberechnung, bei der nur die Bewerber/-innen um einen Ausbildungsplatz berücksichtigt werden, die am 30. September 2011 vollkommen unversorgt waren, also auch noch nicht in eine Alternative zu einem betrieblichen Ausbildungsplatz vermittelt werden konnten. Berücksichtigt man dagegen gemäß der neuen Nachfrageberechnung auch die Personen, die zwar in eine Alternative vermittelt wurden, ihren Vermittlungswunsch in eine betriebliche Ausbildungsstelle jedoch ausdrücklich aufrechterhalten, so liegt das Angebot immer noch um rund zehn Prozentpunkte unter der Nachfrage. Zu berücksichtigen ist bei den betreffenden Relationen, dass nur Gesamtangebot und -nachfrage gegenüber gestellt werden und die Interessen der Jugendlichen und der Bedarf der Betriebe nicht vollkommen deckungsgleich sind. Nach wie vor gibt es

1.

viele Jugendliche, die sich ihren Wunsch auf Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung nicht erfüllen können. Ende September 2011 gab es so noch rund 75.000 Personen, die bei der Bundesagentur für Arbeit weiterhin als Bewerber/-in für eine betriebliche Ausbildungsstelle registriert waren. Erfreulich ist aber, dass die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt aus der Sicht der Jugendlichen heute deutlich besser ist als noch vor einigen Jahren. Gleichzeitig haben aber viele Betriebe Probleme, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. So ist die Zahl der zum 30. September noch unbesetzten Plätze im Jahr 2011 im Vergleich zum Vorjahr um rund 50 % gestiegen. Es gibt also beides: Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz bekommen und Betriebe, die ihre Plätze nicht besetzen können. Wir müssen deshalb in Zukunft verstärkt daran arbeiten, diese Ungleichgewichte abzubauen.

Ein Ansatzpunkt zum Abbau dieser Ungleichgewichte bietet ein angepasstes betriebliches Ausbildungsmarketing. Welche Maßnahmen gehören Ihrer Meinung nach zu einem attraktiven betrieblichen Ausbildungsmarketing?

Dazu gehört m. E. zunächst die Gestaltung der Ausbildung selbst. Jugendliche wollen eine qualitativ hochwertige Ausbildung durchlaufen, die ihnen tragfähige Perspektiven für ihre berufliche Zukunft eröffnet. Deshalb sollten Betriebe hier ansetzen und die Bedingungen der Ausbildung so gestalten, dass diese für Auszubildende attraktiv sind. Für besonders leistungsfähige Auszubildende sollten beispielsweise Möglichkeiten zum Erwerb von Zusatzqualifikationen eröffnet werden. Auch die Zeit nach Beendigung der Ausbildung spielt eine Rolle. Wie steht es mit den Übergangschancen und betrieblichen Beschäftigungs- und Karrierechancen? Natürlich wird dies nicht in jedem Betrieb und jedem Beruf gleich sein. Kleinere Betriebe dürften beispielsweise in der Übernahme nach der Ausbildung eingeschränkter sein als sehr große Betriebe. Die Vorzüge seiner Ausbildung muss ein Betrieb natürlich gezielt jenen Jugendlichen vermitteln, die er ansprechen möchte. Hierzu sollten sich Betriebe in den Rekrutierungswegen möglichst breit aufstellen. Es reicht sicherlich nicht aus, der Arbeitsagentur einen freien Ausbildungsplatz zu melden. Die Palette

der Rekrutierungsmöglichkeiten sollte hier voll ausgeschöpft werden. Für besonders sinnvoll halte ich die Teilnahme an Informationsveranstaltungen von Schulen und Kammern und das Angebot von Schülerpraktika.

Ausbildungsstellenmarkt 2011

Im Zeitraum vom 01.10.2010 bis zum 30.09.2011 wurden bundesweit 570.140 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Dies ist das Ergebnis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09., die jährlich vom BIBB auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) zusammen mit den für die Berufsausbildung zuständigen Stellen durchgeführt wird. Damit stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Vergleich zum Vorjahr um rund 10.000 (+1,8 %). Der größte Zuwachs konnte mit +11.700 Ausbildungsverträgen im Bereich Industrie und Handel festgestellt werden (+3,5 %); die Vertragsentwicklung im Handwerk und bei den Freien Berufen blieb konstant, während in den Bereichen Öffentlicher Dienst (-8,5 %), Landwirtschaft (-3,0 %) und Hauswirtschaft (-6,6 %) Rückgänge zu verzeichnen waren (vgl. Tabelle).

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge vom 01.10.2010 bis zum 30.09.2011 im Vergleich zum Erhebungsjahr 2010

	2011	2010	Veränderung	
			absolut	in %
Industrie und Handel	342.782	331.043	11.739	3,5
Handwerk	155.245	155.178	67	0,0
Öffentlicher Dienst	12.403	13.555	-1.152	-8,5
Landwirtschaft	13.505	13.922	-417	-3,0
Freie Berufe	42.612	42.441	171	0,4
Hauswirtschaft	3.345	3.582	-237	-6,6
Seeschifffahrt	248	239	9	3,8
Gesamt	570.140	559.960	10.180	1,8
<i>Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30.09.2011</i>				

Die Daten aus der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09. in Verbindung mit den Daten aus der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum 30.09. sind Grundlage für die Analyse des Ausbildungsstellenmarktes. Für die Betriebe ist es 2011 schwierig gewesen, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen: Knapp 30.000 (rund 5 %) blieben unbesetzt (+10.000 im Vergleich zum Vorjahr). Für die Jugendlichen hat sich die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt dagegen weiter verbessert. Die Anzahl der Lehrstellensuchenden ist jedoch höher als die Anzahl der nicht besetzten Ausbildungsplätze. Rund 76.700 Jugendliche waren zum Abschluss des Berichtsjahres 2011 (30.09.) immer noch auf Ausbildungsplatzsuche (-9,3 % im Vergleich zum Vorjahr). Insgesamt wurden 2011 auf dem Ausbildungsmarkt 599.700 Ausbildungsplätze angeboten, 20.250 mehr als im Jahr zuvor. Ihnen standen 646.800 Ausbildungsplatznachfrager gegenüber – 2.300 mehr als 2010. Bereits heute zeichnen sich regionale und berufliche Ungleichgewichte ab, die sich angesichts der demografischen Entwicklung in der Zukunft verschärfen werden.

www.bibb.de/de/60244.htm

Langzeitentwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen

Jede/-r Auszubildende hat gemäß § 17 Berufsbildungsgesetz gegenüber ihrem bzw. seinem Ausbildungsbetrieb einen Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Diese hat die Funktion, die Auszubildenden bei der Deckung ihrer Lebenshaltungskosten zu unterstützen, gleichzeitig soll sie auch eine Entlohnung für die im Betrieb geleistete Arbeit darstellen. Für die Betriebe sind die Ausbildungsvergütungen der größte Kostenfaktor bei der Durchführung der Berufsausbildung.

Die Vergütungshöhe wird in den meisten Wirtschaftszweigen im Rahmen von Tarifverhandlungen durch die Tarifpartner festgelegt. Dabei haben sich große Abweichungen zwischen den Branchen herausgebildet. Zudem gibt es innerhalb der einzelnen Branchen meistens regionale Vergütungsunterschiede, vor allem zwischen Ost- und Westdeutschland.

Seit nunmehr 35 Jahren beobachtet das BIBB die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Als Grundlage für die jeweils zum 1.10. durchgeführten Auswertungen dienen die Vereinbarungen aus den größten Tarifbereichen Deutschlands. Berechnet wer-

den Vergütungsdurchschnitte für über 150 stärker besetzte Ausbildungsberufe, in denen rund 90 % aller Auszubildenden vertreten sind.

In Westdeutschland erhöhten sich die tariflichen Ausbildungsvergütungen demnach im Zeitraum von 1976 bis 2010 von durchschnittlich 202 € auf 688 € pro Monat, und damit nominal um insgesamt rund 240 %. Gleichzeitig gab es aber auch bei der Lebenshaltung einen Preisanstieg um 125 %. Die reale Vergütungssteigerung, d. h. der Zugewinn an Kaufkraft, betrug somit 115 %.

Die jährliche Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen hing in Westdeutschland immer relativ stark vom Umfang der tariflichen Lohn- und Gehaltssteigerungen ab. Gleichzeitig hatte aber auch die jeweilige Situation auf dem Ausbildungsmarkt einen deutlichen Einfluss. Bei einem Mangel an betrieblichen Ausbildungsstellen wurden die Vergütungen oft als zu hoch und damit als hinderlich für die Bereitstellung einer ausreichend hohen Zahl an Ausbildungsplätzen beurteilt. Um die Kostenbelastung der Ausbildungsbetriebe nicht weiter zu erhöhen, wurden die Vergütungen dann nur geringfügig angehoben, in manchen Bereichen „eingefroren“ oder sogar abgesenkt. Konnten dagegen viele Ausbildungsplätze nicht besetzt werden, wurde eine starke Erhöhung der Ausbildungsvergütungen oftmals für ein geeignetes Mittel gehalten, um Schulabgänger/-innen für eine betriebliche Ausbildung zu gewinnen und damit dem befürchteten Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

In Ostdeutschland stiegen die tariflichen Vergütungen von 1992 bis 2010 nominal um 91 % an, und zwar von monatlich 321 € auf 612 €. Die reale Vergütungszunahme unter Berücksichtigung der Preissteigerung lag bei 40 %. 1992 erreichten die tariflichen Ausbildungsvergütungen in Ostdeutschland erst durchschnittlich 68 % der westlichen Höhe. 2010 lagen sie bei 89 % der westlichen Vergütungen.

Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland bestanden deutliche Unterschiede im Vergütungsniveau zwischen den Ausbildungsbereichen: Relativ hoch waren im gesamten Beobachtungszeitraum die tariflichen Ausbildungsvergütungen in den Bereichen Industrie und Handel sowie Öffentlicher Dienst, eher niedrig dagegen im Handwerk, in der Landwirtschaft und bei den Freien Berufen.

Beträchtliche Abweichungen waren jeweils zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen festzustellen. Während beispielsweise die Berufe Bankkaufmann/-frau, Drucker/-in und Maurer/-in immer sehr hohe Vergütungen aufwiesen, waren sie in den Berufen Friseur/-in, Maler/-in und Lackierer/-in sowie Tischler/-in jeweils niedrig. Dabei vergrößerten sich die Vergütungsunterschiede zwischen den Berufen im Zeitverlauf.

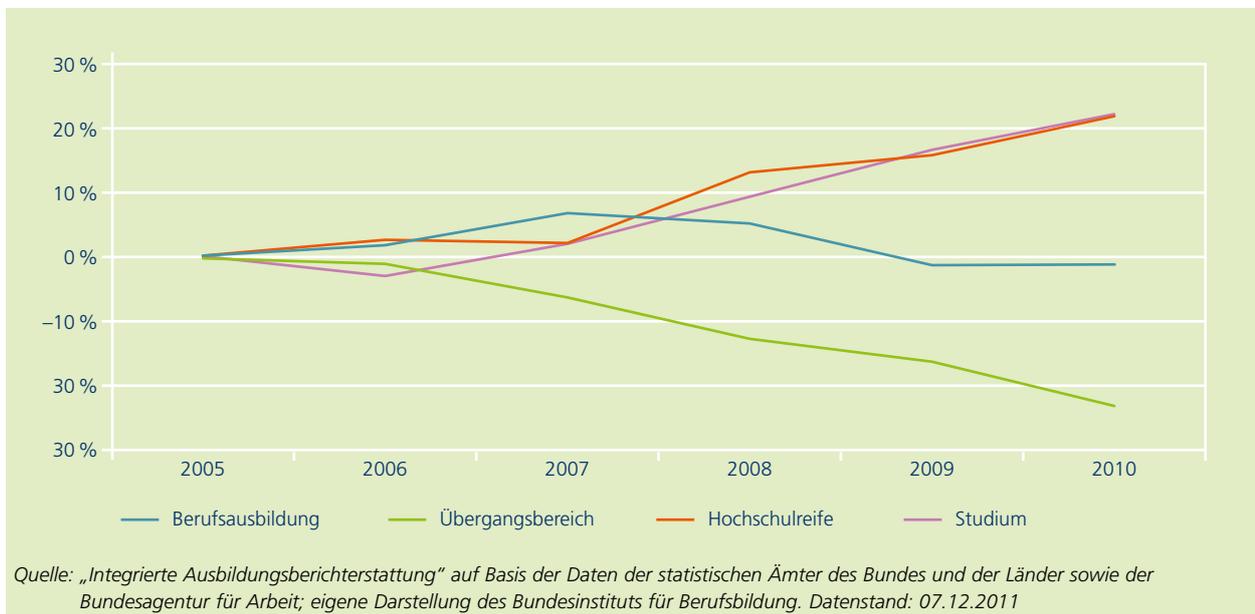
<http://www.bibb.de/voevz/6650>



Entwicklung der Bildungssektoren

Die integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE) gibt einen Überblick über die Nutzung der unterschiedlichen Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote nach Ende der Pflichtschulzeit. Die Daten zu den allgemeinen und beruflichen Bildungsmaßnahmen liefert die amtliche Statistik.

Entwicklung der Anfänger/-innen in den Bildungssektoren 2005–2010



Die Grafik zeigt die Entwicklung der Anfänger/-innen in den unterschiedlichen Bildungsangeboten nach der Sekundarstufe I.

Die Quoten werden für alle Anfänger/-innen eines Berichtsjahres berechnet, d. h. altersunabhängig. Bei der Interpretation muss berücksichtigt werden, dass die Bezugsgröße „Anfänger im Ausbildungsgeschehen“ beispielsweise von doppelten Abiturjahrgängen beeinflusst werden kann. Junge Menschen, die keine Ausbildungsanfänger/-innen sind und z. B. direkt ins Erwerbsleben einsteigen oder einen sozialen Dienst ableisten, werden außerhalb des Ausbildungsgeschehens eingeordnet. Zu diesen Sektoren („Sonstige“) liegen keine Anfängerzahlen vor.

Der Überblick zum Ausbildungsgeschehen wurde erstmalig im Berufsbildungsbericht 2011 veröffentlicht und basiert auf der neu eingeführten „Schnellmeldung“ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder zur iABE. Durch die Erhebung der einzelnen Bildungsgänge an den berufsbildenden Schulen konnte die Datenlage so verbessert werden, dass eine zielgenaue Zuordnung der Bildungsangebote zu den Sektoren der iABE möglich wurde. Damit liegt nun ein bundesweiter, systematischer Überblick über die Nutzung der Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote nach der Sekundarstufe I vor.

<http://indikatorik.bibb.de/de/54573.htm>

Betriebsspezifisches Wissen in der dualen Berufsausbildung

Im Forschungsprojekt „Ausbildungskosten und ihr Einfluss auf Erwerbsverläufe und Betriebserfolg“ wurde mit Daten aus 2007 untersucht, wie betriebsspezifisch die duale Ausbildung ist. Es wird davon ausgegangen, dass in der dualen Ausbildung vor allem generelle Kenntnisse erworben werden, da das zu vermittelnde Wissen durch die Ausbildungsordnungen vorgegeben ist und zumindest im gleichen Beruf auch in anderen Betrieben und nicht nur im Ausbildungsbetrieb genutzt werden kann. Durch das national anerkannte Abschlusszeugnis sind die Leistungen auch von allen Betrieben am Markt bewertbar. Betriebsspezifische Kenntnisse können hingegen nur im gegenwärtigen Betrieb eingesetzt werden und verlieren bei einem Betriebswechsel an Wert. Rational handelnde Betriebe müssten demnach ein hohes Interesse daran haben – insbesondere wenn sie die Auszubildenden übernehmen wollen – auch betriebsspezifisches Wissen zu vermitteln.

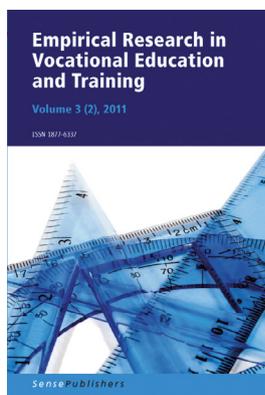
Produktivitätsunterschiede zwischen neu eingestellten Fachkräften und übernommenen Auszubildenden, die im gleichen Ausbildungsberuf ausgebildet wurden und auf ähnlichen Arbeitsplätzen eingesetzt werden, können einen Hinweis auf den Anteil der Betriebsspezifität geben. Mithilfe ausführlicher Informationen zu Pro-

duktivitäts- und Lohnunterschieden sowie zu Weiterbildungskosten für neu eingestellte Fachkräfte wurde dieser Anteil monetär bestimmt und zu den Gesamtinvestitionen der betrieblichen Ausbildung in Beziehung gesetzt. Es zeigt sich, dass nur ein kleiner Teil der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse nicht transferierbar und somit betriebsspezifischer Natur ist. Über alle Betriebe hinweg ergab sich im Durchschnitt ein betriebsspezifischer Anteil von 12 %, der aber aufgrund möglicher Verzerrungen eher als Obergrenze anzusehen ist. In Großbetrieben ist der Anteil etwas höher, in Kleinbetrieben niedriger. Auch für verschiedene Berufsgruppen zeigen sich Unterschiede: So weisen Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe einen niedrigeren Spezifitätsgrad auf als Berufe im Banken- und Versicherungsgewerbe.

Die Ergebnisse bestätigen somit die Vermutung, dass in der dualen Ausbildung vor allem generelles Wissen vermittelt wird. Das duale Ausbildungssystem in Deutschland bietet demnach den Jugendlichen eine standardisierte und übertragbare Ausbildung. Dennoch überrascht der niedrige Anteil betriebsspezifischer Kenntnisse, da in den letzten zwei Jahrzehnten vermehrt Anstrengungen unternommen wurden – auch vor dem Hintergrund der geringen Ausbildungsbereitschaft vieler Betriebe – den Anteil der formalen Vorgaben in den Ausbildungsordnungen zu verringern und Betrieben mehr Möglichkeiten zur eigenständigen Gestaltung der Ausbildung (auch für betriebsspezifische Inhalte) zu geben.

www.bibb.de/de/wik54502.htm

www.ervet.ch/seiten/abstracts/v3_2011/v3_issue2/article2.html



Perspektiven beruflicher Bildung: Programme, Kampagnen und Initiativen

JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden

Das Ausbildungsstrukturprogramm „JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden“ fördert Innovationen und Strukturentwicklung in der beruflichen Bildung. Regionale Projekte tragen zur quantitativen und qualitativen Verbesserung der Ausbildungssituation bei, indem sie Betriebe mit einem umfassenden Dienstleistungsangebot in allen Fragen der Ausbildung unterstützen und Strukturverbesserungen in den Regionen bewirken.

Ein weiteres wichtiges Ziel ist es, die regionale Ausbildungsmarktsituation auch qualitativ und strukturell zu verbessern. So konnten beispielsweise Ausbildungsstrukturen für neue und neugeordnete Berufe sowie in Zukunftsbranchen aufgebaut werden. Auch wurden mit Modellen zur Teilzeitberufsausbildung Ausbildungsangebote insbesondere für junge Eltern entwickelt. Andere Projekte haben Stiftungen zur Förderung der beruflichen Bildung gegründet oder sich für die Stärkung europäischer Ausbildungskooperationen engagiert. Darüber hinaus tragen Projekte mit der Entwicklung von zusätzlichen Qualifikationsmöglichkeiten bzw. dualen Studiengängen zur Flexibilisierung und Attraktivitätssteigerung der dualen Berufsausbildung sowie zur Anschlussfähigkeit beruflicher Abschlüsse und somit zur Verbesserung der Durchlässigkeit im Ausbildungssystem bei.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) stellt für das JOBSTARTER-Programm von 2005 bis 2013 rund 125 Millionen € zur Verfügung, einschließlich der Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF).

www.jobstarter.de

KAUSA fördert Integration durch Ausbildung

Der JOBSTARTER-Programmbereich KAUSA – Koordinierungsstelle Ausbildung bei Selbstständigen mit Migrationshintergrund – fördert die duale Ausbildung in Betrieben von Migrantinnen und Migranten.

2011 wurde zum zweiten Mal der KAUSA-Medienpreis ausgeschrieben. Der Medienpreis für Migration, Integration und Bildung wird vom BMBF an Nachwuchsjournalistinnen und -journalisten verliehen, die zu einer differenzierten Berichterstattung über Bildungswege



Alle Gewinner/-innen, Nominierten, Protagonisten, Laudatorinnen und Laudatoren mit dem KAUSA-Team

von Migrantinnen und Migranten in Deutschland beitragen. Im Dezember 2011 wurde der mit 30.000 € dotierte Preis an elf junge Journalistinnen und Journalisten vergeben.



www.kausa-medienpreis.de

Weiterführende Informationen zum Thema „Migration“ auf Seite 44 in Kapitel 4.

JOBSTARTER CONNECT erprobt Ausbildungsbausteine

Im Programm JOBSTARTER CONNECT wird erprobt, welche Verbesserungen sich durch den Einsatz von Ausbildungsbausteinen in Bildungsangeboten zwischen Schule und Berufsausbildung erreichen lassen. Ferner werden die Ausbildungsbausteine in der Nachqualifizierung eingesetzt, mit dem Ziel, vorhandene berufliche Kompetenzen präziser zu beschreiben und hieraus verkürzte Qualifizierungswege zur Prüfung vor den zuständigen Stellen zu entwickeln.

Das BIBB untergliederte hierfür modellhaft im Auftrag des BMBF in 14 Berufsbildern die Ausbildungsinhalte der zu erwerbenden Kompetenzen in einzelne Ausbildungsbausteine. Durch den Erwerb und die Dokumentation dieser einzelnen Kompetenzen sollen zeitlich besser anrechenbare Übernahmen von Jugendlichen

in betriebliche Ausbildungen ermöglicht bzw. Zugänge zur Externenprüfung verkürzt und erleichtert werden.

Bis zum Dezember 2011 nahmen in 40 regionalen CONNECT-Projekten rund 3.000 Jugendliche und junge Erwachsene an einer Qualifizierung über Ausbildungsbausteine teil. Die bisherigen Erkenntnisse zeigen u. a.

- eine Qualitätsverbesserung und stärkere duale Orientierung der Maßnahmen des Übergangssystems,
- eine höhere Kompetenz- und Lernergebnisorientierung der Ausbildung und der Übergangsmaßnahmen,
- eine Verbesserung der Rückkopplung von Lernerfolgen für Auszubildende und Ausbilder (neue Feedbackkultur),
- die zunehmende Akzeptanz des Instrumentes in der Praxis.

Auch das Programm JOBSTARTER CONNECT wird aus Mitteln des BMBF und aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. Bisher wurden insgesamt rund 23,4 Millionen € an Projektmitteln bewilligt.

www.jobstarter-connect.de

Bildungsketten

Bildungsketten

Beim Übergang von der Schule ins Berufsleben benötigen manche Schüler/-innen mehr Unterstützung als andere. Für diesen Fall steht die BMBF-Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ bereit. Die Initiative unterstützt

Jugendliche dabei, ihren Schulabschluss zu schaffen, einen Ausbildungsplatz zu finden und den Berufsabschluss zu erreichen. Zusammen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie den Ländern und Sozialpartnern wurden Berufseinstiegsbegleiter/-innen in ausgewählten Schulen für Schüler/-innen mit Förderbedarf an Haupt- und Förderschulen unterstützend tätig.

Ziel der Initiative ist es, den Übergang der Jugendlichen in die Berufswelt zu verbessern und den Fachkräftenachwuchs der Wirtschaft zu sichern. Dazu hat das BMBF verschiedene Programme und Maßnahmen im Übergang von der Schule in die duale Berufsausbildung verahnt. Neben dem Sonderprogramm Berufseinstiegsbegleitung gehören insbesondere das Berufsorientierungsprogramm in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten (BOP), das Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER, JOBSTARTER CONNECT und Perspektive Berufsabschluss dazu. Flankiert wird die Initiative durch die ehrenamtliche Begleitung von Jugendlichen durch den Senior Experten Service Bonn im Rahmen der Maßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen (VerA) sowie [coach@school](#). Weitere Partner und Initiativen sollen folgen. Durch das Sonderprogramm „Berufseinstiegsbegleitung Bildungsketten“ werden erprobte Instrumente neu miteinander verknüpft:

- Potenzialanalysen ab Klasse 7 bzw. 8,
- Berufsorientierung ab Klasse 8,
- Berufseinstiegsbegleitung ab der Vorabgangsklasse bis zum Ende des ersten Ausbildungsjahres.

Der gesamte Verlauf ab Klasse 7 wird kontinuierlich dokumentiert, z. B. durch den Berufswahlpass. Die Länder haben über 1.000 Haupt- und Förderschulen benannt, die sich aktiv am Sonderprogramm „Berufseinstiegsbegleitung Bildungsketten“ beteiligen. An diesen Schulen werden bis zu 30.000 Schüler/-innen mit Förderbedarf auf ihrem Weg von der Schule in die Berufsausbildung von ca. 1.000 hauptamtlichen Berufseinstiegsbegleiterinnen und -begleitern betreut. Zur wissenschaftlichen Begleitung und für die Öffentlichkeitsarbeit wurde vom BMBF die Servicestelle Bildungsketten in der Programmstelle JOBSTARTER beim BIBB eingerichtet.

www.bildungsketten.de



Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“

Das BMBF und das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) haben am 8. November 2011 im Rahmen des Ausbildungspaktes die Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“ gestartet. Ihr Ziel ist es, die hohe Attraktivität der dualen Ausbildung und die vielfältigen Chancen beruflicher Weiterbildung einer breiteren Öffentlichkeit deutlich zu machen. Zu den Maßnahmen der Offensive gehört die Einrichtung der Webseite www.praktisch-unschlagbar.de, in der die Vorteile der beruflichen Aus- und Weiterbildung hervorgehoben werden. Jugendliche, Schulen, Eltern, Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber werden hier umfassend informiert.

Weitere Elemente der Offensive sind eine bundesweite Plakat- und Anzeigenwerbung, Publikationen und Fachveranstaltungen zur beruflichen Bildung und die gezielte Nutzung sozialer Medien. Darüber hinaus werden „Infomobile“ durch Deutschland fahren, um Interessierten direkt vor Ort Antworten auf ihre Fragen zum Thema berufliche Aus- und Weiterbildung zu geben. Die Informationsoffensive läuft bis Ende 2013. Einen Höhepunkt wird die für den Sommer 2013 geplante und vom BMBF geförderte Berufsweltmeisterschaft „World Skills Leipzig 2013“ darstellen.

Zur zentralen Steuerung der Informationsoffensive sowie der Einbindung der Paktpartner haben die beiden Ministerien eine Koordinierungsstelle in der Programmstelle JOBSTARTER beim BIBB eingerichtet.

www.praktisch-unschlagbar.de



Modellversuchsförderschwerpunkt „Heterogenität“

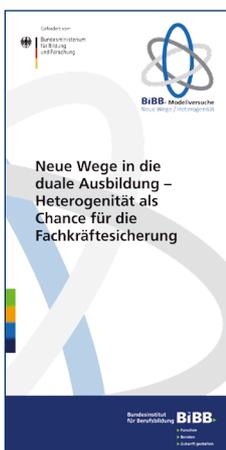
Viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU) klagen zunehmend über rückläufige Bewerberzahlen und

unzureichend geeignete Auszubildende. Ein Fachkräftemangel ist zum Teil schon jetzt spürbar, eine Verschärfung ist zu erwarten. Eine Ursache dafür ist die demografische Entwicklung: 2009 verließen bundesweit ca. 91.000 weniger Jugendliche eine allgemeinbildende Schule als 2005; in Ostdeutschland halbierte sich die Zahl der Schulabgänger/-innen sogar gegenüber 2006.

Gleichwohl haben noch immer viele junge Menschen große Schwierigkeiten auf dem Ausbildungsmarkt. Eine zunehmende Heterogenität und Vielfalt der Bewerber/-innen spielt hier eine bedeutsame Rolle und stellt eine große Herausforderung für alle Akteure der Berufsbildung dar, vor allem für KMU. Daher wurde der neue Modellversuchsförderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ mit bundesweit 18 Modellversuchen und einer Gesamtfördersumme von rund 9 Millionen € gestartet. In ihm sollen, anknüpfend an bisherige Initiativen, innovative Wege in die Ausbildung entwickelt und gefördert werden.

Die Vorbereitung des Förderschwerpunktes wurde vom BIBB wissenschaftlich begleitet.

Ein zentrales Thema war es, Heterogenität und Vielfalt als Chancen zu nutzen. In den Modellversuchen werden Verfahren, Instrumente und Konzepte entwickelt, die dazu beitragen, das in der Vielfalt liegende Potenzial zu erschließen. Das BIBB leitet das vom BMBF geförderte Programm, koordiniert und vernetzt die Modellversuche – in Zusammenarbeit mit einer externen wissenschaftlichen Begleitung – und unterstützt sie bei der Erreichung ihrer Ziele.



www.bibb.de/heterogenitaet

Informationen zu den weiteren BIBB-Modellversuchen finden Sie in Kapitel 2 auf Seite 29.

BIBB-Qualifizierungspanel

Betriebe und Unternehmen spielen bei der Sicherung einer ausreichenden Zahl von qualifizierten Fachkräften in Deutschland eine zentrale Rolle. Von ihnen hängt es innerhalb der gegebenen politischen, sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen hauptsächlich ab, dass für Jugendliche in ausreichendem Maße Ausbildungsstellen zur Verfügung stehen und mit welchen Instrumenten angesichts steigender Qualifikations- und Tätigkeitsanforderungen berufliche Kompetenzen von Beschäftigten angepasst und welche anderen Formen zur Deckung des betriebsspezifischen Qualifizierungsbedarfs entwickelt und angewandt werden. Diese Fragen der Berufsbildungsforschung und -politik werden im Rahmen des zunächst auf drei Jahre angelegten BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung näher untersucht. An der ersten Erhebung im Frühjahr 2011 nahmen über 2.000 Betriebe teil, die repräsentativ für alle Betriebe Deutschlands sind. Im Folgenden sollen erste Ergebnisse zu den Untersuchungsbereichen „betriebliche Ausbildungsbelegung“ und „Personalrekrutierung“ vorgestellt werden, die den Schwerpunkt der ersten Erhebungswelle bildeten.

Nach Angaben der befragten Betriebe nehmen Probleme bei der Besetzung der Ausbildungsstellen spürbar zu. Mit 53 % hat zwar jeder zweite ausbildende Betrieb für das Ausbildungsjahr 2010/2011 Ausbildungsstellen für Jugendliche angeboten. Von diesen konnten aber 35 % der Betriebe eine oder mehrere dieser angebotenen Ausbildungsstellen nicht besetzen. Überdurchschnittlich häufig betrifft dies ostdeutsche Betriebe und Kleinbetriebe mit bis zu 19 Beschäftigten. Auch Betriebe, die zur Branche der „sonstigen Dienstleistungen“ zählen, konnten mit 44 % für mindestens eine der angebotenen Ausbildungsstellen keine geeigneten Bewerber/-innen finden. 58 % der ausbildenden Betriebe erwarten, dass sich die Suche nach geeigneten Auszubildenden in den nächsten drei Jahren schwieriger gestalten wird. In der Folge wäre zu befürchten, dass Betriebe ihre Ausbildungsangebote an die Jugendlichen aufgrund des Bewerbermangels reduzieren. Dennoch plant die überwiegende Mehrheit der derzeitigen Ausbildungsbetriebe (75 %), ihr Angebot trotz künftiger Probleme bei der Bewerbersuche auf dem aktuellen Niveau zu belassen. Nur etwa jeder zehnte Ausbildungsbetrieb will in den kommenden drei Jahren sein Angebot senken oder die Ausbildung ganz einstellen.

Ähnlich wie im Ausbildungsbereich verhält es sich mit der Besetzung von offenen Arbeitsstellen. Auch hier hat im Jahr 2010 ein beträchtlicher Anteil von 50 % aller Betriebe versucht, qualifiziertes Fachpersonal zu finden. Aber auch hier konnten 32 % der Betriebe eine oder mehrere Arbeitsstellen nicht besetzen, weil es aus Sicht der befragten Betriebe keine oder nur ungeeignete Bewerber/-innen gab. Bei 87 % der unbesetzten Stellen wurden vor allem Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten gesucht. Im Bereich des produzierenden und verarbeitenden Gewerbes lag der Anteil der Betriebe, die Probleme bei der Stellenbesetzung hatten, bei 43 %. Sowohl bei der betrieblichen Ausbildung als auch bei der Suche nach Fachkräften nehmen die Probleme für die Betriebe zu.

In den nächsten Erhebungswellen des BIBB-Qualifizierungspanels ist vorgesehen, Schwerpunkte bei der betrieblichen Weiterbildung und Kompetenzentwicklung zu setzen. Hier sollen neben der Erfassung von Aktivitäten der Weiterbildung und Kompetenzentwicklung auch die Aspekte Organisation und Durchführung betrieblicher Maßnahmen näher beleuchtet werden.

www.qualifizierungspanel.de

Betriebliche Qualifikationsbedarfsdeckung

Wie decken Betriebe, insbesondere Betriebe in wachsenden Beschäftigungsfeldern (dies sind Branchen, die in den letzten Jahren ein starkes Personalwachstum zu verzeichnen hatten, wie z. B. die Callcenter-Branche, das Gesundheitswesen, die soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter oder auch Post-, Kurier- und Expressdienste) ihren Qualifikationsbedarf? Sehen sie sich mit dem prognostizierten Fachkräftemangel konfrontiert, und wenn ja, wie reagieren sie darauf? Das BIBB hat zu diesen Fragen Expertinnen und Experten interviewt sowie eine repräsentative Befragung von 1.215 Betrieben durchgeführt.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass sich fast die Hälfte aller befragten Betriebe von dem prognostizierten Fachkräftemangel bedroht fühlt. Um diesem entgegenzuwirken, wollen die Betriebe neben verstärkten Investitionen in Fort- und Weiterbildung versuchen, ihr Image als Arbeitgeber zu verbessern. Als Resultat sollen nicht nur die Erfolge bei externen Rekrutierungen

erhöht werden, sondern es soll auch die Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Betrieb gefestigt werden. So planen mehr als ein Drittel aller Betriebe, Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entwickeln bzw. zu intensivieren. Fast die Hälfte aller Betriebe gibt zudem an, dass sie verstärkt Anstrengungen unternehmen werden, die Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiter/-innen zu erhalten.

