

Bundesinstitut für Berufsbildung

Jahresbericht 2006/2007



Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

Bibliografische Informationen 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 978-3-88555-803-3

Vertriebsadresse:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 1.2 – Kommunikation
53142 Bonn
Fax: 02 28/1 07-29 67
E-Mail: vertrieb@bibb.de

Bestell-Nr.: 09.127

© 2007 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber:

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

Redaktion:

Dr. Christiane E. Herzog
Andreas Pieper
Lothar Rütter
Dr. Eckart Strohmaier

Technische Leitung: Dipl.-Ing. Fritz Höhmann
Redaktionssekretariat: Maria Kemp

Fotos: Bundesinstitut für Berufsbildung

Gestaltung: MIC GmbH, Köln
Druck: Druckpartner Moser, Rheinbach
Verlag: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Printed in Germany

ISBN 978-3-88555-803-3

Gedruckt auf Papier aus 100 % chlorfrei gebleichten Faserstoffen

Bundesinstitut für Berufsbildung

Jahresbericht 2006/2007



Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

seit mehr als 35 Jahren erfüllt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) seine Aufgabe als kompetenter Partner und Dienstleister in Fragen der beruflichen Bildung. Durch Forschung und Entwicklung, die Durchführung von Programmen sowie die Beratung von Personen und Institutionen trägt das BIBB dazu bei, die berufliche Aus- und Weiterbildung strukturell weiterzuentwickeln und sie international auszurichten.

Vor dem Hintergrund einer intensiven Diskussion über die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung in Deutschland und in der Europäischen Union werden vom BIBB fundierte Daten und Argumente, leistungsfähige Instrumente und wegweisende Positionen erwartet. Das Institut stellt sich diesen Herausforderungen mit großem Engagement, indem es seine Arbeiten stärker auf solche Aufgabenfelder konzentriert, die für die zukünftige Entwicklung der beruflichen Bildung maßgebend sind.

Mit der Vorlage konsistenter, auf thematische Schwerpunkte konzentrierter Jahresforschungsprogramme hat das BIBB zugleich Empfehlungen des Wissenschaftsrates aufgegriffen und umgesetzt. Auch in der Zusammenarbeit mit Hochschulen, der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Qualitätsentwicklung will das BIBB neue Wege gehen.

Zeitgleich mit der inhaltlichen Schärfung seines Profils hat das BIBB im vergangenen Jahr einen intensiven Prozess der Neudefinition seines Selbstverständnisses eingeleitet und erfolgreich abgeschlossen. Die vollzogene Änderung der Aufbauorganisation Mitte 2006 und mit ihr eine konsequent folgende Umstrukturierung der Ablauforganisation mündeten in ein neues Leitbild. Es beschreibt das neue Selbstverständnis und die Ziele des Instituts in neun Grundsätzen. An seiner Erarbeitung waren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend beteiligt.

Nicht zuletzt wurde auch der vorliegende Jahresbericht 2006/2007 neu konzipiert. Im Gegensatz zu den früheren Geschäftsberichten listet er nicht mehr sämtliche Aktivitäten des BIBB aus dem Berichtsjahr auf, sondern verdeutlicht an ausgewählten Beispielen bedeutsame Forschungs-, Entwicklungs- und Beratungsaktivitäten des Instituts.

Im Kernthema **Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem** werden sowohl Analysen zur aktuellen Lage auf dem trotz der wirtschaftlich positiven Entwicklung weiterhin angespannten Ausbildungsstellenmarkt als auch innovative Maßnahmen zur Verbesserung der gegenwärtigen Situation vorgestellt. Dazu gehören unter anderem umfangreiche Studien und Analysen zur Situation der Altbewerber und Altbewerberinnen, zu den Erfahrungen im Ausbildungsprogramm Ost, aber auch zu den Übergängen an der Schnittstelle Ausbildung/Beruf („zweite Schwelle“). Der Aufbau und die Nutzung regionaler Strukturen für die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze stehen im Mittelpunkt des Programms JOBSTARTER, das vom BIBB im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durchgeführt wird. Schließlich hat die Aufgabe, Absolventen und Absolventinnen beruflicher Vollzeitschulen einen Zugang zu Kammerprüfungen zu ermöglichen und damit ungenutzte Ressourcen zu erschließen, durch die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) an Bedeutung gewonnen.



*Manfred Kremer,
Präsident des Bundesinstituts
für Berufsbildung*

Beim Kernthema **Modernisierung und Qualitätsentwicklung der beruflichen Bildung** geht es um ein flexibles und leistungsfähiges Ausbildungssystem in Deutschland, um die Modernisierung und Neugestaltung von Aus- und Fortbildungsordnungen, um berufsverwertbare Qualifikationen, um Kompetenzstandards in der Ausbildung und um die Auswirkungen der neuen Prüfungsregelungen.

Das Kernthema **Lebensbegleitendes Lernen** beschreibt die nationalen und internationalen Bestrebungen, Qualifikationen und Kompetenzen transparent(er) zu machen. Maßnahmen und Analysen zur **Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit** innerhalb der beruflichen Bildung sowie in vielen Bereichen zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung und die Anerkennung erworbener Kompetenzen und Qualifikationen stehen dabei im Vordergrund. Einen Erfolg versprechenden Ansatz bietet hierzu ein europäisches Leistungspunktesystem in der beruflichen Bildung.

Unter dem Kernthema **Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen** werden Initiativen und Befunde innerhalb der beruflichen Bildung bei Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten, sozialen Benachteiligungen oder Behinderungen vorgestellt. Ein stärkeres Augenmerk ist nicht zuletzt auch auf leistungsstarke Jugendliche zu richten, denen durch eine anspruchsvolle Berufsausbildung zielgruppenspezifisch entsprechende attraktive Angebote zu unterbreiten sind. Gute Praxisbeispiele rund um die Zielgruppe „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ werden koordiniert, gesammelt und kommuniziert. Mit dieser Aufgabe unterstützt das BIBB den Nationalen Integrationsplan der Bundesregierung nach Kräften.

Das Kernthema **Internationalisierung beruflicher Bildung** beschreibt die Forschungs- und Entwicklungsarbeiten des BIBB zu einem Europäischen und Deutschen Qualifikationsrahmen (EQR und DQR). Eine Vielzahl von neuen strategischen Kooperationen und internationalen Netzwerken verdeutlicht die veränderte Richtung des BIBB hin zu mehr Internationalität. Zudem werden in der Nationalen Agentur beim BIBB erfolgreich europäische Bildungsprogramme durchgeführt, und iMOVE wirbt im Ausland für deutsche Kompetenz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Im Zeitraum dieses Jahresberichts 2006/2007 zielten viele der eingeleiteten Veränderungen darauf ab, die wissenschaftliche Forschung im BIBB zu stärken und mit praxisorientierter Anwendung und Umsetzung zu verzahnen. Die daraus resultierende Herausforderung für das Institut bietet eine gute Chance, zusammen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den gesellschaftlichen Anforderungen in Bezug auf eine moderne Aus- und Weiterbildung Rechnung zu tragen.

Für die Unterstützung beim Zustandekommen dieses Jahresberichts und die vielfältigen Anregungen danke ich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dank gebührt ebenso allen, die in den Gremien oder als Partner mit dem BIBB auf den unterschiedlichen Feldern kooperiert, uns konstruktiv unterstützt und kritisch begleitet haben.



Manfred Kremer
Präsident

Foreword

Dear Reader,

The Federal Institute for Vocational Education and Training ("BIBB") has served as a competent partner and service provider in matters involving vocational training for more than 35 years now. BIBB is active in research and development, conducts programmes and advises individuals and institutions. Through this work, it contributes to the progressive development of initial and continuing vocational education and training (VET) structures and making German VET more international in focus.

The continuing development of vocational education and training in Germany and the European Union is currently the subject of intensive discussion. Against this backdrop, BIBB is expected to provide sound data and well-founded arguments, efficient instruments and pioneering standpoints. The Institute has taken on these challenges with enormous dedication and has geared its work even more intensively to areas that are important for the future development of vocational education and training.

BIBB has also taken up and implemented recommendations issued by the German Science Council with coherent, consistent annual research programmes which focus on specific themes. The Institute also wants to break new ground in its collaboration with universities, assistance for junior researchers and in the area of quality development.

Not only did BIBB sharpen its profile by realigning the content of its work, it also initiated and successfully completed an intensive process of redefining its identity last year. The Institute revamped its organisational structure in mid-2006 and, in a next step, re-structured its operations. These activities led to a new mission statement which describes the Institute's new conception of itself and its objectives in nine principles. BIBB staff members were extensively involved in the development of this new mission statement.

These activities also drove the decision to re-design the Institute's Annual Report for 2006/2007. In contrast to previous reports, it no longer lists all the activities that BIBB undertook during the reporting year. Instead, it uses selected examples to illustrate important research, development and advisory activities that BIBB pursued in the past year.

The section focusing on the subject of **The Vocational Training Market and the Employment System** offers analyses on the present situation on the training place market that is still tight despite the current economic upswing. It also presents innovative measures aimed at improving the existing situation. These measures include comprehensive studies on and analyses of the situation of training place applicants who could not be placed and have therefore been carried over into the next placement year, the experience gathered in the Eastern States vocational training programme, and transitions from vocational training to employment (the so-called "second threshold"). The JOBSTARTER programme which BIBB is conducting on behalf of the Federal Ministry of Education and Research revolves around building and using regional structures to create additional training places. And lastly, the newly amended Vocational Training Act has further increased the importance of making it possible for individuals who have graduated from a full-time vocational school to sit examinations held by trade chambers – a step that would tap previously unused resources. This is also one of the Institute's tasks.



*Manfred Kremer,
President of the Federal Institute
for Vocational Education
and Training*

The section on the **Modernisation of and Quality Development in Vocational Education and Training** revolves around ensuring a flexible and productive training system in Germany, around the modernisation and restructuring of initial and continuing vocational training regulations, around qualifications that can be used in the working world, around competence standards in vocational training and around the effects of new examination regulations.

The **Lifelong Learning** section outlines national and international efforts being taken to make qualifications and skills (even more) transparent. Measures to promote and analyses of **permeability and equivalence** in the vocational education and training system and in many areas situated between initial and continuing vocational training and the crediting of acquired skills and qualifications take centre stage here. A European credit system for the vocational training field offers promise in this connection.

Initiatives and findings in the area of vocational training for youths who have learning difficulties, are socially disadvantaged or have a disability are presented in the section **Vocational Education and Training for Specific Target Groups**. Greater attention is also to be given to young high achievers. This is to be done by offering this target group appropriate, attractive options in the form of demanding vocational training programmes. BIBB coordinates, collects and communicates good practice examples involving juveniles with an immigration background, a further target group. In doing so, the Institute supports the German government's National Integration Plan to the best of its ability.

The section on the **Internationalisation of Vocational Education and Training** describes the research and development work BIBB is pursuing in connection with a European and a German qualification framework (EQF and GQF). BIBB's increased focus on internationality is illustrated by a wealth of new strategic collaborative activities and international networks. In addition, the National Agency at BIBB successfully conducts European education programmes, while iMOVE is active abroad promoting German expertise in continuing vocational education and training.

Many of the changes initiated during the period covered by the 2006/2007 Annual Report were aimed at strengthening BIBB's research work and intermeshing it with practical applications and implementation. The challenges this brings for the Institute also offer a good opportunity to be responsive to the demands that society is placing on modern initial and continuing vocational education and training today.

I would like to thank the entire BIBB team for their assistance in the preparation of this Annual Report and their many suggestions. Many thanks are also due to those individuals who – in BIBB organs or as partners – have worked together with BIBB in various areas and provided us constructive support and criticism.



Manfred Kremer
President

Leitbild des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB)

Forschen – Beraten – Zukunft gestalten

Mit diesem Leitbild beschreiben wir unsere Grundsätze und Ziele. Wir wollen das BiBB für die Herausforderungen stärken und dabei auf unserer erfolgreichen Arbeit aufbauen.

Das Leitbild richtet sich an uns als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ist Grundlage für die Zusammenarbeit mit Politik, Praxis und Wissenschaft.

Das Leitbild gibt uns Orientierung für notwendige Veränderungsprozesse und konkrete Umsetzungsprojekte. An ihrer Gestaltung beteiligen wir uns mit unseren vielfältigen Kompetenzen.

► ► ► **Wir wirken maßgeblich bei der Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems mit.**

Berufsbildung ist ein Schlüssel zur Persönlichkeitsentwicklung, zur gesellschaftlichen Teilhabe sowie zur Sicherung der Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit. Wir setzen uns für eine umfassende und hochwertige berufliche Bildung für alle ein. Durch unsere Arbeit fördern wir offene und durchlässige Bildungswege, das Lernen im Lebensverlauf und die individuelle berufliche Entwicklung. Wir regen Innovationen in der beruflichen Bildung an und fördern deren Umsetzung in die Praxis.

► ► ► **Wir stimmen unsere strategischen Ziele mit unseren Partnern von Bund, Ländern und Sozialparteien ab.**

Wir arbeiten auf gesetzlicher Grundlage im Rahmen der Bildungspolitik der Bundesregierung. Unser Arbeits- und Forschungsprogramm konzentriert sich auf Leitthemen, die für die Berufsbildungspolitik, -praxis und -forschung wichtig sind.

► ► ► **Wir entwickeln unsere Dienstleistungen im Dialog mit Politik, Praxis und Wissenschaft.**

Unsere Stärke liegt in der Verbindung von Forschung, Entwicklung und Beratung. Auf dieser Grundlage betreiben wir Berufsbildungsforschung, konzipieren und führen Programme durch, entwickeln Aus- und Fortbildungsordnungen und beraten prozess- und ergebnisorientiert.

► ► ► **Mit unserer Berufsbildungsforschung übernehmen wir eine aktive Rolle im Wissenschaftssystem.**

Unsere Forschung ist auf bedeutsame Fragen der beruflichen Bildung ausgerichtet und trägt zur Theorieentwicklung bei. Sie ist interdisziplinär und wissenschaftlichen Standards verpflichtet. Wir kooperieren mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen, fördern den wissenschaftlichen Nachwuchs und ermöglichen der Wissenschaft den Zugang zu unseren Forschungsdaten.

► ► ► **Wir kooperieren mit internationalen Partnern und bieten Dienstleistungen weltweit an.**

Wir beraten internationale Partner bei der Entwicklung und Modernisierung der Berufsbildung. Wir initiieren und pflegen internationale Netzwerke. Damit fördern wir auch die Leistungs- und Wettbewerbs-

fähigkeit des deutschen Berufsbildungssystems und tragen zur Gestaltung des europäischen Bildungsraumes bei.

►►► **Unsere Kompetenz, Motivation und Flexibilität sind die Basis für die Qualität unserer Arbeit.**

Wir zeichnen uns durch Engagement, Kreativität und Eigeninitiative aus. Unser Arbeitsstil ist geprägt durch offene Kommunikation, Kooperation und Fairness. Dies wird durch die soziale und fachliche Kompetenz unserer Führungskräfte sowie ihren motivierenden und aktivierenden Führungsstil unterstützt. Wir sind eine lernende Organisation. Wir praktizieren eine systematische Personalentwicklung und eine vorbildliche Ausbildung.

►►► **Wir informieren aktuell und kommunizieren zielgruppenorientiert.**

Wir stellen unsere Arbeitsergebnisse adressaten- und mediengerecht zur Verfügung. Ein modernes Kommunikationskonzept und ein leistungsfähiges Wissensmanagement unterstützen uns dabei.

►►► **Wir richten unsere Organisation an Kernaufgaben aus und ermöglichen kurze und transparente Entscheidungswege.**

Durch Delegation von Aufgaben und Verantwortung sowie durch Projektautonomie werden Entscheidungswege verkürzt. Ein offener und systematischer Informations-, Erfahrungs- und Wissensaustausch fördert die institutsweite und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Dies wird durch moderne Informationstechnologie unterstützt. Geeignete Instrumente liefern wichtige Informationen zur Steuerung von Effizienz und Qualität der Geschäftsprozesse.

►►► **Wir entwickeln die Qualität unserer Prozesse und Dienstleistungen ständig weiter.**

Für alle Arbeitsprozesse und -ergebnisse – von der Planung über die Durchführung und den Transfer bis zur Evaluation – bestehen Qualitätsziele. Wir überprüfen regelmäßig, ob wir unsere Qualitätsziele erreicht haben, und verbessern unser Qualitätsmanagement kontinuierlich.

Mission statement of the Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB)

Researching – Advising – Shaping the future

This mission statement describes our basic principles and objectives. Our aim is to strengthen BIBB for the challenges which lie ahead whilst continuing to build on the successful work we have carried out.

The mission statement is aimed at employees of BIBB and forms the basis of cooperation taking place within the fields of policy, practice and research.

The mission statement provides us with guidance for necessary processes of change and specific implementation projects. We bring our wide-ranging expertise to bear in the organisation of such processes and projects.

►►► **We make a significant contribution to the further development of the system of vocational education and training.**

Vocational education and training is the key to personal development and participation in society as well as being vital in terms of securing employment and competitiveness. Our policy is that everyone should receive comprehensive and high quality vocational education and training. Our work promotes open and permeable educational pathways, lifelong learning and individual vocational development. We stimulate innovation within vocational education and training and foster the practical implementation of such innovation.

►►► **We coordinate our strategic objectives with our partners in the Federal Government, the federal states and from amongst the social partners.**

We work in accordance with the statutory basis stipulated within the framework of Federal Government VET policy. Our work and research programme focuses on issues of leading importance to VET policy, practice and research.

►►► **We develop our services within a process of dialogue with the fields of policy, practice and research.**

Our strength lies in the combination of research, development and advisory services. We use this as a basis for the conducting of VET research, the design and implementation of programmes, the development of regulations for initial and continuing vocational education and training and for process and results oriented advisory services.

►►► **Our vocational education and training research enables us to adopt an active role within the academic research system.**

Our research is directed towards significant issues relating to vocational education and training and contributes to theoretical development. Our research is of an interdisciplinary nature and is bound by academic research standards. We cooperate with institutes of higher education and research bodies, foster up and coming academic talent and enable the field of academic research to gain access to our research data.

►►► **We cooperate with international partners and offer services worldwide.**

We advise international partners on the development and modernisation of vocational education and training. We initiate and maintain international networks. This also enables us to foster the efficiency and competitiveness of the German system of vocational education and training and contribute to the creation of the European Education Area.

►►► **Our expertise, motivation and flexibility form the basis of the quality of our work.**

Commitment, creativity and initiative are the main features of our work. Our style of working is characterised by open communication, cooperation and fairness. This is underpinned by the social and specialist expertise and the motivating and enabling leadership style adopted by our management staff. We are a learning organisation. We practise systematic human resources development and provide exemplary training.

►►► **We provide up to date information and communicate in a target-group-oriented way.**

We make the results of our work available in a manner appropriate for the target audience and in a media friendly way. We are supported in this process by the modern communication concept and the efficient knowledge management system which we have in place.

►►► **Our organisation focuses on core tasks and facilitates short and transparent decision-making processes.**

The delegation of tasks and responsibility and the deployment of project autonomy enable decision-making processes to be streamlined. Cooperation and trust across the institute are fostered via systematic exchange of information, experience and knowledge. This process is underpinned by the use of modern information technology. Appropriate instruments provide important information for the management of efficiency and quality within the business processes.

►►► **We pursue a continuous improvement process in respect of processes and services.**

Quality objectives are in place for all work processes and results, covering the planning, implementation, transfer and evaluation phases. We monitor the achievement of our quality objectives on a regular basis and pursue a continuous improvement process in respect of quality management.

Inhalt

Vorwort des Präsidenten	3
Foreword of the president	5
Leitbild des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)	7
Mission statement of the Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB).....	9
1. Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem	13
Mehr Ausbildungsplätze schaffen	13
Altbewerber	13
Berufsfachschulen	15
JOBSTARTER	17
Ausbildungsplatzprogramme Ost	18
Zweite Schwelle	19
Dienstleistungsberufe	20
2. Modernisierung und Qualitätsentwicklung der beruflichen Bildung	22
Ausbildungssystem flexibel und leistungsfähig gestalten	22
Kompetenzstandards	22
Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen	23
Modernisierte Fortbildungsordnungen	25
Prüfungen	27
Überbetriebliche Berufsbildungsstätten	28
Modellversuche	30
3. Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege	33
Durch lebensbegleitendes Lernen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen sichern und weiterentwickeln	33
Bildungsforschung/Medienforschung	34
Europäische Impulse	34
Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)/Europäisches Credit System (ECVET)	34
Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege	37
4. Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen	41
Benachteiligungen abbauen – Begabungen fördern	41
Berufsausbildungsvorbereitung und sozialpädagogische Begleitung	41
Menschen mit Behinderungen	41
Gute Praxis	42
Menschen mit Migrationshintergrund	42
Leistungsstarke	44
5. Internationalisierung beruflicher Bildung	46
Berufsbildung international – anschlussfähig und verwertbar machen	46
Europäisierung der Berufsbildung (EQR/ECVET)	46
Strategische Kooperationen durch Netzbildung	46
Betriebliche Weiterbildung in Europa	48

iMOVE.	49
Nationale Agentur „Bildung für Europa“ (NA).	50
6. Kommunikation, Ergebnistransfer und Wissensmanagement	53
Arbeitsergebnisse medien- und adressatengerecht aufbereiten.	53
Fachtagungen und Messen.	53
Wettbewerbe.	54
Publikationen.	55
Auswahlbibliografien	56
Fachzeitschrift BWP	56
Besuchergruppen.	57
Wissensmanagement	57
Literaturdatenbank.	60
7. Gesetzliche Aufgaben, Personal und Haushalt	61
Aufgabenerfüllung mit serviceorientierten Beschäftigten und effektivem Finanzmanagement	61
Berufsbildungsgesetz	61
Gremienarbeit	62
Personal.	62
Haushalt	63
8. Anhang	65
A Berufsbildungsportale und Datenbanken	67
B Organigramme (deutsch/englisch)	70
C Kontakte	72

1.

Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem

Mehr Ausbildungsplätze schaffen

Altbewerber · Berufsfachschulen · JOBSTARTER · Ausbildungsplatzprogramme Ost · Zweite Schwelle · Dienstleistungsberufe

Die Sicherung eines ausreichenden und arbeitsmarkt-orientierten Berufsbildungsangebots, die Konzeption von Maßnahmen für ein möglichst ausgeglichenes Verhältnis von Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen sowie der Übergang von der Ausbildung in eine Beschäftigung bilden den ersten der fünf Arbeits- und Forschungsschwerpunkte des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Er reicht von der ersten Schwelle, dem Wechsel von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung, bis zur zweiten, dem Übergang von der Ausbildung in das Beschäftigungssystem.

Trotz des mittlerweile erfolgten wirtschaftlichen Aufschwungs ist die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt nach wie vor angespannt. Nicht nur das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen ist tendenziell gesunken, sondern gleichzeitig hat sich die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen sowohl durch demografische Faktoren, als auch durch eine zunehmende Zahl von erfolglosen Bewerbern und Bewerberinnen aus den Vorjahren erhöht.

Wegen dieser unbefriedigenden Angebots-Nachfrage-Relation durchlaufen die weitaus meisten erfolglosen Ausbildungsplatzsuchenden statt der gewünschten betrieblichen Berufsausbildung zunächst eine schulische oder außerschulische Berufsausbildungsvorbereitung, eine schulische Berufsgrundbildung, weiterführende Bildungsgänge an beruflichen Schulen oder eine vollqualifizierende Berufsausbildung an Berufsfachschulen. Vor allem Jugendliche mit Haupt- oder Sonderschulabschluss, aber auch etwa ein Viertel der Realschulabsolventen und -absolventinnen weichen auf Wege aus, die die Qualifikation zwar erhöhen können, die aber nicht in einen anerkannten Berufsabschluss einmünden.

Problematisch an dieser Entwicklung ist: Allzu viele von ihnen erhalten trotz aller Qualifizierungsbemühungen keinen Ausbildungsplatz. Sie gelten immer häufiger als „unvermittelbar“. Insbesondere berufsvorbereitende Maßnahmen sind eher zu einem Hindernis bei der

Suche nach einem Ausbildungsplatz geworden. Aus diesem Grund ist die Situation derjenigen, die sich in mehreren Jahren immer wieder um einen Ausbildungsplatz bemühen, ein besonderes Forschungsfeld für das BIBB.

www.bibb.de/de/27200.htm

Viele bleiben erfolglos – die Situation der Altbewerber

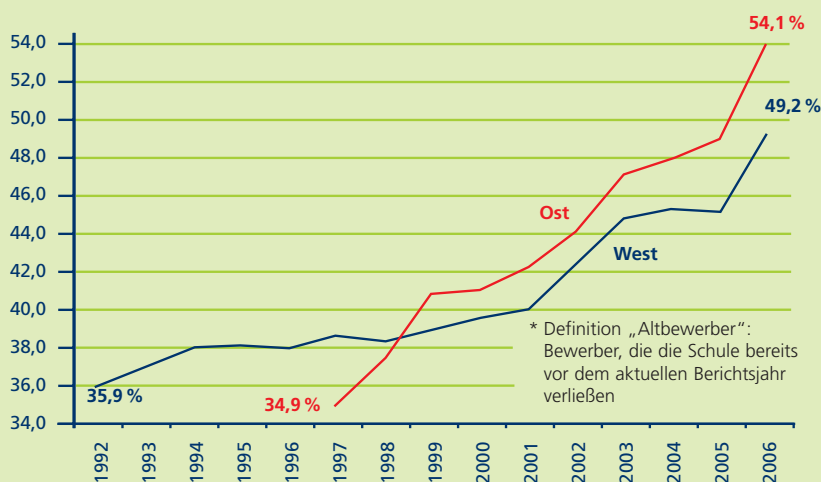
Seit Anfang der 1990er-Jahre hat sich die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt zunehmend verschlechtert. Die Ursachen hierfür liegen zum einen in der kontinuierlich ansteigenden Zahl der Schulabgänger/-innen aus allgemeinbildenden Schulen, zum anderen im rückläufigen Ausbildungsplatzangebot. Standen Anfang der 1990er-Jahre noch weit mehr als 70 neue Ausbildungsverträge 100 Schulabsolventen gegenüber, waren es 2006 nur noch 61. Aus diesem Grunde suchen Jugendliche, die bei ihren Bemühungen um einen Ausbildungsplatz erfolglos geblieben sind, in den darauffolgenden Jahren erneut ihre Chancen. Diese Altbewerber konkurrieren dann mit den aktuellen Schulabgängern um eine Ausbildungsstelle.

www.bibb.de/de/27399.htm

Anteil der Altbewerber stark gestiegen

In der Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) werden als Altbewerber diejenigen bezeichnet, die aus früheren Schulabsolventenjahrgängen stammen. Dies ist unabhängig davon, ob sie sich früher tatsächlich bereits auf Lehrstellen beworben haben oder nicht. Von den 763.100 Jugendlichen, die die Bundesagentur für Arbeit (BA) 2006 als – ausbildungsreife – Bewerber registrierte, hatten 385.200 (50,5 %) die Schule bereits im Vorjahr oder früher verlassen. Der Anteil dieser Gruppe an allen Bewerbern ist in den letzten Jahren stark gestiegen: In Ostdeutschland von 34,9 % im Jahre 1997 auf 54,1 % in 2006, in Westdeutschland von 35,9 % im Jahre 1992 auf zuletzt 49,2 % (vgl. Grafik auf Seite 14).

Entwicklung des „Altbewerber“-Anteils* in West- und Ostdeutschland



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des BIBB

Ebenfalls gestiegen ist im gleichen Zeitraum der Anteil der bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber, die nicht in eine Berufsausbildung, sondern in eine Alternative eingemündet sind. Zum alternativen Verbleib werden unter anderem Praktikum, berufsvorbereitende Maßnahme, die Aufnahme einer regulären Arbeit und ein erneuter Schulbesuch gezählt sowie die Suche nach einem 400-Euro-Job, um die Wartezeit auf einen Ausbildungsplatz zu überbrücken.

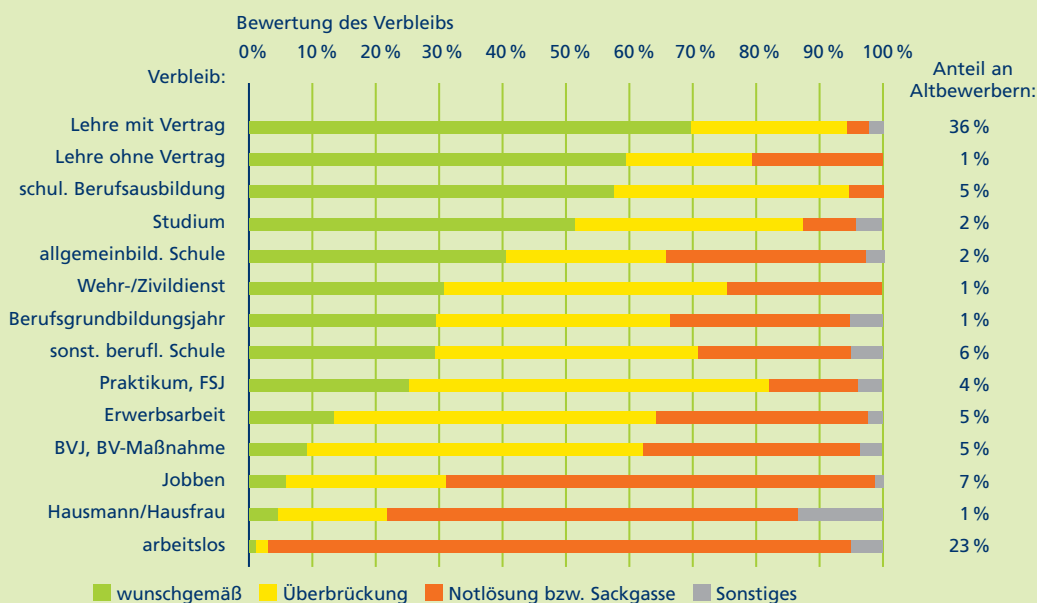
www.bibb.de/de/wlk8225.htm

Altbewerber beurteilen ihre Situation kritisch

Im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung werden Jugendliche als „Altbewerber“ bezeichnet, die sich bereits in früheren Jahren um einen Ausbildungsplatz bemüht hatten. Die Quote der Altbewerber ist etwas niedriger als die ausgewiesene Quote in der BA-Statistik. Altbewerber in dem hier definierten Sinne waren häufig unter Jugendlichen mit niedrigen Schulabschlüssen und mit schlechten Noten zu finden.

