Bundesinstitut für Berufsbildung

Jahresbericht 2018

Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Bundesinstitut für Berufsbildung

Jahresbericht 2018

Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

1. Auflage 2019

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

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

Vertrieb: vertrieb@bibb.de

Redaktionsschluss: 31.12.2018

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

Bildnachweis für Composings:
Seite 10: vege/Fotolia
Seite 30: vege/Fotolia
Seite 54: vege/Fotolia
Seite 68: vege/Fotolia
Seite 82: vege/Fotolia
Seite 102: vege/Fotolia
Seite 116: vege/Fotolia

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

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

ISBN 978-3-96208-120-1 (Print)
ISBN 978-3-96208-121-8 (Open Access)
urn:nbn:de:

Bestell-Nr.: 09.295

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.dnb.de abrufbar.

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis **5**

Vorworte **7**

Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem **11**
Ausbildungsmarktentwicklung im Jahr 2018 11
(K)eine Alternative zur eigenen Ausbildung bei der Fachkräftesicherung? – Die Positionen kleiner und mittlerer Betriebe 15
Industrie 4.0 – Mit welchen Veränderungen müssen wir rechnen? 17
JOBSTARTER plus – Für die Zukunft ausbilden 22
Servicestelle Bildungsketten 24

Modernes und leistungsfähiges Ausbildungssystem **27**
Neue und modernisierte Aus- und Fortbildungsberufe 27
Der Wandel der Berufsbildung im Öffentlichen Dienst 32
Die neue Pflegeausbildung und die Geschäftsstelle der Fachkommission nach dem Pflegeberufegesetz 33
Roadshow Anwenderworkshops „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“ 35
ÜBS – Verlässliche Kooperationspartner für Aus- und Weiterbildung 38
Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung – Modellversuche 41
DEQA-VET – Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung und die Herausforderungen der Digitalisierung 44

Weiterbildung, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege **47**
wbmonitor: Qualitätsmanagement in der Weiterbildung 47
Berufliche Weiterbildung 51
Die Validierung nichtformalen und informellen Lernens 55
Durchlässigkeit im Bildungssystem: Wie sich das Verhältnis zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung wandelt 59
AusbildungPlus 60

Berufliche Bildung weiter öffnen **63**
Programmstelle Berufsorientierung 63
Berufliche Integration Geflüchteter 67
Inklusion inkludiert: BIBB-Hauptausschuss und der Ausschuss für Fragen behinderter Menschen beraten mit Fachleuten über Inklusion in der beruflichen Bildung 72
Übergangsmanagement am Übergang Schule – Beruf 73
Koordinierungsstelle AlphaDekade 74

Internationalisierung der Berufsbildung **79**
Internationale Berufsbildung in Forschung und Entwicklung 79
Internationale Zusammenarbeit, Kooperation und Beratung – GOVET 83
Zusammen erfolgreich – Kooperationen mit Partnerinstitutionen 89
iMOVE – Kompetenz für internationale Bildungsmärkte 94
Berufsbildungszusammenarbeit mit afrikanischen Staaten 97
Anerkennung ausländischer Qualifikationen – Entwicklungen, Erfahrungen und Möglichkeiten 99

Inhaltsverzeichnis

Das BIBB als moderne Institution **105**
Neuorganisation und Umsetzung der BIBB-Strategie 2025 105
Datenschutz im BIBB 108
Das BIBB auf dem Weg in die digitale Zukunft 111
Der Hauptausschuss 113
Der Wissenschaftliche Beirat 115
Haushalt 2018 115
Personal und Ausbildung im BIBB 116
Das BIBB als umweltbewusster Arbeitgeber 119
Das BIBB als attraktiver Arbeitgeber 121

Kommunikation, Wissenstransfer und Vernetzung **125**
Berufsbildungsforschung – Teilstrategie 2025 125
Der BIBB-Kongress 2018 128
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit 131
Fachpublikationen 137
Open Educational Resources (OER) 143
www.bibb.de: Das Internetportal für die berufliche Bildung 144
Online-Aktivitäten zum BIBB-Kongress 2018 146
AG BFN-Forum Evaluation und Wirkungsforschung in der beruflichen Bildung 148
Das Forschungsdatenzentrum im BIBB (BIBB-FDZ) 149
VET Repository und Auswahlbibliografien 150

Anhang **152**
A Das BIBB im Internet 152
B Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 157

Abkürzungsverzeichnis

AdA	Ausbildung der Ausbilder
AEVO	Ausbilder-Eignungsverordnung
AFbM	Ausschuss für Fragen behinderter Menschen
AG BFN	Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz
AHK	Außenhandelskammer
AlphaDekade	Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung
AR	Augmented Reality
AZAV	Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBNE	Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung
BBZ	Berufsbildungszusammenarbeit
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BIM	Building Information Modeling
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerien für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMI	Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BNE	Bildung für nachhaltige Entwicklung
BOF	Berufsorientierungsprogramm für Geflüchtete
BOP	Berufsorientierungsprogramm
BQFG	Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz
CEDEFOP	European Centre for the Development of Vocational Training
CEval	Centrum für Evaluation an der Universität des Saarlandes
COTVET	Council for Technical and Vocational Education and Training
CVTS	Continuing Vocational Training Survey
DEQA-VET	Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung
DIE	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
DLR	Deutsches Luft- und Raumfahrtzentrum
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
DSGVO	Datenschutzgrundverordnung
EA	Einheitlicher Ansprechpartner
eANR	erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation
EBZ	Elektrobildungs- und Technologiezentrum
EFQM	European Foundation for Quality Management
eGov	Electronic Government
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme
ESF	Europäischer Sozialfonds
ETBen	Erwerbstätigenbefragungen
EQ	Einstiegsqualifizierung
EQAVET	European Quality Assurance in Vocational Education and Training
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
FDZ	Forschungsdatenzentrum
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
GOVET	German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training

HA	Hauptausschuss
HWK	Handwerkskammer
HwO	Handwerksordnung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer
iMOVE	International Marketing of Vocational Education
INEBB	Integration nachhaltiger Entwicklung in die Berufsbildung
InnovatWB	Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung
KAUSA	Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration
KKU	Kleinst- und Kleinunternehmen
KldB	Klassifikation der Berufe
KMU	kleine und mittlere Betriebe
LQW	Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung
M+E	Metall und Elektro
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
MSDE	Ministry of Skill Development and Entrepreneurship of India
NA	Nationale Agentur
NARK	Nationale Agentur für die Entwicklung von Qualifikationen des russischen
NKS	Nationale Koordinierungsstelle Arbeitgeberverbands
OER	Open Educational Ressources
ÖD	Öffentlicher Dienst
PflBG	Pflegeberufegesetz
QA	Qualifikationsanalyse
QMS	Qualitätsmanagementsystem
ReferNet	Europäisches Informationsnetzwerk im Bereich der beruflichen Bildung
ReZA	Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje en Colombia
SES	Senior Experten Service
SGB	Sozialgesetzbuch
SVL	Social Virtual Learning
TVET	Technical and Vocational Education and Training
ÜBA	Überbetriebliche Ausbildung
ÜBS	Überbetriebliche Bildungsstätten
UNESCO-UNEVOC	Internationales Zentrum für Berufsbildung der UNESCO
VET	Vocational Education and Training
VMET	Verband der Metall- und Elektro-Industrie in Thüringen
VR	Virtual Reality
WBL	Work-based Learning
wbmonitor	Umfrage bei Weiterbildungsanbietern in Deutschland

Vorwort

◀ *Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser*

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Bilanz der Ausbildungsmarktentwicklung hat für das Jahr 2018 viele Spitzenwerte hervorgebracht. So ist nicht nur die Zahl der Jugendlichen und jungen Erwachsenen weiter gestiegen, die eine duale Berufsausbildung nachfragten; auch die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplatzangebote und nicht zuletzt die der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nahm erfreulicherweise zu.

Doch diese positiven Faktoren können nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich der Attraktivitätsverlust der beruflichen Bildung insbesondere gegenüber akademischen Alternativen weiter fortgesetzt hat. Das Problem der unbesetzt bleibenden Ausbildungsstellen erreicht ungeahnte Höhen, während die Zahl aktiver Ausbildungsbetriebe weiter schrumpft.

All diese Entwicklungen und sich daraus ableitenden Herausforderungen spiegeln sich auch in den Forschungs- und Arbeitsergebnissen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) wider, über die dieser Jahresbericht einmal mehr anhand ausgewählter Beispiele umfassend informiert.

Dazu gehört auch, dass im BIBB im vergangenen Jahr aufgrund des Pflegeberufegesetzes eine neue Geschäftsstelle eingerichtet wurde, die die von der Bundesregierung eingesetzte Fachkommission bei ihrer Arbeit unterstützt. Die Geschäftsstelle im BIBB übernimmt administrative und wissenschaftliche Aufgaben für die Fachkommission und ist unter anderem für die Begleitung der Umsetzung der neuen Pflegeausbildungen sowie für die Entwicklung von Unterstützungsangeboten verantwortlich.

Vor allem aber macht dieser BIBB-Jahresbericht überdeutlich, dass die Digitalisierung mittlerweile zum Treiber in der beruflichen Bildung geworden ist. Sie ist auf allen Ebenen angekommen: Sie hat Auswirkungen auf nahezu alle Aus- und Fortbildungsberufe, sie verändert Aufgaben und verlangt neue Qualifikationen und Kompetenzen. Ihr Einfluss auf Lehr- und Lernmethoden ist nicht zu übersehen und sie geht auch an den Lernorten der beruflichen Bildung – Betrieben, Berufsschulen und überbetrieblichen Bildungszentren – nicht spurlos vorbei.

Dies zeigte sich konkret sowohl auf dem BIBB-Kongress „Für die Zukunft lernen: Berufsbildung von morgen – Innovationen erleben“ im Juni 2018 in Berlin als auch auf der Abschlusstagung des BIBB und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zur gemeinsamen Initiative „Berufsbildung 4.0“ im November 2018 in Bensberg bei Köln. Hier wurde zum Beispiel anhand von 14 detaillierten Einzelfalluntersuchungen („Berufescreening“) eindrucksvoll nachgewiesen, wie stark die fortschreitende Digitalisierung die Ausbildungsberufe bereits verändert.

Daraus lässt sich letztlich nur eine Gewissheit ableiten: Der technische Fortschritt ist nicht aufzuhalten, aber er ist gestaltbar. Und das BIBB wird in diesem Sinne auch in den kommenden Jahren einen aktiven Beitrag zur Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Fortbildung leisten!

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre und hoffe, dass Sie daraus einen größtmöglichen Erkenntnisgewinn für Ihre weitere Arbeit und Ihr Wirken in der beruflichen Bildung erzielen können.

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser
Präsident

Vorwort

Prof. Dr. Hubert Ertl

Liebe Leserin, lieber Leser,

2018 stand die strategische Ausrichtung des BIBB und deren Umsetzung im Vordergrund einer Vielzahl von Arbeitssträngen, gerade auch im Bereich der BIBB-Forschungsaktivitäten. Um für die zukünftigen Herausforderungen der beruflichen Bildung besser gewappnet zu sein, haben wir gemeinsam mit dem Wissenschaftlichen Beirat, dem Unterausschuss Berufsbildungsforschung sowie dem Hauptausschuss unsere inhaltlichen Schwerpunkte und Prozesse erörtert. Im Ergebnis haben wir Voraussetzungen geschaffen, um unsere Forschung flexibler und transparenter zu machen. Die inhaltlichen Schwerpunkte werden als sogenannte Themencluster unsere weitere Arbeit prägen. Wir werden die Einflüsse der Digitalisierung auf die Berufsbildung weiter untersuchen, die Integration in Ausbildung und Beruf stärken sowie Segmentierungen und Differenzierungen im Berufsbildungssystem identifizieren, um ihre Funktionsweisen besser zu verstehen. Zudem werden die Rekrutierung und Qualifizierung im Betrieb und das berufliche Lernen in den Forschungsfokus gerückt. Weiterhin ist geplant, die Forschung in der Ordnungsarbeit und zu Steuerungsfragen auszubauen.

Das letzte Jahr war ferner davon geprägt, unsere wissenschaftliche Nachwuchsförderung in den Blick zu nehmen und umfassend neu aufzustellen. Eine gute Berufsbildung benötigt qualifiziertes Personal und gerade im wissenschaftlichen Bereich gibt es einen Wettbewerb um die „besten Köpfe“. Das vor diesem Hintergrund entwickelte Konzept zur Nachwuchsförderung schafft eine Win-win-Situation für alle Beteiligten: Einerseits wird so der wissenschaftliche Nachwuchs gefördert, andererseits können die Forschungskapazitäten des BIBB und die Kooperationen mit Hochschulen ausgebaut werden.

Mit der Erstellung unseres neuen Graduiertenförderungskonzeptes haben wir Eckpunkte für ein umfassendes Förderprogramm festgelegt. Im Zentrum des Programms steht nicht nur die finanzielle Förderung, sondern – in enger Zusammenarbeit mit unserer Personalentwicklung – auch eine gezielte und systematische wissenschaftliche Förderung sowie Kompetenzentwicklung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler. Dank der Unterstützung während der konzeptionellen Entwicklung und der abschließenden Finanzierungszusage durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Ende des Jahres 2018 ist die Implementierung des Graduiertenförderungskonzeptes nun angelaufen. Jetzt heißt es, das Programm nach und nach mit Leben zu füllen.

Wie sich die Neuerungen entwickeln, wird die Zukunft zeigen, aber ich bin mir sicher, dass das BIBB den Herausforderungen der Berufsbildung in wissenschaftlicher, praktischer und politischer Hinsicht gewachsen ist.

H. Ertl

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

Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung ermöglichen

1. AUSBILDUNGSMARKT UND BESCHÄFTIGUNGSSYSTEM

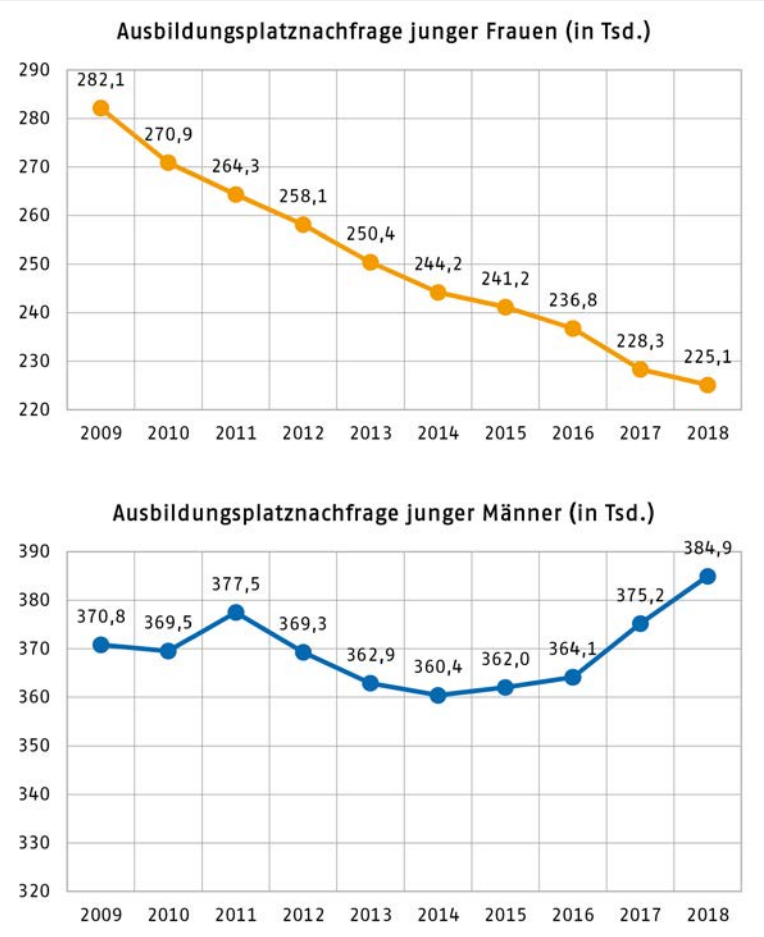
Ausbildungsmarktentwicklung im Jahr 2018

Die wichtigsten Eckdaten im Überblick

Gemessen am Zeitraum der letzten zehn Jahre führte die Ausbildungsmarktentwicklung 2018 zu zahlreichen Spitzenwerten. So stieg das betriebliche Ausbildungsplatzangebot auf 574.200, so hoch wie noch nie seit 2009. Auf eine neue Höchstmarke stieg allerdings auch die Zahl der Ausbildungsplätze, die nicht besetzt werden konnten. Sie fiel mit 57.700 schon dreimal so hoch aus wie 2009. Die Chancen der Jugendlichen, einen Ausbildungsplatz zu finden, waren rechnerisch so gut wie noch nie in den letzten zehn Jahren: Auf 100 Personen, die einen Ausbildungsplatz nachfragten, entfielen rund 97 Ausbildungsplatzangebote.

Die Bemühungen der Wirtschaft, das Interesse der jungen Menschen an dualer Berufsausbildung zu steigern, hatten insbesondere bei den jungen Männern Erfolg: 384.900 fragten einen Ausbildungsplatz nach, ebenfalls ein Spitzenwert seit 2009 (→ Abb. 1 rechts). Völlig konträr verlief allerdings die Entwicklung bei den jungen Frauen: Nur noch 225.100 interessierten sich für eine duale Berufsausbildung – ein historischer Tiefstand (→ Abb. 1 links).

Abb. 1: Die Entwicklung der Nachfrage junger Frauen und Männer nach dualer Berufsausbildung von 2009 bis 2018 (in Tsd.)



Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September; Bundesinstitut für Berufsbildung, eigene Berechnungen des BIBB-Arbeitsbereichs 2.1

Als Folge der stark gesunkenen Nachfrage junger Frauen hielt sich 2018 der Zuwachs bei den neuen Ausbildungsverträgen insgesamt in Grenzen: Mit 531.400 fiel die Zahl der Neuabschlüsse zwar um 8.100 (1,6 %) höher aus als im Vorjahr. Die zahlreichen unbesetzten Ausbildungsplätze deuten aber darauf hin, dass die Betriebe gerne deutlich mehr Auszubildende eingestellt hätten. Wäre das betriebliche Ausbildungsplatzangebot im selben Ausmaß wie noch 2009 ausgeschöpft worden (damals zu 96,7 %, zuletzt nur noch zu 90 %), hätten 2018 38.600 Ausbildungsverträge mehr abgeschlossen werden können.

Ursachen für die nach Geschlechtern unterschiedlichen Ergebnisse

Die zwischen den beiden Geschlechtern konträre Entwicklung der Ausbildungsplatznachfrage wirft die Frage nach den Ursachen auf. Die Ergebnisse näherer Untersuchungen sind zum Teil überraschend. So ist der Nachfragerückgang bei den jungen Frauen letztlich weniger verwunderlich als die stark gestiegene Nachfrage der jungen Männer. Denn in den letzten Jahren sanken infolge der niedrigen Geburtenrate bei beiden Geschlechtern die Zahlen der Schulabgängerinnen und -abgänger, und bei beiden Geschlechtern setzte sich der Trend zu höheren Schulabschlüssen und zum Studium weiter fort. Infolgedessen brach vor allem in den primären Dienstleistungsberufen mit bislang hohen Hauptschülerinnenanteilen die Zahl der Ausbildungsanfängerinnen stark ein. Hierzu zählen Berufe wie z. B. Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk oder Restaurantfachfrau.

Bei den Männern wäre die Entwicklung womöglich ähnlich verlaufen, wäre es nicht gelungen, noch deutlich stärker als bei den Frauen neue Interessentengruppen außerhalb der aktuellen Schulabgängerjahrgänge für die Berufsausbildung zu erschließen. Hierzu zählen:

- männliche Abiturienten, die im Schnitt nicht so gute Abiturnoten erreichen wie junge Frauen und deshalb verstärkt eine Berufsausbildung in Betracht ziehen,

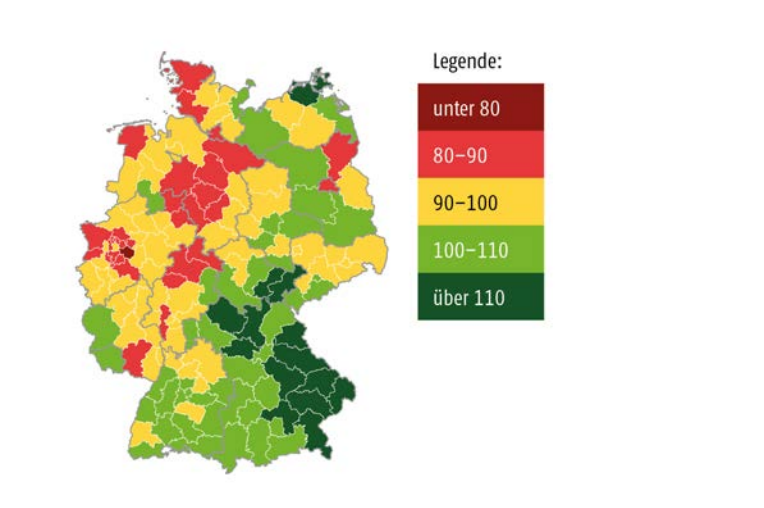
„Vor allem in den sozialen Dienstleistungsberufen, wie z. B. in Gesundheit und Pflege sowie Erziehung, werden wegen der weiter steigenden Nachfrage Rekrutierungsschwierigkeiten fortbestehen."

Tobias Maier, wissenschaftlicher Mitarbeiter

- männliche Studierende, die im Schnitt häufiger als Frauen ihr Studium abbrechen und anschließend eine duale Berufsausbildung aufnehmen möchten, sowie
- männliche Migranten, die weitaus häufiger unter den jungen Geflüchteten zu finden sind als Migrantinnen und in den letzten drei Jahren zunehmend für eine Berufsausbildung gewonnen werden konnten.

Mit den zusätzlichen Interessenten war es möglich, die Zahl der mit Männern abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2018 auf 335.500 zu steigern, 9.900 mehr als im Vorjahr. Die Zahl der mit jungen Frauen abgeschlossenen Verträge fiel dagegen mit 195.900 nochmals um 1.800 niedriger aus als im Vorjahr. Bereits 2017 konnten erstmals nur weniger als 200.000 Ausbildungsverträge mit jungen Frauen abgeschlossen werden.

Abb. 2: Regionale erweiterte Angebots-Nachfrage-Relationen[1] (eANRs) im Jahr 2018



© GeoBasis-DE/BKG 2017 (Daten verändert)

[1] Rechnerische Zahl der Ausbildungsplatzangebote, die auf 100 Jugendliche bzw. junge Erwachsene entfielen, die Ausbildungsplätze nachfragten

Anmerkung: Visualisierung der Arbeitsagenturbezirke: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Arbeitsbereich 1.1

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); Bundesinstitut für Berufsbildung, Berechnungen des BIBB-Arbeitsbereichs 1.1

Regionale Ausbildungsmarktunterschiede

Weiterhin gibt es in Deutschland beträchtliche regionale Unterschiede in den Ausbildungsmarktlagen. Wie ein Vergleich auf der Ebene der Arbeitsagenturbezirke zeigt (→ Abb. 2), fielen die Marktverhältnisse 2018 für die ausbildungsinteressierten Jugendlichen erneut in vielen Gebieten im Süden und im Osten Deutschlands deutlich günstiger aus als in Bezirken im Norden und Westen. Spitzenwerte erreichte die sogenannte erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) – die Zahl der Ausbildungsplatzangebote je 100 Ausbildungsplätze nachfragende Personen – in den bayerischen Arbeitsagenturbezirken Passau (129,3), Schwandorf (127,3) und Regensburg (120,2). Neben diesen drei Regionen entfielen rechnerisch mehr als 110 Angebote auf 100 nachfragende Personen noch in elf weiteren Arbeitsagenturbezirken (Deggendorf, Bamberg-Coburg, Schweinfurt, Weiden, Landshut-Pfarrkirchen, Fürth, Altenburg-Gera, Stralsund, Freising, Jena und Traunstein). Hier war die Marktlage für die Jugendlichen somit ausgesprochen günstig.

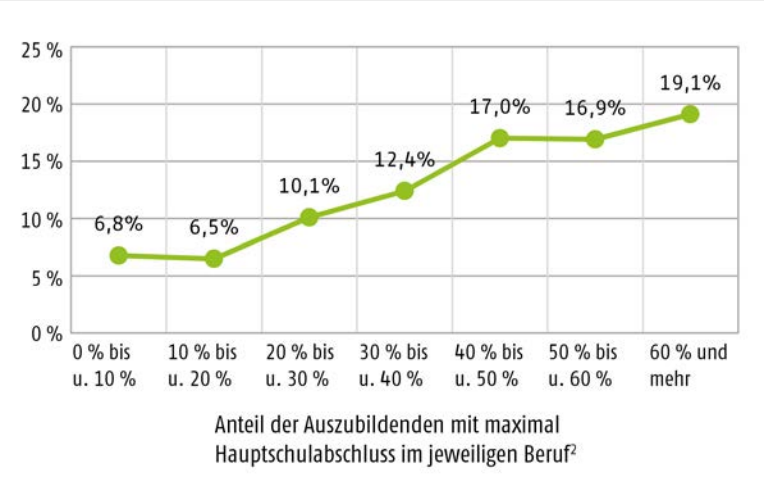
Dagegen gab es u. a. im Ruhrgebiet im Vergleich zur Nachfrage der Jugendlichen nur relativ wenige Ausbildungsplatzangebote. Die niedrigste eANR wurde 2018 im nordrhein-westfälischen Hagen registriert. Hier standen rechnerisch nur 79,9 Angebote pro 100 nachfragende Personen zur Verfügung.

Weiterhin beträchtliche Passungsprobleme

Die Zahl der Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen, die erfolglos nach einer Ausbildungsstelle suchten, lag 2018 bundesweit bei 78.600 (–1.600 gegenüber 2017). Dass sie gegenüber dem Vorjahr längst nicht so gefallen ist, wie anhand der positiven Ausbildungsplatzangebotsentwicklung möglich gewesen wäre (+16.800 Angebote gegenüber 2017, darunter +8.700 unbesetzte Plätze), deutet auf weiter zunehmende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt hin. Die Vorstellungen der Jugendlichen und der Betriebe, in welchen Berufen und/oder Regionen die Ausbildung stattfinden soll und welche Merkmale der jeweilige Ausbildungsvertragspartner mitbringen soll, weichen verstärkt voneinander ab. Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage finden deshalb nicht mehr im selben Maß wie früher zusammen.

Eine der zentralen Ursachen hierfür ist, dass sich innerhalb der letzten zehn Jahre die Abschlüsse der ausbildungsinteressierten Schulabgängerinnen und -abgänger stark nach „oben“ verschoben: Während die Zahl der Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss einbrach, stieg die Zahl der Studienberechtigten mit Ausbildungsinteresse deutlich an. Damit leiden Ausbildungsberufe im Schnitt umso stärker unter Besetzungsproblemen, je häufiger in ihnen traditionell Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss ausgebildet werden (→ Abb. 3). Typische Beispiele hierfür sind die Berufe Bäcker/-in, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk oder Restaurantfachmann/-frau. Umgekehrt finden Jugendliche insbesondere in den Berufen, in denen traditionell Jugendliche mit höheren Abschlüssen ausgebildet werden, wegen der hohen Nachfrage oftmals keinen Ausbildungsplatz mehr. Hierzu zählen z. B. die Berufe Gestalter/-in für visuelles Marketing, Mediengestalter/-in Bild und Ton oder Fotograf/-in.

Abb. 3: Die mittlere Quote unbesetzter betrieblicher Ausbildungsplatzangebote[1] in den verschiedenen Ausbildungsberufen 2018 in Abhängigkeit vom Hauptschüler/-innen-Anteil im jeweiligen Beruf[2]



[1] Unbesetzte Ausbildungsplätze je 100 betriebliche Ausbildungsplatzangebote

[2] Gemessen zum 31.12.2016 (Personen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag)

Anmerkung: Untersucht wurden 201 Ausbildungsberufe, in den 2018 bundesweit mindestens 100 Ausbildungsplätze angeboten wurden.

Quellen: BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge; Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts; „Datensystem Auszubildende“ (DAZUBI) des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember); Berechnungen des BIBB-Arbeitsbereichs 1.1

© Krekel

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

Passungsprobleme kennzeichnen weiterhin die Situation auf dem Ausbildungsmarkt. Auch 2018 hat die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze erneut zugenommen. Von dieser Entwicklung sind jedoch nicht alle Berufe gleichermaßen betroffen. Deshalb gilt es aufseiten der Betriebe, die Berufe mit Besetzungsproblemen attraktiver zu machen, und aufseiten der Jugendlichen, die nötige Ausbildungsmarktkompetenz aufzubauen.

Frühere Beobachtungen, wonach unter den Personen, die ohne Erfolg Ausbildungsplätze nachfragen, vor allem Jugendliche und junge Erwachsene mit maximal Hauptschulabschluss zu finden sind, stimmen somit nicht mehr. 2018 verfügten knapp zwei Drittel der erfolglosen Ausbildungsplatznachfragerinnen und -nachfrager über einen mittleren Schulabschluss oder eine Studienberechtigung.