Aktuell zeigt sich, dass für ausbildende Betriebe die eigene Ausbildung eine sehr wichtige Rekrutierungsstrategie darstellt. Etwa 10 % der ausbildenden Betriebe geben an, dass sie Probleme haben, alle Ausbildungsstellen zu besetzen; zudem berichten mehr als 30 %, dass nicht alle Ausgebildeten im Betrieb gehalten werden konnten. Etwa ein Viertel der Betriebe plant, die Zahl ihrer Ausbildungsplätze künftig noch zu erhöhen. Als Gründe für ihre Ausbildungstätigkeit nennen Betriebe die Ziele, passgenaue Fachkräfte mit betriebsspezifischem Wissen zu erhalten, sich gegen den prognostizierten Fachkräftemangel zu wappnen, aber auch gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen. Jedoch dient die eigene Ausbildung nicht nur zur kurzfristigen Besetzung von Stellen. Arbeitsplätze für gehobene Fachkräfte (Mitarbeiter/-innen mit Tätigkeiten, die mehr Kompetenzen erfordern, als mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung erworben werden, z. B. durch Personalentwicklungsmaßnahmen oder durch Aufstiegsfortbildungen) werden in ausbildenden Betrieben deutlich öfter intern besetzt als in nicht ausbildenden Betrieben. Offensichtlich bestehen die traditionellen Aufstiegswege für Personen mit einer Berufsausbildung auch weiterhin.

Die externe Rekrutierung von Arbeitskräften ist für viele Betriebe ein weiterer wichtiger Baustein zur Qualifikationsbedarfsdeckung. Wenn externe Rekrutierungen nicht erfolgreich verlaufen, liegt das aus Sicht der Betriebe vor allem an der geringen Anzahl von Bewerber/-innen sowie an deren unzureichenden formalen Qualifikationen. Wenn Rekrutierungsversuche erfolglos waren, dann wurde die anfallende Arbeit zumeist durch die bereits vorhandenen Mitarbeiter/-innen übernommen, jedoch musste auch eine nicht unerhebliche Anzahl von Betrieben dadurch auf Aufträge verzichten. Leiharbeit hingegen wird von den befragten Betrieben eher selten als Lösungsmöglichkeit für solche Personalengpässe gesehen.

In den Planungen der Betriebe sind bislang keine größeren Verdrängungsprozesse von beruflich qualifizierten Fachkräften auf der mittleren Qualifikationsebene durch Absolventinnen und Absolventen von Bachelorstudiengängen festzustellen. Offenbar werden beide Bildungswege von den Unternehmen als eher komplementär angesehen.

www.kibb.de/wlk30785.htm

Unterschiedliche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung

Trotz abgeschlossener Berufsausbildung arbeiten viele Frauen und Männer in Deutschland unter ihrem Ausbildungsniveau und außerhalb ihres Ausbildungsberufs. Welchen Zusammenhang gibt es zwischen der Schulbildung, dem erlernten Beruf und einer Erwerbstätigkeit, die nicht ihrer Ausbildung angemessen ist? Und welche Rolle spielt dabei das Geschlecht? Sind Frauen häufiger von unterwertiger Erwerbstätigkeit und Niedriglohn betroffen als Männer und wechseln sie häufiger als Männer den erlernten Beruf? Diese und andere Fragen wurden auf Basis einer Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen untersucht.

Frauen arbeiten häufiger in ihrem erlernten Beruf als Männer, die eher in verwandten Berufen arbeiten oder den erlernten Beruf vollständig gewechselt haben. Dieses Ergebnis verwundert zunächst, da Frauen häufiger diskontinuierliche Erwerbsbiografien aufweisen. Eine Ursache liegt darin, dass frauentypische Gesundheits- und Erziehungsberufe (meist Schulberufe) seltener gewechselt werden als z. B. männertypische Metall- und Elektroberufe. Denn Dienstleistungsberufe, in denen Frauen meist tätig sind, weisen höhere Beschäftigtenzahlen und ein geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko auf als die für Männer typischen Produktionsberufe.

Rund 12 % der 18- bis 40-jährigen Erwerbstätigen mit Berufsausbildung sind unterhalb ihres Ausbildungsniveaus erwerbstätig. Diese Einfacharbeitsplätze, die keine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen, sind mit einem deutlich niedrigeren Einkommen verbunden als ausbildungsangemessene Tätigkeiten. Frauen sind häufiger unterwertig erwerbstätig (15 %) als Männer (10 %). Insbesondere eine duale Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau, Verkäuferin, Friseurin oder in einem Hotel-, Gaststätten- und Hauswirtschaftsbe-

ruf, aber auch schulische Berufe zur Erzieherin oder Kosmetikerin und Hauswirtschafterin weisen ein deutlich höheres Risiko unterwertiger Erwerbstätigkeit auf. Die Analysen zeigen aber auch, dass die beruflichen Chancen von Frauen nicht pauschal als schlechter zu bezeichnen sind. Denn einige duale Ausbildungsberufe wie Verwaltungsberufe, kaufmännische Büroberufe und die Ausbildung zur (Zahn-)Arzthelferin als auch kaufmännische Schulberufe und die Ausbildung zur Kranken- und Altenpflegerin weisen ein unterdurchschnittliches Risiko unterwertiger Erwerbstätigkeit auf.

Frauen gelingt es auch seltener als Männern, ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen. Insgesamt bezog im Jahr 2006 jede dritte Frau (und jeder siebte Mann) im Alter von 18 bis 40 Jahren trotz einer abgeschlossenen Berufsausbildung lediglich einen Niedriglohn von maximal 9,10 € pro Stunde. Die höchsten Niedriglohnquoten finden sich bei Friseurinnen (63,1 %), Verkäuferinnen (53,7 %), Frauen aus Hotel-, Gaststätten- und Hauswirtschaftsberufen (50 %) und Kosmetikerinnen und Hauswirtschafterinnen (47,2 %). Der Einkommensnachteil von Frauen scheint auch mit der geringeren gesellschaftlichen Wertschätzung von bestimmten Frauenberufen zusammenzuhängen.

Frauenberufe sind sehr heterogen und weisen höchst unterschiedliche Arbeitsmarktchancen auf. Dabei gibt es keine generellen Unterschiede zwischen dem schulischen und dualen Ausbildungssystem, denn mit einer schulischen Berufsausbildung sind keine schlechteren Arbeitsmarktchancen verbunden als mit einer dualen Berufsausbildung. Unterschiede liegen vielmehr zwischen einzelnen Ausbildungsberufen innerhalb der Ausbildungssysteme.

<http://www.bibb.de/voevz/6649>



Modernes und leistungsfähiges Ausbildungssystem

Qualität in der beruflichen Bildung weiterentwickeln

Strukturen als Ordnungsfaktor · ÜBS und Kompetenzzentren · Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen · Neue und modernisierte Fortbildungs- und Prüfungsordnungen · Prüfungen als Nachweis beruflicher Handlungsfähigkeit · Checkliste – Qualität beruflicher Weiterbildung · Ausbildungspersonal und pädagogische Fachkräfte im Übergangsmangement · Modellversuchsprogramme · Qualitätssicherung auf europäischer Ebene

Das Thema Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung stellt eine wichtige Querschnittsaufgabe im BIBB dar. Das duale System der Berufsbildung wird auf unterschiedlichen Ebenen und hinsichtlich unterschiedlicher Aspekte von Modernisierung und Qualitätssicherung abteilungsübergreifend bearbeitet. Hierzu gehört die Erarbeitung neuer und modernisierter Ausbildungsordnungen auf der Grundlage struktureller und inhaltlicher Aspekte. In diesem Zusammenhang stehen Fragen der zeitlichen und inhaltlichen Strukturierung, wie zum Beispiel nach der angemessenen Struktur und Dauer von Berufsausbildungen, nach der handlungs- und kompetenzorientierten Gestaltung von Ausbildungs- und Prüfungsordnungen (siehe Kap. 3). Eine übergeordnete systemische Betrachtung muss daneben aber auch berücksichtigen, wie das duale System, zu dem neben der geregelten Aus- und Fortbildung auch der Übergangsbereich und die Benachteiligtenförderung in der beruflichen Bildung zählen, in der Struktur der Bildungssysteme in Deutschland und Europa verortet wird, um Übergänge zwischen den Systemen zu erleichtern. Qualitätsaspekte betreffen auch die inhaltliche Ausgestaltung und Umsetzung von dualer Ausbildung in Betrieben, überbetrieblichen Ausbildungsstätten (ÜBS) und der Berufsschule, die durch das BIBB in Evaluationen, Forschungsprojekten, Modellversuchen und durch die finanzielle Förderung von ÜBS und Kompetenzzentren aufgegriffen wird. Im vorliegenden Kapitel werden aktuelle Beispiele aus diesen vielfältigen Aktivitäten zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung vorgestellt.

„Die Umsetzung des DQR in der Ordnungsarbeit“

Interview mit Irmgard Frank,
Leiterin der Abteilung
„Ordnung der Berufsbildung“



Frau Frank, welche Herausforderungen sehen Sie in den kommenden Jahren durch die Umsetzung des DQR auf die Ordnungsarbeit im Dualen System zukommen?

Am 31. Januar 2012 wurde nach langwierigen Verhandlungen zwischen dem Bund, den Ländern und den Sozialpartnern eine Einigung bei der Einführung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) erzielt. Der Kompromiss, der für fünf Jahre beschlossen wurde, sieht eine pauschale Zuordnung der gegenwärtig staatlich anerkannten Ausbildungsordnungen zum DQR vor. Dabei wurde entschieden, alle zweijährigen Ausbildungsgänge dem Niveau 3 und die drei- und dreieinhalbjährigen Berufsbilder dem Niveau 4 zuzuordnen. Schon vorher bestand zwischen den am Erarbeitungsprozess Beteiligten Einigkeit darüber, auf den Niveaus 1 und 2 die Berufsausbildungsvorbereitung und Fachwirte- und Meisterbildungsgänge auf dem Niveau 6 anzusiedeln. Die Niveaus 6, 7 und 8 des DQR entsprechen bezogen auf die formulierten Anforderungen den Stufen 1 (Bachelor Ebene), 2 (Master-Ebene) und 3 (Doktoratsebene). Eine durchgängige Zuordnung der staatlich anerkannten Fortbildungsgänge steht noch aus, in den laufenden Erörterungen zeichnet sich jedoch ab, dass Fortbildungsregelungen der 1. Ebene (z. B. IT-Spezialisten) auf Niveau 5 und der 2. Ebene (z. B. IT-Professionals) auf Niveau 6 zugeord-

net werden. Mit dieser Vereinbarung verbunden ist ein Moratorium, dazu heißt es in dem Dokument: „Nach einem Zeitraum von fünf Jahren werden auf der Grundlage kompetenzorientierter Ausbildungsordnungen der beruflichen Erstausbildung und kompetenzorientierter Bildungsstandards für die allgemeinbildenden Schulabschlüsse unter Maßgabe der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung alle Zuordnungen erneut beraten und gemeinsam entschieden.“

Für das BIBB und die berufliche Bildung besteht die vordringliche Aufgabe und die besondere Herausforderung darin, die Inhalte der staatlich anerkannten Aus- und Fortbildungsregelungen „konsequent“ in der Logik des DQR auf eine Kompetenzorientierung auszurichten und anschließend den entsprechenden Niveaus zuzuordnen.

Welches sind die entscheidenden Systemelemente, die hier eine Rolle spielen?

Die Gestaltung kompetenzorientierter Ordnungsmittel erfolgt in den üblichen Ordnungsverfahren, d. h., es wird keine weiteren Gremien geben, die mit der Gestaltung betraut sind. Die Zuordnung zum DQR erfolgt auf der Grundlage vollständiger Bildungsgänge; bei den Ausbildungsordnungen sind sowohl der Ausbildungsrahmenplan für die betriebliche Seite als auch der Rahmenlehrplan für die berufsschulische Seite einzubeziehen. Grundlage für die Gestaltung ist ein zwischen den Beteiligten abgestimmtes Vorgehen, eine Verständigung über das dem Kompetenzmodell des DQR zugrunde liegende Kompetenzverständnis und die Verwendung eines einheitlichen Begriffsverständnisses. Dabei ist zugleich eine Anschlussfähigkeit zum Bestehenden aufzuzeigen, indem Handlungsoptionen aufgezeigt werden, die die erforderliche Flexibilität ermöglichen.

Von welchem Zeithorizont gehen Sie bei einer möglichen Umsetzung des DQR aus?

Nach den Vereinbarungen vom 31.12.2012 sollten zunächst die kommenden fünf Jahre in den Blick genommen werden.

Strukturen als Ordnungsfaktor

Ausbildungsberufe haben eine entscheidende Funktion an der Nahtstelle zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem. Im Rahmen des Berufsprinzips haben sie eine elementare ökonomische und sozialintegrative Bedeutung. Abgeleitet aus Erwerbstätigkeiten und eingebettet in ineinandergreifende rechtliche Regelungen des Bundes und der Länder, sind bei ihrer Entwicklung bildungspolitische, wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische sowie berufspädagogische Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Strukturelemente gehören mit zu den Rahmenbedingungen für die inhaltliche Ausgestaltung der Ausbildung. Solche Strukturelemente sind z. B. Differenzierungsformen innerhalb eines Berufs, die Dauer der Ausbildung und die zeitliche Gliederung eines Berufsbildes. Daneben dienen diese Strukturelemente auch zur Abgrenzung und Einordnung hinsichtlich verwandter Berufe oder Bildungswege.

Strukturierung anerkannter Ausbildungsberufe im dualen System

Das Projekt „Strukturierung anerkannter Ausbildungsberufe im dualen System“ untersucht die vielfältigen und zum Teil komplexen Modelle zur Strukturierung von Ausbildungsberufen. Ziel der Analyse der Begründungen dieser Modelle und ihrer Praxistauglichkeit ist eine systematisierende (Neu-)Betrachtung der Strukturierungsformen von Ausbildungsberufen.

Ausbildungsordnungen fassen das Anforderungsprofil eines Ausbildungsberufes in einer sachlichen und zeitlichen Gliederung zusammen. Ihrem jeweiligen Profil entsprechend, sind sie nach unterschiedlichen Merkmalen strukturiert. Für ihre Strukturierung – die Differenzierung innerhalb eines Berufes oder nach außen als Abgrenzung gegenüber anderen Berufen – gibt es zwar eine Reihe unterschiedlicher Konstrukte, aber keine expliziten Konstruktionsprinzipien. Ausbildungsberufe werden in einem offenen Aushandlungsprozess unterschiedlicher Akteure gemeinsam erarbeitet und berücksichtigen die sich wandelnden Anforderungen der Arbeitswelt. In Verbindung mit diesem offenen Aushandlungsprozess ist die Strukturierung von Berufen als regelhafte Ordnung und In-Beziehung-Setzung von Einzelelementen zu einem „System dualer Ausbildungsberufe“ ein komplexer Vorgang.

Die Berufsbildungsakteure haben sich bei der Umsetzung bildungspolitischer Reformen, insbesondere in Richtung gestaltungsoffener und flexibler Ausbildungsberufe, seit Mitte der 90er-Jahre als erstaunlich anpassungsfähig erwiesen. Zwischen 1998 und 2009 wurden ca. drei Viertel aller staatlich anerkannten Ausbildungsberufe modernisiert sowie 64 gänzlich neue Ausbildungsberufe entwickelt. Gegenüber den ursprünglichen Strukturmodellen – Monoberufen sowie Berufen mit Schwerpunkten und Fachrichtungen – ist das Angebot an Differenzierungsmöglichkeiten (z. B. in Form von Kernqualifikationen, Einsatzgebieten, Wahlqualifikationseinheiten oder Anrechnungsmöglichkeiten) erheblich ausgeweitet worden. Die beschleunigte Entwicklung einer Vielzahl „flexibler Berufe“ mit unterschiedlichen Strukturmodellen und Kombinationsmöglichkeiten hat allerdings auch zu unübersichtlichen, zum Teil unklaren und widersprüchlichen Strukturmodellen geführt. Das Forschungsprojekt versteht sich als Beitrag zur Professionalisierung und Qualitätssicherung in Neuordnungsverfahren.

www.bibb.de/de/wlk7987.htm

Duale Berufsausbildungen: Zwei- bis dreijährig oder bis zu dreieinhalbjährig?

Duale Berufsausbildungen in Deutschland verfügen über unterschiedliche reguläre Ausbildungsdauern. So gibt es unter den insgesamt 348 Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) neben 40 Berufen mit einer maximalen Ausbildungsdauer von zwei Jahren und 255 dreijährigen Ausbildungsberufen auch 53 mit einer dreieinhalbjährigen Ausbildungsdauer. Aktuell wird in der Berufsbildungspolitik diskutiert, ob es auch in Zukunft die Möglichkeit geben sollte, duale Ausbildungsberufe auf eine dreieinhalbjährige Ausbildungsdauer festzulegen. Alternativ könnte die gesetzlich vorgegebene Ausbildungsdauer von zwei bis drei Jahren für alle Ausbildungsberufe gelten. Für beide Möglichkeiten werden vielfältige Argumente angeführt. In einer Umfrage des BIBB-Expertenmonitors Berufliche Bildung im Oktober 2011 wurde diese Thematik aufgegriffen. Die beteiligten Bildungsfachleute wurden gefragt, ob es aus ihrer Sicht auch in Zukunft die Möglichkeit geben sollte, in bestimmten Berufen eine dreieinhalbjährige Ausbildungsdauer vorzusehen, oder ob für alle Ausbildungsberufe eine zwei- bis dreijährige Ausbildungsdauer gelten sollte. Zusätzlich wurden sie gebeten, einzuschätzen, für

wie überzeugend sie die möglichen, zur Auswahl gestellten Argumente innerhalb der bildungspolitischen Diskussion erachten, die für eine kürzere oder längere Ausbildungsdauer angeführt werden.

Den Ergebnissen des Expertenmonitors zufolge plädiert ein großer Teil der befragten Bildungsfachleute dafür, auch in Zukunft in bestimmten Ausbildungsberufen die Möglichkeit einer dreieinhalbjährigen Ausbildungsdauer vorzusehen. Diese Einschätzung variiert allerdings in Abhängigkeit von der institutionellen Herkunft der Fachleute. So votieren Experten, die für die Organisation und Verwaltung des dualen Systems zuständig sind, für eine Beschränkung der Ausbildungsdauer auf zwei bis maximal drei Jahre. Experten aus der Bildungspraxis, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie aus Wissenschaft und Forschung vertreten häufiger die Position, auch in Zukunft auf die Möglichkeit zurückgreifen zu können, dreieinhalbjährige Ausbildungsberufe zu erlassen.

Die Befürworter von zwei- bis dreijährigen Ausbildungsberufen betonen vor allem, dass durch diese zeitliche Beschränkung eine Konzentration auf die wesentlichen Inhalte der Berufsausbildung erfolgt. Ferner wird argumentiert, dass kein Ausbildungsberuf so komplex sei, dass zum Erlernen mehr als drei Jahre notwendig seien. Gerade das Image des dualen Systems profitiere von einer auf maximal drei Jahre beschränkten Ausbildungszeit. Demgegenüber gehen die Befürworter einer bis zu dreieinhalbjährigen Ausbildungsdauer davon aus, dass es Ausbildungsberufe gebe, in denen für die Vermittlung der Inhalte sehr wohl dreieinhalb Ausbildungsjahre erforderlich seien. Eine generell verkürzte Ausbildungsdauer würde auf Kosten der gewünschten hohen Ausbildungsqualität gehen, da Zeit fehle, komplexe Ausbildungsinhalte zu vermitteln.

www.bibb.de/de/wlk7987.htm

Neben der Frage nach der Länge von Ausbildungsordnungen wird aktuell auch die Frage nach Berufsgruppen diskutiert. Die Motivation hierfür ist zum einen, die Vergleichbarkeit von Abschlüssen verwandter Berufe darzustellen und Lösungen für die in manchen Regionen problematische Bildung von Berufsschulfachklassen sowie übergreifende Fortbildungskonzepte zu erarbeiten. Die Frage nach Berufsgruppen ist auch ein Teil des folgenden Forschungsprojektes.



Abbildung Kaufmännische Berufe

Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe

Das bis 2013 laufende Forschungsprojekt „Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe“ verfolgt das Ziel, gemeinsame Kerne und vergleichbare Qualifikationsanforderungen kaufmännischer Berufe zu ermitteln. Hierbei werden auch die verwaltenden Berufe im öffentlichen Dienst berücksichtigt.

Im Rahmen des Projektes wurden die Verordnungstexte von 56 Berufen analysiert, die ein unterschiedliches Erlassdatum aufweisen und denen unterschiedliche pädagogische und politische Postulate (Handlungsorientierung, Arbeits- und Prozessorientierung etc.) zugrunde liegen. Die Dokumentenanalyse bezog sich auf die sachliche Gliederung der Ausbildungsordnung, die Beschreibung der Abschlussprüfung in der Ausbildungsordnung und den schulischen Rahmenlehrplan. Durch die Analyse sind Aussagen möglich, welche Lerninhalte an welchem Lernort vermittelt werden, welche Bedeutung sie hinsichtlich der beruflichen Abschlussqualifikation haben und welchen Eingang sie in die Prüfung finden. Außerdem wurden eine historische und eine soziologische Studie durchgeführt, die darauf ausgerichtet sind, die Mentalität und das Arbeitsvermögen von Kaufleuten herauszuarbeiten sowie ihre „kulturelle Differenz“ zu gewerblich-technischen Berufen aufzuzeigen.

Als ein zentrales Projektergebnis konnte aus der Analyse der Ordnungsdokumente ein Kategoriensystem zur Strukturierung der Lerninhalte und Kompetenzbeschreibungen kaufmännischer Ausbildungsberufe entwickelt werden. Aufgrund der bisherigen Ergebnisse lassen sich Aussagen über das kaufmännische Profil einzelner Berufe treffen sowie auf Grundlage dieser Profile bestimmte Gruppierungen von Berufen bilden. Die Analyse gibt darüber hinaus Hinweise auf die unterschiedlichen Niveaus kaufmännischer Aus- und Fortbildungsberufe. Schließlich ergeben sich aus den Erkenntnissen Hinweise für die Bildung von Berufsgruppen, was eine wichtige Grundlage für eine effizientere Neuordnungsarbeit im kaufmännischen Bereich darstellt. Gleichzeitig ermöglichen die Analysen verbesserte Konzepte der Verknüpfung von Aus- und Fortbildung.

www.bibb.de/de/wlk52110.htm

ÜBS und Kompetenzzentren

Die Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und deren Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren ist als Daueraufgabe des BIBB verankert. Mit 40 Mio. Euro aus dem Haushalt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützte das BIBB im Jahr 2011– in ähnlichen Größenordnungen wie auch schon in den Jahren zuvor – die Modernisierung dieser Bildungsstätten.

Die ÜBS bieten in ihren mit modernster Technologie ausgestatteten Werkstätten Qualifizierungschancen, die kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) aufgrund geringer personeller und technischer Ressourcen ihren Fachkräften nicht bieten können. Das BMBF gewinnt durch die Förderung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten frühzeitig Einblick in sich verändernde Anforderungen an die berufliche Tätigkeit. Die zu Kompetenzzentren weiterentwickelten ÜBS wirken als Seismografen bei der Früherkennung von Qualifizierungsbedarfen. Sie beschleunigen die Verbreitung neuer Technologien und Verfahren in der mittelständischen Wirtschaft und sind Bildungsdienstleister, die mit modern ausgestatteten Werkstätten, digitalen Medien und pädagogischer Professionalität auch komplexe Sachverhalte darstellen und begreifbar machen.

Im Mittelpunkt der Förderung standen im vergangenen Jahr neben der energetischen Sanierung der oft mehr als 30 Jahre alten Gebäude Investitionen in die technische Ausstattung. Im Kfz-Gewerbe wurde zahlreichen Bildungsstätten die Anschaffung neuester Fahrzeugtypen und Motortester ermöglicht. In der Metallbearbeitung wurden hochwertige CNC-Fräsmaschinen angeschafft, um den gestiegenen Ansprüchen an Präzision gerecht zu werden. Die politischen Vorgaben zur Steigerung der Energieeffizienz haben im SHK-Handwerk (Sanitär-, Heizung-, Klima-Handwerk) Techniken wie Kraft-Wärme-Kopplung und Brennstoffzelle in den Vordergrund gerückt. Zu Aus- und Weiterbildungszwecken wurden SHK-Werkstätten mit Blockheizkraftwerken und Wärme/Kälte-Anlagen verschiedener Hersteller ausgestattet.

Hersteller-unabhängige Schulungen sind wichtig, um nicht die Vorherrschaft der Marktführer zu verstärken, sondern die Diffusion neuer Technologien in der Breite in kleine und mittlere Unternehmen zu sichern und damit eine Grundlage für die Wettbewerbsfähigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen zu schaffen. ÜBS und Kompetenzzentren leisten hierzu mit ihrer Aus- und Weiterbildung nach dem neuesten Stand der Technik einen wichtigen Beitrag. Die Förderung der Bildungsstätten aus Mitteln des BMBF trägt dazu bei, diese Funktion auf Dauer zu erhalten.

www.bibb.de/kompetenzzentrum

Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen

In einem mehrstufigen Verfahren werden im BIBB Ausbildungsordnungen erarbeitet und mit den Rahmenlehrplänen der KMK abgestimmt. Hierbei werden sowohl Expertinnen und Experten aus der Ausbildungspraxis als auch Fachleute der berufsbildenden Schulen aktiv eingebunden. Grundlage für die Entwicklung von Ausbildungsordnungen sind in vielen Fällen BIBB-Forschungsprojekte.

Im Jahr 2011 traten 15 modernisierte Ausbildungsberufe in Kraft, 2012 werden voraussichtlich 5 weitere hinzukommen.

www.bibb.de/berufe

Modernisierte Ausbildungsberufe 2011

- Augenoptiker/-in
- Bootsbauer/-in
- Buchbinder/-in
- Buchhändler/-in
- Fachkraft für Lederverarbeitung
- Mechatroniker/-in
- Mediengestalter/-in Flexografie
- Medientechnologe Druck/Medientechnologin Druck
- Medientechnologe Siebdruck/Medientechnologin Siebdruck
- Packmitteltechnologe/Packmitteltechnologin
- Schifffahrtskaufmann/Schifffahrtskauffrau
- Technische/-r Produktdesigner/-in
- Technische/-r Systemplaner/-in
- Textildesigner/-in im Handwerk
- Tourismuskaufmann (Kaufmann für Privat- und Geschäftsreisen)/Tourismuskaufrfrau (Kauffrau für Privat- und Geschäftsreisen)

Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen, die voraussichtlich am 1. August 2012 in Kraft treten werden:

- Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen
- Schilder- und Lichtreklamehersteller/-in
- Pharmazeutisch-technische/-r Angestellte/-r
- Schornsteinfeger/-in
- Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik
- Überführung einer Erprobungsverordnung in Dauerrecht: Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugservice

Ausbildungsberufe in Vorbereitung

- Kaufmann für Büromanagement/Kauffrau für Büromanagement
- Kfz-Mechatroniker/-in
- Werkstoffprüfer/-in
- Klempner/-in
- Bauzeichner/-in
- Holzmechaniker/-in
- Pflanzentechnologe/Pflanzentechnologin
- Milchwirtschaftliche/-r Laborant/-in

Die neue Berufsausbildung im Konstruktionsbereich



Die Modernisierung der Berufsausbildung im Konstruktionsbereich zum 1. August 2011 trägt einer fortschreitenden technologischen Entwicklung Rechnung, die die heutige Facharbeit im Konstruktionsbereich bereits maßgeblich prägt. Das „manuelle normgerechte Zeichnen am Zeichenbrett“ als eine beruf-

liche Anforderung ist in den neuen Ausbildungsberufen des Konstruktionsbereichs nun endgültig obsolet. Bereits bei der letzten Neuordnung des Ausbildungsberufes Technischer Zeichner/-in Anfang der 1990er-Jahre war das Spannungsfeld zwischen dem rechnergestützten und dem manuellen Zeichnen erkennbar. Inzwischen ist der Konstruktionsbereich eine vollständige CAD-Technik-Arbeitswelt (Computer Aided Design). Zusätzlich wurde der Schritt zu überwiegend dreidimensionalen CAD-Konstruktionen vollzogen. Damit verbunden sind weiter- und tiefer gehende Qualifikationen des rechnergestützten Konstruierens und der technischen Dokumentation, jedoch nach wie vor basierend auf einem Grundverständnis der zu erstellenden oder abzuleitenden Zeichnungen. Zusätzlich beinhaltet die optimale betriebliche Anwendung der CAD-Technik neue arbeitsteilige Konstruktionsschritte zwischen Konstrukteur/-in oder Ingenieur/-in sowie Fachkräften. Die Anforderungen an die Berufsausbildung für die Facharbeit erweitern sich dabei insbesondere um Kompetenzen der Bewältigung von Schnittstellen zwischen Entwicklung und Fertigung oder Montage. Ein Gesamtverständnis des Konstruktionsprozesses ist dabei unabdingbar.

Mit der Neuordnung wird der über Jahrzehnte bestehende und nachgefragte Ausbildungsberuf Technische/-r Zeichner/-in aufgehoben. Dieser Schritt beinhaltet zum einen die Aufgabe eines „alteingesessenen Namens“, zum anderen auch die inhaltliche Trennung der bisher zusammengefassten unterschiedlichen Branchenanforderungen der Maschinen- und Anlagentechnik, der Holztechnik, der Heizungs-, Klima- und Sanitär-

technik, der Stahl- und Metallbautechnik sowie der Elektrotechnik in zwei getrennte Berufe: Technische/-r Produktdesigner/-in und Technische/-r Systemplaner/-in, mit dann auf zwölf Monate reduzierten gemeinsamen Ausbildungsinhalten. Diese Neuschneidung erfolgt unter gleichzeitiger Einbeziehung des seit 2005 bestehenden Ausbildungsberufes Technische/-r Produktdesigners/-in.

www.bibb.de/de/58160.htm

„AUSBILDUNG GESTALTEN“: Praxisorientierte Umsetzungshilfen

2011/2012 wurden vom BIBB neue Handlungshilfen der Reihe „Ausbildung gestalten“ zur Planung und Gestaltung der Ausbildung entwickelt. Die gemeinsam mit Experten aus der betrieblichen und schulischen Praxis erarbeiteten Umsetzungshilfen sollen Ausbilder/-innen, Lehrkräfte an Berufsschulen, Prüfer/-innen und auch die Auszubildenden selbst bei der effizienten und praxisorientierten Gestaltung und Durchführung der Ausbildung und der Prüfungen unterstützen. Den einzelnen Bänden sind CD-ROMs beigelegt, die Checklisten, Formulare und Planungsvorlagen mit praktischen Tipps zum Herunterladen beinhalten.

„Ausbildung gestalten“ bis zum 31. März 2012

- Augenoptiker/-in
- Berufsausbildung in der Geoinformationstechnologie:
 - Geomatiker/-in
 - Vermessungstechniker/-in
- Buchhändler/-in
- Papiertechnologie/Papiertechnologin



„Ausbildung gestalten“ zu Ausbildungsordnungen in Vorbereitung

- Technische/-r Produktdesigner/-in
- Technische/-r Systemplaner/-in

Evaluation von Ausbildungsordnungen

- Evaluation Kfz-Service-mechaniker/-in
- Kurzstudie zum/zur Tankwart/-in
- Evaluation zur Erprobungsverordnung Speise-eishersteller/-in
- Vorstudie zur Neuordnung in der Bekleidungs-industrie

Evaluation der Berufsausbildung zum Kfz-Service-mechaniker/zur Kfz-Service-mechanikerin

Um eher praktisch begabten Jugendlichen eine zusätzliche Möglichkeit im Kfz-Bereich anzubieten, wurde der zweijährige Ausbildungsberuf Kfz-Service-mechaniker/-in mit einer Erprobungsphase (nach Verlängerung) bis zum 31. Juli 2013 verordnet. Die Evaluation des Kfz-Service-mechanikers wurde in Zusammenarbeit mit dem Institut Technik und Bildung der Universität Bremen (ITB) und dem Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik (BIAT) der Universität Flensburg durchgeführt.

Um die Akzeptanz des neuen Berufes, den Bedarf an Fachkräften und Beschäftigungsaussichten in diesem



Abbildung Kfz-Berufe

Beruf zu erfassen, wurde in der Verordnung festgelegt, dass eine wissenschaftliche Evaluation der Berufsausbildung durchzuführen ist. Aus den nun vorliegenden Ergebnissen geht hervor, dass diesem zweijährigen Beruf von den Betrieben kaum eine Zukunft bescheinigt wird. Betriebe, die sich prinzipiell vorstellen könnten, Kfz-Service-mechaniker/-innen zu beschäftigen, betonen, eine zweijährige Ausbildung sei nicht ausreichend, um das High-Tech-Produkt Auto beherrschen zu können. Erkennbar war eher ein Bedarf höherwertiger Qualifikationen, die auf das Profil Kfz-Mechatroniker/-in hindeuteten.

Die Konsequenz: der Beruf Kfz-Service-mechaniker/-in wird als eigenständiger Ausbildungsberuf nicht mehr bestehen bleiben, sondern in den Beruf Kfz-Mechatroniker/-in integriert. Dies erfordert eine Neustrukturierung des Berufsbildes Kfz-Mechatroniker/-in, in das eine spezielle Servicevariante in Form einer Fachrichtung, eines Schwerpunkts oder als Einsatzgebiet integriert wird.

www.bibb.de/de/5042.htm

Evaluationen von Ausbildungsordnungen dienen der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung. Um belastbare Aussagen hinsichtlich der zu evaluierenden Fragestellung machen zu können, ist es notwendig, auch das Evaluationsverfahren selbst an Qualitätsstandards auszurichten. Aus diesem Grund wurde im BIBB ein Evaluationskonzept für Ausbildungsordnungen entwickelt, welches sich an den Qualitätsstandards der Deutschen Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) orientiert. Seit Herbst 2011 wird das Evaluationskonzept an einigen laufenden Evaluationsverfahren erprobt.

Neue und modernisierte Fortbildungs- und Prüfungsordnungen

Berufliche Fortbildung ist ein wichtiger Bereich im Bildungssystem, der dazu beiträgt, flexibel gesellschaftliche und technische Neuerungen im Beschäftigungssystem aufzugreifen, aktuelles Wissen zu vermitteln und berufliche Karrierewege zu gestalten. Transparenz und Vergleichbarkeit zwischen unterschiedlichen Bildungswegen sind dabei wichtige Kriterien, um Akzeptanz für die einzelnen Bildungsgänge zu gewährleisten.

www.bibb.de/weiterbildung

Neue und modernisierte Fortbildungsordnungen im Berichtszeitraum

- Geprüfte/-r Sportfachwirt/-in
- Geprüfte/-r Fachwirt/-in für das Gesundheits- und Sozialwesen
- In Vorbereitung:
- Geprüfte/-r Fachberater/-in für Finanzdienstleistungen
- Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Finanzdienstleistungen
- Geprüfte/-r Fachwirt/-in Personenverkehr/Mobilitätsleistung
- Geprüfte/-r Meister/-in Medienproduktion Bild und Ton
- Geprüfte/-r Polier/-in
- Geprüfte/-r Tourismusfachwirt/-in
- Geprüfte/-r Fachwirt/-in Güterverkehr und Logistik
- Geprüfte/-r Kraftverkehrsmeister/-in
- Geprüfte/-r Fachkaufmann/-frau für Büromanagement
- Geprüfte/-r Zweirad-Servicetechniker/-in

Neue und modernisierte Fortbildungsordnungen in Vorbereitung

- Industriemeister/-in Glas
- Industriemeister/-in Schuhfertigung

Fortbildung für eine Zukunftsbranche: Fachwirt/-in im Gesundheits- und Sozialwesen

Für eine adäquate Entwicklung von Fach- und Führungskräften, die modernes Betriebs- und Kostenmanagement beherrschen und komplexe Aufgaben der Planung, Führung, Organisation und Kontrolle im Gesundheits- und Sozialsektor übernehmen können, gibt es seit Januar 2012 einen neuen Fortbildungsberuf „Geprüfter Fachwirt/Geprüfte Fachwirtin für das Gesundheits- und Sozialwesen“.