In der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2004 wurden die Altbewerber auch gefragt, welchen Weg sie nach Beendigung des Vermittlungsjahres eingeschlagen haben und wie sie ihren Verbleib bewerten. Danach konnten 36 % der Altbewerber ein Ausbildungsverhältnis eingehen. Insgesamt 44 % mündeten in eine vollqualifizierende Berufsbildungsmaßnahme (einschließlich Studium) ein. 24 % begannen eine Maßnahme des Übergangssystems (u. a. Berufsgrundbildungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr, Berufsfachschule ohne Abschluss). 30 % waren am Ende

Verbleib der Altbewerber im neu begonnenen Ausbildungsjahr und ihre Bewertung



Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2004

des Vermittlungsjahres 2004 arbeitslos oder übten eine ungelernte Tätigkeit aus.

Sehr unterschiedlich bewerten diese Personengruppen ihren Verbleib am Ende des Vermittlungsjahres: Rund 70 % der Altbewerber, die einen Ausbildungsvertrag hatten, gaben an, dass dies auch ihren Wünschen entspreche (vgl. Grafik, Vorseite). Etwas ungünstiger fallen die Bewertungen derjenigen aus, die sich in weiteren vollqualifizierenden Berufsbildungsmaßnahmen befinden. Noch unzufriedener ist die Personengruppe, die sich im so genannten Übergangssystem befindet. Hier geben nur noch wenige an, dass dieser Bildungsgang ihren Wünschen entspreche. Für sie ist dies eher eine nicht eingeplante, doch durchaus sinnvolle Alternative („Überbrückung“). Dagegen sind es insbesondere die Arbeitslosen, die ihre Situation als Sackgasse empfinden.

Deutlich wird: Zum einen ist in den letzten Jahren der Anteil der Altbewerber unter den Ausbildungsstellen-suchenden kontinuierlich angestiegen. Zum anderen gelingt nur einem Teil der Altbewerber der Einstieg in eine Berufsausbildung. Insgesamt haben Altbewerber niedrigere Einmündungswahrscheinlichkeiten in eine Berufsausbildung als Bewerber, die sich erstmalig um eine Ausbildungsstelle bemühen. Somit werden die Ausbildungschancen für Altbewerber umso schlechter, je länger sie sich bereits erfolglos um einen Ausbildungsplatz bemühen.

Mehr Spielräume für die Berufsfachschulen

Ein aktuelles Problem greift ein BIBB-Vorhaben zur Umsetzung des neuen Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) auf, das nach den Chancen fragt, im Berufsschulbereich vollqualifizierende Ausbildungsplatzressourcen zu erschließen.

Hintergrund ist die durch das BBiG neu geschaffene Möglichkeit, schulische Kapazitäten besser als zuvor für die berufliche Qualifizierung zu nutzen. Dies bedeutet neue Herausforderungen für die berufsbildenden Schulen, zugleich auch eine Aufwertung der Schulen im gesamten Bildungssystem. Bei Nutzung der durch das BBiG geschaffenen Möglichkeiten ließen sich in größerem Maße Umwege und Zeitverluste (Warteschleifen) beim Erwerb eines beruflichen Abschlusses vermeiden. Der Ausbildungsmarkt und die Ressourcen des gesamten beruflichen Bildungssystems würden

entlastet beziehungsweise effektiver eingesetzt. Was die einen als zusätzliche Möglichkeit sehen, Jugendliche für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren, betrachten andere allerdings als tendenzielle Aushöhlung des dualen Systems.

Welche Instrumente stellt das neue BBiG bereit, um die Ausbildung an den Berufsfachschulen effektiv für einen auf dem Arbeitsmarkt anerkannten Berufsabschluss zu nutzen, und was wurde bisher unternommen, um diese einzusetzen?

Gesetzliche Möglichkeiten: Heranführung schulischer Ausbildung an betriebliche Ausbildung

- Die Landesregierungen können nach Anhörung des Landesausschusses für Berufsbildung bestimmen, dass der Besuch eines Bildungsganges berufsbildender Schulen oder die Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung ganz oder teilweise auf die Ausbildungszeit angerechnet wird (§ 7 BBiG und § 27 a HwO, Befristung bis zum Jahr 2009).
- Absolventinnen und Absolventen schulischer oder sonstiger Berufsausbildungsgänge sind zur Abschlussprüfung bei einer Kammer zuzulassen, wenn dieser Bildungsgang einer Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht und ein angemessener Anteil an fachpraktischer Ausbildung sichergestellt ist. Hierzu können die Länder im Benehmen mit den Landesausschüssen für Berufsbildung Rechtsverordnungen erlassen (§ 43 Absatz 2 BBiG und § 36 Absatz 2 HwO, Befristung des Beginns der Ausbildung bis zum Jahr 2011).

BIBB-Befragungen in den Bildungsressorts von 13 Ländern in 2006 ergaben, dass Gespräche in den Landesregierungen und mit den Kammern mit dem Ziel geführt wurden, schulische Kapazitäten besser zu nutzen. Dabei lassen sich unterschiedliche Reaktionen auf die neuen gesetzlichen Spielräume feststellen:

- Erlass von Rechtsverordnungen, die die Zulassung zur Kammerprüfung und/oder die Anrechnung berufsfachschulischer Ausbildungszeiten regeln. Diese Rechtsverordnungen sind länderspezifisch ausgestaltet. Sie beziehen sich auf bestimmte Berufe und Schulstandorte, betonen den regionalen Konsens (so Nordrhein-Westfalen und Thüringen).
- Freiwillige Vereinbarungen zwischen Ländern und Kammern beziehungsweise Dachverbänden (Rhein-

land-Pfalz und Schleswig-Holstein), die zusätzliche Möglichkeiten zur Teilnahme an einer Kammerprüfung eröffnen.

- Festhalten am Status quo wegen bestehender Absprachen mit den Kammern oder vorhandener Modelle der Kooperation (Berlin, Brandenburg, Bremen und Hamburg).

Von der Möglichkeit Rechtsverordnungen zu erlassen, ist bisher nur vereinzelt Gebrauch gemacht worden. Die Gründe für diese Zurückhaltung sind unterschiedlich. Von Länderseite wird auf schwierige und langwierige Gespräche mit den Kammern im Vorfeld der Beratungen in den jeweiligen Landesausschüssen für Berufsbildung hingewiesen. Es sind freiwillige mündliche oder schriftliche Vereinbarungen mit Kammern erreicht worden, mit Rahmenbedingungen, die wenig Erfolg versprechend scheinen, wie die Ausgestaltung notwendiger Praxisanteile, die Vermittlung von Praxisbeziehungswise Ausbildungsplätzen oder die Festlegung von Notenschwellen. Den Erfolg dieser Maßnahmen gilt es abzuwarten.

Auch die im BBiG verankerten Befristungen für die Wirksamkeit von Rechtsverordnungen werden von Länderseite als problematisch angesehen. Die bestehenden Befristungen müssten aus Sicht der Länder verlängert werden. Ob der Ausbildungsmarkt durch den Ausbau vorhandener Modelle nennenswert entlastet wird, bleibt abzuwarten.

Nach Ländereinschätzungen scheinen die curricularen Anpassungen von bisher schulischen Ausbildungsgängen an duale Ausbildungsberufe keine Schwierigkeiten zu bereiten. Vorhandene Spielräume in den bestehenden Regelungen in Verbindung mit dem Engagement von Berufsschullehrerinnen und -lehrern und den Schulleitungen sowie Fortbildungsangebote würden den Erfolg notwendiger Umstrukturierungen sicherstellen.

In vielen Fällen können die Länder auf Modelle zurückgreifen, die unter Beteiligung der Kammern bereits seit etlichen Jahren praktiziert werden und als bewährt gelten. Zwar fehlen in der Regel Verbleibsuntersuchungen für die Absolventen und Absolventinnen solcher schulischen Ausbildungsgänge nach BBiG/HwO, von außergewöhnlichen Schwierigkeiten an der zweiten Schwelle ist aber nichts bekannt. Allerdings werden

von den Befragten wegen der Sparmaßnahmen die notwendigen personellen und sachlichen Ressourcen für nicht ausreichend gehalten. Die beabsichtigte Ausweitung des schulischen Angebots und eine quantitativ nennenswerte Entlastung des Ausbildungsmarktes sind damit nicht zu erreichen.

Ungenutzte Spielräume – was ist zu tun?

Eine spürbare Entlastung des Ausbildungsmarktes wäre durchaus erreichbar, wenn sich die Länder in höherem Maße dafür einsetzten, die (teilqualifizierenden) Berufsfachschulbildungsgänge an die in der Kultusministerkonferenz vereinbarten Rahmenlehrpläne für duale Ausbildungsberufe anzupassen. Abstimmungen zwischen den Ländern über solche Aktivitäten wären förderlich. Die für einen solchen Strukturwandel erforderlichen personellen und sachlichen Ressourcen scheinen in den Ländern zur Verfügung zu stehen, wie der starke Anstieg schulischer Ausbildungsgänge zeigt. Diese Mittel werden bisher für rein schulische bzw. teilqualifizierende Bildungsgänge (auch: Warteschleifen) genutzt, die allerdings in der Regel nicht auf duale Ausbildungsgänge angerechnet werden.

Voraussetzungen für die angestrebte Entlastung sind:

- ein eindeutiges bildungspolitisches Signal der Beteiligten, vor allem der Sozialparteien, dass solche berufsfachschulischen Ausbildungsgänge erwünscht sind, um die regionalen Abstimmungen mit den Kammern zu erleichtern und zu beschleunigen;
- die Umwandlung der bisherigen (teilqualifizierenden) Berufsfachschulbildungsgänge in vollqualifizierende mit angemessen betreuten Praxisanteilen;
- die Bereitschaft des Gesetzgebers, die Befristungen in den §§ 7 und 43,2 BBiG aufzuheben.

Das Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER



Für die Zukunft ausbilden

Um zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen und die regionalen Strukturen zu verbessern, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) das Ausbildungsstrukturprogramm „JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden“ initiiert. Das 2005 gestartete Programm ist Bestandteil des zwischen der Bundesregierung und der Wirtschaft vereinbarten „Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“. Das BMBF stellt für dieses Programm bis 2010 Fördergelder in Höhe von 125 Millionen Euro zur Verfügung, einschließlich Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds. Durchgeführt wird JOBSTARTER von der Programmstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB). Im Jahr 2006 wurden rund 50 Projekte initiiert, deren Ziel es ist, rund 3.400 neue Ausbildungsplätze zu schaffen. Insgesamt sollen mittelfristig rund 300 regionale Projekte gefördert werden.

JOBSTARTER hat sich der Öffentlichkeit im Januar 2006 mit einer Auftaktkonferenz in Berlin vorgestellt. 350 Fachleute informierten sich über das neue Programm und tauschten Erfahrungen mit bereits laufenden oder abgeschlossenen Ausbildungsprojekten aus. Die Bundesbildungsministerin rief alle gesellschaftlichen Gruppen zu verstärkten Anstrengungen auf, jungen Menschen eine berufliche Perspektive und der Wirtschaft in ausreichender Zahl qualifizierte Nachwuchskräfte zur Verfügung zu stellen.

Die vier Aufgaben von JOBSTARTER:

- Bündelung bisheriger Programme
- Förderung in den Regionen
- Unterstützung für die Betriebe
- Unterstützung bei der Umsetzung der BBiG-Novelle

JOBSTARTER entwickelt fünf Einzelprogramme inhaltlich weiter, die das BMBF bis Ende 2005 gefördert hatte: „Regio-Kompetenz-Ausbildung“ in den neuen Ländern, „STARegio“ in den alten Ländern, „KAUSA – Koordinierungsstelle der Ausbildung in ausländischen Unternehmen“, „Patenschaftsstelle für Ausbildung“ sowie das Programm „Ausbildungsplatzentwickler“. Die Instrumente und Erfahrungen dieser Initiativen wurden gebündelt und erweitert.

JOBSTARTER fördert regionale Projekte, die Betriebe unterstützen, zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Diese Projekte werden zum Beispiel von Kammern, Bildungsdienstleistern, kommunalen und regionalen Einrichtungen sowie Betrieben durchgeführt.

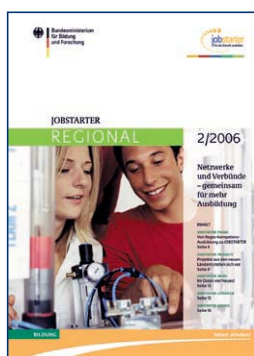


*Bild oben: Auftaktveranstaltung zu JOBSTARTER
im Berliner Congress Center im Januar 2006
mit hochrangigen Gästen*

*Bild unten: Über 350 Teilnehmerinnen und
Teilnehmer informierten sich über das neue
Ausbildungsstrukturprogramm*

Eine bessere Kooperation der Akteurinnen und Akteure stärkt die regionale Verantwortung in der beruflichen Bildung. JOBSTARTER-Projekte unterstützen insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) sowie Existenzgründer bei allen mit der Berufsausbildung verbundenen Fragen und Aufgaben, um ihre Ausbildungsbeurteilung und -fähigkeit zu sichern und zu erhöhen.

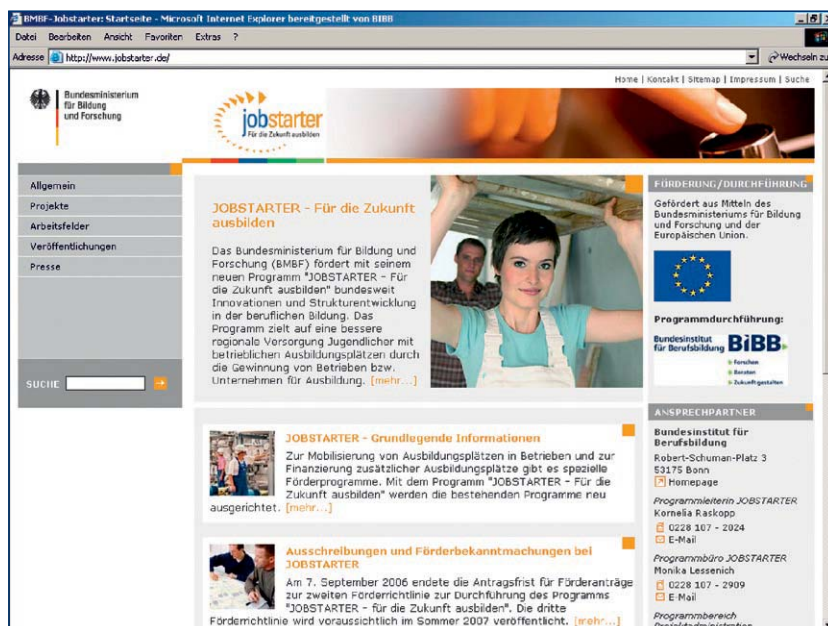
JOBSTARTER-Projekte unterstützen die Betriebe je nach Bedarf: Sie sind behilflich bei der Auswahl und Vermittlung geeigneter Bewerber sowie der Organisation von Ausbildungskooperationen. Sie sprechen vor allem Branchen und Unternehmensgruppen an, die sich bisher unterdurchschnittlich oder gar nicht an der Ausbildung beteiligt haben.



Über dieses Dienstleistungsangebot für Betriebe hinaus hat JOBSTARTER die Aufgabe, die Umsetzung des novellierten Berufsbildungsgesetzes (BBiG) zu unterstützen. So können Absolventen und Absolventinnen vollzeitschulischer Ausbildungsgänge dann zur Kammerprüfung zugelassen werden, wenn diese Bildungsgänge einer Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entsprechen und einen angemessenen Anteil an fachpraktischer

Ausbildung in einem Betrieb enthalten. Darüber hinaus können mithilfe des Programms Teilzeitausbildungsgänge für junge Mütter und Väter initiiert und organisatorisch betreut werden. Zusätzliche Ausbildungskapazitäten können auch durch die Anrechnung beruflicher Vorbildungen auf die Ausbildungszeit geschaffen werden. Aufgabe von regionalen JOBSTARTER-Projekten ist es, diese und weitere Möglichkeiten des BBiG aufzugreifen und in Form von Modellversuchen umzusetzen.

www.jobstarter.de



Programmstruktur JOBSTARTER:

- Projektbegleitung und Projektförderung
- Netzwerke und Verbünde
- KAUSA
- Stiftungen und Fundraising
- Team Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Vier dezentrale Regionalbüros

Auswertung der „Ausbildungsplatzprogramme Ost“

Betriebspraxis ist für Teilnehmer/-innen außerbetrieblicher Ausbildungsplatzprogramme wichtig und erhöht ihre Arbeitsmarktchancen. So hatten vier von zehn Jugendlichen, die 2005 im Ausbildungsplatzprogramm Ost „betriebsnah“ ausgebildet wurden, ein halbes Jahr nach Ausbildungsabschluss einen Arbeitsplatz. Betriebsnah bedeutet, dass die Ausbildung nicht nur in außerbetrieblichen Werkstätten, sondern überwiegend – wie in einer „normalen“ Lehre – in einem Ausbildungsbetrieb stattfindet. Dagegen hatte von den Jugendlichen, die ihre Lehre in einer schulischen Ausbildung abschlossen, nur gut jede/r Fünfte (22 %) eine Arbeitsstelle. Weitere 13 % absolvierten ein betriebliches Anerkennungsjahr. Bessere Arbeitsmarktchancen bietet aber nach wie vor eine „normale“ betriebliche Lehre: Die Erwerbsquote der so ausgebildeten ostdeutschen Jugendlichen lag bei 53 %.

Dies sind Ergebnisse einer 2006 durchgeführten Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zu den Arbeitsmarktchancen der Absolventen/Absolventinnen im Ausbildungsplatzprogramm Ost. Sie ist Bestandteil einer Programmauswertung im Auftrag des BMBF. Im Jahr 2006 stellte das Ministerium 88 Millionen Euro zur Verfügung und finanzierte damit rund 13.000 außerbetriebliche Ausbildungsplätze. Befragt wurden 1.500 Teilnehmer/-innen des Programms und 500 Erwerbstätige mit betrieblicher Ausbildung.

Einen Arbeitsplatz erhielten die Programmabsolventen/-absolventinnen am häufigsten durch die Übernahme in den Ausbildungs- bzw. Praktikumsbetrieb. Wird der Anteil derer mit berücksichtigt, bei denen die Ausbildungs- bzw. Praktikumsbetriebe vermittelten, so fanden knapp zwei Drittel (64 %) der betrieblich und fast die Hälfte (45 %) der betriebsnah ausgebildeten Erwerbstätigen ihre jetzige Arbeitsstelle über ihren Betrieb. Bei den schulisch ausgebildeten Erwerbstätigen waren es dagegen nur 14 %, da dem Praktikumsbetrieb hier eine geringere Bedeutung zukommt.

Fällt jedoch der Übernahmenvorteil der betrieblich Ausgebildeten weg und müssen sie sich wie alle anderen am Arbeitsmarkt bewerben, gleichen sich die Erwerbsquoten fast an (betriebsnah 31 %; „normale“ Lehre 34 %).

Beeinflusst werden die Arbeitsmarktchancen der betriebsnah Ausgebildeten auch vom Ausbildungsberuf: Die Hälfte derjenigen, die im Elektro-, Metall-, IT- oder Medienbereich ausgebildet wurden, und 48 % der Kaufleute im Einzelhandel hatten eine Arbeitsstelle; bei den Bürokaufleuten war es dagegen nur jede/r Dritte.

Betriebsnah oder schulisch Ausgebildete sind mit 21 % bzw. 24 % häufiger unfreiwillig teilzeitbeschäftigt als betrieblich Ausgebildete (13 %). Außerdem finden sie sich häufiger bei Zeitarbeitsfirmen oder in von der BA geförderten Beschäftigungsverhältnissen. Auch der Anteil derjenigen, die auf 400-Euro-Jobs ausweichen, ist mit 25 % der schulisch und 10 % der betriebsnah Ausgebildeten deutlich höher als in der betrieblich ausgebildeten Vergleichsgruppe (3 %).

Finden die Jugendlichen außerhalb ihres Ausbildungsbetriebs Arbeit, so wird die Anwendbarkeit des Gelernten von betrieblich und betriebsnah Ausgebildeten gleich hoch eingeschätzt. In kleinen Betrieben mit bis

zu neun Beschäftigten profitieren die betriebsnah Ausgebildeten sogar von der Kombination betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildungsphasen. So konnten hier 61 % „fast alles“ bzw. „eher viel“ des Gelernten auf ihrer neuen Arbeitsstelle anwenden. Bei den Erwerbstätigen mit betrieblicher Ausbildung berichteten dies nur 44 %.

www.bibb.de/de/wlk8305.htm

www.bibb.de/dokumente/pdf/Evaluierung_Bund_Laender_Ausbildungsplatzprogramme_Ost.pdf

www.bibb.de/de/wlk8305.htm#berichte

Die zweite Schwelle: Was kommt nach der Lehre?

Das 2006 abgeschlossene einjährige BIBB-Forschungsvorhaben „Übergänge und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten junger Fachkräfte an der zweiten Schwelle“ liefert für Gesamtdeutschland sowie differenziert nach neuen und alten Ländern einen zunächst noch groben Überblick über die ersten drei Jahre des Erwerbsverlaufs von Personen, die 1998 eine duale Berufsausbildung abgeschlossen haben.

Ebenso sind Beginn und Ende des Leistungsbezugs zu erkennen, die Art der Leistung (Arbeitslosengeld, -hilfe oder Unterhaltsgeld), die zuständige Arbeitsagentur in West- oder Ostdeutschland sowie der Grund für das Ende der finanziellen Unterstützung.

Die in den Naturwissenschaften entwickelte Sequenzmusteranalyse ermöglicht es, die Ähnlichkeit oder Unähnlichkeit von Lebensverläufen oder Ereignissequenzen zu berechnen. Hierbei werden sowohl das Auftreten bestimmter Zustände berücksichtigt als auch deren Zeitpunkt und Dauer sowie die Abfolge des Wechsels zwischen verschiedenen Zuständen. Berufsverläufe können dann auf der Grundlage der Ähnlichkeit zu Gruppen zusammengefasst werden. Dies ist ein deutlicher Informationsgewinn, verglichen mit einer Zustandsbeschreibung zu einem festen Zeitpunkt. Mittels einer Sequenzmusteranalyse wurden die Berufsverläufe in den ersten drei Jahren nach Ausbildungsabschluss untersucht. Die Berufsverläufe wurden in sechs Gruppen zusammengefasst.

Die größte Gruppierung mit knapp der Hälfte aller Absolventinnen und Absolventen (46,6 %) ist im gesamten Untersuchungszeitraum eindeutig von qualifizierter Vollzeitbeschäftigung dominiert. Dies entspricht der

Absolventen/Absolventinnen einen Monat sowie ein bis drei Jahre nach Ausbildungsabschluss

Ausgewählte Zustände des Berufsverlaufs	1 Monat nach Abschluss (1998)	1 Jahr nach Abschluss (1999)	2 Jahre nach Abschluss (2000)	3 Jahre nach Abschluss (2001)
Vollzeit-Arbeit als Fachkraft	73,1 %	69,6 %	70,0 %	69,0 %
Vollzeit-Arbeit als Nicht-Fachkraft	3,7 %	4,1 %	5,0 %	5,7 %
Teilzeit-Arbeit mit Arbeitslosenversicherung	2,3 %	2,6 %	2,3 %	2,6 %
Teilzeit-Arbeit ohne Arbeitslosenversicherung/ geringfügige Beschäftigung	0,2 %	1,4 %	2,0 %	2,0 %
Arbeitslosigkeit	11,9 %	3,4 %	3,6 %	3,7 %
Fehlende Meldung	5,6 %	17,0 %	15,9 %	16,3 %

Quelle: BIBB 2006

„Normalbiografie“. Es zeigte sich ferner eine Gruppe (13,2 %) mit Fällen, die unmittelbar nach dem Ausbildungsabschluss eine Beschäftigung als Vollzeit-Fachkraft antraten, nach einem halben bis einem Jahr aber in Arbeitslosigkeit oder prekäre Beschäftigung gerieten. Zwei weitere Gruppierungen (9,7 % und 10,7 %) enthalten zumindest teilweise Fälle mit entgegengesetzten beruflichen Entwicklungen: Nach einer Zeit der Sucharbeitslosigkeit oder fehlender Meldungen (möglicherweise Wehrdienstleistende) fand sich ein großer Teil der Betroffenen in einer Vollzeit-Arbeit als Fachkraft wieder.

Schließlich gibt es noch zwei Gruppierungen mit sehr heterogenen Verlaufsmustern, die teilweise starkes prekäres Potenzial enthalten.

Diese als vorläufig zu betrachtenden Ergebnisse des Vorhabens führten noch 2006 zum Forschungsprojekt „Berufliche Entwicklungen junger Fachkräfte nach Abschluss der Ausbildung“. Ziel ist es, speziell diejenigen Berufsanfänger einer differenzierten Betrachtung zu unterziehen, deren Berufsverlauf der „Normalbiografie“ weniger entspricht.

Die dann neu zu bildenden Gruppen sollen ferner nach unterschiedlichen Merkmalen, wie Geschlecht, Region, Berufszweig, analysiert und Gruppen mit Schwierigkeiten beim Übergang in die Erwerbstätigkeit mit erfolgreichen Gruppen verglichen werden. Vorgesehen ist auch der Vergleich mit einer jüngeren Altersgruppe. Für einen Vergleich mit Absolventen aus nicht-dualer

Ausbildung sollen im Forschungsprojekt ergänzende Datensätze herangezogen werden. Daraus können sich auch Hinweise zu der Frage ergeben, wie rasch berufsschulische und nicht-dual Ausgebildete vom Arbeitsmarkt aufgenommen werden. Dies ist eine Frage, die auch aus der Perspektive des Projekts zur berufsfachschulischen Ausbildung von Interesse ist. Mit der breit angelegten Studie wird es möglich sein, der Berufsbildungs- und Arbeitsmarktpolitik auf nationaler und regionaler Ebene differenzierte Informationen zur Qualität der Berufsbildung in Deutschland und damit eine wissenschaftlich fundierte Grundlage für weitere Steuerungsentscheidungen zur Verfügung zu stellen.

www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_20531.pdf

www.bibb.de/de/wlk26438.htm

www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_21201.pdf

Berufliche Anforderungen in wissensintensiven Dienstleistungsberufen

Die Erfassung von ausgeübten Tätigkeiten und beruflichen Anforderungen bei Erwerbstätigen war ein Thema der Erwerbstätigenbefragung 2006 des BIBB und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Sie ist eine Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland über Merkmale der Berufe und Arbeitsplätze, den Bildungsverlauf der Erwerbstätigen und den Zusammenhang zwischen Bildung und Beschäftigung.

Um Hinweise über zukünftige berufliche Anforderungen in der Wissensgesellschaft geben zu können,

Primäre Dienstleistungsberufe	Sekundäre Dienstleistungsberufe
• Warenkaufleute • Verkehrs- und Lagerberufe • Büroberufe • Dienst-, Wach- und Sicherheitsberufe	• Technische Berufe • Dienstleistungskaufleute • Organisations-, Verwaltungs- und Rechtsberufe • Publizistische und künstlerische Berufe • Gesundheitsberufe • Sozial- und Erziehungsberufe • Wissenschaftsberufe

wurden die Dienstleistungsberufe anhand des Tätigkeitsschwerpunktkonzeptes des Mikrozensus 2004 in primäre und sekundäre, wissensintensive Dienstleistungsberufe eingeteilt.

Zum Jahreswechsel 2005/2006 umfassten die primären Dienstleistungsberufe 36 %, die sekundären 39 % aller Erwerbstätigen. Insbesondere die sekundären Dienstleistungsberufe weisen nach Analysen des Mikrozensus ein hohes Arbeitsplatzpotenzial auf:

- Das Anforderungsniveau in sekundären, wissensintensiven Dienstleistungsberufen ist erwartungsgemäß hoch. Dennoch wird es nicht von akademischen Positionen dominiert. Akademische Abschlüsse werden für 45 % der Arbeitsplätze verlangt, 14 % erfordern einen Fortbildungsabschluss, 38 % eine betriebliche oder eine schulische Berufsausbildung. Ein gutes Viertel der Erwerbstätigen mit einem betrieblichen oder schulischen Ausbildungsabschluss als höchstem Abschluss (27 %) ist im Berufsfeld der sekundären Dienstleistungen tätig.
- Fremdsprachenkenntnisse, vor allem in Englisch, werden in sekundären Dienstleistungsberufen häufiger benötigt (Grundkenntnisse 40 %, Fachkenntnisse 27 %) als in primären Dienstleistungsberufen (31 % bzw. 10 %).

Auch das erforderte Sprachniveau ist in beiden Berufsfeldern unterschiedlich: In den sekundären Dienstleistungsberufen müssen deutlich mehr Beschäftigte verhandlungssicher (12 %) oder sicher in Wort und/oder Schrift sein (25 %) als in den primären Dienstleistungsberufen (5 % bzw. 12 %). Der Anteil der Erwerbstätigen, die Grundkenntnisse in Englisch benötigen, ist in beiden Berufsfeldern ähnlich (25 % bzw. 22 %).

- 83 % der Erwerbstätigen in Dienstleistungsberufen arbeiteten 2006 gelegentlich oder häufig mit Computern. Die Analyse zeigt deutliche Unterschiede zwischen primären und sekundären Dienstleistungsberufen im Hinblick auf die Nutzungsart von Computern. In den sekundären Dienstleistungsberufen geht die Nutzung des Computers deutlich häufiger als in den primären Dienstleistungsberufen über die reine Anwendung hinaus: 16 % üben eine professionelle IT-Tätigkeit aus, und bei der Anwendung werden häufiger Programme oder Makros geschrieben (14 %).
- Ein weiteres Abgrenzungskriterium zwischen primären und sekundären Dienstleistungsberufen ist die Standardisierbarkeit der Arbeitstätigkeit. Erwerbstätige in sekundären Dienstleistungsberufen (40 %) müssen häufiger als Erwerbstätige in primären Dienstleistungsberufen (17 %) bisherige Verfahren verbessern oder etwas Neues ausprobieren (Kreativitätsanforderungen), und sie sehen sich deutlich häufiger (53 %) als Erwerbstätige in primären Dienstleistungsberufen (27 %) vor neue Aufgaben gestellt. Die Ergebnisse zeigen, dass sich Wissensarbeit weder an Berufen noch am Anforderungsniveau der Arbeitsplätze allein festmachen lässt; sie hängt vielmehr von den sehr spezifischen Anforderungen der jeweiligen Arbeit ab.

www.bibb.de/arbeit-im-wandel

2.