BIBB-Daten zum Ausbildungsmarkt

Nach Ländern, Regionen, Ausbildungsbereichen und Berufen differenzierte Zahlen zur Ausbildungsmarktentwicklung 2018 finden sich auf den Internetseiten des BIBB unter www.bibb.de/de/83951.php und www.bibb.de/de/88577.php. Zusätzlich zum umfassenden Tabellenangebot werden interaktive Regionalkarten bereitgestellt, die zentrale Eckdaten und Indikatoren des Ausbildungsmarktes visualisieren. So werden regionale Unterschiede für interessierte Nutzerinnen und Nutzer aus Politik, Wissenschaft und Praxis anschaulich gemacht. Ein Fachbeitrag ist verfügbar unter www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/9484.

(K)eine Alternative zur eigenen Ausbildung bei der Fachkräftesicherung? – Die Positionen kleiner und mittlerer Betriebe

Ein Großteil der Betriebe, die sich an der dualen Berufsausbildung beteiligen, wollen durch Ausbildung ihren eigenen Fachkräftebedarf sichern. Dafür muss es ihnen allerdings gelingen, Auszubildende zu gewinnen. Genau das bereitet Betrieben aber zunehmend Probleme. Vor allem kleinere und mittlere Betriebe haben Schwierigkeiten, Ausbildungsplätze zu besetzen.

Weil damit die Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildung mühsamer wird, stellt sich die Frage, inwieweit andere Arbeitskräfte für Betriebe eine Alternative zu selbst ausgebildeten Beschäftigten darstellen. Diese Frage hat das BIBB rund 2.000 Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben (d. h. Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten) gestellt, die für den eigenen Bedarf ausbilden. Konkret wurden die Betriebe gefragt, ob

- die Einstellung ungelernter Arbeitskräfte,
- die Einstellung externer, d. h. in anderen Betrieben ausgebildeter, Berufsanfängerinnen und -anfänger,
- die Einstellung externer erfahrener Fachkräfte,
- die Einstellung von Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen sowie
- die längere, ggf. auch über das Renteneintrittsalter hinausgehende Beschäftigung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

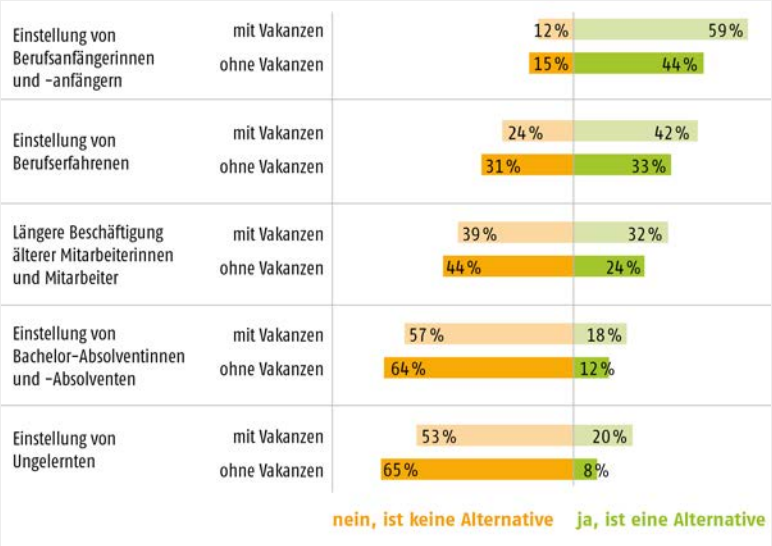
für sie eine *geeignete Alternative*, eine *bedingte Alternative* oder *keine Alternative* zur Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildung sein könnte.

Die Ergebnisse zeigen, dass unbesetzt gebliebene Ausbildungsplätze unter den befragten Betrieben keine Seltenheit sind. Gut ein Fünftel der Betriebe konnte einen, einige oder alle Ausbildungsplätze nicht besetzen, die für das Ausbildungsjahr 2015/2016 angeboten

▶ **Befragung von Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben zu zehn dualen Ausbildungsberufen**

In die Befragung wurden Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe aus dem gesamten Bundesgebiet einbezogen. Voraussetzung war, dass sie für das Ausbildungsjahr 2015/2016 in mindestens einem von zehn ausgewählten dualen Ausbildungsberufen Auszubildende suchten. Die verwendete Stichprobe wurde aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen. Alle zehn Ausbildungsberufe gehören zu den „größeren" Berufen des dualen Systems. Unterschiede bestehen aber in der Nachfrage nach diesen Ausbildungsberufen und damit in der Schwierigkeit, Ausbildungsplätze besetzen zu können. In fünf der berücksichtigten Berufe bestehen große, in den übrigen fünf Berufen geringe Besetzungsprobleme. Jeder Betrieb wurde nur für einen der zehn Berufe in die Stichprobe gezogen und befragt. Streng genommen dürfen die Ergebnisse damit nur berufsbezogen interpretiert werden.

Abb. 4: Positionen von Betrieben zu Alternativen zur Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildung nach unbesetzten Ausbildungsplätzen



Anmerkungen: Vakanzen beziehen sich ausschließlich auf den Ausbildungsberuf, zu dem ein Betrieb befragt wurde. Differenzen zu 100 Prozent entsprechen den jeweiligen Anteilen an Antworten, die auf die Kategorie „ist bedingt eine Alternative" entfallen sind. N = 2.059; gewichtete Ergebnisse.

Quelle: BIBB-Forschungsprojekt 2.1.305 „Rekrutierung von Auszubildenden – Betriebliches Rekrutierungsverhalten im Kontext des demografischen Wandels".

wurden. Zugleich zeigt sich, dass für diese Betriebe andere Beschäftigtengruppen eher als Alternative zu selbst ausgebildeten Arbeitskräften in Betracht kommen als für Betriebe, die keine unbesetzten Ausbildungsstellen zu verzeichnen haben (→ Abb. 4). Vor allem Berufsanfängern, die in anderen Betrieben ausgebildet wurden, stehen Betriebe mit Problemen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen aufgeschlossener gegenüber als Betriebe, die diese Schwierigkeiten nicht haben. Aber auch bei ungelernten Arbeitskräften zeigen sich deutliche Unterschiede. Zwar wird in der Gruppe der Ungelernten im Vergleich zu den anderen nicht selbst ausgebildeten Beschäftigtengruppen insgesamt am seltensten Potenzial gesehen, an die Stelle selbst ausgebildeter Fachkräfte treten zu können. Haben Betriebe jedoch Schwierigkeiten, Auszubildende zu finden, ziehen rund doppelt so viele Betriebe Ungelernte für die Besetzung von Fachkräftestellen in Betracht als in dem Fall, dass keine Besetzungsprobleme vorliegen. Von der Tendenz her zeigt sich dieses Bild auch bei den drei übrigen Alternativen zur eigenen Ausbildung, allerdings fallen hier die Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Besetzungsproblemen nicht ganz so ausgeprägt aus.

Betrachtet man nicht die Position der Betriebe zu jeder einzelnen Alternative zur eigenen Ausbildung, sondern nimmt ihre Positionen zu den fünf Alternativen insgesamt in den Blick, so zeigt sich: Annähernd jeder dritte Betrieb sieht in allen fünf hier zur Diskussion gestellten Beschäftigtengruppen keine oder allenfalls bedingt eine Alternative zu selbst qualifizierten Fachkräften. Ziehen

„Für viele Betriebe scheint auch unter angespannten Bedingungen die eigene Ausbildung der beste Weg für die Sicherung des Fachkräftenachwuchses zu sein."

Dr. Margit Ebbinghaus, wissenschaftliche Mitarbeiterin

Betriebe hingegen Alternativen in Betracht, so ist es oftmals nur eine, und zwar in erster Linie die Einstellung von Nachwuchskräften, die ihren Beruf in einem anderen Betrieb erlernt haben. Alle anderen Ausweichoptionen schneiden deutlich schlechter ab.

Offensichtlich tun sich also viele Betriebe, die für den eigenen Bedarf ausbilden, schwer mit Alternativen zu diesem Weg der Fachkräftesicherung. Die eigene Ausbildung scheint folglich auch unter den derzeit erschwerten Bedingungen am Ausbildungsmarkt für viele Betriebe nach wie vor der Königsweg zu sein, ihren Bedarf an (Nachwuchs-)Fachkräften zu sichern.

Industrie 4.0 – Mit welchen Veränderungen müssen wir rechnen?

Langfristige Entwicklungen des Arbeitsmarktes: Aktuelle Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2035

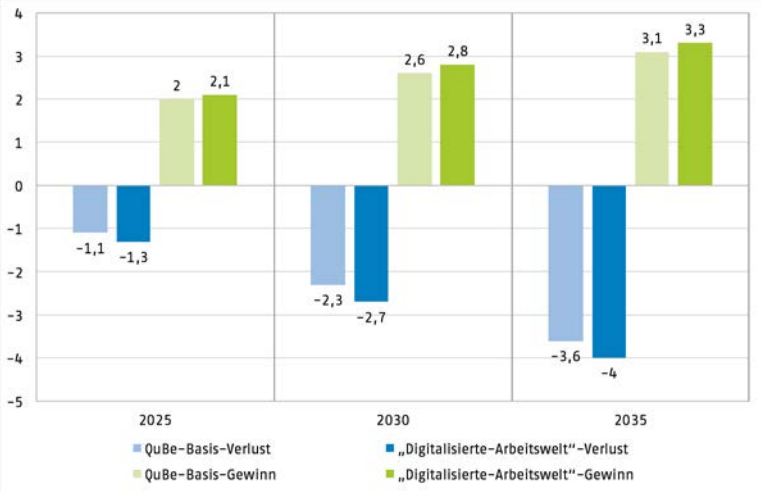
Im Herbst 2018 wurden die Ergebnisse der fünften Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt) vorgestellt, die unter der gemeinsamen Leitung des BIBB und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt werden. Dabei wurde die Datengrundlage beider Berechnungen den veränderten politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen angepasst. Die Ergebnisse stehen nach 141 Berufen der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) und im interaktiven QuBe-Datenportal unter www.qube-data.de als Grafiken und Tabellen zum Download zur Verfügung. Um den wachsenden Herausforderungen in der Erziehung und Bildung sowie in der Pflege gerecht zu werden, wurde eine detaillierte Modellierung sowohl des Bedarfs an Erzieherinnen und Erziehern sowie Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen und Hochschulen als auch der Nachfrage nach Pflegekräften vorgenommen. Die Basisprojektion der fünften Welle gibt wieder, wie sich der Arbeitsmarkt entwickelt, wenn bisherige Entwicklungen und Zusammenhänge fortbestehen. Davon abweichend wurden jedoch auch Szenarien einer Wirtschaft 4.0 bzw. einer digitalisierten Arbeitswelt berechnet. Diese geben wieder, wie eine Arbeitswelt aussehen könnte, wenn Branchen mit einem geringen Digitalisierungsgrad vergleichsweise mehr in digitale Technologien investierten.

Gibt es für Betriebe (k)eine Alternative zur eigenen Ausbildung?

Die Beteiligung an der dualen Berufsausbildung ist für viele Betriebe ein wichtiger Weg, ihren Fachkräftebedarf zu sichern. Die zunehmenden Schwierigkeiten, Ausbildungsplätze besetzen zu können, stellen diesen Weg inzwischen auf den Prüfstand. Gerade Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe sind hiervon betroffen. Das wirft die Frage auf, inwieweit Betriebe Alternativen zur eigenen Ausbildung sehen, um Fachkräftestellen zu besetzen. Dieser Frage wird im vorliegenden Beitrag aus Sicht von Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben für zehn ausgewählte Ausbildungsberufe nachgegangen.

Kostenloser Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/show/8925

Abb. 5: Anzahl der von 2018 bis 2035 neu entstandenen und weggefallenen Arbeitsplätze in Millionen



Quellen: QuBe-Projekt, fünfte Welle, Basisprojektion; BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt"

Es zeigt sich, dass das Bevölkerungswachstum aufgrund der Zuwanderung der vergangenen Jahre sowie gestiegener Geburtenraten und Lebenserwartungen zunächst die Nachfrage nach Arbeitskräften stimuliert. So wächst die Bevölkerung in Deutschland bis 2027 auf 84,4 Millionen Personen an, fällt dann aber auf 84 Millionen Personen in 2035 ab. Der Anstieg der Bevölkerung beeinflusst dabei auch die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen. Ausgehend von 44,9 Millionen Personen im Ausgangsjahr 2015 erreichen diese 2024 mit 46,8 Millionen Personen ihren Höhepunkt und fallen anschließend bis 2035 auf 45,5 Millionen Personen ab. Auch wenn ab 2025 wieder ein Rückgang der Erwerbspersonen zu verzeichnen ist, wird damit erstmals – im Kontrast zu früheren Projektionen – ein höheres Arbeitskräfteangebot am Projektionssende projiziert als im Ausgangsjahr. In der QuBe-Basisprojektion nimmt auch die Arbeitsnachfrage bis 2025 auf rund 45,7 Millionen Erwerbstätige zu, sinkt dann aber bis 2035 wegen des nachlassenden Binnenkonsums auf rund 44,4 Millionen ab. Dennoch sind dies rund 1,3 Millionen Erwerbstätige mehr als 2015. In einer digitalisierten Arbeitswelt würden aufgrund stärkerer Produktivitätssteigerungen im Jahr 2035 rund 300.000 weniger Erwerbstätige benötigt.

Die veränderte Bevölkerungsstruktur wirkt sich auch auf die Struktur der Arbeitskräftenachfrage aus. So steigt zunächst sowohl die Nachfrage nach Erziehungs- als auch nach Pflegeleistungen an, da sowohl die Zahl junger als auch älterer Personen zulegt. Während die Nachfrage nach Pflegeleistungen nach dem leichten Bevölkerungsrückgang ab 2028 weiter anwächst, verringert sich jedoch die Anzahl von Schülerinnen und Schülern, Auszubildenden und Studierenden, wodurch eine wieder zurückgehende Nachfrage nach Erziehungs- und Lehrkräften erkennbar wird. Berufe im produzierenden Gewerbe werden hingegen bei einem konstanten Wertschöpfungsanteil kontinuierlich an Erwerbstätigenanteilen verlieren.

Insgesamt deuten sich damit starke Umwälzungen an. So werden in einer digitalisierten Arbeitswelt im Jahr 2035 fast 3,3 Millionen Arbeitsplätze bestehen, die es heute noch nicht gibt (→ Abb. 5). Gleichzeitig werden aber auch vier Millionen Arbeitsplätze wegfallen. Bezogen auf die heutige Zahl an Erwerbstätigen von beinahe 45 Millionen Erwerbstätigen würde sich der Arbeitsmarkt der Zukunft um 7,3 Millionen und damit über 16 Prozent aller Arbeitsplätze unterscheiden. In der QuBe-Basisprojektion sind die Umwälzungen etwas geringer, da hier kein Aufholprozess von heute gering digitalisierten Branchen unterstellt wird.

Um Arbeitsmarktungleichgewichte auf Berufsebene zu identifizieren, wurde mit der fünften Welle des QuBe-Projektes ein Fachkräfteindikator konstruiert. Dieser gibt an, wie

einfach bzw. schwierig sich die Rekrutierung von Fachkräften aus Arbeitgebersicht gestaltet, d. h. wie niedrig bzw. hoch die Konkurrenzsituation bei der Stellensuche aus Arbeitnehmersicht ist. Hierfür wird eine Arbeitsmarktbilanz nach Stunden mit strukturellen Indikatoren kombiniert. Diese berücksichtigen das fachlich qualifizierte Angebot aus dem Bildungssystem sowie die Substituierbarkeit von fachlichen Abschlüssen für die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit.

Im Ergebnis zeigt sich, dass vor allem in Berufen mit einer steigenden Arbeitsnachfrage wie z. B. in der Gesundheit und Pflege, in der Erziehung sowie im Bereich Schutz und Sicherheit Rekrutierungsschwierigkeiten bestehen werden. Aber auch in einzelnen Handwerksberufen wie z. B. der Klempnerei oder der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sowie in der Landwirtschaft führt ein sinkendes Fachkräfteangebot zu Rekrutierungsschwierigkeiten. Bei Berufsgruppen mit breiter Zugangsmöglichkeit für Personen mit berufsfremder oder ohne berufsfachliche Qualifikationen besteht hingegen eine hohe Konkurrenz bei der Stellensuche. Dies betrifft z. B. Berufe im Einzelhandel, in der Gastronomie und Reinigung oder in der Lagerwirtschaft. Der fortschreitende Strukturwandel wird aber auch die Arbeitsnachfrage im Rechnungswesen und Controlling verringern.

Eine Auswertung des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung zu Polarisierungseffekten in Deutschland

Technologischer Wandel als differenzierter digitaler Transformationsprozess

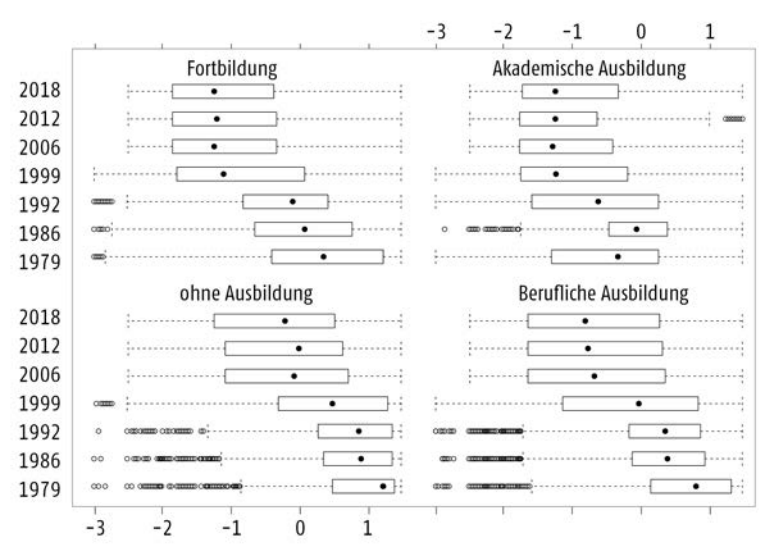
In einer Vielzahl von aktuellen Studien werden Effekte des technologischen Wandels und der in diesem Rahmen stattfindenden Digitalisierung betrieblicher Geschäfts-, Arbeits- und Produktionsprozesse als globaler Einheitseffekt betrachtet. Da ein Großteil der digitalen Technologien längst zu der betrieblichen Standardausstattung zählt, ist zu erwarten, dass diese Standardtechnologien in Zukunft weder besonders positive noch negative Auswirkungen auf Tätigkeiten und Arbeitsplätze haben werden. Das BIBB führte auf Basis des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung aus dem Jahr 2016 differenzierte Analysen zum Stand und zu den Folgen des technologischen Wandels für betriebliche Geschäfts-, Arbeits- und Produktionsprozesse sowie zu Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur und zu Strategien zur Qualifikationsbedarfsdeckung durch. Insgesamt zeigen diese Auswertungen, dass der technologische Wandel als ein in seinen Effekten sehr differenzierter digitaler Transformationsprozess mit zum Teil sich gegenseitig verstärkenden oder sich neutralisierenden Effekten auf Beschäftigte, Tätigkeiten und Arbeitsplätze zu betrachten ist.

> „Vor allem in größeren mittelständischen Betrieben, in Großunternehmen und in Betrieben aus dem Dienstleistungsbereich werden digitale Technologien von den Beschäftigten besonders häufig genutzt.“
>
> *Dr. Sabrina Inez Weller, wissenschaftliche Mitarbeiterin*

Großteil deutscher Betriebe verfügt über digitale Infrastruktur

Vor allem in größeren mittelständischen Betrieben, in Großunternehmen und in Betrieben aus dem Dienstleistungsbereich werden digitale Technologien von den Beschäftigten besonders häufig genutzt. Kleinere und insbesondere Handwerksbetriebe nutzen digitale Technologien weiterhin nur zu einem geringeren Teil.

Abb. 6: Ersetzungspotenziale über die Zeit nach Qualifikationsniveaus



Quelle: ETBen 1979–2018, eigene Berechnungen

Einführung und Nutzung digitaler Technologien ist stark marktgetrieben

Die Beweggründe der befragten Betriebe zur Einführung und Nutzung digitaler Technologien sind stark marktgetrieben, da die Verbesserung der Vernetzung mit Kunden, die Steigerung der betrieblichen Produktivität und der Erhalt der Konkurrenzfähigkeit ausschlaggebend sind. Personalbezogene Motive wie die Einsparung von Personalkosten oder die erfolglose Suche nach Arbeits- und Fachkräften rangieren als Gründe für die Nutzung digitaler Technologien weiter hinten.

Ausbildungsbetriebe setzen verstärkt auf technologischen Wandel

Ein Vergleich unter den untersuchten Betrieben zeigt, dass Ausbildungsbetriebe stärker auf den technologischen Wandel setzen als Nicht-Ausbildungsbetriebe und eine Vielzahl an Geschäfts-, Produktions- und Arbeitsprozessen mit digitaler Unterstützung durchführen. Dies ist für alle Betriebsgrößenklassen sowie branchenübergreifend zu beobachten.

Weitere Informationen zum BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung: www.bibb.de/qp

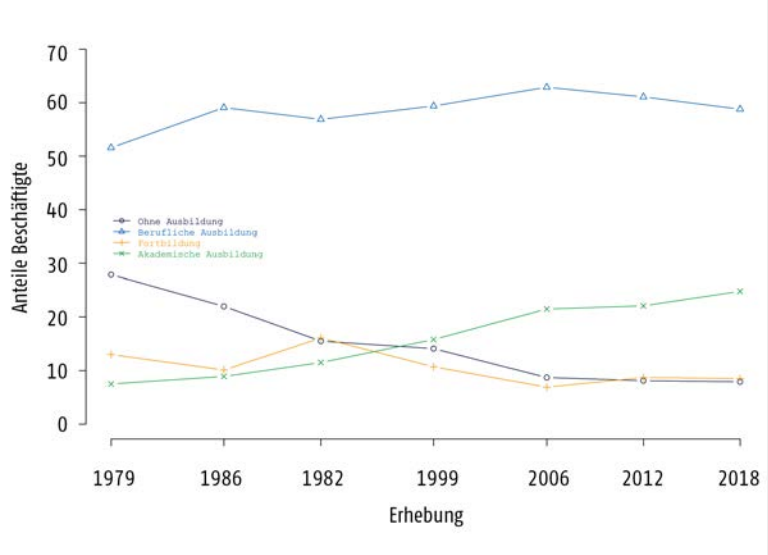
Detaillierte Informationen zum BIBB-Schwerpunktthema Digitalisierung der Arbeitswelt: www.bibb.de/de/26729.php

Trends der Vergangenheit aus Automatisierung und Computerisierung: Wer ist von technologischem Wandel betroffen?

Die Diskussionen um die möglichen Folgen einer Umstellung auf eine digitalisierte Wirtschaft („Industrie 4.0“) sind immer noch von dem Thema möglicher Ersetzungen von Menschen durch Maschinen bestimmt. Im vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekt „Polarisierung von Tätigkeiten in der Wirtschaft 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Fachkräftebedarf in der digitalisierten Arbeit von morgen“ wurden dabei auch Trends der Vergangenheit untersucht, um bessere Einschätzungen und gesicherte Aussagen über die zukünftigen Entwicklungen zu erhalten. Das ist aufschlussreich vor dem Hintergrund, dass ab Mitte der 1980er Jahre sowohl die Preise für Mikroprozessoren und Speicherchips als auch die Preise für (Industrie-)Roboter deutlich gefallen sind. Ab diesem Zeitraum bestand damit immer mehr die Möglichkeit, menschliche Arbeitskräfte durch Maschinen zu ersetzen. Der große Unterschied ist, dass die Maschinen, Roboter und Computer in dieser Zeit noch nicht so vernetzt waren wie heute oder wie heute geplant. Auf der anderen Seite sind Automatisierung und Computerisierung die direkten Vorläufer der Digitalisierung.

Gründe für die Annahme, dass eine mögliche Ersetzung in der Vergangenheit anderen Regeln gefolgt sei, wie ihr das heute unterstellt wird, gibt es dabei nicht: Kostenerwägungen

Abb. 7: Beschäftigtenanteile nach Qualifikationsniveau



Quelle: Erwerbstätigkeitsbefragungenn 1979–2018, gewichtete Werte, eigene Berechnungen

und die wachsenden Einsatzmöglichkeiten von programmierbaren Maschinen gelten auch ohne eine Vernetzung der Maschinen untereinander. Wenn die Idee also ist, dass programmierbare Tätigkeiten ersetzt werden, dann hätte sich das auch schon in der Vergangenheit zeigen müssen. Die Frage, was genau „programmierbar“ oder „ersetzbar“ bedeutet, ist nicht einfach zu beantworten. Die Antwort des Projekts ist, dass es ein Spektrum von Arbeitsaufgaben gibt, deren Durchführung so detailliert vorgeschrieben ist, dass sie leicht programmierbar sind, bis hin zu Arbeitsaufgaben, die Kreativität, ein besonderes motorisches Geschick und auch hohe Interaktionsanforderungen stellen, die wiederum kaum programmierbar sind. Die Entwicklung dieses Potenzials kann mithilfe der BIBB/IAB- und BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen von 1979 bis 2018 nachgezeichnet werden. Abbildung 6 zeigt einen entsprechenden zeitlichen Verlauf.

Für alle – nach Qualifikationsniveaus differenzierten – Beschäftigtengruppen ist ein Rückgang der Ersetzungspotenziale zu erkennen. Allerdings ist damit noch nicht die Frage beantwortet, was diesen Rückgang verursacht. Eine Möglichkeit wäre, dass tatsächlich Potenziale ausgeschöpft wurden und Routineaufgaben nicht mehr von Menschen übernommen werden. Das sollte sich dann auch in den entsprechenden Beschäftigungsanteilen widerspiegeln. Eine andere Erklärung wäre, dass die beruflichen Qualifikationen sich verändert haben und die Erwerbstätigen selbst erweiterte Fähigkeiten hatten. Darauf hätten die Betriebe mit weniger routinehaften Aufgabenzuschnitten reagieren können. Hier würde nicht zwingend ein Rückgang an Beschäftigung zu erkennen sein.

Die Entwicklung der Beschäftigtenanteile nach den beruflichen Qualifikationsniveaus zeigt sich in Abbildung 7. Die Anteile von Erwerbstätigen ohne Qualifikation sinken tatsächlich, während die von Erwerbstätigen mit Fortbildungsabschlüssen mit leicht sinkender Tendenz schwanken, die von jenen mit beruflicher Ausbildung mit leicht steigender Tendenz schwanken und die Anteile derer mit akademischer Ausbildung steigen. Da für alle Gruppen ein Rückgang des Ersetzungspotenziales gezeigt werden konnte, kann die Erklärung der einfachen Ersetzung hier nicht greifen.

Insgesamt beschleunigen die Prozesse der Digitalisierung den Strukturwandel der Gesellschaft und der Wirtschaft, der schon seit langer Zeit angelegt ist und in Richtung einer Dienstleistungswirtschaft geht. Dabei haben auf der individuellen Ebene Merkmale wie das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes (je höher, desto niedriger das Ersetzungspotenzial), die Arbeitszeit (je höher, desto niedriger das Ersetzungspotenzial), die Stellung im Beruf oder die Art der Computernutzung (mehr als reine Anwendung) einen das

„Technologische Entwicklungen beschleunigen den sektoralen Wandel. Ersetzungspotenziale gehen zurück, Gestaltung des Wandels ist die zentrale Aufgabe."

Dr. Michael Tiemann, stellvertretender Leiter des Arbeitsbereichs „Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit"

Ersetzungspotenzial verringernden Einfluss, der sich sowohl 2012 wie auch 2018 zeigt.

Die Untersuchungen im Rahmen des Projektes sprechen insgesamt eher für ein generelles Upgrading und eine Ausweitung von Arbeitsaufgaben. Dennoch bleibt die Aufgabe, hier eine treffende und nachvollziehbare theoretische Beschreibung und Begründung zu finden. Genau dafür wurden im Rahmen des Projektes Videointerviews mit namhaften Theoretikerinnen und Theoretikern der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften geführt, die die Frage nach der Verbindung von technologischem und gesellschaftlichem Wandel aus der Sicht ihrer Theorien beantwortet haben. Aus diesen Perspektiven wurden Hypothesen zur Erklärung der gezeigten Trends wie auch möglicher zukünftiger Entwicklungen abgeleitet, die in den kommenden Jahren im Polarisierungsprojekt untersucht werden.

Weitere Informationen finden Sie in der Publikation von Lewalder/Lukowski/Neuber-Pohl/Tiemann unter www.bibb.de/dokumente/pdf/polar_Ersetzungen_in_Berufen-final-01.pdf.