Die künftigen Fachwirte werden als betriebliche Führungskräfte in verschiedenen Bereichen und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens, vorwiegend in ambulanten, stationären und teilstationären Einrichtungen, Organisationen, Institutionen und Verbänden arbeiten oder selbstständig tätig sein. Sie lösen komplexe fachliche Aufgaben und nutzen dabei betriebswirtschaftliche und personalwirtschaftliche Steuerungselemente.

Das neue berufliche Fortbildungsangebot steht allen Absolventinnen und Absolventen von anerkannten Ausbildungsberufen und von bundes- und landesrechtlich geregelten Berufen im Gesundheits- und Sozialwesen offen. Hauptsächlich richtet es sich an interessierte Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen, Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte, Angestellte in kaufmännisch-verwaltenden Berufen, Sozialversicherungsfachangestellte sowie Altenpfleger/-innen, die bereits über einen längeren Zeitraum in größeren Betrieben und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens tätig waren bzw. sind.

Mit diesem Fortbildungsabschluss verfügt das Gesundheits- und Sozialwesen künftig über einen modernen Beruf, der auf der Basis einer anerkannten Ausbildung Karriereöglichkeiten im mittleren Management eröffnet und damit eine attraktive Alternative zu den Bachelor-Studiengängen bietet.

www.bibb.de/de/60053.htm

Evaluation von Fortbildungsordnungen

- Evaluierung des IT-Weiterbildungssystems/ Verbleibuntersuchung der Operativen und Strategischen Professionals
- Evaluation des Industriemeisters Metall



Abbildung Metall-Berufe

Der „neue“ Industriemeister in seiner betrieblichen Praxis – Evaluation der Weiterbildung im industriellen Metallbereich

In den letzten drei Jahren legten durchschnittlich 4.200 Industriemeister/-innen Metall erfolgreich ihre Meisterprüfung ab. Die Position Industriemeister/-in stellt bis heute die klassische Laufbahnperspektive für gewerb-

lich-technische Fachkräfte dar. Tief greifende Veränderungen der Arbeits- und Organisationsstrukturen führten 1997 zu einer in Inhalt und Struktur modernisierten Industriemeisterprüfung, die nach einer Erprobungsphase seit dem Jahr 2000 durchgeführt wird. Die ersten Absolventen und Absolventinnen sind nunmehr seit über 10 Jahren in der Praxis und haben unterschiedliche betriebliche Positionen eingenommen.

Das BIBB hat 2010 im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gemeinsam mit dem Karlsruher Institut für Technologie (KIT) eine Evaluation dieser Fortbildungsprüfung durchgeführt. Dabei war zu prüfen, ob durch den handlungsorientierten Ansatz eine adäquate Vorbereitung auf die betriebliche Arbeitsrealität stattfindet, ob sich die Erwartungen der Absolventinnen und Absolventen in Bezug auf einen beruflichen Aufstieg erfüllt haben, wie sie im Nachhinein die Fortbildung und Prüfung bewerten und ob die inzwischen auf den Markt drängenden Bachelor-Absolventen als Konkurrenz zur Meisterposition erlebt werden. In enger Zusammenarbeit mit den zuständigen Organisationen (Gesamtmittel, IG-Metall und DIHK) wurden insgesamt 5000 Absolventinnen und Absolventen verschiedener Jahrgänge (ab dem Prüfungsjahr 2000) schriftlich befragt, die qualitative Erhebung fand anhand von zehn eintägigen „Vor-Ort-Untersuchungen“ in Betrieben statt.

Ergebnis: Die Absolventinnen und Absolventen fanden die Fortbildung und die Prüfung im Wesentlichen geeignet, um Aufgaben im Betrieb als Führungskräfte zu übernehmen, davon halten 62 % einige Jahre Berufserfahrung vor der Teilnahme an der Meisterprüfung für sinnvoll. Ca. 65 % der Befragten haben eine interessantere Arbeit bekommen und 64 % eine höhere Position erreicht. 80 % sind mit der Qualität der Fortbildung und Prüfung „zufrieden“ und „sehr zufrieden“. Im Unterricht wurde vor allem der von der Realität bereits überholte Medieneinsatz kritisiert. Ein Verdrängungswettbewerb durch Bachelorabsolventen und Bachelorabsolventinnen konnte nicht festgestellt werden.

www.bibb.de/de/59647.htm

Prüfungen als Nachweis beruflicher Handlungsfähigkeit

Prüfungen tragen ebenfalls zur Qualitätssicherung des Aus- und Weiterbildungssystems bei. Ein Schwerpunkt des BIBB im Bereich der Modernisierung und Qualitätsentwicklung der Ordnungsarbeit liegt daher bei der Entwicklung innovativer Prüfungskonzepte wie z. B. der kompetenzorientierten Gestaltung von Prüfungen (siehe Kap.3). Prüfungen dienen als Nachweis der beruflichen Handlungsfähigkeit und ermöglichen auch den Vergleich und die Bewertung unterschiedlicher Bildungsgänge in einer Domäne. Zur Erfassung dieser Aspekte sind geeignete Instrumente für die Prüfungspraxis zu entwickeln.

Vielfältige Informationen rund um das Prüfungswesen bietet das Prüferportal des BIBB.

www.prueferportal.org

Nachweis beruflicher Handlungsfähigkeit in kaufmännischen Fortbildungsprüfungen

Die Zahl der bundeseinheitlichen Fortbildungsordnungen für Fachwirte/Fachwirtinnen und Fachkaufleute nimmt zu. Zur Erhöhung der Transparenz ist es geboten, Möglichkeiten einer Vereinheitlichung zu überprüfen. Allerdings muss dies so erfolgen, dass Fortbildungsprüfungen auf den Nachweis der beruflichen Handlungsfähigkeit angelegt sind. Mit diesem Ziel hat das BIBB dem BMBF ein Konzept für berufsübergreifende Qualifikationen von Fachwirten/Fachwirtin und Fachkaufleuten vorgelegt.

Im Rahmen der systematischen Analyse wurden vier Felder identifiziert, die unabhängig von Branche und Einsatzfeld der Fortgebildeten sind.

- Unternehmensführung und -entwicklung,
- Betriebswirtschaftliche Steuerung und Kontrolle,
- Personalführung und -entwicklung,
- Leistungserstellungsprozess.

Das auf dieser Grundlage entwickelte Konzept enthält deshalb inhaltliche Anregungen zur Ausgestaltung dieser vier Handlungsbereiche, für die prozessorientiert qualifiziert und in denen integrativ geprüft werden soll. Diese Handlungsfelder sind in der Berufspraxis mittlerer Führungskräfte eng miteinander verbunden und sollen dies auch in der Lehrgangs- und Prüfungsgestaltung sein. Die Fortbildungsprüfung soll die Ab-

solventinnen und Absolventen für die selbstständige betriebswirtschaftliche Steuerung und Kontrolle von Unternehmenseinheiten oder Filialen, die Beteiligung an der Unternehmenssteuerung unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen und die Verantwortungsübernahme in der Personalführung und -entwicklung qualifizieren. Das vorliegende Konzept beschreibt die zugehörigen Teilprozesse in abstrakter Form. Die Steuerung und Sicherstellung der Leistungserstellung im jeweiligen Verantwortungsbereich verlangt berufsspezifische Qualifikationen, die von der Branche, der jeweiligen Produktpalette und den damit verbundenen Märkten und technologischen Faktoren abhängig sind und in den jeweiligen Neuordnungsverfahren ausgearbeitet werden.

Mit einem integrativen Lernansatz kann die berufliche Situation der Lernenden stärker berücksichtigt werden und der betrieblichen Aufgabenwahrnehmung stärker entsprochen werden. Von den bestehenden Fortbildungsordnungen entsprechen einige bereits weitgehend dem BIBB-Konzept, andere sehen dagegen stark kognitiv orientierte Prüfungsbereiche für übergreifende Qualifikationen vor. Das BIBB-Konzept ist ein Plädoyer für Fortbildungsprüfungen, die auf den Nachweis der beruflichen Handlungsfähigkeit angelegt sind.

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

Checkliste entwickelt worden. Im Rahmen der Überarbeitung der seit über 20 Jahren auf dem Markt befindlichen „Checkliste – Qualität beruflicher Weiterbildung“ wurden Experteninterviews sowie eine Online-Befragung der Nutzergruppen aus den Jahren 2008 bis 2010 durchgeführt. Die Ergebnisse ergaben Hinweise für eine Vertiefung und Neuausrichtung von Themenfeldern.

Die Checkliste bietet Leitfragen für den Vergleich von Weiterbildungsangeboten und Anbietern an. Diese erstrecken sich von den persönlichen Voraussetzungen und beruflichen Zielen über Aufbau und Inhalte des Weiterbildungsangebotes sowie zu Kosten und Fördermöglichkeiten bis hin zur Erläuterung unterschiedlicher Weiterbildungsabschlüsse und deren mögliche Bedeutung für die berufliche Zukunft. Ein Glossar, Hinweise auf spezielle Informationssysteme sowie eine Prüfliste zum Anbietervergleich runden die Broschüre ab.

Ausbildungspersonal und pädagogische Fachkräfte im Übergangmanagement

Mit der zunehmenden Bedeutung der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung rückt auch der Betrieb als Lernort und damit die Personengruppe der Ausbilderinnen und Ausbilder in den Fokus. Auch im Übergangmanagement sind gut geschulte pädagogische Fachkräfte erforderlich, um junge Menschen auf ihrem Weg in den Beruf professionell zu begleiten.

Die Situation von Ausbilderinnen und Ausbildern in der betrieblichen Praxis

Qualifizierte Ausbilder/-innen werden für die Sicherung des betrieblichen Nachwuchses immer wichtiger. Dies gilt für alle an der Ausbildung Beteiligten – von der ausbildenden Fachkraft bis zum/zur verantwortlichen Ausbilder/-in. Das BIBB-Forschungsprojekt zur „Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung“ (SIAP) beleuchtet anhand von Unternehmensfallstudien in verschiedenen Branchen das Spannungsfeld, in dem es sich bewegt, und welche Herausforderungen sich daraus für dessen Zukunft ergeben.

Charakteristisch für die betriebliche Ausbildung ist, dass sie auf viele Schultern verteilt ist. Zu der an Ausbildung beteiligten Personengruppe zählen weit mehr als die Personen, die offiziell bei der Kammer



Checkliste – Qualität beruflicher Weiterbildung

Berufliche Weiterbildung ist ein wichtiger Schritt zur individuellen Weiterentwicklung und Beschäftigungsfähigkeit sowie zur Weiterentwicklung von Gesellschaft und Wirtschaft. Sie eröffnet Chancen, die eigene Berufssituation zu gestalten oder neue Perspektiven zu entwickeln. Wie aber finden Weiterbildungsinteressierte auf dem Weiterbildungsmarkt ein passendes Angebot? Anhand welcher Kriterien können sie prüfen, ob eine Maßnahme geeignet sein könnte, die persönlichen Qualifikationen zu aktualisieren, sie sinnvoll zu ergänzen oder aber ihnen ein grundsätzlich neues Profil zu geben?

Um Weiterbildungsinteressierte bei der Entscheidung für eine fachlich geeignete und qualitativ hochwertige Weiterbildung zu unterstützen, ist vom BIBB eine

Um Weiterbildungsinteressierte bei der Entscheidung für eine fachlich geeignete und qualitativ hochwertige Weiterbildung zu unterstützen, ist vom BIBB eine

als Ausbilder/-in mit AEVO registriert sind. 94 % aller Ausbildungspersonen nehmen ihre jeweiligen Ausbildungstätigkeiten neben ihrer regulären Tätigkeit als Fachkraft wahr. Sie sind sowohl für die Erreichung von unternehmerischen Leistungszielen als auch für die Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen verantwortlich. Je nach Arbeitsbelastung und unternehmensseitig gewährtem Spielraum für die Ausbildung kommen sie in einen Zielkonflikt, was die Verwirklichung beider Ansprüche angeht, und klagen häufig über Zeitprobleme. Angesichts betrieblichen Kosten-Nutzen-Denkens wird die Ausbildungstätigkeit von Vorgesetzten in der Regel nachrangig gewertet, weil sie sich in ihrem Beitrag zum Unternehmensgewinn nicht unmittelbar finanziell beziffern lässt. Auch findet Ausbildung als Bestandteil der Unternehmenskultur mehr oder weniger selbstverständlich statt und die dahinter stehende pädagogische Arbeit wird nicht gesehen oder wenig wertgeschätzt. Wenn überhaupt, richtet sich die Aufmerksamkeit auf die Auszubildenden und ihre Fortschritte beim Kompetenzerwerb. Ein Bedarf an pädagogischer Weiterbildung bei den Ausbildungspersonen wird selten geäußert, geschweige denn aktiv von der Personal- und Unternehmensführung gefördert.

Die Vorteile der vom Bund bereits 2009 verabschiedeten zwei neuen Fortbildungsberufe – „Geprüfte/-r Aus- und Weiterbildungspädagoge/Weiterbildungspädagogin“ und „Geprüfte/-r Berufspädagoge/Berufspädagogin“ sind bei einzelnen Absolventinnen und Absolventen bereits zu spüren: Sie können ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg klarer benennen und

arbeiten gezielt daran, Ausbildung nicht länger als traditionellen Bestandteil unreflektiert mitlaufen zu lassen, sondern als regulären Teil des Geschäftsprozesses abzubilden und „in die Prozesslandschaft zu bringen.“ In ihrem Verständnis als persönliches Vorbild für den Nachwuchs setzen Ausbilder/-innen unter Nutzung ihrer inner- und überbetrieblichen wie auch privaten Netzwerke vielerlei Hebel in Bewegung, um strukturelle Missstände auszugleichen. Dies ist ohne die Unterstützung durch Führungskräfte kaum zu leisten. Dass selbst den fachlich und pädagogisch qualifiziertesten Ausbilderinnen und Ausbildern die Hände gebunden sind, wenn ihnen jegliche Teilhabe an unternehmensstrategischen Entscheidungen verwehrt ist, zeigen Fallbeispiele aus der IT-Branche und dem Hotel- und Gaststättengewerbe, in denen mehrere Befragte aus Frustration über ihre Arbeitsbedingungen erkrankten oder ihre Tätigkeit als Ausbilder/-in ganz niederlegten. Andere Unternehmen wiederum haben sich als industrielle oder sonstige Bildungsdienstleister bereits darauf spezialisiert, Ausbildungsleistungen für Tochter- und Partnerunternehmen mit zu übernehmen und daraus ein eigenes Geschäftsmodell entwickelt.

www.kibb.de/wlk51765.htm

Fachtagung von BIBB und Robert Bosch Stiftung zur Professionalisierung der Fachkräfte im Übergang Schule – Beruf

Die Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf und in die Arbeitswelt stellt sowohl eine bildungspolitische als auch eine pädagogische Herausforderung dar. Notwendige Veränderungsprozesse an



Konferenz Professionalisierung von Fachkräften im Übergang Schule – Beruf

der so genannten „ersten Schwelle“ erfordern neben strukturbildenden Maßnahmen auch Konzepte zur Professionalisierung der (pädagogischen) Fachkräfte, die in verschiedenen Institutionen an der regionalen Übergangsgestaltung beteiligt sind. Verfolgt wird das Ziel, allen jungen Menschen auf dem Weg von der Schule in die Arbeitswelt optionsreiche und realistische (Berufs-)Perspektiven zu eröffnen. Daher wurde im Mai 2011 vom BIBB und der Robert Bosch Stiftung eine zweitägige Veranstaltung in Bonn mit rund 200 Expertinnen und Experten der beruflichen Bildung aus Bund, Ländern und Kommunen durchgeführt. Dabei wurden die (ersten) Ergebnisse zweier Forschungsprojekte vorgestellt, die das Thema aus unterschiedlichen Perspektiven aufgreifen: des LISA-Fachkräfteprogramms „Professionalisierung für die Gestaltung von Übergängen in Ausbildung und Beruf“ der Robert Bosch Stiftung und des BIBB-Forschungsprojektes „Anforderungen an die Professionalität des Bildungspersonals im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt“, welches im Folgenden vorgestellt wird.

Anforderungen an die pädagogischen Fachkräfte im Übergangmanagement

Die qualitative Studie des BIBB hat das Ziel, ausgehend von den Anforderungen, die an die pädagogischen Fachkräfte gestellt werden, jene Kompetenzen herauszuarbeiten, die für ein zielgerichtetes Handeln am Übergang Schule – Beruf erforderlich sind. Zur Untersuchungsgruppe zählen: Lehrkräfte in allgemeinbildenden und an beruflichen Schulen, Sozialpädagoginnen und -pädagogen sowie Ausbilder/-innen. Ein Ergebnis des Projektes werden Empfehlungen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sein.

An acht Standorten wurden Gruppengespräche und Einzelinterviews mit 57 pädagogischen Fachkräften durchgeführt. Im Vordergrund stand das Thema Kooperation und Vernetzung. Die Einzelinterviews (n=32) zielten auf die subjektive Perspektive der Befragten, u. a. wurden Kooperationsbeziehungen, Netzwerkverständnis und Netzwerkpraxis, Blick auf die Zielgruppe und Definition von Erfolg thematisiert. Um die regionalen Rahmenbedingungen für pädagogisches Handeln abzubilden, wurden parallel regionale Fallstudien erstellt.

Zwischenergebnisse der Studie zeigen u. a., dass Professionalisierung der pädagogischen Fachkräfte for-

male Qualifikationen, (Berufs-)Erfahrung und informell erworbene Kompetenzen einschließt. Die Befunde zeigen auch, dass sich strategische Netzwerkstrukturen kaum bis auf die Ebene des pädagogischen Handelns fortsetzen. Deutlich wird auch, dass Professionalität eng mit der Entwicklung von regionalen und institutionellen Handlungskonzepten verknüpft ist, die wichtige Unterstützungsstrukturen bieten. Es zeichnet sich ab, dass ein Fortbildungskonzept u. a. institutionen- und berufsgruppenübergreifend sowie prozessbegleitend ausgerichtet sein sollte, um gemeinsame Lernerfahrungen zu ermöglichen.

www.bibb.de/professionalisierung

Modellversuchsprogramme

Modellversuche sind ein Instrument zur exemplarischen Entwicklung und Erprobung innovativer Lösungsansätze, die zur qualitativen, sowohl inhaltlichen wie strukturellen Verbesserung der beruflichen Bildung beitragen. Sie zeichnen sich durch ein systematisches und intensives Zusammenwirken von Praxis, Wissenschaft und Politik aus. So werden Entwicklungshilfen für eine Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung aus den konkreten Erfahrungen der betrieblichen Ausbildung abgeleitet, die in einem wissenschaftlich begleiteten Prozess aufbereitet und mit berufsbildungspolitischen Zielstellungen verbunden werden.

Qualitätssicherung, Heterogenität und nachhaltige Entwicklung in der beruflichen Bildung sind die Themen von drei aktuellen Modellversuchsprogrammen im BIBB. 35 Projekte werden hierzu mit insgesamt 15 Mio. € vom BMBF gefördert. An den Projekten sind zurzeit 2.183 Partner aus der beruflichen Bildung beteiligt, davon rund 1720 Betriebe. Die einzelnen Modellversuchsprojekte der aktuellen Förderung sind als regionale oder sektorale Projektverbünde strukturiert. Den jeweiligen Förderschwerpunkten ist eine zentrale, externe wissenschaftliche Begleitung zur Seite gestellt. Die fachliche Begleitung im BIBB stellt sicher, dass die Programme sowohl innerhalb als auch außerhalb des BIBB vernetzt sind, und bringt sich mit eigenen Beiträgen in die wichtigen Diskurse des jeweiligen Themenfeldes ein.

Der Transfer der Ergebnisse und Erkenntnisse von Modellversuchen in Wissenschaft, Praxis und Politik ist eine der zentralen Herausforderungen. Auf der Website

des BIBB sind daher ausführliche Informationen zu den jeweiligen Modellversuchsprogrammen und den daran beteiligten Projekten zu finden:

- Viermal im Jahr informiert ein Newsletter über die neuesten Entwicklungen in den Programmen
- Info-Blätter präsentieren die Arbeiten in den Projekten und deren Ergebnisse
www.bibb.de/de/1233.htm

Modellversuchsprogramm „Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“

Das BIBB fördert seit Mitte November 2010 bundesweit 10 Modellversuche aus Mitteln des BMBF. Die ausgewählten Modellprojekte zur Entwicklung und Sicherung der Qualität der betrieblichen Berufsausbildung zielen auf innovative Praxisgestaltung und Erkenntnisgewinn. In unterschiedlichen Berufsfeldern und Branchen unterstützen sie kleine und mittlere Unternehmen bei der Optimierung ihrer Ausbildungspraxis. In enger Zusammenarbeit von Wissenschaft und Praxis werden exemplarisch Problemlösungen, Konzepte, Materialien, Verfahren und Organisationsformen entwickelt und erprobt, um die Erfahrungen für einen möglichst breiten Anwenderkreis nutzbar zu machen. Das Spektrum der Entwicklungen erstreckt sich vom gewerblich-technischen über den handwerklichen und kaufmännischen Bereich bis hin zur Altenpflege und zur Weiterbildung des Bildungspersonals. Auslöser der Initiierung des Programms waren:

- Qualitätsdefizite in der Ausbildung
- drohender Nachwuchsmangel in den Unternehmen (quantitativ und qualitativ)
- Integration und Angleichung auf europäischer Ebene

Entsprechend vielfältig und hoch sind die Erwartungshorizonte von Bund und Ländern, Unternehmen und Gewerkschaften an die Leistungen der Modellversuche.

Grundlage der Modellinitiative sind die vom Institut für Technik und Bildung (ITB) im Auftrag des BMBF identifizierten Handlungsfelder zur Förderung der Qualitätsentwicklung.

Zentrale Gestaltungs- und Forschungsfelder sind:

- Entwicklung und Erprobung von Instrumenten zur Planung, Durchführung und Reflexion der Berufsausbildung

- Verbesserung von Kommunikations- und Kooperationsstrukturen, insbesondere der Lernortkooperation
- Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungskonzepten für das auszubildende Personal

Qualitätsentwicklung muss sich am Bedarf und den Ressourcen des Feldes orientieren, die gemeinsam mit den Akteuren ermittelt werden. Feedback und Impulse von außen sind weitere entscheidende Voraussetzungen für die Qualität von Veränderungs- und Transferprozessen.

Eine Analyse der wissenschaftlichen Begleitung im Förderschwerpunkt macht deutlich, dass die Modellversuche mittlerweile über ein ausgeprägtes Netzwerk verfügen, das weit über die unmittelbar Beteiligten hinausgeht. Inhaltlich standen die Verständigung der Beteiligten auf unterschiedlichen Ebenen über die Verbesserung der Prozessqualität und die Einleitung erster Schritte in Richtung Zielerreichung im Mittelpunkt.

www.bibb.de/de/57998.htm

Qualitätssicherung auf europäischer Ebene

Auf europäischer Ebene ist das Thema Qualitätssicherung sowohl in der Nationalen Agentur (NA) als auch bei der Deutschen Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung angesiedelt. Die NA (siehe auch Kapitel 5) ist im Netzwerk „Quality assurance in Life Long Learning“ (QALL) aktiv beteiligt und trägt darüber hinaus zur Vernetzung der Bemühungen auf nationaler und europäischer Ebene bei.

2011 führte die NA die 2. Europäische QALL-Konferenz zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung und Erwachsenenbildung am 28. November in Berlin durch. Ziel war es, die Projekte guter Praxis zu verbreiten und ihre Ergebnisse zu diskutieren, Empfehlungen für die europäische Kommission und für die Praxis auszuarbeiten und letztendlich dem gegenseitigen Vertrauen in Europa einen Schritt näher zu kommen. Die 69 Experten aus Politik und Praxis kamen aus 17 Ländern. In acht Arbeitsgruppen wurde intensiv an unterschiedlichen Facetten des Themas gearbeitet. Daneben präsentierten vierzehn Projekte ihre Ergebnisse mit kurzen Vorträgen im Rahmen eines Marktplatzes.

www.QALL.eu



Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung

„Qualitätssicherung in der betrieblichen Bildung – Impuls für die Zukunft“ – unter diesem Titel diskutierten etwa 100 Expertinnen und Experten auf der dritten Jahresfachtagung von DEQA-VET im Oktober die Frage, inwieweit das deutsche System bereits mit den europäischen Richtlinien konform geht. Im Fokus standen speziell die Berufsbildungsausschüsse, jene paritätisch besetzten Beratungs- und Beschlussgremien der Kammern und anderer zuständiger Stellen, deren Arbeit nicht zuletzt daran gemessen wird, wie sie Qualität im Bereich „Prüfungen“ sichern und weiterentwickeln.

Im Auftrag des BMBF fördert DEQA-VET als eine von derzeit 21 Nationalen Referenzstellen in Europa bereits im dritten Jahr die Anwendung von Instrumenten und Maßnahmen der Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Sowohl innerhalb Deutschlands als auch über die Landesgrenzen hinaus vernetzt DEQA-VET die Akteure und Institutionen der beruflichen Bildung, wie Sozialpartner, Betriebe, Berufsschulen, Berufsfachschulen, Anbieter und Zertifizierungsstellen beruflicher Fort- und Weiterbildung, daneben die Berufsbildungsforschung sowie die Bil-

dungspolitik und -verwaltung von Bund und Ländern. Durch Information, Kommunikation und durch Beispiele guter Praxis werden die nationalen Stakeholder für das Thema „Qualitätssicherung“ sensibilisiert. Hierzu dient die Plattform www.deqa-vet.de, die 2011 fast 20.000mal aufgerufen wurde. Dazu werden europäische Peer Learning-Aktivitäten, Fachvorträge, Workshops und Präsenz auf Messen und Veranstaltungen der beruflichen Bildung stattfinden.

Zu den grundlegenden EQAVET-Instrumenten zählen der Qualitätszyklus sowie die in der Empfehlung (Recommendation) des Europäischen Rates und der europäischen Kommission von Juni 2009 aufgelisteten Qualitätskriterien als Orientierungshilfe für die einzelnen Länder. Seit Anfang 2011 liegt ein englischsprachiges Online-Angebot vor, auf das jeder frei zugreifen kann. www.eqavet.eu.

Durch die aktive Teilnahme an Arbeitsgruppen in Brüssel, an branchenspezifischen Sektor-Seminaren sowie an Seminaren zur Zusammenführung des europäischen Instrumentariums (ECVET, EQR, EQAVET) fördert DEQA-VET den Austausch mit den europäischen Partnern auf dem Weg zu einer Kultur der Qualitätssicherung. Ebenso ist DEQA-VET als Ansprechpartner und Experte des Bundes gefragt, wenn es um Anfragen zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung geht. www.deqa-vet.de

Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege

Anschlüsse gestalten – Kompetenzen erweitern

Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR) · Kompetenzorientierung · Anerkennung von Kompetenzen · Zusatzqualifikationen · Duale Studiengänge · Leistungspunktesystem (DECVET) · Berufliche Weiterbildung · wbmonitor

Der Gedanke vom lebensbegleitenden Lernen ist auf europäischer Ebene entwickelt worden, um die EU-Staaten wirtschaftlich, technologisch, vor allem aber bildungspolitisch global wettbewerbsfähig zu halten. Gerade in der beruflichen Bildung sind in den vergangenen Jahren erhebliche Anstrengungen unternommen worden, um die Ausbildung flexibler und durchlässiger zu gestalten und die Anschlussfähigkeit von Ausbildungsabschlüssen an die Systeme anderer Länder herzustellen. Die Fortschritte bei der Entwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) dokumentieren eindrucksvoll die Hürden, die auf dem Weg bewältigt wurden.

In den vergangenen Jahren wird die Diskussion über eine notwendige Flexibilisierung im Berufsbildungssystem zunehmend von einer Entwicklung überlagert, die schon länger als abstrakte Gefahr erkannt, aber noch nicht recht in ihren konkreten Auswirkungen realisiert wurde: Die abnehmende Zahl junger Menschen in Deutschland hat dazu geführt, dass in zahlreichen Beschäftigungsfeldern bereits jetzt ein Fachkräftemangel zu verzeichnen ist. Um ihm zu begegnen, ist es unverzichtbar, Qualifizierungswege zu entwickeln und zu ebnen, mit denen sich vorhandene Kompetenzen besser erschließen und fortentwickeln lassen. Kompetenzentwicklung und Weiterbildung – zu Zeiten eines knappen Ausbildungsstellenangebots vornehmlich als bildungs- und sozialpolitische Themen wahrgenommen – werden zusehends als Bedarf der Wirtschaftsentwicklung spürbar. Es geht darum, informelles Wissen in Wege der Kompetenzentwicklung einzubinden, bislang getrennte Bildungssysteme und -niveaus für Weiterqualifizierung zu öffnen und nicht zuletzt auch darum, jene Bevölkerungsgruppen wieder in die Berufsqualifizierung und das Berufsleben zu integrieren, die lange davon ausgeschlossen waren.

„Weiterbildung braucht kompetente Beratung“

Interview mit
Prof. Dr. Reinhold Weiß,
Ständiger Vertreter des Präsidenten
und Forschungsdirektor des BIBB



Herr Weiß, ein sich beschleunigender Innovationsturnus, aber auch der demografische Wandel machen es erforderlich, dass mehr in Weiterbildung investiert wird. Weiterbildung erhält geradezu strategische Bedeutung.

Woran liegt es Ihrer Ansicht nach, dass die Deutschen so wenig an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, zumindest im Vergleich zu unseren nord- und westeuropäischen Nachbarn?

Einer der Gründe ist statistischer Natur. In anderen Ländern wird weniger klar zwischen Erstausbildung und Weiterbildung unterschieden. In den Erhebungen wird deshalb einiges mitgezählt, was hierzulande der Ausbildung zugerechnet wird. Deutschland schneidet deshalb im Vergleich schlechter ab. Richtig ist aber auch, dass sich das berufliche Weiterlernen in einer Reihe von Nachbarländern über längere Zeiten erstreckt und stärker als bei uns ältere Menschen einbezieht. Davon können wir lernen.

Welche Maßnahmen und welche Instrumente wären denn in der Lage, die Weiterbildungsbereitschaft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu stärken?

Die Wertschätzung und das Interesse an Weiterbildung sind bei vielen vorhanden. Dies gilt selbst für Personen im Ruhestand. Warum Weiterbildung trotzdem nicht in Anspruch genommen wird, kann viele Ursachen haben. Es liegt an der Unsicherheit

über die Verwertbarkeit des Erlernten, am erforderlichen Zeitbedarf, der Intransparenz der Angebote und der Schwierigkeit, die Qualität verlässlich einzuschätzen, den erforderlichen Finanzen, der Erreichbarkeit der Angebote oder auch der notwendigen Kinderbetreuung während der Weiterbildung.

Eine wichtige Rolle bei der Förderung der Weiterbildungsteilnahme könnte eine kompetente Beratung – entweder durch die Weiterbildungsanbieter selbst oder unabhängige Beratungsstellen – spielen. Die Beratung müsste aber sehr viel stärker jene Bevölkerungsgruppen in den Blick nehmen, die bislang abseits stehen und sich kaum an Weiterbildung beteiligen. Sie müsste dazu auf diese Personen zugehen und Beratung in ihren Arbeits- und Lebenszusammenhang integrieren.

Sodann käme es darauf an, Lernzeiten besser mit Arbeitszeiten und Familienzeiten zu vereinbaren. Jahresarbeitszeitkonten oder Lernzeitkonten wären ein geeignetes Mittel hierfür. Diese Instrumente müssten in den Unternehmen und von den Tarifvertragsparteien sehr viel stärker genutzt werden, um längere Lernzeiten für Beschäftigte zu ermöglichen.

Wie müsste denn die Weiterbildung strukturiert sein, damit sich auch die Betriebe mehr für sie einsetzen? Ist es nicht für die Betriebe heute immer noch schlichtweg lukrativer, sich junge, frisch ausgebildete Leute von den Unis oder Hochschulen zu holen als in die Weiterbildung Älterer zu investieren?

Betriebe sind bereits die wichtigsten Anbieter und Financiers beruflicher Weiterbildung. Auch Kleinbetriebe leisten eine Menge. In Zukunft wird diese Aufgabe aber noch wichtiger werden, allein schon deshalb, weil Unternehmen aufgrund der verringerten Jahrgangsstärken, aber auch der verringerten Arbeitslosigkeit Fachkräfte nicht mehr so einfach rekrutieren können. Zudem ist es allemal kostengünstiger und effizienter, den Nachwuchs im eigenen Unternehmen heranzubilden. So gelingt es besser, Angebot und Bedarf an Qualifikationen in Einklang zu bringen. Zugleich sind Weiterbildung und Personalentwicklung ein Instrument, um qualifizierte Mitarbeiter im Unternehmen zu halten.

Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)



Das BIBB hat in den vergangenen Jahren die Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) in den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) mit Nachdruck unterstützt. Dabei stand für das Institut das Ziel im Vordergrund, einen umfassenden, bildungsbereichsübergreifenden Bezugsrahmen zu erarbeiten, auf dem alle formalen Qualifikationen des deutschen Bildungssystems abgebildet werden können. Mit der am 31. Januar 2012 getroffenen Vereinbarung von Bund, Ländern und Sozialpartnern über die Einführung des DQR ist dazu ein maßgeblicher Schritt vollzogen worden. BIBB-Präsident Esser wertete die Vereinbarung, in der erstmals die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung festgeschrieben wurde, als „entscheidenden Reformschritt auf dem Weg in ein integriertes Bildungssystem“. Neben der Verbesserung der Transparenz und Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung ermöglicht es der Qualifikationsrahmen, die Mobilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu erhöhen und auch den europäischen Bildungsraum transparenter zu gestalten.