Modernisierung und Qualitätsentwicklung der beruflichen Bildung

Ausbildungssystem flexibel und leistungsfähig gestalten

**Kompetenzstandards · Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen ·
Modernisierte Fortbildungsordnungen · Prüfungen · Überbetriebliche
Berufsbildungsstätten · Modellversuche**

Aufgabe der Berufsbildung und damit für das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist es, die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln und den Erwerb der hierfür erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.

Neue Entwicklungen in Wirtschaft, Technik und Gesellschaft verändern Qualifizierungsanforderungen, schaffen veränderte Rahmenbedingungen für das Lehren und Lernen und erhöhen den Druck, innovative Konzepte und Strategien zu entwickeln. Die permanente Weiterentwicklung und Modernisierung der Berufsbildung ist daher eine zentrale Voraussetzung für die Leistungsfähigkeit des dualen Systems. Dazu gehören die zukunftsorientierte Gestaltung beruflicher Bildungsgänge sowie deren Einbindung in das Berufsbildungssystem.

Der Wandel zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft erfordert ein flexibles, leistungsfähiges und bedarfsgerechtes System von Aus- und Fortbildungsregelungen, die Herstellung von Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung durch die gegenseitige Anrechnung von Qualifikationen und Kompetenzen sowie Transparenz und Anschlussfähigkeit gegenüber den nationalen Bildungssystemen der anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. Damit die Stärken des dualen Systems erhalten bleiben, muss der Anschluss an aktuelle bildungspolitische und besonders europäische Entwicklungen im Bildungsbereich gewährleistet sein.

Mit der Modernisierung und Neugestaltung von Aus- und Fortbildungsregelungen werden veränderte Qualifikationsanforderungen in der Berufsbildung veran-

kert, über die Entwicklung moderner Berufsbilder neue Beschäftigungsfelder erschlossen.

Die Modernisierung von Aus- und Fortbildungsordnungen dient dazu, ein leistungsfähiges Berufsbildungssystem zu sichern und weiterzuentwickeln. Die persönlichkeitsbildenden Elemente zeigen, dass berufliche Bildung über den Qualifikationserwerb erheblich hinausgeht, soziale Chancen eröffnet und maßgeblich die gesellschaftliche Anerkennung des einzelnen Menschen unterstützt. Vor diesem Hintergrund bilden moderne berufliche Aus- und Fortbildungsregelungen und Fragen der Qualitätsentwicklung wichtige Voraussetzungen für individuelle Entwicklungs- und Lebensperspektiven.

Die im Dezember 2006 eingerichtete Arbeitsgruppe „Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung“ sowie die vorherige Arbeitsgruppe „Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung“ werden mit ihren angestrebten Arbeitsergebnissen der Aufforderung des Deutschen Bundestages an die Bundesregierung Rechnung tragen, gemeinsam mit den Sozialpartnern und den Ländern Verfahren und Instrumente zur Qualitätssicherung der beruflichen Aus- und Weiterbildung weiterzuentwickeln und der Berufsbildungspraxis geeignete und praktische Instrumente zur Qualitätssicherung und zum Qualitätsmanagement an die Hand zu geben.

www.bibb.de/de/27204.htm

Kompetenzstandards in der Berufsbildung

In Deutschland wird derzeit der Wandel von der „Input-Steuerung“ (geltende Ausbildungsordnungen) zur „Outcome-Steuerung“ (kompetenzbasierte Ausbildungsordnungen) durch den politischen Willen, einen europäischen Bildungsraum zu schaffen, eingeleitet.

Die zu diesem Ziel führenden Instrumente und Verfahren werden zurzeit erarbeitet, u. a. Qualifikationsrahmen (NQR/DQR bzw. EQF) und Leistungspunktesystem (ECVET).

www.bibb.de/de/wlk18242.htm

www.bibb.de/de/wlk29205.htm

Auf nationaler Ebene wurden ab 2002 Bildungsstandards für den allgemeinbildenden (schulischen) Bereich eingeführt. Mit ihnen soll geprüft werden, ob die gesetzten Bildungsziele, orientiert an Unterrichtsfächern und entsprechenden Aufgaben, erreicht werden.

Gegenwärtig wird diskutiert, ob Bildungsstandards auch für die berufliche Bildung entwickelt werden, damit im Rahmen von Systemvergleichen der berufliche Bildungsstand ermittelt und über hierauf bezogene Steuerungsmechanismen berufliche Handlungskompetenz verbessert werden kann.

In Vorbereitung eines BIBB-Forschungsprojekts, das sich aktuell mit beruflichen Kompetenzstandards auseinandersetzt, wurde 2006 eine institutsübergreifende Arbeitsgruppe gegründet. Diese wird Kompetenzbegriffe für die berufliche Bildung erarbeiten und an ausgewählten Ausbildungsordnungen erproben, um diese kompetenzbasiert zu erstellen.

www.bibb.de/de/wlk29205.htm

Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen

Die Erarbeitung von Ausbildungsordnungen und ihre Abstimmung mit den Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz (KMK) erfolgen in einem Verfahren, in das die Sozialparteien mit ihren Sachverständigen maßgeblich eingebunden sind. Grundlagen für die Entwicklung von Ausbildungsordnungen werden in vielen Fällen in vorausgehenden BIBB-Forschungsprojekten ermittelt.

www.bibb.de/daprov

Mit vier neuen und 17 modernisierten Ausbildungsberufen wurde in 2006 die Modernisierung der dualen Berufsausbildung weitergeführt. Die Gesamtzahl der neu geordneten Ausbildungsberufe erhöhte sich seit 1996 damit auf 273. Mehr als zwei Drittel aller Ausbildungsordnungen sind somit modernisiert oder neu entwickelt worden.

www.bibb.de/de/846.htm

Neue und modernisierte Ausbildungsberufe zum 1. August 2006:

- Fachangestellte/r für Markt- und Sozialforschung
- Fachkraft für Hafenlogistik
- Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice
- Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk
- Flechtwerkgestalter/-in
- Hafenschiffer/-in
- Holzmechaniker/-in
- Immobilienkaufmann/Immobilienkauffrau
- Kaufmann/Kauffrau für Dialogmarketing
- Kaufmann/Kauffrau für Marketingkommunikation
- Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen
- Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel
- Mediengestalter/-in Bild und Ton
- Medienkaufmann/Medienkauffrau Digital und Print
- Medizinische/r Fachangestellte/r
- Müller (Verfahrenstechnologe in der Mühlen- und Futtermittelwirtschaft)/Müllerin (Verfahrenstechnologin in der Mühlen- und Futtermittelwirtschaft)
- Ofen- und Luftheizungsbauer/-in
- Servicefachkraft für Dialogmarketing
- Tiermedizinische/r Fachangestellte/r
- Tischler/-in
- Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik

Neue und modernisierte Ausbildungsberufe zum 1. August 2007* (in 2006 entwickelt):

- Bestattungsfachkraft
- Brauer und Mälzer/Brauerin und Mälzerin
- Holz- und Bautenschützer/-in
- Fachkraft für Holz- und Bautenschutzarbeiten
- Mathematisch-technische/r Software-Entwickler/-in
- Mechatroniker/-in Kältetechnik
- Mediengestalter/-in Digital und Print
- Produktprüfer/-in Textil
- Sportfachfrau/Sportfachmann
- Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau

* Der Redaktionsschluss fällt in einen Zeitraum, in dem noch nicht alle Verfahren zur Neuordnung, die zum 1. August 2007 in Kraft treten sollen, abgeschlossen sind. Im laufenden Prozess können sich noch Änderungen ergeben.

Ausbildungsordnungen 2006 in Vorbereitung:

- Automatenfachmann/Automatenfachfrau
- Fachangestellte/r für Tanzschulen
- Fachberater/-in für Foto und Medien
- Fachkraft für Automaten-service
- Friseur/-in
- Geprüfter Bilanzbuchhalter/
Geprüfte Bilanzbuchhalterin (Arbeitstitel)
- Personaldienstleistungskaufmann/
Personaldienstleistungskauffrau
- Speiseeishersteller/-in

- **Ausbildung und Berufseinstieg von Versicherungskaufleuten**

Innerhalb des Vorhabens „Verbleib von Versicherungskaufleuten des Ausbildungsjahrganges 2005“ werden Versicherungskaufleute nach Abschluss ihrer Ausbildung über einen Zeitraum von drei Jahren befragt. In drei Befragungswellen werden Daten zur Situation der Berufseinsteiger, ihren Qualifikationen, Zielvorstellungen und Perspektiven erhoben. Diese Untersuchung ergänzt das BIBB-Forschungsprojekt „Evaluation des Ausbildungsberufes Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau“, dessen Ergebnisse in die 2006 abgeschlossene Neuordnung des Berufes einfließen.

www.bibb.de/de/wlk14313.htm

Neue Ausbildungsberufe (Beispiele):

- **Fachangestellte/r für Markt- und Sozialforschung**

Die Fachangestellten sollen in enger Zusammenarbeit mit Fachleuten in Marktforschungsinstituten, in Industrie-, Handels- und Dienstleistungsunternehmen, in Unternehmensberatungen, Werbe- und Media-Agenturen sowie in Einrichtungen der empirischen Sozial- und Wirtschaftsforschung Projekte planen, organisieren, bearbeiten und steuern.

www.bibb.de/de/21694.htm

- **Servicefachkraft und Kaufmann/Kauffrau für Dialogmarketing**

Der Bedarf an telefonisch erreichbaren Auftragsdiensten ist gestiegen, die Aufgaben sind vielfältiger geworden. Die zwei im BIBB entwickelten neuen Ausbildungsberufe für Dialogmarketing tragen den Bedürfnissen der Branche Rechnung. Zum einen liegt der Schwerpunkt auf dem Kontakt zum Kunden (zweijährige Ausbildung zur Servicefachkraft), zum

anderen im Kontakt zu den Auftraggebern, die ihre Kunden durch Auftragsdienste betreuen lassen (dreijährige Ausbildung zum/zur Kaufmann/Kauffrau). Auszubildende, die den zweijährigen Ausbildungsberuf absolviert haben, können sich diesen auf den dreijährigen Beruf anrechnen lassen.

www.bibb.de/de/20751.htm

www.bibb.de/de/20720.htm

- **Mathematisch-technische/r Software-Entwickler/-in**

Das BIBB hat den/die „Mathematisch-technische(n) Software-Entwickler/-in“ (MATSE) erarbeitet, um den bisherigen Beruf „Mathematisch-technischer Assistent/Mathematisch-technische Assistentin“ (MATA) abzulösen. Damit wird ein modernes Ausbildungsangebot besonders für Forschungseinrichtungen, aber auch für Banken, Versicherungen und IT-Dienstleister geschaffen. In Abgrenzung zum bestehenden Beruf des Fachinformatikers – Fachrichtung Anwendungsentwicklung – zeichnet sich der neue Beruf vor allem durch deutlich anspruchsvollere Anforderungen in der Anwendung höherer Mathematik aus.

www.bibb.de/de/27372.htm

- **Mediengestalter/-in Digital und Print**

Unter Berücksichtigung von Evaluationsergebnissen wurde der Ausbildungsberuf „Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien“ im BIBB novelliert. Bei der Überarbeitung wurden Anregungen zur Neugestaltung der Fachrichtungen im dritten Ausbildungsjahr aufgegriffen. So wird es künftig nur noch drei Fachrichtungen geben: „Beratung und Planung“, „Konzeption und Visualisierung“ sowie „Gestaltung und Technik“. Auch anderen, besonders technischen und wirtschaftlichen Entwicklungen wurde Rechnung getragen, indem zum Beispiel weitere Wahlqualifikationseinheiten geschaffen wurden wie Systembetreuung, Produktion von Digitalmedien und Geografik.

www.bibb.de/de/28869.htm

Erläuterungen oder Umsetzungshilfen – Kompass für die Ausbildungspraxis

Neue oder modernisierte Ausbildungsordnungen stellen alle Beteiligten vor hohe Herausforderungen. Welche fachlichen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse sind zu vermitteln, welche sonstigen Gesichtspunkte sind zu berücksichtigen, in welchem Zeitraum mit welchem Vermittlungsaufwand, wie sehen die Prüfungs-

bestimmungen aus? Das sind einige der häufig gestellten Fragen zu neuen Ausbildungsordnungen.

Hierzu werden im BIBB regelmäßig unter Beteiligung von Sachverständigen Veröffentlichungen im DIN-A4-Format und mit modernem Layout erarbeitet, die für den modernisierten oder neuen Ausbildungsberuf Hinweise und Antworten auf die diversen Fragen geben.

www.bibb.de/de/772.htm

2006 wurden für folgende Ausbildungsberufe Erläuterungen oder Umsetzungshilfen veröffentlicht:

- Änderungsschneider/-in
- Baustoffprüfer/-in
- Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice
- Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk
- Holzmechaniker/-in
- Medizinischer Fachangestellter/
Medizinische Fachangestellte
- Produktionsmechaniker -Textil/
Produktionsmechanikerin -Textil
- Produktveredler -Textil/
Produktveredlerin -Textil
- Tiermedizinischer Fachangestellter/
Tiermedizinische Fachangestellte
- Tischler/-in

Modernisierte Fortbildungsordnungen

Die Neuordnungs- und Evaluationsaktivitäten bei den Fortbildungsregelungen wurden im Jahr 2006 ausgeweitet. Ziel ist:

- stärkere Flexibilisierung und Differenzierung der Zulassungsvoraussetzungen,
- Anrechnung vorhandener Qualifikationen,
- flexibler Übergang zwischen Trägerabschlüssen und öffentlich-rechtlichen Abschlüssen durch branchenübergreifende Wahlmöglichkeiten,
- Modularisierung von Prüfungen.

www.bibb.de/weiterbildung

2006 modernisierte Fortbildungsordnungen:

- Geprüfter Controller/Geprüfte Controllerin
- Geprüfter Fachkaufmann Marketing/Geprüfte Fachkauffrau Marketing
- Geprüfte/r Gestaltungsberater/-in im Raumausstat-ter-Handwerk

- Geprüfter Handelsassistent/Geprüfte Handelsassistentin-Einzelhandel
- Geprüfter Handelsfachwirt/Geprüfte Handelsfachwirtin
- Geprüfte/r Industriemeister/-in - Fachrichtung Textilwirtschaft
- Geprüfter Schließ- und Sicherungstechniker/
Geprüfte Schließ- und Sicherungstechnikerin

Fortbildungsordnungen in Vorbereitung:

- Berufe in der Logistik
- Elektronische Fachkräfte
- Fachwirt/-in für Logistikdienstleistung
- Geprüfte/r Fachwirt/-in für Messe-, Tagungs- und Kongresswirtschaft
- Geprüfte/r Immobilienfachwirt/-in
- Geprüfte/r Industriemeister/Industriemeisterin – Fachrichtung Papier- und Kunststoffverarbeitung
- Geprüfte/r Meister/-in für Veranstaltungstechnik
- Geprüfte/r Versicherungsfachwirt/-in
- Geprüfte/r Wasserbaumeister/-in
- Industriemeister/-in Kraftverkehr/
Kraftverkehrsmeister/-in
- Meister/-in für Lagerwirtschaft
- Verkehrsfachwirt/-in

Evaluation von Fortbildungsordnungen

IT-Weiterbildungsberufe:

- Geprüfter IT-Entwickler/Geprüfte IT-Entwicklerin
- Geprüfter IT-Projektleiter/Geprüfte IT-Projektleiterin
- Geprüfter IT-Berater/Geprüfte IT-Beraterin
- Geprüfter IT-Ökonom/Geprüfte IT-Ökonomin
- Geprüfter Informatiker/Geprüfte Informatikerin
- Geprüfter Wirtschaftsinformatiker/Geprüfte Wirtschaftsinformatikerin

Geregeltes Weiterbildungssystem für Logistik – Fachwirt/Fachwirtin für Logistikdienstleistungen

Das BIBB hat 2006 im Auftrag des BMBF Vorschläge für ein BBiG-geregeltes Weiterbildungssystem für Logistik entwickelt. Es handelt sich um Vorschläge zur Weiterbildung für mittlere logistische Fach- und Führungsfunktionen. Die Vorschläge befassen sich mit der Gestaltung und Abwicklung des Güter- und Informationsflusses über die jeweilige Wertschöpfungskette, mit zwischen- und innerbetrieblichen Aufgaben in Transport-, Lagerungs-, Umschlags-, Speditions-, Beschaf-

fungs-, Ver- und Entsorgungs- sowie Distributionsprozessen. Grundlage der Vorschläge sind BIBB-Untersuchungen zum Qualifikationsbedarf in der Logistik. Der Systemvorschlag integriert:

- Logistik-Berufe: Fachwirt/-in Logistikdienstleistungen sowie Meister/-in für Lagerwirtschaft, Berufe mit einem Schwerpunkt Logistik: Verkehrsfachwirt/-in; Fachkaufmann/frau Einkauf und Logistik; Kraftverkehrsmeister/-in sowie die Berücksichtigung bereits neu geordneter Berufe mit einem logistischen Handlungsbereich: z. B. Handelsfachwirt/-in,
- eine gemeinsame Gliederung der Prüfung und gemeinsame, anrechenbare Handlungsbereiche sowie
- anerkannte Zusatzqualifikationen für logistische Fach- und Führungsfunktionen, auch im Sinne eines Angebotes für Meister/Fachwirte/Fachkaufleute/Betriebswirte: Logistik-Fachberater/-in sowie Logistik-Planer/-in.

Für die folgenden bestehenden Fortbildungsberufe wird auch künftig ein bleibender Bedarf erwartet, sodass deren Profile im Kern erhalten bleiben:

- Fachkaufmann/frau Einkauf und Logistik, Einsatzschwerpunkte Beschaffung und Materialwirtschaft
- Kraftverkehrsmeister/-in: Einsatzschwerpunkt Fuhrparkmanagement im Güter- und Personenverkehr
- Meister/-in für Lagerwirtschaft: Einsatzschwerpunkt Umschlag/Lager/Distribution/Materialwirtschaft
- Verkehrsfachwirt/-in, Einsatzschwerpunkt Verkehrs- und Logistikdienstleistungen

Mit dem Bedarf an Qualifikation rein logistisch-fachlicher Natur sind betriebswirtschaftliche, soziale (auch Führungs-) und IT-Qualifikationen verzahnt. Um den in einer Reihe von Branchen bestehenden logistischen Nachqualifizierungsbedarf inhaltlich angemessen und zeitnah unterstützen zu können, schlägt das BIBB anerkannte und standardisierte Zusatzqualifikationen vor.
www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_40797.pdf
www.bibb.de/de/wlk8081.htm

Gestuftes Weiterbildungsmodell für die Bauwirtschaft

Auf der Basis eines Vorverfahrens hat das BIBB 2006 einen Umsetzungsvorschlag für ein gestuftes Weiterbildungsmodell in der Bauwirtschaft oberhalb der Facharbeiterebene erarbeitet.

Ausgangspunkt des Modells ist eine „Baustellenführungskraft“ mit umfassender beruflicher Handlungskompetenz auf der Ebene des „Geprüften Poliers“, für die eine bundesweit gültige Prüfungsordnung erarbeitet werden soll. Hierbei sollen nach Auffassung der beteiligten Sachverständigen die vorgelagerten Qualifikationsstufen „Vorarbeiter“ und „Werkpolier“ über Anrechnungsmöglichkeiten berücksichtigt werden. Die Polierkompetenzen werden dabei in vier Teilkompetenzen unterteilt: Bautechnische Kompetenz, Baustellenorganisationskompetenz, Personalführungskompetenz sowie Ausbildungskompetenz.

Jede der Teilkompetenzen setzt sich wiederum aus vier Handlungsfeldern zusammen, die singuläre Handlungskompetenzen beschreiben und aus den empirisch ermittelten Tätigkeiten der Poliere abgeleitet werden. Die Summe dieser singulären Handlungskompetenzen sichert die Breite des erforderlichen Wissens und Könnens. Während sie bei den Teilkompetenzen Organisation, Personal und Ausbildung grundsätzlich für alle Branchen und Geschäftsfelder gleichartig sind, muss bei dem Teilkompetenzbereich Technik allerdings noch zwischen Varianten für den Hochbau und den Tiefbau unterschieden werden. Neben dem Abschluss zum „Geprüften Polier“ sieht das Modell „Zwischenabschlüsse“ auf dem Niveau der Stufen „Vorarbeiter“ und „Werkpolier“ vor, die ihre jeweiligen Kompetenzen durch die Bearbeitung situationsbezogener Prüfungsaufgaben nachweisen.

Diese Struktur ist umsetzbar, wenn im Rahmen der Fortbildung ein Baukastensystem von Pflicht- und Wahlpflichtmodulen geschaffen werden kann. Zusätzliche Flexibilität sowie ein noch höheres Maß der Ausrichtung der Kompetenz der Fortgebildeten auf ihren konkreten Einsatzbereich können durch zusätzliche Wahlmodule erreicht werden.

www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_75_weiterbildung_bauwirtschaft_u_folien.pdf
www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_40822.pdf

In der Evaluierung: Die Aussetzung der Ausbilder-eignungsverordnung (AEVO)

Bei der Suche nach Möglichkeiten, das Ausbildungsplatzangebot zu erhöhen, wurde unter dem Motto „Abbau ausbildungshemmender Vorschriften“ die AEVO für fünf Jahre außer Kraft gesetzt.

Um die Wirkung dieser Aussetzung auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zu ermitteln, wurde das BIBB 2006 vom BMBF beauftragt, eine entsprechende Evaluation durchzuführen. In deren Mittelpunkt stehen u. a. die Fragen,

- ob und inwieweit es gelungen ist, durch diese Aussetzung zusätzliche Ausbildungsplätze zu gewinnen, und
- welche Konsequenzen die Aussetzung für die Ausbildungsqualität hat.

www.bibb.de/de/wlk27319.htm

Neue Qualifikationen erfordern neue Prüfungen

Prüfungen erfassen und bewerten die in Aus- und Fortbildungsordnungen festgelegten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten. Sie sind damit ein Mittel zur Qualitätssicherung. Entsprechend wichtig ist, dass sie nach modernen Maßstäben durchgeführt werden und zur Erneuerungsfähigkeit der Berufsbildung beitragen. Daher liegt ein Schwerpunkt des BIBB im Bereich der Modernisierung und Qualitätsentwicklung der Ordnungsarbeit bei der Bewertung neuartiger Prüfungsverfahren.

Zu den zentralen Qualifikationsanforderungen in der Berufsbildung gehören die berufliche Handlungsfähigkeit und die Fähigkeit, in Geschäftsprozessen tätig werden zu können. Notwendig ist es, dass diese beiden Qualifikationsanforderungen in die Regelungen der Prüfungsanforderungen aufgenommen und mit innovativen Formen und Instrumenten die Prüfungspraxis künftig bestimmen.

Effizienz, Aussagekraft und Akzeptanz der Neuerungen werden evaluiert. Die hier gewonnenen Erkenntnisse bilden die Grundlagen für weitere Verbesserungen in den allgemeinen wie in den Prüfungsbestimmungen. Im Dezember 2006 beschloss der BIBB-Hauptausschuss Empfehlungen für die Bestimmungen der zukünftigen Abschluss- und Gesellenprüfungen. Länger andauernde Gespräche und Verhandlungen mit beteiligten Organisationen und Institutionen waren vorausgegangen. Mit Beschluss und Veröffentlichung der Empfehlungen wird der Ordnungsarbeit ein sicheres Konzept gegeben und so die Voraussetzung für Vergleichbarkeit und Rechtssicherheit in Prüfungsfragen hergestellt.

www.bibb.de/de/28732.htm

www.bibb.de/de/29297.htm

www.bibb.de/de/20273.htm

Evaluation der Gestreckten Gesellen- oder Abschlussprüfung (GAP)

Das Prüfungswesen verändert sich tiefgreifend. Neue Prüfungskonzepte und -methoden kommen verstärkt zum Einsatz, um die berufliche Handlungskompetenz von Prüfungsteilnehmern und -teilnehmerinnen deutlicher sichtbar und messbar zu machen. Auf Einladung des BIBB diskutierten Experten und Expertinnen aus Wissenschaft, Forschung, Politik, Sozialpartnerverbänden und der betrieblichen Praxis auf einer Fachtagung über innovative Prüfungs- und Bewertungsverfahren sowie über neueste Erkenntnisse, Trends und Entwicklungen.

www.bibb.de/de/26305.htm

Mit der „Gestreckten Abschlussprüfung“ liegt seit 2002 ein Modell für eine innovative Neuregelung vor. Erste Evaluationsergebnisse in fünf Produktions- und Laborberufen der Chemischen Industrie sowie zwei Metallberufen im Handwerk zeigen, dass sich das Modell der „Gestreckten Abschlussprüfung“ bewährt hat. Allerdings bedarf es noch weiterer Verbesserungen etwa in Bezug auf die Abstimmung zwischen den Lernorten Betrieb und Berufsschule.

2004 wurde die Evaluierung der „Gestreckten Abschlussprüfung“ zunächst in den Produktions- und Laborberufen der Chemischen Industrie begonnen, 2005 wurde sie ausgeweitet auf die handwerklichen Ausbildungsberufe Metallbauer/-in und Feinwerkmechaniker/-in. Diese Evaluationen werden voraussichtlich im Sommer 2007 bzw. zum Jahreswechsel 2007/2008 beendet sein.

www.bibb.de/de/wlk8054.htm

Erprobung eines Modells einer „Gestreckten Abschlussprüfung“

Teilevaluation in den fünf Produktions- und Laborberufen der Chemischen Industrie:

- Biologielaborant/-in
- Chemielaborant/-in
- Chemikant/-in
- Lacklaborant/-in
- Pharmakant/-in

Teilevaluation in den Kraftfahrzeugtechnischen Berufen:

- Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in
- Kraftfahrzeugmechatroniker/-in
- Mechaniker/-in für Karosserieinstandhaltungstechnik
- Mechaniker/-in für Land- und Baumaschinentechnik
- Zweiradmechaniker/-in

Teilevaluation in den Ausbildungsberufen:

- Elektroniker/-in für Betriebstechnik
- Elektroniker/-in für Geräte und Systeme
- Elektroniker/-in – Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik
- Feinwerkmechaniker/-in und Metallbauer/-in

Neue Prüfungsregelungen in der Elektro- und Metallbranche

Die neuen Prüfungsmethoden und -formen im Elektro- und Metallbereich kommen beim Ausbildungspersonal und den Auszubildenden gut an. Das zukunftsweisende Modell der „Gestreckten Abschlussprüfung“ wird akzeptiert, ein Zurück zu den „alten“ Prüfungsregelungen abgelehnt.

Eine neu entwickelte Umsetzungshilfe mit praktischen Anleitungen und Hinweisen für die neuen Prüfungen in den industriellen und handwerklichen Elektroberufen wird von der Branche positiv aufgenommen. Die Vorschläge sollen nun auf die industriellen Metallberufe übertragen werden.

Dies sind die Ergebnisse der Fachtagung „Neue Qualifikationen – Neue Prüfungen im Elektro- und Metallbereich“, die das BIBB im Jahr 2006 durchgeführt hat. Mehr als 300 Fachleute berieten die neuen Prüfungsmethoden und -formen.

Das BMBF hatte den Zentralverband der Elektrotechnik- und Elektronikindustrie (ZVEI) gebeten, mit an der Neuordnung der Elektroberufe beteiligten Sachverständigen sowie Experten und Expertinnen aus der Ausbildungs- und Prüfungspraxis eine Handreichung zur Umsetzung der neuen Prüfungsregelungen zu erarbeiten.

Strittig blieb die Überführung der „Gestreckten Abschlussprüfung“ in die Regelform. Während ZVEI und IG Metall für eine schnelle und unveränderte Überführung plädierten, schlugen der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und das Handwerk eine Verlängerung des Erprobungszeitraums vor.

www.bibb.de/de/28596.htm

Überbetriebliche Berufsbildungsstätten: Unverzichtbar für die Berufsbildung

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bilden bis zu zwei Drittel aller Jugendlichen aus, die eine betrieb-

liche Ausbildung aufnehmen. Nicht immer sind die Betriebe in der Lage, alle Ausbildungsinhalte, etwa aufgrund notwendiger betrieblicher Spezialisierung, in der geforderten Güte allein zu vermitteln. Die bundesweit rund 1.000 Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) bieten Betrieben die Möglichkeit zu einer qualitativ anspruchsvollen beruflichen Teilausbildung für ihre Auszubildenden und zur Weiterbildung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Schwerpunkt der Bundesförderung ist die Modernisierung bestehender ÜBS. Dadurch sollen diese ihre Funktionstüchtigkeit erhalten und verbessern, um ihren Bildungsauftrag erfüllen zu können. Neben dem qualitativen Aspekt der Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten für die betriebliche Ausbildung wurden durch die Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten auch Voraussetzungen geschaffen, dass bisher nicht ausbildende Betriebe dringend benötigte Ausbildungsplätze bereitstellen können.

Das BIBB hat im Berichtsjahr zusammen mit dem BMBF, dem Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) das Hans-Piest-Institut in Hannover in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Evaluation und Methoden der Universität Bonn mit einer Bestandserhebung der Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten beauftragt. 956 Berufsbildungsstätten haben sich beteiligt. Insgesamt (Stand: 11/2006) stellen sie 144.537 Werkstattplätze (davon 116.927 für überbetriebliche Ausbildung), 102.283 Theorieplätze sowie 24.879 Internatsplätze für die berufliche Aus- und Weiterbildung bundesweit zur Verfügung. 693 Berufsbildungsstätten mit 97.178 Werkstattplätzen befinden sich in Westdeutschland, weitere 263 mit 47.359 in Ostdeutschland. 51 % der gesamten Kapazitäten werden für die überbetriebliche Unterweisung genutzt, die verbleibenden 49 % verteilen sich u. a. auf Maßnahmen nach SGB III sowie Berufsschulunterricht. 67,9 % von 928 Berufsbildungsstätten werden oder wurden mit öffentlichen Mitteln gefördert bzw. haben eine entsprechende Förderung beantragt. Die ÜBS sind mit ca. 40.000 Lehrkräften, davon 16.685 haupt- und 22.763 nebenamtlich, als Partner der KMU in der beruflichen Aus- und Weiterbildung etabliert.