JOBSTARTER plus – Für die Zukunft ausbilden

Das Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER plus im BIBB vergibt Fördermittel für berufsbildungspolitische Ziele des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Mit dem Programm begegnet das BMBF Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt und will erreichen, dass neue betriebliche Ausbildungsplätze in kleinen und mittelgroßen Unternehmen (KMU) eingerichtet werden. JOBSTARTER plus vergibt Fördermittel des BMBF und des europäischen Sozialfonds (ESF). Über die jeweils dreijährige Projektlaufzeit hinaus wurden zahlreiche regionale Unterstützungsangebote entwickelt und verstetigt. Eine nachhaltige Wirkung konnte auch durch den Transfer erprobter Konzepte in andere Branchen oder Regionen sowie in die Regelsysteme des Arbeits- und Ausbildungsmarkts erzielt werden. Aktuell werden deutschlandweit knapp 200 JOBSTARTER-plus-Projekte aus vier Förderrunden gefördert. www.jobstarter.de

Klein- und Kleinstunternehmen stärken

Der Schwerpunkt „Ausbildung in Klein- und Kleinstunternehmen (KKU) stärken" wird seit zwei Jahren gefördert. Mit den Instrumenten des Externen Ausbildungsmanagements, kurz EXAM, wird der seit einigen Jahren sinkenden Ausbildungsbetriebsquote bei KKU entgegengewirkt. Mit der vierten Förderrunde von JOBSTARTER plus starteten mit einer ersten Ausschreibungswelle im Juli 2018 bereits zwölf Projekte. Diese werden mit weiteren 27 Projekten der zweiten Ausschreibungswelle erweitert, die im Januar 2019 startete. Wie schon in der dritten Förderrunde (Teil A) werden Projekte gefördert, die die Ausbildungsbeteiligung von KKU in bestimmten Regionen und/oder Branchen erhöhen sowie stabilisieren. Damit unterstützen und beraten 59 Projekte KKU dabei, erstmalig in eine eigene Ausbildung einzusteigen, eine unterbrochene Ausbildungsbeteiligung wiederaufzunehmen oder ihr bestehendes Ausbildungsengagement zu erhalten sowie zu stabilisieren.

Personalarbeit in der Wirtschaft 4.0 – KMU brauchen Unterstützung

20 Projekte in der dritten Förderrunde (Teil B) mit dem

Stephan Dietrich, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Stärkung der Berufsbildung, Bildungsketten"

Kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ist der Stellenwert der Thematik „Digitalisierung" zumeist bewusst. Die Betriebe rechnen mit veränderten Bildungsanforderungen an die Beschäftigten. Aufgrund der guten Auftragslage ist es aber oft schwierig, vor allem kleinere Betriebe mit dem Thema zu erreichen. Selbst in stark betroffenen Branchen wie dem Handel verhalten sich diese Betriebe häufig noch sehr abwartend.

Schwerpunkt „Aus- und Weiterbildung in der ‚Wirtschaft 4.0'" hatten zum Jahreswechsel 2019 die Hälfte ihrer Laufzeit erreicht. Aus Sicht der Projekte bestätigt sich, dass Aus- und Weiterbildung zu einem Schlüsselprozess der Digitalisierung wird. Der Anpassungsprozess im Bereich der beruflichen Bildung ist jedoch von hoher Komplexität gekennzeichnet. Aktuell ist das Thema Digitalisierung noch zu wenig im Bereich der Aus- und Weiterbildung in KMU präsent. Gründe dafür sind vor allem mangelnde Zeit, zu geringe personelle Ressourcen und fehlende technische Infrastruktur. Die Projekte entwickeln gemeinsam mit KMU individuelle Strategien.

Qualifizierung zukünftiger Ausbilder in KKU

2018 startete die Initiative „Qualifizierung zukünftiger Ausbilderinnen und Ausbilder in Klein- und Kleinstunternehmen" des BMBF. Die neue JOBSTARTER-plus-Initiative stärkt das Ausbildungspotenzial von Klein- und Kleinstunternehmen: Rund 6.000 Personen aus KKU sollen bundesweit durch die Förderung einer Teilnahme an den Seminaren „Ausbildung der Ausbilder" (AdA) auf die Prüfung im Rahmen der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) vorbereitet werden. Zudem werden anschließend Leistungen finanziert, die die beteiligten KKU dabei unterstützen, Ausbildungsplätze einzurichten und zu besetzen.

Studienabbrecherinnen und -abbrecher für duale Ausbildung gewinnen

Zum 1. Januar 2018 konnten im Themenbereich „Gewinnung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern für eine berufliche Ausbildung" 14 Anschlussvorhaben mit einer inhaltlichen Weiterentwicklung der Projektarbeit starten: Neben der Entwicklung von Beratungsstrukturen, um die jungen Erwachsenen für die berufliche Bildung zu gewinnen, kooperieren die Projekte sehr eng mit Hochschulen zusammen, um Studienzweiflerinnen und -zweifler sowie potenzielle Studienabbrecherinnen und -abbrecher frühzeitiger zu identifizieren. Ziel dabei ist es, frühzeitig neue Wege und Alternativen aufzuzeigen, die eine duale Berufsausbildung neben der akademischen Bildung bietet.

Fatma Sarigöz, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Stärkung der Berufsbildung, Bildungsketten"

JOBSTARTER plus stellt die Potenziale von Studienabbrecherinnen und -abbrechern für kleine und mittleren Unternehmen (KMU) in den Vordergrund. Jungen Erwachsenen werden zudem die beruflichen Perspektiven und Möglichkeiten in der dualen Berufsausbildung aufgezeigt. Erfahrungswerte zeigen, dass die Chance einer betrieblichen Ausbildung von vielen zum „Durchstarten" genutzt wird: Davon profitieren sowohl die Studienabbrecherinnen und -abbrecher als auch die Betriebe.

▲ *Kornelia Haugg, Abteilungsleiterin im BMBF, betonte in ihrem Grußwort: „In den Geschichten geht es um Menschen, die gekommen sind, um Teil unserer Gesellschaft zu werden. Integration ist nicht einfach, aber sie kann gelingen. Diese Geschichten, die wir heute hören werden, erzählen von den Mühen, zeigen uns aber auch die Erfolge." Foto: © JOBSTARTER/Krüger*

▲ *Die Preisträgerinnen und Preisträger der neuen Auszeichnung „Unternehmen mit Kultur". Foto: © Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V. (BWTW)/Jakob*

Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration (KAUSA)

Selbstständige mit Migrationshintergrund für die Berufsausbildung zu gewinnen, die Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen zu erhöhen und Eltern über die berufliche Ausbildung zu informieren, sind die Ziele von KAUSA, der bei JOBSTARTER plus angesiedelten Koordinierungsstelle für Ausbildung und Migration.

KAUSA Medienpreis 2018

Das BMBF hat am 27. Februar 2018 zum siebten Mal den KAUSA Medienpreis vergeben. Prämiert wurden Geschichten, die ausgewogen, objektiv und migrationssensibel über Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Bildung berichten. Die Jury aus Journalistinnen und Journalisten sowie Medienfachleuten hatte neun journalistische Beiträge nominiert und zeichnete vier davon mit dem KAUSA Medienpreis aus, der mit insgesamt 18.000 Euro dotiert ist.

www.jobstarter.de/de/kausa-medienpreis.html

KAUSA Servicestelle Thüringen: Neue Auszeichnung „Unternehmen mit Kultur"

Die KAUSA Servicestelle Thüringen hat im November 2018 erstmals die Auszeichnung „Unternehmen mit Kultur" für das Engagement Thüringer Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund vergeben. Mit dem neuen Preis soll gezeigt werden, wie sie eigene Unternehmen gegründet haben und einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung der Thüringer Wirtschaft leisten. Thüringens Arbeitsministerin Heike Werner: „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der KAUSA Servicestelle und ihre Kooperationspartner haben in den letzten drei Jahren genau das getan, was das Motto der Halbzeitbilanz fordert: für die berufliche und somit gesellschaftliche Integration geflüchteter Menschen sowie Migrantinnen und Migranten Wege gefunden oder geschaffen."
www.bildungsketten.de/de/3089.php

Bildungsketten

Servicestelle Bildungsketten

Förderinstrumente am Übergang Schule – Beruf weiterentwickeln

Junge Menschen auf ihrem Weg von der Schule ins Berufsleben oder ins Studium begleiten, den Fachkräftebedarf der Wirtschaft sichern und kohärentere Strukturen in der Berufs- und Studienorientierung sowie am Übergang Schule – Beruf schaffen, sind die Ziele der Initiative Bildungsketten vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) und den Ländern.

2018 lag der Schwerpunkt auf Maßnahmen des Übergangsbereichs: Der Übergang Schule – Beruf soll flexibler und praxisnäher werden, um Warteschleifen auf dem Weg in eine Ausbildung zu vermeiden. Dazu entwickeln Bund und Länder spezielle Strategien: So

sollen die individuellen Übergänge der Jugendlichen durch eine bessere Kopplung der allgemeinbildenden und beruflichen Schulen in der Lehrkräfteaus- und -fortbildung oder in Übergabekonferenzen systematisiert und nachverfolgt werden. Ein übergreifendes Übergangsmanagement soll Maßnahmen effizient steuern. Die Servicestelle Bildungsketten im BIBB unterstützt Bund und Länder bei den konzeptionellen Überlegungen zum Übergangsbereich.
www.bibb.de/de/1222.php

Maßnahmen der Länder für junge Geflüchtete

Die Länder weisen verschiedene Angebote und Ansätze zur Integration von jungen Geflüchteten in das Schul- und Ausbildungssystem auf. Hierzu führte die Servicestelle Bildungsketten 2018 eine Abfrage durch, an der sich 15 Länder beteiligten. Ziel war es, die Entwicklungen bei den Angeboten sichtbar zu machen, Schwerpunkte zu identifizieren und weiterhin bestehende Herausforderungen zu benennen.
www.bildungsketten.de/de/2928.php

Ausbildungsabbrüche verhindern: Initiative VerA feiert 10.000stes Tandem

In der Initiative VerA zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen unterstützen ehrenamtliche Ausbildungsbegleiterinnen und -begleiter junge Menschen beim Start ins Berufsleben. 2018 ehrte der Senior Experten Service (SES) sein 10.000stes Tandem. Der 60-jährige Ausbildungsbegleiter Michael Thamm betreute den 16-jährigen Auszubildenden Paul Kapp. Das Tandem Thamm und Kapp ist eines von über 10.000, das sich seit dem Start der bundesweiten Initiative VerA Ende 2008 gefunden hat. Zunehmend wenden sich auch Auszubildende mit Migrationshintergrund an den SES.
www.bildungsketten.de/de/2917.php

Berufswahlpass wird digital

Der Berufswahlpass soll zu einem modernen, digitalen Instrument zur beruflichen Orientierung weiterentwickelt werden. Ein Projektkonsortium unter der Federführung des Landes Nordrhein-Westfalen, bestehend aus mehreren Ländern, dem BMBF sowie der BA, begann 2018 mit der Umsetzung eines digitalen Berufswahlpasses. Grundlage ist ein neues pädagogisches Konzept, das ein Team aus Expertinnen und Experten zuvor entwickelt hat. Ziel des neuen Berufswahlpasses ist es, den Schülerinnen und Schülern zu ermöglichen, zeit- und ortsunabhängig auf das Online-Instrument zugreifen und ihre persönlichen Entwicklungen erfassen zu können. Als Koordinierungsstelle der Bundesarbeitsgemeinschaft Berufswahlpass hat die Servicestelle Bildungsketten den Relaunch maßgeblich angestoßen.
berufswahlpass.de/berufswahlpass/relaunch-1/

Sascha Berg, Mitarbeiter im Programmbüro des Arbeitsbereichs „Stärkung der Berufsbildung, Bildungsketten"

Im Programmbüro des Arbeitsbereichs „Stärkung der Berufsbildung, Bildungsketten" müssen wir die aktuellen Arbeitsverfahren aller Programme und Initiativen kennen und die organisatorischen Zusammenhänge überblicken. Dazu gehört auch, das Team bei der Organisation von Veranstaltungen zu unterstützen und externe Anfragen zu den Programmen zu beantworten. Wir sind zentrale Ansprechpartnerinnen und -partner für alle Kolleginnen und Kollegen des Arbeitsbereichs.

Qualität in der beruflichen Bildung weiterentwickeln

2. MODERNES UND LEISTUNGSFÄHIGES AUSBILDUNGSSYSTEM

Neue und modernisierte Aus- und Fortbildungsberufe

Metall-, Elektro- und IT-Berufe sowie Mechatroniker/-in und Chemikant/-in

Digitalisierung als Treiber der Ordnungsarbeit

Die IT-Berufe (zuletzt neugeordnet 1997), die M+E-Berufe (zuletzt neugeordnet 2003, 2004 und 2007), der Beruf Mechatroniker/-in (zuletzt neugeordnet 1998 und 2011) und der Beruf Chemikant/-in (zuletzt neugeordnet 2009) sind beispielgebend für in den letzten 20 Jahren zunehmend technikoffen gestaltete Ausbildungsordnungen. Die darin technikneutral und als Mindeststandards formulierten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten bieten die Gewähr, die Ausbildungsinhalte an die besonderen Anforderungen der Betriebe sowie zukünftigen Entwicklungen anpassen zu können. Aber auch diese bis zu einem gewissen Grad flexibel angelegten Ausbildungsordnungen werden im Zeitverlauf insbesondere von technologischen Entwicklungen überrollt und müssen überarbeitet werden.

Insbesondere die Digitalisierung wirkt verändernd auf Kompetenzanforderungen in den einzelnen Berufen und Unternehmen, sodass Neuordnungsbedarfe deutlich werden.

„Insbesondere die Digitalisierung wirkt verändernd auf Kompetenzanforderungen in den einzelnen Berufen und Unternehmen, sodass Neuordnungsbedarfe deutlich werden."

Dr. Gert Zinke, wissenschaftlicher Mitarbeiter

Dies geschieht einzelbetrieblich ungleichzeitig, abhängig vom Digitalisierungsgrad und der Art und Weise der veränderten Arbeitsprozesse sowie Arbeitsaufgaben.

Um darauf angemessen zu reagieren, wurden in den genannten Berufen in beschleunigten Verfahren und enger Kooperation aller Beteiligten Änderungsverordnungen auf den Weg gebracht und Maßnahmen zu einer schnellen Umsetzung gemeinsam mit allen Partnern getroffen.

IT-Berufe

Im Nachgang einer vom BIBB durchgeführten Evaluation sind im Rahmen einer Änderungsverordnung die vier großen dualen IT-Berufe Fachinformatiker/-in, IT-System-Elektroniker/-in, IT-System-Kaufmann/-frau sowie Informatikkaufmann/-frau aktualisiert worden. Dies betrifft z. B. das Thema IT-Sicherheit, das auch in die Prüfungsanforderungen der Abschlussprüfungen aufgenommen wurde. Hinzu kommen einige weitere geringfügige Änderungen. Die zum 1. August 2018 in Kraft getretene Änderungsverordnung ist verfügbar unter www.bibb.de/de/berufeinfo.php/profile/apprenticeship/124588.

In einem zweiten Schritt werden die IT-Berufe derzeit grundlegend überarbeitet und modernisiert. Die Neuordnungen sollen zum 1. August 2020 in Kraft treten.

M+E-Berufe und Mechatroniker/-in

Die Neufassungen der Verordnungen für die Metallberufe, die Elektroberufe und den Beruf Mechatroniker/-in finden sich unter:

- www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/regulation/neufassung_metallberufe_2018.pdf
- www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/regulation/neufassung_elektroberufe_2018.pdf
- www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/regulation/neufassung_mechatroniker_2018.pdf

Diese beinhalten vor dem Hintergrund der Digitalisierung bzw. Industrie 4.0 drei Neuerungen:

- Über alle Berufe hinweg wurde eine neue integrativ zu vermittelnde Berufsbildposition „Digitalisierung der Arbeit, Datenschutz und Informationssicherheit" eingefügt.
- Betriebliche Lerninhalte wurden im Hinblick auf Industrie-4.0-relevante Qualifikationsanforderungen punktuell aktualisiert.

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

Die Digitalisierung der Arbeitswelt schreitet weiter voran und führt zu umfassenden Veränderungen in nahezu allen Ausbildungsberufen. Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten wandeln sich, IT-Kompetenzen gewinnen zunehmend an Bedeutung, Fachkräftebedarfe verschieben sich und erste Wirkungen von künstlicher Intelligenz sind erkennbar. Diese und viele andere Ergebnisse und Handlungsempfehlungen aus unseren Untersuchungen zur Berufsbildung 4.0 haben wir intensiv mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Politik und Praxis auf dem BIBB-Kongress 2018 und einer Vielzahl von Fachtagungen diskutiert. Unser Ziel dabei ist es, gemeinsam heute schon die Weichen für eine erfolgreiche Ausbildung von morgen zu stellen.

Abb. 8: Zusatzqualifikationen zur Flexibilisierung der Ausbildung

- Mit insgesamt sieben optional wählbaren Zusatzqualifikationen werden Industrie-4.0-relevante Qualifizierungsschwerpunkte abgebildet.

Parallel wurden die Rahmenlehrpläne für die Berufsschule aktualisiert. Lediglich die Zusatzqualifikationen sind nicht Gegenstand der Rahmenlehrpläne.

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

Im vergangenen Jahr haben Zusatzqualifikationen zur stärkeren Verankerung des digitalen Wandels in den Ausbildungsordnungen an Bedeutung gewonnen. Sie kommen in den Ausbildungsberufen der Metall- und Elektroindustrie zur Anwendung. Eine zukünftige Aufgabe wird es sein, zu beobachten, wie Betriebe, Kammern und Auszubildende mit diesem Instrument zurechtkommen und wie lange es dauert, bis die zusätzlich verordneten Inhalte als Mindeststandards in der Regelausbildung gesetzt werden können.

Neue integrative Berufsbildposition 5

Die neue integrative Berufsbildposition 5 wurde entsprechend dem Bedeutungszuwachs der digitalen Arbeit, digitaler Arbeitsmittel und -formen sowie den Anforderungen des Datenschutzes und der Informationssicherheit in die Verordnungen aufgenommen. Sie unterstreicht den Stellenwert der Kompetenz „IT" als ein Werkzeug im beruflichen Kontext.

Dies betrifft z. B. den Umgang mit Visualisierungssystemen in der Prozesssteuerung, mit Assistenzsystemen im Qualitätsmanagement sowie mit Tablets bei der Aufnahme von Teilenummern oder den Zugriff auf Handlungsanleitungen und die Nutzung von digitalen Medien zur Informationsbeschaffung (z. B. Lernplattformen, Blogs, Online-Videos). Einbezogen sind dabei der Datenschutz und die Berücksichtigung der organisatorischen und technischen Maßnahmen zur Informationssicherheit im Unternehmen. Aber auch das interdisziplinäre, domänen- und funktionsübergreifende Zusammenarbeiten ist für die Arbeits- und Geschäftsprozesse der Industrie 4.0 notwendig und wird mit der Berufsbildposition 5 abgebildet und gefördert.

Zusatzqualifikationen zur weiteren Flexibilisierung

Mit der Einführung von insgesamt sieben Zusatzqualifikationen (→ Abb. 8) soll eine weitere Flexibilisierung der Ausbildung unterstützt werden. Impulse dafür kamen

branchenunabhängig von Unternehmen, die einen besonderen Qualifizierungsbedarf als Folge der Digitalisierung und von Industrie 4.0 sehen.

Die Zusatzqualifikationen gehören ausdrücklich nicht zu den Mindestinhalten des jeweiligen Ausbildungsberufsbildes, haben einen empfohlenen zeitlichen Umfang von acht Wochen und müssen gesondert geprüft und bescheinigt werden.

Für eine gute Umsetzung – Ausbildung gestalten

Unmittelbar im Nachgang zum Ordnungsverfahren entstanden unter Federführung des BIBB in Zusammenarbeit mit den Sachverständigen der Sozialpartner zwei Umsetzungshilfen aus der Reihe „Ausbildung gestalten" – einmal für die Metallberufe (www.bibb.de/de/84062.php) und einmal für die Elektroberufe und den Beruf Mechatroniker/-in (www.bibb.de/de/84066.php).

In mehreren regionalen Einführungsveranstaltungen waren die an der Änderungsverordnung beteiligten BIBB-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter als Referentinnen und Referenten sowie Beraterinnen und Berater aktiv.

Chemikant/-in

In einer wachsenden Zahl an Chemieunternehmen hat die Digitalisierung auch die Produktion erreicht. Die Vernetzung von IT- mit Produktionssystemen, der Einsatz mobiler Endgeräte und neuer Software sowie Simulationen und Datenanalysen ermöglichen Prozessoptimierung und Effizienzsteigerung. Dieser technologische Fortschritt hat auch Auswirkungen auf die Arbeitsweise und Tätigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Produktion und führt somit auch zu veränderten Qualifikationsanforderungen an den Facharbeiterberuf Chemikant/-in.

Als modern gestaltete Ausbildungsordnung, welche offen und technikneutral formuliert ist, war die Verordnung zum Berufsbild des Chemikanten/der Chemikantin bereits eine gute Grundlage, um im Zuge der Digitalisierung auftretende neue Kompetenzen bedarfsbezogen zu vermitteln.

Die am 1. August 2018 in Kraft getretene Änderungsverordnung fügt der bestehenden Ausbildungsordnung des Chemikanten/der Chemikantin eine weitere Wahlqualifikation „Digitalisierung und vernetzte Produktion" hinzu. Den Unternehmen, welche auf dem Weg in die digitalisierte Produktion schon weiter sind, ist es nun durch das Element der Wahlqualifikation möglich, eine vertiefende Vermittlung einschlägiger Fähigkeiten und Fertigkeiten zu realisieren.

Bezugnehmend auf die neue Wahlqualifikation erarbeiteten Sachverständige der Sozialpartner eine Umsetzungshilfe, die Betriebe bei der Vermittlung der neuen Inhalte unterstützen soll (www.elementare-vielfalt.de/unternehmen/digitalisierung/chemikant.html).

Die Neuordnung des Fortbildungsberufs Geprüfter Betriebswirt/Geprüfte Betriebswirtin nach dem Bundesbildungsgesetz (BBiG)

Der Abschluss Geprüfter Betriebswirt/Geprüfte Betriebswirtin nach dem BBiG zählt zu den „Flaggschiffen" im kaufmännischen Fortbildungsbereich. Er ist einer von nur wenigen berufsbildenden Abschlüssen, die dem Niveau 7 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) zugeordnet werden und die damit universitären Masterabschlüssen gleichwertig gegenüberstehen. Die Neuordnung greift aktuelle Bedarfe von Betrieben sowie Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen auf und verfolgt das Ziel, die Fortbildung noch attraktiver für viele Branchen zu machen. Gerade Bereiche wie Risikomanagement, Compliance oder digitale Entwicklung spielten in der bisherigen Verordnung aus dem Jahr 2006 keine oder nur eine marginale Rolle, sind aber aktuell für den branchenübergreifenden dynamischen

„Die Neuordnung greift aktuelle Bedarfe von Betrieben sowie Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen auf und verfolgt das Ziel, die Fortbildung noch attraktiver für viele Branchen zu machen."

Gunther Spillner, stellvertretender Leiter der Abteilung „Struktur und Ordnung der Berufsbildung"

Wandel in kaufmännischen Berufen kennzeichnend.

Handlungs- und Prozessorientierung statt Fächerorientierung

War die bisherige Verordnung nach Fächern strukturiert, orientiert sich die neue am Modell der vollständigen Handlung. Die Verordnung ist im Sinne einer ganzheitlichen, prozessorientierten Betrachtung in Handlungsbereiche gegliedert, die sich auch in der Prüfung widerspiegeln. So finden sich beispielsweise Compliance oder Risikomanagement als Qualifikationsinhalte im Handlungsbereich „unternehmensspezifische Strategiefelder feststellen und ausgestalten" wieder. Statt den bislang drei Prüfungsteilen „wirtschaftliches Handeln und betriebliche Leistungsprozesse", „Führung und Management im Unternehmen" sowie „Projektarbeit und projektbezogenes Fachgespräch" umfasst die Prüfung zum Nachweis der beruflichen Handlungsfähigkeit nunmehr fünf Handlungsbereiche. Neben dem bereits genannten Bereich „unternehmensspezifische Strategiefelder feststellen und ausgestalten" sind dies:

1. „Regulative und finanzwirtschaftliche Rahmenbedingungen im Hinblick auf die Unternehmensstrategie bewerten"
2. „Nationale und internationale Leistungsprozesse organisieren"
3. „Unternehmensorganisation zur Sicherstellung der Leistungs- und Unternehmensprozesse unter Berücksichtigung der strategischen Vorgaben gestalten"
4. „Steuerung und Optimierung von Unternehmensprozessen wahrnehmen"

Dritte Fortbildungsebene

Als Verordnung der dritten Fortbildungsstufe auf dem DQR-Niveau 7 stellt der Abschluss Geprüfter Betriebswirt/Geprüfte Betriebswirtin nach dem BBiG branchenübergreifend ein attraktives Aufstiegsmodell dar. Das Anforderungsprofil in den Handlungsbereichen wurde so formuliert, dass der Beruf für alle einschlägigen Branchen von Handel über Banken, Versicherungen, IT, Industrie, Unternehmensberatung, Medien, Hotel/Gastronomie bis hin zu Sozialberufen attraktiv ist. Geprüfte Betriebswirte und Geprüfte Betriebswirtinnen sollen durch die Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit in die Lage versetzt werden, über Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg selbstständig und verantwortlich strategische Entscheidungen vorzubereiten und umzusetzen. Wegen des Niveaus und der großen praktischen Relevanz dieses Fortbildungsabschlusses wird bereits durch die Zulassungsvoraussetzungen der Anspruch deutlich, dass er auch für Hochschulabsolventinnen und -absolventen eine attraktive und zukunftsweisende Fortbildungsoption anbietet. Voraussetzung ist ein wirtschaftswissenschaftlicher Diplom-, Master- oder Bachelorabschluss und eine nach dem Abschluss mindestens einjährige Berufspraxis.

Neue Fortbildungsprüfung

Um das breite Portfolio an erforderlichen Kompetenzen und damit die berufliche Handlungsfähigkeit der Prüfungsteilnehmenden auf DQR-Niveau 7 qualitätssichernd zu prüfen, umfasst die Prüfung neben einem

schriftlichen und einem mündlichen Prüfungsteil auch eine projektbezogene Prüfung. Diese besteht aus einer schriftlichen Projektarbeit mit einer zukunfts- und praxisorientierten betrieblichen Aufgabenstellung, einer Präsentation und einem projektarbeitsbezogenen Fachgespräch. Sie greift damit in besonderer Weise zum einen die Anforderungen des DQR „zur Bearbeitung von neuen komplexen Aufgaben- und Problemstellungen“ sowie zur „eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in einem strategieorientierten beruflichen Tätigkeitsfeld“ auf (www.dqr.de). Zum anderen berücksichtigt sie die zunehmende Bedeutung projektförmiger Arbeit in der betrieblichen Praxis. Die neue Verordnung zum Geprüften Betriebswirt nach dem BBIG und zur Geprüften Betriebswirtin nach dem BBiG wird 2019 in Kraft treten.

Der Wandel der Berufsbildung im Öffentlichen Dienst

Im Öffentlichen Dienst (ÖD) verändert die fortschreitende Digitalisierung der Verwaltungsabläufe die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten und die Rahmenbedingungen wandeln sich durch demografische Veränderungen sowie die europäische und gesellschaftliche Entwicklung hin zum Staat als transparent handelndem Dienstleister. Das BIBB hat sich aufgrund dessen mit den nötigen Veränderungen der Berufsbildung im ÖD in einem Entwicklungsprojekt näher auseinandergesetzt und dazu verschiedene Expertentagungen durchgeführt. Der Projektbeirat hat abschließend die „Bonner Empfehlungen zur Beruflichen Bildung im Öffentlichen Dienst“ ausgesprochen und damit Perspektiven zur Weiterentwicklung eröffnet. Der Projektbeirat, besetzt mit Vertreterinnen und Vertretern beider Sozialpartner, von Verordnungsgebern, Universitäten und Instituten sowie mit Expertinnen und Experten der Aus- und Fortbildungspraxis aus Bund, Ländern, Kommunen und Sozialversicherungen, gibt insbesondere folgende Empfehlungen:

- **Attraktivität steigern**: Im Wettbewerb um geeignete Nachwuchskräfte muss sich der ÖD als attraktiver Arbeitgeber positionieren. Dazu gehören eine transparente Karriereplanung, interessante Aufstiegsmöglichkeiten sowie eine horizontale und vertikale Durchlässigkeit der Bildungsgänge. Es gilt, durch Personalentwicklungsmaßnahmen Abwanderungen vorzubeugen. Die Bindung von Personal ist dabei genauso wichtig wie die Nachwuchsgewinnung.

- **Berufsbilder neu ordnen**: In den rund 20 Jahre alten Ausbildungsberufen des ÖD, zu denen unter anderem Sozialversicherungsfachangestellte, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste oder auch Justizfachangestellte gehören, deutet sich Novellierungsbedarf an. Hier sind die Verantwortlichen gefragt, sich verstärkt mit der Neuordnung der Berufsbilder zu befassen.

- **Aufstiegskonzept sicherstellen**: Aufstiegsfortbildungen im ÖD, insbesondere im Bereich der Fachwirte-Abschlüsse, entsprechen keinem durchformulierten Konzept, beispielsweise im Hinblick auf Standards oder Angebotslücken, die zu beruflichen Sackgassen führen, insbesondere bei Justizfachangestellten. Hier besteht Diskussions- und Handlungsbedarf.

- **Kommunikation ermöglichen**: In Fragen der Be-

„Im Öffentlichen Dienst verändert die fortschreitende Digitalisierung der Verwaltungsabläufe die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten.“

Martin Elsner, Projektsprecher des Entwicklungsprojekts „Berufliche Bildung im Öffentlichen Dienst“

Martin Elsner, Projektsprecher des Entwicklungsprojekts „Berufliche Bildung im Öffentlichen Dienst“

Die Neuordnung von Aus- und Fortbildungsberufen im Öffentlichen Dienst bietet den beteiligten Sozialpartnern die Chance, sich intensiv mit den gewandelten Rahmenbedingungen aufgrund der Entwicklungen in der Demografie, in der Gesellschaft und in Europa auseinanderzusetzen und konsequente Bildungsstrategien zu entwickeln, um den Bereich als attraktiveres Arbeitsfeld zu positionieren.

rufsbildung besteht eine institutionelle Schwäche des ÖD, da seinen verschiedenen Ebenen und Bereichen eine gemeinsame institutionalisierte Kommunikationsplattform fehlt. Um gemeinsame Positionen entwickeln und formulieren zu können, sollte eine solche geschaffen werden.