Zuordnungen der Bildungsgänge zum DQR, Schwerpunkt berufsbildender Bereich

- **Niveau 1 und 2:** Berufsausbildungsvorbereitung
- **Niveau 3:** Duale Berufsausbildung (zweijährige Ausbildungen)
- **Niveau 4:** Duale Berufsausbildung (drei- und dreieinhalbjährige Ausbildungen)
- **Niveau 5:** staatlich anerkannte Fortbildungsregelungen, z. B. IT-Spezialisten
- **Niveau 6:** staatlich anerkannte Fortbildungsregelungen, z. B. Operative Professionals, Meister, Fachwirt, Techniker; Bachelor
- **Niveau 7:** staatlich anerkannte Fortbildungsregelungen z. B. Strategische Professionals; Master
- **Niveau 8:** Promotion

Nach Ablauf von 5 Jahren ist eine erneute Beratung der bis dahin vorgenommenen Zuordnungen vorgesehen. Die Erörterungen finden auf der Grundlage der vorliegenden kompetenzbasierten Ausbildungsordnungen der beruflichen Erstausbildung und der vorliegenden kompetenzorientierten Bildungsstandards für die all-

gemeinbildenden Schulabschlüsse unter der Maßgabe der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung statt.

Mit dieser Einigung besteht die vordringliche Aufgabe für die Berufsbildung darin, die Aus- und Fortbildungsregelungen konsequent in der „Logik“ des DQR kompetenzorientiert auszurichten und den entsprechenden Niveaus zuzuordnen.

Kompetenzorientierung

Der Kompetenzorientierung wird in der beruflichen Bildung wachsende Bedeutung zugemessen – sei es durch die Definition der beruflichen Handlungsfähigkeit als Ziel der Berufsausbildung im novellierten Berufsbildungsgesetz (BBiG), durch die Maßnahmen zur Schaffung eines gemeinsamen europäischen Bildungs- und Beschäftigungsraumes oder durch die Entwicklung eines DQR.

Kompetenzverständnis des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR)

Kompetenzen bezeichnen die Fähigkeiten und die Bereitschaft, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- und Lernsituationen und für die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen. Methodenkompetenz wird als Querschnittskompetenz angesehen und findet keine eigenständige Erwähnung. Kompetenz wird in diesem Sinne als umfassende Handlungskompetenz verstanden.

Kompetenzorientierung in Ausbildungsordnungen

Einen wesentlichen Schritt in Richtung Kompetenzorientierung bildet die Erstellung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen. Im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekts „Umsetzung des Konzepts zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen“ wurden in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und der Kultusministerkonferenz kompetenzbasierte Verordnungsentwürfe für die Berufe Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen und Werkzeugmechaniker/-in entwickelt.

Grundlage der Entwicklungsarbeiten waren das „Konzept zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen“ sowie die Inhalte bereits bestehender Ausbildungsordnungen. Das Konzept gibt einen Rahmen vor, um die Leitgedanken der Kompetenz- und Lernergebnisorientierung systematisch in den Ordnungsmitteln zu verankern. Die maßgeblichen Arbeitsfelder sind die

1. Identifizierung von Arbeits- und Geschäftsprozessen,
2. Schneidung von Handlungsfeldern,
3. Bestimmung und Beschreibung von Kompetenzen,
4. Entwicklung von Prüfungsfeldern sowie die
5. Übertragung der Handlungsfelder, Kompetenzbeschreibungen und Prüfungsfelder in den Verordnungstext.

Die entscheidenden Änderungen und Neuerungen im Verordnungstext erstrecken sich auf die explizite Ausformulierung des Kompetenzverständnisses, das den erarbeiteten Ausbildungsordnungen zugrunde gelegt wird, sowie auf den Verweis zur Einstufung des Berufs auf den acht DQR-Niveaus. Im Oktober 2011 hat das BIBB den Abschlussbericht samt den kompetenzbasierten Verordnungsentwürfen dem BMBF übergeben.

Um die Erfahrungen, die bei der Entwicklung der beiden kompetenzbasierten Verordnungsentwürfe gesammelt wurden, zu bündeln, wird das „Konzept zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen“ 2012 im Rahmen des BIBB-Projekts „Weiterentwicklung des Konzepts zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen“ weiterentwickelt. www.bibb.de/de/wlk54984.htm; www.bibb.de/de/wlk59515.htm

Kompetenzorientierung in Prüfungen

Die Verankerung der Leitgedanken Kompetenz- und Lernergebnisorientierung in den Curricula wirft eine Reihe neuer Fragen auf: Welche Auswirkungen ergeben sich dabei auf die Prüfungen im dualen System? Welche kompetenzbasierten Ansätze liegen in der derzeitigen Prüfungspraxis schon vor? Und wie kann der Gedanke der Kompetenzorientierung hier systematisch verankert werden? Diesen Fragen widmet sich das BIBB-Forschungsprojekt „Kompetenzbasierte Prüfungen im dualen System – Bestandsaufnahme und Gestaltungsperspektiven“, das von Juli 2010 bis September 2013 läuft.

In der zweiten Projektphase wurde 2011 die derzeitige Prüfungspraxis auf Grundlage des „Referenzrahmens für kompetenzbasierte Prüfungen“ analysiert. Dies geschieht exemplarisch anhand der vier Berufe Friseur/-in, Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen, Medizinische/-r Fachangestellte/-r und Werkzeugmechaniker/-in. Die Analyse der Prüfungspraxis in diesen Berufen basiert auf dem Kompetenzverständnis des DQR.

Konkret werden im Rahmen der zweiten Projektphase die schriftlichen Prüfungsaufgaben und -anforderungen in den vier ausgewählten Berufen analysiert. Hier werden Kriterien wie Aufgabenform, Prüfungsleitbilder, Modellierungsleistung, Taxonomiestufen sowie die Berücksichtigung von Kompetenzdimensionen herangezogen. Daneben werden teilnehmende Beobachtungen in den Abschlussprüfungen bzw. Gestreckten Gesellen-/Abschlussprüfungen Teil 2 sowie eine Befragung des Prüfungspersonals zu den einzelnen Aspekten im Referenzrahmen durchgeführt.

Ziel ist es, ein möglichst umfassendes Bild der Prüfungspraxis in den jeweiligen Berufen auf Grundlage des „Referenzrahmens für kompetenzbasierte Prüfungen“ zu erhalten, die kompetenzbasierten Ansätze zu identifizieren und auf dieser Grundlage Weiterentwicklungsmöglichkeiten vorzuzeichnen.

www.bibb.de/de/wlk54485.htm

Anerkennung von Kompetenzen

Ein Kernthema der aktuellen Berufsbildungsforschung und -praxis ist die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen. Ein BIBB-Projekt untersucht daher deren Erfassung und Adaption am Beispiel des Zulassungsverfahrens zu Prüfungen von externen Prüflingen. Die Externenprüfung bietet für Personen, die über Berufserfahrung verfügen, die Möglichkeit, einen Berufsabschluss in ihrem Tätigkeitsbereich nachzuholen. Dafür müssen sie ein Zulassungsverfahren zur regulären Abschlussprüfung absolvieren.

Wer die Externen sind, wie sich der Zulassungsprozess ausgestaltet, welche Nachweise sie erbringen müssen und welche Motive sie zum Nachholen des Berufsabschlusses bewogen haben, sind die Fragen, die Erkenntnisse darüber liefern sollen, wie im heutigen

Berufsbildungssystem auf informellem Wege angeeignete Kompetenzen anerkannt werden.

Die bisherigen Befragungsergebnisse zeigen, dass die Externenprüfung von einem sehr heterogenen Personenkreis mit sehr unterschiedlicher Bildungsbiografie und soziodemografischem Hintergrund genutzt wird. Das Alter der befragten externen Prüfungsteilnehmer/-innen liegt zwischen Anfang 20 und Anfang 50. Auch das Bildungsniveau der Befragten weist große Unterschiede auf. Auffallend ist gleichwohl die hohe Zahl von Personen mit höheren Bildungsabschlüssen. Ein Blick auf ihre Berufe zeigt, dass eine breite Palette an Qualifikationen angestrebt wird, jedoch konzentrieren sich ca. 70 % auf 15 Berufe. Zwei Drittel der befragten Externen sind berufstätig, was bedeutet, dass das Nachholen des Berufsabschlusses für sie neben der Erwerbstätigkeit stattfindet. Ein Drittel ist arbeitslos, wobei der Anteil an Personen, die kurzfristiger arbeitslos sind, höher ist als der Anteil derer, die Arbeitslosengeld (ALG II) beziehen; auch für diese Personengruppe stellt die Externenprüfung eine Chance zur Reintegration in den Arbeitsmarkt dar. Bemerkenswert ist der hohe Anteil der Migranten in der Stichprobe, insbesondere mit einem Drittel der Befragten im Handwerk und knapp einem Viertel aller Externen insgesamt. Gerade bei diesem Personenkreis bietet die Anerkennung von Kompetenzen neben den beruflichen Perspektiven auch ein ganz erhebliches integrationspolitisches Potenzial.

www.bibb.de/de/wlk52121.htm

Zusatzqualifikationen

Zusatzqualifikationen sind ein Instrument der dualen Berufsausbildung, das eine deutlich stärkere Flexibilisierung, Differenzierung und Individualisierung der Berufswege als zuvor erlaubt. Es gibt Unternehmen die Möglichkeit, individuelle Qualifikationsanforderungen, die aus der Perspektive des Unternehmens nicht oder nicht in ausreichendem Maße in der jeweiligen Ausbildungsordnung berücksichtigt werden, abzudecken sowie zeitnah und bedarfsgerecht auf veränderte Qualifikationsanforderungen zu reagieren. Aber auch die Auszubildenden können mit diesem Instrument die Ausbildungsinhalte nach ihren individuellen Interessen erweitern oder ergänzen und ihre Ausbildung dadurch aufwerten. So können Zusatzqualifikationen dazu beitragen, dass die berufliche Bildung auch für leistungs-

starke Abiturienten und Abiturientinnen eine echte Alternative zum Studium darstellt. Aus bildungspolitischer Sicht sind Zusatzqualifikationen von Bedeutung, weil sie die berufliche Erstausbildung mit der Weiterbildung enger verzahnen und die Attraktivität der dualen Ausbildung erhöhen.

Gesetzliche Grundlage von Zusatzqualifikationen ist das Berufsbildungsgesetz (BBiG).

Gemäß § 5 Abs. 2 Nr. 5 BBiG werden unter Zusatzqualifikationen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten verstanden, die über die Ausbildungsinhalte hinausgehen. In der fachwissenschaftlichen Diskussion und in der Berufsbildungspraxis wird der Begriff auf solche Maßnahmen angewandt,

- die parallel zur Berufsausbildung oder unmittelbar im Anschluss daran stattfinden,
- die einen gewissen zeitlichen Mindestumfang von 40 Stunden nicht unterschreiten und
- die zertifizierbar sind.

Die Inhalte der Zusatzqualifikationen selbst sind nicht in den Ausbildungsordnungen geregelt und fallen damit nicht unter das Berufsbildungsgesetz.

Neben den soeben skizzierten Zusatzqualifikationen gibt es aber auch kodifizierte, d. h. solche, die in den Ausbildungsordnungen verankert sind. Seit der Novellierung des BBiG 2005 können Zusatzqualifikationen bereits in Ausbildungsordnungen integriert werden. § 49 BBiG regelt ihre Prüfung. Von dieser Möglichkeit wurde bisher in den Ausbildungsberufen Musikfachhändler/-in, Buchhändler/-in und Tourismuskaufmann/-frau Gebrauch gemacht. Durch die einheitliche Regelung in der Ausbildungsordnung besitzen sie eine bundesweite Gültigkeit, d. h., es gibt keine regionalen Unterschiede.

In dem Projekt „AusbildungPlus“ erfasst das BIBB Ausbildungsangebote mit Zusatzqualifikation bundesweit. Auszubildende haben in der Datenbank des Portals die Möglichkeit, passende Angebote für ihren Ausbildungsberuf in der jeweiligen Region zu finden. Auch Betriebe finden hier komfortable Recherchemöglichkeiten, um ihren Qualifizierungsbedarf zu decken. Die AusbildungPlus-Datenbank bietet Informationen zu bundesweit über 2.200 Modellen von Zusatzqualifikationen. Während das Angebot verschiedener Modelle seit 2004 relativ stabil erscheint, unterliegt die Beteiligung der Wirtschaft und

das Interesse der Auszubildenden erheblichen Schwankungen. So verzeichnete die AusbildungPlus-Datenbank zum 30.4.2011 erstmals seit 2006 einen Rückgang der Angebote an Zusatzqualifikationen durch Unternehmen, und zwar um 4,2 % auf knapp über 16.000. Gleichzeitig stieg die Zahl der Auszubildenden, die eine Zusatzqualifikation absolvieren, um 4,1 % auf über 83.000.

Das inhaltliche Spektrum von Zusatzqualifikationen ist breit gefächert. Am umfangreichsten sind Angebote im Bereich Internationales. Darunter fallen Fremdsprachen, Auslandspraktika und internationales Management/Außenhandel. Es folgen die Bereiche Technik und Informationstechnologie. Beliebte Themen aus diesem Bereich sind CNC-Techniken, Computer Aided Design (CAD), der europäische Computerführerschein (ECDL), Programmiersprachen wie C++ oder auch die Fortbildung zur Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten. Auch kaufmännische Qualifikationen werden in großem Umfang angeboten. Stark nachgefragt sind vor allem die anerkannten Fortbildungen zum/zur Handelsassistenten/Handelsassistentin und zum/zur Handelsfachwirt/-in, aber auch der/die Betriebsassistent/-in im Handwerk.

Als besonderes Instrument zur Förderung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung haben Zusatzqualifikationen für den Erwerb der Fachhochschulreife parallel zur Berufsausbildung stark zugenommen. Derzeit gibt es 185 verschiedene Modelle, zusammen mit einer Ausbildung das Fachabitur zu erwerben, und damit die Berechtigung, nach Abschluss der dualen Berufsausbildung an einer Fachhochschule zu studieren. Zusatzqualifikationen sind eine Domäne der Berufsschulen. Die Zahl der Angebote belief sich im Jahr 2011 auf rund 1.090. Damit erreichten sie deutlich mehr Jugendliche als beispielsweise die Betriebe, die selbst als Bildungsanbieter auftreten, sowie die Handwerks- und die Industrie- und Handelskammern. Beim Angebot von Zusatzqualifikationen gibt es starke regionale Unterschiede. Besonders groß ist es in Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Sachsen, gefolgt von Thüringen, Niedersachsen, Hessen und Bayern.

www.ausbildungplus.de

www.ausbildungplus.de

Duale Studiengänge

Duale Studiengänge erfreuen sich seit ihrer Einführung in den siebziger Jahren stetig steigender Beliebtheit. Parallel dazu nahm in den vergangenen Jahren das Angebot dualer Studiengänge rapide zu. Es stieg von April 2009 bis April 2010 um 12,5 % und danach bis April 2011 sogar auf rund 20 %. Dabei ist die Anzahl der Unternehmen, die in Zusammenarbeit mit einer Hochschule oder Berufsakademie duale Studienplätze anbieten, besonders stark gestiegen. Im Jahr 2011 gab es im Vergleich zum Vorjahr eine Steigerung von rund 46 % auf über 40.000 solcher Angebote von Unternehmen, die damit duale Studienplätze für über 61.000 Studierende bereitstellen. Dies illustriert auch, wie stark Unternehmen duale Studiengänge als Möglichkeit nutzen, hoch qualifizierte Fachkräfte für den eigenen Bedarf auszubilden und an den Betrieb zu binden.

Die Gründe für die steigende Beliebtheit dieser Studienform bei Unternehmen wie bei Studieninteressierten gleichermaßen liegen auf der Hand: Duale Studiengänge verbinden die praktische Ausbildung im Betrieb mit der theoretischen Ausbildung an einer (Fach-)Hochschule oder Berufsakademie, sodass Absolvent(inn)en im besten Fall zwei Abschlüsse erwerben: einen Berufs- und

einen akademischen Abschluss. In jedem Fall absolvieren sie eine besonders innovative, attraktive und praxisnahe Studienform, die ihnen eine Vielzahl von Vorteilen bietet. Dazu gehören beispielsweise der direkte Theorie-Praxis-Transfer und die Unterstützung durch den Arbeitgeber, häufig in Form einer Ausbildungsvergütung oder durch die Übernahme von Studiengebühren.

Der Einfluss der Unternehmen auf diese Studienform zeigt sich auch an dem angebotenen Fächerkanon. Über 40 % des Gesamtangebots der Jahre 2004 bis 2011 entfielen auf die Wirtschaftswissenschaften. Schwerpunktfach ist hierbei die Betriebswirtschaftslehre. Überdurchschnittliche Steigerungsraten im Angebot verzeichneten auch das allgemeine Ingenieur- und das Bauingenieurwesen. Damit setzte sich ein Trend aus dem Vorjahr fort: Auch in 2010 verzeichneten diese Fächer und zusätzlich die Elektrotechnik deutlich überdurchschnittliche Steigerungsraten.

Neben den Vorteilen für Studierende und die Wirtschaft erfüllen duale Studienangebote auch aus bildungspolitischer Sicht wichtige Funktionen. Dazu zählen beispielsweise die Förderung der Durchlässigkeit zwischen der hochschulischen und der beruflichen Bildung und die Verbesserung der Qualität der Ausbildung.

Das Angebot dualer Studiengänge ist regional unterschiedlich ausgeprägt. Ein deutlicher Zuwachs im Vergleich zum Vorjahr konnte insbesondere in Bayern (+88 %) auf 126 Studiengänge und in Rheinland-Pfalz (+92 %) auf 23 Studiengänge verzeichnet werden. Spitzenreiter ist traditionell Baden-Württemberg (236 Studiengänge), gefolgt von Nordrhein-Westfalen (198 Studiengänge). Über ein umfangreiches Angebot verfügen außerdem Sachsen (77 Studiengänge), Hessen (70) und Niedersachsen (65).

Das BIBB erfasst das bundesweite Angebot dualer Studiengänge in der AusbildungPlus-Datenbank.

www.ausbildungplus.de



Leistungspunktesystem (DECVET)

Entwicklung und Erprobung von Verfahren zur Erfassung, Bewertung und Anrechnung von Lernergebnissen

Ziel der Pilotinitiative „DECVET – Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung“ ist es, einen Beitrag zur Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen den Bildungsgängen, aber auch zur Schaffung von mehr Transparenz zu leisten und so zur Modernisierung der beruflichen Bildung beizutragen.

Damit nehmen die zehn an der Initiative beteiligten Projekte einen zentralen Platz im Rahmen des gesamten Spektrums von Maßnahmen zur Förderung des lebenslangen Lernens ein.

Das Erprobungsfeld bilden vier markante Zu- und Übergänge innerhalb des deutschen Berufsbildungssystems:

- Zugang von der Berufsausbildungsvorbereitung in die duale Ausbildung,
- Übergang innerhalb der dualen Berufsausbildung bzgl. gemeinsamer berufsbildübergreifender Qualifikationen in einem Berufsfeld,

- Übergang zwischen dualer und vollzeitschulischer Berufsausbildung und
- Zugang von dualer Berufsausbildung in die berufliche Fortbildung (des Bundes nach §§ 53 und 54 BBiG).

Um derartige Erprobungen durchführen zu können, ist eine Kooperation mit den Berufsbildungsakteuren vor Ort unerlässlich. Im Dialog können die Erprobungsergebnisse und Entwicklungen diskutiert werden. Unterschiedliche Positionen, Funktionen und Interessen der Beteiligten werden dabei differenziert und gleichwertig in die weiteren Arbeiten einbezogen. Die Beteiligten konnten somit sowohl auf regionaler als auch auf Bundesebene die Entwicklungsprozesse mitgestalten und ihre Vorstellungen und Anforderungen an die Entwicklungs- und Erprobungsprozesse frühzeitig einbringen.

2012, im letzten Projektjahr, ist es die Aufgabe des Projekts, die in der Praxis gewonnenen Erkenntnisse und erprobten Verfahren auf ihre Standardisierbarkeit und Transferfähigkeit hin zu überprüfen.

www.decvet.net

Berufliche Weiterbildung

Die berufliche Weiterbildung ist Gegenstand verschiedener BIBB-Forschungsprojekte, die das Thema aus betrieblicher und individueller Perspektive angehen. Dazu wurden Betriebe und die Beschäftigten befragt.

2012 wird ein Projekt abgeschlossen, das die Ursachen für Unterinvestitionen in berufliche Weiterbildung untersucht. Ziel ist es, Hinweise für die Gestaltung staatlicher Förderpolitik zu erhalten. Dazu wurden in den Jahren 2010 und 2011 1.600 Beschäftigte und 1.238 Betriebe befragt.

Erste Auswertungen der Erwerbstätigenbefragung lassen erkennen, dass Beschäftigte dann bereit sind, mehr Geld für bestimmte Weiterbildungen auszugeben, wenn sie einen höheren Nutzen damit verbinden. Der wahrgenommene Nutzen hängt davon ab, wie die Individuen ihre Erfolgsaussichten bei einer Weiterbildungsteilnahme einschätzen, wie attraktiv mögliche Weiterbildungsziele für sie persönlich sind und für wie wahrscheinlich sie es halten, dass diese Ziele nach einer erfolgreichen Weiterbildungsteilnahme auch tat-

sächlich erreicht werden können. Auch das verfügbare Einkommen und flexible Arbeitszeiten beeinflussen die Zahlungsbereitschaft in gewissem Maße.

Die Ergebnisse zeigen, wie wichtig es ist, dass Förderprogramme vor allem die Gruppen erreichen, die in einer Weiterbildung einen zu geringen Nutzen sehen. Erfolg versprechende Elemente einer Förderung können beispielsweise eine aufsuchende Beratung und ein milieuspezifisches Bildungsmarketing sein.

Die Auswertung der Betriebsbefragung befasst sich schwerpunktmäßig mit der Frage, ob Betriebe wegen des Risikos eines Betriebswechsels der Beschäftigten ihre Weiterbildungsinvestitionen drosseln. Ein solches Verhalten könnte eine gemeinsame Finanzierung rechtfertigen, die in Deutschland unter dem Stichwort „Weiterbildungsfonds“ diskutiert wird. Erste Ergebnisse legen allerdings nahe, dass Weiterbildung von Betrieben eher als Mittel der Mitarbeiterbindung gesehen wird. Das Abwanderungsrisiko minimieren viele von ihnen durch die Anwendung von Rückzahlungsklauseln.

Tarifliche Finanzierungskonzepte zur Lösung des betrieblichen Unterinvestitionsproblems wurden in einem deutsch-niederländischen Vergleich untersucht. Da zwischen diesen Ländern in der Koordination der tariflichen Weiterbildungspolitik große Unterschiede bestehen, eignen sie sich besonders für einen Ländervergleich. In Deutschland wurden in den letzten Jahren in einigen größeren Tarifbereichen tarifliche Vereinbarungen zur betrieblichen Weiterbildung und Qualifizierung getroffen, die insbesondere Verfahrensfragen regeln – jedoch oftmals, ohne vom Prinzip der einzelbetrieblichen Weiterbildungsfinanzierung abzuweichen. Im Gegensatz zu den Niederlanden existiert in Deutschland nur in einigen wenigen, vor allem kleineren Branchen (z. B. Gerüstbau) ein Fondssystem, durch das alle Betriebe an der Weiterbildungsfinanzierung beteiligt werden. Die Qualifizierung von Fachkräften ist dann kein einzelbetriebliches Problem mehr, sondern Aufgabe der gesamten Branche.

Im Rahmen eines Projektverbunds (koordiniert von TNS Infratest Sozialforschung GmbH) beteiligt sich das BIBB schließlich an der Durchführung und Auswertung der breit angelegten „Erhebung zum Weiterbildungsverhalten 2012“. Diese Erhebung wird in den Jahren

2011/12 nach europäischen Vorgaben in den EU-Mitgliedsstaaten und weiteren europäischen Ländern unter dem Namen „Adult Education Surveys“ (AES) durchgeführt. In Deutschland werden dabei ungefähr 7.000 Personen im Alter von 18–64 Jahren zu ihren Lernaktivitäten in den zurückliegenden 12 Monaten befragt. Erhoben werden die (Nicht-)Beteiligung an verschiedenen Lernformen, Informationen über Struktur bzw. Merkmale der Lernaktivitäten sowie Hintergrundinformationen wie z. B. soziodemografische Angaben der Befragten. Das BIBB ist an der fachlichen Beratung (beispielsweise zur Weiterentwicklung der Erhebungsinstrumente) beteiligt und hat die Federführung für die Kapitel „Betriebliche Weiterbildung“, „Kosten, Nutzen und Erträge der Weiterbildung für die Individuen“ und „Lernen Erwachsener in Europa“ des Abschlussberichts übernommen.



Weiterbildungsteilnahme im demografischen Wandel

Ob und wie sich der demografische Wandel aktuell bereits auf die Veränderung der Weiterbildungsteilnahme bestimmter Personengruppen auswirkt, untersuchte der wbmonitor mit seiner Umfrage 2011 bei Weiterbildungsanbietern. Neben „Älteren“ (50+), deren Bevölkerungsanteil zunimmt, wurden dabei vor allem die „Arbeitsmarkt-“ bzw. „Qualifikationsreserven“ – gemeint sind damit Frauen, Geringqualifizierte, Migrantinnen und Migranten sowie Arbeitslose – in den Blick genommen. Mit deren Qualifizierung soll dem zukünftigen, in manchen Regionen bereits eingetretenen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials begegnet werden. Die Ergebnisse der Umfrage weisen auf deutliche regionale Unterschiede hin, je nach Verlauf der demografischen Entwicklung. Zwischen dieser und der Wirtschaftskraft sowie dem Arbeitsplatzangebot in der Region besteht ein enger Zusammenhang: In strukturschwachen Regionen nimmt die Bevölkerungszahl ab; insbesondere junge Menschen wandern hier zum Ausbildungsbeginn oder an der Schwelle zum Berufseinstieg ab. In den neuen Bundesländern kommt hinzu, dass aufgrund der sehr niedrigen Geburtenraten in den Jahren nach der

Wende die Zahl der Schulabgänger aktuell besonders stark zurückgeht. Diese Entwicklungen führen für Betriebe zu Einschränkungen bei der Personalauswahl. Wirtschaftszentren, vorwiegend in den alten Bundesländern, können hingegen jüngere Arbeitskräfte anziehen und Perspektiven zur Familiengründung bieten, was dort die allgemeine demografische Entwicklung abmildert oder teilweise sogar ins Positive wendet.

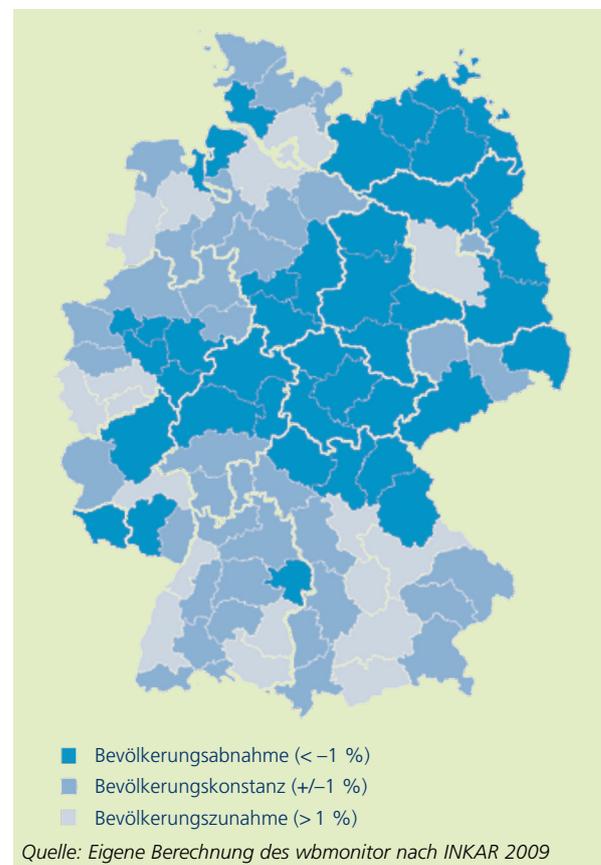
Regionen mit abnehmender Bevölkerung im Nachteil

Einzig in den strukturstarken Regionen mit Bevölkerungswachstum verzeichnen bei fast allen Personengruppen deutlich mehr Anbieter Teilnehmerzuwächse als Abnahmen. In den Regionen mit abnehmender Bevölkerung entwickelt sich die Weiterbildungsteilnahme demgegenüber rückläufig: Eine nennenswerte Zunahme ist nur bei Älteren (50+ Jahre) und geringqualifizierten Arbeitslosen erkennbar. Insofern lassen die Angaben der Anbieter in den Schrumpfungsräumen keine ausreichende Gegensteuerung durch Weiterbildung erkennen, um angesichts des beschleunigten Rückgangs des Erwerbspersonenpotenzials die Fachkräfteversorgung sicherzustellen. Bei Fortschreiten dieser Entwicklungen besteht die Gefahr, dass in den Regionen mit Bevölkerungsabnahme trotz fortbestehender Arbeitslosigkeit ein Fachkräftemangel entsteht und dass diese ohnehin strukturschwächeren Gebiete so in ihrer wirtschaftlichen Entwicklung gegenüber den Regionen mit konstanter und wachsender Bevölkerung weiter zurückfallen. Die starken Einschnitte der Arbeitsagenturen in der Weiterbildungsförderung arbeitsloser Fachkräfte können die regionalen Disparitäten noch verstärken.

Bundesweite Steigerung bei Älteren und geringqualifizierten Arbeitslosen

Ältere (50+) und geringqualifizierte Arbeitslose sind die einzigen Personengruppen, bei denen Anbieter bundesweit von einer deutlichen Teilnahmesteigerung an beruflicher Weiterbildung berichten. Dies lassen die Ergebnisse des **wbmonitor** erkennen (www.wbmonitor.de).

Abbildung Regionen nach Bevölkerungsentwicklung 2002 bis 2007



Berufliche Bildung in Vielfalt

Potenziale ausbauen – Defizite abbauen – Wege ebnen

Berufsorientierung · Menschen mit Migrationshintergrund · Good Practice Center
· Menschen mit Behinderungen · Erwerbssituation Ungelernter

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) folgt dem Leitgedanken, möglichst niemand dürfe auf dem Weg ins Berufsleben zurückgelassen werden. Deshalb gilt seine besondere Aufmerksamkeit den Menschen, die Probleme haben, einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu bekommen. Die Gründe hierfür sind vielfältig, die Zielgruppen entsprechend heterogen. Die vorhandenen Ressourcen machen es deshalb notwendig, sich in der Forschung und Förderung auf spezielle Zielgruppen zu konzentrieren.

Im Blickpunkt stehen besonders junge Menschen, die sich beruflich orientieren müssen, Menschen, die es allein aufgrund ihrer Herkunft vergleichsweise schwerer haben, in Ausbildung und Beruf einzumünden, sowie Menschen, die aufgrund körperlicher oder geistiger Beeinträchtigungen gefährdet sind, beruflich ausgegrenzt zu werden.

„Effizienz im Übergangsbereich steigern“



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

Es fällt auf, dass aus dem alten Titel „Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen“ jetzt „Berufliche Bildung in Vielfalt“ wurde. Welche inhaltlichen Gründe stehen hinter dieser

Umbenennung?

Im Rahmen der in den letzten Jahren geführten Inklusionsdebatte wurde nochmals deutlich, dass möglichst alle Jugendlichen Zugang zu dem Regelsystem beruflicher Ausbildung erhalten sollten. Jeder sollte nach seinen persönlichen Voraussetzun-

gen qualifiziert und gefördert werden. An die Stelle der durch Zielgruppen vorgenommenen Clusterbildung tritt so eine Vielzahl individueller Bedarfe und Bildungswege, ohne allerdings das Ziel gemeinsamen Lernens aus dem Auge zu verlieren.

Worin sehen Sie aktuell die größte Herausforderung im Bereich der Beruflichen Bildung?

Zwar sind in den letzten Jahren die Zahlen im sogenannten Übergangssektor stark rückläufig – dabei dürften die für die Jugendliche wesentlich günstigere Situation am Arbeitsmarkt und auch Effizienzsteigerungen bei den einzelnen Instrumenten eine Rolle spielen. Trotzdem sind es nach den Angaben der Integrierten Ausbildungsberichterstattung immer noch fast 300.000 Jugendliche und junge Erwachsene, die im Jahr 2011 in diesen Sektor einmündeten. Diese Zahl ist weiterhin zu hoch. Auch in den nächsten Jahren wird daher das Thema „Effizienzsteigerung im Übergangsbereich“ einen wichtigen Platz bei berufsbildungspolitischen Debatten einnehmen.

Oftmals erscheint hier eine stärkere Berufsorientierung als vielversprechender Lösungsansatz. Vereinfacht ausgedrückt: Wer sich frühzeitig mit seinen späteren Ausbildungsalternativen beschäftigt, wird gar nicht erst im Übergangsbereich landen. Ist diese These zutreffend?

Es ist zweifellos richtig, dass eine frühzeitige Berufsorientierung Übergangsprobleme mildern kann. Sie ist allerdings kein Allheilmittel. Es ist eine Illusion zu glauben, dass alle Jugendlichen über eine frühzeitige Berufsorientierung in das Ausbildungssystem integriert werden können. Etwa für sozial benachteiligte oder auch lernschwache Schülerinnen und Schüler werden auch in den nächsten Jahren Vorbereitungs- und Unterstützungsmaßnahmen nicht immer zu vermeiden sein. Zudem gibt es bis heute keine fundierten Wirkungsanalysen zu Berufsorientierungsmaßnahmen. Hier existiert ein dringender Forschungsbedarf.

Berufsorientierung

Vorbeugen statt reparieren

Seit 2008 verzeichnet das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) angebotene und vom BIBB administrativ sowie fachlich begleitete Programm zur „Förderung von Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten“ (BOP) steigende Nachfrage. Mittlerweile konnten schon rund 300.000 Teilnehmende, verteilt auf mehr als 400 Bildungsträger, von der Förderung profitieren. Circa 123 Millionen Euro Fördergelder sind bereits bewilligt worden. Die erhebliche Ausweitung des Förder volumens ging einher mit einer weiteren Überarbeitung der Richtlinien des Programms, die zum 01.01.2012 in Kraft trat. Neben der Einführung eines standardisierten Antragsverfahrens sind mit den neuen Richtlinien die Themen „Qualität“, „Regionale Einpassung“ und „Nachhaltigkeit“ noch stärker in den Vordergrund gerückt. In einem gemeinsamen Diskussionsprozess mit den Trägern des BOP haben das BMBF und das BIBB acht Qualitätskriterien (Eignung des Trägers, regionale Einpassung, Schlüssigkeit des Gesamtkonzepts im Hinblick auf die Ziele des Programms, Gestaltung der Kooperationsbeziehung Schulen und Eltern, Nachhaltigkeit, Ausgestaltung Potenzialanalyse, Ausgestaltung Werkstatttage und Qualifikation des Personals) entwickelt, die nun zur Auswahl der Projekte herangezogen werden. Im Mittelpunkt steht dabei immer die Frage, welche Bedingungen den Berufsorientierungsprozess der Jugendlichen optimal unterstützen.