41 % der 956 Berufsbildungsstätten sind in der Trägerschaft des Handwerks. Die Bildungsstätten des Handwerks erzielen eine durchschnittliche Auslastung ihrer



das jeweilige Land, in dem die geförderte Einrichtung ihren Sitz hat, sowie zumeist das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle.

Neben der Planung und Förderung der ÜBS gehört auch deren Weiterentwicklung zur gesetzlichen Aufgabe des BIBB. Nach dem BMBF-Förderkonzept, der ÜBS-Richtlinie für die Förderung Überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren 2005 wird erwartet, dass sich die ÜBS als kundenorientierte Bildungsdienstleister verstehen. Eine ÜBS muss in der Lage sein, die betrieblichen Bedürfnisse der Klein- und Mittelbetriebe aufzugreifen, innova-

tionstendenzen zu erkennen und Kapazitäten von 77,1 %. Alle Einrichtungen zusammen erreichen eine Auslastung von 67,3 %.

In den kommenden fünf Jahren sehen die befragten ÜBS nach eigener Schätzung einen Investitionsbedarf von insgesamt 325.093.738 €, bedingt durch Abnutzung oder durch Anpassungen an technische Entwicklungen, an neue oder modernisierte Ausbildungsordnungen und Unterweisungspläne bzw. an neue bau- und sicherheitstechnische Vorschriften. Hinzu kommen nach Schätzung der Befragten weitere 458.600.628 € für Baukosten, die u. a. durch Modernisierung und Umstrukturierung bedingt sind. Werden zu erwartende Kosten für Internate und Sonstiges berücksichtigt, werden seitens der Berufsbildungsstätten in den nächsten fünf Jahren Gesamtinvestitionskosten von insgesamt 942.424.716 € geschätzt.

Das Bundesinstitut ist seit 1978 für ÜBS und deren Förderung aus Mitteln des BMBF-Haushalts zuständig. Es fördert ÜBS in der Regel anteilig mit bis zu 50 % des Investitionsvolumens. Weitere Zuwendungsgeber sind

innovationsfördernde und problemlösende Qualifizierungsangebote zu erstellen sowie praxis- und betriebsnah umzusetzen. Neue Verfahren und Bildungsangebote auf fachtheoretisch und praktisch hohem Niveau werden vorausgesetzt.

Das BIBB hat 2006 insgesamt 93 Förderanträge, davon 85 Modernisierungs- und/oder Ausstattungsanträge sowie acht Anträge zur Entwicklung eines Kompetenzzentrums, in Höhe von 31.219.630 € bewilligt. Damit gab es ein Investitionsvolumen in Höhe von insgesamt 74.410.484 €.

www.bibb.de/de/wlk8331.htm

www.bibb.de/de/5257.htm



Präsident Manfred Kremer (rechts) beim Besuch des Berufsbildungszentrums (BBZ) Arnsberg

Modellversuche – Auslöser grundlegender Veränderungen

Ziel von Modellversuchen ist die innovative Weiterentwicklung der Berufsbildungspraxis in Bezug auf pädagogisch-didaktische Fragen sowie auf Fragen der Organisation von Berufsbildungsprozessen und entsprechender Lernorte und Institutionen. Der gesetzliche Auftrag der Förderung von Modellversuchen, zukünftig verstärkt auch von Entwicklungs- und Innovationsprogrammen, einschließlich wissenschaftlicher Begleituntersuchungen, verbindet die Entwicklung und Erprobung zukunftsfähiger Problemlösungen in der Praxis mit einem handlungsorientierten Forschungsansatz der Wissenschaft unter Einbezug entsprechender Referenztheorien unterschiedlicher Bezugsdisziplinen. Hinzu kommen die Identifizierung innovativer Themenfelder in der Berufsbildung im Sinne von Entwicklungsbedarfen und Forschungsfragen und die Generierung neuer Schwerpunkte und Programme sowie der Transfer von Erfahrungen, Konzeptionen und Erkenntnissen in die Berufsbildungspraxis und -forschung.

Entscheidendes Merkmal ist das kooperative Entwickeln und Erproben innovativer Konzepte gemeinsam mit Modellversuchsträgern, Betrieben, wissenschaftlichen Begleitungen und der fachlichen Begleitung einzelner Modellversuche und Modellversuchsprogramme durch das BIBB. Zentrale Aufgabe des BIBB ist es zudem, erzielte Ergebnisse einzelner Modellversuche frühzeitig aus ihrer Exemplarik herauszulösen und über entsprechende Kommunikations-, Transfer- und Implementierungsstrategien umfassend nutzbar zu machen.

Das Jahr 2006 war gekennzeichnet durch den Rückzug der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung (BLK) aus der Modellversuchsförderung. Somit wird dieses erfolgreiche Innovationsinstrument beruflicher Bildung ausschließlich vom BIBB für die Gestaltung und Weiterentwicklung der Berufsbildung genutzt. Das BIBB verfügt daher über ein Alleinstellungsmerkmal in der Berufsbildungsgestaltung und -forschung. Gelegentlich geäußerte Kritik am Modellversuchsansatz bezieht sich zum einen auf das Verfahren der Antragstellung, zum anderen auf Effektivität und Transferierbarkeit von Ergebnissen. Eine konstruktive Auseinandersetzung mit diesen Einschätzungen führt derzeit zur konzeptionellen Weiterentwicklung des Modellversuchsansatzes. Insbesondere sollen eine stärkere programmatische Ausrichtung und eine schärfere Konturierung der fachlichen Begleitung von Modell-

versuchen und Modellversuchsprogrammen durch das BIBB erfolgen. Wichtig ist, dass die Entwicklung von Innovationen aus den Bedürfnissen der Praxis (insbesondere von KMU) beibehalten wird. Vor diesem Hintergrund wurde z. B. die Zusammenarbeit von Modellversuchs-Arbeitskreisen erheblich intensiviert. Derzeit gibt es drei Modellversuchs-Arbeitskreise, in die auch bereits abgeschlossene Modellversuche eingebunden sind:

- Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung (zehn Modellversuche)
- Flexibilisierungsspielräume für Aus- und Weiterbildung in KMU (28 Modellversuche)
- Prozessorientierung und Wissensmanagement (zehn Modellversuche)

Die Arbeitskreise bewirken eine stärkere Abstimmung und Vernetzung aller Aktivitäten, eine Bündelung von Ressourcen und die gemeinsame Formulierung und Reflexion übergreifender fachbezogener sowie bildungspolitischer Ergebnisse. Alle Modellversuche sind in der Datenbank MIDo erfasst.

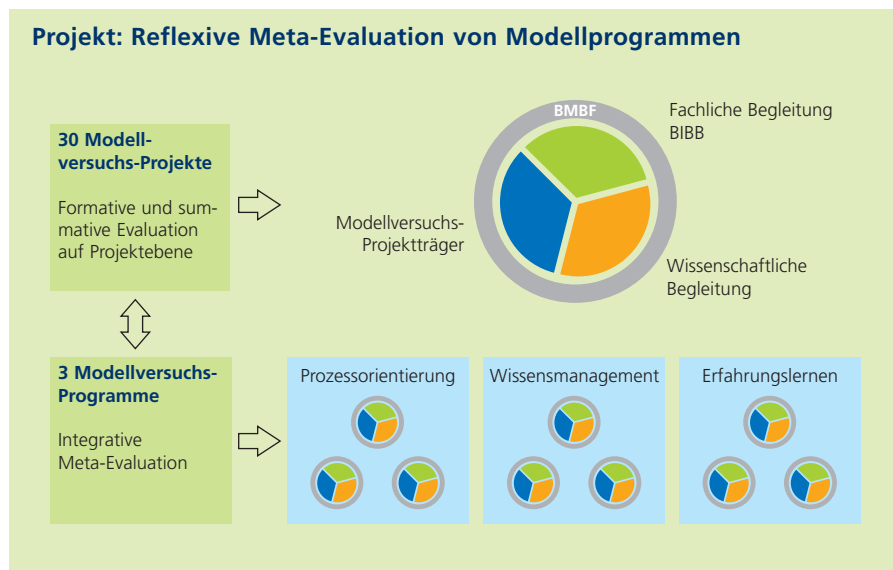
www.bibb.de/mido

Neben den derzeit betreuten Modellversuchen wird ergänzend ein Programm zur „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ mit elf Einzelvorhaben durchgeführt. Ein Programm „ECVET-Leistungspunkte in der beruflichen Bildung“ mit neun Einzelvorhaben ist in Planung (siehe Kapitel 3 bzw. 5).

Neben fachlich-inhaltlicher Forschung zu innovativen Fragestellungen in der Berufsbildung, z. B. in Bezug auf eine nachhaltige Waldwirtschaft (Projekt FONA), werden Modellversuche verstärkt durch eigene Forschungsaktivitäten aus dem Kontext der Innovations-, Implementierungs-, Transfer- und Evaluationsforschung begleitet und unterstützt, wobei die Modellversuche bzw. Modellversuchsideen Anlass, Gegenstand und Ergebnis dieser Forschungsarbeiten sein können.

Hierzu zählen auch Beiträge und Aktivitäten zur Weiterentwicklung der Begleitforschung im Kontext von Modellversuchen in Theorie und Praxis. So wurde 2006 ein Forschungsprojekt zur „Reflexiven Meta-Evaluation von Modellprogrammen zum betrieblichen Lernen“ begonnen, das auf Grundlage der Analyse der Modellversuchsreihen „Prozessorientierung“, „Erfahrungswissen - die verborgene Seite beruflichen Handelns“ und „Wissensmanagement“ das Ziel verfolgt,

Projekt: Reflexive Meta-Evaluation von Modellprogrammen



Quelle: BIBB

eine übergreifende Bestandsaufnahme der Modellversuchspraxis und -forschung vorzunehmen, Programmtheorie und -praxis weiterzuentwickeln sowie zu einer konzeptionellen und methodischen Weiterentwicklung von Programm- und Projektevaluation beizutragen.

www.bibb.de/de/wlk26653.htm

Modellversuchsprogramm „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung“

Das Ziel des Modellversuchsprogramms ist die Entwicklung von Bildungskonzepten zur Modernisierung der beruflichen Bildung in kleinen und mittleren Unternehmen, deren Transfer sowie die nachhaltige Wirkung der Arbeiten laufender Modellversuche und benachbarter Forschungs- und Entwicklungsinitiativen. Das Modellversuchsprogramm entwickelt, erprobt und evaluiert in 28 Projekten Konzepte für kleine und mittlere Betriebe zur besseren Nutzung der neuen Freiräume in der beruflichen Bildung, wozu diese allein oft nicht in der Lage sind.

Themen des Arbeitskreises „Flexibilität“, dessen Aufgabe die Zusammenarbeit mit anderen Forschungsprojekten und der Transfer der Ergebnisse ist, waren:

- die Multiplikatorenrolle der ausbildenden Fachkräfte für Innovationen,
- die Zusammenarbeit der praktischen Durchführung in den Einzelprojekten mit der wissenschaftlichen Begleitung,
- Fragen der fachlichen Betreuung der Förderung.

Es wurden neue Lernkonzepte diskutiert und erreichte Ergebnisse in einem umfangreichen Sammelband veröffentlicht.

2006 wurde eine Vereinbarung zur Kooperation bei der Kompetenzentwicklung mit zwei Institutionen der Sozialparteien unter Beteiligung des BIBB geschlossen. Die Handwerkskammer Rheinhessen (Träger eines der 28 Modellversuche) und das Zukunftszentrum Tirol in Österreich sind beteiligt. Gemeinsame Veranstaltungen und eine erste

Fortbildung zur Erstellung von Kompetenzbilanzen sind das bisherige Ergebnis dieser Arbeit. Weitere staatenübergreifende Zusammenarbeiten entwickeln sich derzeit mit dem europäischen Netzwerk TTnet (www.bibb.de/ttnet). In der Weiterentwicklung von Zusatzqualifikationen im Einzelhandel haben Modellversuchsergebnisse Eingang in neue Ausbildungspläne in Polen, Russland und Rumänien gefunden.

Im LEONARDO-Projekt „E2-VET“ ist am Beispiel der Mechatronikerausbildung eine Zusammenarbeit mit weiteren europäischen Staaten in die Wege geleitet worden. Außerdem wurden die Modellversuchsarbeiten zur „Transparenz beruflicher Qualifikationen“, ebenfalls im europäischen Kontext – erfolgreich verbreitet. Mehrere überregionale Fachtagungen in 2006 haben die Arbeiten an verschiedenen Orten präsentiert und publiziert.

www.bibb.de/de/4929.htm

www.bibb.de/de/21744.htm

Modellversuch: „Berufsübergreifende Ausbildung von Altenpflegern/Altenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen“

Nach drei Jahren Laufzeit ist im August 2006 unter wissenschaftlicher Begleitung und mit berufspädagogischer Unterstützung des BIBB in Brandenburg ein Modellversuch zur berufsübergreifenden („integrierten“) Ausbildung der beiden wichtigsten Ausbildungsberufe im Berufsfeld Gesundheit beendet worden. Auf Initiative der brandenburgischen Landesregierung hatte das



BIBB ein Ausbildungskonzept entwickelt, das die Vorgaben des schulischen mit den berufspädagogischen Standards des dualen betrieblichen Ausbildungssystems so zusammenführt, dass eine anforderungsgerechte berufsübergreifende Ausbildung der beiden großen Pflegeberufe ermöglicht wird.

Auf der Grundlage des Ausbildungsmodells für die Altenpflege, das im Saarland erfolgreich als Regelausbildung umgesetzt wird, hat das BIBB ein Ausbildungscurriculum vorgelegt, das für die Berufsausbildung der Pflegeberufe mehrere Innovationen beinhaltet.

Mit dem Ausbildungsrahmenplan wird die praktische Ausbildung (die bislang lediglich als „Praktikumseinsatz“ durchgeführt wird) mit einer systematischen, sachlich und zeitlich gegliederten pädagogischen Struktur für den beruflichen Kompetenzerwerb unter-

legt. Damit wird nicht nur formal der Anschluss an die Standards des dualen Berufsbildungssystems erreicht. Mit dem Ausbildungsrahmenplan erhalten die Pflegeberufe ein „berufliches Leistungsprofil“, das die zu vermittelnden beruflichen Handlungskompetenzen festlegt.

Im Rahmenlehrplan für die schulische Ausbildung wird der aktuelle Stand der Lernfeldpädagogik mit kompetenzorientierten didaktischen Strategien verbunden. Zum ersten Mal wird das Prinzip der Arbeitsprozessorientierung beruflichen Lernens als verbindliche Lektorientierung für die curriculare Struktur und die didaktisch-methodische Umsetzung der Pflegeausbildungen umgesetzt.

Die Arbeitsprozessorientierung der Ausbildung beinhaltet auch für das Prüfungsgeschehen neuartige Verfahrensweisen. Das vom BIBB entwickelte Ausbildungskonzept bietet für die Pflegeberufe ein arbeits-, prozess- und handlungsorientiertes Prüfungsmodell, das die Beurteilung und Bewertung der individuell im Ausbildungsverlauf erreichten beruflichen Handlungskompetenz über alle zu leistenden beruflichen Teilprüfungen in den Mittelpunkt stellt.

Die modellhafte Erprobung hat alle innovativen Strukturmuster und Verfahrensansätze im praktischen Einsatz bestätigt. Im Vergleich zu traditionellen Ausbildungsformen hat dies zu teils bemerkenswerten Vorteilen für Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen hinsichtlich ihrer beruflichen Leistungsfähigkeit unmittelbar nach Ausbildungsabschluss geführt.

3.

Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege

Durch lebensbegleitendes Lernen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen sichern und weiterentwickeln

**Bildungsforschung/Medienforschung · Europäische Impulse ·
Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)/Europäisches Credit System (EQVET) ·
Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit**

Beschleunigte Entwicklungsprozesse innerhalb der nationalen Volkswirtschaft und in den internationalen Arbeits- und Handelsbeziehungen, allgemeine Innovationen und technischer Wandel haben dazu geführt, dass die Strukturen der Berufsbildung sowie das Bildungs- und Lernverhalten der Einzelnen zu modernisieren sind. Lebensbegleitendes Lernen ist daher zu einem Begriff geworden, der sich nicht erst als Folge des Lissabon-Beschlusses des Europäischen Rates aus dem Jahr 2001 in vielen nationalen und europäischen Programmen und Initiativen wiederfindet. Die Europäische Kommission hat das „lebenslange Lernen“ im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie als jene zielgerichtete Lerntätigkeit definiert, die einer kontinuierlichen Verbesserung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen dient. Das lebensbegleitende Lernen verlangt Offenheit für Veränderungen und die Bereitschaft, Neues in der Praxis zu erproben.

Im Zentrum der Forschungs- und Innovationsaktivitäten des BIBB stehen einerseits die Entwicklung von Instrumenten und Verfahren zur Sicherung der Transparenz und der Anerkennung des informellen Lernens, andererseits die Analyse von Lernformen und Lernkonzepten zur Verknüpfung formalen, nicht-formalen und informellen Lernens sowie die infrastrukturellen und lernortbezogenen Verbindungen.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels erhält das lebenslange Lernen eine sehr spezifische Bedeutung. Betriebe und Organisationen müssen davon ausgehen, dass Strukturveränderungen und Innovationen mit alternden Belegschaften zu bewältigen sind. Ältere Arbeitnehmer/-innen können zunehmend davon ausgehen, dass der zu erwartende Fachkräftemangel und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit ihnen ermöglicht, ihre Kompetenzen länger in der Ar-

beitswelt geltend zu machen. Sie stehen auch vor der Herausforderung, den Umgang mit neuen Verfahren, Technologien, Produkten, Rohstoffen, Materialien und Produktionswegen zu erlernen und in nicht geringem Maße Erfahrungen und Wissen hinter sich lassen zu müssen.

Zur Bewältigung des technologischen und organisatorischen Wandels in Unternehmen werden Lernfähigkeit, Wissen und Erfahrung als entscheidende Ressource angesehen. Da Wissen und Erfahrung nur personen-gebunden vorliegen, werden ältere Arbeitnehmer und ihre Beteiligung an entsprechenden Prozessen immer wichtiger. Betriebe, die sich als lernende Organisationen verstehen, legen Wert auf Erhalt und Einsatz der Kompetenzen und Stärken der älteren Mitarbeiter/-innen und Vernetzung mit der Innovationsbereitschaft sowie dem technischen Wissen Jüngerer.

In seinen Modellvorhaben hat das BIBB bereits in der Vergangenheit entsprechende Lösungsansätze und Handlungskonzepte entwickelt und erprobt, die auf normativ-strategischer wie individueller und organisatorischer Ebene ansetzen. Es handelt sich um

- die Gestaltung altersübergreifender Lern- und Arbeitsstrukturen (2001),
- die Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungskonzepten für ältere Arbeitnehmer in KMU (1995),
- die Qualifizierung von älteren Arbeitnehmern in den neuen Bundesländern aus Metall- und Elektroberufen sowie aus der industriellen Produktion (1999),
- das erfahrungsgestützte Lernen: Qualifizierung älterer Arbeitnehmer für CNC und SPS (1995),
- die Organisations- und Personalentwicklung mit leistungsfähigen Mitarbeitern in der zweiten Hälfte ihres Erwerbslebens (2001).

Den besonderen Lernerwartungen und -voraussetzungen älterer Arbeitnehmer angepasst, leistete etwa ein Modellversuch (TECA, aus 2004) einen Beitrag zur CAD-Weiterbildung von Arbeitnehmern in der zweiten Lebenshälfte. Den Kern bildeten hier computergestützte Selbstunterrichtungsmodule in Dialogführung, Geometrieerstellung, Zeichenerstellung, mathematische Grundlagen und Manipulationsfunktionen. Im Bericht zum Modellversuch wird darauf hingewiesen, dass die Lernmotivation der Teilnehmer und Teilnehmerinnen durch die Nutzung des Programms, ihr Interesse und ihr Engagement wesentlich durch individuelle Bestimmung des Lerntempos und der Lerninhalte gestärkt wurden.

www.bibb.de/de/27203.htm

Bildungsforschung trifft Medienforschung

Die zunehmende informationstechnische Ausstattung der Arbeitsplätze stellt nicht nur neue Anforderungen an Fachkräfte, sondern ermöglicht auch die weitere Implementierung von digitalen Medien in den unterschiedlichen Bildungsbereichen und beim Lernen im Prozess der Arbeit. Voraussetzung dafür sind hinreichend ausgearbeitete, erprobte und evaluierte didaktische Konzepte und mediendidaktische Kompetenzen des Bildungspersonals. Basis für die Entwicklung entsprechender didaktischer Konzepte und Modelle ist die Entwicklung einer informations- und kommunikationstechnisch basierten pädagogischen Infrastruktur für neue virtuelle Lehr- und Lernarrangements. Zu deren Aufbau ist die Zusammenarbeit von Pädagogik und Informatik notwendig. Entscheidende Schritte hierzu wurden mit der Initiierung und Durchführung der Fachtagung „Bildungsforschung trifft Medienforschung – Perspektiven der Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung“ gemeinsam mit dem Essener MMB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung eingeleitet.

Das Lernen mit neuen Medien ist immer stärker in die alltägliche Mediennutzung eingebettet – doch welche Konsequenzen hat dies für die wissenschaftliche Beschäftigung mit virtuellen Lernprozessen in der organisierten beruflichen Weiterbildung? Und welche Schlussfolgerungen ergeben sich für die Bildungs- und Medienforschung aus der wachsenden Popularität von Web 2.0, also der Nutzung von Internetforen, Weblogs, Wiki-Lexika und der damit verbundenen zunehmenden Selbststeuerung computergestützten Lernens?

Mit der Veranstaltung wurde versucht, eine inhaltliche und methodische Brücke zwischen zwei traditionsreichen Forschungsdisziplinen zu schlagen, die sich bisher noch weitgehend unabhängig voneinander mit den vielfältigen Formen und Zielen der Mediennutzung und des Lernens mit neuen Medien beschäftigen. Die rund 50 Teilnehmerinnen und Teilnehmer loteten Möglichkeiten einer zukünftigen fächerübergreifenden Kooperation aus. Insbesondere der Bereich des informellen beruflichen Lernens soll hier eine herausragende Rolle einnehmen.

www.bibb.de/de/27641.htm

Damit wird künftig die Frage im Mittelpunkt stehen, inwieweit durch den Einsatz neuer Lernkonzepte und neuer Medien in der Berufsbildung die berufliche Kompetenzentwicklung verbessert werden kann. Fächerübergreifende Projektteams werden die während der Tagung identifizierten vielversprechenden Ansätze für zukünftige Forschungsk Kooperationen weiterverfolgen.

www.bibb.de/de/wlk8470.htm

www.bibb.de/de/wlk8467.htm

Europäische Impulse und Bestrebungen

Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungsgänge haben hohe Priorität in der europäischen Bildungspolitik. Das neue europäische Bildungsprogramm umfasst alle Bildungsbereiche und steht ganz im Zeichen des lebensbegleitenden Lernens. Das Programm wird in Deutschland beim BIBB von der Nationalen Agentur „Bildung für Europa“ betreut, wodurch Impulse aus den europäischen Projekten schnell in die Forschungs- und Entwicklungsarbeiten des BIBB Eingang finden können.

Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit sind Ziele, die auch mit den Initiativen für einen Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) und für ein Europäisches Credit System in der Berufsbildung (ECVET) verfolgt werden. In beiden Initiativen ist das BIBB stark engagiert.

Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR) und Europäisches Credit System (ECVET)

Im Zusammenhang mit den Bestrebungen, einen einheitlichen europäischen Bildungsraum zu schaffen, wurde 2004 auf EU-Ebene beschlossen, einen Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) zu entwickeln. Ziel ist, ein für alle Bildungssysteme in Europa anwendba-

res Rahmenwerk zu gestalten, mit dem Durchlässigkeit in Bildungssystemen auf nationaler und europäischer Ebene geschaffen werden kann. Tragendes Element des EQR ist die Orientierung an Lernergebnissen, unabhängig von Bildungsabschlüssen und Lernorten, an denen die Kompetenzen erworben wurden.

Für die duale Berufsausbildung und die Gestaltung von Ordnungsmitteln hat diese Neuorientierung weitreichende Konsequenzen. Künftig wird gefragt, wie Aus- und Fortbildungsordnungen kompetenzbasiert gestaltet werden können und welcher Kompetenzbegriff hierfür zugrunde zu legen ist. Im BIBB wird daher zurzeit an einem Projekt gearbeitet, wie Ausbildungsordnungen künftig kompetenzorientiert gestaltet werden können (siehe Seite 22 ff.).

Der im Juli 2005 von der EU-Kommission vorgelegte Entwurf für einen EQR wurde einem europaweiten Konsultationsprozess unterzogen. Die Nationale Agentur „Bildung für Europa“ beim BIBB organisierte hierzu im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) Veranstaltungen zur Information der Öffentlichkeit. In einer nationalen Stellungnahme des BMBF und der Kultusministerkonferenz der Länder (KMK), an deren Erarbeitung auch das BIBB beteiligt war, wurde eine Reihe von Veränderungen vorgeschlagen: Die Beschreibungen der Niveaus (Deskriptoren) sollten Handlungsfähigkeit abbilden; die höheren Niveaus sollten nicht nur für die Abschlüsse des Bologna-Rahmenwerks reserviert sein. Auf allen Ebenen sollten schulisch-akademische und berufliche Qualifikationen/Kompetenzen Platz finden. Diese Anregungen wurden aufgrund der Teilnahme des BIBB an der europäischen Arbeitsgruppe zur Überarbeitung des Entwurfs berücksichtigt.

Im Anschluss an den europaweiten Konsultationsprozess ist mit den vorbereitenden Arbeiten für einen bereichsübergreifenden Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) begonnen worden. Der BIBB-Hauptausschuss hat in seiner ersten Sitzung in 2006 vor dem Hintergrund der Beratungen zum EQR einen DQR befürwortet. Er setzte dazu eine Arbeitsgruppe aus Bund, Ländern, Sozialpartnern und dem BIBB ein und erteilte ihr den Auftrag, Leitlinien zur Gestaltung eines DQR aus der Perspektive der Berufsbildung zu erarbeiten.

Für die Entwicklung eines DQR ist eine Reihe von vorbereitenden Fragen zu klären. Diese notwendigen

Arbeiten wurden in 2006 insbesondere vom Projekt „Europäischer und Nationaler Qualifikations- und Credit-Rahmen“ geleistet.

www.bibb.de/de/wlk18242.htm

Ferner startete Ende 2006 das Forschungsprojekt „Nationaler Qualifikationsrahmen in Irland, England und Schottland“. Es soll zum Verständnis dieser Prototypen beitragen und Hinweise für die Entwicklung eines nationalen Rahmens in Deutschland geben. Auch soll es Erkenntnisse über den politisch-historischen Kontext liefern, von wem diese Rahmen konstruiert wurden, welche Auswirkungen ihre Implementation auf das System von Bildung und Ausbildung hatte und hat, wie sie vom Beschäftigungssystem wahrgenommen werden, welches die operativen Probleme und schließlich die Perspektiven seiner Weiterentwicklung sind.

www.bibb.de/de/wlk28749.htm

Im Rahmen einer Ausschreibung der EU-Kommission erhielt das BIBB den Zuschlag für das Projekt „TransEQFrame“. An der Partnerschaft sind Institutionen und Einrichtungen aus Österreich, der Schweiz, Dänemark, den Niederlanden, Finnland und Bulgarien beteiligt. „TransEQFrame“ bezieht sich auf den Austausch und die Analyse der politischen Ziele und Rahmenbedingungen, der theoretischen Konzepte und methodischen Ansätze sowie auf die (möglichen) institutionellen Wirkungen einer Implementation des EQR beziehungsweise der Entwicklung von nationalen Qualifikationsrahmen in den beteiligten Staaten. Auch soll der EQR als „Übersetzungsinstrument“ zwischen den Staaten getestet, und es sollen Empfehlungen für seine Weiterentwicklung formuliert werden. Das Projekt hat eine Laufzeit von zwei Jahren. In Deutschland wurde ein Beirat aus BMBF, KMK und Hochschulrektorenkonferenz sowie Sozialparteien gebildet.

www.bibb.de/de/365.htm

www.bibb.de/dokumente/pdf/a12voe_bibbforschung_2007_02.pdf

ECVET: Anerkennung von in Europa erworbenen Qualifikationen

In Europa nehmen viele Menschen Ausbildungsangebote außerhalb ihres eigenen Staates wahr. Die dort häufig erzielten Lernerfolge sind zwar persönlich bereichernd, aber im weiteren Verlauf einer systematischen Berufsbildung oft nicht anerkannt. Daher soll mit ECVET ein System entwickelt werden, das es dem Ein-

zelen ermöglicht, seine Kompetenzen anerkannt zu bekommen, wenn er von einer Lernumgebung in eine andere wechselt. ECVET ist als unterstützendes Informationssystem angelegt, um insbesondere grenzüberschreitende Berufserfahrungen anerkannt zu bekommen, unabhängig davon, ob diese auf formalen, nicht-formalen oder informellen Lernwegen erworben wurden. Ziel von ECVET ist es somit, Lernleistungen oder -einheiten zu übertragen, zu akkumulieren und anerkennbar zu machen.

ECVET soll so die Mobilität von Personen und deren Zugang zu Qualifikationen in lebenslanger Perspektive verbessern und damit Vertrauen zwischen den Akteuren und Akteurinnen der nationalen Berufsbildungssysteme sowie den zuständigen Stellen und den Bildungsträgern fördern (siehe Seite 46).

Im Oktober 2006 hat die EU-Kommission ein Konsultationspapier zu ECVET vorgelegt. Danach waren alle europäischen Staaten, die am Kopenhagen-Prozess teilnehmen, die Sozialpartner und Berufsverbände sowie jede/r interessierte Bürger/-in eingeladen, sich an den Diskussionen um die Zielsetzungen, Merkmale und Anwendungspotenziale von ECVET in Europa und ihrem jeweiligen Bildungssystem zu beteiligen. Die Nationale Agentur „Bildung für Europa“ beim BIBB hat im Auftrag des BMBF eine nationale Konferenz im Rahmen dieses Konsultationsprozesses ausgerichtet. Das BIBB erarbeitete ein eigenes Positionspapier zu ECVET. Im Auftrag des BMBF wurde eine vergleichende Übersicht aller deutschen Beiträge auf den Vorschlag der EU-Kommission erstellt, die letztendlich Eingang in die integrierte deutsche Stellungnahme zu ECVET gefunden hat (siehe BWP, Heft 3/2007). Diese wurden auf einer vom BIBB organisierten Fachtagung beraten. Die Ergebnisse der Konsultation wurden auf einer europäischen Konferenz während der deutschen EU-Ratspräsidentschaft im Juni 2007 in München diskutiert.