- **Forschung stärken**: Die Hochschulforschung sollte sich stärker mit Themen der Berufsbildung im ÖD auseinandersetzen, um Erkenntnisse für eine Weiterentwicklung von Bildungskonzepten zu liefern. Hierzu könnten im Rahmen einer Forschungsinitiative verstärkt Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Die „Bonner Empfehlungen“ des Projektbeirats sollen die Verantwortlichen der Berufsbildung im ÖD insbesondere in Fachministerkonferenzen, Fachgewerkschaften, zuständigen Stellen nach dem Berufsbildungsgesetz und Berufsbildungsausschüssen anregen, sich verstärkt mit der zukünftigen Ausgestaltung der Berufsbildung im ÖD auseinanderzusetzen.

Weitere Informationen

- Vollständiger Text der „Bonner Empfehlungen zur Beruflichen Bildung im Öffentlichen Dienst“ unter www.bibb.de/de/78513.php
- Kurz-Dokumentation der Expertentagungen unter www.bibb.de/de/68902.php
- Weiterführende Informationen unter www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=4.2.486

Die neue Pflegeausbildung und die Geschäftsstelle der Fachkommission nach dem Pflegeberufegesetz

Erstmals bundeseinheitliche Rahmenpläne mit empfehlender Wirkung

Seit Jahren diskutieren Interessenvertreterinnen und -vertreter aus Pflege und Politik die Notwendigkeit einer attraktiven und zukunftssicheren Pflegeausbildung, die den Bedarfen der Pflegepraxis entspricht. Um dieses Ziel zu erreichen, beschlossen das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) als verantwortliche Ministerien die Reform der Pflegeausbildungen. Diese führt die bisher im Altenpflegegesetz (AltPflG) und (Kinder-)Krankenpflegegesetz (KrPflG) getrennt geregelten Ausbildungen zusammen. Das Resultat ist das neue Pflegeberufegesetz (PflBG), das mit Beginn des Ausbildungsjahrgangs 2020 umgesetzt wird. Als eine wesentliche Neuerung sieht das PflBG erstmalig bundeseinheitliche Rahmenlehrpläne für den theoretischen und praktischen Unterricht sowie Rahmenausbildungspläne für die praktische Ausbildung vor. Diese Rahmenpläne haben empfehlende Wirkung. Sie gelten

„Als eine wesentliche Neuerung sieht das Pflegeberufegesetz erstmalig bundeseinheitliche Rahmenlehrpläne für den theoretischen und praktischen Unterricht sowie Rahmenausbildungspläne für die praktische Ausbildung vor."

Sarah Immig, wissenschaftliche Mitarbeiterin

als wichtige Grundlage für eine möglichst einheitliche Umsetzung der Ausbildung, ohne in die Durchführungszuständigkeit der Länder einzugreifen.

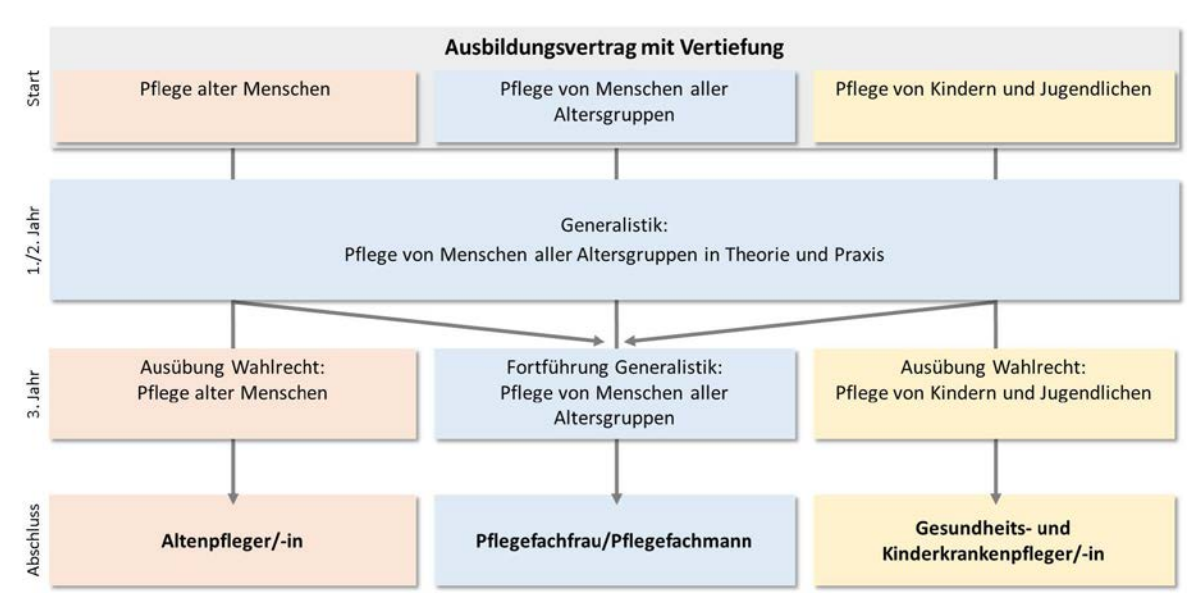
Geschäftsstelle unterstützt bei der Rahmenplanentwicklung

Zur Erarbeitung der Rahmenpläne haben die verantwortlichen Ministerien eine Fachkommission berufen. Diese besteht aus insgesamt elf pflegefachlichen und pflegewissenschaftlichen Expertinnen und Experten. Das PflBG sieht zudem vor, dass eine beim BIBB angesiedelte Geschäftsstelle die Arbeit der Fachkommission unterstützt. Die neue Geschäftsstelle nach dem PflBG ist in die Ordnungsabteilung („Struktur und Ordnung der Berufsbildung") des BIBB eingegliedert. Die Mitarbeiterinnen übernehmen administrative und wissenschaftliche Aufgaben für die Fachkommission und sind u. a. verantwortlich für die Begleitung der Umsetzung der neuen Pflegeausbildung sowie für die Entwicklung von Unterstützungsangeboten.

Generalistische Ausrichtung und Wahlrecht in der beruflichen Pflegeausbildung

Kennzeichnend für die dreijährige generalistische Pflegeausbildung ist die Zusammenführung der Berufe der Alten- und der Kinder- bzw. Krankenpflege (→ Abb. 9). Absolventinnen und Absolventen erwerben den automatisch EU-rechtlich anerkannten Berufsabschluss „Pflegefachfrau/Pflegefachmann". Dieser befähigt sie,

Abb. 9: Ablauf der neuen beruflichen Pflegeausbildung



Menschen aller Altersgruppen in allen Versorgungsbereichen zu pflegen. Der generalistische Berufsabschluss bietet somit eine hohe Flexibilität bei der Arbeitsplatzwahl. Spezialisierungsmöglichkeiten im Bereich Altenpflege oder Kinderkrankenpflege bleiben jedoch weiterhin bestehen. Auszubildende, die bereits in ihrem Ausbildungsvertrag einen Schwerpunkt in der Versorgung von Kindern und Jugendlichen oder von alten Menschen festgelegt haben, können wahlweise das letzte Ausbildungsdrittel generationsspezifisch ausrichten. Ihre Ausbildung mündet in die Berufsabschlüsse „Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in“ oder „Altenpfleger/-in“.

Primärqualifizierende hochschulische Ausbildung

Zusätzlich wird durch das PflBG eine primärqualifizierende hochschulische Pflegeausbildung gesetzlich verankert. Die Mindestdauer des ausschließlich generalistisch ausgelegten Bachelorstudiums beträgt mindestens drei Jahre. Die Studierenden erhalten ergänzend zum akademischen Grad die Berufszulassung als „Pflegefachfrau/Pflegefachmann“. Das Studium soll die Absolventinnen und Absolventen u. a. dazu befähigen, selbstständig wissenschaftsbasierte und methodengeleitete Entscheidungen bezüglich der Pflege von Menschen aller Altersgruppen zu treffen sowie hochkomplexe Pflegeprozesse zu steuern und zu gestalten.

Nähere Informationen zur Geschäftsstelle erhalten Sie unter www.bibb.de/de/82236.php oder per E-Mail an geschaeftsstelle.pflegeberufe@bibb.de.

Roadshow Anwenderworkshops „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“

Innovationstransfer ist kein Selbstläufer

Das tägliche Kundengeschäft, betriebsspezifische Leistungsmerkmale in der Fertigung und Instandhaltung, organisatorische Routinen in den einzelnen Betrieben und zunehmend auch Engpässe bei qualifizierten Fachkräften stellen ein Bündel von Rahmenbedingungen dar, die i. d. R. einen erfolgreichen Innovationstransfer zu einer Herausforderung mit eigenem Profil machen. Zusätzliche betriebliche Ressourcen sind erforderlich, denn die Integration von Innovationen in Form von digitalen Medien in den betrieblichen Alltag folgt keinem Automatismus. Erfahrungen zeigen, dass ein Innovationstransfer über den Kreis der unmittelbar an einem geförderten Projekt beteiligten Akteurinnen und Akteure hinaus nicht ohne Weiteres gelingt.

An dieser Stelle setzt die Roadshow „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“ an. Sie wurde zur Unterstützung des Transfers der Projektergebnisse aus dem Förderprogramm „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“ (www.qualifizierungdigital.de) des Bundesministeriums

„Seit März 2016 organisiert das BIBB anwendungsnahe Workshops für Ausbildungspersonal gemeinsam mit dem BMBF, Veranstaltungspartnern sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in den Regionen vor Ort.“

Astrid Steuerwald, wissenschaftliche Mitarbeiterin

für Bildung und Forschung (BMBF) konzipiert. Damit verbunden ist die Zielsetzung, Good-Practice-Beispiele aus dem Förderprogramm flächendeckend in Deutschland im Rahmen sogenannter Anwenderworkshops für Ausbildungspersonal zugänglich und erfahrbar zu machen. Seit März 2016 organisiert das BIBB anwendungsnahe Workshops für Ausbildungspersonal gemeinsam mit dem BMBF, Veranstaltungspartnern sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in den Regionen vor Ort. Seit der Auftaktveranstaltung im Juni 2016 haben 42 Workshops an den bisher 14 Roadshow-Terminen stattgefunden: Aktuell haben bereits ca. 800 Ausbilderinnen und Ausbilder von diesem Angebot Gebrauch gemacht.

Die für die Workshops ausgewählten digitalen Lehr- und Lernkonzepte werden für die Präsentation und Erprobung in jeweils drei parallel stattfindenden Anwenderworkshops durch die moderierenden Projektverantwortlichen detailliert aufbereitet. Es handelt sich momentan um folgende Themenstellungen:

- Workshop I: Kfz4me – Erstellung und Nutzung von Erklärvideos zur Entwicklung von Medien-, Sprach- und Sachkompetenz (www.youtube.com/user/kfz4metube)
- Workshop II: KeaP – Kompetenzentwicklung am Produktionsarbeitsplatz (https://blog.multimedia-communications.net/projekte/keap-digital/)
- Workshop III: Social Virtual Learning – Gemeinsames Lernen in der virtuellen Realität (www.social-augmented-learning.de/)

In den Anwenderworkshops wird anhand von Übungen und Simulationen illustriert, wie die Konzepte entstanden sind, wie sie funktionieren und welchen Mehrwert sie dem Ausbildungspersonal zur Optimierung ihrer Arbeit bieten. Die Teilnehmenden wenden die Konzepte im Verlauf der Workshops selbst an. Die jeweiligen Projektverantwortlichen moderieren und koppeln die vielfältig entstehenden Fragen zur Digitalisierung der Ausbildungstätigkeit zurück. Für viele Ausbilderinnen und Ausbilder ist es das erste Mal, dass sie konkret erfahren, welche Möglichkeiten z. B. Apps für den Wissenstransfer im Betrieb bieten oder wie realistisch eine virtuelle Datenbrille ein technisches System illustriert und sich Nutzerinnen und Nutzer im dreidimensionalen Raum um die Maschine bewegen sowie deren Funktionen erproben können.

Die Roadshow wird 2019 in die dritte Runde gehen. Inzwischen hat sich das Veranstaltungsformat bei Verantwortlichen der Berufsbildungspraxis herumgesprochen: Das BIBB und das BMBF erhalten

Digitale Medien in der betrieblichen Berufsbildung

Angesichts der deutlichen Veränderungen, die mit der digitalen Transformation der Berufs- und Arbeitswelt an die Gestaltung der Berufsbildung herangetragen werden, stand das betriebliche Ausbildungspersonal im Fokus des BIBB-Forschungsprojekts „Digitale Medien in der betrieblichen Berufsbildung – Medienaneignung und Mediennutzung in der Alltagspraxis von betrieblichem Ausbildungspersonal". Die umfassende Forderung an das Ausbildungspersonal liegt inzwischen darin, sich kontinuierlich zu orientieren und einzuschätzen, welche Bandbreite an digitalen Medien existiert und wie diese reflektiert und ergebnisorientiert im betrieblichen Ausbildungsalltag eingebunden werden können. Zusammen mit betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildern wurde im Forschungsprojekt ein Modell medienpädagogischer Kompetenz erarbeitet, auf dessen Grundlage sich das Ausbildungspersonal die für die Gestaltung digitaler Lehr- und Lernumgebungen notwendige Medien- und IT-Kompetenz proaktiv aneignen kann.

Kostenloser Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9412

verstärkt Anfragen von Institutionen wie Kammern, Fachverbänden und Berufsschulen für die Organisation einer Roadshow-Etappe. Dazu kommen Anfragen größerer Betriebe, die bekennen, dass es wichtig sei, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neue Konzepte selbst erproben zu lassen, um zu eruieren, welche davon sinnvoll für bestimmte Abläufe im jeweiligen Betrieb seien. Für das Jahr 2019 sind sechs weitere Etappen der Roadshow quer durch Deutschland geplant.

▶ Projektbeispiel „Social Virtual Learning“

Mit Social Virtual Learning (SVL) können Lernende mittels Virtual Reality Arbeitsprozesse unmittelbar an einer digitalen, interaktiven Druckmaschine erleben. Der hohe Immersionsgrad ermöglicht es, Erfahrungen am virtuellen Lerngegenstand zu sammeln, und steigert nicht zuletzt die Freude am Entdecken komplexer Maschinen. SVL trägt so dazu bei, praxis- und arbeitsplatznahe Lernerfahrungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung unabhängig von der Verfügbarkeit realer Lehrmaschinen am Ausbildungsort zu ermöglichen. Hierbei steht vor allem das handlungsorientierte Lernen im Mittelpunkt. Grundlage der Anwendung SVL ist ein im Projekt entwickeltes Autorenwerkzeug, das es Lehrenden ermöglicht, auf Basis von 3D-Modellen eigene AR/VR-Lerninhalte zu erstellen und anzupassen.

Weitere Informationen und eine kostenfreie Demoversion finden Sie unter www.social-virtual-learning.de.

Virtual und Augmented Reality in der Berufsausbildung

Virtual Reality“ (VR) und „Augmented Reality“ (AR) – als Begriffe oft wenig trennscharf verwendet und daher auch unter „Mixed Reality“ diskutiert – haben sich innerhalb weniger Jahre als neue, sich auch disruptiv entwickelnde Technologien herauskristallisiert. Damit baut sich eine als „Mensch-Maschine-Schnittstelle“ zu bezeichnende Infrastruktur auf, mit deren Hilfe intuitives Lernen im Arbeitsprozess ermöglicht werden kann. Nutzerinnen und Nutzer haben Zugriff auf computergenerierte 3D-Lern- und Arbeitsumgebungen, die unmittelbar auf die jeweiligen individuellen Aktivitäten im „Lern- und Arbeitsprozess“ reagieren. Simulationen, Visualisierungen komplexer technischer Systeme und Prozessabläufe, wechselnde Team- und Kollaborationsstrukturen, flexibel abzubildende Arbeitsabläufe, „unerwartete“ Fehlerquellen und kontinuierlich neue betriebliche Aufgaben können je nach Wissens- und Leistungsstand sowie Leistungsvermögen der einzelnen Nutzerinnen und Nutzer in berufsspezifischen Aus- und Weiterbildungssituationen dargestellt werden.

Während hochwertige VR-Umgebungen ein komplettes „Eintauchen“ in eine virtuelle Welt ermöglichen, in der die reale Welt „ausgeblendet“ ist, wird bei AR die Realität gewahrt. Sie wird gezielt um virtuelle Elemente erweitert. Im Vergleich zu VR, dem vollständigen „Eintauchen“ in eine virtuelle Welt, ist bei AR die Präsentation zusätzlicher Informationen in einer gegebenen Lern- oder Arbeitsumgebung von zentraler Bedeutung.

Die damit verbundenen Vorteile für berufliches Lernen und Arbeiten können allerdings nur dann Wirkung erzeugen, wenn sie in einen angemessenen didaktisch-methodischen Rahmen eingebettet sind und durch medienkompetentes Ausbildungspersonal zielführend sowie ergebnisorientiert begleitet werden können. Hier steht die Berufsbildung in Bezug auf die Konfiguration qualitativ angemessener Inhalte und auch mit Blick auf angemessen medienkompetentes Ausbildungspersonal noch am Anfang. Pilotprojekte weisen aber auf das enorme Potenzial von AR für zukunftsfähiges Lernen und Arbeiten hin. Eines dieser Projekte heißt „Social Virtual Learning“ und leistet initial im Berufsfeld Medientechnologin bzw. Medientechnologe Druck Pionierarbeit.

Projektbegleitende Evaluationen verweisen auf zentrale didaktisch-methodische Aspekte des Lehrens und Lernens mit AR und VR:

- **Visualisierung:** AR und VR ermöglichen visuelles Lernen in Bereichen, in denen Inhalte konventionell oft nur theoretisch-beschreibend vermittelt werden konnten und somit ein hohes Maß an Abstraktionsfähigkeit der Lernenden einforderten. Als interaktive und dynamische Medien bieten AR und VR Möglichkeiten eines explorativen und selbstbestimmten Lernens, das direkt und unmittelbar in arbeitsplatznahen und authentischen Settings stattfinden und wiederum zu verbesserten Lernerfolgen beitragen kann.

- **Sensibilisierung:** Durch den hohen Immersionsgrad vor allem von VR kann eine höhere Stufe der emotionalen Stimulanz beim Lernen erreicht werden, gerade wenn sie zusätzlich mit passenden didaktischen Methoden wie z. B. Digital Storytelling verbunden werden. Hier ist eine Verbesserung gerade bei den Lernzielen zu erwarten, die mit Verhaltensweisen bzw. Verhaltensänderungen der Lernenden verbunden sind.

Alexandra Kurz, Leiterin des Arbeitsbereichs „Überbetriebliche Berufsbildungsstätten"

Die Digitalisierung hat immer größeren Einfluss auf unseren Lebensalltag, vor allem auf die Arbeitswelt. Hierfür benötigen unsere Fachkräfte entsprechende Qualifizierungen. Die Grundlagen müssen schon in einer entsprechenden Ausbildung der Fachkräfte gelegt werden. Überbetriebliche Bildungsstätten sind prädestiniert, um dieser Aufgabe gerecht zu werden, und stehen als Kooperationspartner für die notwendige Aus- und Weiterbildung zur Verfügung.

- **Motivation:** Der Einsatz von AR und VR erhöht die Lernmotivation. Neben zu erwartenden Effekten der Neuartigkeit des Mediums im Bildungskontext spielen dabei vor allem autonom-explorative Lernaktivitäten eine Rolle, die besonders in Verbindung mit einer sinnvollen didaktischen Einbettung in den Unterricht Erfolg versprechen.

ÜBS – Verlässliche Kooperationspartner für Aus- und Weiterbildung

Überbetriebliche Bildungsstätten – kurz ÜBS – sind in ihrer Funktion ein qualifizierter Lernort für die Vermittlung zukunftsträchtiger und innovativer Technologien. Mit der Förderung der ÜBS verfolgt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) schon seit den 70er Jahren das Ziel, die berufliche Bildung in Deutschland auf hohem Niveau zu ermöglichen. ÜBS sind als Durchführungsort für die ergänzende überbetriebliche Ausbildung (ÜBA) entstanden, die den betrieblichen Teil der dualen Ausbildung vervollständigt. In dieser Funktion übernehmen sie u. a. die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Handwerk. In anderen Bereichen wie z. B. der Industrie oder der Landwirtschaft werden vergleichbare Kurse angeboten. Durch die immer weiter zunehmende Spezialisierung kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) war und ist es erforderlich, diese zusätzlichen Angebote in Bildungszentren zu ermöglichen, um eine vollständige Abdeckung aller in den Ausbildungsordnungen formulierten Ausbildungsinhalte zu gewährleisten. Dies gilt umso mehr für Themen wie z. B. die Digitalisierung, die neue Einflüsse auf die Ausbildung nehmen.

Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung

Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt durch den immer umfangreicheren

Digitale Medien in Betrieben – heute und morgen

Lernen im Prozess der Arbeit stellt eines der grundlegenden Merkmale der Berufsausbildung zur Förderung beruflicher Handlungskompetenz dar. Wie sieht es mit diesem Merkmal „Lernen und Arbeiten" angesichts der Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt im Betriebsalltag aus? Welche digitalen Geräte und Anwendungen werden in den Betrieben für Lern- und Arbeitsprozesse eingesetzt, welche nicht? Welche Barrieren existieren, die den Einsatz digitaler Medien zum betrieblichen Lehren, Lernen und Arbeiten einschränken? Wie nutzen Auszubildende, Fachkräfte und das Ausbildungspersonal welche Medien und wozu? Wie schätzen Betriebe den Stellenwert und Nutzungsgrad digitaler Medien in den nächsten Jahren ein? Wie kann die Digitalisierung in den Betrieben unterstützt werden? Antworten auf diese und viele andere Fragen gibt die vorliegende Publikation.

Kostenloser Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8048

„Acht Pilotprojekte von Kompetenzzentren wurden zur Förderung ausgewählt. Sie sollen die Effekte der Digitalisierung auf die überbetriebliche Berufsausbildung untersuchen sowie innovative berufspädagogische Konzepte erarbeiten und in Bildungs- und Beratungsangeboten erproben."

Stefanie Weyh, wissenschaftliche Mitarbeiterin

Einsatz digitaler Technik verändert die Anforderungen sowie die Möglichkeiten im Rahmen der betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildung. Eine Studie des BIBB ergab, dass digitale Geräte in fast allen deutschen Betrieben vorhanden sind und hier vor allem der Desktop-PC mit Internetzugang Anwendung findet. Zusammen mit Smartphones, Laptops sowie Tablets nutzen insgesamt 98 Prozent aller Betriebe Geräte mit Internetzugang. Im Gegensatz dazu ist jedoch der Anteil der Betriebe sehr gering, die digitale Neuentwicklungen wie Datenuhren oder -brillen einsetzen. Der Umgang mit vielen alltäglichen digitalen Medien ist also schon Realität, auch in den Ausbildungsbetrieben. Die technischen Entwicklungen sind jedoch derart schnell, dass gerade KMU mit diesem Tempo nicht immer Schritt halten können. Auch die Möglichkeiten, die die neuen Technologien für die beruflichen Lehr- und Lernprozesse eröffnen, werden oft nicht genutzt (→ Publikation „Digitale Medien in Betrieben – heute und morgen")

Das BMBF hat dahingehend zusätzlich zu seiner regelmäßigen investiven Förderung der ÜBS von derzeit 42 Millionen Euro pro Jahr Prioritäten gesetzt, um die Digitalisierung in der Fachkräfteausbildung zu beschleunigen. Es veröffentlichte im Dezember 2015 die „Richtlinien zur Förderung von Digitalisierung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren (Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung)". Hierfür werden im Zeitraum 2016 bis 2019 zusätzlich 104 Millionen Euro Fördermittel bereitgestellt. Der Bundesanteil an den beantragten Vorhaben liegt bei 90 Prozent der zuwendungsfähigen Ausgaben. Das Sonderprogramm ist in zwei Förderlinien unterteilt.

In der Förderlinie 1 können ÜBS Zuschüsse für ihre digitale Ausstattung auf Basis einer Ausstattungsliste erhalten. Anträge können beim BIBB fortlaufend bis September 2019 gestellt werden. Seit dem

Start des Programms konnten bisher 222 Anträge bewilligt werden. Hierdurch wurden mehr als 25.000 digitale Ausstattungsgegenstände mit einem Fördervolumen von rund 74,7 Millionen Euro für ÜBS bereitgestellt.

In der Förderlinie 2 wurden acht Pilotprojekte von Kompetenzzentren für die Förderung ausgewählt, die die Einflüsse der Digitalisierung auf die überbetriebliche Berufsausbildung untersuchen sowie innovative berufspädagogische Konzepte herausarbeiten und in Bildungs- und Beratungsangeboten erproben sollen. Die Projekte fokussieren unterschiedliche Berufsfelder: Hierzu gehören die Metall-, Bau- und Elektroberufe sowie die Berufe Maler/-in und Lackierer/-in, Tischler/-in und Zimmerer bzw. Zimmerin, Zahntechniker/-in sowie Anlagenmechaniker/-in Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Mit der Durchführung der Projekte und deren Vernetzung werden Möglichkeiten der Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen für die Ausbildung herausgearbeitet. Ziel ist es, den Anforderungen der Lern- und Arbeitswelt infolge der Digitalisierung auch künftig gerecht werden zu können.

Mehr Informationen zum Programm gibt es unter www.bibb.de/uebs-digitalisierung und www.foraus.de/html/foraus_5000.php.

Befragungen der Betriebe zur Digitalisierung zeigen differenzierte Auswirkungen

2018 haben sich die vom BIBB im Auftrag des BMBF geförderten Pilotprojekte, die auch in einem vom BIBB koordinierten und moderierten Netzwerk zusammenarbeiten, im Schwerpunkt damit befasst, die Ergebnisse aus den in den Vorjahren durchgeführten Betriebsbefragungen auszuwerten. Diese dienten dem Zweck, Qualifizierungsbedarfe zu identifizieren, die vor allem durch die Entwicklung neuer digitaler Technologien entstehen. Im Fokus standen dabei die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsprozesse in KMU.

Die Betriebsbefragungen, die im Rahmen der Pilotprojekte durchgeführt und deren Ergebnisse dem BIBB vorgelegt wurden, zeigen, dass sich die Auswirkungen der Digitalisierung insbesondere im Handwerk in den jeweiligen Arbeitsprozessen sehr unterschiedlich darstellen.

Digitalisierung in der Stufenausbildung der Bauwirtschaft

In den Bauberufen ergab die Befragung sächsischer Bauunternehmen im Rahmen des Projekts „Bau's mit BIM", dass z. B. die Anwendung oder Umsetzung der Arbeitsmethode des Building Information Modeling (BIM) momentan noch deutlich von der Unternehmensgröße abhängt. Das BIM beschreibt eine Methode der optimierten Planung, Ausführung und Bewirtschaftung von Gebäuden mithilfe von Software. Die Analyseergebnisse verdeutlichen, dass diese Arbeitsmethode zukünftig im mittleren Baustellenmanagement wie z. B. bei Bauleiterinnen und Bauleitern Anwendung finden wird, weil diese künftig für die Erstellung und Adaption von Planungsmodellen verantwortlich sein werden. Von Facharbeiterinnen und -arbeitern wird jedoch auch ein grundlegendes Verständnis über digitale Plandaten erwartet, um die Aufforderungen des Poliers bzw. der Polierin zur Weiterarbeit umsetzen zu können. Der Polier bzw. die Polierin hingegen muss digitale Messtechniken anwenden und die notwendige Hardware (u. a. das Tablet) bedienen können. Um den entsprechenden Zielgruppen vertiefte Kenntnisse vermitteln zu können, wird es nicht ausreichend sein, wenn das ÜBS-Ausbildungspersonal lediglich über den Wissensstand von Facharbeiterinnen und -arbeitern verfügt.

Mehr Informationen zum Projekt gibt es unter www.foraus.de/html/foraus_9045.php.

Ausbildungsinhalte im Elektrobereich sind zu aktualisieren

Im Projekt „Innovation4E-Handwerk“ zeigen die Ergebnisse des Elektrobildungs- und Technologiezentrums e. V. (EBZ) in Dresden, dass die Inhalte der ÜBA aktualisiert werden sollten. Es kommen zunehmend vernetzte, komplexe Gesamtsysteme zum Einsatz. Laut Analyse des EBZ sind für Auszubildende sowohl fachspezifische als auch allgemeine IT-Kenntnisse notwendig. Außerdem sollte ein breites Portfolio an Medienformaten in der ÜBA zur Verfügung gestellt werden, da die Selbstlernkompetenz als ein zunehmend bedeutsames Ziel der Ausbildung identifiziert wurde. Auch ein entsprechender Qualifizierungsbedarf für das Ausbildungspersonal wurde gefolgert.

Mehr Informationen zum Projekt gibt es unter www.foraus.de/html/foraus_5046.php.