Die Erfahrungen aus den ersten Jahren des BOP haben gezeigt, dass das Programm für die Jugendlichen besonders dann nachhaltig wirkt, wenn eine Maßnahme mit anderen Angeboten zum Thema Berufsorientierung abgestimmt ist und eine gute Kooperationsbeziehung zwischen BOP-Träger und den beteiligten Schulen besteht. Nur dann kann davon ausgegangen werden, dass mit den Ergebnissen und Erkenntnissen aus Potenzialanalyse und Werkstatttagen tatsächlich weiter gearbeitet wird. Nachhaltig wirken kann aber nur das, was die Jugendlichen im Verlauf der Berufsorientierungsmaßnahme tatsächlich erfahren und für sich mitgenommen haben. Ein schlüssiges, auf die Zielgruppe abgestimmtes Konzept und „geeignete“ Ausbilderinnen und Ausbilder sind dafür unverzichtbar.

www.bibb.de/berufsorientierung

Berufsorientierung junger Frauen im Wandel

2011 endete das BIBB-Forschungsprojekt „Berufsorientierung junger Frauen im Wandel“. Die Untersuchung zeigt, dass junge Frauen und Männer individuell unterschiedliche Methoden haben, das anzustreben, was sie berufsbezogen und als Verwirklichung ihrer selbst vor Augen haben.

Insgesamt wurden 218 männliche und 211 weibliche Auszubildende aus den Bereichen Informatikkaufmann/-frau, Systemkaufmann/-frau, Kaufmann/-frau im Einzelhandel, Kfz-Mechatroniker/-in und Medizinische/-r Fachangestellte/-r in Interviews befragt. Zudem wurde durch Bild- und Materialanalysen analysiert, wie sie im Kontext der Berufsorientierung „Beruf“ und „Geschlecht“ thematisiert werden.

In der Untersuchung kristallisierten sich vier Berufsorientierungstypen heraus:

- Der Typ, der sich auf einen einzelnen Beruf konzentriert,
- der Typ, der sich auf ein Berufsfeld/eine Branche/einen Gegenstandsbereich konzentriert,
- der Typ, der etwas Passendes in seiner Lebenswelt entdeckt,
- der Typ, der sich durch das Sammeln praktischer Erfahrungen orientiert.

Als Fazit kann festgehalten werden: Der unterschiedlichen Herangehensweise junger Frauen und Männer bei ihrer Orientierung sollte durch spezifische Unterstützungs- und Begleitangebote Rechnung getragen werden.

Das Projekt ließ auch erkennen, dass es weiterhin ungleiche Chancen – meist zu Ungunsten der Frauen – gibt. Die Schule vermittelt nach Ansicht der Jugendlichen das Thema Frauen-Männer-Berufe nicht mehr zeitgemäß. Die Präsentation der Geschlechterthematik sollte daher kritisch überprüft und es sollten geschlechtsstypisierende Klischees aus dem pädagogischen Kanon der Berufsorientierung gestrichen werden. Darüber hinaus sollte den unterschiedlichen Erfahrungswelten der jüngeren und älteren Generationen mehr Beachtung geschenkt werden.

Die Untersuchung zeigt, dass es speziell in jeweils von einem Geschlecht dominierten Berufen gut funktionie-

rende Strategien gibt, mit der Situation als Minderheit umzugehen. Sie ermöglichen eine zufriedenstellende Integration der wenigen oder einzelnen jungen Männer und Frauen im Arbeitsalltag und in der Berufsschule. Überraschender Weise scheinen sich eher in Mischberufen belastende Situationen für einzelne Auszubildende zu ergeben, vor allem dann, wenn das Arbeitsklima, auf althergebrachten Traditionen beruhend, geschlechtsbezogenen Wertungen und Haltungen zum Nachteil von Frauen oder Männern Raum gibt. Es wäre wünschenswert, dass dieses Thema im Rahmen der institutionellen Berufsorientierung diskutiert wird. Dabei sollten nicht nur mögliche Probleme dargestellt, sondern auch erfolgreiche Strategien von Einzelnen und von Betrieben vorgestellt werden, mit denen solchen Stereotypen entgegengesteuert werden kann. So können junge Männer oder junge Frauen mit Alltagsknowhow ausgestattet werden, um sich, wenn nötig, in ihrer Ausbildung als Einzelne oder als Minderheit stärker behaupten zu können. Zugleich können sie für andere gleichermaßen betroffene Einzelne oder Minderheiten zu einem zufriedenstellenden Ausbildungsalltag beitragen.

Trotz der hohen Anzahl unterschiedlicher Berufe zeigt die Untersuchung, dass jungen Frauen und Männern meist nur ein enges Spektrum an Berufsmöglichkeiten bewusst ist. Lassen sich Berufswünsche nicht direkt umsetzen, fehlt ihnen oft der Überblick über passende Alternativen.

Dies unterstreicht die Notwendigkeit frühzeitiger und praxisnaher berufsbezogener Erfahrungen. Es geht nicht nur darum, eine breite Vielfalt an Berufen zu zeigen, sondern auch darum, den Schüler/-innen die Möglichkeiten zu zeigen, wie sie ihre Interessen, Talente und Wünsche in verschiedenen Berufen oder Berufsfeldern verwirklichen können. Dabei sollten auch Interessen und Fähigkeiten berücksichtigt werden, die nicht in tradierte Geschlechterraster passen.

www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_34302.pdf

Arena4You – Berufsorientierung durch emotionale Bindung fördern

Das Projekt Arena4You konnte 2011 weitere Unterstützer für sich gewinnen. Es unterbreitet Angebote zur Berufsorientierung und zum Übergang in Ausbildung am Beispiel von beruflichen Tätigkeiten in



Vorstellung von Berufen aus dem Bereich Bewirtschaftung

Sportstadien. Das vom BMBF geförderte Projekt wird vom BIBB fachlich und von der Universität Tübingen wissenschaftlich begleitet. Die Beispiele Bewirtschaftung, Instandhaltung und Veranstaltungsmanagement von Fußballstadien eröffnen den Schülerinnen und Schülern ein aktuelles, interessantes und vielfältiges Bild der Berufswelt und machen auf zahlreiche Ausbildungsmöglichkeiten in den verschiedenen Berufsfeldern aufmerksam

Die Jugendlichen übernehmen unter Anleitung u. a. auch die Organisation einer Aktion von der Erstellung des Finanzplans bis zum Bedienen der Technik. Die Ausbildungsberufe umfassen die Bereiche Handwerk und Technik, Schutz- und Sicherheit, Medien, kaufmännische Berufe, Sport- und Gesundheit, Hotel- und Gastronomie sowie soziale Berufe.

Besonders Schülerinnen und Schüler, die durch ihre persönlichen und sozialen Umstände mit Standardangeboten nur schwer zu erreichen sind, können bei den Orientierungsveranstaltungen im Rahmen des Projektes die Vielfalt der Berufswelt erleben. Ausgehend von Stadien in Westfalen (Halle, Bielefeld, Paderborn) haben sich im Jahresverlauf eine ganze Reihe weiterer großer Sportstadien (u. a. Frankfurt, Hamburg, Berlin,



Betreuerinnen und Teilnehmerinnen einer Berufsorientierung im Stadion

Köln) der Initiative angeschlossen, und es haben inzwischen einige Tausend Schülerinnen und Schüler das Programm mit hoher Motivation absolviert.

www.arena4you.de

Menschen mit Migrationshintergrund

Jugendliche mit Migrationshintergrund strukturell benachteiligt

Jugendliche mit Migrationshintergrund haben, so ein zentrales Ergebnis des BIBB-Forschungsprojekts „Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund“, nicht nur direkt nach der Schulzeit größere Schwierigkeiten beim Übergang Schule – Ausbildung und geringere Einmündungschancen in eine berufliche Ausbildung, sondern auch noch drei Jahre danach. Dies gilt auch für Schulabgänger/-innen mit einem mittleren Abschluss. Die geringeren Einmündungschancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund in eine betriebliche Ausbildung bestehen bei gleichen schulischen Voraussetzungen, bei gleichen personalen und sozialen Ressourcen und vergleichbarer sozialer Herkunft, gleichen Bildungsorientierungen und Suchstrategien sowie ähnlicher Ausbildungsmarktlage vor Ort. Dies gilt trotz eines sich entspannenden Ausbildungsmarktes. Jugendlichen mit Migrationshintergrund gelingt es

auch seltener, nach dem Besuch einer Maßnahme im Übergangssektor erfolgreich in eine berufliche Ausbildung einzumünden, als deutschen Gleichaltrigen.

www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_24202.pdf

Unterschiedliche Herkunft – unterschiedliche Chancen

Einer Analyse des BIBB zufolge unterscheiden sich die Einmündungschancen von Bewerberinnen und Bewerbern in eine Ausbildung mit Migrationshintergrund nicht nur von denjenigen ohne diesen Hintergrund, sondern sie differieren auch in Abhängigkeit von der Herkunftsregion. Jugendliche mit türkischer oder arabischer Herkunft haben es messbar schwerer, einen Ausbildungsplatz zu finden als Jugendliche anderer Herkunftsregionen. Selbst ein mittlerer Schulabschluss gegenüber einem Hauptschulabschluss erhöht ihre Aussichten nicht, ein (Fach-)Hochschulabschluss nur geringfügig. Für Jugendliche mit Hauptschulabschluss aus anderen Regionen wie z. B. dem südlichen Europa stehen die Chancen zwar ähnlich schlecht wie bei türkisch-arabischen Jugendlichen. Mit einem mittleren oder höheren Schulabschluss steigen deren Aussichten im Vergleich allerdings deutlich an.

<http://www.bibb.de/voevz/6800>

Charta der Vielfalt gewinnt an Bedeutung

Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt – Diversity als Chance“ im April 2007 hat sich das BIBB das Ziel gesetzt, die Zahl seiner Auszubildenden mit Migrationshintergrund deutlich zu erhöhen (s. dazu auch Kapitel 6). Dafür arbeitet es aktiv mit Schulen aus der Region zusammen. Das Institut hat inzwischen mit drei Schulen, die viele Schülerinnen und Schüler aus zugewanderten Familien aufweisen, einen Kooperationsvertrag abgeschlossen. Die Jugendlichen bekommen in der Berufsorientierungsphase die Möglichkeit, über Betriebserkundungen und Schülerpraktika das BIBB kennen zu lernen. Dieses Angebot wird in immer größerem Maße angenommen: Wurden 2009 nur insgesamt 10 Schülerpraktika durchgeführt, haben 2011 insgesamt 30 Schülerinnen und Schüler die Chance genutzt, über Praktika die Arbeit im Institut kennen zu lernen. Zur Unterstützung der betreuenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat die Ausbildungsleitung einen Leitfaden erstellt, der Beispiele für Tätigkeiten und auch die Rahmenbedingungen von Praktika beschreibt.

Um mehr über die Vielfalt der Beschäftigten im BIBB zu erfahren, wurde im Rahmen der Umsetzung der Charta Ende 2010 ergänzend eine anonyme Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt. Die Untersuchung ergab, dass 13 % der Beschäftigten im BIBB einen Migrationshintergrund haben; bei Bund, Ländern und Gemeinden sind es insgesamt 9,7 %. Dabei haben sie familiäre Wurzeln in 17 verschiedenen Nationen oder Kulturen und jede bzw. jeder Zehnte hat eine andere Muttersprache als Deutsch oder neben Deutsch. Da der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund im Bundesdurchschnitt in der Altersgruppe von 18–65 bei 25 % liegt, besteht jedoch weiterhin Handlungsbedarf.

<http://www.bibb.de/charta-der-vielfalt>

Deutsch als Fremdsprache

Gute Deutschkenntnisse sind unverzichtbar für eine gelingende Integration und erleichtern den Zugang zum Arbeitsmarkt entscheidend. Mit der Veröffentlichung „Deutsch als Fremdsprache in der Arbeits- und Berufswelt“ unterstützt das BIBB in diesem Bereich tätige Deutschlehrerinnen und -lehrer sowie Deutsch-Lernende im In- und Ausland mit einer neuen, nutzerorientierten Übersicht über arbeits- und berufsbezogene Lehr- und Lernmedien zur Vermittlung der



Praktikumsteinehmer/-innen

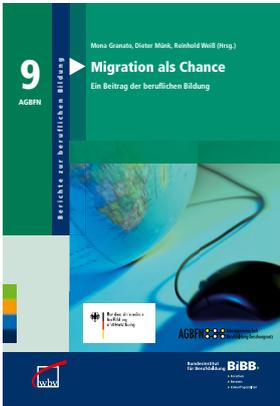
deutschen Sprache. Es stellt Lehrenden und Lernenden eine praktische Handreichung und Orientierungshilfe zur Verfügung und leistet gleichzeitig einen Beitrag zur Markttransparenz. Insbesondere den beteiligten Lehrkräften wird mit dieser Bibliografie eine systematische Informationsquelle über die Vielfalt der zur Verfügung stehenden Materialien an die Hand gegeben. Der Band präsentiert eine umfangreiche Übersicht über Print-Lehrwerke und -Unterrichtsmaterial sowie über digitale Lehr- und Lernmedien zur berufsbezogenen Vermittlung der deutschen Sprache.

www.bibb.de/de/60312.htm



Migration als Chance

Die Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) führte im Sommer 2009 in Darmstadt die Fachtagung „Berufliche Bildung für Menschen mit Migrationshintergrund: Potenziale nutzen – Berufsbildung gestalten“ durch. Konkret ging es darum, wie Personen mit Migrationshintergrund eine bessere Qualifizierung erhalten, wie ihre Teilhabe an beruflicher Bildung und deren Verwertung auf dem Arbeitsmarkt



verbessert werden kann, aber auch, wie Schul- und Berufsabschlüsse des Herkunftslandes in Deutschland anerkannt und genutzt werden können. 2011 erschien ein Sammelband zu dieser Fachtagung.

www.bibb.de/de/57398.htm

Good Practice Center

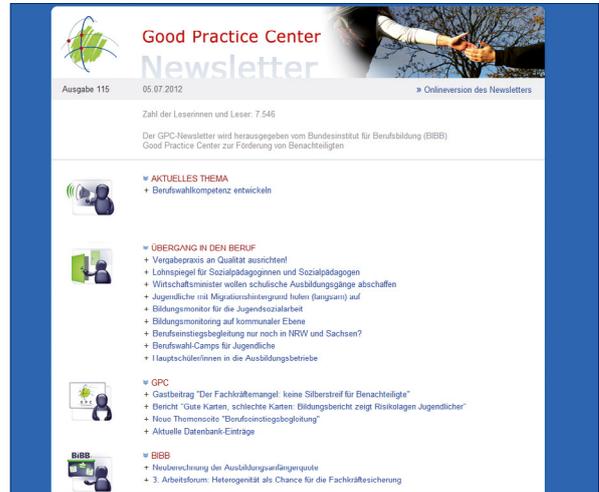
Das Good Practice Center (GPC) stellt seit einigen Jahren

für all diejenigen ein Erfahrungs- und Wissensforum zur Verfügung, die sich in der beruflichen Förderung von jungen Menschen im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt engagieren. Dies betrifft die Handlungsfelder Berufsorientierung, Berufsvorbereitung, Übergang in Ausbildung, Ausbildung, Übergang in Arbeit und berufliche Nachqualifizierung.

Mit den neu eingeführten Good-Practice-Berichten reagiert das GPC auf den Bedarf, noch unbekannte Ansätze wie z. B. die assistierte Ausbildung zu veranschaulichen und vergleichbare Initiativen anzuregen. Dadurch gibt das GPC Anstöße für innovatives Handeln.

Bei der Gestaltung neuer Programme und Projekte berät das GPC Institutionen und Verbände und setzt in Fachdiskussionen und durch Vorträge Akzente, z. B. für die weitere Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf.

Dass die Informationen und Impulse des GPC gefragt sind, zeigt die stetig steigende Zahl der Abonnentin-



nen und Abonnenten des GPC-Newsletters, mit dem das Good Practice Center monatlich über die eigene Arbeit, aktuelle Entwicklungen in der Benachteiligtenförderung, neue Veröffentlichungen und einschlägige Veranstaltungen berichtet. Mittlerweile beziehen über 7.000 Leserinnen und Leser den GPC-Newsletter.

Mit Online-Publikationen gelingt es, zügig auf aktuelle Bedarfe zu reagieren. Auf großes Interesse stößt die vom GPC in Auftrag gegebene Expertise mit dem Titel „Berufseinstiegsbegleitung: Unterstützung individueller Wege in den Beruf“. Programme und Projekte aus den einzelnen Bundesländern sind auf einer eigenen Web-Seite zu finden.

www.good-practice.de
www.laenderaktiv.de

Menschen mit Behinderungen

Berufliche Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen ausbauen

Ein Arbeitsschwerpunkt des beim BIBB angesiedelten Ausschusses für Fragen behinderter Menschen (AFbM) und des fachlich zuständigen BIBB-Arbeitsbereichs ist der Auftrag, Empfehlungen für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen zu erarbeiten.

Auch für Bereiche jenseits der klassischen dualen Berufsausbildung wie u. a. die Werkstätten für behinderte Menschen oder die „Unterstützte Beschäftigung“ hat das BIBB seine Rolle als kompetenter Ansprechpartner in der Fortentwicklung der Berufsbildungsangebote ausgebaut und Anregungen und Impulse



Good Practice – Bericht zur assistierten Ausbildung

eingebraucht. Damit setzte das BIBB seinen Ansatz fort, zugunsten von Anschlussfähigkeit und Durchlässigkeit Brückenschläge in die verschiedensten Bereiche der beruflichen Bildung behinderter Menschen zu initiieren und mitzugestalten.

Wege ebnen durch weitere Musterregelungen

Im Zuge der Erarbeitung von weiteren Musterregelungen für die Berufsausbildung behinderter Menschen hat der Hauptausschuss 2011 auch eine Empfehlung zum Fachpraktiker Küche (Beikoch)/zur Fachpraktikerin Küche (Beiköchin) verabschiedet.

Als eine von inzwischen sieben Musterregelungen

- Fachpraktiker/-in für Bürokommunikation
- Fachpraktiker/-in für Holzverarbeitung
- Fachpraktiker/-in für Metallbau
- Fachpraktiker/-in für Zerspanungstechnik
- Fachpraktiker/-in für Hauswirtschaft
- Fachpraktiker/-in im Verkauf
- Fachpraktiker/-in Küche (Beikoch/Beiköchin)

konnte damit auch für diesen Ausbildungsberuf eine bundeseinheitliche Grundlage geschaffen werden, die 53 zuvor bestehende Ausbildungsregelungen auf Kammerebene ablösen soll.



Fachpraktiker (Beikoch)

Der ergänzende Klammerzusatz „Beikoch/Beiköchin“ wurde in die Abschlussbezeichnung aufgenommen, da sich diese Bezeichnung in den vergangenen Jahrzehnten als „Markenzeichen“ entwickelt hat und erhalten werden sollte.

Mit der Entwicklung von Hauptausschuss-Empfehlungen zu Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen entspricht das BIBB den Vorgaben von Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung. Es erfüllt darüber hinaus auch den Auftrag aus der VN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, „angemessene Vorkehrungen“ für einen gleichberechtigten Zugang behinderter Menschen zu einer Berufsausbildung zu treffen. Der Prozess, berufsspezifische Musterregelungen als verbindliche Orientierungsmarken für die zuständigen Stellen zu erarbeiten, soll fortgesetzt werden. Dabei will man auch den bildungspolitischen Ansatz verfolgen, das behinderten Menschen in diesem Segment offenstehende Berufespektrum über die bisher dominierenden „üblichen“ Berufsfelder wie Hauswirtschaft, Gartenbau, Metall- und Holzbereich hinaus zu erweitern.

<http://www.bibb.de/fachpraktiker-kueche>

Erwerbssituation Ungelernter

Anfang 2012 veröffentlichte das BIBB Auswertungen der Mikrozensusdaten 2007, die belegen, dass Ungelernte, auch diejenigen, die aktuell noch in Beschäftigung sind, ein hohes Arbeitsmarktrisiko tragen. Die demografische Entwicklung wird daran grundsätzlich nichts ändern. Ein Alarmsignal, dass mehr als jeder dritte Ausländer im Alter von 20–34 Jahren keinen Berufsabschluss hat. Diese und weitere statistische Informationen zu ungelerten jungen Erwachsenen (Auswertungen aus dem Mikrozensus 2008) sind im Datenreport zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung zu finden. Fazit: Um jungen Ungelernten die Chancen auf einen Berufsabschluss und damit eine dauerhafte Teilhabe am Erwerbsleben zu eröffnen, sind niederschwellige und zugleich flexible Qualifizierungsangebote zu fordern, die sie bis hin zu einem anerkannten Berufsabschluss führen können. So kann der Anteil Ungelernter an der Erwerbsbevölkerung entscheidend gesenkt werden – ein wichtiger Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs.

www.bibb.de/de/60446.htm

Internationale Kooperation in der beruflichen Bildung

Das BIBB als internationales Kompetenzzentrum weiter ausbauen

Europäische Bildungspolitik · Berufsbildungszusammenarbeit, Beratung und Marketing
· International vergleichende Berufsbildungsforschung · Monitoring internationaler Berufsbildungssysteme

Das BIBB misst der Internationalisierung der Berufsbildung eine hohe Priorität bei. Dies ist erforderlich, um den neuen ökonomischen und gesellschaftlichen Herausforderungen der Globalisierung angemessen begegnen zu können. Die Aufgaben im internationalen Bereich werden im BIBB vorwiegend von der Abteilung „Internationalisierung der Berufsbildung/Wissensmanagement“, der „Nationalen Agentur für Europa beim Institut für Berufsbildung“ (NA beim BIBB) sowie von der Initiative „International Marketing of Vocational Education“ (iMOVE), die ebenfalls beim BIBB organisatorisch angesiedelt ist, koordiniert. Themenfelder sind die europäische Bildungspolitik, die Kooperation mit und Beratung von anderen Ländern, Bildungsmarketing, die internationale Berufsbildungsforschung sowie das Monitoring der Berufsbildungsaktivitäten in anderen Ländern. Das BIBB ist außerdem seit einem Jahrzehnt nationales UNEVOC-Zentrum.

„Schwerpunkte der internationalen Aktivitäten des BIBB“



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

Die EU befindet sich nach den finanzpolitischen Turbulenzen der letzten zwei bis drei Jahre zweifellos in einer Umbruchphase.

Besteht die Gefahr, dass die bisherige bildungspolitische Zusammenarbeit in Europa dadurch in Mitleidenschaft gezogen wird?

Die angesprochene Krise belegt einen deutlichen Bedarf der Länder innerhalb der EU an sozio-ökonomischen Reformen auf unterschiedlichen Ebenen. Einerseits ist die europäische Zusammenarbeit in der Bildungspolitik in den letzten Jahren immer komple-

xer geworden und hat sicherlich an Dynamik gewonnen. Es gibt jedoch viele Prozesse, die für Außenstehende mit Begriffen wie ECTS, ECVET, EQR und EQAVET kaum fassbar werden. Die angesprochene Situation, verbunden mit der Wahrnehmung der Herausforderung einer hohen Jugendarbeitslosigkeit insbesondere in Ländern wie Spanien, birgt die Chance, dass die berufliche Bildung wieder stärker von Politik und Öffentlichkeit wahrgenommen wird und als attraktive Alternative zur Hochschulbildung punkten kann. Im Rahmen unserer Arbeit haben wir in diesem Jahr ein stärkeres Interesse einzelner europäischer Länder am dualen System der deutschen Berufsbildung feststellen können. Mit unserer betrieblichen, auftragsorientierten Berufsausbildung und dem komplementären Lernen in den beruflichen Schulen hat Deutschland in dieser Umbruchphase sicherlich eine interessante Gestaltungsalternative (nicht nur) innerhalb der EU zu bieten, die es gerade jetzt noch stärker in die europäischen Prozesse einzubringen gilt. Das Brügge-Kommuniqué zu einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung ist in diesem Kontext ein wichtiger Meilenstein.

Wo sehen Sie die Schwerpunkte der internationalen Aktivitäten des BIBB in den nächsten Jahren?

Der Internationalisierung der beruflichen Bildung werden wir in den kommenden Jahren stärkere Beachtung schenken. Das umfasst zum einen den Ausbau internationaler Dimensionen in unserer beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland, zum anderen die Gestaltung und Weiterentwicklung der internationalen Aktivitäten und Kooperationen des BIBB. Auch in der internationalen Zusammenarbeit überzeugen immer wieder das hohe Qualifikationsniveau und die Arbeitsmarktchancen, die das duale System seinen Absolventinnen und Absolventen bietet. Das Thema Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen ist in diesem Jahr neu hinzugekommen.

Wichtig ist für uns auch der Bereich des internationalen Monitorings. Hier ist das BIBB Mitherausgeber des Internationalen Handbuchs der Berufsbildung, eines zentralen Standard- und Nachschlagewerks zu den Berufsbildungssystemen anderer Länder.

Im internationalen Kontext bilden weiterhin die Zusammenarbeit mit Staaten der EU sowie mit Industrie- und Schwellenländern der G20 unsere Schwerpunkte. Zu Letzteren gehören mit Indien, Südkorea und China Länder, mit denen das BIBB bereits eine enge Zusammenarbeit pflegt. Sie bilden mit knapp 30 anderen Kooperationspartnern unsere eigene internationale Netzwerkstruktur. Darüber hinaus arbeiten wir als nationales UNEVOC-Zentrum im Netzwerk der internationalen UNEVOC-Berufsbildungszentren der UNESCO mit.

Das „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ – kurz Anerkennungs-gesetz – tritt am 1. April 2012 in Kraft. Welche Bedeutung hat dieses Gesetz für Deutschland und welchen Beitrag wird das BIBB dazu leisten?

Trotz des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels in bestimmten Arbeitssegmenten hatten bisher nur wenige Menschen, die mit ausländischen Berufsqualifikationen nach Deutschland kamen, die Möglichkeit, diese bewerten zu lassen. Durch die Neuregelung wird erreicht, dass künftig für Anerkennungssuchende, Arbeitgeber und Betriebe nachvollziehbare und bundesweit möglichst einheitliche Bewertungen zur Verfügung stehen. Das BIBB unterstützt das BMBF zunächst durch Aufbau und Entwicklung eines Informations- und Beratungsportals für Anerkennungssuchende und beratende Einrichtungen. Infolge des Vollzugs des Gesetzes werden sich zukünftig wahrscheinlich noch weitere Aufgaben für das BIBB ergeben.

www.erkennung-in-deutschland.de



Europäische Bildungspolitik

ECVET

Im Mittelpunkt der Arbeiten in diesem Bereich standen im Jahr 2011 das Europäische Leistungspunktesystem „ECVET“ (European Credit System for Vocational Education and Training), die Weiterentwicklung des „europäischen Berufsbildungsprogramms LEONARDO DA VINCI“ sowie das Themenfeld „Bildungspersonal“.

Die Erprobung des ECVET-Instrumentariums erbrachte im Jahr 2011 erste Ergebnisse. Ihr Ziel ist es, zur Steigerung des gegenseitigen Vertrauens in die Bildungssysteme der Partnerländer beizutragen sowie einheitliche Methoden zur Beschreibung von Lernergebniseinheiten und Kriterien zu deren Bewertung und Übertragbarkeit zu entwickeln. Transparente Beschreibungen sollen zur besseren Vergleichbarkeit von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen beitragen und damit die wechselseitige Anerkennung erleichtern. Die von der EU-Kommission geförderten elf Pilotprojekte werden 2012 ihre Ergebnisse vorlegen. Mehrere Projekte, an denen das BIBB beteiligt ist – federführend im Projekt CREDCHEM (Chemiesektor), als Partner im Projekt AEROVET (Luftfahrtindustrie) – heben nach ersten vorliegenden Erkenntnissen den Nutzen von ECVET zu Mobilitätszwecken hervor. Dieser wird vor allem in der Herstellung von Transparenz, Lernergebnisorientierung und Partnerschaft gesehen (www.credchem.eu und www.pilot-aero.net). Ähnliche Ergebnisse deuten sich auch im Projekt EURIAC an, das unter Leitung der schwedischen Kommune Kungsbacka durchgeführt wird und dessen wissenschaftliche Begleitung und Monitoring vom BIBB übernommen worden ist. Das BIBB ist darüber hinaus als Partner in zwei ECVET-Projekten aktiv, die in der sog. „2. Erprobungswelle“ (2011–2014) von der EU-Kommission ausgewählt wurden und in denen ECVET an ausgewählten Schnittstellen im deutschen System angewendet werden soll.

Die NA beim BIBB arbeitet parallel zu diesen Erprobungsprojekten an der Umsetzung von ECVET sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene. Bereits seit Beginn des Programms für Lebenslanges Lernen im Jahr 2007 fördert sie im Programm LEONARDO DA VINCI europäische Projekte in unterschiedlichen Branchen, vom IT- über den Kfz-Sektor, Logistik, Bauwesen, Erneuerbare Energien, Chemiesektor bis hin

zur Altenpflege und der Erzieher(innen)ausbildung. Als Vermittlungsinstanz zwischen der politischen europäischen Ebene und der praktischen Erprobung von ECVET versteht sich das von der NA beim BIBB koordinierte Netzwerk von 14 LEONARDO DA VINCI-Agenturen (NetECVET www.netecvet.com). Seine Aufgabe ist es, angesichts der unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den Mitgliedstaaten ein gemeinsames europäisches Verständnis von ECVET in LEONARDO DA VINCI-Mobilitätsprojekten sicherzustellen sowie ein Instrumentarium zur Unterstützung der Projekte zur Verfügung zu stellen, das auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen abgestimmt ist. Zur Unterstützung der Bildungsakteure in Deutschland hat die NA im Auftrag des BMBF die Nationale Koordinierungsstelle ECVET (NKS-ECVET) eingerichtet. Seit November 2010 informiert und berät diese in grundsätzlichen Fragen der Anwendung von ECVET und fördert den Erfahrungsaustausch.

LEONARDO DA VINCI Mobilität

Das europäische Berufsbildungsprogramm LEONARDO DA VINCI Mobilität hat in Deutschland 2011 wiederum einen erheblichen Zuwachs zu verzeichnen: Sowohl die Nachfrage als auch die Förderung von Auslandsaufenthalten in der beruflichen Bildung sind um 10 % angestiegen. Insgesamt wurden in über 700 Projekten von Unternehmen, Berufsschulen, Kammern und Bildungsträgern fast 17.000 Stipendien bewilligt. Besonders angestiegen ist die Zahl der Auslandsaufenthalte in der Erstausbildung mit einer Dauer von 5 bis 9 Wochen. Zwei Drittel davon lassen sich als „klassische“ Mobilitätsprojekte bezeichnen, d. h. solche mit durchschnittlich 20 Teilnehmenden. Neben diesem seit langem bewährten Instrument der Mobilitätsförderung haben sich in den letzten Jahren drei zusätzliche Projektformen entwickelt und spezifische Wege zu Mobilität eröffnet: Die sogenannten „Kleinen Projekte“ (mit maximal 3 Teilnehmenden) ermöglichen neuen Antragstellern einen zeitlich flexibleren Zugang zur Mobilitätsförderung jenseits der festen Antragstermine zu Beginn des Kalenderjahres. Dieser Zugang wird vor allem auch von Unternehmen genutzt, die die für sie neuen Aktivitäten zeitnah umsetzen wollen. Das „LEONARDO DA VINCI Mobilitäts-Zertifikat“ wird an erfahrene Projektträger vergeben, die die Mobilität in ihren Bildungsgängen integriert haben und über eine Internationalisierungsstrategie verfügen.

In den Jahren 2009 bis 2011 haben über 120 Institutionen ein Mobilitäts-Zertifikat erhalten, mit dem sie vier Jahre lang die Anträge und Berichte in einem vereinfachten Verfahren einreichen können. Angestiegen ist auch die Anzahl der „Pool-Projekte“, bei denen die Organisatoren über einen Pool von Stipendien verfügen, die sie an Interessierte aus ganz Deutschland vergeben können. Auf diese Weise wird die Mobilitätsförderung individuell zugänglich.

Bildungspersonal

Ein Thema, das in der europäischen Bildungspolitik in den letzten Jahren eine immer größere Bedeutung erhält, ist die Qualität in der Aus- und Weiterbildung. Ein entscheidender Faktor für die Qualität von Bildungsprozessen ist das Bildungspersonal (vgl. auch Kap. 2). Die EU-Kommission hat in ihrer bildungspolitischen Strategie 2020 (Brügge-Kommuniqué vom Dezember 2010) die Professionalisierung des Bildungspersonals zu einem Schwerpunkt erklärt. Folgende Ziele werden damit verfolgt:

- Die Entwicklung vorbildlicher Verfahren und Leitlinien für die sich wandelnden beruflichen Profile des Bildungspersonals,
- der Erwerb einer hohen Qualifikation des Bildungspersonals auf unterschiedlichen Wegen und damit die Schaffung von Transparenz und Durchlässigkeit sowie
- die Zuordnung der entsprechenden Qualifikationen zum nationalen Qualifikationsrahmen (DQR) und zum europäischen Qualifikationsrahmen (EQR).

Die „Professionalisierung des Bildungspersonals“ ist Thema einer Kooperation zwischen Expertinnen und Experten, die im Bereich der Ordnungsverfahren in Bildungsberufen arbeiten, und Vertretern ausgewählter LEONARDO DA VINCI- und GRUNDTVIG-Projekte. Programmübergreifend wurden sowohl Innovationstransferprojekte und Lernpartnerschaften als auch Mobilitätsprojekte, sofern sie an der Weiterentwicklung der Bildungsberufe arbeiten, in die Veranstaltungsreihe „Thematisches Monitoring“ einbezogen. Wichtigstes Ziel der Veranstaltungsreihe ist der nachhaltige Transfer der europäischen Projektergebnisse zur Professionalisierung, um sie in der Bildungspraxis anzuwenden und im nationalen Bildungssystem zu verankern.

www.na-bibb.de/eu_bildungsthemen/professionalisierung_des_bildungspersonals.html

Die Professionalisierung des Bildungspersonals steht auch im Vordergrund der Aktivitäten des vom BIBB koordinierten Netzwerks TT Net Deutschland. In ihm kooperieren Bildungsexperten der Wirtschaft, Gewerkschaften, Bildungsträger, Ausbilder- und Lehrerverbände, Schulen, Landesinstitute und Universitäten. Zur besseren Strukturierung der Netzwerkaktivitäten hat sich TT Net Deutschland auf ein Leitbild verständigt und mehrere thematische Arbeitsgruppen eingerichtet.

www.bibb.de/de/60387.htm

www.bibb.de/de/wlk60386.htm

NA beim BIBB

Die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung



(NA beim BIBB) besteht seit dem Jahr 2000 und arbeitet im Auftrag und mit finanzieller Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Sie führt in Deutschland die Programme LEONARDO DA VINCI für die Berufsbildung und GRUNDTVIG für den Bereich der Erwachsenenbildung durch. Beide Einzelprogramme sind Teil des EU Bildungsprogramms für lebenslanges Lernen PLL (2007–2013). Seit 2007 ist die NA beim BIBB Nationales Europass Center (NEC), seit 1. November 2010 Nationale Koordinierungsstelle ECVET. Darüber hinaus führt sie in Deutschland EU-Studienbesuche für Berufsbildungsexperten durch und nimmt ferner verschiedene europabezogene Sonderaufgaben wahr.