Das BIBB war und ist an weiteren zahlreichen Aktivitäten zu ECVET beteiligt. Insbesondere war das Institut zu einer Vielzahl von Konferenzen und Seminaren eingeladen,



um ECVET in Verbindung mit unterschiedlichen Themen zu erörtern wie beispielsweise „Lebenslanges Lernen“ (Bern, Juni 2006), „Qualitätsmanagement“ (Sarajevo, September 2006) oder „Rolle von Ausbildungsleitern und Auszubildern“ (Reykjavik, Oktober 2006). Das BIBB hat sich ferner an zwei europäischen Studien beteiligt (ECVET Connexion) beziehungsweise diese mitgeleitet (ECVET Reflector). Diese Studien wurden im Auftrag der EU-Kommission zwischen Dezember 2005 und Januar 2007 durchgeführt.

www.bibb.de/de/wik18242.htm

Die Studie über die Durchführung und Entwicklung eines ECVET-Systems für Auszubildende (ECVET Reflector, www.ecvet.net) beschäftigte sich mit der Rolle und Gestaltung von Evaluations-, Validierungs- und Anerkennungsverfahren zur Anrechnung von Lernleistungen im Rahmen von Mobilitätsprojekten und entwickelte dabei zwei zentrale Kriterien zur Charakterisierung von Anrechnungspraktiken. Beim ersten handelt es sich um



die Identifikation und Bewertung von Lerneinheiten im Kontext der Berufsbildung. Bewertung bezeichnet in diesem Zusammenhang den Prozess der Prüfung der im Ausland erworbenen Lernergebnisse sowie der Vergabe von Lernkrediten (einschließlich Dokumentation und Vergabe von Zeugnissen). Das zweite Kriterium ist die Möglichkeit des Transfers von Lernleistungen im nationalen und internationalen Kontext.

Eine zweite Studie (ECVET Connexion, www.ecvet-connexion.com) befasste sich mit der Organisation des Berufsbildungsangebots. Das Ergebnis ist eine Typologie des Berufsbildungsangebots der Mitgliedsstaaten entsprechend der Ausrichtung an Wissensvermittlung, Beschäftigungsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit sowie progressivem Kompetenzaufbau.

Beide Studien kamen zu dem Schluss, dass die ECVET-Kriterien in Europa weitgehend positiv aufgenommen werden. Allerdings haben sie ebenfalls deutlich gemacht, dass eine Anwendung und Umsetzung von ECVET nicht ohne seine Adaption an die nationalen/regionalen Systeme möglich ist. Wie weiterhin aus den Ergebnissen hervorgeht, kann die Umsetzung von ECVET Auswirkungen auf einzelne Aspekte der nationalen/regionalen Berufsbildungssysteme haben, ohne ihre grundlegenden Merkmale infrage zu stellen.

Die ausgearbeiteten Empfehlungen beider Studien richten sich an Akteure und Akteurinnen der Berufsbildung und formulieren Handlungsmöglichkeiten zur Förderung der Mobilität und Anwendung von ECVET.

Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege

Die mangelnde Durchlässigkeit auf vertikaler und horizontaler Ebene ist nicht nur ein europäisches Problem. Auch zwischen den Bildungsgängen in der Bundesrepublik stehen Hürden, die den Übergang von einem System zum anderen erschweren. Dies gilt sowohl für die unterschiedlichen Bereiche innerhalb der beruflichen Bildung (duale Ausbildungsgänge/vollzeitschulische Ausbildungsgänge) als auch in vielen Bereichen zwischen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Insbesondere gibt es Barrieren, wenn es um die Anerkennung von in der beruflichen Bildung erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen beim Übergang in den tertiären Sektor geht. Die isoliert voneinander

existierenden Bildungsgänge im beruflichen und hochschulischen Bildungsbereich schlagen sich in den Berufskarrieren der jeweiligen Absolventen nieder. Seit Jahrzehnten werden große Anstrengungen unternommen, die Bildungsgänge zu beidseitigem Nutzen zu verknüpfen.

Transparenz – Gleichwertigkeit – Anerkennung

Gegenstände, Verfahren, Methoden, Werkzeuge, Materialien werden komplexer, kaum ein Beruf, der davon nicht betroffen wäre. Entsprechend werden auch die Anforderungen an die berufliche Bildung immer komplexer. Sie verlangt mehr und mehr Anteile, die früher der akademischen Ausbildung zugerechnet wurden. Eine Folge davon ist die Forderung nach mehr Hochschulabsolventen.

Die akademische Ausbildung orientiert sich zunehmend an der allgemeinen beruflichen Wirklichkeit. Die mit der Reform des Hochschulrahmengesetzes ermöglichten Bachelor- und Masterstudiengänge belegen dies zu einem Teil. Abgesehen davon, dass ein internationaler Anschluss gesucht wird, sollen auch die beruflichen Chancen weltweit für in Deutschland akademisch ausgebildete Personen erhöht werden.

Beispiel: Chemische Industrie

Im LEONARDO-DA-VINCI-Projekt „ECVET für Chemiearbeiter“ wurde das Kompetenzprofil für einen General Operator entwickelt, das den Ausgangspunkt für ein bildungspolitisch anspruchsvolles Projekt darstellt.

Vor dem Hintergrund der Diskussionen um den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) will das Projekt zur Durchlässigkeit beitragen, indem es die Schnittmengen zwischen den nichtakademischen Qualifikationsstufen in den Chemieberufen und den Studiengängen „Bachelor of Chemistry“ bzw. „Bachelor of Chemical Engineering“ herausarbeitet und Vorschläge für die Anerkennung unterbreitet.

Darüber hinaus sollen europäisch modularisierte Lernortkooperationen erprobt werden, die den „Erwerb spezifischer, nach ECVET zertifizierbarer Kompetenzen“ erlauben.

An der Partnerschaft, die Betriebe mit ihren Aus- und Weiterbildungseinrichtungen sowie eine private Fachhochschule in Deutschland umfasst, sind Italien,

Deutschland, Österreich, die Niederlande, Schweden, Ungarn und Großbritannien beteiligt.

Die erworbenen Kompetenzen sollen sich unter Anrechnung der Leistungspunkte in die Qualifikationsstufen 2–5 des EQR einordnen.

www.leonardodavinci-projekte.org/public/project_fs.php?n=2836

Bildungsgutscheine in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung

Mit der Einführung des Bildungsgutscheins für die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Arbeitsagenturen wurde die Erwartung verknüpft, dass Wettbewerb und Transparenz die Effizienz und Qualität der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung verbessern.

Zugleich wurden mit dem Bildungsgutschein Zielsetzungen verbunden, die für die Weiterbildung generell von Bedeutung sind. Dazu gehören die Erweiterung von Eigenverantwortung und Eigeninitiative der Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer und der Zugang zu und die Passgenauigkeit von beruflicher Weiterbildung.

Die Wirkung von Bildungsgutscheinen in der Hand der Nachfragerinnen und Nachfrager auf die Weiterbildungsqualität wurde vom BIBB in einem Forschungsprojekt ermittelt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Weiterbildungsanbieter den Bildungsgutschein eher positiv beurteilen und feststellen:

- Die Weiterbildung von Arbeitslosen erfolgt seit der Einführung der Bildungsgutscheine sehr viel zielgerichteter.

- Die Einführung der Bildungsgutscheine hat dazu beigetragen, die systematische Qualitätssicherung rund um den Prozess der „Weiterbildung“ zu verstärken.

Die Rahmenbedingungen, die starken Mittelkürzungen und vor allem die Umstände, unter denen der Bildungsgutschein eingeführt wurde, werden jedoch kritisiert. Es wird vor allem darauf verwiesen, dass die Bildungsgutscheine Anbieter vor Bestandsproblemen stellen und so die positiven Aspekte des Bildungsgutscheins konterkarieren. Festgestellt wird:

- Seit Einführung der Bildungsgutscheine sei der Umfang der geförderten Weiterbildung massiv zurückgegangen und die Angebotsvielfalt stark eingeschränkt.
- Bestimmte Zielgruppen kämen seit Einführung des Bildungsgutscheins nicht mehr oder nur noch sehr viel schwerer in die geförderte Weiterbildung. Dies betreffe insbesondere Berufsrückkehrerinnen, ältere Arbeitslose sowie Personen mit niedriger oder fehlender Berufsqualifikation.

Wesentliche Impulse für die Qualitätssicherung seitens der Weiterbildungsanbieter werden u. a. im Wettbewerb der Anbieter gesehen. Es sei allerdings auch zu fragen, ob und welchen Einfluss die Lernenden mit der Vergabe der Bildungsgutscheine auf die Qualität der beruflichen Weiterbildung nehmen könnten. Mit Bildungsgutscheinen sollte den Nutzerinnen und Nutzern von Weiterbildung ein Instrument an die Hand gegeben werden, selbst zu entscheiden, bei welchem Weiterbildungsanbieter die erforderliche Weiterbildung erworben wird.

www.bibb.de/de/wlk12248.htm

Fachtagung „Innovationen in der kaufmännischen Berufsbildung!“

Im September 2006 führte das BIBB gemeinsam mit dem Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V. (vlw) eine Fachtagung zum Thema „Innovationen in der kaufmännischen Berufs-



Ständiger Vertreter des Präsidenten und Forschungsdirektor Prof. Dr. Reinhold Weiß auf der Fachtagung „Bildungsgutscheine zwischen Quantität und Qualität“

*Eröffnung der BIBB-vlw-Tagung durch
Prof. Dr. Reinhold Weiß*



bildung!?" durch. Im Mittelpunkt standen die unterschiedlichen Zugänge zu und die Durchlässigkeit von beruflichen und akademischen Bildungsgängen. Diskutiert wurden insbesondere Gemeinsamkeiten und Kernqualifikationen kaufmännischer Berufsbildung, Qualifikationsentwicklung zwischen Prozessorientierung und Re-Taylorisierung, innovative Konzepte für kaufmännische Dienstleistungsberufe und ein Leitbild für die kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufsbildung.

www.bibb.de/de/28496.htm

Entwicklung von Lernarrangements im Einzelhandel

Im Rahmen des Vorhabens „Erarbeitung von Lernarrangements. Flankierende Maßnahmen zur Neuordnung der Einzelhandelsberufe“ wurden multimediale Lernmedien als alternative Möglichkeit der Qualifizierung entwickelt. Die so genannten Lernarrangements enthalten ausgewählte Inhalte des dritten Ausbildungsjahres im Ausbildungsberuf „Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel“ zunächst zu den Bereichen Einzelhandelsprozesse, Beratung, Ware und Verkauf, kaufmännische Steuerung und Kontrolle, IT-Anwendungen sowie Personal. Weitere Lernarrangements „Marketing“, „Beschaffungsorientierte Warenwirtschaft“ und „Warenwirtschaftliche Analyse“ sind in Bearbeitung.

Die Lernmedien beinhalten vielschichtige Lern- und Handlungssituationen, die in einer virtuellen Lernumgebung ansetzen und einen starken Praxisbezug aufweisen. Das didaktische Konzept zielt auf das selbstständige Aneignen der Inhalte.

Die Entwicklung dieser Medien setzt die Innovationen bei der 2004 grundlegend modernisierten Ausbildung in den Einzelhandelsberufen fort und bietet der Bildungspraxis willkommene Unterstützung.

www.bibb.de/de/wlk28844.htm

Die Lernarrangements wurden auf der Fachtagung „Multimediale Berufsbildung im Einzelhandel. Neue Chancen?“ des BIBB in Kooperation mit dem Hauptverband des Deutschen Einzelhandels (HDE) sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di im August 2006 der Fachöffentlichkeit vorgestellt. Zwischenzeitlich wurde das Lernarrangement „Beratung, Ware und Verkauf“ aus dieser Reihe mit dem Comenius-EduMedia-Siegel durch die Gesellschaft für Pädagogik und Information ausgezeichnet.

www.bibb.de/de/27195.htm



Entwicklungsprogramm – Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge

Berufserfahrung soll künftig auch für ein Hochschulstudium zählen. Daher wurden auf der Grundlage erster Erfahrungen Instrumente und Verfahren zur Anrechnung von beruflich erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen entwickelt.

Zur Erprobung und Einführung wurde vom BIBB im Auftrag des BMBF das Entwicklungsprogramm „Anrechnung beruflicher

Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ entworfen und durchgeführt. Das Programm stellt ein wichtiges, auf praktische Umsetzung orientiertes Vorhaben dar. Von September 2005 bis Dezember 2007 wurden und werden elf Regionalprojekte mit wissenschaftlicher Begleitung in den Bereichen IT, Soziales und Gesundheit, im gewerblich-technischen und im kaufmännischen Bereich gefördert und vom BIBB fachlich unterstützt und begleitet.

In den Einzelprojekten sollen einheitliche Beschreibungen von Kompetenzen im Sinne von Lernergebnissen vorgenommen, ein anwendbares Instrumentarium für die Bewertung der Kompetenzen gefunden sowie abgestimmte Verfahren für deren sachgerechte Anrechnung entwickelt werden.

Die Ergebnisse werden für die künftige Entwicklung und Etablierung eines qualitativen Leistungspunktesystems über die Bildungsbereichsgrenzen hinweg dienlich sein. Hiermit sollen nicht nur qualitative Bewertungen beruflich und hochschulisch erworbener Kompetenzen und deren gegenseitige Anrechnung ermöglicht, sondern zugleich auch förderliche Impulse für die Gleichwertigkeitsdiskussion geliefert werden. Für Absolventen und Absolventinnen beruflicher Bildungsgänge könnten so barrierefreiere Aufstiegs- und Karrierechancen, für Hochschulabsolventen und für Studienabbrecher

die Möglichkeit eines nahtlosen Einstiegs in berufliche Tätigkeiten eröffnet werden.

Gleichsetzung von Abschlüssen beruflicher Weiterbildung mit Bachelor und Master

Wie soll die Diskussion um die wechselseitige Anerkennung von Bildungsabschlüssen weitergeführt werden? Dazu hat der Ständige Vertreter des Präsidenten und Forschungsdirektor des BIBB, Prof. Dr. Reinhold Weiß, vor der Wirtschaftsministerkonferenz der Länder folgende Thesen vertreten:

- Zur Gleichsetzung von Bachelor- bzw. Masterabschlüssen mit Weiterbildungsabschlüssen ist ein Akkreditierungsverfahren notwendig, das einheitliche Qualitätsstandards und ein einheitlich hohes Niveau der infrage kommenden Abschlüssen sichert.
- Die Hochschulen brauchen bessere Informationen über die berufliche Ausbildung (Praxis und Fortbildung), um die Anrechenbarkeit beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen angemessen beurteilen zu können.
- Ein europäischer und nationaler Qualifikationsrahmen schafft die Grundlage für die Zuordnung nationaler Abschlüsse zu unterschiedlichen Kompetenzstufen.
- Ein Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung trägt zur Erleichterung der Übergänge zwischen verschiedenen Bildungsgängen bei.

4.

Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen

Benachteiligungen abbauen – Begabungen fördern

Berufsausbildungsvorbereitung und sozialpädagogische Begleitung · Menschen mit Behinderungen · Gute Praxis · Menschen mit Migrationshintergrund · Leistungsstarke

Die Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen Übergang junger Menschen zur Ausbildung und in den Beruf sind in den letzten Jahren deutlich schwieriger geworden. Viele Jugendliche sind nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schulen den gestiegenen Anforderungen nicht gewachsen. Etwa 15 % eines Altersjahrgangs bleiben ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Besonders betroffen sind Jugendliche mit Lernschwierigkeiten, sozialer Benachteiligung, Behinderungen oder Jugendliche mit Migrationshintergrund. Gemeinsam ist ihnen, dass sie häufig über keinen oder einen schwachen Hauptschulabschluss verfügen und deshalb nur geringe Chancen haben, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Die genannten schulischen und sozialen Nachteile verstärken die im Kapitel 1 „Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem“ dargelegten

Schwierigkeiten beim Eintritt in die Ausbildung. Andererseits gibt es zunehmend komplexe Ausbildungsberufe, die für leistungsstarke Jugendliche besonders attraktiv sind.

www.bibb.de/de/27202.htm



Berufsausbildungsvorbereitung und sozialpädagogische Begleitung

Die ersten Ergebnisse des BIBB-Projekts „Berufsausbil-

dungsvorbereitung und sozialpädagogische Begleitung“ belegen, dass die angespannte Situation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nach wie vor die beruflichen Zukunftschancen insbesondere jener Jugendlichen reduziert, die aufgrund ihrer Herkunft, ihrer schulischen Voraussetzungen und/oder ihrer sozialen Benachteiligung als „Risikogruppen und -personen“ eingestuft werden. Die Übernahme der Berufsausbildungsvorbereitung zum 1. Januar 2003 und das Son-

derprogramm zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ) im Rahmen des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs vom 1. Oktober 2004 ermöglichen in verstärktem Maß die Beteiligung der Betriebe an der Qualifizierung von (noch) nicht ausbildungsfähigen Jugendlichen.

Betriebe können von der Möglichkeit Gebrauch machen, Berufsausbildungsvorbereitung mit sozialpädagogischer Begleitung durchzuführen. Schwerpunkte des erwähnten BIBB-Projekts sind die sozialpädagogische Begleitung und der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen.

Bisher nicht repräsentative Fallstudien zeigen, dass nur wenige Betriebe Qualifizierungsbausteine im Sinne des BBiG einsetzen. Vor allem kleine Betriebe sehen darin einen zusätzlichen Aufwand. Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit werden überwiegend dadurch vermittelt, dass Jugendliche wie „normale“ Auszubildende eingesetzt und beschäftigt werden. Vor allem weist die sozialpädagogische Begleitung erhebliche Mängel auf. In manchen Betrieben war die Person, der die sozialpädagogische Begleitung oblag, nicht einmal persönlich bekannt. Bemängelt wurden auch unzureichende Hilfe und Unterstützung, insbesondere bei der Einführungszeit. Generell wird die Unterstützung sowohl durch die Kammern als auch die der Arbeitsagenturen als nicht ausreichend angesehen.

Menschen mit Behinderungen – qualifizierte Berufsausbildung ermöglichen

Der Hauptausschuss (HA) des BIBB hat im Juni 2006 einstimmig einen Beschlussvorschlag des Ausschusses für Fragen behinderter Menschen (AFbM) zu bundeseinheitlichen Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen nach § 66 BBiG und § 42m Handwerksordnung (HwO) als Empfehlung verabschiedet.

Vor diesem Hintergrund hat das BIBB im November 2006 eine bundesweit viel beachtete Fachtagung zum Thema „Qualifizierte Berufsausbildung für alle – Umsetzung der Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO“ durchgeführt. Bei der Fachtagung thematisierten die Repräsentanten der wichtigsten Akteure und Akteurinnen der beruflichen Bildung behinderter Menschen, darunter das BMBF, die Kultusministerkonferenz (KMK), die Bundesagentur für Arbeit (BA), die Sozialparteien, Bildungsträger, Berufsschulverbände sowie Organisationen behinderter Menschen, Probleme und Perspektiven im Zusammenhang mit der Umsetzung der neuen Rahmenrichtlinien. Ziel der als Auftakt für die Umsetzung der Rahmenrichtlinien angelegten Fachtagung war es, grundlegende Orientierungen und Hilfestellungen für die Umsetzung zu bieten sowie Einschätzungen und erste praktische Erfahrungen in den Prozess der Entwicklung von Bildungsangeboten für behinderte Menschen aufzunehmen.

www.bibb.de/de/27824.htm

Gute Praxis beruflicher Benachteiligtenförderung sammeln und verbreiten

Das Good Practice Center (GPC) ist das Wissens- und Erfahrungsportal für „gute Praxis“ in der beruflichen Bildung junger Menschen beim Übergang von der Schule zur Arbeitswelt. Den Schwerpunkt bildet die

berufliche Benachteiligtenförderung. Das GPC ist seit Sommer 2000 bis Ende 2007 ein vom BMBF geförder-tes, im BIBB angesiedeltes Drittmittelprojekt.

www.good-practice.de

Das GPC hat sich durch die Betreuung der Datenbank der Qualifizierungsbausteine und seine beratende Funktion einen Überblick über die unterschiedlichen Lernorte der Qualifizierungsbausteine geschaffen. Die Datenbank der Qualifizierungsbausteine bietet mit fast 500 eingestellten Qualifizierungsbildern einen Einblick in die Fülle der durch die zuständigen Stellen bestätigten Qualifizierungsbausteine.

www.good-practice.de/bbigbausteine

LänderAKTIV: Die Länder engagieren sich mit einer Vielzahl von Programmen und Projekten am Übergang „Schule – Arbeitswelt“. Bei einem Fachgespräch haben sich im Herbst 2006 Vertreter und Vertreterinnen der Länder erstmalig über die Gemeinsamkeiten und Besonderheiten der Förderung beim Übergang „Schule – Arbeitswelt“ ausgetauscht: Die Veranstaltung diente zudem einer ersten Zwischenbilanz des Internetangebots „LänderAKTIV“.

www.laenderaktiv.de

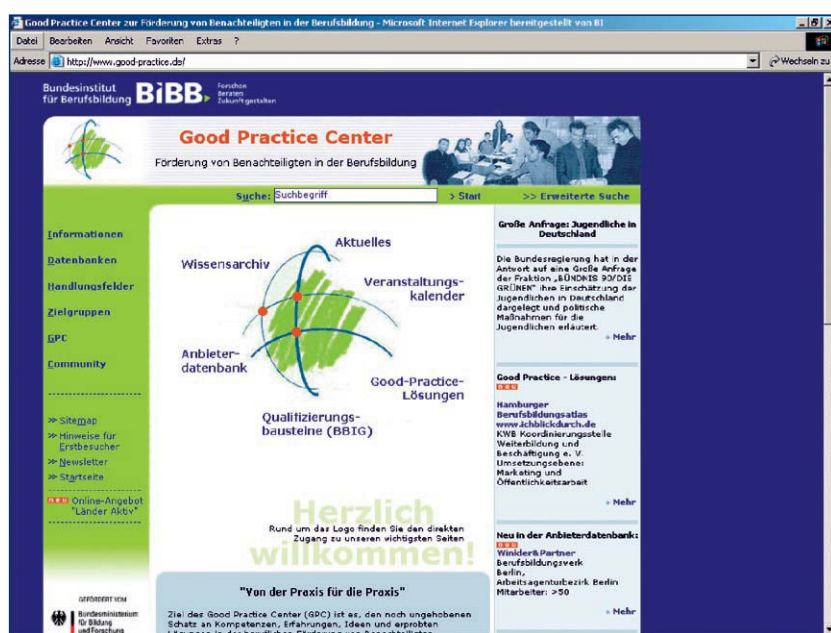
Beim GPC im BIBB wurde die zentrale Transferstelle für das BMBF-Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“

eingerrichtet. Sie koordiniert und unterstützt die vielfältigen Transferaktivitäten. Als Basisangebot unterhalb der spezifischen Transferangebote unterhält das GPC die Online-Plattform des BQF-Programms, die wiederum transfergerichtet weiterentwickelt wird. Auf der Homepage finden sich Informationen zum Programm, Projektbeschreibungen, Hinweise zu Tagungen, Veröffentlichungen und Praxismaterialien etc.

www.kompetenzen-foerdern.de

Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund integrieren

Junge Menschen mit Migrationshintergrund sind auf dem deutschen



Ausbildungsmarkt in besonderer Weise benachteiligt. Ihr Anteil hat, gemessen an der Zahl der Gesamtbevölkerung, in der Vergangenheit kontinuierlich zugenommen. Ihre Teilhabe am Ausbildungsmarkt als Auszubildende nimmt hingegen ab. Aktuelle Untersuchungen des BIBB zeigen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund selbst mit einem mittleren Abschluss und guten schulischen Voraussetzungen erheblich geringere Aussichten auf eine berufliche Ausbildung haben als eine einheimische Vergleichsgruppe. Aus diesem Grund nahm das BIBB das Forschungsprojekt „Schulabsolventen/Schulabsolventinnen mit und ohne Migrationshintergrund in der Ausbildung“ in das Jährliche Forschungsprogramm 2006 auf.

www.bibb.de/de/25358.htm

www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_24201.pdf

Ebenso ist auf die BIBB-Aktivitäten zu kompensierenden Maßnahmen für junge Erwachsene mit schlechten Startchancen hinzuweisen. Zu nennen sind die vom BMBF und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) finanzierten und vom BIBB durchgeführten Programme STARegio und JOBSTARTER (siehe Seite 17). Ebenso strebte die „Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten“ (IBQM) als Teil des bis Ende 2006 dauernden BMBF-Programms „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung von Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ die Verbesserung der Förderstrukturen für junge Menschen mit Migrationshintergrund an.

www.staregio.de

www.jobstarter.de

www.bibb.de/de/wlk8323

www.bibb.de/de/1183

In der Fachöffentlichkeit wurden 2006 die BIBB-Forschungsergebnisse als Resonanz auf die Fachtagung „Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen“ breit diskutiert. Sie fanden Ende 2006 Eingang in eine wissenschaftliche Expertise für den Nationalen Integrationsplan der Bundesregierung, die von einer Arbeitsgruppe im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) erstellt wurde.

Eine gemeinsam vom BIBB und der BA durchgeführte Untersuchung bei Lehrstellenbewerbern und Lehrstellenbewerberinnen, die sich 2004 bei der BA gemeldet hatten, ergab, dass

- von den Bewerbern und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund nur 29% einen betrieblichen Aus-

bildungsplatz fanden gegenüber 40% heimischer Bewerber und Bewerberinnen;

- unterschiedliche Chancen auch dann bestehen, wenn Bewerber und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund über den gleichen Schulabschluss wie heimische verfügen. Während von den Bewerbern und Bewerberinnen mit Hauptschulabschluss aus Migrantenfamilien 25 % einen Ausbildungsplatz fanden, lag die Quote bei heimischen Schulabgängern und -abgängerinnen mit Hauptschulabschluss bei 29 %. Noch stärker ausgeprägt sind die genannten Unterschiede bei Absolventen und Absolventinnen mit mittlerem Abschluss: Während von den Realschulabsolventen und -absolventinnen aus Migrantenfamilien nur 34 % einen Ausbildungsplatz fanden, waren es bei der heimischen Vergleichsgruppe 47 %.

Auf der Grundlage der Berufsbildungsstatistik hat das BIBB die Ausbildungsquote Jugendlicher mit deutscher und ausländischer Nationalität untersucht. 67.600 Auszubildende hatten danach im Jahr 2005 einen ausländischen Pass; d. h. ca. 24 % aller ausländischen Jugendlichen befanden sich in einer dualen Ausbildung, während gleichzeitig die Ausbildungsbeteiligungsquote deutscher Jugendlicher bei 57,5 % lag und somit mehr als doppelt so hoch war. Die Aussichten junger Menschen nicht-deutscher Nationalität auf eine berufliche Ausbildung haben sich also seit Mitte der 1990er-Jahre deutlich verschlechtert. Ihre Ausbildungsquote sank von 34 % im Jahr 1994 auf 24 % im Jahr 2005.

Darüber hinaus bleiben nach dem Mikrozensus 2005 junge Erwachsene mit Migrationshintergrund (zwischen 25 und 35 Jahren) mit 41 % wesentlich häufiger ohne einen Berufsabschluss als junge Erwachsene ohne Migrationshintergrund mit 15 %. Demnach leben in Deutschland 2,18 Millionen junge Erwachsene zwischen 25 und 35 Jahren ohne anerkannten Berufsabschluss; davon haben 1,09 Millionen einen Migrationshintergrund. Soll diese Gruppe nicht dauerhaft aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt werden, ist jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss eine zweite Chance zu geben, ihren Abschluss in einer abschlussbezogenen Nachqualifizierung nachträglich zu erwerben. Dabei sollten die Maßnahmen zur Nachqualifizierung sowohl an dem Bedarf junger Erwachsener als auch an ihren informell erworbenen Kompetenzen bzw. vorhandenen Teilqualifikationen ansetzen.

www.bibb.de/de/wlk26567.htm

www.bibb.de/de/wlk17222.htm

Anforderungen an das Lehrpersonal

Bei Maßnahmen der öffentlich geförderten Weiterbildung liegt der Ausländeranteil in den letzten Jahren anhaltend bei etwas über 9 %. Eine BIBB-Untersuchung bei Trainern und Trainerinnen sowie Kursteilnehmern und Kursteilnehmerinnen unterschiedlicher Herkunft ergab, dass eine herkunftsgemischte Teilnehmerstruktur mit speziellen Anforderungen an das Lehrpersonal verbunden ist:

- Von Zweitsprachlern/Zweitsprachlerinnen wird gefordert, die Fachinhalte ebenso rasch wie Heimische aufzunehmen, zu verstehen und in Schriftsprache umsetzen zu können. Auch Migranten und Migrantinnen, die im Interview vertraut im Umgang mit der deutschen Sprache wirken, schildern Schwierigkeiten vor allem mit dem Fachvokabular. Das Lehrpersonal sollte in der Lage sein, auf diese Besonderheit ihrer Lehrsituation einzugehen und Zweitsprachler/Zweitsprachlerinnen didaktisch und methodisch zu unterstützen (Grundkenntnisse in Deutsch als Zweitsprache, Verbindung sprachlicher und nichtsprachlicher Vermittlungsformen, Reflexion des eigenen Sprachverhaltens etc.).
- Die Wahrnehmung ihrer Abweichungen in Akzent, Wortwahl und Grammatik trägt zu der deutlichen Zurückhaltung von Migranten und Migrantinnen bei. In herkunftsgemischten Kursen steht das Lehrpersonal daher vor der Aufgabe, die Zugehörigkeit aller Teilnehmenden zur Lerngruppe zu fördern. Geeignet sind dafür kooperationsfördernde Arbeits- und Vermittlungsformen wie z. B. Kleingruppenarbeit. Deren Einsatz ist aber gerade im Zuge der Arbeitsmarktreformen stark erschwert, da die Kursdauer bei gleichbleibendem Umfang der Fachinhalte zum Teil erheblich verkürzt wurde.

www.bibb.de/de/wlk8579.htm

Interkulturelle Kompetenzen von Fachkräften anerkennen

Das im BIBB durchgeführte Forschungsprojekt „Interkulturelle Kompetenzen junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund: Bestimmung und beruflicher Nutzen“ ging dem Einsatz interkultureller Kompetenzen von Fachkräften mit Migrationshintergrund im Berufsalltag nach. Es ermittelte die Faktoren, die deren Einsatz fördern bzw. hemmen. Es wurde deutlich, dass

- Fachkräfte mit Migrationshintergrund interkulturelle Kompetenzen teilweise bei ihrer Berufswahl berücksichtigen und in ihrem Berufsalltag einsetzen,
- sich der Einsatz dieser Kompetenzen berufsspezifisch und berufsübergreifend unterscheidet,
- der Einsatz interkultureller Kompetenzen mit zusätzlichen Anforderungen an die Fachkräfte einhergeht und für sie oft eine Mehrbelastung darstellt,
- der Einsatz Fachkräften und Betrieben in erheblichem Maß nutzt,
- sich nicht alle Fachkräfte, die interkulturelle Kompetenzen einsetzen, ihrer beruflichen Relevanz bewusst sind und Vorgesetzte nur einen Teil der eingesetzten Kompetenzen wahrnehmen,
- vor allem nur der Teil der Fachkräfte mit Migrationshintergrund bereit ist, entsprechende Kompetenzen im Beruf einzusetzen, der eine positive Einstellung zur ethnischen Herkunft hat und sich für Sprachen interessiert.