Überbetriebliche Lehrgänge zur digitalen Zahntechnik entwickelt

Vom Kompetenzzentrum „Digitale Zahntechnik“ der Gewerbeakademie der Handwerkskammer Freiburg wird eine starke Transformation der Arbeitsprozesse für die an Ausbildung Beteiligten zurückgemeldet. Das Projekt „Dental Digital³“ entwickelte und erprobte neue überbetriebliche Lehrgänge zur Vermittlung entsprechender Inhalte, die sowohl Auszubildende als auch Berufsschullehrerinnen und -lehrer betreffen.

Mehr Informationen zum Projekt gibt es unter www.foraus.de/html/foraus_5065.php.

Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung – Modellversuche

Die Modellversuche zur Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) leisten wichtige Beiträge zum UNESCO-Weltaktionsprogramm „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (BNE) sowie zur Erreichung der Ziele des Nationalen Aktionsplans BNE aus dem Jahr 2017. Gemäß dem Motto des Weltaktionsprogramms „vom Projekt zur Struktur“ entwickeln und erproben die Modellversuche hochwertige praxisnahe Ergebnisse und Produkte u. a. zusammen mit Unternehmen, Berufsschulen und -kollegs sowie Kammern und Arbeitgeberverbänden. Das Programm mit inzwischen 18 Modellversuchen wird vom BIBB aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert und fachlich begleitet.

> „Alle Modellversuche können inzwischen Erfolge in Form von wissenschaftlichen Erkenntnisse und einer praxisgerechten Verstetigung oder einen Transfer in die Praxis aufweisen.“
>
> *Christian Melzig, Leiter des BBNE-Programms*

Bisherige Erfolge

Alle Modellversuche können inzwischen Erfolge in Form von wissenschaftlichen Erkenntnisse und einer praxisgerechten Verstetigung oder einen Transfer in die Praxis aufweisen.

Für den Speditions- und Logistikbereich hat der Modellversuch Pro-DEENLA (Proaktive Qualifizierung des Berufsbildungspersonals durch […] Entwicklung, Erprobung […] nachhaltiger Lernaufgaben

▼ *Verleihung der IHK-Zertifikate bei der von INEBB entwickelten und durchgeführten Weiterbildung „Fachkraft Ausbildung für nachhaltige Entwicklung“ bei der IHK Magdeburg.*
Foto: © COMKOMM

in der dualen Ausbildung) über 15 Lernmodule mit 27 Lernaufgaben veröffentlicht. Über die Hälfte davon werden bereits selbstständig von Unternehmen in der betrieblichen Ausbildung eingesetzt, darunter kleine Betriebe wie die Fritz Fuchs Spedition e. K., Mittelständler wie die Fritz GmbH & Co. KG und große Unternehmen wie die Schenker Deutschland AG.

Einen weiteren Erfolg verzeichnete das Modellprojekt „INEBB – Integration nachhaltiger Entwicklung in die Berufsbildung“: Die darin entwickelte Weiterbildung für Ausbildungspersonal in Handelsberufen zur „Fachkraft Ausbildung für nachhaltige Entwicklung (IHK)“ wurde inzwischen mehrfach über die IHK Magdeburg durchgeführt sowie zertifiziert und wird auch nach Projektende weiter angeboten.

In eine andere Transferrichtung geht der Modellversuch „InnoNE – Innovationsprojekte und Innovationskompetenz für Nachhaltige Entwicklung“: Dessen Ergebnisse werden zu einem Zukunftsmodell der Lern- und Bildungsprozesse für eine nachhaltige Wirtschaftsordnung im Folgeprojekt „Zukunftsdiskurse“ weiterentwickelt, das durch das Land Niedersachsen gefördert wird. Ziel ist es, Impulse für die Politik, Unternehmen sowie gesellschaftliche Entscheidungsträgerinnen und -träger bereitzustellen.

Projektübergreifend bündeln die wissenschaftlichen Begleitungen die Erkenntnisse der Modellversuche und reichern sie mit eigener Forschung an. Dadurch liegt ein Kompetenzmodell nachhaltigkeitsorientierter Gestaltungskompetenz für kaufmännische Branchen von der Universität Hamburg sowie ein Modell nachhaltiger Lernorte vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) vor. Zu dessen Ergänzung werden in Absprache mit dem Rat für Nachhaltige Entwicklung Indikatoren und Kriterien für nachhaltige Lernorte identifiziert. Diese können als Gestaltungshilfe für ausbildende Unternehmen und andere Institutionen sowie zur Nachhaltigkeitsberichtserstattung mit Anschluss an den Deutschen Nachhaltigkeitskodex dienen.

Sichtbarkeit von BBNE

Das BIBB trägt mit seiner Öffentlichkeitsarbeit zur Verbreitung und zum Transfer der BBNE-Projektergebnisse bei. So wurde 2018 der eigene Twitter-Kanal @BIBB_nachhaltig gestartet und zwei anschauliche Flyer zu nachhaltigkeitsorientierten Trends und Kompetenzen in kaufmännischen Berufen sowie zur Gestaltung nachhaltiger Lernorte herausgeben. Diese sind auch digital in Deutsch und Englisch abrufbar unter www.bbne.de.

Um weitere Zielgruppen für BBNE zu interessieren, wurden zusammen mit dem BMBF drei Videos erstellt. Darin zeigen Unternehmerinnen und Unternehmer, Ausbildungspersonal sowie Auszubildende aus Partnerbetrieben der Modellversuche, wie sie

▼ *Auszeichnung von sechs BBNE-Modellversuchen durch das BMBF und die deutsche UNESCO-Kommission. V.l.n.r., oben: Christian Melzig (BIBB), Prof. Dr. Maria Böhmer (UNESCO), Helga Berg (BMBF), Martin Wittau (Bundesvereinigung Nachhaltigkeit), Jens Reißland (Universität Erfurt), Kristin Florschütz (Allgemeiner Arbeitgeberverband Thüringen/VMET). Unten: Harald Hantke (Universität Lüneburg) und Regina Gebhardt (Universität Oldenburg).*

BBNE in ihrem Unternehmen umsetzen, und geben Tipps zum Nachmachen. Die Videos sind ebenfalls über die Website oder die Mediathek des BMBF zu finden.

Um die BBNE noch sichtbarer zu machen, sind Auszeichnungen häufig ein geeignetes Mittel. Ende November 2018 wurden gleich sechs Modellversuche als herausragende Initiativen im Rahmen des Weltaktionsprogramms BNE gewürdigt. Die Modellversuche FOENAKO, INEBB, InnoNE, KoProNa, NL-G und Pro-DEENLA bekamen die Auszeichnungen von BMBF-Staatssekretär Christian Luft und der Präsidentin der Deutschen UNESCO-Kommission Prof. Dr. Maria Böhmer übergeben.

Neue Modellversuche

Im Mai 2018 starteten sechs Modellversuche im Rahmen der neuen Förderlinie III zur „Entwicklung von domänenspezifischen Nachhaltigkeitskompetenzen in Lebensmittelhandwerk und -industrie“. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Ausbildungen zum/zur Bäcker/-in, Fleischer/-in, Milchtechnologe/Milchtechnologin, Fachkraft für Lebensmitteltechnik u. a. Ziel ist es, nachhaltigkeitsorientierte Handlungskompetenzen für diese Berufe zu entwickeln, die Ergebnisse auf andere Berufe oder Branchen zu übertragen und den Transfer in übergeordnete Strukturen der Berufsbildung zu fördern. An den neuen Modellversuchen sind 18 Verbundpartner u. a. aus Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen, beruflichen Bildungszentren, Arbeitgeberverbänden und Innungen beteiligt. Wie schon bei den bisherigen Modellversuchen sind wieder zahlreiche Praxispartner daran beteiligt, die BBNE-Innovationen zu entwickeln und zu erproben. Die insgesamt 18 Modellversuche im BBNE-Förderschwerpunkt arbeiten mit über 270 Kooperationspartnern wie Unternehmen, Bildungsträgern, Kammern, Fachverbänden oder Gewerkschaften zusammen.

▲ *Standbild aus dem BBNE-Video von BIBB und BMBF für Auszubildende. Foto: © BMBF*

Auf der jährlich vom BIBB organisierten Programmtagung im Oktober 2018 in Bonn konnten sich die Modellversuche vernetzen. Mithilfe der übergreifenden wissenschaftlichen Begleitung der FH Münster und der Universität Hamburg wurden Synergien zwischen den Projekten identifiziert. Auch der Austausch mit den bisherigen Modellversuchen der Förderlinien I und II wurde als bereichernd wahrgenommen, da er den neuen Modellversuchen ermöglichte, viel über gelungene Strategien und „Lessons Learned“ zu erfahren.

▼ *Ausbildung in der Akademie der Bäckerinnung Hamburg, Verbundpartner im Modellversuch NIB-Scout.*
Foto: © BMBF

Ausblick in die Zukunft

Für zwölf der 18 Modellversuche endet im Frühjahr 2019 die Laufzeit. Um den Transfer zu unterstützen, hat das BIBB eine öffentliche Abschlusstagung am 18. Februar 2019 in Berlin unter dem Motto „Nachhaltig in Ausbildung und Beruf – Werte schaffen, Wissen anwenden, Wandel gestalten“ veranstaltet. Neben der praktischen Interaktion mit den Ergebnissen und Produkten der Modellversuche haben interessante Rednerinnen und Redner vorgetragen sowie spannende Diskussionen mit Stakeholder der BBNE stattgefunden. Wie das BIBB und das BMBF mit einer anschließenden Transferphase noch weiter „vom Projekt zur Struktur“ gelangen können, wird derzeit geprüft. Hier haben sich in den letzten Jahren viele Potenziale aufgetan, die es nun zu nutzen gilt.

Mehr Informationen zur BBNE und den Modellversuchen erhalten Sie unter www.bbne.de und www.foraus.de/bbne.

DEQA-VET
Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung

DEQA-VET – Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung und die Herausforderungen der Digitalisierung

Wie kann gelungene (Weiter-)Bildung in Zeiten fortschreitender Digitalisierung aussehen, welche Kompetenzen benötigt das Weiterbildungspersonal und welche Konsequenzen ergeben sich für die Qualitätssicherung? Diese Themen wurden von rund 120 Teilnehmenden auf der fünften DEQA-VET-Regionaltagung „WWW – World Wide Weiterbildung: Fachtagung zur Qualitätssicherung im Digitalen Lernen in der Weiterbildung“ am 26. Januar 2018 im nordrhein-westfälischen Soest diskutiert. Darunter befanden sich Vertreterinnen und Vertreter aus Bildungseinrichtungen, Landesorganisationen, Verbänden und Ministerien. Der Gütesiegelverbund Weiterbildung e. V. (GV) führte die Regionalkonferenz in Kooperation mit der Deutschen Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung beim BIBB (DEQA-VET) durch. Das BIBB brachte erste

▶ Was ist DEQA-VET?

DEQA-VET ist das Ergebnis der europäischen Initiative EQAVET. Dieses Netzwerk von 34 Mitgliedstaaten hatte sich mit der 2009 vom Europäischen Parlament und dem Rat verabschiedeten „Empfehlung zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQAVET-Empfehlung)“ dazu verpflichtet, nationale Referenzstellen einzurichten.

Mit der 2008 erfolgten Gründung von DEQA-VET wurde in Deutschland zum ersten Mal eine zentrale Anlaufstelle für Fragen der Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung geschaffen. Nach Auslaufen der Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) Ende März 2017 integrierte das BIBB die Referenzstelle. Als bundesweite Plattform für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung soll sie weiterhin als Servicestelle fungieren und über Prinzipien, Funktion und Nutzen der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung informieren. Dabei nimmt die Referenzstelle sowohl europäische als auch nationale und regionale Entwicklungen in den Blick, was die Regelungen der Bundesländer zur schulischen Berufsbildung einschließt. Gleichzeitig organisiert die Referenzstelle den Austausch zwischen den zuständigen Stellen (Kammern u. Ä.), Betrieben, Schulen und Sozialpartnern, um wirkungsvolle und geeignete Maßnahmen zur Qualitätssicherung bekannt zu machen und in die Breite zu tragen.

Weitere Informationen unter: www.deqa-vet.de

▼ *Beteiligte an der DEQA-VET-Veranstaltung zur (Weiter-)Bildung in Zeiten fortschreitender Digitalisierung. V. l. n. r.: Eugen-Ludwig Egyptien (Qualitäts- und UnterstützungsAgentur – Landesinstitut für Schule NRW), Helena Sabbagh (DEQA-VET, BIBB), Wolfgang Jost (Bildungswerk des Landessportbundes Nordrhein-Westfalen e. V.), Klaus Kaiser (Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW), Dr. Claudia Zaviska (InnovatWB, BIBB), Jürgen Clausius (Gütesiegelverbund Weiterbildung e. V.). Foto: © Qualitäts- und UnterstützungsAgentur – Landesinstitut für Schule NRW/DEQA-VET/Dohmann*

Ergebnisse des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) initiierten Förderschwerpunkts „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“ (InnovatWB) zum Thema Digitalisierung ein. Dieser und weitere Beiträge förderten den anschließenden bildungsbereichsübergreifenden Austausch zur Frage nach der Entwicklung der qualitativen Anforderungen an eine gelungene (Weiter-)Bildung unter dem Einfluss der Digitalisierung.
www.deqa-vet.de/de/regionaltagungen.php

Qualitätssicherung in der betrieblichen Bildung weltweit gefragt

Dass dualisierte Ausbildungsformen zukunftsfähige Qualifizierungswege für junge Menschen bereithalten, setzt sich unter dem Stichwort „Work-based learning“ in Europa und international weiter durch. Dies spiegelt auch das Interesse an der DEQA-VET Broschüre „Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung im dualen System in Deutschland“ in Deutsch und Englisch wider.

Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung im dualen System in Deutschland

Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung ist eine klassische Querschnittsaufgabe. Sie umfasst alle Aspekte der beruflichen Bildung – von der Entwicklung nationaler Ausbildungsstandards auf der Systemebene bis zum betrieblichen Ausbildungsplan auf der Anbieterebene. Diese Broschüre bietet einen Überblick über die zentralen Mechanismen der Qualitätssicherung für den betrieblichen Teil der Erstausbildung im dualen System in Deutschland. Sie informiert über die wichtigsten Regelungen, Verfahren sowie Akteurinnen und Akteure, die die Ausbildungsqualität am Lernort Betrieb sichern und weiterentwickeln. Angesprochen werden Bildungsexpertinnen und -experten aus Wissenschaft, Politik und Praxis sowohl in Deutschland als auch in Europa und international.

Deutsche Version: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8455
Englische Version: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8548
Übersetzungen ins Rumänische, Spanische, Russische und Mongolische sind in Vorbereitung.

▶▶▶ Anschlüsse gestalten – Kompetenzen erweitern

3. WEITERBILDUNG, DURCHLÄSSIGKEIT UND GLEICHWERTIGKEIT DER BILDUNGSWEGE

wbmonitor

wbmonitor: Qualitätsmanagement in der Weiterbildung

Vier von fünf (80 %) der Weiterbildungsanbieter nutzten 2017 ein Qualitätsmanagementsystem (QMS). Diese Steuerungsinstrumente dienen der Standardisierung, Überwachung und Verbesserung von Organisationsprozessen und sollen so auch die Qualität der eigentlichen Lehr- und Lerndienstleistungen sichern. Der Einsatz eines QMS ist häufig erforderlich, um öffentlich geförderte Weiterbildungen durchzuführen. Beispielsweise müssen Einrichtungen es für die Trägerzulassung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zur Durchführung von Arbeitsmarktdienstleistungen nach SGB III bzw. SGB II wie z. B. zur Einlösung von Bildungsgutscheinen nachweisen. Auch die Weiterbildungs- und Erwachsenenbildungsgesetze mancher Bundesländer wie z. B. Niedersachsen fordern ein QMS zur Erlangung der staatlichen Anerkennung. In

der Regel zielen QMS auf eine externe Zertifizierung durch eine Zertifizierungsstelle bzw. -agentur ab. Damit wird die Umsetzung der vorgegebenen Anforderungen an das QMS bestätigt. Das nach erfolgreicher Auditierung erlangte Prüfsiegel dient gegenüber Fördermittelgebern als Nachweis und wird zudem häufig als Marketinginstrument zur Signalisierung der Angebotsqualität eingesetzt. Zwei Drittel (67 %) der Einrichtungen mit QMS verfügten 2017 über eine solche Zertifizierung.

Für Weiterbildungsanbieter werden diverse QMS-Modelle angeboten. Davon am häufigsten genutzt wurden 2017 die Normenreihe DIN EN ISO 9000ff. (35 %), die Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW, 9 %) sowie das Modell der European Foundation for Quality Management (EFQM, 9 %). Während DIN EN ISO 9000ff. sowie EFQM branchenunabhängig einsetzbar sind und für die Weiterbildung erst angepasst werden müssen, ist LQW spezifisch auf diesen Bildungsbereich ausgerichtet. Für die Weiterbildung konzipiert wurden auch weitere QMS-Modelle wie z. B. das QMS nach Gütesiegelverbund Weiterbildung e. V. (7 %), das Bildungs-Qualitäts-Management (BQM) des Bundesverbands der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e. V. (BBB, 3 %) sowie die Qualitätsentwicklung im Verbund von Bildungseinrichtungen (QVB) des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben (AL) und der Deutschen Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE, 3 %). Manche Einrichtungen entwickelten auch selbst Verfahren des Qualitätsmanagements (21 %), z. B. in Anlehnung an die in der AZAV definierten Qualitätskriterien.

Die einzelnen QMS-Modelle sind in verschiedenen Teilsegmenten der Weiterbildung unterschiedlich stark verbreitet. Einrichtungen, die sich überwiegend über die Arbeitsagenturen oder Jobcenter finanzierten, nutzten mehrheitlich DIN EN ISO 9000ff. (63 %). Auch Anbieter, die v. a. für betriebliche Kunden tätig waren, wandten häufig dieses ursprünglich für den industriellen Sektor entwickelte QMS an (44 %). Viele Volkshochschulen entschieden sich für das Modell LQW (31 %), welches mit der Fokussierung gelungenen Lernens eine pädagogische Ausrichtung aufweist. EFQM wird bei vergleichsweise niedriger Verbreitung in verschiedenen Feldern der Weiterbildung genutzt.

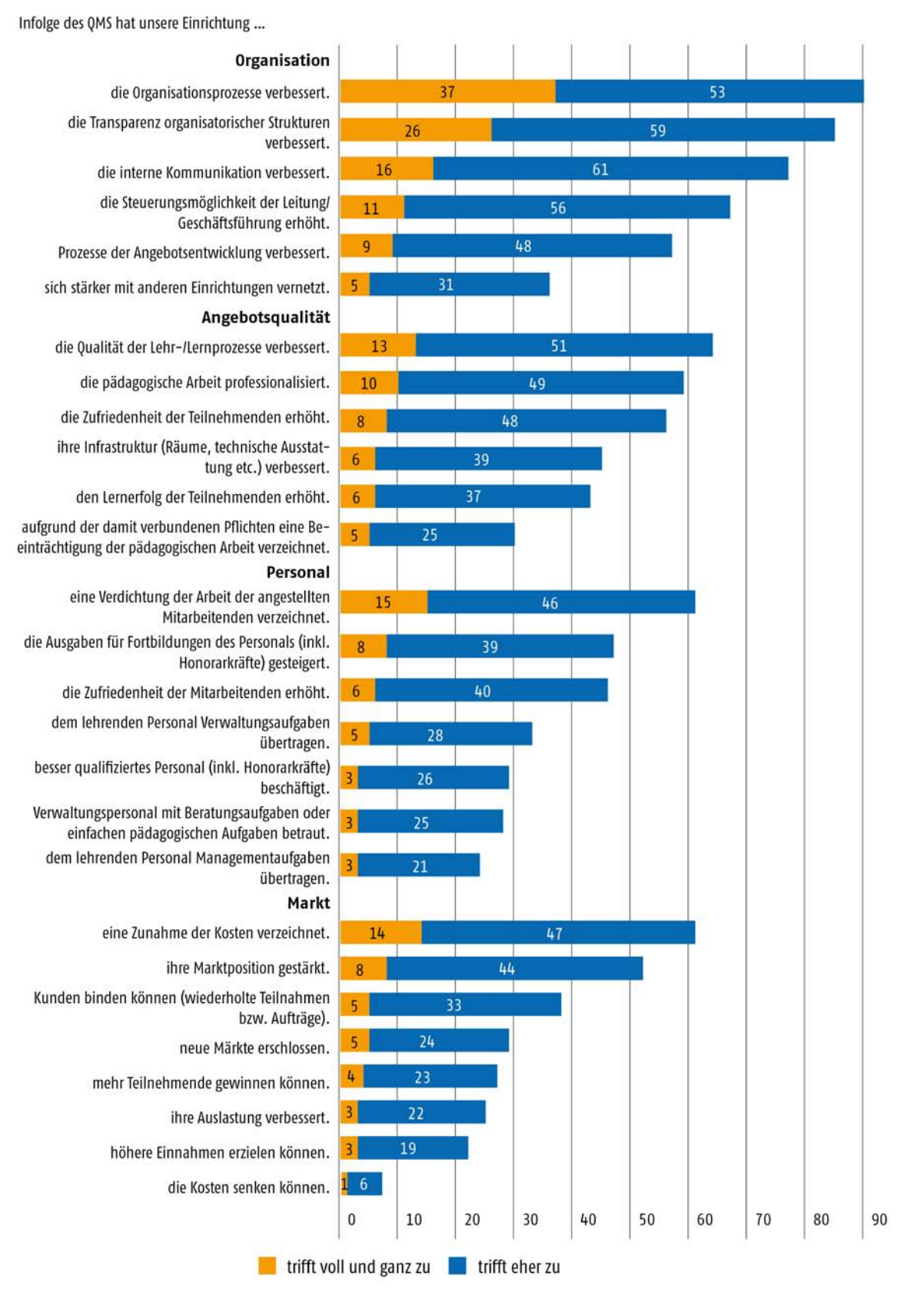
„Vier von fünf der Weiterbildungsanbieter nutzten 2017 ein Qualitätsmanagementsystem."

Stefan Koscheck, wissenschaftlicher Mitarbeiter

Ein Hauptaugenmerk der Umfrage unter Weiterbildungsanbietern in Deutschland (wbmonitor) 2017 lag auf Wirkungen, die Einrichtungen dem Einsatz ihres QMS zuschreiben. Diese wurden erstmals für das gesamte Spektrum in der Weiterbildung genutzter QMS untersucht. Die befragten Anbieter wurden gebeten, bezüglich verschiedener Aspekte der Themenbereiche „Organisation", „Angebotsqualität", „Personal" sowie „Markt" einzuschätzen, ob die jeweiligen Wirkungen „voll und ganz", „eher", „eher nicht" oder „überhaupt nicht" zutreffen.

Am häufigsten bescheinigten die Anbieter den QMS Wirksamkeit auf der Ebene der Organisation (→ Abb. 10). Bei gemeinsamer Betrachtung der „voll und ganz" sowie der „eher" zutreffenden Einschätzungen berichteten neun von zehn (90 %) der Einrichtungen von einer Verbesserung der Organisationsprozesse. 85 Prozent gaben an, dass die organisatorischen Strukturen transparenter geworden seien. Dies dürfte v. a. auf deren Standardisierung und Beschreibung im Rahmen des QMS zurückzuführen sein. Drei Viertel (77 %) sahen zudem

Abb. 10: Wirkungen von Qualitätsmanagementsystemen aus Anbietersicht (in %)



Anmerkungen: Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von 1.122 („Kunden binden können") bis 1.254 („Organisationsprozesse verbessert") Anbietern. Die Anteilswerte „trifft eher nicht zu" und „trifft überhaupt nicht zu" sind nicht dargestellt.

Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2017

Qualitätsmanagementsysteme in der Weiterbildung

Mit dem Themenschwerpunkt „Qualitätsmanagementsysteme in der Weiterbildung" stellt wb**monitor** statistische Ergebnisse zur Verbreitung der verschiedenen in diesem Bildungsbereich genutzten Qualitätsmanagementsysteme (QMS) bereit und analysiert Wirksamkeitszuschreibungen der Einrichtungen. Darüber hinaus wird u. a. die Anbietersicht auf den Prozess zur Zertifizierung des QMS in den Blick genommen. Wie jedes Jahr ermittelt wb**monitor** zudem die wirtschaftliche Stimmungslage in der Weiterbildung: 2017 befindet sich diese auf einem neuen Allzeithoch und ist auch in den untersuchten Teilsegmenten durchgängig positiv. Die ergänzenden Strukturinformationen nehmen diesmal die Leistungsvolumina der öffentlich zugänglichen, organisierten Weiterbildung in den Blick.

Kostenloser Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8755

positive Wirkungen hinsichtlich der internen Kommunikation, was u. a. mit der von QMS geforderten eindeutigen Festlegung von Zuständigkeiten zusammenhängen dürfte. Der Erhöhung der Steuerungsmöglichkeit der Leitung bzw. Geschäftsführung durch die Nutzung des QMS sowie der Verbesserung von Prozessen der Angebotsentwicklung wurde ebenfalls mehrheitlich zugestimmt (67 % bzw. 57 %).

Hinsichtlich Aspekten der Angebotsqualität schätzten die Anbieter die Wirksamkeit von QMS etwas zurückhaltender ein. Zwar sahen die Anbieter mehrheitlich die Qualität der Lehr- und Lernprozesse verbessert (64 %), die pädagogische Arbeit professionalisiert (59 %) und die Zufriedenheit der Teilnehmenden erhöht (56 %), jedoch stimmte nur ca. jede zehnte Einrichtung diesen Wirkungen vollumfänglich zu. In diesen Einschätzungen dürfte zum Ausdruck kommen, dass QMS mittels ihrer prozessorientierten Konzeption zwar die Rahmenbedingungen des Lernens optimieren können, für das Gelingen der eigentlichen Lehr-/Lerninteraktionen jedoch die Kompetenzen der Lehrenden als maßgeblich anzusehen sind. Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass nur vier von zehn Einrichtungen (43 %) dem QMS eine Erhöhung des Lernerfolgs der Teilnehmenden attestierten. Sogar nur jede zwanzigste Einrichtung (6 %) stimmte dieser Wirkung „voll und ganz" zu. Fast ein Drittel (30 %) berichtete von Beeinträchtigungen der eigentlichen pädagogischen Arbeit aufgrund der mit dem QMS verbundenen Pflichten. Dazu zählen z. B. Dokumentationsaufgaben, Evaluationen der Veranstaltungen oder die Erstellung von Qualitätsberichten.

Mehr als die Hälfte (61 %) der Anbieter führten die Arbeitsverdichtung bei ihren angestellten Mitarbeitenden auf ihr QMS zurück. Als Organisationsmitglieder dürften diese stärker als die in der Weiterbildung weit verbreiteten, in der Regel für Lehrtätigkeiten eingesetzten Honorarkräfte in die für das Qualitätsmanagement zu erfüllenden Aufgaben eingebunden sein. Zudem berichteten nur Minderheiten der Anbieter von expansiven Wirkungen, Mehreinnahmen oder Kostenvorteilen durch das QMS: Jeweils weniger als ein Drittel gab an, durch die QMS-Nutzung neue Märkte erschlossen (29 %), mehr Teilnehmende gewonnen (27 %), die Auslastung der Einrichtung verbessert (24 %; Rundungsdifferenz zur Abb. 10) oder höhere Einnahmen erzielt (22 %) zu haben. In Anbetracht der genannten Ergebnisse ist bei den meisten Einrichtungen nicht davon auszugehen, dass zusätzliches Personal zur Bearbeitung des mit dem QMS verbundenen Aufwands beschäftigt wird. Vielmehr ist anzunehmen, dass sich das Aufgabenspektrum des angestellten Personals um Tätigkeiten im Bereich Qualitätsmanagement erweitert hat.

Weitere Informationen zur Umfrage sind verfügbar unter www.bibb.de/wbmonitor.

Berufliche Weiterbildung

Förderung der betrieblichen Weiterbildung durch die öffentliche Hand – Welchen Bedarf sehen die Unternehmen?

Digitale Technologien sind heute allgegenwärtig und in allen Bereichen der Wirtschaft zu finden. Die Digitalisierung hat dabei nicht nur Auswirkungen auf Produktion und Dienstleistungen, sondern auf die gesamte Arbeitsorganisation in den Unternehmen, auf die Anforderungen an die Beschäftigten am Arbeitsplatz und somit auch auf die betriebliche Weiterbildung. Die Frage, ob und wie die Politik vor diesem Hintergrund die Unternehmen in ihrem Bildungsengagement unterstützen kann, wurde u. a. in der Zusatzerhebung zur fünften europäischen Weiterbildungserhebung Continuing Vocational Training Survey (CVTS) untersucht.

In der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Zusatzerhebung des BIBB werden weiterbildende Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten aus nahezu allen Wirtschaftsbereichen mit Ausnahme der öffentlichen Verwaltung, der Landwirtschaft und des Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesens befragt. Diese Unternehmen haben 2016 bereits an der europaweiten CVTS-Hauptbefragung teilgenommen. Seit März 2018 wird die Zusatzerhebung in einem zweistufigen Verfahren durchgeführt: Zunächst nehmen 270 Unternehmen an einer telefonischen Befragung teil. Seit Juni 2018 werden in zwölf dieser Unternehmen zusätzlich Fallstudien durchgeführt, um die quantitativen Ergebnisse zu vertiefen und neue Erkenntnisse zu erzielen. Dabei werden je Unternehmen zwei bis vier leitfadengestützte Interviews von rund einstündiger Dauer geführt. Inhaltlich wird drei Themenschwerpunkten nachgegangen:

- Ausgestaltung des Lernens im Unternehmen,
- Auswirkungen von Vernetzung und Digitalisierung auf das Lernen im Unternehmen sowie
- überbetriebliche Weiterbildungskooperationen und Unterstützungsstrukturen der Unternehmen.