Auswahl geförderter Projekte 2011:

LEONARDO DA VINCI Mobilität im Bereich der

- Erstausbildung: 529 Projekte/12.721 Teilnehmer
- Personen am Arbeitsmarkt: 79 Projekte/2.085 Teilnehmer
- Fachkräfte der Berufsbildung: 96 Projekte/2.064 Teilnehmer

LEONARDO DA VINCI Innovationstransfer: 31 Projekte

LEONARDO DA VINCI Partnerschaften: 129 Projekte

GRUNDTVIG Partnerschaften: 142 Projekte

NA-Service im Web:

www.na-bibb.de

www.europass-info.de

www.eu-bildungspolitik.de

www.ecvet-info.de

Berufsbildungszusammenarbeit, Beratung und Marketing

Die Aktivitäten des BIBB im Bereich „Berufsbildungszusammenarbeit, Beratung und Marketing“ erstreckten sich im Jahr 2011 über vier Kontinente: Asien, (Nord-) Afrika, Südamerika und Europa. Schwerpunkte waren dabei Indien, China, der Nahe und Mittlere Osten, Kolumbien, Chile sowie Luxemburg.



Indien

Die deutsch-indische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung hat mit der Unterzeichnung eines Memorandum of

Understanding zur Berufsbildungskoooperation Ende Mai 2011 in Delhi eine neue Qualität erreicht. Das BIBB und iMOVE arbeiten seit 2008 innerhalb der deutsch-indischen Arbeitsgruppe zur Berufsbildung unter Federführung des BMBF eng mit der indischen Regierung und indischen Verbänden zusammen. Diese Kooperationen konnten durch Teilnahmen am Global Skills Summit der Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry (FICCI) und der WorldDidac, sowie vor allem durch die strategische Planung künftiger gemeinsamer Aktivitäten während der Sitzung der deutsch-indischen Arbeitsgruppe in München weiter ausgebaut werden.

Das BIBB und iMOVE leisten kontinuierlich Beiträge zu den in der AG beschlossenen Aufgaben. So beauftragte das BIBB 2011 die Zentralstelle für die Weiterbildung

im Handwerk mit einer Studie, die das Ausbildungsengagement deutscher Unternehmen in Indien untersucht und Vorschläge zur Stärkung des Engagements erarbeitet. iMOVE wurde damit beauftragt, für die indische Regierung Ausschreibungen von Ausbilderschulungen durchzuführen. Zudem wurde der deutsch-indische Dialog durch ein Abkommen zwischen iMOVE und der „National Skill Development Corporation“ (NSDC) in Delhi sowie der vereinbarten Zusammenarbeit zwischen dem BIBB

und dem „Central Staff Training and Research Institute“ (CSTARI) in Kalkutta im Bereich der Entwicklung von Berufs-, Ausbildungs- und Prüfungsstandards und der Qualifikationsentwicklungsforschung weiter ausgebaut. Im Rahmen des Deutschlandjahres in Indien 2011/2012 wird iMOVE das Marketing für die berufliche Bildung aus Deutschland fördern und in mehreren indischen Metropolen für die Zusammenarbeit mit deutschen Bildungsanbietern werben. Außerdem hat iMOVE im April 2012 ein Büro im „Deutschen Haus“ in Neu-Delhi eröffnet.



China

Die bereits seit 30 Jahren praktizierte Zusammenarbeit zwischen Deutschland und China im Bereich der beruflichen Bildung

ist am 12. Mai 2011 in Peking durch ein Kooperationsabkommen vertieft worden. Partner des BIBB ist auf chinesischer Seite das Zentralinstitut für Berufs- und Technische Bildung (CIVTE). Neben der Internationalisierung der beruflichen Bildung stehen für beide Partner vor allem Fragen der Qualitätssicherung in den Themenfeldern „Berufsbildungspersonal“, „Ausbildungsinhalte“ sowie „Lernortkooperation zwischen Betrieb und Schule“ im Zentrum des Interesses.

MENA-Region (Nahost und Nordafrika)

Vor dem Hintergrund der aktuellen gesellschaftlichen Transformationsprozesse in der arabischen Welt fand am 6. und 7. Oktober 2011 das 3. Deutsch-Arabische Bildungsforum in Berlin statt. Das jährlich stattfindende Expertentreffen mit rund 250 Teilnehmern wurde von iMOVE zusammen mit der Arab-German Chamber of Commerce and Industry Ghorfa organisiert. Bundesbildungsministerin Annette Schavan unterstrich dabei den engen Zusammenhang zwischen Bildung und Freiheit und forderte eine noch stärkere Internationalisierung des Bildungs- und Wissenschaftssystems in Deutschland. BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser hob die Bedeutung von Kooperationen zur Unterstützung der arabischen Partner bei der Entwicklung und Umsetzung maßgeschneiderter Lösungsansätze hervor. Zahlreiche Vertreter von Unternehmen und Organisationen der beruflichen Aus- und Weiterbildung präsentierten weitere aktuelle deutsch-arabische Qualifizierungsprojekte, beispielsweise im Baugewerbe, im Automobilsektor, in der Wasserwirtschaft und in der Luftfahrt.

Ein Schwerpunkt der BIBB-Aktivitäten im Nahen Osten im Berichtsjahr 2011 war die Beratung der palästinensischen Autonomiebehörde. Das BIBB wurde von der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit mit der Prozessberatung zur Entwicklung eines nationalen Qualifikationsrahmens, einer nationalen Berufsklassifikation und eines Konzeptes zur Finanzierung beruflicher Bildung durch einen nationalen Bildungsfond beauftragt. Zusammen mit den Vertretern der palästinensischen Ministerien und anderer relevanter Stakeholder wurden dazu erhebliche Arbeiten geleistet.



Kolumbien

Anlässlich des Besuchs des kolumbianischen Staatspräsidenten José Eduardo Santos in Deutschland am 13. April

2011 wurde in Berlin eine Kooperationsvereinbarung zwischen dem BIBB und dem SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje/Nationaler Dienst für Berufsausbildung) unterzeichnet. Die Vereinbarung sieht gemeinsame Projekte und einen regelmäßigen Informationsaustausch im Bereich der beruflichen Bildung vor, u. a. bezüglich der institutionellen Modernisierung und Förderung der dualen Ausbildung, der Früherkennung von Qualifikationsanforderungen, der Qualifizierung des Ausbildungspersonals sowie hinsichtlich der Entwicklung von nationalen Standards, Prüfungen und Zertifizierungen. Vom 26. bis 28. September fand hierzu in Bonn ein gemeinsamer Planungsworkshop statt.



Chile

Am 17. November 2011 wurde eine Kooperationsvereinbarung im Bereich der beruflichen Bildung zwischen dem BIBB und

dem chilenischen Bildungsministerium geschlossen. Das Abkommen, das anlässlich der dritten Sitzung der gemischten Kommission für die wissenschaftlich-technologische Zusammenarbeit unterzeichnet wurde, umfasst die Zusammenarbeit u. a. in den Themenfeldern „Entwicklung, Koordinierung und Umsetzung von Ausbildungsordnungen der Bergbauberufe“, „Entwicklung von Konzepten zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals“ und „Entwicklung eines rechtlichen Rahmens für die Berufsbildung in Chile“.



Luxemburg

Einen besonderen Stellenwert nimmt die Kooperation mit Luxemburg ein, das im letzten Jahrzehnt Anpassungen seines Berufsbildungssystems vorgenommen hat. Seit Januar 2008 unterstützt und begleitet das BIBB gemeinsam mit dem Institut für Wirtschaftspädagogik an der Universität St. Gallen das Bildungsministerium in Luxemburg bei der Umsetzung der Berufsbildungsreform. Mit den Reformmaßnahmen sollen die Qualität der Berufsbildung gesteigert, die persönliche und berufliche Entwicklung junger Menschen individuell gefördert, der Zugang zum lebenslangen Lernen erleichtert sowie die Zusammenarbeit zwischen dem Staat und den Sozialpartnern ausgebaut werden. Die maßgeblichen Neuordnungen sind insbesondere im Bereich der beruflichen Erst- und Weiterbildung geplant. Insgesamt sind 119 Ausbildungsgänge auf drei Qualifikationsstufen (Angelernte, Facharbeiter, Techniker) von der Reform betroffen. Die Reform verfolgt dabei folgende Grundsätze: Kompetenzorientierung, modularer Aufbau der Ausbildung und Verzahnung von Ausbildung und Arbeitswelt. Von zentraler Bedeutung für die Reform ist auch die Vorbereitung des Ausbildungspersonals, die durch ein bereits seit 3 Jahren bestehendes umfangreiches Angebot an berufsspezifischen Weiterbildungsseminaren sowie Coachings ermöglicht wird. Die Reform wird derzeit umgesetzt. Die Ausbildung in dem neuen Rahmen begann in den ersten 16 Berufen bereits im Jahr 2010. Im Sommer 2011 wurden die übrigen Berufe grundlegend neu strukturiert. Die letzte Implementierungsphase ist für das Jahr 2013 geplant, in der unter anderem die Projektevaluation im Sinne der Qualitätsentwicklung vorgesehen ist. (weitere Informationen unter: www.men.lu)



iMOVE. Training – Made in Germany

Mit der Initiative iMOVE (International Marketing of Vocational Education), die das BMBF ins Leben gerufen hat, steht sowohl deutschen Anbietern als auch ausländischen Nachfragern von Bildungsdienstleistungen ein gemeinsamer Ansprechpartner zur Verfügung.

Sie bietet eine Vielzahl von Serviceleistungen, die Bildungsanbieter bei der Vorbereitung und Realisierung ihrer Vorhaben im Ausland unterstützen und bei ihren potenziellen Partnern für „Training – Made in Germany“ werben. Dazu zählen Seminare, Workshops und Netzwerkveranstaltungen, Delegationsreisen und Messebeteiligungen sowie umfangreiches Informationsmaterial.

Herzstück der Angebote ist das Internetportal von iMOVE. Darin finden sich aktuelle Marktinformationen, Ankündigungen und Dokumentationen von Veranstaltungen, eine umfangreiche Linksammlung, eine Kooperationsbörse und Studien zum Herunterladen. Die iMOVE-Anbieter-Datenbank mit derzeit rund 200 Einträgen ist in sieben Sprachen verfügbar und bietet deutschen Bildungsexporteurern Gelegenheit, ihr Firmenprofil und ihre international verfügbaren Weiterbildungsangebote weltweit zu präsentieren. Die Anträge auf Aufnahme in die Datenbank sind 2011 im Vergleich zum Vorjahr um über 50 Prozent gestiegen. (weitere Informationen unter www.imove-germany.de)



Edvance: Kohärenz in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit

Nach dem Relaunch der Initiative „edvance“, die der Förderung und Gestaltung der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit dient und unter der Federführung von BMBF und BMZ (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) steht, nahm das neu besetzte Sekretariat im September 2011 die Arbeit auf. Entsprechend der Neuausrichtung der Initiative durch die beiden Ministerien, besteht die vordringlichste Aufgabe von edvance zunächst darin, Kohärenz zwischen den zahlreichen deutschen Akteuren herzustellen, die sich in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit in Deutschland engagieren, und durch eine verbesserte Abstimmung zu einem koordinierten und einheitlichen Auftreten in den Partnerländern beizutragen. Um dieses Ziel zu erreichen, bereitet das im BIBB angesiedelte Sekretariat unter anderem eine interaktive Informations- und Wissensplattform vor, unterstützt die von BMBF und BMZ einberufenen länderspezifischen Arbeitsgruppen und arbeitet eng

mit dem Beirat zusammen, dem neben Auswärtigem Amt und dem Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie auch die Bundesländer und alle einschlägigen deutschen Institutionen im Bereich der internationalen Berufsbildung angehören. Auf diese Weise bildet edvance auch eine zentrale Schnittstelle zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor.

www.edvance.info

International vergleichende Berufsbildungsforschung

Zu den internationalen Aktivitäten des BIBB gehören auch Projekte zur international vergleichenden Forschung sowie ein systematisches Monitoring der Berufsbildungsaktivitäten in anderen Ländern.



Forschungsprojekt „INDUCT“

Mit dem Forschungsprojekt „INDUCT – Rekrutierungsstrategien, Einarbeitung und Karriereentwicklung von Berufsanfängern als Indikator für die Qualität von Bildungssystemen“ wird die Qualität des Berufsbildungssystems aus der Sicht von Betrieben in vier Ländern vergleichend untersucht: Spanien, Finnland, Vereinigtes Königreich und Deutschland. Das Projekt besteht aus zwei Teilen – einer Machbarkeitsstudie und der Hauptstudie. Das Projekt geht von der Hypothese aus, dass – unabhängig von dem jeweiligen Ausbildungssystem – aus Sicht der Betriebe praktische Arbeitserfahrung zur Ausbildung einer Fachkraft unverzichtbar ist. Diese Hypothese wurde in der Machbarkeitsstudie für zwei Berufsbilder überprüft: Industriekaufleute und Kfz-Mechatroniker. Im Kfz-Bereich hat sich die Annahme bestätigt: Die Summe aus erforderlicher Einarbeitungszeit und praktischen Teilen der Ausbildung ist über die verschiedenen Länder relativ homogen. Für das Berufsbild der Industriekaufleute ergibt sich hingegen ein größerer betrieblicher Anpassungsspielraum. Qualifikation, Einarbeitung und Arbeitsorganisation bilden hier ein Dreieck, das jeweils national spezifisch ausgeprägt ist. Die Machbarkeitsstudie wurde 2011 erfolgreich abgeschlossen. Die Durchführung der Hauptstudie INDUCT II hat im 4. Quartal 2011 begonnen.

www.bibb.de/en/55491.htm

Forschungsprojekt „Traineeship“

Das Forschungsprojekt „Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States“ – kurz als „Traineeship-Projekt“ benannt – wird unter der Koordination und Federführung des Institute for Employment Studies (IES) aus England gemeinsam mit dem Instituto per la Ricerca Sociale (IRS) aus Italien sowie dem BIBB erarbeitet. Das Traineeship-Projekt ist eingebettet in den Kontext der „Youth Opportunities Initiative“ der EU-Kommission und soll in deren Auftrag einen Überblick über die verschiedenen Bedingungen und Umsetzungsformen von Praktika in den europäischen Mitgliedstaaten geben. Erste Ergebnisse zeigen, dass Praktika je nach Land eine sehr unterschiedliche Rolle spielen können. Während in Deutschland Praktika vor allem während eines Studiums oder bei Übergängen zwischen Schule und Berufsausbildung bzw. zwischen Studienabschluss und Berufstätigkeit absolviert werden, nehmen sie in anderen Ländern eine wichtige berufsbildende Funktion ein. Dies ist darauf zurückzuführen, dass es in vielen Ländern schulische Berufsausbildungen gibt, die erst durch Praktika einen Bezug zur Arbeitswelt herstellen.

Forschungsprojekt „Rekrutierung auf der mittleren Qualifikationsebene“

Im Forschungsprojekt „Rekrutierung auf der mittleren Qualifikationsebene – Fallstudien aus Deutschland, England und der Schweiz“, das vom BIBB in Kooperation mit der Universität Zürich durchgeführt wird, werden Rekrutierungsstrategien von Großunternehmen in den genannten Ländern untersucht. Im Mittelpunkt stehen Tätigkeiten, die von beruflich Qualifizierten und Bachelor-Absolventen ausgeführt werden. Ziel ist es, Erkenntnisse über die Arbeitsmarktrelevanz von beruflichen und hochschulischen Abschlüssen im Vergleich der drei Länder und im Vergleich der Sektoren Technologie, Banken, IT und Chemie zu erhalten. Ein Ergebnis des Projekts ist, dass es aus Sicht der Unternehmen zu keiner Konkurrenzsituation zwischen Bachelor und Berufsbildung kommt. Der Berufsbildung werden in Deutschland und in der Schweiz ein hoher Stellenwert und eine hohe Arbeitsmarktrelevanz zugesprochen. Die Karrierewege unterscheiden sich grundlegend von denen eines Bachelor-Absolventen. 2011 wurde das Projekt abgeschlossen. Die Ergebnisse sind unter folgenden Internetadressen abrufbar:

www.bibb.de/ext/qualitaet und

www.bibb.de/de/wlk49729.htm

OECD-Projekt „Skills beyond School“

Gegenstand des im Jahr 2011 initiierten OECD-Projekts „Skills beyond School“ sind berufliche Qualifikationen, die nach Abschluss der Schule bzw. einer Erstausbildung auf Sekundarstufe II-Niveau erworben werden. An dem Projekt beteiligt sich auch Deutschland. Im Auftrag des BMBF hat das BIBB in Kooperation mit der KMK hierzu den nationalen Hintergrundbericht erarbeitet. Im Bereich der postsekundären Berufsbildung gibt es unterschiedliche nationale Modelle, über die die OECD im Jahr 2012 im Rahmen eines Reviewverfahrens sowohl Ländervergleiche als auch einzelne Länderstudien erarbeiten wird.

Weitere Informationen unter:

www.bibb.de/ext/skills-beyond-school

Monitoring internationaler Berufsbildungssysteme

Das Monitoring der Berufsbildungsaktivitäten in anderen Ländern erfolgte 2011 vor allem über das europäische Netzwerk ReferNet und das Internationale Handbuch der Berufsbildung (IHBB).



ReferNet

Ziel von ReferNet ist die Verbesserung der Transparenz im Bereich der beruflichen Bildung in Europa. Dazu werden nationale Analysen erstellt.

2011 wurden Berichte zum Thema „Survey on competences“ erarbeitet, die jeweils die nationale Entwicklung der Kompetenzorientierung in der beruflichen Bildung allgemein beschreiben und anhand von zwei Berufen aus dem Gesundheitsbereich und dem Bereich der erneuerbaren Energien konkretisieren. Außerdem wurden auch im Jahr 2011 die Länderberichte „VET in Europe“ aktualisiert, die die wesentlichen Strukturen und Steuerungsmechanismen der nationalen Systeme skizzieren. Die deutschen Berichte stehen zum Download auf der nationalen ReferNet Internetseite zur Verfügung.

www.refernet.de



Internationales Handbuch der Berufsbildung (IHBB)

Seit 2011 ist das BIBB gemeinsam mit dem Institut für Berufs- und Betriebspädagogik der Otto-von-Guericke-Universität in Magdeburg Herausgeber des Internationalen Handbuchs der Berufsbildung (IHBB). „Dies ist ein weiterer wichtiger Beitrag zur Schärfung unseres internationalen Profils“, erklärte Prof. Dr. Reinhold Weiß, stellvertretender Präsident und Forschungsdirektor des BIBB. „Das BIBB trägt mit der Herausgeberschaft dazu bei, die internationale Berufsbildungsexpertise in Deutschland zusammenzuführen und nachhaltig zu erschließen. Mit dem IHBB bedient das BIBB zudem einen wachsenden Bedarf an Informationen über die Berufsbildungssysteme anderer Länder.“ So liefert das Standardwerk über 40 Länderstudien und – unter anderem – Hinweise zur Vergleichbarkeit der Ausbildungen in anderen Ländern mit deutschen berufsqualifizierenden Abschlüssen.

Die Länderstudien geben Einblick in die sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen, die Strukturen und die Organisation der Berufsbildung der jeweiligen Länder und zeichnen die historische Entwicklung nach. Das IHBB gilt als Standardwerk der vergleichenden Berufsbildungsforschung und stützt sich auf ein Netzwerk von mehr als 80 Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Verwaltung und Berufsbildungspraxis. Das Handbuch wird laufend aktualisiert; 2011 sind die überarbeiteten Länderstudien zu Polen und Schottland erschienen.

Das BIBB als moderne Institution

Rahmenbedingungen für höchste Qualität schaffen

Moderne und serviceorientierte Verwaltung · Hauptausschuss · Wissenschaftlicher Beirat
· Personal · Haushalt

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) als bundesunmittelbare rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts ist die gemeinsame Adresse von Bund, Ländern, Sozialpartnern und Berufsbildungspraxis für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Es widmet sich der Forschung und der Entwicklung im Bereich der beruflichen Bildung und nimmt Dienstleistungs- und Beratungsfunktionen für Politik, Praxis und Wissenschaft wahr.

Diese Aufgaben erfüllt das BIBB auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), nach der vom Hauptausschuss des Instituts (HA) beschlossenen Satzung und nach den Richtlinien des HA für die Durchführung der Aufgaben des BIBB durch den Präsidenten. Dabei untersteht es der Rechtsaufsicht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).

Zu den Leistungen des BIBB gehören grundlagen- und anwendungsorientierte Forschung, die Entwicklung von Aus- und Fortbildungsordnungen, die Durchführung berufsbildungspolitischer Programme und die Förderung von Modellversuchen sowie die nationale und internationale Beratung von Akteuren der Berufsbildung. Die Aufgaben werden durch hoch motivierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfüllt, die in den zentralen Kompetenzfeldern Berufsbildungsforschung, Politikberatung, Unterstützung der Berufsbildungspraxis sowie Institutsentwicklung agieren und die „Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation unter einem Dach“ als zentrales Alleinstellungsmerkmal des BIBB ausgestalten. Dabei werden aus den unterschiedlichen Aufgaben und Leistungen eine Vielzahl von Synergieeffekten erzielt und genutzt. So werden z. B. Forschungsdaten zur Grundlage für die Entwicklung von Aus- und Fortbildungsordnungen. Im Gegenzug ergeben sich zahlreiche Forschungsfragen aus der praktischen Erfahrung oder aus Beratungs- und Serviceleistungen.

„Serviceorientierung – mehr als Einzelmaßnahmen“

Interview mit
Andreas Schuldenzucker,
Leiter der Zentralabteilung



Herr Schuldenzucker, wenn man von einer Reform in der Verwaltung spricht, dann stellt sich heute fast automatisch das Schlagwort von der „serviceorientierten Verwaltung“ ein. Ist das nicht eine Selbstverständlichkeit, was einem da heute als moderne Orientierung verkauft wird? Wo ist das Besondere?

Die Bundesverwaltung unternimmt bereits seit 1999 erhebliche Modernisierungsanstrengungen. Hierbei geht es im Kern um eine Abkehr von punktuellen, reaktiven Maßnahmen hin zu systematischen und institutionalisierten Innovationsprozessen. Bezogen auf Serviceorientierung denke ich dabei an folgende Stichworte: Transparenz, barrierefreier Zugang zu Informationen und Dienstleistungen, das heißt: schlanke Prozesse oder Workflows mit dem Ziel einer zufriedenstellenden Infrastruktur und ebensolcher Arbeitsbedingungen. Man darf Serviceorientierung nicht nur an einzelnen Maßnahmen festmachen. Wichtig ist hier ein ganzheitlicher und nachhaltiger Ansatz. Dazu gehören die Angebote zum mobilen Arbeiten und zum externen Datenzugang, das moderne Haushaltsmanagement mit einem nutzerorientierten Berichtswesen oder auch die Einrichtung eines Geschäftsportals u. a. zur elektronischen Arbeitszeiterfassung und Urlaubsbeantragung.

Sie haben jetzt strukturelle Punkte genannt, die sich verändern. Geht das auch mit inhaltlichen Neuausrichtungen einher?

Gerade in Kenntnis der demografischen Entwicklung, des befürchteten Fachkräftemangels muss sich auch das BIBB als attraktiver Arbeitgeber dem Wettbewerb um Fachkräfte stellen. Das BIBB hat eine hervorragende Infrastruktur, bietet interessante Arbeit, deckt ein großes Aufgabenspektrum ab und bietet gute Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten. Nicht zu unterschätzen sind die Angebote des BIBB zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Ein Schwerpunkt ist auch der betriebliche Umweltschutz.

Was tut das BIBB, um selber als Ausbildungsstätte den von ihm geforderten Standards gerecht zu werden?

„Wir bieten Zukunft“, d. h. wir setzen die von anderen Ausbildungsbehörden und -betrieben geforderten Standards natürlich auch selbst um, qualifizieren unsere Auszubildenden weit über die normalen Standards hinaus. Derzeit bildet das BIBB 30 Auszubildende aus, das entspricht einer Ausbildungsquote von über 7 % – davon, ich werde immer wieder danach gefragt, 14 % Jugendliche mit Migrationshintergrund. Wir haben zur Gewinnung von Auszubildenden Schulkooperationen aufgebaut, bieten Jugendlichen ohne erforderliche Ausbildungsreife ein Einstiegsqualifizierungspraktikum (EQ) oder jungen Müttern die Möglichkeit einer Ausbildung in Teilzeit sowie Leistungsstarken die Chance, über das normale Maß hinaus Zusatzqualifikationen in allen Bereichen (z. B. IT-Fortbildungen, Sprach- und ausbildungsbezogene Fortbildungen sowie Auslandspraktika) zu erwerben. Ausbildung im BIBB, das ist für mich eine Erfolgsstory.

Moderne und serviceorientierte Verwaltung

Bei der Erledigung seiner Aufgaben muss sich das BIBB immer wieder neuen Herausforderungen stellen, die nicht zuletzt aus sich verändernden rechtlichen, politischen, gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen erwachsen.

Um diese Aufgaben auch als Chance begreifen und nutzen zu können, sind nicht allein die Institutsleitung und die im „operativen Geschäft“ tätigen Organisationseinheiten gefordert. Vielmehr muss sich auch die Zentralabteilung auf neue Rahmenbedingungen und neue Anforderungen einstellen und ihren Service flexibel und an gemeinsamen Zielen und nicht zuletzt am Leitbild des BIBB orientiert anbieten.

Die Mitarbeiter/-innen der Zentralabteilung des BIBB verstehen sich daher in erster Linie als interne Dienstleister für die Fachabteilungen und sonstigen Organisationseinheiten und dabei als „Partner/-innen zur Erreichung gemeinsamer Ziele“.

Wie dieses Selbstverständnis in die Praxis umgesetzt wird, zeigen Beispiele aus dem Jahr 2011.

Einsatz moderner Steuerungsinstrumente

Mit der Einführung einer „Budgetierung“ für einzelne Titel in den Bereichen Forschung, Entwicklung und Fortbildung wurden in 2011 die Grundlagen für das Controlling weiter ausgebaut. Über in einem gemeinsamen Forum bereitgestellte Finanzberichte werden die Budgetverantwortlichen aktuell über Planungen, Bindungen und den Mittelabfluss informiert.

Bürokratieabbau

Die Frage, wie viel Bürokratie sein muss und wo diese zum Selbstzweck wird, lässt sich nicht abstrakt beantworten. Daher wurde 2011 von der Leitung des Instituts die Initiative „Bürokratieabbau im BIBB“ gestartet, mit der die Beschäftigten aufgerufen wurden, Vorschläge zum Bürokratieabbau zu machen. Dazu wurde ein Online-Fragebogen entwickelt, mit dem sich BIBB-Beschäftigte an der Initiative beteiligen können – auch anonym, wenn sie dies wollen. Die eingereichten Vorschläge sollen im Sommer 2012 in der Planungsrunde diskutiert und die Ergebnisse präsentiert werden. Im Jahr 2013 wird dann, so der Ablaufplan der Initiative, mit der Umsetzung begonnen.

IT-Sicherheit

Zur Verbesserung der IT-Sicherheit im BIBB und teilweise unterstützt durch Mittel des Konjunkturpakets II wurden die folgenden Maßnahmen eingeführt bzw. Implementationsprojekte begonnen: Die Festplatten aller mobilen Endgeräte des BIBB wurden verschlüsselt, eine Schnittstellenkontrolle (USB u. a.) wurde bei allen Endgeräten durchgeführt und es erfolgte eine Leitungsverchlüsselung der gesamten SAP-Infrastruktur. Weitere Maßnahmen zur Verbesserung der IT-Sicherheit im BIBB waren: Smartcardbasiertes Single sign-on, Erstellung eines IT-Notfallkonzepts, Sensibilisierungskampagne IT-Sicherheit für alle BIBB-Beschäftigten, Verpflichtung aller Beschäftigten zur Ablegung des Bundesinformationssicherheits-Scheins (BISS). IT-Sicherheit auf höchstem Niveau ist für das BIBB allein zur Sicherung seiner Arbeits- und Forschungsergebnisse unverzichtbar.

EMAS

Nachdem im April 2011 bereits das Überwachungsaudit EMAS erfolgreich stattgefunden hatte, wurde das BIBB Ende vergangenen Jahres vom Bundesumweltminister für vorbildliches Umweltengagement ausgezeichnet – neben 24 weiteren deutschen Unternehmen und Organisationen, die das Umweltmanagementsystem nach der europäischen Umwelt-Audit-Verordnung EMAS umgesetzt hatten.



Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Nach der ersten Zertifizierung als familienfreundliche Einrichtung im Jahr 2010 hat sich das BIBB in einer Zielvereinbarung verpflichtet, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im BIBB weiter zu verbessern. Hierfür wird eine Vielzahl von Maßnahmen bis Mai 2013 umgesetzt. Der Schwerpunkt liegt auf den Themen Information/Kommunikation, Führungskompetenz und Personalentwicklung. Aber auch Aspekte von Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Arbeitsort werden im Hinblick auf die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie im BIBB aufgegriffen. So bietet das Institut sei-

nen Beschäftigten z. B. eine große Anzahl von Telearbeitsmöglichkeiten, rund 160 Arbeitszeitmodelle, die Nutzung eines Eltern-Kind-Zimmers sowie eine Hotline für familienunterstützende Dienstleistungen an. Regelmäßige Veranstaltungen zu familienrelevanten Themen (Pflege, Demenz u. v. m.) sowie interne Netzwerke alleinerziehender bzw. pflegender Mitarbeiter/-innen runden das Angebot ab.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Im März 2011 wurde ein betriebliches Gesundheitsmanagement im BIBB eingeführt. Damit unternimmt das BIBB einen wichtigen Schritt zur Gesundheitsförderung, der den gewachsenen Arbeitsanforderungen wie z. B. der gestiegenen Rationalisierung von Arbeitsprozessen Rechnung trägt. Eine Intranetseite steht den Beschäftigten mit aktuellen Informationen zur Verfügung.

Hauptausschuss

Der Hauptausschuss (HA) ist ein Organ des BIBB und zugleich das gesetzliche Beratungsgremium der Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der beruflichen Bildung. Er wird deshalb häufig auch als „Parlament der Berufsbildung“ bezeichnet. Ein Schwerpunktthema der drei HA-Sitzungen im Jahr 2011 war die Entwicklung des alle Bildungsbereiche umfassenden Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR), zu der der HA zwei Stellungnahmen abgab. Die erste Empfehlung im Frühjahr zielte auf die Umsetzung, die Aufgabe und den Nutzen eines DQR im deutschen Bildungssystem. Mit seiner zweiten Empfehlung nahm der HA zeitnah zum Beschluss der KMK zur Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) in Deutschland und zur Einordnung allgemeinbildender Schulabschlüsse und Abschlüsse der beruflichen Bildung Stellung. Auch zum Thema ESCO (European Taxonomy of Skills, Competencies and Occupations) gab der HA eine Empfehlung ab. ESCO darf nach Meinung des HA auf europäischer Ebene nicht übereilt und kurzfristig, sondern nur als langfristiges Projekt angegangen werden. Es sollte dabei gewährleistet sein, dass ESCO mit den nationalen und internationalen Klassifikationen der Berufe kompatibel ist. Verabschiedet wurden auch Leitlinien zur Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf. Der HA ist der Auffassung, dass es besser gelingen muss, den direkten Übergang von Schule in betriebliche Ausbildung zu stärken. Die

individuelle und praxisverbundene Berufsorientierung im Sinne einer Berufswegeplanung sollte fest in der Schule verankert werden.

Bei der Beratung seiner Stellungnahme zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung wurde deutlich, dass sich die Kombination eines schlanken, fundierten und konzentrierten Berufsbildungsberichts mit einem umfassenden Datenreport des BIBB auch im dritten Jahr bewährt hat. Alle wesentlichen Informationen zur Entwicklung der Berufsbildung werden zur Verfügung gestellt und sind mit dem Nationalen Bildungsbericht kompatibel.

Neben seiner Stellungnahme zum Berufsbildungsbericht widmete sich der HA intensiv dem Thema integrierte Ausbildungsberichterstattung – auch im Rahmen eines Workshops, der dazu diente, noch bestehende Vorbehalte, Defizite oder Mängel auszuräumen. Weiteres Schwerpunktthema war die Regelausbildungsdauer in dualen Ausbildungsberufen (Kap. 2, S. 20). Das BIBB hatte eine Expertise zu dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen erstellt und stellte seine Ergebnisse einer Befragung im Rahmen des Experten-Monitors vor. Der HA beschloss

darüber hinaus das Jährliche Forschungsprogramm 2012 und stellte den Institutshaushalt fest. Er nahm zu 15 neuen Ausbildungsordnungen Stellung und führte die Anhörung zu neun Rechtsverordnungen durch. Auf Grundlage der vom HA beschlossenen Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG), § 42m Handwerksordnung (HwO) wurden Empfehlungen zu zwei Musterausbildungsregelungen – Fachpraktiker/-in für Zerspanungsmechanik bzw. Küche (Beikoch/Beiköchin) – erarbeitet (Kap. 4, S. 47).