Die Ergebnisse der Studie flossen in die 14. Hochschultage Berufliche Bildung 2006 in Bremen ein, in Projekte des EQUAL-Programms sowie in die Expertise für den Nationalen Integrationsplan der Bundesregierung. Sie sind zudem Grundlage für eine entsprechende Fortbildung für Ausbilder und Ausbilderinnen (www.foraus.de) und eine Expertise des BMBF zur Förderung interkultureller Kompetenzen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Berufsausbildung.

www.bibb.de/de/wlk8601.htm

Leistungsstarken Jugendlichen anspruchsvolle Berufsausbildung anbieten

Die Berufsbildungsforschung und -politik richten ihre Aufmerksamkeit in besonderem Maß auf die verschiedenen Gruppen von Benachteiligten, da diese der speziellen Förderung bedürfen. Es werden auch für jene jungen Menschen besondere Angebote geschaffen, die sich aufgrund hervorragender Begabungen von den durchschnittlichen Anforderungen und Interessen abheben.

Auch wenn für besonders Begabte keine gesonderten Ausbildungsberufe entwickelt werden, erfordert z. B. die Berufswelt rund um die Mathematik- und Naturwissenschaften sowie Teile der komplexen Produktions- und Dienstleistungsgesellschaft auch entsprechende Angebote der dualen Berufsausbildung. So gibt es neue oder modernisierte Ausbildungsberufe mit anspruchsvollem Niveau, die für leistungsstarke junge Menschen mit großem Interesse für mathematisch-naturwissenschaftliche Zusammenhänge oder Bereiche der digitalen Welt besonders geeignet sind.

Dazu gehören etwa die in 2006 angelaufenen Vorbereitungen zur Neuordnung des/der mathematisch-technischen Software-Entwicklers/-Entwicklerin, die Neuordnung des/der Fachangestellten für Markt- und Sozialforschung oder die Modernisierung des Medienkaufmanns/der Medienkauffrau Digital und Print (siehe auch Seite 24).

www.bibb.de/de/neue-berufe_27372.htm

www.bibb.de/de/neue-berufe_21694.htm

www.bibb.de/de/neue-berufe_20748.htm

5.

Internationalisierung beruflicher Bildung

Berufsbildung international – anschlussfähig und verwertbar machen

Europäisierung der Berufsbildung (EQR/ECVET) · Strategische Kooperationen durch Netzwerkbildung · Betriebliche Weiterbildung in Europa · iMOVE · Nationale Agentur „Bildung für Europa“ (NA)

Der Prozess der Internationalisierung hat eine Dynamik gewonnen, die immer weitere gesellschaftliche Bereiche erfasst und neue Herausforderungen an die berufliche Bildung stellt. Durch die wachsende Globalisierung der Wirtschaft und den beschleunigten Prozess der europäischen Integration hin zu einem gemeinschaftlichen Bildungs- und Arbeitsmarkt, hat sich die Situation grundlegend verändert. Die nationalen Systeme der beruflichen Bildung sehen sich dem Spannungsverhältnis von internationalem Wettbewerb und der Notwendigkeit zur grenzüberschreitenden Kooperation ausgesetzt.

Gleichzeitig nehmen die Anforderungen an Internationalität und Europa-Orientierung bei der Gestaltung der beruflichen Bildung zu. Als wichtiger Faktor des internationalen Standortwettbewerbs stehen die nationalen Berufsbildungssysteme, deren Qualität und Innovationsfähigkeit auf dem Prüfstand. Daraus ergibt sich Handlungsbedarf, der nicht allein durch nationale Maßnahmen gedeckt werden kann. Hier sind transnationale Projekte, Partnerschaften und internationale Netzwerke erforderlich, um daraus Innovations- und Gestaltungsimpulse für die eigene Arbeit zu gewinnen. „Von anderen lernen“, „Erfahrungen an andere weitergeben“ und „gemeinsam Problemlösungen erarbeiten“, sind zu notwendigen Maximen der Berufsbildungspolitik und -praxis geworden.

Die politische Bedeutung der internationalen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung sowie die quantitativ und qualitativ wachsenden Herausforderungen an die internationale Berufsbildungsforschung und -praxis machen eine strategische (Neu-)Ausrichtung der internationalen Aktivitäten des BIBB, eine zielgerichtete Weiterentwicklung des vorhandenen Wissens, die Sicherung einer hohen Professionalität von Entwicklungsmethoden und -instrumentarien für die

internationale Berufsbildungsberatung sowie ein internationales Bildungsmarketing erforderlich.

www.bibb.de/de/27201.htm

Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR) und Europäisches Credit System (ECVET)

Internationalisierung der deutschen Berufsbildung bedeutet gegenwärtig in erster Linie Europäisierung. Die zwei zentralen Aktionslinien, um einen europäischen Bildungsraum zu schaffen, sind die Entwicklung eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) und eines Europäischen Credit Systems für die Berufsbildung (ECVET). EQR und ECVET gaben und geben wichtige Impulse für die nationale Berufsbildungspolitik, sei es in Bezug auf die Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung oder in Bezug auf die Durchlässigkeit der verschiedenen Subsysteme des Bildungssystems. Ausführliche Informationen zu EQR und ECVET finden Sie in Kapitel 3 auf Seite 34 ff. und Seite 52.

Neue strategische Kooperationen durch Netzwerkbildung

Um den Netzwerkgedanken europaweit zu stärken, veranstaltete das BIBB im März 2006 in Bonn ein Partnertreffen mit 15 Institutionen der Berufsbildung aus Europa, mit denen das BIBB Kooperationsabkommen unterhält oder eng zusammenarbeitet. Die Partnerinstitutionen kamen aus Dänemark, Estland, Frankreich, Italien, Lettland, Litauen, den Niederlanden, Polen, Russland, Serbien, Spanien, Tschechien, Türkei, Ungarn und Großbritannien. Dieses Partnertreffen verfolgte neben einer Erörterung der Entwicklung des EQR vor allem das Ziel, ein Forum zu schaffen, in dem bestehende Beziehungen intensiviert und neue Netzwerke gebildet werden können.

www.bibb.de/de/25552.htm

Bild oben: Erstes Partnertreffen der europäischen Berufsbildungsinstitute in Bonn im März 2006

Bild unten: Ilze Brante und BIBB-Präsident Manfred Kremer nach der Unterzeichnung des Kooperationsabkommens zwischen dem lettischen Berufsbildungsinstitut und dem BIBB



Vietnam

Im Zuge der zwischen dem BMBF und dem vietnamesischen Ministerium für Arbeit, Soziales und Invalide (MOLISA) vereinbarten Kooperation

fanden 2006 in Hanoi Workshops, Expertentreffen und Planungsgespräche statt. Partnerinstitut des BIBB ist das „Forschungszentrum für berufliche Bildung“ (VSRC), das bei MOLISA angesiedelt ist. Das BIBB beriet die Partner bei der Erarbeitung von Reformvorschlägen zur Novellierung des Berufsbildungsgesetzes, bei der Organisationsentwicklung des neuen Berufsbildungszentrums sowie bei der Entwicklung von neuen und Überarbeitung vorhandener beruflicher Ausbildungsprogramme. Des Weiteren wurde die Forschungskonzeption des VSRC diskutiert und den künftigen bildungspolitischen Erfordernissen angepasst.

Im August 2006 absolvierten vier Gastwissenschaftler des VSRC beim BIBB einen vierwöchigen Studienaufenthalt. Sie diskutierten mit Fachleuten Fragen der Modernisierung beruflicher Bildung, um so mögliche Transferpotenziale für die Reform der beruflichen Bildung in Vietnam zu identifizieren. Deutsche Erfahrungen sollten dabei die Suche nach eigenen Lösungsansätzen erleichtern, indem während des Studienaufenthalts Möglichkeiten einer Weiterentwicklung der vorhandenen Berufsbildungsstrukturen aufgezeigt wurden.



Thailand

2006 hat das BIBB mit dem „Nationalen Berufsbildungsausschuss“ (OVEC) einen Kooperationsvertrag geschlossen. OVEC ist ein mit Vertretern und

Vertreterinnen der thailändischen Sozialpartner besetztes Gremium im thailändischen Bildungsministerium, welches die berufliche Bildung plant, steuert und überwacht. Neben den Gesprächen zur zukünftigen Zusammenarbeit fand ein erstes Treffen in Bangkok statt,



auf dem das BIBB zu den Themen „Qualitätssicherung und Durchlässigkeit in der beruflichen Bildung“ sowie „Reform beruflicher Gesetzgebung“ referierte.

Im weiteren Verlauf der Zusammenarbeit ist geplant, den gemeinsamen Schwerpunkt auf das Thema „Einbeziehung der Wirtschaft in Planung und Durchführung der beruflichen Aus- und Weiterbildung“ zu richten. OVEC hat in den letzten Jahren erhebliche Anstrengungen unternommen, die Unternehmen dazu zu bewegen, nicht nur Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, sondern auch die Entwicklung beruflicher Standards und Ausbildungsprogramme aktiv zu gestalten. Zentrale Frage in den Kooperationsaktivitäten wird es deshalb sein, wie weitere Anreize für die Wirtschaft geschaffen werden können, um deren Beteiligung an der Gestaltung der beruflichen Aus- und Weiterbildung auszubauen.



Singapur

Auf Einladung der „Agentur zur Entwicklung der Arbeitskräfte“ (WDA), die neben der Erstellung der beruflichen Curricula

für Aus- und Weiterbildung auch die aktive Arbeitsmarktpolitik in Singapur gestaltet und dem Ministry of Capacity Building unterstellt ist, führte das BIBB 2006 mit Fachleuten des WDA einen mehrtägigen Workshop durch. In diesem wurde eine vergleichende Analyse und eine Validierung des fünfstufigen Qualifikationsmodells vom BIBB vorgenommen und anschließend mit Wirtschaftsvertretern diskutiert. In der künftigen Zusammenarbeit zwischen WDA und BIBB ist unter anderem eine Studienreise von singapurischen Berufsbildungsexperten und Wirtschaftsvertretern nach Deutschland vorgesehen.

Für das duale System weltweit werben

Um die Vorteile des dualen Systems der beruflichen Bildung in Deutschland im Ausland bekannter zu machen, hat das BIBB gemeinsam mit der Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) sowie der Internationalen Weiterbildung und Entwicklung gGmbH (InWEnt) die Initiative „Profilbildung der deutschen Berufsbildungszusammenarbeit“ gegründet. Sie dient als Diskussionsforum für wichtige Akteure und Akteurinnen aus Politik, Wirtschaft, Fach- und Forschungseinrichtungen. Ziel ist die Definition einer gemeinsamen

Identität für eine verbesserte Positionierung der internationalen Berufsbildungsförderung Deutschlands.

Auf einem Expertenforum im Oktober 2006 diskutierten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen eine gemeinsame Strategie. BIBB, InWEnt und GTZ verständigten sich im Einvernehmen mit dem BMBF sowie dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit (BMZ) für die operative Phase auf drei Aktionslinien:

- Die erste zielt darauf ab, Herausstellungsmerkmale deutscher Aus- und Weiterbildung international zu etablieren.
- Die zweite ist darauf ausgerichtet, im Rahmen von Expertenforen deutsche Positionen für die internationale Fachdiskussion zu erarbeiten, um den deutschen Ansatz der Berufsbildung in der internationalen Diskussion besser zu verdeutlichen.
- Die dritte ist eine Querschnittsaufgabe, die die angemessene Teilhabe aller relevanten Akteure und Akteurinnen sicherstellen soll.

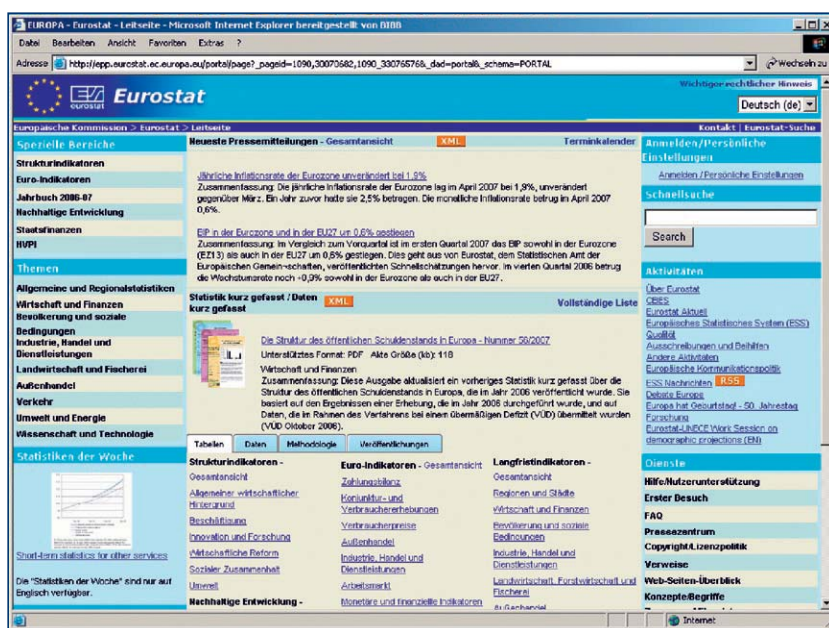
Betriebliche Weiterbildung in Europa

Continuing Vocational Training Survey (CVTS)

CVTS ist eine europäische Betriebsbefragung zur beruflichen Weiterbildung. Der Continuing Vocational Training Survey1 (CVTS1) erhob Daten für 1993 in zwölf, 1999 folgte CVTS2 mit Betriebsbefragungen in 25 europäischen Staaten. Erhoben wurden die Daten in rund 76.000 europäischen Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten aus nahezu allen Branchen. Aktuell wird CVTS3 für das Bezugsjahr 2005 in 35 Staaten durchgeführt.

Die CVTS2-Daten liefern Informationen zu einer Reihe von Indikatoren. So ist zum Beispiel zu erfahren (angegebene Prozentwerte für Deutschland):

- Wie viel Betriebe sind weiterbildungsaktiv (75 %)?
- Wie viel Mitarbeiter haben in den weiterbildenden Betrieben Zugang zu Weiterbildung (36 %)?
- Wie viel zeitliche (fünf Stunden pro 1.000 Arbeitsstunden) und finanzielle Ressourcen (1.723 € pro Teilnehmer) werden in den Betrieben für Weiterbildung zur Verfügung gestellt?



Neben diesen Indikatoren, die den deutschen Betrieben im europäischen Vergleich keine sehr hohe Weiterbildungsbeteiligung bescheinigen („nur“ Platz 9 von 25 Staaten), werden Strukturdaten (Branche, Beschäftigtenzahl, Personalaufwendungen usw.) erhoben und Informationen über die Weiterbildungspolitik (zum Beispiel Existenz von Personalbedarfsanalysen oder eines Weiterbildungsplans) der Betriebe gesammelt.

CVTS ist eine der wichtigsten statistischen Informationsquellen über betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Mit Blick auf die Weiterbildungssituation in Europa bieten sich interessante und einmalige Vergleichsmöglichkeiten zwischen verschiedenen europäischen Staaten. Die CVTS-Daten sind über die Eurostat-Internetseiten abrufbar.

epp.eurostat.ec.europa.eu

CVTS-Projekte im BIBB

Das BIBB ist seit mehr als 15 Jahren mit Arbeiten zur Vorbereitung, Durchführung, Auswertung und Evaluierung von CVTS und mit Analysen zur betrieblichen Weiterbildung in Europa befasst. Diese „CVTS-Projektfamilie“ besteht aus laufenden, abgeschlossenen und geplanten Forschungsprojekten.

Das im Herbst 2006 beendete LEONARDO-Projekt „Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU und Entwicklung von regionalen Supportstrukturen“ befasste sich mit Beschäftigungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in KMU und analysierte unter anderem deren Weiterbildungsaktivitäten. In Kooperation mit der Universität Erfurt und Partnern aus vier weiteren Staaten wurden auf der Basis empirischer Voruntersuchungen Unterstützungsinstrumente für eine altersorientierte Personalentwicklung erarbeitet.

www.bibb.de/de/28838.htm

Im Dezember 2006 wurde dem Europäischen Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten die BIBB-Expertise „Welche Betriebe in Deutschland sind weiterbildungsaktiv? Nutzung des CVTS-Datensatzes zur Analyse der betrieblichen Weiterbildung“ überreicht. In der Studie wird vor allem die Bedeutung einer formalisierten und professionalisierten Personalarbeit für die betriebliche Weiterbildungsaktivität hervorgehoben.

Außerdem wurde 2006 auf der Grundlage einer schon lange bestehenden Kooperation mit dem CÉREQ in Marseille mit einer gemeinsamen Analyse der deutschen und französischen CVTS2-Mikrodaten begonnen. Von dieser vergleichenden Analyse werden Aufschlüsse über Gemeinsamkeiten und Unterschiede bei den Haupteinflussfaktoren für die betriebliche Weiterbildungsaktivität in beiden Ländern erwartet. Ziel ist es herauszufinden, welchen Einfluss institutionelle Besonderheiten der Bildungssysteme in Deutschland und Frankreich auf die betriebliche Weiterbildung haben, welchen Einfluss beispielsweise die französische Fondsfinanzierung auf Höhe und Struktur der betrieblichen Weiterbildung in Frankreich hat.

Bis Herbst 2007 laufen darüber hinaus noch die Arbeiten zum LEONARDO-Projekt „Länderspezifische Analyse beruflicher Weiterbildung auf der Grundlage von CVTS2 und Modellierung der Strukturen der Weiterbildung“. Die Ergebnisse von CVTS2 werden mit Blick auf den Weiterbildungsmarkt (Unternehmen, Weiterbildungsanbieter und Bildungspolitik) ausgewertet sowie mit aktuellen Datenerhebungen verschränkt, die von den Projektpartnern in sieben europäischen Staaten durchgeführt werden. Ziel ist es, ein Erklärungsmodell für die betriebliche Weiterbildung auf europäischer Ebene zu erarbeiten.

www.bibb.de/de/wlk18084.htm

www.bibb.de/de/wlk7940.htm

www.bibb.de/de/wlk16054.htm

www.bibb.de/de/wlk17601.htm

www.bibb.de/de/wlk7638.htm



Berufliche Bildung „Made in Germany“ weltweit vermarkten

iMOVE (International Marketing of Vocational Education) ist eine Initiative des BMBF zur Internationalisierung deutscher Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen. Angesiedelt seit 2001 beim BIBB hilft iMOVE deutschen Weiterbildungsanbietern mit einem umfangreichen Serviceangebot bei der Erschließung internationaler Märkte. Mit dem Slogan „Training – Made in



Bild oben: Andreas Storm, Parlamentarischer Staatssekretär beim BMBF, auf der Jubiläumsveranstaltung „5 Jahre iMOVE“ in Berlin im November 2006



Bild unten: Verleihung des iMOVE-Weiterbildungs-Export-Preises 2006

Germany“ wirbt iMOVE im Ausland für deutsche Kompetenz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Im Rahmen der von iMOVE veranstalteten Seminare für Weiterbildungsanbieter waren 2006 die Themenschwerpunkte die Internationalisierung von Bildungsdienstleistungen sowie Bildungsmarketing. Die iMOVE-Auslandsaktivitäten und -Länderseminare konzentrierten sich auf die USA, Russland, die Türkei und Indien.

Höhepunkt in 2006 war die Jubiläumsveranstaltung „5 Jahre iMOVE“ am 15. November in Berlin mit Beteiligung des BMBF. Mit über 100 Gästen aus dem In- und Ausland zog iMOVE eine positive Bilanz der bisherigen Arbeit. Die Plattform dieser Veranstaltung wurde genutzt, um die strategische Bedeutung der Internationalisierung und des Exports von Bildungsdienstleistungen hervorzuheben.

Im Rahmen der Veranstaltung wurde erstmalig auch der iMOVE Weiterbildungs-Export-Preis verliehen. Mit diesem Preis, der in Zukunft jährlich ausgelobt werden soll, zeichnete iMOVE erfolgreiche Internationalisierungsstrategien deutscher Weiterbildungsanbieter aus

und ermutigt so eine größere Anzahl von Bildungsanbietern, die Chancen internationaler Märkte stärker zu nutzen. Aufgrund der unterschiedlichen, oft individuellen Ansätze der prämierten Strategien wurde deutlich, dass es den „Königsweg“ für erfolgreiches Auslandsengagement nicht gibt. Deshalb wurden drei gleichwertige Preise vergeben. Erfolg ist nur anhand verschiedener Kriterien messbar. Dazu gehören auch persönliches Engagement und Durchsetzungsfähigkeit.

www.imove-germany.de

Europäische Bildungsprogramme erfolgreich durchführen – die NA beim BIBB

Zum 1. Januar 2007 trat das neue EU-Bildungsprogramm für Lebenslanges Lernen offiziell in Kraft. Dieses Programm wird von 2007 bis 2013 mit einem Budget von fast sieben Milliarden Euro den europäischen Austausch von Lehrenden und Lernenden aller Altersstufen sowie die Zusammenarbeit von Bildungseinrichtungen fördern. Unter einem gemeinsamen Dach führt es die bisherigen Programme SOKRATES (allgemeine Bildung) und LEONARDO DA VINCI (berufliche Bildung) zusammen.

Die Nationale Agentur „Bildung für Europa“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB), die seit 2000 im Auftrag des BMBF erfolgreich Aufgaben bei der Durchführung europäischer Bildungsprogramme wahrnimmt, ist in der neuen Programmgeneration in Deutschland sowohl für die von der EU-Kommis-



GD Bildung und Kultur

Programm für lebenslanges Lernen

BILDUNG FÜR EUROPA
Nationale Agentur beim





sion nicht direkt verwalteten Programmbereiche von LEONARDO DA VINCI als auch für das Programm GRUNDTVIG (allgemeine Erwachsenenbildung) allein zuständig. Für die NA bedeutet dies vor allem einen Zuwachs an Aufgaben und Verantwortung, da bislang die Mobilitätsbereiche in den Programmen LEONARDO DA VINCI und GRUNDTVIG von der InWEnt (Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH) durchgeführt wurden. Dabei gehören fachliche und administrative Beratungsangebote zu den Kernkompetenzen der NA.

2006 standen zwei Aspekte im Mittelpunkt der NA-Tätigkeiten: Bilanz zu ziehen hinsichtlich der Ergebnisse, der Wirkungen und der bildungspolitischen Akzeptanz der zweiten Phase des Berufsbildungsprogramms LEONARDO DA VINCI und der von der NA betreuten Aktionsbereiche des SOKRATES-Programms sowie inhaltliche und administrative Vorkehrungen auf die neue Programmgeneration und die damit verbundenen neuen Durchführungsstrukturen in Deutschland zu treffen. Dabei unterstützte die NA das BMBF bei den Verhandlungen über das neue europäische Bildungsprogramm auf europäischer und nationaler Ebene. In einer bundesweit angelegten Informationskampagne der NA mit insgesamt sechs zentralen Veranstaltungen wurde das neue EU-Bildungsprogramm für Lebenslanges Lernen in Deutschland eingeführt.

2006 wurde die Zusammenarbeit der Nationalen Agenturen mit Blick auf das künftige Programm für Lebenslanges Lernen intensiviert. Gemeinsam mit den anderen in Deutschland zuständigen Nationalen Agenturen (Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD), Pädagogischer Austauschdienst (PAD) der Kultusministerkonferenz und InWEnt) beteiligte sich die NA beim BIBB an einer Veranstaltungsreihe, um die Akteure und Akteurinnen auf das neue EU-Programm vorzubereiten. Dabei wurden folgende Schwerpunkte gesetzt:

- „Qualifizierung des Bildungspersonals – Neue Wege in Deutschland und Europa“ am 29./30. Mai 2006 in Bonn,
- „Die EU-Bildungsprogramme SOKRATES und LEONARDO DA VINCI – Angebote für berufsbildende Schulen“ am 6./7. September 2006 in Bonn,
- „Internationale Kompetenzen für Mitarbeiter/-innen – EU-Bildungsprogramme und der Nutzen für Unternehmen“ am 20. September 2006 in Frankfurt,
- „Blickpunkt Sprachen – Europäische Projekte im Kontext aktueller Diskussionen“ am 28./29. September 2006 in Berlin.

www.na-bibb.de

LEONARDO DA VINCI 2000 – 2006

Das Programm LEONARDO DA VINCI soll „die Politik der Mitgliedsstaaten in der Breite des lebensbegleitenden Lernens unterstützen sowie die Aneignung von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die den umfassend informierten mündigen Bürger ausmachen, und dessen Beschäftigungsfähigkeit verbessern“. Dieser Anspruch wurde mit dem Ratsbeschluss vom 11. Juni 1999 für die zweite Phase des Programms LEONARDO DA VINCI erhoben. Die zweite Phase lief von 2000 bis 2006 und umfasste ein Budget von 1,15 Mrd. Euro.



Im Jahr 2006 wurde die deutsche Beteiligung am Programm LEONARDO DA VINCI auf hohem Niveau ausgebaut. Insgesamt gelangten 30 Innovationsprojekte mit einem Volumen von ca. 10 Mio. Euro in die EU-Förderung. Die Projekte griffen die aktuellen Themen der europäischen und nationalen Berufsbildungspolitik auf: Transparenz, Vergleichbarkeit und Anrechenbarkeit von Kompetenzen und Qualifikationen, Qualitätssicherung, E-Learning sowie Qualifizierung des Bildungspersonals. Die Zahl der seit 2000 in Deutschland geförderten Innovationsprojekte erhöhte sich somit auf 183 bei einer Gesamtförderung von mehr als 65 Mio. Euro.

www.na-bibb.de

Acht europäische Initiativen wurden im September 2006 in Berlin mit dem „Europäischen Sprachensiegel“ ausgezeichnet

Vernetzung laufender Innovationsprojekte mit bildungspolitischen Initiativen durch Transfer der Projektergebnisse und -produkte:

- Im Februar 2006 führte die NA einen ECVET/EQR-Workshop in Bonn durch.
- Im März 2006 folgte ebenfalls in Bonn eine zweite Fachtagung mit dem Titel „Beratung gestalten und vernetzen“.

Dokumentationen dieser Veranstaltungen im Internetangebot der NA unter www.na-bibb.de

SOKRATES 2000 – 2006

SOKRATES war das Aktionsprogramm der Europäischen Union für die allgemeine Bildung. Die zweite Phase lief von 2000 bis 2006 und war mit einem Budget von 1,85 Mrd. Euro ausgestattet. In Deutschland wurde es bis Ende 2006 von den vier Nationalen Agenturen NA beim BIBB, DAAD, InWEnt und PAD durchgeführt.

Dabei war die NA beim BIBB zuständig für die Aktionen GRUNDTVIG (außer GRUNDTVIG 3), LINGUA (außerschulischer Bereich), MINERVA, flankierende Maßnahmen, gemeinsame Aktionen sowie Beobachtung und Innovation. Der Arbeitsschwerpunkt lag hier auf der Umsetzung der Aktion GRUNDTVIG, da in dieser Aktion zur Förderung der allgemeinen Erwachsenenbildung sowohl zentrale als auch dezentrale Maßnahmen durchgeführt wurden.

Neben zentral von der EU-Kommission betreuten Projekten hat die NA im Jahr 2006 insgesamt 308 Förderanträge für die dezentralisiert durchgeführten GRUNDTVIG-Lernpartnerschaften erhalten, wovon 183 bewilligt wurden.



Europäisches Sprachensiegel 2006

Das Erlernen von Fremdsprachen ist ein wichtiger, teilweise notwendiger Bestandteil für die Mobilität in einem zusammenwachsenden Europa. Am 28. September 2006 wurden in Berlin acht



europäische Initiativen mit dem „Europäischen Sprachensiegel“ mit dem Schwerpunkt des Wettbewerbs „Vielfalt des Sprachenangebots in der beruflichen Bildung“ ausgezeichnet. 2006 lag die Durchführung des Wettbewerbs in Deutschland bei der NA beim BIBB im Auftrag des BMBF.

EU-Arbeitsprogramm

Darüber hinaus unterstützt die NA das BMBF bei Informationsmaßnahmen im Rahmen des gemeinsamen Arbeitsprogramms 2010 der europäischen Bildungsminister und der EU-Kommission. Schwerpunktthemen waren im Jahr 2006 der „Europäische Qualifikationsrahmen“ (EQR) sowie „Kreditpunktesysteme in der beruflichen Bildung“ (ECVET). Im Auftrag des BMBF veranstaltete die NA eine Fachtagung zum Europäischen Qualifikationsrahmen (Berlin, September 2006). Auf dieser stellte die EU-Kommission ihren formellen Vorschlag zum EQR vor. Vor dem Hintergrund des beginnenden Konsultationsprozesses fand im Oktober 2006 in Bonn eine Fachtagung zu „European Credit System for Vocational Education and Training“ (ECVET) mit über 150 Teilnehmenden statt.