Auswertungen der telefonischen Befragung zeigen, dass ein Großteil der Unternehmen für die nächsten drei bis fünf Jahre durch die zunehmende Digitalisierung und Vernetzung eine deutliche Veränderung der Arbeits- und Lernprozesse sowie der Lerninhalte erwartet. Dies trifft besonders stark für die Unternehmen zu, die digitalen Technologien bereits eine große Bedeutung zuschreiben. Nicht nur im Umgang mit digitalen Medien und Technologien müssen die Beschäftigten

„Aus Sicht der Unternehmen besteht durchaus Bedarf an staatlicher Unterstützung bei der betrieblichen Weiterbildung."

Barbara Schürger, wissenschaftliche Mitarbeiterin

© Schürger

Barbara Schürger, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Ökonomie der Berufsbildung"

Betriebliche Weiterbildung liefert einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung der Herausforderungen einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt. Unternehmen sehen hier Bedarf an Unterstützung und Förderung durch staatliche Stellen und Programme. Die Schaffung zusätzlicher oder die Ausweitung bestehender staatlicher Angebote allein reichen jedoch nicht aus. Wichtig sind den Unternehmen insbesondere eine zielgerichtete Ausrichtung auf ihre Bedürfnisse sowie eine transparentere Gestaltung und Informationspolitik.

Abb. 11: Öffentlicher Unterstützungsbedarf aus Unternehmenssicht

Quelle: BIBB-CVTS5-Zusatzerhebung. Angaben von n = 108 weiterbildenden Unternehmen mit öffentlichem Unterstützungsbedarf. Mehrfachnennungen und -kategorisierung möglich. Anzahl der Nennungen (absolute Zahlen).

Abbildung: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis/BIBB 2018

kompetent sein: Vor allem überfachliche Kompetenzen wie z. B. die Fähigkeit zur Selbstorganisation, die Selbstständigkeit beim Lernen oder die Flexibilität bei der Bewältigung sich häufig ändernder Anforderungen nehmen an Relevanz zu. Um diesen veränderten Anforderungen zu begegnen, setzen viele Unternehmen auf Weiterbildung innerhalb und außerhalb des Arbeitsprozesses.

Aus Sicht der Unternehmen besteht durchaus Bedarf an staatlicher Unterstützung bei der betrieblichen Weiterbildung. Dabei ist der Informationsstand über vorhandene öffentliche Unterstützungsangebote gering, 71 Prozent der weiterbildenden Unternehmen fühlen sich hier „eher schlecht" oder „sehr schlecht" informiert. Vielen Unternehmen geht die staatliche Unterstützung bei der betrieblichen Weiterbildung nicht weit genug, 45 Prozent sehen weiteren Unterstützungsbedarf (→ Abb. 11). Besonders hoch ist der Bedarf bei der Förderung von Weiterbildungsangeboten sowohl für spezifische Zielgruppen wie ältere Beschäftigte, Geflüchtete, Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger sowie zukünftige Meisterinnen und Meister als auch zu spezifischen Inhalten wie technischen und technologischen Aspekten der Digitalisierung. Wichtig ist den Unternehmen auch eine Verbesserung der Informationsangebote durch die öffentlichen Stellen, eine erhöhte Transparenz bestehender Fördermittel und eine proaktive Beratung seitens der öffentlichen Hand, aber auch der Kammern. Einige Unternehmen wünschen sich Unterstützung bei der Bildung von Lernnetzwerken. Dabei geht es nicht ausschließlich um die Vernetzung mit öffentlichen Stellen, sondern auch um den Austausch mit anderen Unternehmen. Ein Befragter betonte, dass die Unternehmen so gegenseitig von ihren Erfahrungen profitieren und eine gewisse Isolation überwinden könnten. Eine Möglichkeit zur

technischen Umsetzung ist die Bereitstellung von Lernplattformen.

Weitere Informationen zur CVTS-Zusatzerhebung sind erhältlich unter www.bibb.de/de/81567.php.

Detailliertere Informationen zum Thema öffentlicher Unterstützungsbedarf finden Sie in einem Fachartikel unter www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/9397.

InnovatWB

Gestaltung einer zeitgemäßen Weiterbildungskultur

Auf der Abschlussveranstaltung am 11. Oktober 2018 in Berlin wurden die Implikationen der wissenschaftlichen Ergebnisse des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Förderschwerpunkts Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung (InnovatWB) für die Praxis diskutiert. Die Bildungsexpertinnen und -experten sind sich nach rund drei Jahren Projektförderung einig, dass sich die berufliche Weiterbildung grundlegend wandeln müsse. Berufliche Weiterbildung im Sinne von lebensbegleitendem Lernen gewinnt im Zuge von Digitalisierung, Akademisierung und Fachkräftemangel an Relevanz: um die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu sichern und zu gewährleisten, Berufsbiografien selbstbestimmt zu gestalten und nicht zuletzt, um die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit Deutschlands zu steigern. Dies erfordert eine Stärkung und Neuausrichtung der beruflichen Weiterbildung, sowohl auf organisationaler, betrieblicher Ebene als auch bezogen auf Lernende und Lehrende. (Weiter-)Bildungsdienstleister müssten die Bildungsmaßnahmen stärker an den konkreten Bedürfnissen und Möglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausrichten. Die Maßnahmen müssten besser in die beruflichen Tätigkeiten integriert und die individuellen Lernprozesse professionell begleitet werden.

Maßgeschneiderte Formate für Weiterbildung entwickeln

Wie die Ergebnisse von InnovatWB verdeutlichen, sollte das Individuum mit seinen Vorerfahrungen im Fokus stehen. Selbstorganisiertes Lernen im Prozess der Arbeit erhält so eine neue Ausrichtung: Gefragt sind individualisierte, durch digitale Medien gestützte Weiterbildungskonzepte, welche an die Kompetenzen der Mitarbeitenden andocken, mit den persönlichen Lernzugängen sowie -erfahrungen korrespondieren und sich räumlich und zeitlich mit dem betrieblichen Tagesgeschäft vereinbaren lassen. Nicht

BIBB Report 2/2018 – Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für Individuen

Dieser Report stellt zentrale Befunde einer BIBB-Erhebung zu Aufwand und Nutzen der Individuen in Zusammenhang mit beruflicher Weiterbildung vor (BIBB-ANI 2015). Demnach tragen die Individuen einen beträchtlichen Teil zur Finanzierung beruflicher Weiterbildung bei, wenngleich die überwiegende Zahl der Weiterbildungen auch durch die Arbeitgeber gefördert wird. Der Großteil der individuell getragenen Mittel entfällt auf formale Bildungsgänge und Aufstiegsfortbildungen. Diese werden durch Arbeitgeber vergleichsweise selten mitfinanziert. Die Arbeitgeber unterstützen die Weiterbildungen selbst dann, wenn die vermittelten Kenntnisse auch bei fremden Arbeitgebern anwendbar sind.

Kostenloser Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8931

▶ **Materialien für Lehrkräfte in der Weiterbildung**

Neben der Untersuchung von Anforderungs- als auch Kompetenzprofilen zur Professionalisierung des Weiterbildungspersonals haben die InnovatWB-Projekte vielfältige Handreichungen, Konzepte und Maßnahmen entwickelt und pilothaft erprobt. Wie sich Lehrkräfte für die neuen Anforderungen qualifizieren sollten, können sie gezielt über einen „Selbsttest für Medienkompetenz" (www.die-bonn.de/mekwep/default.aspx) oder einen „Kompetenzreflektor für Weiterbildungspersonal" ermitteln (https://ibbf.berlin/assets/images/Dokumente/Aufsatz%20Kompetenzreflektor%20Weiterbildungspersonal.pdf).

www.innovatwb.de

zuletzt hängt die Teilnahme an Weiterbildung vom erwarteten individuellen und betrieblichen Nutzen ab. Entscheidend ist hier die Fähigkeit von Anbietern, im Dialog mit Unternehmen maßgeschneiderte Weiterbildungsformate zu entwickeln. Auch braucht eine zeitgemäße berufliche Weiterbildung entsprechende strukturelle, institutionelle und organisationale Rahmenbedingungen sowie eine stärkere regionale Vernetzung und Koordination.

Mittels der vom BMBF beauftragten und vom BIBB durchgeführten wissenschaftlichen Begleitung von InnovatWB konnten fünf zentrale Handlungsfelder abgeleitet werden, die sich als Konturen einer zeitgemäßen Weiterbildungskultur herauskristallisieren. Beispielhaft ist der Bedarf an „dialogischer Angebots-/Leistungsentwicklung", der die klassische nachfrageorientierte Planungskultur ergänzen könnte: Unternehmen suchen oft nicht mehr nach „fertigen" Angeboten auf dem Weiterbildungsmarkt, sondern wollen, dass sie dabei unterstützt werden, Lernprozesse zu initiieren und umzusetzen. Damit geht der Paradigmenwechsel einher, Formate stärker als bisher entlang den Bedarfen von Weiterbildungssuchenden zu entwickeln und zu gestalten – also unter direkter Einbeziehung potenzieller Adressaten. Hierauf müssen sich die Anbieter von Weiterbildungen mit verändertem Leistungsportfolio und damit einhergehender Organisations- und Personalentwicklung einstellen. Auch das Personal wird sich zukünftig neu aufstellen müssen. Die veränderten Aufgabenprofile erfordern eine moderierende Rolle, um selbstorganisierte Lernprozesse zu begleiten statt in klassischen Lehrformaten zu dozieren.

HOL DIR DEINE BILDUNGS-PRÄMIE

Die Programmstelle Bildungsprämie

Die Programmstelle Bildungsprämie ist seit Sommer 2012 im BIBB angesiedelt. Sie ist für die fachliche Begleitung und Steuerung des Bundesprogramms Bildungsprämie verantwortlich. Kernaufgaben sind die wissenschaftliche Programmbegleitung, ein kontinuierliches Monitoring der Förderleistungen sowie die Öffentlichkeitsarbeit. Die Bildungsprämie besteht seit 2008, ist ESF-kofinanziert und läuft zurzeit in der dritten Förderphase.

Die Bildungsprämie schließt eine Lücke

Mit der Bildungsprämie werden berufsbezogene, individuelle Weiterbildungsaktivitäten gefördert. Insbesondere Erwerbstätige mit niedrigem Einkommen haben damit die Möglichkeit, unabhängig vom Arbeitgeber eine Weiterbildung zu finanzieren. Sie erhalten dafür in einer der rund 530 bundesweit am Programm teilnehmenden Beratungsstellen einen Prämiengutschein. Diesen Gutschein lösen sie beim Weiterbildungsanbieter ihrer Wahl ein und zahlen nur die Hälfte der Veranstaltungskosten. Die Förderung ist auf maximal 500 Euro pro Maßnahme begrenzt. Bisher konnte rund 340.000 Mal die Teilnahme an einer Weiterbildung durch die Ausgabe eines Prämiengutscheins ermöglicht werden. Die Nutzerinnen und Nutzer kommen überwiegend aus den Branchen Gesundheit und Soziales, Bildung und

„Die Bildungsprämie spricht in erster Linie Erwerbstätige an, die nur wenig Zugang zu betrieblicher Weiterbildung haben und von den steuerlichen Absetzungsmöglichkeiten von Weiterbildungskosten kaum profitieren können."

Bert Butz, Projektleiter der Programmstelle Bildungsprämie

Erziehung sowie dem Dienstleistungssektor.

Monitoring und fachliche Begleitung

Zu den Aufgaben der Programmstelle gehört es, regelmäßig die Struktur der Nutzerinnen und Nutzer sowie der besuchten Weiterbildungsmaßnahmen zu beobachten. Dies erfolgt einerseits auf der Basis der im Förderprozess erhobenen Daten, andererseits führt die Programmstelle eigene Befragungen durch. Mithilfe dieser Informationen unterstützt sie das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bei der Steuerung des Programms und greift dort ein, wo Verbesserungspotenzial besteht.

Politikberatung: Konzepte für die Zukunft

Die Bildungsprämie wurde 2008 als Testprogramm für gutscheinfinanzierte Weiterbildungsförderung ins Leben gerufen. Nach nunmehr zehn Jahren Laufzeit liegen umfangreiche Erfahrungen vor, die die Programmstelle auswertet und dem BMBF in Form von Konzeptvorschlägen und Ideenskizzen zur Verfügung stellt.

Öffentlichkeitsarbeit

Der Öffentlichkeitsarbeit kommt im Programm eine wichtige Bedeutung zu, da es gilt, einzelne Erwerbstätige über die Finanzierungshilfe durch den Prämiengutschein zu informieren. Die Programmstelle setzt deshalb auf unterschiedliche Multiplikatoren, zu denen auch die Beratungsstellen und Anbieter von Weiterbildungen gehören. Für diese produziert sie Informations- und Werbematerialien sowohl in gedruckter als auch in digitaler Form. 2018 setzte die Programmstelle erstmals auf die Zusammenarbeit mit Influencern im Internet. Die Erfahrungen aus dieser Kooperation sind bisher positiv.
www.bibb.de/de/742.php
www.bildungspraemie.info

Die Validierung nichtformalen und informellen Lernens

Geringer Umsetzungsstand in Deutschland

Nicht formales und informelles Lernen meint das Lernen außerhalb formaler Qualifizierungs- und Bildungsprozesse und wird bildungspolitisch als wichtiger Bestandteil des lebensbegleitenden Lernens betrachtet. Die Mitgliedstaaten der EU haben sich im Jahr 2012 mit einer Ratsempfehlung das Ziel gesetzt, bis 2018 nationale Systeme für die Validierung nichtformalen und informellen Lernens einzuführen. Der bisherige Umsetzungsstand bezüglich der Validierung nichtformalen und informellen Lernens in Deutschland muss jedoch bisher als eher gering betrachtet werden. Zwar wurden in den letzten Jahren zahlreiche Initiativen gefördert und Instrumente entwickelt, allerdings waren diese unterhalb der Ebene der formalen Anerkennung angesiedelt. Diese zumeist bilanzierend biografisch angelegten Instrumente erfüllen jedoch häufig einen Zweck jenseits der formalen Anerkennung, indem sie Orientierung bei der Gestaltung der eigenen Bildungs- und Berufsbiografie bieten. Mit der „Zulassung zur

„Nichtformales und informelles Lernen meint das Lernen außerhalb formaler Qualifizierungs- und Bildungsprozesse und wird bildungspolitisch als wichtiger Bestandteil des lebensbegleitenden Lernens betrachtet."

Katrin Gutschow, wissenschaftliche Mitarbeiterin

Abschlussprüfung in besonderen Fällen" ist in Deutschland im Geltungsbereich von Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) ein Verfahren etabliert, das die Zulassung zur regulären Abschlussprüfung über den Nachweis von Berufserfahrung ermöglicht und damit zum Berufsabschluss führt. Personen, die über die sogenannte „Externenregelung" zugelassen werden, müssen nicht nur dieselben inhaltlichen Standards erfüllen, sondern unterliegen auch derselben Leistungsfeststellung wie Auszubildende. Einer Validierung nichtformalen und informellen Lernens nach dem in der EU-Bildungspolitik zugrunde gelegten Verständnis entspricht dieses Verfahren jedoch nicht.

Sechs Szenarien zur Validierung nichtformal und informell erworbener Kompetenzen in Deutschland im Jahr 2030

Wie die Einführung verschiedener Verfahren zur Anerkennung erworbener Kompetenzen in Deutschland bewertet wird, wurde anhand von sechs Szenarien im Forschungsprojekt „Einführung von Verfahren zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens – Anforderungen und Handlungsoptionen" untersucht. Ziel des Forschungsprojekts war es, Gestaltungsanforderungen an Validierungsverfahren und -instrumente in Deutschland zu ermitteln und Rahmenbedingungen für deren Implementation zu modellieren.

Die Szenarien (→ Abb. 12) wurden in einem mehrstufigen Verfahren entworfen, um Gestaltungsanforderungen an Validierungsverfahren und -instrumente in Deutschland zu ermitteln und Rahmenbedingungen für die Implementation von Validierungsverfahren zu modellieren. Optionen, die in den Szenarien modelliert wurden, waren insbesondere die rechtliche Verankerung, inhaltliches Spektrum, Akteurinnen und Akteure sowie Methoden der Kompetenzerfassung, die Art der Zertifizierung wie auch die Finanzierung und Zielgruppen der Verfahren. Die Realisierungschancen, Nutzenerwartungen und Risiken der unterschiedlichen Verfahren und Instrumente wurden in einer systematischen zweistufigen Befragung von Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen Akteursgruppen bewertet.

Drei Szenarien beschreiben Validierungsverfahren, die eine rechtliche anerkannte Zertifizierung mit Bezug zu Qualifikationen beinhalten, und drei weitere Szenarien befassen sich mit der Erfassung und Dokumentation von Kompetenzen. Diese Szenarien könnten komplementär zu den ersten realisiert werden, aber auch eintreten, ohne dass ein Validierungsverfahren implementiert wird, das zu rechtlicher Anerkennung erworbener Kompetenzen führt.

Von den sechs bewerteten Szenarien sind mit Ausnahme des E-Portfolios alle mehrheitlich erwünscht. Deutlich geringer fällt die Einschätzung der Realisierungschancen aus (→ Abb. 13). Eine Ausnahme bildet wiederum das E-Portfolio, dessen Realisierungschance höher eingeschätzt wird als seine Erwünschtheit.

Bei der ersten Befragungsrunde lag der Schwerpunkt auf zentralen Merkmalen der Szenarien sowie auf ihrer Erwünschtheit, Realisierbarkeit und möglichen Auswirkungen auf das Bildungssystem. Es wurden 327 Expertinnen und Experten aus verschiedenen Bereichen des Bildungs- und Beschäftigungssystems, der Wissenschaft und aus Institutionen kontaktiert, die Lernaktivitäten im Ehrenamt anbieten

Abb. 12: Sechs Szenarien zur Validierung nichtformal und informell erworbener Kompetenzen in Deutschland im Jahr 2030

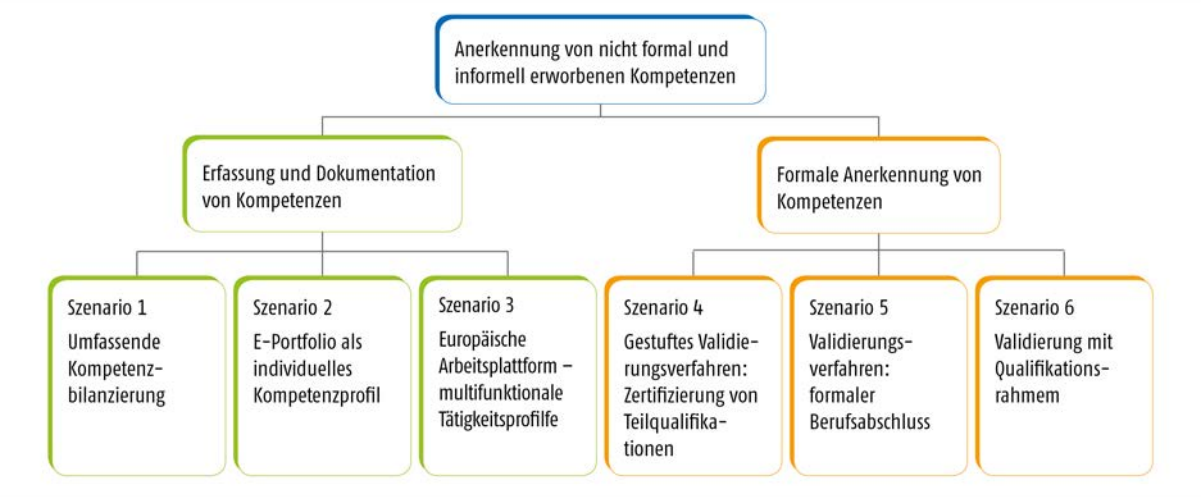
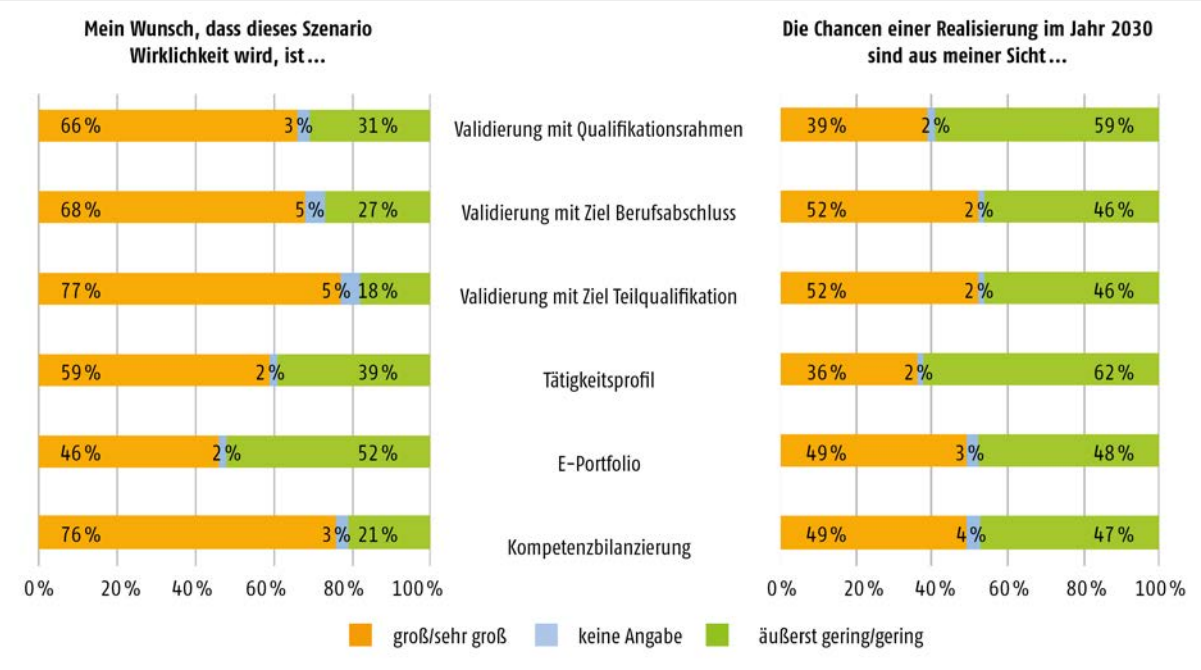


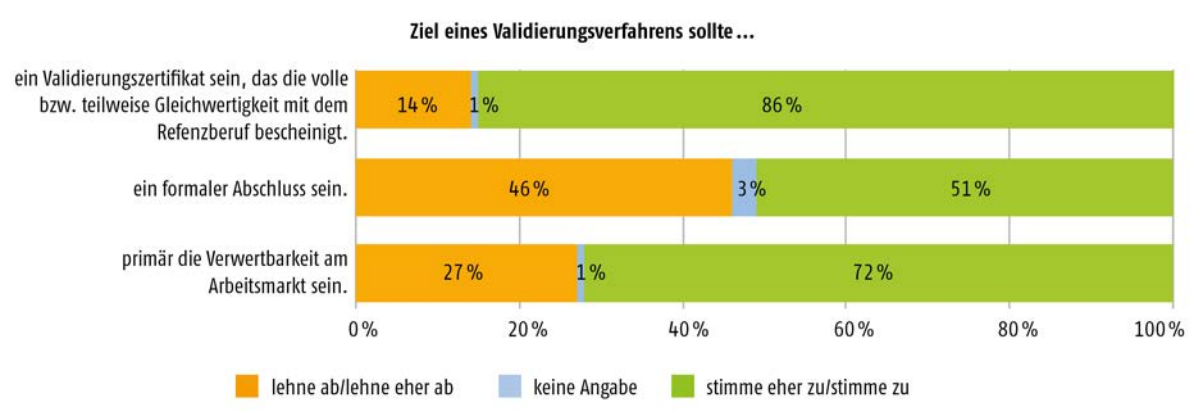
Abb. 13: Bewertung von Erwünschtheit und Realisierungschancen der sechs Szenarien zur Validierung von Kompetenzen



Anmerkung: Erste Befragungsrunde mit 172 Befragten

oder dokumentieren. In der zweiten Befragungsrunde wurden jene 172 Personen erneut befragt, die sich an der ersten Befragungsrunde beteiligt hatten. Die Rücklaufquote betrug 63 Prozent. Der Fokus dieser Befragungsrunde lag zum einen auf den Aspekten, die der Realisierung der Szenarien entgegenstehen könnten, und zum anderen auf grundsätzlichen Aspekten der Validierung.

Abb. 14: Bewertung der Zielsetzung eines Validierungsverfahrens



Anmerkung: Zweite Befragungsrunde mit 109 Befragten.

Generelle Anforderungen an Validierungsverfahren

Mit der Anerkennung nichtformalen und informellen Lernens werden grundsätzlich unterschiedliche Anforderungen und Erwartungen verbunden.

Die Aussage, dass Validierungsverfahren durch ein besseres Verständnis über die eigenen Kompetenzen zur beruflichen und persönlichen Entwicklung beitragen und die Handlungsfähigkeit verbessern, findet hohe Zustimmung, ebenso wie die Aussage, dass ein Validierungsverfahren ein möglichst umfassendes Bild individueller Kompetenzen erfassen sollte. Eine enge Orientierung an den Anforderungen anerkannter Qualifikationen wird hingegen von ca. einem Drittel der Befragten abgelehnt, aber insbesondere von Personen aus zuständigen Stellen, Arbeitsgeberverbänden und Gewerkschaften befürwortet.

BIBB Report 1/2018 – Herausforderungen bei der Einführung von Verfahren zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens in Deutschland

Die Forderung, nicht formales und informelles Lernen, d. h. das Lernen außerhalb formaler Qualifizierungs- und Bildungsprozesse, anzuerkennen, findet in Deutschland in Expertenkreisen breite Zustimmung. Entsprechende Validierungsverfahren sollten ein möglichst umfassendes Bild individueller Kompetenzen erfassen, sich an Qualifikationsstandards orientieren und arbeitsmarktverwertbar sein. So lassen sich die Ergebnisse einer Delphi-Befragung zusammenfassen, in der Expertinnen und Experten sechs Szenarien bewertet haben, die beschreiben, wie im Jahr 2030 in Deutschland außerhalb formaler Bildung erworbene Kompetenzen berücksichtigt werden könnten. Anhand dieser in einem mehrstufigen Verfahren in einem BIBB-Forschungsprojekt entwickelten Szenarien werden Gestaltungsanforderungen an Validierungsverfahren und -instrumente in Deutschland und Rahmenbedingungen für die Implementation von Validierungsverfahren ermittelt.

Kostenloser Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8607

Für die Mehrheit der Befragten steht bei der Anerkennung von Kompetenzen die Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt im Vordergrund. Ob die Ergebnisse von Validierungsverfahren mit einem formalen Abschluss zertifiziert werden sollten, ist unter den Befragten umstritten: Große Zustimmung erfährt jedoch die Ausstellung

von Gleichwertigkeitsbescheinigungen, die eine volle oder teilweise Übereinstimmung mit einem Qualifikationsprofil bestätigen (→ Abb. 14).

Verfahren zur Anerkennung nichtformal und informell erworbener Kompetenzen sollten sich den Befragten zufolge an alle Interessierten richten und nicht auf bestimmte Zielgruppen beschränkt sein. Diese Offenheit umfasst auch mögliche Finanzierungsregelungen: Eine öffentliche Förderung sollte für alle Kandidatinnen und Kandidaten zugänglich sein.

Das Spektrum der Kompetenzen, die in einem Validierungsverfahren berücksichtigt werden können, liegt zwischen einer Orientierung am Individuum und einer Orientierung an Referenzen wie Qualifikationsstandards. Für beide Perspektiven gibt es Zustimmung. Fraglich scheint, ob alle Erwartungen von einem Verfahren erfüllt werden können. Der Aufbau sowohl eines Systems zur umfassenden Kompetenzbilanzierung als auch eines Validierungsverfahrens, das eine volle oder teilweise Gleichwertigkeit mit formalen Qualifikationen bescheinigt, würde es ermöglichen, ein umfassendes Bild individueller Kompetenzen zu erfassen. Zudem könnten erworbene Kompetenzen auch in Bezug auf anerkannte Qualifikationen zertifiziert werden.

Durchlässigkeit im Bildungssystem: Wie sich das Verhältnis zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung wandelt

Die Förderung von Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen in Deutschland ist seit Jahren erklärtes Ziel bildungspolitischer Bemühungen. Damit verbunden sind vielfältige Bestrebungen wie etwa eine flexible Gestaltung von individuellen Bildungskarrieren, die Qualifizierung für den Fachkräftebedarf oder mehr Bildungsgerechtigkeit. Der Frage, wie sich die berufliche Bildung wandelt, wenn sich die Grenzen zwischen den Bildungsbereichen verschieben, wurde bislang jedoch verhältnismäßig wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Das BIBB geht dieser Frage im Rahmen zweier Forschungsprojekte nach. Dabei analysiert es die Wirkungen der Neujustierungen im Bildungsbereich in Deutschland aus institutioneller und didaktischer Perspektive.
www.bibb.de/de/687.php

Institutionelle Perspektive: Wirkungen auf konstituierende Merkmale der dualen Berufsbildung

Die Diskussionen um Veränderungen im Verhältnis zwischen Berufsbildung und Hochschule sind vielstimmig. Sie werden von konkurrierenden Ansätzen der Akteurinnen und Akteure aus Bildung, Politik und Wissenschaft geprägt, die sich zwischen der Öffnung der Berufsbildung und der Stärkung der funktionalen Differenzierung der Bildungsbereiche bewegen. Gleichzeitig werden – auch unter Mitwirkung des BIBB – vielfältige innovative Formate an der Schnittstelle von beruflicher und hochschulischer Bildung entwickelt und erprobt.