HA-Vorsitz 2011:

Vorsitzender: Dr. Bernd Baasner, Beauftragter der Arbeitgeber
Stellvertretende Vorsitzende: Ingrid Sehrbrock, Beauftragte der Arbeitnehmer

HA-Vorsitz 2012:

Vorsitzende: Ingrid Sehrbrock, Beauftragte der Arbeitnehmer
Stellvertretende Vorsitzende: Monika Wenzel, Beauftragte der Länder

Mitglieder Wissenschaftlicher Beirat 2011/2012:

Prof. Dr. Dieter Euler (Vorsitzender)	Universität St. Gallen
Prof. Dr. Dieter Timmermann (stellvertretender Vorsitzender)	Universität Bielefeld
Prof. Dr. Gerhard Bosch	Universität Duisburg-Essen
Annie Boudier (ausgeschieden September 2011)	Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ), Marseille
Prof. Dr. Ben Hövels	Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt Nijmegen
Prof. Dr. Sonja Sackmann	Universität der Bundeswehr, München
Prof. Dr. Heike Solga	Freie Universität/Wissenschaftszentrum Berlin
PhD Hilary Steedman (ab 2012)	London School of Economics and Political Science

Wissenschaftlicher Beirat

Der Wissenschaftliche Beirat (WB) berät die beiden Organe des BIBB, den HA und den Präsidenten, durch Stellungnahmen und Empfehlungen zur Forschungsarbeit des BIBB, insbesondere zum Forschungsprogramm, zur Zusammenarbeit des Instituts mit Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen sowie zu den jährlichen Berichten über die wissenschaftlichen Ergebnisse des BIBB (§ 94 BBiG). Neben der Beratung der neuen Projekte des Jährlichen Forschungsprogramms 2012 und der vertieften Diskussion zu mehreren laufenden BIBB-Forschungsprojekten widmete sich der WB dem BIBB-Forschungsdatenzentrum und Bewertungsgrundlagen für dessen Regelbetrieb, den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Profilierung der Einrichtungen mit Ressortforschungsaufgaben des Bundes und dessen Stellungnahme zur Umsetzung der Empfehlungen aus der zurückliegenden Evaluation des BIBB. In diesem Zusammenhang ging es auch darum, das BIBB möglichst frühzeitig auf die Mitte des Jahrzehnts vorgesehene erneute Evaluation vorzubereiten.

Personal

Zum 31.12.2011 hatte das BIBB 630 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (inklusive Auszubildende), davon waren 208 teilzeitbeschäftigt. Zur Verfügung standen 337,1 Planstellen/Stellen (einschließlich der Ersatzplanstellen/Planstellen aufgrund von Altersteilzeit) sowie 165,40 befristete (Projekt-)Stellen einschließlich der Dauerprojektstellen.

2011 wurden 70 Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt. Im genannten Zeitraum hat das BIBB rund 2080 Bewerbungen (initiativ und auf Ausschreibung hin) erhalten und 55 Personen (34 weibliche und 21 männliche) einschließlich der Auszubildenden neu eingestellt.

Eine hohe Bedeutung räumt das BIBB den Gleichstellungsbelangen ein: Zwei der vier Fachabteilungen sind an ihrer Spitze mit Frauen besetzt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt für das Jahr 2011 insgesamt bei 64 %.

Das BIBB als Ausbilder

Mit derzeit 30 Auszubildenden und einem Einstiegsqualifizierungspraktikanten (EQ), denen eine qualifizierte Berufsausbildung (Praktikum) geboten wird, nimmt das Institut unter den Behörden, Einrichtungen und Institutionen vergleichbarer Größe in der Region eine Spitzenposition ein. Zwei der 30 Auszubildenden durchlaufen ihre Ausbildung in Teilzeit.

Das BIBB bildet in folgenden Berufen aus:

- Fachangestellte/-r für Bürokommunikation – FAB
- Fachangestellte/-r für Markt- und Sozialforschung – FAMS
- Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste – FAMI
 - Fachrichtung Bibliothek
 - Fachrichtung Information und Dokumentation
- Fachinformatiker/-in – FISI
 - Fachrichtung Systemintegration
- Personaldienstleistungskaufmann/-frau – PDK
- Veranstaltungskaufmann/-frau – VK

57 junge Menschen absolvierten 2011 im BIBB ein Praktikum, darunter 19 Schüler/-innen und Studenten und Studentinnen unserer Kooperationsschulen und -universitäten. In 2011 wurden zwei weitere Kooperationen mit einer Hauptschule und einem Berufskolleg geschlossen. Seit mehreren Jahren betreut das BIBB regelmäßig Schülerpraktikant(inn)en mit Behinderungen. Hierzu besteht seit 2011 eine Kooperation mit dem Nell-Breuning-Berufskolleg in Bad Honnef. Seit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt – Diversity als Chance“ im Jahre 2007 setzt sich das BIBB in besonderer Weise für die Erhöhung der Zahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund ein.

Personalentwicklung

Das BIBB bietet seinen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein breites Spektrum von Fortbildungsmaßnahmen und Personalentwicklungsmöglichkeiten an. Allein im Jahr 2011 wurden 194 Maßnahmen angeboten, an denen 624 Beschäftigte teilnahmen. Die Fortbildungen unterteilen sich in hausweite interne Angebote, z. B. IT-Schulungen, Präsentationsschulungen und Schulungen zur empirischen Sozialforschung sowie in interne abteilungsspezifische Angebote. Hinzu kommen die Angebote der Bundesakademie für

öffentliche Verwaltung (BAkÖV) und des Bundessprachenamts sowie bei Bedarf externe Einzelmaßnahmen. Für die Führungskräfte des BIBB gibt es eine interne Führungskräftewerkstatt, die neben der Vermittlung von führungsrelevanten Themen eine gemeinsame Führungskultur fördert. Weitere Personalentwicklungsangebote sind Einzelcoaching für Fach- und Führungskräfte, Teamentwicklungsmaßnahmen, Promotionsförderung und Aufstiegsfortbildungen. In einigen Fällen werden ausgewählte Mitarbeiter/-innen auch bei einem nebenberuflichen Studium unterstützt. Das Institut versteht all diese Angebote als seinen spezifischen Beitrag zum lebenslangen Lernen.

Promotionen

Das BIBB fördert nachdrücklich die Forschungstätigkeit seiner Mitarbeiter/-innen im Rahmen von Promotionen. Im Jahre 2011 wurden 24 Arbeiten vom BIBB unterstützt. 5 Promotionen konnten abgeschlossen werden.

Haushalt

Drittmittelanteil nimmt weiter zu

Die Arbeit des BIBB wird durch den Bundeszuschuss des BMBF sichergestellt (§ 96 Abs.1 BBiG). Das BIBB stellt jährlich einen Haushaltsplan auf und ist zur Rechnungslegung verpflichtet. Die Haushaltsaufstellung und der Haushaltsvollzug gestalten sich nach den Vorschriften der Bundeshaushaltsordnung, soweit das BBiG keine Ausnahmen bestimmt.

Neben den eigenen Einnahmen (rund 1,82 Mio. €) und dem Bundeszuschuss (rund 28,2 Mio. €) bewirtschaftet das BIBB weitere Haushaltsmittel mit folgenden Schwerpunkten:

Beim BIBB ist die Nationale Agentur Bildung für Europa (NA) (Kap. 5, S. 51) eingerichtet. Der Betrieb der NA wird durch eine Ko-Finanzierung der Europäischen Kommission und des Bundes (BMBF) sichergestellt. Die Betriebsmittel (Zuweisung des BMBF) und die Ko-Finanzierungsmittel der EU werden

im Institutshaushalt bewirtschaftet. Die Bewirtschaftung der Programmmittel erfolgt aufgrund von Vorgaben der EU-Kommission seit dem Haushaltsjahr 2007 über Bankkonten außerhalb des BIBB-Haushalts.

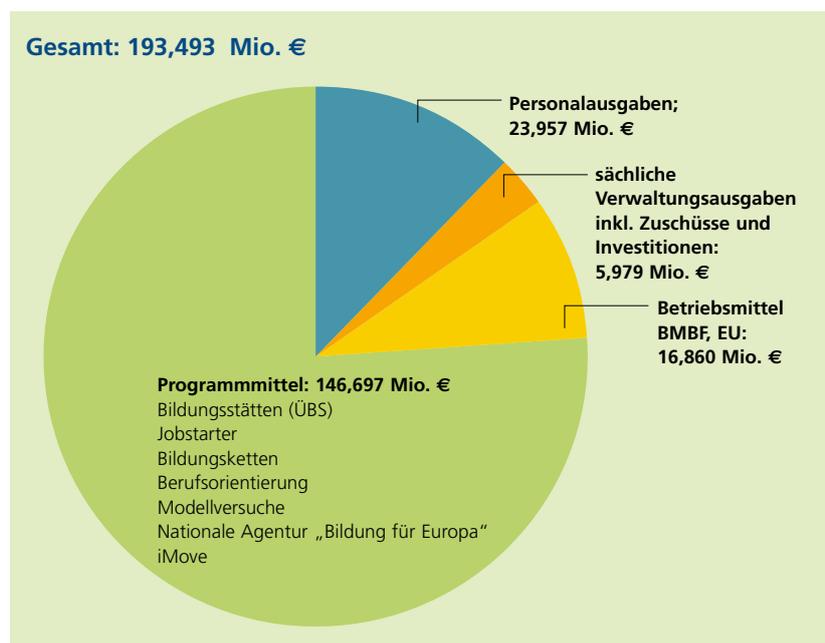
Das BIBB ist auch für die Administration, Koordination und wissenschaftliche Begleitung des BMBF-Programms JOBSTARTER verantwortlich. Dieses Programm wird aus Haushaltsmitteln des Bundes und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert.

Außerhalb des eigenen Haushalts bewirtschaftet das BIBB zudem Haushaltsmittel, um weitere berufsbildungspolitische Programme der Bundesregierung durchzuführen, für die im Einzelplan des BMBF Haushaltsmittel vorgesehen sind. Zu erwähnen sind hier vor allem die Förderung von Modellversuchen, die Unterstützung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) sowie die Durchführung des Programms „Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsorientierung“.

Ebenfalls mit „zusätzlichen“ Haushaltsmitteln des BMBF ist im BIBB die Arbeitsstelle iMOVE („International Marketing of Vocational Education“) tätig.

Weitere Details sind der nachfolgenden Grafik zu entnehmen.

Ist-Ausgaben 2011



Kommunikation, Wissenstransfer und Vernetzung

Positionen, Perspektiven und Forschungsergebnisse zielgruppenorientiert vermitteln

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit · Publikationen · www.bibb.de: Das Internet-Portal für berufliche Bildung · Neue und spezielle Themenportale · BIBB-Veröffentlichungsverzeichnis und Bestellservice · Wettbewerbe · Fachtagungen · Messen · Besuchergruppen · Hochschulkooperationen · Referierte Beiträge · Literaturdatenbank und Auswahlbibliografien

Als Meilenstein, der positive Akzente gesetzt und wichtige Impulse für die weitere Entwicklung der beruflichen Bildung gegeben habe, bezeichnete Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), den 6. BIBB-Berufsbildungskongress, der am 19. und 20. September 2011 in Berlin stattfand. Die Veranstaltung mit rund 1.200 Expertinnen und Experten der beruflichen Bildung stand unter dem Motto „Kompetenzen entwickeln – Chancen eröffnen“. Der Kongress prägte nicht nur dieses BIBB-Jahr, sondern diente auch dazu, zentrale Handlungsfelder der beruflichen Bildung und damit auch der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des BIBB für die kommenden zehn Jahre abzustecken. Dies sind nach Aussage des BIBB-Präsidenten: die Einführung und Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR), die Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung, die Ausschöpfung aller Potenziale für Bildung und Qualifizierung sowie die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung. Die Teilnahme des Bundespräsidenten und der Bundesbildungsministerin zeigte eindrucksvoll, welchen Stellenwert die berufliche Bildung in Deutschland hat.

Impressionen vom BIBB-Kongress, seinen Foren und Arbeitskreisen finden Sie auf Seite 74/75.

Dementsprechend hat das BIBB im Jahr 2011 insbesondere die Themen Berufsorientierung (BO), Übergangmanagement, Fachkräftesicherung, Weiterbildung und DQR in den Fokus seiner Kommunikation gerückt.

Weiter ausgebaut präsentiert sich der BIBB-Internet-Auftritt. Über 600.000 Seiten und Dokumente stehen inzwischen zur Verfügung – das größte derartige Angebot in Deutschland. Viel beachtet und genutzt wurde der inzwischen zum Aushängeschild des BIBB avancierte Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011.

Neben mehr als 50 Pressemitteilungen, einer Vielzahl neuer Publikationen und einer erneut gestiegenen Zahl beantworteter Anfragen sowie Interviews gehörten diverse Messeauftritte und eine weiter zunehmende Anzahl nationaler und internationaler Besuchergruppen zur Presse- und Öffentlichkeitsarbeit 2011. Aktuelle Forschungsergebnisse wurden in referierten Beiträgen publiziert, das Forschungsdatenzentrum konnte ausgebaut, das Internetangebot zum BO-Programm im BIBB angesiedelt werden – dies waren einige Facetten der aktuellen, medien- und adressatengerechten Informationsbereitstellung durch das BIBB im Jahr 2011.

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Der klassische Bereich der BIBB-Presse- und Öffentlichkeitsarbeit spiegelt die große aktuelle Relevanz der beruflichen Bildung und ihrer vielfältigen Veränderungen wider: Die BIBB-Pressestelle beantwortete über 350 (gegenüber rund 270 im Vorjahr) Informations- und Interviewanfragen von Presse, Hörfunk und Fernsehen zu den verschiedensten Themen der beruflichen Bildung.

Schwerpunktthemen im PR-Bereich waren:

- die Top-Ten der nachgefragten Ausbildungsberufe
- der Fachkräftemangel und seine Auswirkungen auf die berufliche Bildung
- Fragen nach Daten aus dem BIBB-Datenreport (häufig zu Ausbildungsvertrags-Zahlen und Vertragslösungen)
- der Übergang Schule – Beruf
- Fragen zum DQR

Eine positive Entwicklung ist bei der Verbreitung der BIBB-Pressemitteilungen zu verzeichnen. Sie wurden im Jahr 2011 nicht nur an über 6.100 Newsletter-Abonnenten versendet, sondern auch wesentlich häufiger online abgerufen: Die Zahl der Zugriffe steigerte sich von rund 46.000 in 2010 auf über 72.000. Die weiterführende und nachhaltige Bedeutung und Nutzung der Pressemitteilungen zeigt sich immer wieder, wenn sie auch nach längerer Zeit in Anfragen und Interviewwünschen aufgegriffen werden.

Am häufigsten nachgefragte Pressemitteilungen im Jahr 2011:

- Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2010: Deutlich geringerer Anstieg als im Vorjahr
- Übergangssystem zwischen Schule und Ausbildung dringend reformbedürftig
- 16 neue Berufe gehen an den Start – „Potenziale aller Jugendlichen nutzen“
- BIBB-Präsident Esser: „Übergänge effektiver gestalten – Fachkräfte professionalisieren und vernetzen“
- Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser neuer Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung
- Ausbildungsstellenmarkt: Zahl der Jugendlichen im Übergangsbereich geht stark zurück
- Berufswahl: Praktische Erfahrungen und das Internet spielen bei jungen Männern und Frauen die größte Rolle
- Neue Fortbildung für Zukunftsbranche: Fachwirt/-in im Gesundheits- und Sozialwesen

Sämtliche Pressemitteilungen sind abrufbar unter www.bibb.de/pressemitteilungen

Publikationen

Datenreport

Der als Standardwerk für die berufliche Bildung etablierte „Datenreport zum Berufsbildungsbericht“ widmete sich 2011 dem Schwerpunktthema „Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und akademischer Hochschulbildung“. Mit dem Datenreport gibt das BIBB die umfassendste Informationsquelle für Berufsbildungsexperten in Wissenschaft und Praxis heraus. Mit einer Vielzahl empirischer Daten und Zeitreihen werden aktuelle Themen der Berufsbildung beleuchtet, wissenschaftlich fundierte Informationen vor allem

für Berufsbildungsfachleute und Journalisten bereitgestellt sowie Fakten und Entwicklungslinien offengelegt, aus denen die wesentlichen Aufgabenstellungen für die Weiterentwicklung und -gestaltung der beruflichen Bildung sichtbar werden.

Der Datenreport erscheint in gedruckter Form und – mit zusätzlichen Informationen – im Internet (www.bibb.de/datenreport).

Das englischsprachige Angebot „VET Data Report Germany“ bietet einen Extrakt vor allem international relevanter Daten (www.bibb.de/vet-data-report).



Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“

In der Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“, die Ergebnisse von Forschungsarbeiten zu aktuellen Themen der Berufsbildungsforschung vermittelt, sind im Berichtszeitraum elf Bände neu erschienen:

- Neue Jugend, neue Ausbildung?
- Neue Bildungskonzepte für das Gesundheitswesen
- Ältere Beschäftigte: Zu jung, um alt zu sein
- Migration als Chance
- Prüfungen und Zertifizierungen in der beruflichen Bildung
- Gleiche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung?
- Professionalisierung des Berufsbildungspersonals in Europa – Was kann Deutschland lernen?
- Validierung von Lernergebnissen – Recognition and Validation of Prior Learning
- Deutsch als Fremdsprache in der Arbeits- und Berufswelt
- Bildungsberatung im Fernlernen
- Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte

Schriftenreihe „Ausbildung gestalten“

In der BIBB-Schriftenreihe „Ausbildung gestalten“, die über neue oder modernisierte Ausbildungsberufe informiert und sich, üblicherweise auch per beigefügter CD-ROM, mit Umsetzungshilfen und Praxistipps vor allem direkt an Ausbilder/-innen wendet, sind im

Berichtszeitraum folgende neuen Ausgaben erschienen: Geomatiker/-in und Vermessungstechniker/-in, Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r, Bauzeichner/-in, Papiertechnologe/Papiertechnologin, Augenoptiker/-in, Buchhändler/-in.

Reihe „BIBB REPORT“

Kompakte Sachinformationen für die Fachöffentlichkeit über aktuelle Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem BIBB liefert die Reihe „BIBB REPORT“ – im Berichtszeitraum mit den Ausgaben 16/2011 über „Junge Menschen mit Migrationshintergrund – BIBB-Analyse der Einmündungschancen von Bewerberinnen und Bewerbern differenziert nach Herkunftsregionen“ sowie 17/2012 zum Thema „Erwerbstätigkeit ohne Berufsabschluss?“.

Reihe „Wissenschaftliche Diskussionspapiere“ (WDP)

Aktuelle Daten, Fakten oder valide (Teil-)Ergebnisse von Studien und Evaluationen, die zur Verfügung gestellt werden, noch bevor abschließende Gesamtanalysen erarbeitet wurden – mit dieser Reihe begegnet das BIBB dem Anspruch, wissenschaftliche Ergebnisse und Erkenntnisse möglichst umgehend der Fachöffentlichkeit zugänglich zu machen. Die WDP – 2011 wurden elf veröffentlicht – sind als kostenlose Online-Publikationen abrufbar.

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

Fachzeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ (BWP)

In sechs jährlichen Ausgaben widmet sich die BWP jeweils einem Themenschwerpunkt; sie beinhaltet aktuelle Beiträge aus der Berufsbildungsforschung, zu Förderprogrammen und -projekten sowie Erfahrungen aus der betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsbildungsarbeit. Die BWP fördert so den Austausch zwischen Berufsbildungsforschung, -praxis und -politik. Sie dokumentiert ferner Beschlüsse und Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses. Eine aktuelle Archiv-DVD liegt jeweils der ersten Ausgabe eines Jahrgangs bei; BWP-Bezieher/-innen erhalten sie im Rahmen ihres Abonnements kostenlos.

Themenschwerpunkte der BWP-Ausgaben 2011:

Heft 1/2011	Lernen im Betrieb
Heft 2/2011	Wege zur Inklusion
Heft 3/2011	Fachkräftemangel? – Fachkräftesicherung!
Heft 4/2011	Grenzüberschreitende Mobilität
Heft 5/2011	Kompetenz- und Leistungsfeststellung
Heft 6/2011	Berufspädagogische Kompetenzen

Die regelmäßige Beilage BWPplus bietet aktuelle Kurznachrichten sowie Hinweise auf Veranstaltungen, Termine und Veröffentlichungen. Das Online-Angebot bietet ergänzend zur Zeitschrift umfassende Recherchemöglichkeiten. Es dokumentiert alle seit dem Jahr 2000 erschienenen BWP-Ausgaben einschließlich der Sonderausgaben und Beilagen und ermöglicht über eine Autoren-, Schlagwort- oder Volltextsuche die Recherche in aktuell rund 2.000 Datensätzen.

www.bwp-zeitschrift.de

Im Jahr 2011 erschien die BWP im 40. Jahrgang. Dieses Jubiläum war Anlass für einen Blick zurück in die jüngere Geschichte der Berufsbildung. Unter dem Motto „wiederentdeckt – neu gelesen“ wurde jeweils eine Studie oder Veröffentlichung vorgestellt, die seinerzeit in der Berufsbildungsszene große Beachtung fand, und aus heutiger Sicht nochmals beleuchtet. Für diesen Ausflug in die Vergangenheit gab es viel positive Resonanz und zahlreiche Vorschläge für zu besprechende Veröffentlichungen, die leider nicht alle berücksichtigt werden konnten.

Zur Förderung des internationalen Wissenstranfers erscheint seit 2005 alle zwei Jahre eine englischsprachige Sonderausgabe der BWP. Sie bündelt aktuelle Themen des bundesdeutschen Berufsbildungsdiskurses, die für ein internationales Fachpublikum von Interesse sind. Die Special Edition „Trends in German VET 2011/2012“ erschien Anfang September in einer Auflage von 2.000 Exemplaren zum 6. BIBB-Berufsbildungskongress. Sie enthält eine Auswahl von 13 Beiträgen zu den Themenbereichen „Securing skills for the future“, „Towards permeability: Opening pathways to education and training“ sowie „Monitoring the VET-system“.



Die einzelnen Beiträge der Ausgabe stehen auf der englischen Webseite der Zeitschrift zum kostenlosen Download zur Verfügung.
www.bwp-journal.de

Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen

Wie wird ein Beruf modernisiert? Wer bestimmt, was die Jugendlichen lernen und wie entsteht ein neuer Beruf? Die 2011 in 5. Auflage – auch in Englisch – neu erschienene Basisbroschüre vermittelt grundlegende Informationen über das Verfahren zur Entwicklung und Modernisierung von Ausbildungsordnungen sowie die Hilfen des BIBB bei der Umsetzung in die Praxis.



Internationales Handbuch der Berufsbildung (IHBB)

Das BIBB hat 2011 in Kooperation mit dem Institut für Berufs- und Betriebspädagogik der Otto-von-Guericke-Universität in Magdeburg die Herausgeberschaft des Internationalen Handbuchs der Berufsbildung (IHBB) übernommen. Näheres s. Kap. 5, Seite 55.

Jährliche Standard-Veröffentlichungen des BIBB

Das jährlich neu erscheinende Forschungs- und Arbeitsprogramm des BIBB, das mittelfristige Forschungs- und Entwicklungsprogramm und das Verzeichnis der lieferbaren Veröffentlichungen sind gedruckt oder als kostenlose Downloads im Internet verfügbar.

Das BIBB gibt darüber hinaus als gesetzliche Aufgabe jährlich das „Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe“ heraus, das u. a. die Entwicklung und Modernisierung der Ausbildungsberufe im dualen System dokumentiert, anerkannte, in Erprobung befindliche sowie aufgehobene und geänderte Berufe nennt und Informationen über Ausbildungsdauer und Rechtsgrundlagen bietet. Der gedruckte Teil des Verzeichnisses kann über den Bundesanzeiger-Verlag sowie über den W. Bertelsmann Verlag (wbv) bezogen, der Online-Teil auf der Homepage des BIBB eingesehen werden.

www.bibb.de/de/wlk49696.htm

Fremdsprachige Publikationen

Eine Übersicht über Publikationen des BIBB in verschiedenen Fremdsprachen findet sich unter www.bibb.de/international, englischsprachige Veröffentlichungen sind aufgeführt unter www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/english/

Publikationen von Nationaler Agentur, iMOVE und JOBSTARTER

Informationen über Veröffentlichungen und sonstige Aktivitäten dieser dem BIBB-Präsidenten direkt zugeordneten Bereiche finden sich in den jeweiligen Internet-Angeboten.

www.na-bibb.de, www.imove-germany.de,
www.jobstarter.de

www.bibb.de: Das Internet-Portal für berufliche Bildung

Der Internetauftritt des BIBB präsentiert das in Deutschland umfangreichste Portal zur beruflichen Bildung. www.bibb.de ist das zentrale Informationsportal für die allgemeine und die wissenschaftliche Fachöffentlichkeit und die Berufsbildungspraxis. Das Online-Angebot des BIBB wird vielfältig genutzt. So verzeichnete das Gesamtangebot im Jahr 2011 ca. 2,5 Millionen Besuche. Dabei wurden über 10 Millionen Seiten und Dokumente aufgerufen. Im Google-Suchindex ist das Angebot inzwischen mit 666.000 Seiten gelistet.

Das BIBB bietet darüber hinaus eine Vielzahl fachspezifischer Angebote im Internet. Einen vollständigen Überblick über die BIBB-Fachportale und Online-Datenbanken finden Sie im Anhang A.

www.bibb.de bietet Zugang zu

- Fachinformationen, Projekten und Arbeitsergebnissen des BIBB
- berufsbezogenen Recherchen
- allen Fachportalen und Online-Datenbanken des BIBB
- Veröffentlichungen
- Informationen über das BIBB
- Stellenangeboten, Ausschreibungen, Veranstaltungen

Seit Herbst 2011 präsentiert sich das BIBB im Internet noch aktueller und zielgruppenorientierter. Die

Startseite des BIBB-Internetauftritts

Startseite wurde mit tagesaktuellen Meldungen und neuen Tools ergänzt und aufgewertet. So bietet eine „Schlagwortwolke“ einen schnellen Zugang zu häufig nachgefragten und aktuellen Themen. Über eine Flash-Animation lassen sich zudem die Fachportale des Instituts ansteuern. Hinweise auf aktuelle Publikationen und Veranstaltungen runden das Angebot ab.

KIBB – Informationen für die Berufsbildungsforschung auf einen Blick

Das BIBB bietet mit KIBB, dem Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung, eine Internetplattform, die sich vorrangig an Wissenschaftler/-innen der Berufsbildungsforschung, Akteure aus Verwaltung und Politik sowie die interessierte Öffentlichkeit wendet. Über eine neue Startseite können aktuelle Informationen für die Berufsbildungsforschung jetzt auf einen Blick erfasst werden. Neu ist auch der direkte Zugang zu verschiedenen Ausschreibungen, wie z. B. Stellenangeboten, und Aufrufen zur Einsendung von Beiträgen für Veranstaltungen.

Darüber hinaus können Informationen zu über 1.000 Projekten und Themen und mehr als 100 beantwortete Fragen (FAQ's) rund um die Berufsbildung abgerufen werden. Die Literaturlatenbank Berufliche Bildung (LDBB) steht mit ihren mehr als 50.000 Einträgen für kostenlose Recherchen zur Verfügung. Zudem informiert KIBB über Aktivitäten der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN), die sich zur Förderung der wissenschaftlichen Zusammenarbeit und des wissenschaftlichen Nachwuchses zusammengeschlossen hat.

www.kibb.de

Neue und spezielle Themenportale

BIBB-Berufe

Mit einem 2011 inhaltlich optimierten Angebot bietet die Seite BIBB-Berufe aktuelle und umfassende Infos zu neuen und modernisierten Ausbildungsberufen. Die Seite gehört zu den meistbesuchten des BIBB.

www.bibb.de/berufe

Portal AusbildungPlus

Diese Online-Datenbank zur Förderung dualer Studiengänge bietet einen Überblick über bundesweit rund 56.000 Ausbildungsangebote mit Zusatzqualifikation und duale Studiengänge sowie Informationen rund um die Berufsausbildung. Das Jahr 2011 wurde u. a. für Verbesserungen der Nutzerfreundlichkeit und Schritte in Richtung „Web 2.0“ genutzt: Mit einer eigenen Facebook-Seite, einem Wikipedia-Eintrag und der Möglichkeit, die AusbildungPlus-News per „RSS-Feed“ zu abonnieren, kommt das Projekt dem gestiegenen Interesse an Interaktivität entgegen. Eine Suchbox für Start- und Unterseiten und eine optimierte Navigation im Anbieterbereich vereinfachen nun die Datenbanknutzung. 30 Erfahrungsberichte veranschaulichen den Alltag während eines dualen Studiums oder einer Ausbildung mit Zusatzqualifikation. Die Projektlaufzeit wurde im Jahr 2011 bis zum 30.9.2014 verlängert.

www.ausbildungplus.de

Internetportal AusbildungPlus

„foraus.de“: BIBB-Internetforum für Ausbilder/-innen in der Berufsbildung

Die größte Ausbildercommunity Deutschlands in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, das Internetportal „Forum für Ausbilder/-innen“ des BIBB, bietet umfassende Möglichkeiten für Diskussionen, Recherche und Erfahrungsaustausch – vom „virtuellen Klassenzimmer“ bis zum Themenforum „QualifizierungDigital“.

www.qualifizierungdigital.de

Schwerpunkte des Informations- und Erfahrungsaustausches im Jahr 2011 waren die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) sowie Fragen der Ausbildungsplanung und Prüfungsvorbereitung im Betrieb. Als neuer Themenschwerpunkt ist „Systematisch ausbilden“ aufgrund großer Nachfrage aus der Ausbildungspraxis eingeführt worden.

www.foraus.de

Prüferportal

Das Prüferportal ist die bundesweite Plattform für alle am Prüfungsgeschehen in der dualen Ausbildung Beteiligten und Interessierten. Es stellt Informationen zu Theorie und Praxis des Prüfungswesens sowie Nachrichten, Materialien und Veranstaltungshinweise für Prüfer/-innen bereit. Neben dem Dauerbrenner „Prüfungsrecht“ wurden durch die Nutzer im Jahr 2011 besonders Informationen zu den Themen Handlungskompetenz, Beurteilung von Prüfungen bzw. Prüfungskriterien sowie zur Prüfungsgestaltung in einzelnen Berufen nachgefragt. Entsprechend wurden die Schwerpunktthemen gewählt und die Inhalte des Prüferportals, dessen Laufzeit bis Ende 2013 verlängert worden ist, weiter ausgebaut.

www.prueferportal.org

Forschungsdatenzentrum (BIBB-FDZ)

Die Angebote des BIBB-FDZ, das die Forschungsdaten aus BIBB-Projekten aufbereitet und sie der externen Wissenschaft für Re-Analysen zur Verfügung stellt, konnten 2011 weiter ausgebaut werden. Folgende Datensätze sind neu im Angebot:

- BIBB/DIE-wbmonitor 2010 – Wie regelt sich der Weiterbildungsmarkt?
- BIBB-Erhebung zur Gestaltung und Durchführung der betrieblichen Ausbildung 2008
- BIBB-Expertenmonitor – Merkmale guter Ausbildungspraxis 2008

- BIBB-Schulabgängerbefragung 2008
- BIBB-Studie Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden 2008
- BIBB-Befragung zu Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung aus Sicht der Individuen 2003 (3 Einzeldatensätze)
- BIBB-Betriebsbefragung zur Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) 2007

Sofern nicht für frühere Erhebungswellen bereits geschehen, beschreiben die „BIBB-FDZ Daten- und Methodenreporte“ ausführlich die jeweiligen Datensatzstrukturen und Analysepotenziale. Fünf neue Veröffentlichungen sind hier 2011 erschienen, wovon vier Daten vorstellen und ein Exemplar Methoden diskutiert.

Auf rund 150 gestiegen ist auch die Zahl der FDZ-Nutzungsverträge: 36 neue externe Forschungsprojekte sind 2011 hinzugekommen.

Im BIBB-FDZ begann ferner – mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung – im Jahr 2011 ein Metadaten-Projekt (Laufzeit 2,5 Jahre). Das Projekt zur Verbesserung der informationellen Infrastruktur zielt nicht nur darauf ab, die zentralen Eigenschaften der mittlerweile 26 Einzeldatensätze des BIBB-FDZ untereinander besser und leichter vergleichen zu können, sondern soll auch in möglichst einfacher Weise Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Datenbestände aller in Deutschland existierenden Forschungsdaten- und Datenservicezentren darstellen. Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt des Metadatenprojekts ist die Bereitstellung von Programmcodes, mit denen gängige Klassifikationssysteme (z. B. für Berufe, Regionen oder Wirtschaftsbereiche) auch für die Datensätze des BIBB-FDZ nutzbar gemacht werden.

www.bibb-fdz.de

Fremdsprachige Online-Angebote

Für ausländische Zielgruppen in Forschung, Wissenschaft und Praxis bietet das BIBB ein englischsprachiges Internetangebot.

www.bibb.de/en/

Die Ausgaben des englischsprachigen elektronischen Newsletters „BIBBnews“, mit dem die internationale Fachöffentlichkeit alle zwei Monate über aktuelle Ar-

beits- und Forschungsergebnisse des BIBB informiert wird, stehen im Archiv zur Verfügung; BIBBnews kann online abonniert werden unter www.bibb.de/bibbnews.

Zur englischen Website der BIBB-Fachzeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ (BWP) siehe oben S. 64.

www.bwp-journal.de

Der über die berufliche Bildung in Deutschland und das duale System informierende, vom BIBB erstellte Film „Vocational Education and Training in Germany – Assuring the Future“ ist – außer in Deutsch – in Englisch, Französisch, Spanisch, Russisch, Chinesisch und Arabisch abrufbar, und neuerdings auch in Koreanisch, Portugiesisch und Türkisch.

www.bibb.de/film/en

Links zu ca. 200 englischsprachigen Publikationen des BIBB finden sich unter

www.bibb.de/publications/english

BIBB-Veröffentlichungsverzeichnis und Bestellservice

Das elektronische Veröffentlichungsverzeichnis wurde 2011 weiter ergänzt, Recherchemöglichkeiten wurden optimiert und Zugangswege vereinfacht. Es wurde inzwischen von über 7.300 Kunden für Bestellungen und kostenpflichtige Downloads genutzt. Ca. 2.700 nach definierten Standards qualitätsgesicherte Publikationen des BIBB können hier recherchiert werden.

www.bibb.de/veroeffentlichungen

BIBB-Publikationen können wie folgt bestellt werden:

- Kostenlose Print-Veröffentlichungen: Bestellung direkt beim BIBB (vertrieb@bibb.de)
- Kostenpflichtige Print-Veröffentlichungen: über das Online-Bestellsystem des BIBB (www.bibb.de/verlagsprodukte) und direkt beim W. Bertelsmann Verlag Bielefeld (www.wbv.de)
- Kostenfreie digitale Veröffentlichungen: direkter Zugang zum HTML- oder PDF-Dokument
- Kostenpflichtige digitale Veröffentlichungen: PDF-Dokument; Download wird unmittelbar nach Kreditkartenzahlung bereitgestellt

Alle Hinweise zur Bestellung von BIBB-Publikationen finden sich unter

www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/shop

Wettbewerbe

WIP

Auch 2011 hat das BIBB den Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP) verliehen und zukunftsweisende Projekte und Initiativen ausgezeichnet, die sich mit ihren innovativen Ansätzen um die berufliche und betriebliche Weiterbildung besonders verdient gemacht haben. Eine Jury wählte sechs Preisträger aus, die jeweils ein Preisgeld in Höhe von 2.500 Euro erhielten. Die Preisverleihung fand innerhalb des vom BIBB organisierten Forums „Ausbildung/Qualifikation“ auf der Bildungsmesse „didacta 2011“ in Stuttgart statt. Der Ministerpräsident des Landes Baden-Württemberg und der damalige BIBB-Präsident betonten in ihren Reden

Projekt	WIP-Preisträger 2011
ABC zum Berufserfolg – ganzheitliches Integrations- und Qualifizierungsmodell für die berufsorientierte Grundbildung	WIP-Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), Nürnberg
Talent Academy – Akademie für den Führungsnachwuchs – innovatives einjähriges Weiterbildungsprogramm für ausgewählte Nachwuchskräfte in Unternehmen	Mario Neumann, freiberuflicher Trainer Coach, Bondorf
Weiterbildung zur Diabetesberaterin/zum Diabetesberater DDG – berufsbegleitende Qualifizierung, die neue Standards für fachlich ausgerichtete Tätigkeiten der nichtärztlichen Berufe in der Diabetologie setzt	Ethel Narbei, Matthias Hochschule, Rheine
Studiengang Unternehmertum – berufsbegleitender Bachelor-Studiengang zur Vermittlung umfassender unternehmerischer Handlungskompetenz	Duale Hochschule Karlsruhe
VIPOL – Virtuelles Training für Polizeieinsatzkräfte mit hoher Komplexität und Variabilität sowie 3-D-Technik	Innenministerium des Landes Baden-Württemberg, Stuttgart
Der Tour-Planer – Kompetenzfeststellung in der Weiterbildung	Dr. Viktoria Arlung, RWRH Aachen



WIP-Preisverleihung

die zunehmende Bedeutung der beruflichen Weiterbildung und den herausragenden Beispielcharakter der Preisträger-Konzepte für eine moderne, zukunftsweisende Gestaltung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland.