Die Halbzeit des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ war Anlass, um im Rahmen einer nationalen Zwischenbilanzveranstaltung (Bonn, Oktober 2006) mit dem Titel „Von europäischen Visionen zur bildungspolitischen Praxis“ mit 300 Multiplikatoren auf das bereits Erreichte zurückzublicken und zugleich die künftigen Herausforderungen des Arbeitsprogramms bis 2010 zu diskutieren.

www.na-bibb.de

6.

Kommunikation, Ergebnistransfer und Wissensmanagement

Arbeitsergebnisse medien- und adressatengerecht aufbereiten

**Fachtagungen und Messen · Wettbewerbe · Publikationen ·
Auswahlbibliografien · Fachzeitschrift BWP · Besuchergruppen ·
Wissensmanagement · Literaturdatenbank**

In einer Zeit der wachsenden Informationsflut kommen dem Management des erworbenen Wissens und dem zielgerichteten Transfer von guten Ergebnissen eine immer größere Bedeutung zu. So ist die aktuelle, regelmäßige, umfassende und adressatengerechte Information über die Arbeits- und Forschungsergebnisse Teil des gesetzlichen Auftrags des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und die oberste Kommunikationsaufgabe. Zur Unterrichtung aller an der Berufsbildung Beteiligten – Bundesregierung, Länder, Sozialpartner sowie Expertinnen und Experten aus Berufsbildungsforschung und -praxis – nutzt das BIBB sämtliche heute gängigen Medien: das klassische Buch, Broschüren ebenso wie die CD-ROM, die DVD sowie in zunehmendem Maße das Internet. Dabei werden die für die Öffentlichkeitsarbeit und den Ergebnistransfer eingesetzten Instrumente fortwährend in ihrer Wirksamkeit beobachtet.

Interviews, Pressemitteilungen und Pressekonferenzen

Zahlreiche Interview-Anfragen zu aktuellen Fragen der beruflichen Bildung erreichen das Institut fortlaufend. Im Mittelpunkt standen 2006 insbesondere Anfragen zur aktuellen Situation auf dem Lehrstellenmarkt inklusive des vom BIBB erhobenen statistischen Basismaterials, zur Höhe der Ausbildungsvergütungen, zum „Übergangsmanagement“ zwischen den Bildungsbereichen sowie zur internationalen Ausrichtung der beruflichen Bildung (zum Beispiel Europäischer und Deutscher Qualifikationsrahmen, Europäisches Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung).

Die Anfragen kamen unter anderem von Fernseh- und Hörfunksendern, Wochen- und Monatszeitschriften, überregionalen und regionalen Tageszeitungen sowie diversen Fachzeitschriften der beruflichen Bildung. 2006 veröffentlichte das BIBB 45 Pressemitteilungen.

Im BIBB-Internetangebot wurden dabei die beiden Pressemitteilungen zum Berufsbildungsbericht 2006 sowie zur Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen am stärksten nachgefragt. Zu Beginn der Fachtagung „Neue Prüfungen – Neue Qualifikationen im Metall- und Elektrobereich“ in Bonn führte das BIBB zudem eine Pressekonferenz durch.

www.bibb.de/de/23764.htm

Fachtagungen und Messen

Ebenso entscheidend für den Ergebnistransfer sind für das BIBB Fachtagungen und Messen. Insgesamt neun Fachtagungen führte das BIBB 2006 durch, deren Verlauf und Ergebnisse im Internet dokumentiert sind. Quantitativ die größte Beachtung fanden dabei die Fachtagungen „Innovative Prüfungs- und Bewertungsverfahren in der Berufsbildung“, die bereits erwähnte Tagung zu den neuen Qualifikationen und Prüfungen im Metall- und Elektrobereich (siehe Seite 28) sowie die auf Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses durchgeführte Tagung „Qualifizierte Berufsausbildung für alle – Umsetzung der Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO für behinderte Menschen“.

www.bibb.de/pub/dokumentation

„Erste Wahl“ bei den Messen, an denen sich das BIBB beteiligt, ist und bleibt die Bildungsmesse „didacta“, die 2006 in Hannover stattfand und mehr als 70.000 Besucher und Besucherinnen anlockte. Eine Vielzahl von ihnen überzeugte sich am Messestand des Instituts vor Ort vom breiten Leistungsspektrum des BIBB zur beruflichen Aus- und Weiterbildung. Auf eine starke Resonanz stieß auch das vom BIBB im Rahmen der Messe organisierte Forum „Ausbildung/Qualifikation“.

www.bibb.de/de/29168.htm

www.bibb.de/de/15807.htm

Wettbewerbe

Hermann-Schmidt-Preis 2006 – Auszeichnung für innovative Berufsbildung

Thema: „Innovative Wege in die betriebliche Berufsausbildung“

Der Weg von der Schule in die Berufsausbildung ist für viele junge Leute schwieriger und länger geworden. Zugleich finden zahlreiche Betriebe häufig keine geeigneten Bewerber oder Bewerberinnen für ihre angebotenen Ausbildungsplätze. Andere Betriebe bilden nicht aus, weil ihnen die Vorteile der Qualifizierung des eigenen Nachwuchses nicht bewusst sind oder weil sie sich ohne Unterstützung die Ausbildung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf nicht zutrauen.

Mit dem Hermann-Schmidt-Preis 2006 wurden deshalb Initiativen prämiert, die im Sinne eines koordinierten „regionalen Übergangsmanagements“ beispielhaft und erfolgreich durch Kooperation aller verantwortlichen Akteure und Akteurinnen „Innovative Wege in die betriebliche Berufsausbildung“ entwickelt und umgesetzt haben.

Eine unabhängige Fachjury wählte aus den von Experten und Expertinnen begutachteten Initiativen sechs Konzepte aus. Die Preisverleihung fand anlässlich der Fachtagung „Perspektiven Ausbildung in Deutschland“ des W. Bertelsmann Verlages im September 2006 in Bielefeld statt; Informationen über die Preisträger im Internetangebot des BIBB unter www.bibb.de/hermann-schmidt-preis

Mit dem Hermann-Schmidt-Preis würdigt der Verein Innovative Berufsbildung e. V. jährlich besondere Leistungen aus ausgewählten Bereichen der Berufsbildung.

Der Verein wurde 1996 vom Bundesinstitut für Berufsbildung und dem W. Bertelsmann Verlag (wbv), Bielefeld, mit dem Ziel gegründet, innovative Entwicklungen in der Berufsbildungspraxis zu initiieren, zu fördern und öffentlich bekannt zu machen. Namensgeber ist der über zwei Jahrzehnte amtierende Präsident a. D. des BIBB, Prof. Dr. Hermann Schmidt.

2007 werden mit dem Hermann-Schmidt-Preis innovative Konzepte zum Thema „Attraktivität und Internationalisierung beruflicher Bildung durch Auslandsaufenthalte steigern“ ausgezeichnet. Die Würdigung der Preisträger erfolgt am 12. September 2007 anlässlich des 5. BIBB-Fachkongresses in Düsseldorf. www.bibb.de/hermann-schmidt-preis

Markenzeichen für die Weiterbildungsszene

– Der „Weiterbildungs-Innovations-Preis“ (WIP)

Neue Entwicklungen und neue Qualifikationsanforderungen in Arbeit und Beruf werden in der Regel zuerst in der beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildung aufgegriffen. Innovative Qualifizierungsangebote entwickeln zum Beispiel neue zielgruppenspezifische Qualifikationsprofile mit neuen oder neu kombinierten traditionellen Qualifikationen oder setzen neue Organisationsformen und Methoden des Lehrens und Lernens ein.

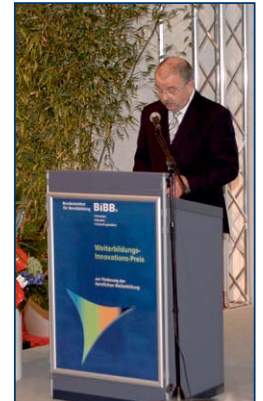


Bild oben: Prof. Dr. Reinhold Weiß, Ständiger Vertreter des Präsidenten und Forschungsdirektor

Bild unten: Die Preisträger des Hermann-Schmidt-Preises 2006 mit den beiden ehemaligen BIBB-Präsidenten Prof. Dr. Helmut Pütz (links) und Prof. Dr. Hermann Schmidt (Zweiter von links)

Bild links: Die Preisträger und Preisträgerinnen des Weiterbildungs-Innovations-Preises 2006 mit dem BIBB-Präsidenten (vorne rechts) und dem niedersächsischen Ministerpräsidenten (vorne, 2. von rechts)

Bild rechts: BIBB-Präsident Manfred Kremer



Das BIBB fördert diese Vorreiterrolle der Weiterbildung, indem es jedes Jahr innovative Qualifizierungskonzepte mit dem „Weiterbildungs-Innovations-Preis“ (WIP) auszeichnet. Damit setzt das BIBB Signale für neue Entwicklungen und eine zeitgemäße Gestaltung der beruflichen Bildung. Der WIP hat sich als anerkanntes Markenzeichen in der Weiterbildungsszene etabliert. Mit dem WIP und den durch ihn geförderten Innovationen trägt das BIBB zu einer zukunftsorientierten Modernisierung der beruflichen Weiterbildung bei.

2006 zeichnete das BIBB zum sechsten Mal innovative Projekte und Ideen in der beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildung mit dem WIP aus. Zu dem Wettbewerb hatten Bildungsdienstleister, Unternehmen und sonstige Organisationen und Einrichtungen aus dem In- und Ausland 109 Projektskizzen eingereicht. Eine unabhängige Fachjury wählte aus den von Experten und Expertinnen begutachteten Projekten fünf Konzepte aus.

Der mit einer Geldprämie in Höhe von 2.500 Euro je Preisträger verbundene „WIP 2006“ wurde am 20. Februar 2006 im Rahmen der „didacta – die Bildungsmesse“ in Hannover vom Ministerpräsidenten des Landes Niedersachsen gemeinsam mit dem Präsidenten des BIBB, Manfred Kremer, den fünf Preisträgern überreicht. Über die Preisträger und die prämierten Konzepte wurde in den Medien und wird im Internet-Angebot des BIBB berichtet.

www.bibb.de/wip

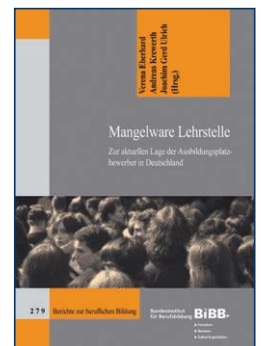
Publikationen

Die kostenpflichtigen Publikationen vertreibt das BIBB in Kooperation mit drei Verlagen, die jeweils unterschiedliche Zielgruppen bedienen. Die originären Buchreihen wie die „Berichte zur beruflichen Bildung“, die „Materialien zur beruflichen Bildung“ und die „Einzel-

publikationen“ (2006 insgesamt 22) erscheinen beim W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld. Bildungsmedien bzw. Lehr-/Lernmedien (2006 insgesamt 23) sind beim Technischen Institut für Aus- und Weiterbildung Christiani, Konstanz, im Vertrieb. Die „Erläuterungen und Praxishilfen“ zu Ausbildungsordnungen zur Unterstützung des Ausbildungspersonals bei seiner täglichen Arbeit erscheinen im BW Bildung und Wissen Verlag, Nürnberg (2006 insgesamt 22).

Darüber hinaus informiert das BIBB in kostenlosen Veröffentlichungen über seine Arbeits- und Forschungsergebnisse – zum Beispiel mit seinem jährlich neu erscheinenden Forschungsprogramm, dem Mittelfristigen Forschungsprogramm, dem Verzeichnis der lieferbaren Veröffentlichungen sowie dem vorliegenden Jahresbericht, der den bisherigen Geschäftsbericht ablöst.

Dabei greift das BIBB mit seinen Publikationen verstärkt aktuelle Themen der Berufsbildung auf. Allein zur Lehrstellensituation gab es 2006 zwei neue, stark nachgefragte Bücher: „Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Situation der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland“ geht der Frage nach, was Jugendliche machen, die keinen Aus-



bildungsplatz bekamen, und untersucht erstmals statistisch deren regionale und berufliche Mobilität. Der Frage, ob eine pauschale Kürzung der Ausbildungsvergütungen zur Lösung des Lehrstellenproblems beitragen könnte, widmet sich eine weitere BIBB-Publikation mit dem Titel „Entwicklung der Ausbildungsvergütungen in Deutschland“.



Ein besonders brisantes Thema greifen die Autorinnen und der Autor des Bandes „Forschung im Spannungsfeld konkurrierender Interessen“ auf. Am Beispiel der Arbeitsmarktforschung und der Berufsbildungsstatistik entwickeln sie Fragen, die für sämtliche Felder einer anwendungsorientierten Forschung von grundlegender Bedeutung sind.



Im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben führt das BIBB auch das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe. Es ist ein Standardwerk zur Entwicklung der Ordnungen und Regelungen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung und wird jährlich aktualisiert. www.bibb.de/gesamtverzeichnis

Neuer Service: Die Auswahlbibliografien des BIBB

Erstmals hat das BIBB 2006 berufsbildungsrelevante Auswahlbibliografien zu den unten stehenden Themen herausgegeben. Die aus Nachweisen der Literaturlatenbank Berufliche Bildung (www.lbb.de) erarbeiteten Literaturzusammenstellungen werden auf Tagungen, Konferenzen und Messen verbreitet und stehen zusätzlich unter www.bibb.de/de/wlk8002.htm als Download kostenlos zur Verfügung. Sie werden kontinuierlich aktualisiert.

Bibliografien zu folgenden Themen sind bisher erschienen:

- Ausbildungsreife junger Menschen
- Benachteiligtenförderung
- Berufliche Bildung in kaufmännischen Berufen

- Berufsausbildung in Teilzeit
- Der europäische Berufsbildungsraum
- Junge Menschen mit Migrationshintergrund
- Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung
- Übergänge: Jugendliche an der ersten und zweiten Schwelle

Fachzeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ (BWP)

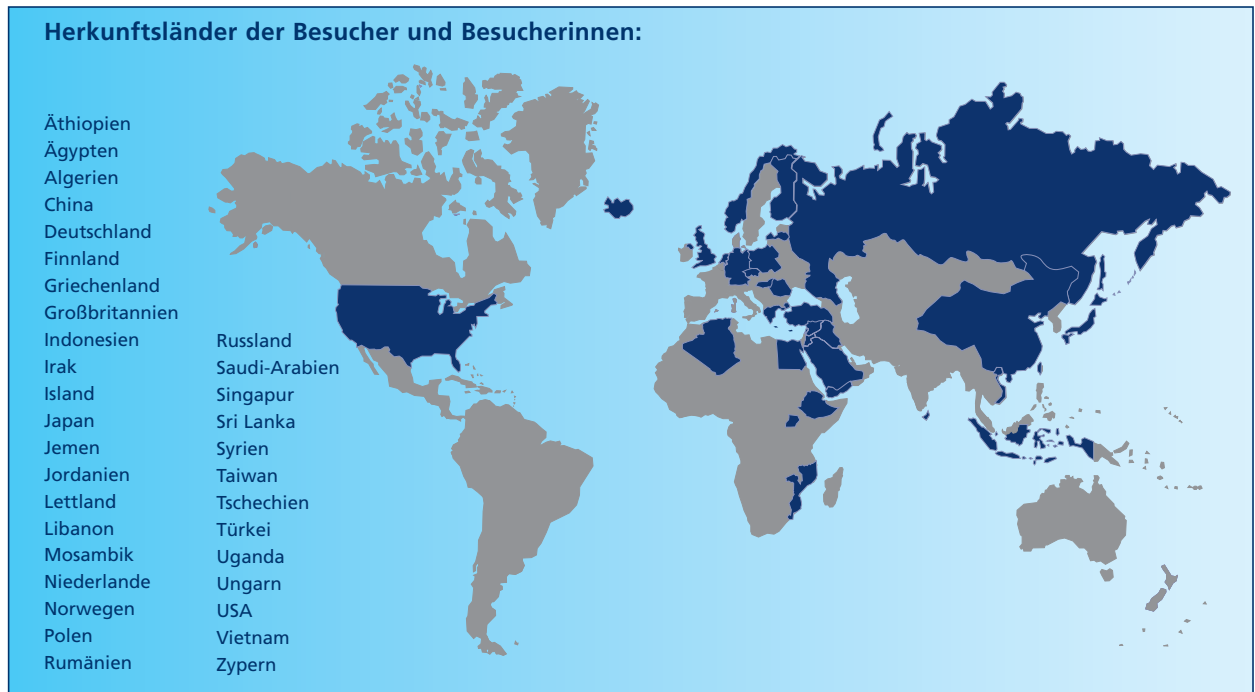
Die „BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ ist das „Flaggschiff“ der Print-Publikationen des BIBB und ein anerkanntes Diskussionsforum für Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Bei einer Auflage von 2.400 Exemplaren beziehen zweimonatlich rund 1.550 Abonnentinnen und Abonnenten (Stand: 1. August 2006) die Zeitschrift. Im nunmehr 35. Jahrgang erschienen sechs Ausgaben, ergänzt durch den Informationsdienst „BWPplus“, der als regelmäßige Beilage in kurzer Form über aktuelle Themen und Publikationen der beruflichen Aus- und Weiterbildung informiert. Eine jährlich aktualisierte Archiv-CD-ROM „BWP – Jahrgänge 2000 bis 2006“ ermöglicht mithilfe einer komfortablen Suchfunktion eine schnelle und zuverlässige Recherche nach früheren Beiträgen.



Leitthemen 2006 der BWP-Ausgaben:

- Heft 1: Jugendliche mit besonderem Förderbedarf
- Heft 2: Transparenz und Durchlässigkeit von Bildungswegen
- Heft 3: Jugendliche in Ausbildung!
- Heft 4: Berufe 2006
- Heft 5: Berufliche Bildung international
- Heft 6: Qualität in der beruflichen Bildung

Die Beiträge des BIBB-Präsidenten Manfred Kremer sowie seines Ständigen Vertreters und Forschungsdirektors Prof. Dr. Reinhold Weiß griffen jeweils aktuelle Fragestellungen und Diskussionen in der beruflichen Bildung auf. Unter dem Titel „Mehr Kooperationen zwischen den Bildungsbereichen wagen“ (BWP Heft 5/2006) sprach sich Manfred Kremer in seinem Kom-



mentar dafür aus, die unterschiedlichen Bildungsbereiche künftig besser zu verzahnen. „Leider besteht zwischen den Bildungsbereichen derzeit eher ein Konkurrenz- als ein Kooperationsverhältnis. Wir müssen jedoch dazu übergehen, das Bildungssystem als Ganzes zu begreifen.“ Die Diskussionen um einen Europäischen Qualifikationsrahmen und den daraus folgenden Deutschen Qualifikationsrahmen sollten alle Verantwortlichen in der Bildungspolitik „kritisch-konstruktiv begleiten und mutig als Chance begreifen, die deutsche Berufsbildung international fit zu machen“, so der BIBB-Präsident.

Trotz der weiter anhaltenden schwierigen Situation auf dem Lehrstellenmarkt rief Prof. Dr. Reinhold Weiß in der BWP Heft 6/2006 dazu auf, in der beruflichen Bildung das Thema Qualität nicht zu vernachlässigen. „Qualität ist das beste Rezept!“, so Prof. Dr. Weiß in seinem Kommentar, denn je besser die betriebliche Ausbildung den zuvor definierten Anforderungen an die Qualität gerecht werde, desto eher würden auch Ausbildungsplätze angeboten.

www.bwp-zeitschrift.de

Besucherguppen

Seine internationale Kompetenz beweist das BIBB zunehmend bei der Beratung und Betreuung von in- und

ausländischen Besuchergruppen. Rund 50 Veranstaltungen mit annähernd 600 Gästen aus insgesamt 34 Ländern bedeuten im Vergleich zu 2005 eine weitere deutliche Steigerung. Schwerpunktthemen dieser Informations- und Beratungsveranstaltungen waren:

- Rolle des BIBB im dualen Ausbildungssystem,
- Steuerung und Finanzierung der betrieblichen Ausbildung,
- Neuordnung und Modernisierung von Berufen,
- Früherkennung von Qualifikationsanforderungen,
- aktuelle Prüfungsmethoden,
- Qualifizierung und Professionalisierung des Bildungspersonals sowie
- internationale Entwicklung und Zusammenarbeit.

Einen Überblick über die Länder, die Interesse an einer Zusammenarbeit mit dem BIBB zeigten, gibt die obestehende Grafik.

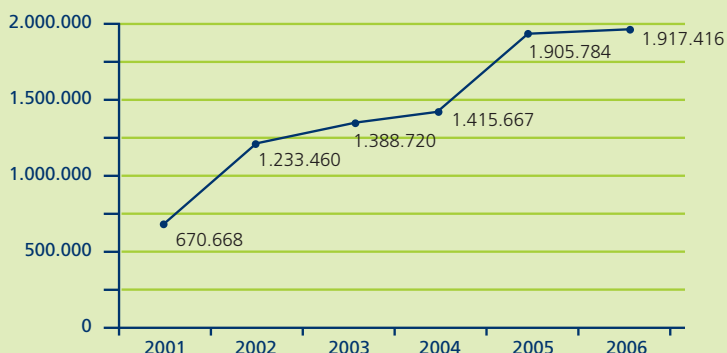
www.bibb.de/de/17685.htm

Wissensmanagement

www.bibb.de – das Wissensportal des BIBB

Der Internetauftritt des BIBB ist eines der umfangreichsten Informationsangebote zur beruflichen Bildung in Deutschland. Auf über 100.000 Internetseiten und Dokumenten präsentiert das BIBB seine Dienstleistungen zu den Bereichen Forschung, Entwicklung

Besuche auf www.bibb.de von 2001 – 2006



Grafik: BIBB

und Beratung. Rund zwei Millionen Besuche kann das Internetangebot des BIBB jährlich verbuchen und verzeichnet damit weiter steigenden Zuspruch.

www.bibb.de

Komplett überarbeitetes Internetangebot:

Besserer Zugang – weniger Barrieren

Nutzerfreundlicher, schneller und aktueller, vor allem aber barrierefrei: dies waren die Leitlinien der Überarbeitung und Weiterentwicklung des Internetangebotes in 2006. Das neue barrierefreie Webdesign ermöglicht insbesondere Menschen mit Behinderungen einen deutlich verbesserten Zugang zum Internetangebot des BIBB. Gleichzeitig erfüllt das Institut mit dieser Umsetzung die gesetzlich vorgeschriebenen Anforderungen der „Barrierefreien Informationstechnik-Verordnung“ (BITV) nach Paragraph 11 Behindertengleichstellungsgesetz.

www.bibb.de/de/28473.htm

www.bibb.de/de/27218.htm

Mehr internationale Zugriffe

Über das Internet werden zunehmend auch internationale Zielgruppen angesprochen. Seit 2004 baut das BIBB systematisch ein englischsprachiges Informationsangebot auf. In 2006 wurden bereits mehr als 185.000 Internetseiten und Dokumente vom Ausland aus abgerufen – am häufigsten aus den USA, der Schweiz, Österreich, den Nie-

derlanden und Italien. Dies entspricht einem Anteil von rund sechs Prozent an der gesamten Nutzung des BIBB-Internetangebotes.

www.bibb.de/international

www.bibb.de/en

Mehr Komfort durch Audioservice (Hörtext)

Ein Klick auf das Lautsprecher-Symbol im Internet genügt, um sich den Text der jeweiligen BIBB-Internetseite mit einem speziellen Programm vorlesen zu lassen. Man benötigt lediglich einen audiofähigen Browser und Lautsprecher bzw. Kopfhörer, um diesen Vorlesedienst

nutzen zu können.

www.bibb.de/de/1420.htm

KIBB verbindet internes und externes Wissen

KIBB ist das Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung des BIBB und ermöglicht als deutschlandweites Wissensmanagementsystem nicht nur einen Zugang zu den Projekten und Informationssystemen des BIBB, sondern auch zu den Forschungsergebnissen der „Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz“ (AG BFN). Gleichzeitig dient KIBB der AG BFN als Präsentations- und Kommunikationsplattform. Zudem können Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Bundesregierung, der Kultusministerkonferenz und



der AG BFN Anfragen zur Berufsbildung an KIBB richten, die vom KIBB-Team zeitnah beantwortet werden.

Die Antworten auf die Anfragen, Themen und Forschungsergebnisse der Berufsbildung werden in einer „Wissenslandkarte“ strukturiert präsentiert. Das KIBB-Portal stellt somit den Akteuren und Akteurinnen der Berufsbildung verschiedene Wissensgebiete zur eigenständigen Recherche zur Verfügung.

Das KIBB-Portal ist seit Sommer 2004 online. Es wird ständig weiterentwickelt und aktuellen Anforderungen angepasst. Zusätzlich zu den Projekten des BIBB (über 300) und denen der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (über 500) sind 2006 jeweils über 20 Projekte des Forschungsinstituts für betriebliche Bildung (f-bb) und des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) sowie eine Datenbank für Modellversuche an beruflichen Schulen hinzugekommen.

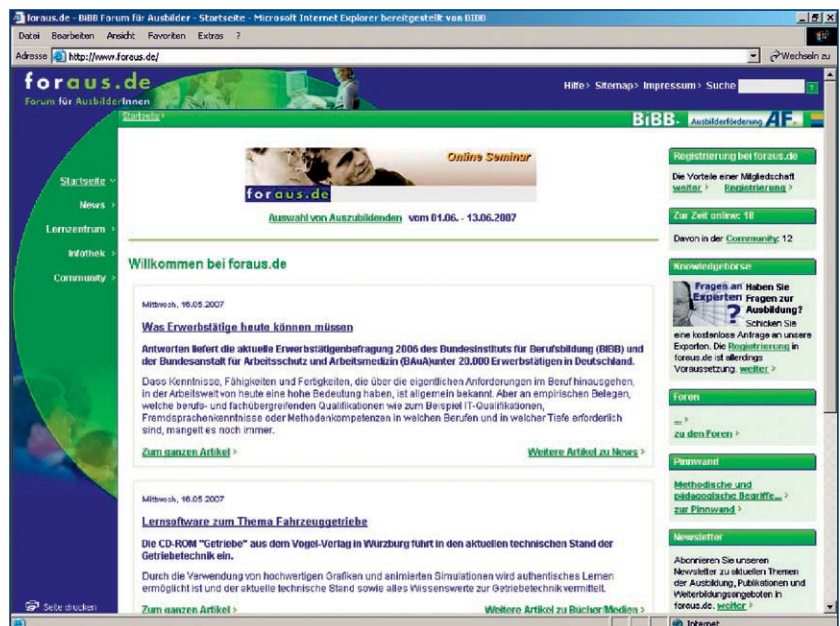
www.kibb.de

Informationen aus einer Hand

Die beiden Schwesterportale www.bibb.de und www.kibb.de präsentieren sich im Internet mit einem abgestimmten Erscheinungsbild und übergreifenden Funktionen. Auch das KIBB-Portal wurde 2006 umfassend überarbeitet, sodass beide Angebote nun eine bessere Zugänglichkeit und Nutzerfreundlichkeit bieten.

www.foraus.de – das BIBB-Portal für das Ausbildungspersonal

Da die duale Berufsausbildung größtenteils in kleinen und mittleren Betrieben (KMU) und dort im Arbeitsprozess stattfindet, bieten Online-Communities dem Ausbildungs- und Lehrpersonal an den drei Lernorten (Betrieb, Überbetriebliche Berufsbildungsstätte, Berufsschule) eine zeit- und kostengünstige Möglichkeit zu einem Wissens- und Erfahrungsaustausch. Zur Unterstützung dieses Prozesses bietet das BIBB mit foraus.de ein Portal für die zeit- und ortsunabhängige Information, Kommunikation und Förderung des arbeitsplatznahen Lernens.



Mit zurzeit über 8.000 registrierten Mitgliedern repräsentiert foraus.de die größte Online-Community für das Ausbildungspersonal in Deutschland. Mithilfe dieses Portals unterstützt das BIBB Ausbilder und Ausbilderinnen bei ihrer täglichen Arbeit in Betrieben, Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten, Bildungseinrichtungen, Lehrer und Lehrerinnen an Berufsschulen sowie Dozenten und Dozentinnen in der Weiterbildung. foraus.de dient als Treffpunkt und Anlaufstelle, als Informationsbörse über aktuelle Fragen des Ausbildungsalltags und als Diskussionsplattform.

Die Mitgliedschaft in foraus.de bietet neben einer personalisierten Kommunikationsplattform viele weitere Funktionen für Diskussion, Recherche und Erfahrungsaustausch. So werden zum Beispiel Online-Seminare zu konkreten Fragestellungen und Problemen, die im Umfeld der betrieblichen Ausbildung entstehen, regelmäßig angeboten und im „virtuellen Klassenzimmer“ als moderierte Veranstaltung durchgeführt. Insgesamt zeigen die mit diesem Portal verbundenen und nachgefragten Dienstleistungen, wie wichtig inzwischen eine von Ort und Zeit unabhängige Kommunikation für den Austausch von Fragen, Meinungen und Hilfen bei der Wahrnehmung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung ist. Seit September 2006 steht auch der barrierefrei überarbeitete Webauftakt von foraus.de zur Verfügung.

Weitere Portale und Datenbanken des BIBB mit zielgruppenspezifischen Angeboten befinden sich im Anhang auf den Seiten 67 bis 69:

- Berufsbildungsportale
- Aus- und Weiterbildung
- Transfer in Netzwerken
- Dokumentationssysteme
- Berufsbildungspolitische Programme
- Statistiken Berufsbildung
- Internationale Berufsbildung

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

Die Literaturdatenbank Berufliche Bildung

Die Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB) ist ein gemeinsames Projekt der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) und des BIBB unter Federführung des BIBB und nimmt in der deutschen Fachinformationslandschaft eine Sonderstellung ein:

- Die LDBB ist die einzige Literaturdatenbank zur Berufsbildungsforschung in Deutschland.

- Sie ist kostenfrei und ohne Zugangsbeschränkungen im Internet recherchierbar.
- Sie verbindet Aktualität der Nachweise mit hochwertiger Auswertung überwiegend unselbstständiger Literatur wie etwa Zeitschriftenaufsätze, die in Bibliothekskatalogen und im Internet nur teilweise zu recherchieren sind.