Das BIBB ist im Rahmen des Forschungsprojekts „Transformation und Innovation an der Schnittstelle zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung – Durchlässigkeit aus Sicht der beruflichen Bildung“ damit befasst, auf einer institutionentheoretischen Basis die Wirkungen von Durchlässigkeit auf die Berufsbildung zu erkunden. Dazu werden Bildungsformate und damit einhergehende Handlungskoordinationen zur Förderung von Durchlässigkeit

„Derzeit werden vielfältige innovative Formate an der Schnittstelle von beruflicher und hochschulischer Bildung entwickelt und erprobt.“

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

in der Praxis erhoben, strukturiert und beschrieben. Analysiert wird vor allem, inwiefern konstituierende Merkmale der Berufsbildung wie das Berufsprinzip, das Konsensprinzip und die Dualität der Lernorte adressiert werden und inwieweit Durchlässigkeit als Innovationsressource in der Berufsbildung wirksam wird.
www.bibb.de/de/dapro.php?proj=3.3.308

Didaktische Perspektive: Wirkungen dualer Studiengänge auf die Gestaltung der betrieblichen Ausbildung

Im Zuge der Entwicklung hybrider Bildungsformate an der Schnittstelle zwischen beruflicher und akademischer Bildung, wie z. B. dualer Studiengänge, werden wissenschaftsbezogenes und berufspraktisches Lernen parallelisiert und zueinander in Bezug gesetzt. Das Lernen findet nicht länger nur an den jeweils klassischen und klar voneinander abgegrenzten Lernorten wie Betrieb und Berufsschule einerseits oder Hochschule andererseits statt, sondern integriert diese in ein Gesamtkonzept.

Mit dieser Entwicklung stellen sich u. a. Fragen der Gestaltung von Lehr-Lern-Prozessen am Lernort Betrieb, über die bislang kaum wissenschaftlich fundierte Kenntnisse vorliegen. Von besonderem Interesse ist dabei, inwiefern sich die klassische duale Ausbildung unter dem parallelen Angebot dualer Studiengänge möglicherweise verändert.

Dieser und weiteren Fragestellungen geht das BIBB im Rahmen des Forschungsprojekts „Betriebliche Ausbildung unter dem Vorzeichen akademischer Bildung – Die didaktische Gestaltung der Praxisphasen innerhalb ausbildungsintegrierender dualer Studiengänge in technischen und kaufmännischen Berufen“ nach. Ergebnisse werden für das erste Quartal 2020 erwartet.
www.bibb.de/de/dapro.php?proj=3.2.308

AusbildungPlus

Zusatzqualifikationen in der Beruflichen Bildung

Mit dem Online-Portal „AusbildungPlus“ (www.ausbildungplus.de) stellt das BIBB ein datenbankbasiertes Informationssystem zu dualen Studiengängen und Zusatzqualifikationen in der beruflichen Erstausbildung bereit. Kernstück des Fachportals ist eine umfangreiche Datenbank, die fortlaufend aktualisiert wird. Ziel ist es, einen möglichst umfassenden Überblick über die vorhandenen Qualifizierungsangebote zur Verfügung zu stellen und so zur Transparenz in der Bildungslandschaft beizutragen.

2018 stand für das Fachportal „AusbildungPlus“ die Aktualisierung der Datenbank für die sogenannten geregelten Kammerangebote im Fokus, also Zusatzqualifikationen, die per Rechtsverordnung erlassen und mit einer Prüfung vor der Kammer abgeschlossen werden.

Das Instrument Zusatzqualifikation

Zusatzqualifikationen sind ein flexibles Element der Betriebe für eine vorausschauende Qualifizierungspolitik. Sie ermöglichen es Unternehmen, aktuelle und spezifische Anforderungen durch den technischen und digitalen Wandel bereits während der Ausbildung zusätzlich zu integrieren. Für Auszubildende gibt es die Chance, sich frühzeitig Spezialkenntnisse anzueignen, die in der Ausbildung nicht berücksichtigt werden. Mit der Zusatzqualifikation erhöhen sich somit die betrieblichen Möglichkeiten für die Auszubildenden.

Arten von Zusatzqualifikationen

Es gibt drei Typen von Zusatzqualifikationen:

1. Fachspezifische Erweiterung oder Vertiefung zu den Inhalten eines bestimmten Ausbildungsberufes: Beispielhaft sei hier die Zusatzqualifikation „Finanzmanagement“ aufgeführt, die nur für den Beruf Bankkauffrau/-mann zusätzliches spezifisches Wissen vermittelt.

2. Fachübergreifende Qualifikationen, wie zum Beispiel der „Europäische Computerführerschein (ECDL)“, verschiedene Angebote wie „Projektmanagement“ oder fremdsprachliche Kompetenzen.

3. Zusatzqualifikationen mit Fortbildungsabschlüssen: Hier wird zwischen zwei Formen unterschieden. Zum einen gibt es Angebote, die vollständig als Fortbildungsabschlüsse angerechnet werden. Hierzu zählen z. B. Handelsassistent/-in oder Betriebswirt/-in. Diese Angebote werden fast ausschließlich von den IHKs angeboten. Die andere Form sind solche Zusatzqualifikationen, die bei späteren Fort- und Weiterbildungen teilweise anerkannt werden, z. B. als Teil III und IV der Meisterprüfung. Diese finden sich ausschließlich im Handwerk.

▶ Was ist eine Zusatzqualifikation?

Das Fachportal „AusbildungPlus“ legt folgende Kriterien zur Begriffsbestimmung zugrunde: Zusatzqualifikationen sind solche Maßnahmen, die

- sich an Auszubildende in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG im dualen System richten,
- die Ausbildung durch zusätzliche Inhalte zu den Ausbildungsinhalten eines Berufes ergänzen,
- während der Berufsausbildung stattfinden oder unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung, d. h. spätestens ein halbes Jahr danach, abgeschlossen werden,
- einen gewissen zeitlichen Mindestumfang aufweisen (im Normalfall mindestens 40 Stunden) sowie
- durch Zertifikat oder Prüfung eines Betriebes, eines Bildungsträgers oder einer Kammer abgeschlossen werden können.

Erhebung bei den Kammern 2018

Das Fachportal „AusbildungPlus“ hat 2018 eine separate Auswertung aller in der Datenbank dokumentierten Kammerangebote durchgeführt. Ziel der gesonderten Auswertung war, einen aktuellen und vollständigen Überblick über die per Rechtsvorschrift bzw. -verordnung geregelten Zusatzqualifikationen der Kammern zu erhalten, um daraus Trends in der beruflichen Bildung beschreiben zu können.

In der Datenbank sind zum Stichtag 30. November 2018 insgesamt 245 dieser Angebote dokumentiert. Davon entfallen 214 Zusatzqualifikationen auf die IHK und 31 auf die HWK. Sie lassen sich zehn inhaltlichen Schwerpunkten zuordnen.

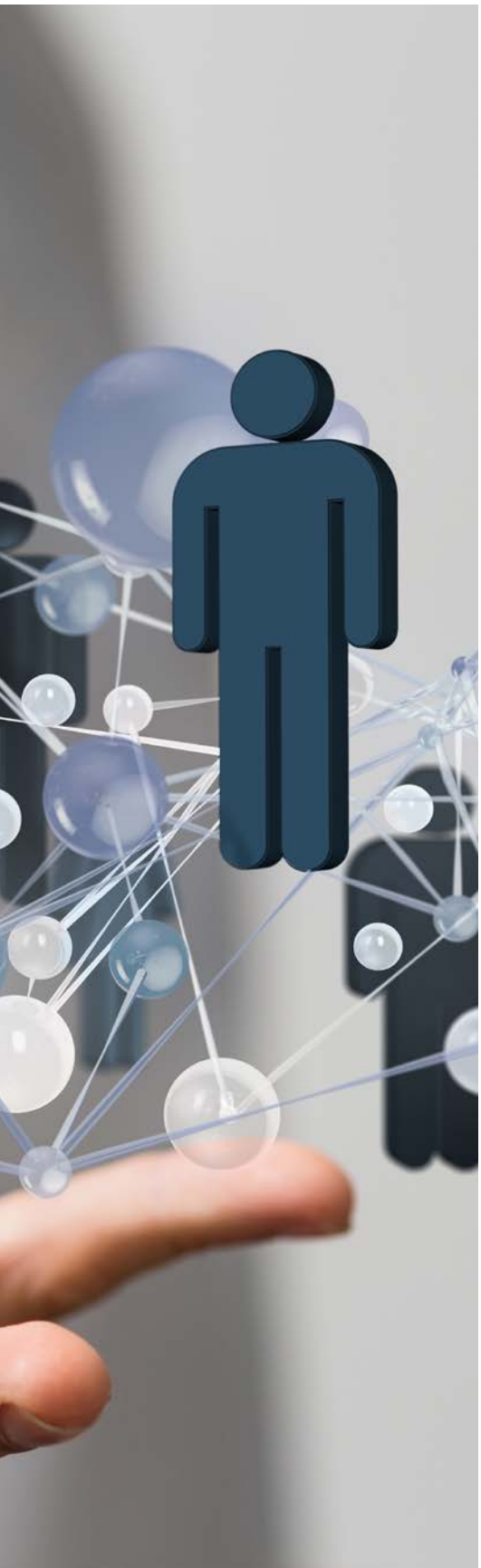
Weitere Informationen finden Sie unter www.ausbildungplus.de.

Angebote von geregelten Zusatzqualifikationen nach inhaltlichem Schwerpunkt

Bezeichnung der Kategorie	Anzahl der Angebote
Kaufmännischer Bereich	61
Fremdsprachen	54
Technik/Technologie	43
Maßnahmen/Angebote mit internationaler Ausrichtung	41
Tourismus und Gastronomie	27
Auslandspraktika/internationale Erfahrungen	7
Medien und Telekommunikation	4
Informationstechnologie (IT)	3
Sonstige	3
Körperpflege und Gesundheit	2
Gesamt	**245**

Quelle: AusbildungPlus, Stand 30. November 2018

Unterschiedliche Lernvoraussetzungen berücksichtigen



4. BERUFLICHE BILDUNG WEITER ÖFFNEN

Berufsorientierung
Entdecke dein Talent

Programmstelle Berufsorientierung

Die Programmstelle Berufsorientierung im BIBB ist die zentrale Stelle für die Umsetzung von Programmen und Initiativen zur Berufsorientierung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), beispielsweise des Berufsorientierungsprogramms (BOP), des Berufsorientierungsprogramms für Geflüchtete (BOF) oder auch des Online-Portals der Initiative zur Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees.

Berufsorientierungsprogramm (BOP)

Im Jahr 2018 feierte das BOP das zehnte Jahr seines Bestehens. Die Bilanz seit 2008: Mehr als 1,4 Millionen Schülerinnen und Schüler wurden erreicht, über 300 Bildungsstätten mit über 3.000 Schulen als Kooperationspartner sind am BOP beteiligt. Von Beginn an ist das BIBB für die administrative wie inhaltliche Begleitung des Programms zuständig. Eine zentrale Aufgabe ist die Weiterentwicklung des Programms und seiner Instrumente wie z. B. der Potenzialanalyse.

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

Die Arbeit der neu formierten Programmabteilung des BIBB hat das Ziel, die Attraktivität, Qualität und Gleichwertigkeit der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu steigern. In diesem Sinne wurden 2018 die Grundlagen zur Durchführung des BMBF-Wettbewerbs „Zukunft gestalten – Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung (InnoVET)“ erarbeitet. Mit den Ergebnissen des Programms „Innovative Weiterbildung“ liefert die Abteilung zudem wertvolle Ansätze für die Nationale Weiterbildungsstrategie.

Interventionsstudie zu Potenzialanalyseverfahren

Die Potenzialanalyse ist eines der beiden Hauptinstrumente des BOP. Mit ihr sollen Schülerinnen und Schüler angeregt werden, sich mit ihren Stärken auseinanderzusetzen. Entscheidend für die Wirkung der Potenzialanalyse ist, dass die Erfahrungen im Anschluss besprochen werden und ein Reflexionsprozess in Gang gesetzt wird. Mit einer im Jahr 2018 gestarteten Interventionsstudie soll der Frage nachgegangen werden, welche Effekte verschiedene Arten von Aufgabenstellungen und Verfahrensansätze haben und welche am besten geeignet sind, Reflexionsgespräche und die Beschäftigung mit dem Thema Berufsorientierung anzuregen. Die Ergebnisse der Studie werden im Sommer 2019 vorliegen.

Feedback und Reflexion

Ausgehend von den Ergebnissen der BOP-Evaluation wurde im Jahr 2017 das Seminarangebot „Feedback und Reflexion“ entwickelt, das sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der am BOP beteiligten Träger richtet. Aufgrund der großen Relevanz des Themas für die nachhaltige Wirkung der BOP-Maßnahmen wurden die Seminare auch im Jahr 2018 weitergeführt und stark nachgefragt.

Berufsorientierung in Gymnasien

Zur Weiterentwicklung des Programmes gehört auch, das BOP für weitere Zielgruppen und Schulformen zu öffnen. So sind z. B. Gymnasien im Programm bisher noch unterrepräsentiert. Aufbauend auf verschiedenen Aktivitäten zum Thema in den Vorjahren wie z. B. Workshops oder leitfadengestützte Interviews mit erfahrenen BOP-Trägern, wurde 2018 eine Förderrichtlinie zur Durchführung von Modellprojekten entwickelt, die im Januar 2019 veröffentlicht wurde. Bis zum Sommer 2020 sollen diese Projekte weitere Erkenntnisse liefern, wie

◄ *Bundesbildungsministerin Anja Karliczek ehrt Schülerinnen der Maria-Ward-Realschule Bamberg anlässlich des zehnjährigen Bestehens des BOP.*
Foto: © Stephan Röhl/BMBF/BIBB

Berufswahlkompetenz und ihre Förderung: Evaluation des Berufsorientierungsprogramms BOP

Zur Stärkung der Berufsorientierung fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) seit 2008 das Programm zur „Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten" (BOP). Das BOP richtet sich an Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I der allgemeinbildenden Schulen. Gefördert werden eine Potenzialanalyse, die in der Klasse 7 oder 8 stattfindet, und Werkstatttage in Klasse 8. Von 2013 bis 2017 wurde das Programm begleitend evaluiert. Im Zentrum der Evaluation stand die Frage, welche Wirkungen das BOP auf die Entwicklung der Berufswahlkompetenz der teilnehmenden Jugendlichen hat.

Kostenloser Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9214

die Beteiligung von Gymnasien gefördert werden könnte.
www.berufsorientierungsprogramm.de

Berufsorientierung für Flüchtlinge (BOF)

Das Programm Berufsorientierung für Flüchtlinge (BOF) bietet Geflüchteten vertiefte Einblicke in Ausbildungsberufe des Handwerks. Während der Maßnahme lernen sie die Fachsprache und Fachkenntnisse für den angestrebten Ausbildungsberuf und werden individuell begleitet. Bis Dezember 2018 wurden 96 Projektvorhaben gefördert, die insgesamt 2.045 Teilnehmende in BOF-Kursen betreuten. Von allen Teilnehmenden, die den Kurs bislang regulär beendet haben (1.044), konnten 41 Prozent in eine Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung vermittelt werden.

Austausch und Vernetzung

Zur bundesweiten und thematischen Vernetzung aller Akteurinnen und Akteure des BOF-Programms untereinander und auch mit anderen Initiativen für Geflüchtete gab es im März 2018 einen Fachaustausch in Bonn. Daraus entstanden u. a. vier BOF-Regionalgruppen, die im Verlauf des Jahres 2018 den Austausch in Form von Regionaltreffen fortsetzten. Der Fachaustausch ist auch die Grundlage einer Arbeitshilfe zum Thema „Gewinnung von Teilnehmenden", die die Programmstelle gezielt für BOF-Träger erstellt hat.

Integriertes Sprach- und Fachlernen

Die Forschungsabteilung des BIBB unterstützte 2018 die Weiterentwicklung des BOF mit einer Expertise zum Thema „Didaktisch-methodische Konzepte zu integriertem Sprach- und Fachlernen zur Berufsorientierung und Vorbereitung von Geflüchteten auf eine duale Ausbildung". Der im Januar 2019 erschienene Abschlussbericht formuliert auf Grundlage der Ergebnisse Handlungsempfehlungen zum Transfer in die Praxis.

Wege in Ausbildung für Flüchtlinge

BOF ist Teil der gemeinsamen Qualifizierungsinitiative „Wege in Ausbildung für Flüchtlinge" des BMBF, der Bundesagentur für Arbeit und des Zentralverbands des Deutschen Handwerks, die im Dezember 2018 endete. Mit der BOF-Förderrichtlinie vom 29. August 2017 können BOF-Maßnahmen jedoch bis Ende 2019 auch nach Ende der gemeinsamen Initiative umgesetzt werden.
www.berufsorientierung-fuer-fluechtlinge.de

KLISCHEE FREI

Initiative zur Berufs- und Studienwahl

Initiative Klischeefrei

Die 2014 gegründete Initiative Klischeefrei ist ein Bündnis aus Bildung, Politik, Wirtschaft und Forschung, das sich für eine Berufs- und Studienwahl nach individuellen Stärken und Interessen engagiert, frei von Geschlechterklischees. Unterstützt wird die Initiative von einer Servicestelle, die bei der Programmstelle Berufsorientierung im BIBB und beim Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. angesiedelt ist. Die Servicestelle wird gefördert vom BMBF sowie dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

Partnerinnen und Partner

Die Initiative zählte Ende 2018 über 130 Partnerinnen und Partner, darunter die Deutsche Telekom, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), den Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und den Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH). Die Initiative Klischeefrei wird in der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung als eine der Maßnahmen zur Erreichung der UN-Nachhaltigkeitsziele „Hochwertige Bildung“ und „Geschlechtergleichheit“ aufgeführt.

Elke Büdenbender, die Ehefrau des Bundespräsidenten Frank-Walter Steinmeier, ist die Schirmherrin der Initiative. Im August 2018 besuchte sie das Berufsbildungszentrum BZE in Euskirchen, Träger des Berufsorientierungsprogramms und Partner der Initiative Klischeefrei. Dort informierte sie sich

▼ *„Wir wollen Jugendliche ermuntern, gängige Rollenklischees kritisch zu hinterfragen,“ so die Schirmherrin der Initiative Klischeefrei, Elke Büdenbender.*
Foto: © Bundesregierung/Steffen Kugler

- **Veranstaltungen der Programmstelle Berufsorientierung 2018**
  - Seminare zu „Feedback und Reflexion“
  - Kompaktseminare „Interkulturell sensible Berufsorientierung“
  - Fachaustausch und thematische Vernetzung aller Akteurinnen und Akteure des BOF-Programms
  - 1. Fachtagung der Initiative Klischeefrei
  - BOP-Jahrestagung 2018 „20 Jahre Berufsorientierungsprogramm. 10 Jahre Rückblick – 10 Jahre Ausblick“
- **Publikationen und Begleitmaterial der Programmstelle Berufsorientierung**
  - Videoclip „10 Jahre Berufsorientierungsprogramm“ www.berufsorientierungsprogramm.de/index.html#videobox21003
  - Film „Berufsorientierung für Flüchtlinge“ www.berufsorientierungsprogramm.de/angebote-fuer-fluechtlinge/de/video-berufsorientierung-fuer-fluechtlinge-2240.html
  - Neuauflage der Broschüre „Praxis erfahren! Das Berufsorientierungsprogramm“ www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Praxis_erfahren_2018.pdf
  - Methodensammlung zum Einsatz von Videotagebüchern www.berufsorientierungsprogramm.de/de/das-videotagebuch-werkstatttage-erleben-und-reflektieren-1712.html
  - Broschüre „Die Werkstatttage im Berufsorientierungsprogramm“ www.bmbf.de/pub/Die_Werkstatttage_im_BOP.pdf
  - Folgen der Videoserie „Werkstatttage im Berufsorientierungsprogramm“ mit Simon und Karlotta: Bau | Textil, Leder und Bekleidung | Kosmetik und Körperpflege | Elektro www.berufsorientierungsprogramm.de/de/videos-1862.html
  - Postkarten zu den Berufsfeldern der Werkstatttage www.berufsorientierungsprogramm.de/de/postkarten.php

Guido Kirst, Leiter der Programmstelle Berufsorientierung

Das Berufsorientierungsprogramm besteht nun seit zehn Jahren. Seit dem Start haben wir nicht nur weit über 1 Millionen Schülerinnen und Schüler sowie 3.000 Schulen erreicht. Auch die Wirkungskette „Potenzialanalyse – Werkstatttage – Betriebspraktika – Berufswahlentscheidung" wurde wesentlich vom Berufsorientierungsprogramm geprägt. Über das BOP konnten wir bundesweit dazu beigetragen, den Prozess der Berufsorientierung zu strukturieren.

über das Angebot der Einrichtung und diskutierte mit Schülerinnen und Schülern über deren Berufswünsche.

Fachtagung der Initiative Klischeefrei

Im August 2018 fand die erste Fachtagung der Initiative statt. Rund 250 Partnerinnen und Partner sowie Gäste aus Politik, Wissenschaft und Gesellschaft trafen sich in Berlin zu einem lebendigen Austausch. Ergebnisse und Eindrücke zur Veranstaltung finden Sie in der Tagungsdokumentation unter www.klischee-frei.de/de/klischee-frei_81392.php.

Seit Dezember 2018 informiert die Servicestelle nicht nur via Twitter, sondern auch mit einem Newsletter über die Entwicklung der Initiative.

Link zum Newsletter: www.klischee-frei.de/de/newsletter.php

Link zu Twitter: https://twitter.com/klischee_frei
www.klischee-frei.de

Berufliche Integration Geflüchteter

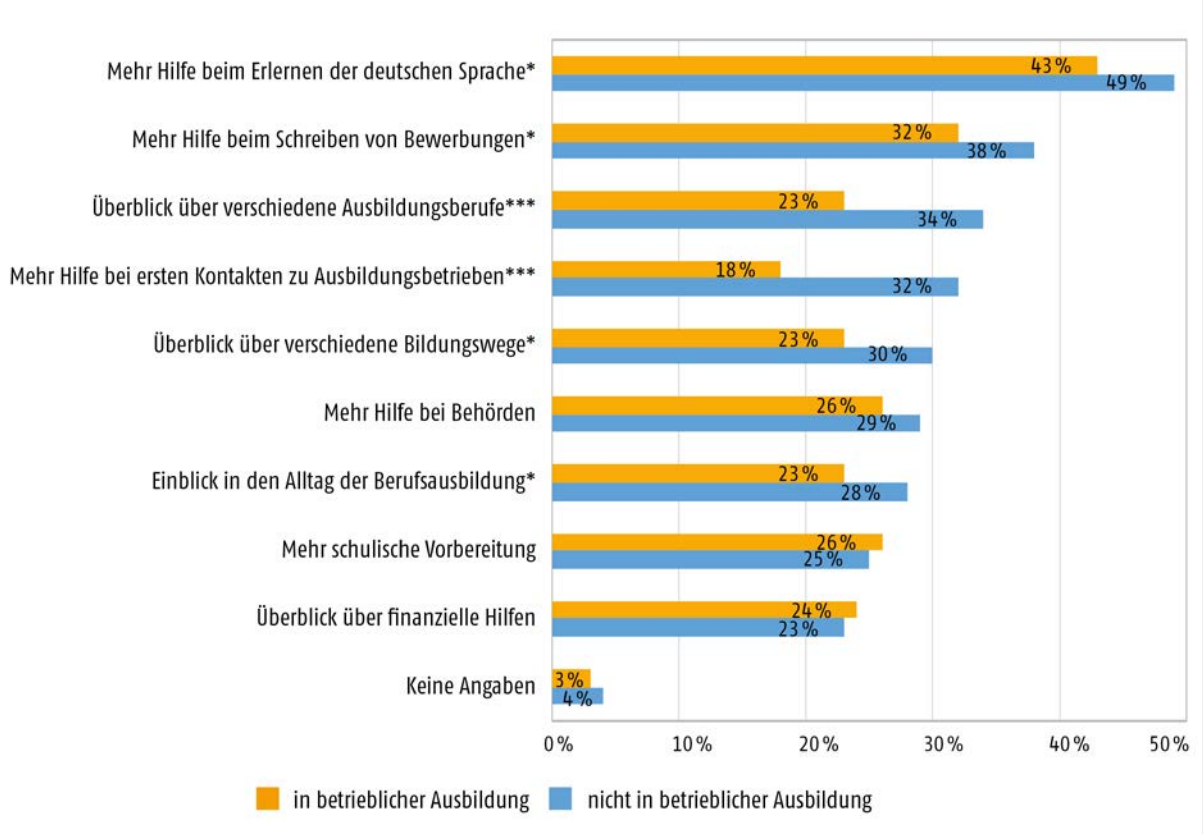
Ergebnisse der BA/BIBB-Migrationsstudie 2016: Integration Geflüchteter in Ausbildung

Seit Mitte der 1990er Jahre führt das BIBB in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) die BA/BIBB-Bewerberbefragung durch. Hierbei handelt es sich um eine repräsentative schriftlich-postalische Befragung von jungen Menschen, die bei der BA als Ausbildungsstellenbewerberinnen bzw. -bewerber gemeldet waren. Die Befragung liefert Informationen, die über die amtliche Statistik hinausgehen, und gibt hierdurch Aufschluss über bildungspolitisch relevante Entwicklungen. So werden z. B. die Einmündungsquoten von Altbewerberinnen und -bewerbern oder von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund berichtet (weitere Informationen zur Befragung unter www.bibb.de/de/4730.php).

2016 wurde die BA/BIBB-Bewerberbefragung um die BA/BIBB-Migrationsstudie ergänzt. Anders als bei der klassischen BA/BIBB-Bewerberbefragung wurden im Rahmen der BA/BIBB-Migrationsstudie ausschließlich bei der BA registrierte Bewerberinnen und Bewerber mit ausländischer Staatsangehörigkeit befragt. Eine Teilgruppe der befragten Bewerberinnen und Bewerber hat einen Fluchthintergrund und stammt aus den nichteuropäischen Asylzugangsländern Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien. Analysen über diese Teilgruppen geben einen ersten Einblick in die Situation von bei der BA gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund aus diesen Ländern.

Die Analysen zeigen, dass sich 30 Prozent der Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund und Staatsangehörigkeit nicht europäischer Asylzugangsländer im Winter 2016 in einer dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO befanden. Weitergehende Analysen verdeutlichen, dass Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund aus nicht europäischen Asylzugangsländern, die eine Einstiegsqualifizierung (EQ) oder andere Praktika absolviert oder im Betrieb zu Probe gearbeitet hatten, deutlich bessere

Abb. 15: Unterstützungsbedarfe der Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund und Staatsangehörigkeit nichteuropäischer Asylzugangsländer differenziert nach ihrem Verbleibsstatus („in betrieblicher Ausbildung" gegenüber „nicht in betrieblicher Ausbildung")



Anmerkungen: Gewichtete Berechnung der Prozentanteile; n (ungewichtet) = 1.305; Mehrfachantworten waren möglich; ohne Personen, die sich in einer außerbetrieblichen Ausbildung nach BBiG/HwO, einer schulischen Ausbildung außerhalb BBiG/HwO oder einem Studium befanden; „nicht in betrieblicher Ausbildung" bedeutet in teilqualifizierender Ausbildung oder außerhalb des Bildungssystems.

*Es wurden Chi-Quadrat-Tests nach Pearson (zweiseitige Testung, ungewichtete Daten) berechnet: * signifikant (p < 0,05), ** hoch signifikant (p < 0,01), *** höchst signifikant (p < 0,001).*

Quelle: BA/BIBB-Migrationsstudie 2016; eigene Berechnungen

Chancen auf eine Ausbildungsstelle hatten als Personen, die keine Kontakte zu Betrieben aufgebaut hatten. Außerdem profitierten Bewerberinnen und Bewerber von der individuellen Betreuung durch Mentorinnen und Mentoren oder Patinnen und Paten.

Von den Bewerberinnen und Bewerbern, die erfolglos bei der Suche nach einer betrieblichen Ausbildungsstelle gewesen waren, war die große Mehrheit weiterhin an einer Ausbildung interessiert. Drei Viertel der Bewerberinnen und Bewerber wollten weiterhin eine Ausbildung aufnehmen. Weitere vier Prozent hatten sich entschieden, statt einer Ausbildung ein Studium zu beginnen.