Hermann-Schmidt-Preis (HSP)

„Modelle zur Nachwuchssicherung durch duale Berufsausbildung“ – so lautete 2011 das Thema des zum 15. Mal ausgetragenen Wettbewerbs um den „Hermann-Schmidt-Preis“. Der Verein „Innovative Berufsbildung e.V.“ wollte damit gezielt Projekte und Initiativen identifizieren und prämiieren, die derartige Modelle bereits entwickelt und nachweislich umgesetzt haben. Denn viele Betriebe spüren in bestimmten Regionen und Branchen den demografischen Wandel

bereits deutlich und entwickeln eine Vielzahl von innovativen Initiativen und Aktivitäten, um – unter Ausnutzung aller Potenziale – junge Leute für eine duale Berufsausbildung zu gewinnen und zu leistungsfähigen Fachkräften auszubilden. Ziel des Vereins – der vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) in Bonn sowie dem W. Bertelsmann Verlag (wbv) in Bielefeld getragen wird – ist es, mit dem jährlich verliehenen Preis auf innovative Ansätze in der Berufsbildungspraxis aufmerksam zu machen, sie zu fördern und zur Nachahmung zu empfehlen. Namensgeber ist der frühere Präsident des BiBB, Prof. Dr. Hermann Schmidt, der das Institut von 1977 bis 1997 leitete. Die Preisverleihung fand am 19. September anlässlich des 6. BiBB-Berufsbildungskongresses in Berlin statt.

	Projekt	HSP-Preisträger 2011
1. Preis	Berufsorientierungskonzept 2011 als Modell der Zukunft – ein vom Unternehmen initiiertes und finanziertes BO-Konzept in Kooperation mit Schulen und Bildungsdienstleistern. Ziel ist es, Jugendliche für den eigenen Fachkräftenachwuchs in technischen Berufen zu gewinnen.	HSP-Weidmüller Interface GmbH & Co. KG, Detmold e. V.
Sonderpreis	Qualifizierung der Praxisausbilder – zur besseren Vorbereitung darauf, Jugendliche mit unterschiedlichen Ausbildungsvoraussetzungen individuell zu fördern und zu einem erfolgreichen Berufsabschluss zu begleiten	AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse, Düsseldorf
Sonderpreis	Förderung von Jugendlichen im Ausbildungsberuf Elektroanlagenmonteur – unter besonderer Berücksichtigung von Hauptschülerinnen und Hauptschülern	SMA Solar Technology AG, Niestetal
Sonderpreis	Unternehmerinitiative für bessere Ausbildung in der Grünen Branche – Projekt zur Qualitätssicherung und -entwicklung, an dem sich bundesweit 52 Betriebe beteiligen	Initiative für Ausbildung, Nürtingen



HSP-Preisverleihung



Fachtagungen

6. BIBB-Berufsbildungskongress

Im Mittelpunkt des BIBB-Veranstaltungsjahres 2011 stand der 6. BIBB-Berufsbildungskongress. Er richtete sich an alle, die in der Berufsbildung Verantwortung tragen – in Betrieben, Fachverbänden und Kammern, Gewerkschaften, Ministerien, Verwaltungen, Schulen, Ausbildungseinrichtungen sowie hochschulischen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen –, um den breiten und tiefen Austausch aller Ebenen des beruflichen Bildungssystems voranzubringen.

In fünf Foren – Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem, Modernisierung der beruflichen Bildung, Berufliche Bildung im Lebensverlauf, Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen, Internationalität der Berufsbildung – und 21 Arbeitskreisen kamen rund 1.200 Vertreter/-innen der Wissenschaft, der Sozialpartner sowie der Berufsbildungspraxis zu Wort. Sie diskutierten und bewerteten aktuelle Ergebnisse und Befunde, skizzierten zukünftige Entwicklungen der beruflichen Bildung, identifizierten Reformforderungen und erarbeiteten praktische Umsetzungsmöglichkeiten.

Auf einer begleitenden Ausstellung konnten sich Vertreter/-innen der Bildungswirtschaft über die neuesten Angebote für die Praxis am Arbeitsplatz oder im Unterricht informieren.

Vom 6. BIBB-Berufsbildungskongress gingen wichtige Signale für die weitere Entwicklung der beruflichen Bildung in Deutschland aus. Das BIBB hat zentrale berufsbildungspolitische Herausforderungen zum Schwerpunkt des Kongresses gemacht. Insbesondere zu den Themen Übergangmanagement, Kompetenzentwicklung, Gestaltung nachhaltiger und zukunftsfähiger Berufsbilder, Nachqualifizierung An- und Ungelernter, Fachkräftesicherung und Internationalisierung der Berufsbildung wurden neue Erkenntnisse präsentiert, Konzepte vorgestellt, Impulse gesetzt und die berufsbildungspolitische Debatte befördert.

Eindrücke und Momentaufnahmen vom BIBB-Kongress finden Sie auf Seite 74/75.

Weitere Informationen und eine Online-Dokumentation im Internetangebot des BIBB unter www.bibb.de/berufsbildungskongress

T.A.S.K.S. 2

Zweiter internationaler BIBB/IAB Workshop

Im Januar 2012 trafen sich hochrangige Wissenschaftler, darunter David Autor (Massachusetts Institute of Technology), Esteban Rossi-Hansberg (Princeton University), Michael Handel (Northeastern University) und Bernd Fitzenberger (Universität Freiburg) im BIBB in Bonn zum zweiten internationalen BIBB/IAB Workshop T.A.S.K.S. 2 (Technology, Assets, Skills, Knowledge, Specialisation). Diskutiert wurden aktuelle Forschungsergebnisse zur Substituierbarkeit und Verlagerbarkeit von beruflichen Tätigkeiten durch Computerisierung und internationale Arbeitsteilung sowie die Konsequenzen dieser Prozesse für die Qualifikationsnachfrage.



Wissenschaftler der
T.A.S.K.S. 2 Veranstaltung

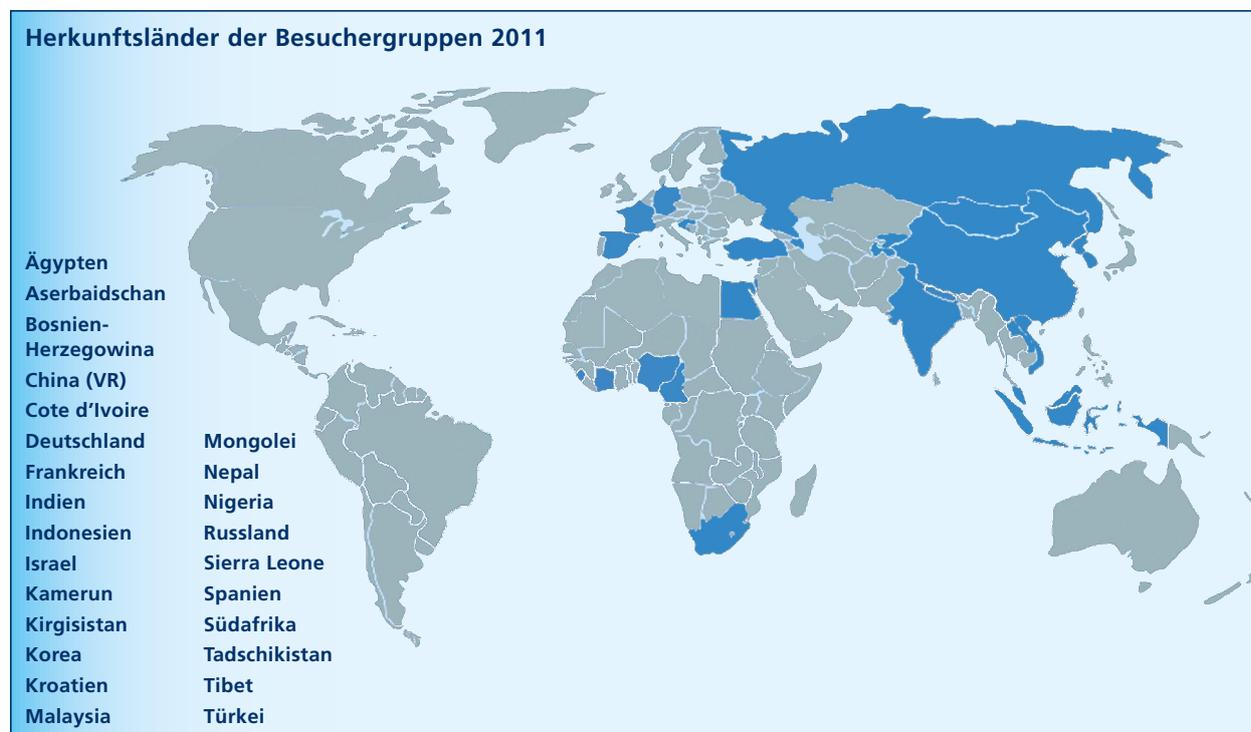
Messen

Aus der Vielzahl der Messebeteiligungen des BIBB im Jahr 2011 können die Präsentation auf der größten europäischen Bildungsmesse, der „didacta“ in Stutt-

gart, ebenso wie die Hochschultage in Osnabrück und das Deutsch-Arabische Bildungsforum in Berlin als erfolgreiche „Highlights“ mit besonderem Publikumsinteresse verbucht werden.

Messen und Veranstaltungen 2011

- 22. – 26.02.2011 – didacta 2011 – die Bildungsmesse, Stuttgart
- 18. – 19.03.2011 – Bildunghoch 2, Frankfurt
- 23. – 25.03.2011 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Osnabrück
- 23. – 24.05.2011 – Fachtagung Robert-Bosch-Stiftung „Fachkräfte professionalisieren – Herausforderungen am Übergang von der Schule in den Beruf“, Bonn
- 19. – 20.09.2011 – 6. BIBB-Berufsbildungskongress, Berlin
- 29. – 30.09.2011 – 12. Christiani-Ausbildertag „Mit Berufsorientierung und Ausbildung Fachkräfte sichern“, Konstanz
- 06. – 07.10.2011 – 3. Deutsch-Arabisches Bildungsforum, Berlin
- 26. – 27.10.2011 – 8. wbv-Fachtagung – Perspektive Bildung 2021, Bielefeld
- 09. – 10. 10.2011 – Tagung der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter/-innen des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft (KWB), München
- 16. – 17.11.2011 – ZWH-Bildungskonferenz 2011, Berlin
- 12. – 13.12.2011 – Jahrestagung des Berufsorientierungsprogramms des BMBF „Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Bildungsstätten“, Berlin



Besuchergruppen

Noch nie haben so viele Besuchergruppen, Delegationen und Gäste das BIBB besucht wie im Jahr 2011: Für 812 Gäste aus 25 Ländern wurden im Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit 48 Informationsveranstaltungen organisiert, davon 39 für internationale Gäste. Auch aus Deutschland ist ein deutlicher Anstieg der BIBB-Besucherzahlen zu verzeichnen – ein Indikator dafür, dass das nationale wie internationale Interesse am BIBB und seine weltweite Anerkennung kontinuierlich wächst. Besondere Anerkennung erfuhr das BIBB im Dezember 2011, als ein Teil des südafrikanischen Parlaments das BIBB besuchte.

Hochschulkooperationen

2011 konnte mit der Hochschule Bonn/RheinSieg die 14. Hochschulkooperation des BIBB – neben zahlreichen projektbezogenen Kooperationen mit universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen – etabliert werden. Durch die Übernahme von Lehraufträgen, die Unterstützung von Studierenden bei Examensarbeiten und die Betreuung von Promotionen

durch BIBB-Beschäftigte sowie das Angebot wissenschaftlicher Praktika trägt das BIBB zu den Kooperationen bei.

Mit folgenden deutschen Hochschulen bestehen derzeit Kooperationsvereinbarungen:

- Universität Bielefeld
- Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
- Hochschule Bremen
- Technische Universität Darmstadt
- Universität Duisburg-Essen
- Universität Flensburg
- Friedrich-Schiller-Universität Jena
- Helmut-Schmidt-Universität Hamburg
- Technische Universität Kaiserslautern
- Universität zu Köln
- Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
- Universität Paderborn
- Bergische Universität Wuppertal
- Hochschule Bonn/RheinSieg



Referierte Beiträge

Das BIBB hat die Empfehlung des Wissenschaftsrates, Forschungsergebnisse in nationalen und internationalen Fachzeitschriften zu veröffentlichen, weiter umgesetzt: 15 Beiträge von Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des BIBB wurden nach einem „Peer-Review-Verfahren“ in referierten Zeitschriften und Sammelbänden publiziert. Online sind diese – wie auch alle anderen Veröffentlichungen von BIBB-Mitarbeiter/-innen – in der Jahresbibliografie 2011 nachgewiesen in der Rubrik „Vorträge/Präsentationen/Materialien“ unter www.bibb.de/de/wlk8002.htm.

Literaturdatenbank und Auswahlbibliografien

Die Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB) weist seit Anfang der 1990er-Jahre die deutschsprachige Fachliteratur zur Berufsbildung systematisch nach. Sie wird vom BIBB herausgegeben und steht kostenfrei im Internet unter www.ldbb.de zur Verfügung. Kooperationspartner sind unter anderem das Fachportal Pädagogik, das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) sowie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die LDBB enthält aktuell rund 55.000 Literaturnachweise und wird ständig aktualisiert. Fachpublikationen können auch über eine E-Mail an ldbb@bibb.de gemeldet werden. Die Literaturnachweise der LDBB werden zunehmend mit Inhalten aus dem Internet angereichert. So werden online verfügbare Rezensionen und Leseproben von Internetdiensten oder Verlagen direkt mit den Nachweisen der LDBB verknüpft.

Drei neue Auswahlbibliografien, mit denen das BIBB besonders relevante Themen der beruflichen Bildung und der Bildungsforschung erschließt, kamen im Jahr 2011 hinzu.

Auswahlbibliografien der Literaturdokumentation

- Akademisierung der Berufswelt
- Bildungsberatung
- Übergangssystem und Übergangsmangement: Studien, Gutachten und Forschungsbeiträge

Download aller 23 bereitstehenden Auswahlbibliografien unter www.bibb.de/auswahlbibliografien

Impressionen vom 6. BIBB-Berufsbildungskongress



Bundespräsident a. D. Christian Wulff:

„Noch nie waren die Möglichkeiten, in Deutschland einen Beruf zu lernen und sich in diesem Beruf zu entwickeln, so vielfältig wie heute. Die Vielfalt gehört für mich zu den größten Errungenschaften des deutschen Systems. Wenn Besucher aus dem Ausland zu Gast sind, höre ich lobende Worte für unsere duale Ausbildung mit Theorie und betrieblicher Praxis, für die hohe Qualität unserer Berufsabschlüsse und für die so außergewöhnlich niedrige Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland.“



BIBB-PRÄSIDENT FRIEDRICH HUBERT ESSER:

„Eines der vorrangigsten Ziele ist es, der beruflichen Bildung zu mehr Gleichwertigkeit, Anerkennung und Durchlässigkeit zu verhelfen. Letztlich müssen wir allen Jugendlichen den Weg bis zu ihrer individuell höchstmöglichen Qualifikationsstufe ebnen.“

Forum 1



Forum 2

Forum 3



Forum 4

Forum 5



BUNDESBILDUNGS MINISTERIN ANNETTE SCHAVAN:

„Das deutsche duale Ausbildungssystem übernimmt zunehmend eine Vorbildfunktion in Europa. Nun geht es darum, alle Potenziale zu erschließen und neue Zielgruppen für die berufliche Bildung zu gewinnen.“



Anhang

Internetangebote, Referierte Beiträge, Kontaktadressen

A Internetangebote

Wissensmanagement via Internet – Portale und Datenbanken

1. Berufsbildung

BIBB-Portal Zentrales Internetangebot des Bundesinstituts für Berufsbildung	www.bibb.de
Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB) Wissensmanagement Berufsbildungsforschung	www.kibb.de
AusbildungPlus Überblick über Ausbildungsangebote mit Zusatzqualifikationen und duale Studiengänge sowie Informationen rund um die Berufsausbildung	www.ausbildungplus.de
Informationssystem Aus- und Weiterbildungsberufe (A.WE.B.) Dokumentation von Aus- und Weiterbildungsberufen, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, historische Entwicklung der Ausbildungsberufe	www.bibb.de/aweb
Werkzeugkasten Werkzeugkasten zur Handlungsorientierung von Prüfungsaufgaben	www.bibb.de/werkzeugkasten
Umsetzungshilfe Chemie Aus- und Fortbildung in den Bereichen Biologie, Chemie, Lack und Pharmazie	www.bibb.de/chemieberufe
Planspielforum Planspiele in der beruflichen Bildung	www.bibb.de/planspielforum

2. Transfer in Netzwerken

Ausbilderforum: Foraus.de Internetforum des BIBB zur Unterstützung des Bildungspersonals (Ausbilder und Ausbilderinnen)	www.bibb.de/foraus
Prüferportal Entwicklung und Erprobung eines Informations- und Beratungsangebots für das Prüfungspersonal	www.bibb.de/prueferportal
Good Practice Center (GPC) Transfer in der Benachteiligtenförderung, Datenbank der Qualifizierungsbausteine nach BBiG	www.bibb.de/gpc
Förderprogramme Bundesländer (LänderAKTIV) Projekte und Programme der Länder	www.bibb.de/laenderaktiv

3. Dokumentationssysteme und Bestellservice

<p>Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB) Die LDBB weist die Fachliteratur zu Berufsbildung und Berufsbildungsforschung ab 1988 nach und ermöglicht einen umfassenden Überblick über den Wissensbestand</p>	www.bibb.de/ldbb
<p>Forschungsdatenbank (FoDB) Die Forschungsdatenbank dokumentiert die Forschungsarbeiten des BIBB</p>	www.bibb.de/fodb
<p>Datenbank der Projekte des BIBB (DaPro) Die Datenbank der Projekte dokumentiert die Entwicklungsprojekte und (wissenschaftlichen) Dienstleistungen des BIBB</p>	www.bibb.de/dapro
<p>BIBB-Modellversuche (MIDo-Datenbank) Außerschulische Modellversuche als Instrument der Innovation von Aus- und Weiterbildung</p>	www.bibb.de/modellversuche
<p>Fernunterricht/ELDOC Die Weiterbildungsdatenbank ELDOC unterstützt Interessierte, geeignete E-Learning Angebote zu finden, und gibt Hilfestellung bei der Auswahl eines Angebots</p>	www.bibb.de/eldoc
<p>Englischsprachige Terminologiedatenbank Übersetzungshilfe für Begriffe aus der Berufsbildung</p>	www.bibb.de/terminologie
<p>Elektronisches Veröffentlichungsverzeichnis des BIBB mit Bestellservice Über das elektronische Veröffentlichungsverzeichnis können alle Publikationen und Medien des BIBB recherchiert und heruntergeladen bzw. bestellt werden</p>	www.bibb.de/veroeffentlichungen

4. Berufsbildungspolitische Programme

<p>JOBSTARTER Das BMBF fördert mit dem Programm „JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden“ Innovationen und Strukturentwicklungen in der beruflichen Bildung. Die Programmdurchführung liegt beim BIBB</p>	www.jobstarter.de
<p>Überbetriebliche Berufsbildungsstätten und Kompetenzzentren (ÜBS) Überbetriebliche Berufsbildungsstätten sind Einrichtungen zur Durchführung beruflicher Aus- und Weiterbildungslehrgänge in Ergänzung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, insbesondere der Klein- und Mittelbetriebe</p>	www.bibb.de/uebs
<p>Berufsorientierung Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten</p>	www.bibb.de/berufsorientierung
<p>Nachhaltige Entwicklung Portal „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“</p>	www.bibb.de/nachhaltigkeit
<p>Dokumentation des BMBF-Programms „Kompetenzen fördern“ Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf</p>	www.bibb.de/kompetenzen-foerdern
<p>Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung – DEQA-VET Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung/Umsetzung des europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung</p>	www.bibb.de/deqavet

5. Statistiken Berufsbildung

<p>Datenreport zum Berufsbildungsbericht Als Ergänzung des Berufsbildungsberichts bietet der Datenreport des BIBB umfassende Informationen und Analysen rund um die Entwicklung der beruflichen Bildung</p>	www.bibb.de/datenreport
<p>Forschungsdatenzentrum im BIBB Auf Grundlage der umfassenden BIBB-Mikrodatenbestände bietet das FDZ bedarfsorientierte Serviceleistungen für die Berufsbildungsforschung an</p>	www.bibb-fdz.de
<p>Integrierte Ausbildungsberichterstattung Bildungsstatistik und Indikatorensystem</p>	indikatorik.bibb.de
<p>BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland</p>	www.bibb.de/erwerbstaetigen-befragung
<p>BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September Ergebnisse der jährlichen Untersuchung</p>	www.bibb.de/naa309
<p>Datensystem Auszubildende (DAZUBI) Vom BIBB aufbereitete Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung jährlich zum 31. Dezember)</p>	www.bibb.de/dazubi
<p>Datensystem Fortbildungsprüfungen Vom BIBB aufbereitete Fortbildungsprüfungs-Daten der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder</p>	www.bibb.de/fortbildungspruefungen
<p>Referenzbetriebssystem Mit dem Referenz-Betriebs-System (RBS) werden derzeit rund 1.500 Betriebe drei- bis viermal im Jahr zu aktuellen Fragestellungen der betrieblichen Berufsausbildung befragt</p>	www.bibb.de/rbs
<p>Ausbildungsvergütung Seit über 25 Jahren beobachtet und analysiert das BIBB die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Hierzu wurde die „Datenbank Ausbildungsvergütungen“ aufgebaut</p>	www.bibb.de/dav

6. Internationale Berufsbildung

<p>Anerkennungportal (neu ab 1. April 2012) Informationen, wie man im Ausland erworbene Berufsabschlüsse in Deutschland anerkennen lassen kann. Weiterleitung zu der für das jeweilige Anliegen zuständigen Stelle, Tipps und Unterlagen für das Anerkennungsverfahren</p>	www.anererkennung-in-deutschland.de
<p>Edvance – german quality in vocational education and training Die Initiative von BMBF und BMZ ist auf den Bereich der internationalen Zusammenarbeit in der Berufsbildung ausgerichtet. Sie dient einerseits der Schaffung von Kohärenz unter den verschiedenen an der beruflichen Bildung im Ausland beteiligten Bundesressorts, andererseits der Vernetzung der Vielzahl deutscher Akteure, die im Rahmen der internationalen beruflichen Bildung tätig sind.</p>	www.edvance.info

EU-Bildungspolitik Informationen über die EU-Bildungspolitik vom BMBF und der Nationalen Agentur „Bildung für Europa“ (NA)	www.eu-bildungspolitik.de
iMOVE Initiative des BMBF zur Internationalisierung deutscher Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen	www.imove-germany.de
Nationale Agentur Bildung für Europa (NA) Im Auftrag des BMBF betreut die NA im BIBB europäische Bildungsprogramme und Initiativen in Deutschland	www.na-bibb.de
ReferNet Europäisches Netzwerk für Fachinformation und Expertise	www.bibb.de/refernet

7. Fremdsprachige Online-Angebote

Zentraler Zugang zum englischsprachigen Internetangebot des BIBB mit umfassenden Informationen und weiterführenden Links	www.bibb.de/en
BIBB News: Englischsprachiger zweimonatlich erscheinender Newsletter	www.bibb.de/bibbnews
BWP: Um die Verbreitung im internationalen Kontext zu fördern, stehen einzelne übersetzte Beiträge der BIBB Fachzeitschrift BWP auf der englischen Website des BIBB zum kostenlosen Download zur Verfügung	www.bwp-journal.de
BWP special edition: alle zwei Jahre erscheinende englische Sonderausgabe der BWP	www.bibb.de/bwp/specialedition
Links zu ca. 220 englischsprachigen Publikationen des BIBB	www.bibb.de/publications/english
ReferNet Country Report Germany 2011	www.bibb.de/countryreport
Informationen zu Ausbildungsprofilen in Englisch und Französisch	www.bibb.de/en/ausbildungsprofile-start.htm
BIBB-Film „Vocational Education and Training in Germany – Assuring the Future“ in Englisch, Deutsch, Französisch, Spanisch, Russisch, Chinesisch, Arabisch, Koreanisch, Portugiesisch, Türkisch	www.bibb.de/film/en

Alle Portale und Datenbanken des BIBB sind über www.bibb.de erreichbar.

B Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2011

Apprenticeship training in Germany – still a future-oriented model for recruiting skilled workers?/Günter Walden; Klaus Troeltsch. – Literaturangaben, graf. Darst., Tab. In: Journal of Vocational Education and Training. – 63 (2011), H. 3, S. 305–322

„Ausbildungsreif“ und dennoch ein Fall für das Übergangssystem?: Institutionelle Determinanten des Verbleibs von Ausbildungsstellenbewerbern in teilqualifizierenden Bildungsgängen/Verena Eberhard; Joachim Gerd Ulrich. – Literaturangaben, Abb., Tab. In: Neue Jugend, neue Ausbildung?: Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung/Elisabeth M. Krekel [Hrsg.]; Tilly Lex [Hrsg.]. – Bielefeld. – (2011), S. 97–112

Duale Berufsausbildung in Deutschland – Lehren aus den unterschiedlichen Wegen nach der Wiedervereinigung/Elisabeth M. Krekel. – Literaturangaben, Abb., Tab. In: Turbulenzen auf Arbeitsmärkten und in Bildungssystemen: Beiträge zur Berufsbildungsforschung. Tagungsband der 2. Österreichischen Konferenz für Berufsbildungsforschung, 8./9. Juli 2010/Jörg Markowitsch [Hrsg.]; Elke Gruber [Hrsg.]; Lorenz Lassnig [Hrsg.]; u. a. – Innsbruck. – (2011), S. 39–55

Erfassung und Validierung von Lernergebnissen – Ansätze, Entwicklungstrends und Herausforderungen/Sandra Bohlinger; Marisa Kaufhold; Gesa Münchhausen. – Literaturangaben, Tab. In: Turbulenzen auf Arbeitsmärkten und in Bildungssystemen: Beiträge zur Berufsbildungsforschung. Tagungsband der 2. Österreichischen Konferenz für Berufsbildungsforschung, 8./9. Juli 2010/Jörg Markowitsch [Hrsg.]; Elke Gruber [Hrsg.]; Lorenz Lassnig [Hrsg.]; u. a. – Innsbruck. – (2011), S. 99–112

Haben Personen mit Migrationshintergrund interkulturelle Kompetenz?/Anke Settlemeyer. – Literaturangaben. In: Migration als Chance: ein Beitrag der beruflichen Bildung/Mona Granato [Hrsg.]; Dieter Münk [Hrsg.]; Reinhold Weiß [Hrsg.]. – Bielefeld. – (2011), S. 143–160. http://www.kibb.de/cps/rde/xbcr/SID-135FB568-E9D2B10C/kibb/a12_voevz_agbfn_9_settlemeyer_1.pdf, ISBN 978-3-7639-1142-4

How large is the firm-specific component of German apprenticeship training?/Harald Pfeifer; Gudrun Schönfeld; Felix Wenzelmann In: Empirical Research in Vocational Education and Training. – 3 (2011), H. 2

Literatur und Information: Datenbanken, Fachliteratur, Literaturrecherche und -verwaltung/Lambert Heller; Rolf Kretschmann; Markus Linten. – Literaturverz. In: Lehrbuch für Lernen und Lehren mit Technologien/Sandra Schön [Hrsg.]; Martin Ebner [Hrsg.]. – Stand: März 2011. – Bad Reichenhall. – (2011), 12 S. <http://l3t.tugraz.at/index.php/LehrbuchEbner10/article/viewFile/60/55> [Zugriff: 20.5.2011]

Mindert die Berufsausbildung die soziale Ungleichheit von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund?/Ursula Beicht; Mona Granato; Joachim Gerd Ulrich. – zahlr. Literaturangaben, Tab. In: Migration als Chance: ein Beitrag der beruflichen Bildung/Mona Granato [Hrsg.]; Dieter Münk [Hrsg.]; Reinhold Weiß [Hrsg.]. – Bielefeld. – (2011), S. 177–207. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_voevz_agbfn_9_beicht_granato_ulrich_1.pdf [Zugriff 18.07.2011]

Mismatching and job tasks in Germany – rising over-qualification through polarization?/Daniela Rohrbach-Schmidt; Michael Tiemann. – Literaturangaben, Tab. In: Empirical Research in Vocational Education and Training. – 3 (2011), H. 1, S. 39–53

Neue Jugend, neue Ausbildung?: Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung/Elisabeth M. Krekel [Hrsg.]; Tilly Lex [Hrsg.]. – Bielefeld: Bertelsmann, 2011. – 284 S.: Literaturangaben, Tab., Abb. – (Berichte zur beruflichen Bildung) (Schriftenreihe/Bundesinstitut für Berufsbildung)

Qualifikations- und Berufshauptfeldprojektionen bis 2025: Fachkräftemangel: Es sind nicht nur die MINT-Berufe betroffen/Gerd Zika; Robert Helmrich. – Literaturangaben, graf. Darst. In: Sozialer Fortschritt: unabhängige Zeitschrift für Sozialpolitik. – 60 (2011), H. 8, S. 161–168

Qualität betrieblicher Ausbildung – Forschungsstand und Perspektiven eine Zwischenbilanz/Margit Ebbinghaus; Tanja Tschöpe; Stefanie Velten. – Literaturangaben. In: Lehr-Lernforschung in der gewerblich-technischen Berufsbildung/Reinhold Nickolaus [Hrsg.]; Günter Pätzold [Hrsg.]. – Stuttgart. – (2011), S. 200–210

Qualität der Berufsausbildung in Deutschland: Ansprüche und Urteile von Auszubildenden/Andreas Krewerth; Ursula Beicht. – Literaturangaben, Abb. In: Neue Jugend, neue Ausbildung?: Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung/Elisabeth M. Krekel [Hrsg.]; Tilly Lex [Hrsg.]. – Bielefeld. – (2011), S. 231–241



Qualität und Kompetenz – Bedingungen und Ergebnisse betrieblicher Ausbildung/Agnes Dietzen; Stefanie Velten. – Literaturangaben. In: Turbulenzen auf Arbeitsmärkten und in Bildungssystemen: Beiträge zur Berufsbildungsforschung. Tagungsband der 2. Österreichischen Konferenz für Berufsbildungsforschung, 8./9. Juli 2010/Jörg Markowitsch [Hrsg.]; Elke Gruber [Hrsg.]; Lorenz Lassnig [Hrsg.]; u. a. – Innsbruck. – (2011), S. 166–179

The development of a strategy for vocational education and training: experiences from Montenegro/Melanie Hoppe; Jeanette Burmester; Jan Ebben. In: Research in Comparative and International Education. – 6 (2011), H. 3, S. 273–284

Was soll betriebliche Berufsausbildung leisten?: eine clusteranalytische Untersuchung von Anspruchsmustern ausbildender Betriebe an Outputqualität/Margit Ebbinghaus. – Literaturangaben, Abb., Tab. In: Neue Jugend, neue Ausbildung?: Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung/Elisabeth M. Krekel [Hrsg.]; Tilly Lex [Hrsg.]. – Bielefeld. – (2011), S. 205–219

Welche Rolle spielen berufliche und pädagogische Qualifikationen dafür, Mitarbeitern Ausbildungsaufgaben zu übertragen?: Ergebnisse einer Betriebsbefragung/Margit Ebbinghaus. – Literaturangaben, Tab. In: Lehr-Lernforschung und Professionalisierung: Perspektiven der Berufsbildungsforschung/Uwe Faßhauer [Hrsg.]; Josef Aff [Hrsg.]; Bärbel Fürstenau [Hrsg.]; u. a. – Opladen. – (2011), S. 123–134

C Kontakte

Hausanschrift:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

E-Mail-Adressen:

zentrale@bibb.de
pr@bibb.de
vertrieb@bibb.de

Postanschrift:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Postfach 201264
53142 Bonn
Telefon: 02 28 /1 07 – 0
Telefax: 02 28 /1 07 – 29 77
Internet: www.bibb.de

JOBSTARTER

beim Bundesinstitut für Berufsbildung
Telefon: 02 28 /1 07 – 29 09
Telefax: 02 28 /1 07 – 28 87
E-Mail: info@jobstarter.de
Internet: www.jobstarter.de

Nationale Agentur Bildung für Europa (NA)

beim Bundesinstitut für Berufsbildung
Telefon: 02 28 /1 07 – 16 76
Telefax: 02 28 /1 07 – 29 64
E-Mail: na@bibb.de
Internet: www.na-bibb.de

International Marketing of Vocational Education (iMOVE)

beim Bundesinstitut für Berufsbildung
Telefon: 02 28 /1 07 – 17 45
Telefax: 02 28 /1 07 – 28 95
E-Mail: info@imove-germany.de
Internet: www.imove-germany.de

BIBB-Fachtagungen im zweiten Halbjahr 2012

(Stand: März 2012)

- **Wissenschaft-Politik-Praxis-Kommunikation**
Termin: 4./5. September 2012 .
- **Internationale Tagung: „The level 6 issue – Alignment of VET and HE qualifications in the EQF“**
Termin: 5./6. November 2012
- **Gegenwart und Zukunft kaufmännischer Aus- und Fortbildungsberufe**
Termin: 14. November 2012

Jahresbericht des Bundesinstituts für Berufsbildung Bonn



ISBN 978-3-88555-927-6