Nationale Partner der LDBB sind das Deutsche Institut für Pädagogische Forschung (DIPF), das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) sowie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). 2006 registrierte die LDBB rund 25.000 Zugriffe im Internet. Die Datenbank umfasst rund 48.000 Literaturnachweise ab dem Erscheinungsjahr 1988 (Stand: Dezember 2006).

Externe Nutzer und Nutzerinnen haben zudem die Möglichkeit, kostenpflichtige Literaturrecherchen bei der Literaturdokumentation des BIBB in Auftrag zu geben. www.ldbb.de

7.

Gesetzliche Aufgaben, Personal und Haushalt

Aufgabenerfüllung mit serviceorientierten Beschäftigten und effektivem Finanzmanagement

Berufsbildungsgesetz · Gremienarbeit · Personal · Haushalt

Aufgaben nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist die gemeinsame Adresse von Bund, Ländern, Sozialparteien 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 BBiG, auf der vom Hauptausschuss des Instituts (HA) beschlossenen Satzung und nach den Richtlinien des HA für die Arbeit des Präsidenten. Dabei untersteht es der Rechtsaufsicht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).

Die Aufgaben werden durch Forschungsprojekte, zeitlich begrenzte Arbeitsvorhaben und als Daueraufgaben wahrgenommen. Sie sind in einem Jahresarbeitsprogramm und einem Jahresforschungsprogramm dokumentiert.

www.bibb.de/dokumente/pdf/a12voe_arbeitsprogramm_2007.pdf
www.bibb.de/de/25358.htm

Nach intensiver Vorbereitung in 2005 hat sich das BIBB im Jahr 2006 neu organisiert. Damit wurde ein erster Schritt einer umfassenden Reform mit dem Ziel vollzogen, die Arbeits- und Forschungsplanung stärker auf die strategisch bedeutsamen Themen und vorrangigen Aufgaben hin zu konzentrieren, die Qualität aller Dienstleistungen und Prozesse zu erhöhen und das Potenzial des BIBB in der Forschung und in der Berufsbildungspraxis besser geltend zu machen. Dies erfolgt vor allem durch die Systematisierung der Qualitätsentwicklung, durch den Ausbau des Wissensmanagements und die Verstärkung der internationalen Aktivitäten und Kompetenzen.

Im Rahmen des eigenen Reformprozesses hat das BIBB 2006 zur Umsetzung seines Leitbildes Arbeitsgruppen eingesetzt zum Qualitätsmanagement, zur strategischen Aufgabenplanung und Personalentwicklung, zur Kommunikation und zum Controlling. Ziel ist es, das BIBB zu einer „Lernenden Organisation“ zu entwickeln.

www.bibb.de/de/26173.htm

Formen der Auftragserfüllung im BIBB



Quelle: BIBB

Gremien beraten Grundsatzfragen der beruflichen Bildung

Der Hauptausschuss (HA) ist das gesetzliche Beratungsorgan der Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der beruflichen Bildung und als Organ zugleich der „Verwaltungsrat“ des BIBB. Im HA wirken mit gleichem Stimmenanteil Beauftragte der Sozialparteien, der Länder und des Bundes („Bänke“) zusammen. Jede dieser vier Bänke hat acht Stimmen, unabhängig von der Zahl ihrer Mitglieder. Die Stimmen des Bundes werden von seinen fünf Mitgliedern stets einheitlich abgegeben. Beratend können an den Entscheidungen je ein Beauftragter der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der kommunalen Spitzenverbände mitwirken.

Vorsitz im Hauptausschuss 2006:

Vorsitzende:	Ingrid Sehrbrock (Arbeitnehmer)
Stellvertreter:	Dieter-Georg Faul (Länder)

Der HA beschließt das Jährliche Forschungsprogramm und den Haushaltsplan des Instituts, entlastet den Präsidenten, gibt Empfehlungen zur Förderung und Weiterentwicklung der Berufsbildung und nimmt zum Entwurf des jährlichen Berufsbildungsberichts der Bundesregierung Stellung.

In seiner Sitzung im Juni 2006 verabschiedete der HA z.B. Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m Handwerksordnung (HwO) für behinderte Menschen. Im Dezember 2006 folgte eine Empfehlung für die Regelung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen mit einem Katalog von Prüfungsinstrumenten.

Nach der BBiG-Reform konstituierten sich die Unterausschüsse und Arbeitsgruppen des HA neu. Ein Ständiger Unterausschuss mit 16 Mitgliedern des HA (vier pro Bank) bereitet die Tagesordnungen und Entscheidungen des HA vor. Außerdem wurden, wie in früheren Amtsperioden, ein Unterausschuss Berufsbildungsforschung und ein weiterer Unterausschuss, der den Berufsbildungsbericht und den Haushalt des BIBB berät, eingesetzt.

Eine Arbeitsgruppe des HA wurde zur Entwicklung eines Konzepts zur Qualitätsentwicklung und zum Qualitätsmanagement der Ordnungsverfahren gebildet. Diese Arbeitsgruppe beschäftigt sich mit den relevanten Prozessen der Implementierung der Ordnungsmit-

tel und des Marketings und legt einen Vorschlag zur Qualitätsentwicklung vor. Des Weiteren wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, um eine Empfehlung des HA zur beruflichen Qualifizierung Benachteiligter vorzubereiten. Eine weitere Arbeitsgruppe soll einen Beitrag zur Gestaltung eines Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) aus Sicht der Berufsbildung erarbeiten.

www.bibb.de/de/1462.htm

Wissenschaftlicher Beirat fördert Forschungsqualität

Der Wissenschaftliche Beirat wurde mit der Novellierung des BBiG eingeführt und konstituierte sich in der zweiten Jahreshälfte 2005. Er berät die Organe des BIBB durch Stellungnahmen und Empfehlungen zum Forschungsprogramm, zur Zusammenarbeit des Instituts mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie zu den jährlichen Berichten über die wissenschaftlichen Ergebnisse des BIBB (§ 94 BBiG).

Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirats:

Prof. Dr. Dieter **Euler**, St. Gallen (Vorsitzender)
 Prof. Dr. Gerhard **Bosch**, Gelsenkirchen
 Annie **Bouder**, Marseille
 Prof. Ben **Hövels**, Nijmegen
 Prof. Dr. Sonja **Sackmann**, München
 Prof. Dr. Heike **Solga**, Göttingen
 Prof. Dr. Gert **Wagner**, Berlin

www.bibb.de/de/23714.htm

Personal

Weniger Stammpersonal – mehr befristete Stellen

Zum 31. 12. 2006 hatte das BIBB 502 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 153 in Teilzeitbeschäftigung. Zur Verfügung standen zu diesem Zeitpunkt 372,5 Planstellen/Stellen (einschließlich der Ersatzplanstellen/Planstellen aufgrund von Altersteilzeit) sowie 81,5 befristete (Projekt-)Stellen einschließlich der Dauerprojektstellen. Das Institut hat unter den Behörden, Einrichtungen und Institutionen vergleichbarer Größe in der Region eine Spitzenposition mit derzeit 27 Auszubildenden, denen eine qualifizierte Berufsausbildung geboten wird. Eine ebenso hohe Bedeutung wie die Ausbildung junger Menschen räumt das BIBB den Gleichstellungsbelangen ein: Drei der vier Fachabteilungen sind an ihrer Spitze mit Frauen besetzt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt für das Jahr 2006 insgesamt bei 59%.

Im Laufe des Jahres 2006 wurden insgesamt 51 Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt, was einem 10,2%igen Austausch bzw. Nachbesetzung im Verhältnis zum Gesamtpersonal entspricht. Das BIBB hat im genannten Zeitraum rund 1.900 Bewerbungen (initiativ und auf Ausschreibungen hin) erhalten und 30 Personen (16 weibliche und 14 männliche) einschließlich der Auszubildenden neu eingestellt.

Für neue Aufgaben wurden 2006 lediglich befristete Stellen zur Verfügung gestellt. Dem steht ein langjähriger Stellenwegfall im Stammhaushalt aufgrund der Einsparbemühungen der Bundesregierung gegenüber.

Haushalt

Drittmittelfinanzierung auf hohem Niveau

Die Arbeit des BIBB wird durch Zuschüsse des BMBF sichergestellt (§ 96 Abs.1 BBiG).

Das BIBB stellt jährlich einen Haushaltsplan auf und ist zur Rechnungslegung verpflichtet. Die Haushaltsaufstellung und der Haushaltsvollzug des Bundesinstituts als bundesunmittelbare rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts gestalten sich nach den Vorschriften der Bundeshaushaltsordnung, soweit das BBiG keine Ausnahmen bestimmt.

Der Einsatz moderner Steuerungsinstrumente, in Ergänzung zu den haushaltsmäßigen Bewirtschaftungsinstrumenten, hat im BIBB eine vorrangige Bedeutung. Bereits 2003 wurde der Wirkbetrieb einer Kosten- und Leistungsrechnung (KLR) in Verbindung mit einem Zielsystem im BIBB begonnen. Die Fachkonzepte werden im Zuge der Umsetzung des neuen BIBB-Leitbildes an neue Rahmenbedingungen eines umfassenden Controllingsystems angepasst.

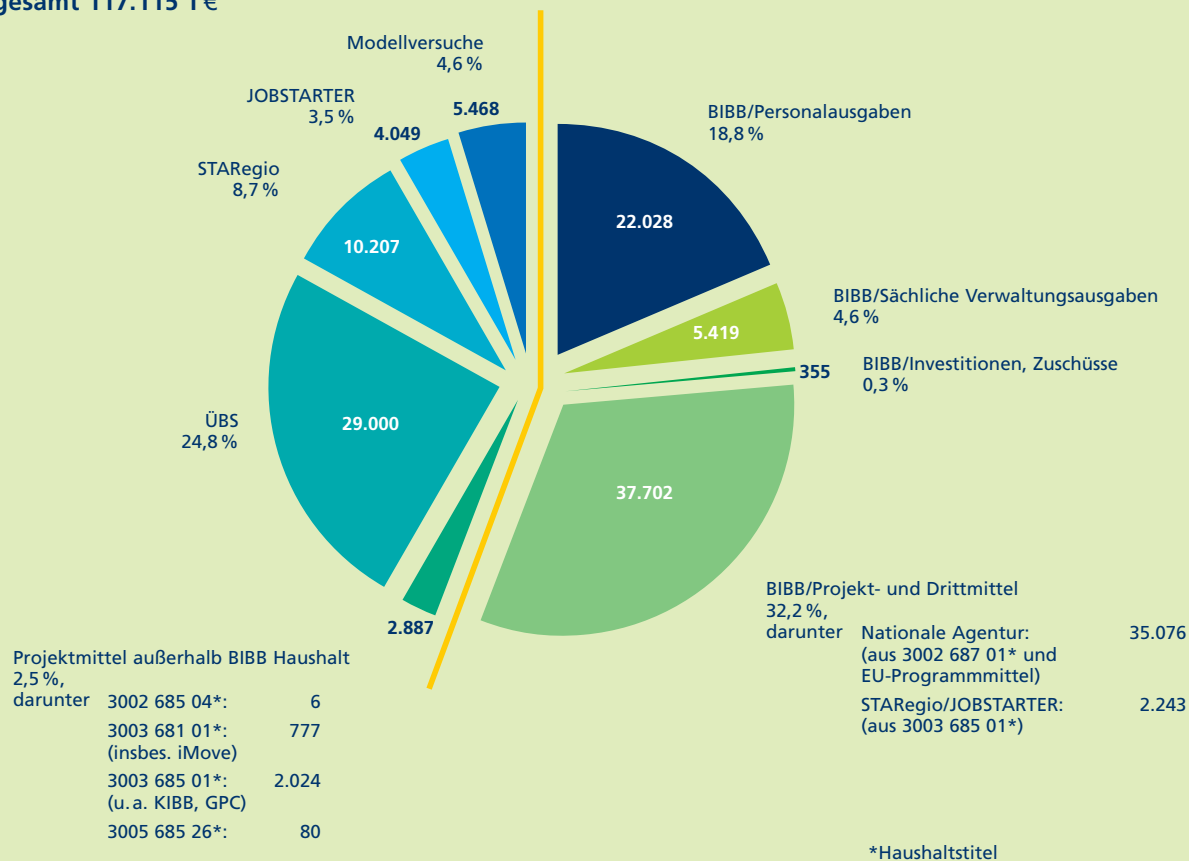
Neben dem Bundeszuschuss (27.366 T€ Ist-Zuschuss für das Haushaltsjahr 2006) bewirtschaftet das BIBB insgesamt noch weitere Haushaltsmittel, von denen

die nachfolgenden Finanzströme vorrangig zu erwähnen sind:

- Beim BIBB ist die Nationale Agentur „Bildung für Europa“ (NA) eingerichtet worden, die in 2006 vor allem für die Durchführung der zweiten Phase der Programme LEONARDO DA VINCI und SOKRATES zuständig war. Der Betrieb der NA wird durch eine Ko-Finanzierung der Europäischen Kommission und des Bundes (BMBF) sichergestellt. Die Betriebsmittel (Zuweisung des BMBF) werden ebenso im Institutshaushalt bewirtschaftet wie die Programmmittel, die dem Institut unmittelbar von der EU-Kommission zugewiesen werden.
- Das BIBB ist für die Administration, Koordination und wissenschaftliche Begleitung der BMBF-Programme STARegio und JOBSTARTER verantwortlich. Diese Programme werden aus Haushaltsmitteln des Bundes und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert.
- Außerhalb des eigenen Haushalts bewirtschaftet das BIBB zudem Haushaltsmittel im Rahmen der Erfüllung von Aufgaben und Umsetzung von Programmen, für die im Einzelplan des BMBF Haushaltsmittel vorgesehen sind. Zu erwähnen sind hier vor allem die Förderung von Modellversuchen und die Unterstützung von Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS).
- Ebenfalls mit „zusätzlichen“ Haushaltsmitteln des BMBF werden im BIBB das „Good Practice Center berufliche Benachteiligtenförderung“ (GPC), die Arbeitsstelle iMOVE „International Marketing of Vocational Education“, das „Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung“ (KIBB) sowie (bis Ende 2006) die „Initiativstelle für berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten“ (IBQM) betrieben.

Weitere Details sind der nachfolgenden Grafik zu entnehmen:

Ist-Ausgaben 2006 Insgesamt 117.115 T€



Quelle: BIBB

8.

Anhang

- A Berufsbildungsportale und Datenbanken
- B Organigramm (deutsch/englisch)
- C Kontakte

A Berufsbildungsportale und Datenbanken

1. Berufsbildungsportale

BIBB-Portal	www.bibb.de
Zentrales Internetangebot des Bundesinstituts für Berufsbildung	
Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB)	www.kibb.de
Wissensmanagement Berufsbildungsforschung	
Good Practice Center (GPC)	www.good-practice.bibb.de
Transfer in der Benachteiligtenförderung, Datenbank der Qualifizierungsbausteine nach dem BBiG	

2. Aus- und Weiterbildung

Informationssystem Aus- und Weiterbildungsberufe (A.WE.B.)	www.bibb.de/aweb
Dokumentation von Aus- und Fortbildungsberufen, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, Genealogie der Ausbildungsberufe	
Ausbilderförderung (AF)	www.bibb.de/ausbilderfoerderung
Entwicklung von Weiterbildungsmaterialien für die Ausbilderförderung	
Portal Altenpflege	www.bibb.de/altenpflege
Wissenschaftliche Begleitung und Evaluation der dualisierten Altenpflege-Ausbildung im Saarland	
Integrierte Alten- und Krankenpflegeausbildung	www.bibb.de/krankenpflege
Konzeption, wissenschaftliche Begleitung und Evaluation der integrierten Ausbildung von Alten- und Krankenpflegekräften in Brandenburg	
Planspielforum	www.bibb.de/planspielforum
Planspiele in der beruflichen Bildung	
Electronic Business	www.bibb.de/e-business
Qualifikationsentwicklung im internationalen Vergleich	

3. Transfer in Netzwerken

Ausbilderforum: Foraus.de	www.bibb.de/foraus
Internetforum des BIBB zur Unterstützung des Bildungspersonals (Ausbilder und Ausbilderinnen)	
Förderprogramme Bundesländer (LänderAKTIV)	www.laenderaktiv.good-practice.de
Projekte und Programme der Länder	
Migrantennetzwerke (IBQM)	www.bibb.de/ibqm
Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten	

4. Dokumentationssysteme

Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB)	www.bibb.de/ldbb
Die LDBB weist die relevante Fachliteratur zum Themenbereich Berufsbildung und Berufsbildungsforschung ab dem Erscheinungsjahr 1988 nach und ermöglicht damit einen umfassenden, strukturierten Überblick über den Wissensbestand	
Datenbank der Projekte und Vorhaben des BIBB (DaProV)	www.bibb.de/daprov
Die Datenbank der Projekte und Vorhaben dokumentiert alle Forschungsarbeiten des BIBB	
BIBB-Modellversuche (MIDo-Datenbank)	www.bibb.de/modellversuche
Außerschulische Modellversuche als Instrument der Innovation von Aus- und Weiterbildung	
Medieninformationssystem MERKUR	www.af-medieninfo.de
Unterstützungssystem für das Bildungspersonal zur Auswahl geeigneter Qualifizierungsmedien	
Fernunterricht/ELDOC	www.bibb.de/eldoc
Die Weiterbildungsdatenbank ELDOC bietet geeignete E-Learning-Angebote und gibt Hilfestellung bei der Auswahl eines Angebots	
Gesamtverzeichnis Verlagsprodukte BIBB	www.bibb.de/gesamtverzeichnis
Über das Gesamtverzeichnis der Verlagsprodukte können lieferbare Publikationen und Medien des BIBB recherchiert und bestellt werden	
Rechtsdatenbank	www.bibb.de/rechtsdatenbank
Die Rechtsdatenbank bietet die Möglichkeit, umfassende Recherchen zum Berufsbildungsrecht vorzunehmen. Zielgruppe sind Expertinnen und Experten der Berufsbildungsforschung, die sich für juristische Fragestellungen interessieren	
Englischsprachige Terminologiedatenbank	www.bibb.de/de/wlk25692.htm
Aufbau einer englischsprachigen Berufsbildungs-Terminologiedatenbank	

5. Berufsbildungspolitische Programme

Überbetriebliche Berufsbildungsstätten und Kompetenzzentren (ÜBS)	www.bibb.de/uebs
Überbetriebliche Berufsbildungsstätten sind Einrichtungen zur Durchführung beruflicher Aus- und Weiterbildungslehrgänge in Ergänzung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, insbesondere der Klein- und Mittelbetriebe	
Zukunft Ausbildung (JOBSTARTER)	www.bibb.de/jobstarter
Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert mit seinem neuen Programm „JOBSTARTER - Für die Zukunft ausbilden“ bundesweit Innovationen und Strukturentwicklung in der beruflichen Bildung. Die Programmdurchführung liegt beim BIBB	
Nachhaltige Entwicklung	www.bibb.de/nachhaltigkeit
Portal „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“ des BIBB	
Ausbildungsplatzangebot in den neuen Ländern (RegioKom)	www.bibb.de/regiokom
Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern	
Strukturverbesserung für Ausbildung (STARegio)	www.bibb.de/staregio
Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen	

6. Statistiken Berufsbildung

BIBB/BAuA – Erwerbstätigenbefragung 2005/06	www.bibb.de/erwerbstaetigenbefragung
Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland	
Berufsbildungsstatistik 31.12. (AUSWEITSTAT)	www.bibb.de/ausweitstat
In der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes werden zum 31. Dezember eines jeden Jahres statistische Angaben über die Auszubildenden erfasst	
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.	www.bibb.de/naa309
Ergebnisse der BIBB-Erhebung zum 30. September	
Informationssystem Erste Schwelle Übergang von der Schule in die Berufsausbildung,	www.bibb.de/rbs www.bibb.de/erste-schwelle
Statistische Analysen zur „Ersten Schwelle“	
Ausbildungsvergütung	www.bibb.de/dav
Seit über 25 Jahren beobachtet und analysiert das BIBB die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Hierzu wurde die „Datenbank Ausbildungsvergütungen“ aufgebaut	
BIBBRegio	www.bibb.de/bibbregio
Das regionale Berufsbildungs-Informationssystem BIBBRegio bietet umfangreiches Zahlenmaterial, kartografische Darstellungen, Tabellen und Links zur regionalen Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt	
Quo Online	www.bibb.de/quo
Daten und Fakten zur Entwicklung von Qualifikationsanforderungen	

7. Internationale Berufsbildung

Nationale Agentur	www.na-bibb.de
Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung betreut die Nationale Agentur „Bildung für Europa“ beim BIBB europäische Bildungsprogramme und Initiativen in Deutschland	
ReferNet	www.bibb.de/refernet
Europäisches Netzwerk für Fachinformation und Expertise	
iMOVE	www.bibb.de/imove
Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Internationalisierung deutscher Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen	
TTnet	www.bibb.de/ttnet
TTnet ist ein vom Europäischen Zentrum zur Förderung der beruflichen Bildung (CEDEFOP) betreutes Gemeinschaftsnetzwerk aus zurzeit 20 nationalen Netzwerken	

B Organigramm

**Bundesinstitut
für Berufsbildung**



► Forschen
► Beraten
► Zukunft gestalten

Bundesinstitut für Berufsbildung

Robert-Schuman-Platz 3

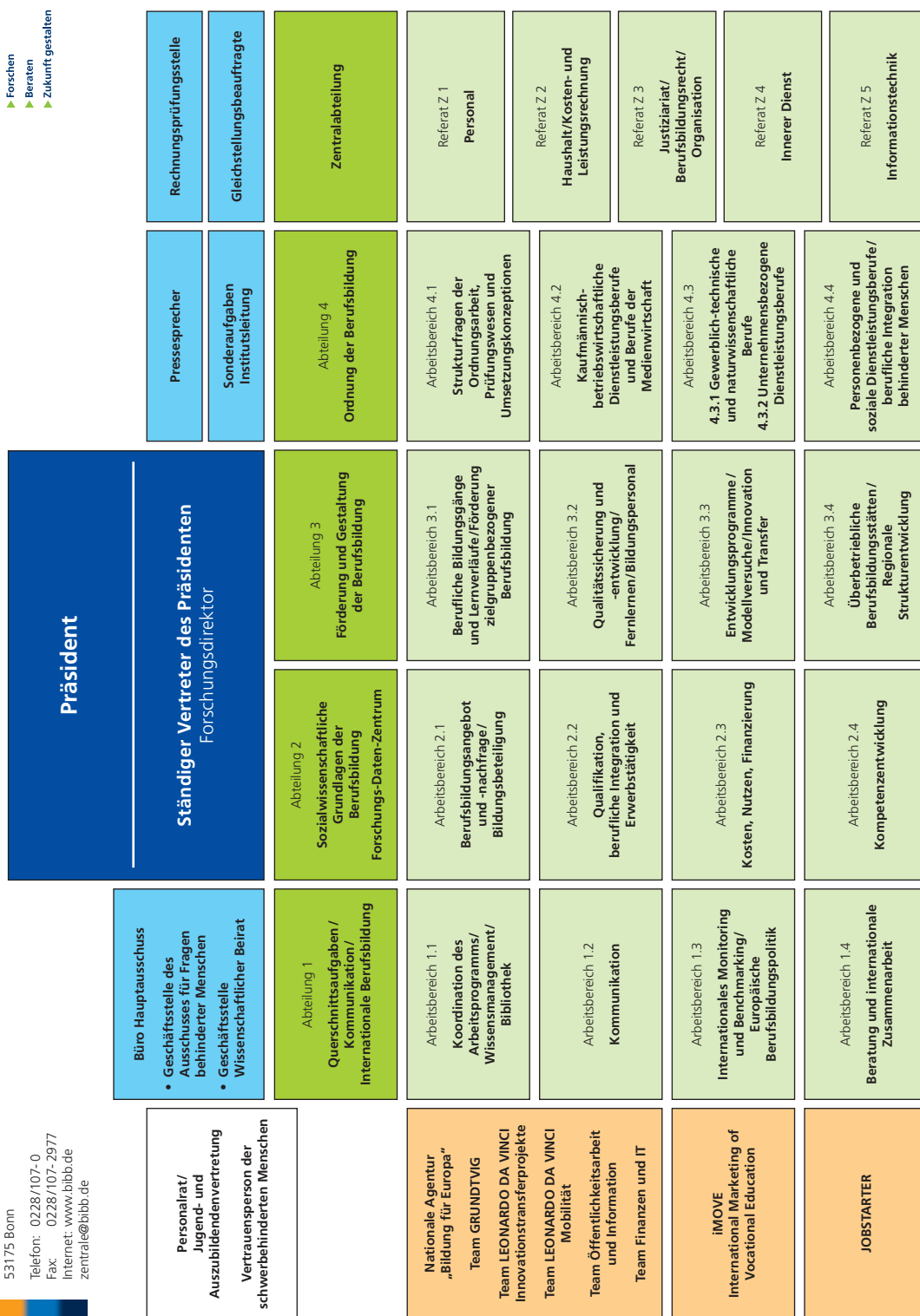
53175 Bonn

Telefon: 0228/107-0

Fax: 0228/107-2977

Internet: www.bibb.de

zentrale@bibb.de



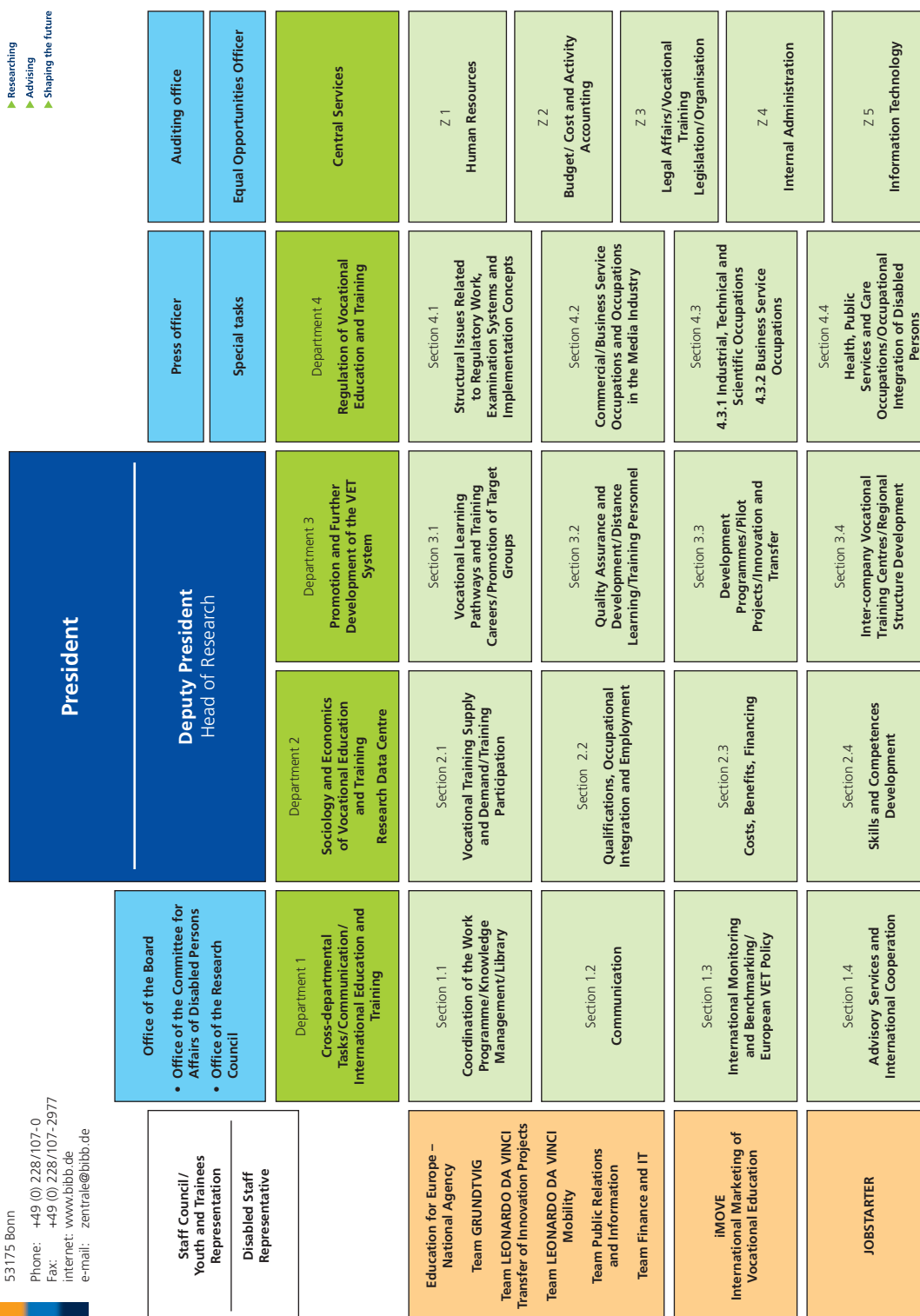
www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_organigramm-deutsch.pdf

Stand: 23. April 2007

Organisation chart

BiBB
Federal Institute for
Vocational Education
and Training

- Researching
- Advising
- Shaping the future



As of: 23 April 2007

www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_organigramm-englisch.pdf

Federal Institute for Vocational Education and Training

Robert-Schuman-Platz 3

53175 Bonn

Phone: +49 (0) 228/107-0

Fax: +49 (0) 228/107-2977

Internet: www.bibb.de

e-mail: zentrale@bibb.de

C Kontakte

Hausanschrift:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Postanschrift:

53142 Bonn
Telefon: 02 28/1 07 – 0
Telefax: 02 28/1 07 – 29 77
Internet: www.bibb.de

E-Mail-Adressen:

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

Kommunikations- und Informations- system Berufliche Bildung (KIBB)

im Bundesinstitut für Berufsbildung
Telefon: 02 28/1 07 – 17 72
Telefax: 02 28/1 07 – 29 56
E-Mail: kibb@bibb.de
Internet: www.kibb.de

Good Practice Center (GPC) Berufliche Benachteiligtenförderung

im Bundesinstitut für Berufsbildung
Telefon: 02 28/1 07 – 13 24
Telefax: 02 28/1 07 – 28 86
E-Mail: gpc@bibb.de
Internet: www.good-practice.bibb.de

Nationale Agentur Bildung für Europa (NA)

beim Bundesinstitut für Berufsbildung
Telefon: 02 28/1 07 – 16 08
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