Unabhängig davon, ob den Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund und Staatsangehörigkeit nichteuropäischer Asylzugangsländer der Sprung in die betriebliche Ausbildung gelungen war oder nicht, wurden sie danach gefragt, in welchen Bereichen sie mehr Hilfe oder Beratung gebraucht hätten. Auswertungen zeigen, dass der Unterstützungsbedarf insgesamt hoch ausfällt. Insgesamt äußerten sich erfolglose Bewerberinnen und Bewerber zwar häufiger als erfolgreiche, doch auch diejenigen, die eine betriebliche Ausbildung

▶ **Projekt InGAA: Aufbau einer Daten- und Informationsbasis für eine regelmäßige Berichterstattung zum Thema „Integration Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit“ (InGAA)**

Vor dem Hintergrund der Zuwanderung von Geflüchteten nach Deutschland liegt ein aktueller bildungspolitischer Fokus auf der Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Beschäftigung. Zur Steuerung bildungspolitischen Handelns werden verlässliche Daten benötigt. Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) baut das BIBB eine Daten- und Informationsbasis für eine regelmäßige Berichterstattung zum Thema „Integration Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit“ auf, in der auch die Teilnahme an teilqualifizierenden Bildungsgängen berücksichtigt werden soll.

Einbezogen werden Daten aus der amtlichen Statistik, BIBB-Forschungsdaten sowie Forschungsdaten anderer Institutionen. Ergebnisse des Projekts fließen u. a. in den jährlich erscheinenden Berufsbildungsbericht und Datenreport zum Berufsbildungsbericht ein.

Junge Geflüchtete auf dem Weg in Ausbildung: Ergebnisse der BA/BIBB-Migrationsstudie 2016

Die Integration junger Geflüchteter in Ausbildung zählt aktuell zu den zentralen gesellschaftspolitischen Aufgaben in Deutschland. Bislang gibt es jedoch noch wenig empirisch belastbare Daten, die Aufschluss über die Situation von jungen Geflüchteten am Übergang in Ausbildung geben. Um an dieser Stelle einen Beitrag zu leisten, führte das BIBB in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) Ende 2016 die BA/BIBB-Migrationsstudie durch. In Ergänzung zur klassischen BA/BIBB-Bewerberbefragung, in der im Zweijahresrhythmus eine repräsentative Stichprobe aus allen registrierten Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern befragt wird, wurden im Rahmen der BA/BIBB-Migrationsstudie nur Bewerberinnen und Bewerber mit einer nichtdeutschen Staatsangehörigkeit befragt, wobei der Fokus auf Personen mit Fluchthintergrund und einer Staatsangehörigkeit nichteuropäischer Asylzugangsländer gelegt wurde.

Kostenloser Download unter: https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8620

aufgenommen hatten, sagten, sie hätten in manchen Bereichen mehr Hilfe und Beratung gebrauchen können. Abb. 15 zeigt, dass allem voran der Wunsch nach Hilfe beim Lernen der deutschen Sprache geäußert wurde. Aber auch mehr Hilfe beim Schreiben von Bewerbungen, ein besserer Überblick über die verschiedenen Bildungswege und Ausbildungsberufe, Einblicke in den Alltag der Berufsausbildung sowie mehr Hilfe bei den ersten Kontakten zu Ausbildungsbetrieben wären für die Bewerberinnen und Bewerber unabhängig von ihrem Verbleib förderlich gewesen. Offene Angaben der Befragten weisen außerdem darauf hin, dass die Ausbildungsplatzsuche nicht immer die dringlichste Sorge der Bewerberinnen und Bewerber ist, sondern zunächst großer Unterstützungsbedarf bei der Alltagsorganisation und Integration in Deutschland besteht.

BIBB/FES-Experten-Workshop: Wege in die Berufsausbildung

Zwischen 2014 und 2018 kamen rund 1,7 Millionen Menschen nach Deutschland und stellten einen Asylantrag. Viele von ihnen sind aus Konflikt- und Bürgerkriegsländern geflüchtet. Eine Rückkehr in absehbarer Zukunft scheint unwahrscheinlich. Für diejenigen unter ihnen, die noch Jugendliche oder junge Erwachsene sind, ist eine Berufsausbildung eine der Möglichkeiten, ihr Leben zu gestalten und eine berufliche Perspektive in Deutschland zu entwickeln. Gleichzeitig beklagen viele Betriebe, dass sie zu wenige Auszubildende fänden. Die Herausforderungen beginnen jedoch bei der Bereitstellung eines individuell passenden Bildungsangebotes für die sehr heterogene Gruppe der Geflüchteten.

Am 19. Juni 2018 widmete sich das Bundesinstitut

für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) der Frage, wie sichergestellt werden kann, dass möglichst vielen jungen Geflüchteten die Möglichkeit gegeben wird, eine Ausbildung zu beginnen und diese auch abzuschließen. Unter den mehr als 60 Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Praxis und Politik wurden wissenschaftliche Befunde und Praxisberichte vorgestellt, Handlungsbedarfe konkretisiert und verschiedene Lösungsansätze diskutiert. Der Fokus lag dabei bei den Zugangsmöglichkeiten zu einer dualen Berufsausbildung, der Beschulung und den Vorbereitungsangeboten an Berufsschulen sowie der Steuerung und Zusammenarbeit auf lokaler Ebene.

Im Ergebnis lässt sich festhalten, dass eine der zentralen bildungspolitischen Herausforderungen darin besteht, Geflüchteten unter Berücksichtigung ihrer Heterogenität genügend passgenaue Angebote zur Verfügung zu stellen und ihnen einen Zugang zu beruflicher Ausbildung zu ermöglichen.

Als besonders effektive Wege in Ausbildung gelten eine persönliche Begleitung durch Mentorinnen und Mentoren sowie betriebliche Praktika wie Einstiegsqualifizierungen oder Hospitationen. Eine bedeutende Rolle kommt hierbei den Konzepten der Berufsorientierung und -vorbereitung zu, wobei es besonders wichtig ist, diese mit Sprachförderung und der Vermittlung grundlegender Kenntnisse des deutschen Berufsbildungssystems zu kombinieren.

Um die Herausforderungen stemmen zu können, ist es wichtig, rechtliche, institutionelle, organisatorische, finanzielle und räumliche Rahmenbedingungen für Schulen, Betriebe, Träger und Verwaltung zu verbessern. Auch die kommunale Steuerung und rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit vor Ort ist für gelingende Bildungsübergänge entscheidend. Wichtig ist es, die Konzepte der kommunalen Koordinierung kontinuierlich durch den Austausch und die Verbreitung guter Praxisbeispiele weiterzuentwickeln. Die Expertinnen und Experten plädierten außerdem dafür, anstelle von Bildungsangeboten mit kurzer

„Fachleute aus Wissenschaft, Praxis und Politik diskutierten Herausforderungen der Bereitstellung beruflicher Ausbildungsangebote für Geflüchtete. Fazit: Bessere Rahmenbedingungen, flexible Regelangebote und eine stärkere Koordinierung auf kommunaler Ebene sind nötig."

Alexander Christ, wissenschaftlicher Mitarbeiter

Alexander Christ, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Berufsbildungsangebot und -nachfrage, Bildungsbeteiligung"

Trotz erneut rückläufiger Zahlen bei den Asylgesuchen bleiben die bildungspolitischen Herausforderungen für eine erfolgreiche und nachhaltige Integration von Geflüchteten bestehen. Es ist hierfür notwendig, den Geflüchteten vor dem Hintergrund ihrer unterschiedlichen Lebenslagen, Fluchterfahrungen und Bildungsvoraussetzungen ein möglichst passgenaues und anschlussfähiges Angebot bereitzustellen. Die vorhandene komplexe Angebotsstruktur an Fördermöglichkeiten ist dabei für alle Geflüchteten gleich zugänglich und transparent zu gestalten.

Laufzeit ganzheitlicher ausgerichtete Bildungsangebote weiter auszubauen und stärker zu fördern, die eine hohe Qualität aufweisen und dabei eine kontinuierliche Begleitung sicherstellen. In diesem Kontext wurden auch eine Verlängerung der Ausbildungsdauer um bis zu zwei Jahre, der Ausbau von Angeboten der Teilzeitausbildung sowie eine einheitliche und extensive Anwendung der Ausbildungsduldung besonders diskutiert.

Integriertes Lernen von Fach und Sprache in der Berufsvorbereitung Geflüchteter

Im Unterschied zu früheren Fluchtmigrationen nach Deutschland, z. B. infolge des Kriegs im ehemaligen Jugoslawien, ist bei der aktuellen Zuwanderung der Anteil an Jugendlichen und jungen Erwachsenen besonders hoch. Bei dieser Zuwanderung sollen die Geflüchteten – so das politische Ziel – zudem beruflich integriert werden. Diese Gegebenheiten stellen das berufliche Ausbildungssystem vor die neue Herausforderung, in kürzester Zeit und in erheblichem Umfang entsprechende Angebote für diese jungen Menschen zur Verfügung zu stellen. Bund und Länder legten kurzfristig Programme der Berufsvorbereitung auf, die den jungen Menschen einen ersten Zugang zum Berufsbildungssystem eröffnen. In den Angeboten werden Geflüchtete mit dem System der Berufsausbildung in Deutschland, insbesondere mit der dualen Berufsausbildung, und mit berufskulturellen Gepflogenheiten wie z. B. Bewerbungsverfahren und Arbeitsverhalten vertraut gemacht. Teilweise können die Teilnehmenden praktische Erfahrungen in einzelnen Berufsbereichen sammeln.

Besondere Bedeutung hat in diesen Programmen der Erwerb der Sprachkompetenzen, die in der Ausbildung in Berufsschule und Betrieb benötigt werden. Ein ausreichendes Niveau an berufsbezogenen Sprachkompetenzen stellt eine wichtige Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss einer beruflichen Ausbildung dar. Zur Vermittlung dieser Kompetenzen werden in der Berufsvorbereitung auch Konzepte des integrierten Fachsprache-Lernens eingesetzt. Derzeit erarbeitet das BIBB für das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) einen Überblick über den Einsatz entsprechender Konzepte in Programmen des Bundes und der Länder zur Berufsorientierung und -vorbereitung für Geflüchtete. In dieser Expertise werden auch Programme aus Schweden und Österreich dargestellt.

Entsprechende didaktische Ansätze richten den Erwerb von Sprachkompetenzen eng nach den konkreten sprachlichen Handlungsbedarfen des Fachs bzw. Berufs aus, die Auszubildende in Berufsschule und Betrieb schriftlich und mündlich bearbeiten können müssen. Fachtexte, Ausbildungsvertrag, Arbeitsanweisungen und Sicherheitshinweise z. B. werden aus fachlicher und sprachlicher Perspektive bearbeitet. Dieses Vorgehen verspricht eine zielorientierte Form der Sprachvermittlung. In der Expertise wird auch deutlich, dass das Arbeiten nach Konzepten des integrierten Lernens von Fach und Sprache voraussetzungsvoll und die Umsetzung der Konzepte anspruchsvoll ist. Lehrkräfte und ggf. ausbildendes Personal müssen relevante berufliche

„Ein ausreichendes Niveau an berufsbezogenen Sprachkompetenzen stellt eine wichtige Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss einer beruflichen Ausbildung dar."

Anke Settelmeyer, wissenschaftliche Mitarbeiterin

Handlungssituationen und deren linguistische und berufsbezogene Merkmale kennen, um die entsprechenden Kompetenzen gezielt vermitteln zu können. Ggf. müssen sie in der Lage sein, die sprachlichen Anforderungen selbst zu ermitteln. Zudem müssen Lehrkräfte und ausbildendes Personal über Kenntnisse des Spracherwerbs und der Sprachvermittlung bei Personen verfügen, die Deutsch als Zweitsprache erlernen. Die Expertise zeigt, wie in der Zusammenarbeit von Fach- und Sprachlehrkräften sowie Ausbilderinnen und Ausbildern die Umsetzung dieser Ansätze in der Berufsvorbereitung mit Geflüchteten gelingt.

Inklusion inkludiert: BIBB-Hauptausschuss und der Ausschuss für Fragen behinderter Menschen beraten mit Fachleuten über Inklusion in der beruflichen Bildung

In der Vielfalt der Beratungsthemen des BIBB-Hauptausschuss (BIBB-HA) stand das Thema Inklusion vor allem seit der Ratifizierung des Übereinkommens der Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderung häufig auf der Tagesordnung. Inklusion ist eine wichtige Zielstellung bei der Gestaltung der beruflichen Bildung.

> „Inklusion ist eine wichtige Zielstellung bei der Gestaltung der beruflichen Bildung."
>
> *Kirsten Vollmer, Leiterin der Stabsstelle „Berufliche Bildung behinderter Menschen"*

Insbesondere diskutiert der Ausschuss für Fragen behinderter Menschen (AFbM) des BIBB Themen der beruflichen Bildung behinderter Menschen: Laut Berufsbildungsgesetz hat der AFbM die Aufgabe, dafür zu sorgen, dass die besonderen Belange behinderter Menschen in der beruflichen Bildung berücksichtigt und die beruflichen Bildungsangebote für behinderte Menschen mit den übrigen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben koordiniert werden.

Im September 2018 setzten sich Mitwirkende beider Gremien erstmals für zwei Tage zusammen, um gemeinsam Fachreferate von Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis anzuhören und zu diskutieren.

Dabei ging es in einem einleitenden, wissenschaftlichen Teil um Forschungsergebnisse zur betrieblichen Ausbildung behinderter Menschen, der Effizienz von Inklusionsberatung für Betriebe und Ausbilderinnen und Ausbilder sowie die Evaluation von Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben.

In einem Praxisforum kamen relevante Akteurinnen und Akteure der Praxis zu Wort. So gaben eine Betriebsvertreterin, ein

Kirsten Vollmer, Leiterin der Stabsstelle „Berufliche Bildung behinderter Menschen" & Thomas Borowiec, Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen im BIBB

Inklusion bedarf nicht nur der vielzitierten „Haltung", sondern auch angemessener Strukturen, Instrumente und Angebote. Diese müssen den sehr unterschiedlichen Ausgangslagen und Bedarfen behinderter Menschen gerecht werden. Beim intensiven Austausch und in der Zusammenarbeit zwischen der Stabstelle „Berufliche Bildung behinderter Menschen" und der Schwerbehindertenvertretung im BIBB erleben wir, wie groß oft die Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis ist. Damit Inklusion nicht nur ein Schlagwort ist, wollen wir in beiden Bereichen voneinander lernen und Fortschritte machen.

Berufsschullehrer, ein Vertreter eines Berufsbildungswerkes, eine Vertreterin der Fortbildungsakademie der Wirtschaft, ein Kammervertreter und ein Reha-Berater einer Agentur für Arbeit Einblicke in die Rahmenbedingungen, Bedarfe, Erfahrungen und Herausforderungen ihrer jeweiligen Arbeit.

Die Qualifizierung und Professionalisierung des Bildungspersonals speziell in der Ausbildung wurde in einem dritten Teil des gemeinsamen Workshops von BIBB-HA und AFbM beleuchtet.

Dabei wurden anhand von drei Praxisbeispielen die Ausbilderinnen- und Ausbilder-Qualifizierung einschließlich der „Rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation“ (ReZA) im Agrar- und Hauswirtschaftsbereich, die Begleitung betrieblicher Ausbildung durch eine Kammer mit ReZA-Qualifizierung und das neue Fortbildungsprofil „Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“ vorgestellt.

Gemäß der Zielstellung der gemeinsamen Veranstaltung von BIBB-HA und AFbM wurde auf der Grundlage der fachlichen Inputs diskutiert, für welche Themen weiterer Informations-, Diskussions- und Handlungsbedarf besteht. Auch wurde vereinbart, wie das Thema Inklusion weiterbearbeitet werden soll.

überaus
FACHSTELLE ÜBERGÄNGE IN AUSBILDUNG UND BERUF

Übergangsmanagement am Übergang Schule – Beruf

Schwerpunkte der Fachstelle überaus

Im Koalitionsvertrag aus dem Jahr 2018 wurde die flächendeckende Einrichtung von Jugendberufsagenturen verankert. Dies unterstreicht die Bedeutung des Übergangsmanagements für die Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit und die Gewinnung von Fachkräften. Auch die Fachstelle „Übergänge in Ausbildung und Beruf“ – kurz überaus – hat auf ihrer Webpräsenz ueberaus.de den Fokus auf dieses Thema gelegt.

Ob der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung gelingt, hängt von vielen Faktoren ab: Neben den Aspekten, die das Individuum betreffen, sind die kommunale bzw. regionale Bildungslandschaft und insbesondere das Angebot an Ausbildungsplätzen wichtig. Um den Schulabgängerinnen und -abgängern das vor Ort vorhandene Spektrum an Bildungsinstitutionen, Ausbildungsstätten und sozialpädagogischer Förderung zugänglich zu machen, gibt es in vielen Kommunen ein institutionalisiertes Übergangsmanagement. So sollen Wartezeiten für die Bewerberinnen und Bewerber minimiert, Bildungswege und -übergänge begleitet sowie notwendige Ressourcen zur Unterstützung zielführend eingesetzt werden. Hinter den Jugendberufsagenturen steht die Idee eines „One-Stop-Shop“ als Serviceangebot, das unterschiedliche Akteurinnen und Akteure sowie verschiedene gesetzliche Leistungen an einem Ort versammelt. Auch davon profitieren die Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

„Damit der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung gelingt, sind eine auf die individuellen Bedarfe abgestimmte Unterstützung, eine hohe Qualität von Bildungsangeboten und ein koordiniertes, kooperatives Vorgehen auf kommunaler Ebene wichtig.“

Frank Neises, Leiter der Fachstelle überaus

AlphaDekade
2016 – 2026

Dossier Übergangsmanagement

Kern eines neuen Dossiers auf ueberaus.de sind Berichte guter Praxis, die die Gestaltung des Übergangsmanagements in den Kommunen Stuttgart, Bielefeld und Duisburg beschreiben. Darin werden erfolgreiche Maßnahmen aufgezeigt, die zu einer gesteigerten Ausbildungsbeteiligung von Betrieben führen und somit die Jugendarbeitslosigkeit verringern. Ein Basisartikel führt in die Problematik beim Übergang Schule – Beruf ein und beschreibt den Aufbau kooperierender Strukturen vor Ort.
www.ueberaus.de/dossier-uebergangsmanagement

Datenbanken

Um die öffentlichen Förderprogramme und schulischen Bildungsgänge im Übergangsbereich zu dokumentieren, betreut die Fachstelle überaus zwei Datenbanken. Eine Datenbank enthält das vollständige Angebot an Förderprogrammen von Bund, Ländern und der EU in den Handlungsfeldern Berufsorientierung, Berufsvorbereitung, Ausbildung, Übergänge und Nachqualifizierung. Die zweite Datenbank beinhaltet die schulischen Bildungsgänge der Länder im Übergangsbereich. Die Inhalte beider Datenbanken sind bundesweit erstmals zusammengeführt und bieten eine solide Basis für die wissenschaftliche Auswertung – auch für den Datenreport des Berufsbildungsberichts. Die Daten können aber auch im regionalen Übergangsmanagement genutzt werden und stehen darüber hinaus allen Interessierten zur Verfügung.
www.ueberaus.de/programme
www.ueberaus.de/schulische-bildungsgaenge

Webbasierte Community-Vernetzung

Auf der interaktiven Lern- und Arbeitsplattform von ueberaus.de ist es möglich, offene und geschlossene Gruppen zu fachlichen Schwerpunkten zu eröffnen. Im geschützten Portalbereich unterhält z. B. die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G. I. B.) NRW zentrale Community-Gruppen. Sie begleitet das NRW-Landesprogramm „Kein Abschluss ohne Anschluss“ wissenschaftlich. Für einen Erfahrungsaustausch werden die Kommunalen Koordinierungsstellen aus NRW auf der Plattform gebündelt. Zudem werden hier zentrale Kommunikationsprozesse gesteuert, sodass diese Gruppen ein gutes Beispiel für webbasierte Vernetzung und wirkungsvolle Community-Arbeit darstellen.
www.ueberaus.de/vernetzen

Koordinierungsstelle AlphaDekade

Mit der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung – kurz AlphaDekade – setzen sich Bund, Länder und gesellschaftlich relevante Akteurinnen und Akteure seit drei Jahren verstärkt dafür ein, die Lese- und Schreibfähigkeit Erwachsener in Deutschland zu verbessern.

Funktionale Analphabetinnen und Analphabeten ansprechen und motivieren – mit Bezug zu deren Lebenswelt

Im neuen Förderschwerpunkt zur Lebensweltorientierung stehen Modelle und Maßnahmen zur aufsuchenden lebensweltlich orientierten Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener im Vordergrund sowie deren modellhafte Erprobung in der Praxis. 20 Projekte starten im Zeitraum vom 1. August 2018 bis 1. März 2019 mit einer Laufzeit von 36 Monaten.

Weniger als ein Prozent der Menschen mit Alphabetisierungs- und Grundbildungsbedarf nehmen bisher an entsprechenden Kursen teil, um ihre Kompetenzen im Lesen, Schreiben oder Rechnen zu verbessern. Bisherige Forschungs- und Projektergebnisse bestätigen, dass Maßnahmen umso effektiver und wirkungsvoller sind, je mehr

sie sich an den tatsächlichen Bedürfnissen der Zielgruppe orientieren und deren persönliches Umfeld beachten. Hier setzen die geförderten Projekte an: Sie richten ihre Maßnahmen an den Alltagsthemen funktionaler Analphabetinnen und Analphabeten wie z. B. Gesundheit, Kindererziehung, Finanzen oder Verbraucherschutz aus und verknüpfen diese mit der Verbesserung von Schriftsprachkompetenzen.

Darüber hinaus kooperieren in den Projekten Bildungsträger mit Einrichtungen der sozialräumlichen Infrastruktur wie z. B. sozialen Beratungsstellen, Familienzentren, Kitas, Mehrgenerationenhäusern oder Tafeln, an deren Service- und Unterstützungsangeboten die Zielgruppe bereits teilnimmt. Das Personal in diesen Einrichtungen wird für die zielgruppenspezifischen Bedarfe sensibilisiert und darin geschult, funktionale Analphabetinnen und Analphabeten zu identifizieren sowie über geeignete Unterstützungs- und Lernangebote zu erreichen oder in diese zu vermitteln. So können Barrieren zur Teilhabe an Lernangeboten überbrückt werden: Menschen mit Alphabetisierungs- und Grundbildungsbedarf werden von Personen angesprochen, die sie kennen, und können an Orten lernen, die zu ihren Lebenswelten gehören.

Ansprache verstärken und Zugänge zu Lernangeboten schaffen

Wie erfahren funktionale Analphabetinnen und Analphabeten von passenden Bildungsangeboten, wenn sie entsprechende Hinweise nicht lesen können? Wie kann man sie mit Lernangeboten im Alltag und Beruf erreichen? Das Thema „Zugänge schaffen“ stand im Mittelpunkt der AlphaDekade-Konferenz vom 24. bis 25. April 2018 in Hamburg. Funktionale Analphabetinnen und Analphabeten anzusprechen und zum Lernen zu motivieren, ist das zentrale Ziel der Nationalen Dekade und gleichzeitig eine große Herausforderung für die Akteurinnen und Akteure in der Alphabetisierung und Grundbildung. In Vorträgen und Foren haben Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft und Praxis unterschiedliche Ansätze zur Ansprache von Betroffenen präsentiert und diskutiert.

Der Einsatz neuer Medien und die Verbesserung der digitalen Grundbildung können dabei als Türöffner fungieren, um die Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten zu erhöhen. Digitale Medien haben ein großes Potenzial, individuelle Lehr- und Lernprozesse zu ermöglichen, zum Lernen zu motivieren sowie zeit- und ortsunabhängig zu kommunizieren. Die Stärkung der digitalen Infrastruktur von Weiterbildungseinrichtungen und die Qualifizierung des Lehrpersonals sind aus Sicht der rund 200 Konferenzteilnehmenden dafür ebenfalls eine Voraussetzung.

Niedrigschwellige Zugänge für Erwachsene mit geringen Schriftsprachkompetenzen können auch über alltägliche Themen wie gesundheitliche, politische, kulturelle oder finanziellen Grundbildung geschaffen werden. Dazu ist es erforderlich, die Bedürfnisse und Lebenswelten der sehr heterogenen Zielgruppen noch stärker als bisher zu erfassen und bei der Konzeption von Lernangeboten zu berücksichtigen, z. B. durch qualitative Milieustudien. Fachleute aus der Lebens- und Arbeitswelt stellten dar, in welchen Bereichen bestimmte Personengruppen über zielgruppenspezifische Angebote erreicht werden. So können funktionale Analphabetinnen und Analphabeten, die Eltern sind, gut über Kitas und Schulen angesprochen werden, andere eher in Arbeitsämtern oder bei Sozialberatungsträgern. Mehrheitlich findet die Ansprache über Personen im sozialen, familiären oder professionellen Umfeld von funktionalen Analphabetinnen und Analphabeten statt. Daher kommt der Sensibilisierung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren eine zentrale Rolle zu.

▼ *Neue Partner der AlphaDekade stellen sich auf der AlphaDekade-Konferenz 2018 in Hamburg vor. Foto: © BMBF/Scherm*

Gering literalisierte Personen stehen auch im Arbeitsleben vor kontinuierlichen Veränderungen. Arbeitsorientierte Grundbildung gilt als eine Möglichkeit, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und damit auch langfristig den Fachkräftebedarf zu sichern. Nach Auffassung der Teilnehmenden hat sie sich in den vergangenen Jahren gut entwickelt und auch in den Unternehmen hat die Sensibilisierung für das Thema Alphabetisierung und Grundbildung spürbar zugenommen. Jedoch müssten bisherige Strukturen und Förderinstrumente zur arbeitsorientierten Grundbildung angepasst und ggf. erneuert werden.

Die jährliche AlphaDekade-Konferenz stellt eine Plattform für den bundesweiten und ressortübergreifenden Informations- und Erfahrungsaustausch aller an der Umsetzung der AlphaDekade beteiligten Akteurinnen und Akteure aus Politik, Wissenschaft und Praxis dar. Sie zielt auf die Verbreitung guter Praxis, die Identifikation von Gelingensfaktoren und neuen Handlungsfeldern sowie die Gewinnung neuer Partner im Bereich der Alphabetisierung und Grundbildung. So sind der Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN, der Internationale Bund, der AOK Bundesverband sowie die Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Wirtschaft e. V. der AlphaDekade beigetreten und verstärken damit die Initiative. Im Rahmen der Konferenz erläuterten sie ihren Beitrag, den funktionalen Analphabetismus in Deutschland zu verringern.

Mutige Anfängerinnen und Anfänger und Mutmachende prägen AlphaDekade auf Leipziger Buchmesse

Gemeinsam mit Partnern und Projekten präsentierte sich die AlphaDekade mit einem abwechslungsreichen Programm auf der Leipziger Buchmesse: Lerner-Expertinnen und -Experten berichteten aus ihrer Welt ohne Buchstaben, Slam-Poetinnen und -Poeten begeisterten das Publikum und Besucherinnen und Besucher erhielten Arabischstunden für Anfängerinnen und Anfänger. An Arabisch-Lehrstunden sollte deutlich gemacht werden, wie schwer es ist, als Erwachsene/-r noch die Schriftsprache zu lernen. Das Projekt ABCami, das im Rahmen der AlphaDekade gefördert wird, bot diese Lehrstunden auf der Messe

▼ *Bestseller-Autor Sebastian Fitzek im Interview auf der Frankfurter Buchmesse am Stand der AlphaDekade. Foto: © AlphaDekade*

an. Neugierig bildeten Besucherinnen und Besucher erste Sprachfetzen, kämpften jedoch mit dem arabischen Alphabet – für viele also ein Buch mit sieben Siegeln, so wie die Leipziger Buchmesse für 7,5 Millionen funktionale Analphabetinnen und Analphabeten in Deutschland.

„Mit fehlender Intelligenz hat das nichts tun“, stellte Bestseller-Autor Sebastian Fitzek im Interview am AlphaDekade-Stand fest. Viele versteckten sich hinter komplizierten Schachtelsätzen, wenn sie Zusammenhänge nicht erfassten. Der engagierte Autor zeigte sich offen, seine Werke auch für Erwachsene zugänglich zu machen, denen das Lesen und Schreiben schwerfällt – zum Beispiel durch eine Übersetzung in Einfache Sprache.

Die Stimmung auf der Messe war von Aufbruch geprägt: vom Mut der Betroffenen, über ihre Situation zu sprechen, sowie von der Bereitschaft der Besucherinnen und Besucher, ihnen Mut zu machen.
www.alphadekade.de

Das BIBB als internationales Kompetenzzentrum stärken

5. INTERNATIONALISIERUNG DER BERUFSBILDUNG

Das Interesse an der deutschen Berufsbildung hat in den letzten zehn Jahren an Dynamik gewonnen. Die Expertise des BIBB wird in diesem Kontext verstärkt nachgefragt und gibt dem Institut die Möglichkeit, durch seine Arbeit und weltweiten Kontakte zur internationalen Reputation der deutschen Berufsbildung beizutragen. Der Wandel der Arbeitswelt wirkt sich auch auf die internationale Zusammenarbeit aus. Technologische Neuerungen und Prozessinnovationen der „Wirtschaft 4.0“ werden verstärkt Gegenstand der Zusammenarbeit mit den Partnerländern und bedürfen des Austauschs und der Diskussion über eine „Berufsbildung 4.0“. Steuerungsstrukturen und die Ausgestaltung einer „höher qualifizierenden Berufsbildung“ stellen zunehmend nachgefragte Gestaltungsfelder der internationalen Kooperation dar. In regionaler Hinsicht rückt die Zusammenarbeit mit afrikanischen Staaten verstärkt in den Fokus.

Internationale Berufsbildung in Forschung und Entwicklung

Institutionen und Akteure – Governance der Berufsbildungssysteme und betrieblich-duale Berufsbildung

Das BIBB begleitet mehrere Staaten bei ihren Reformen für eine stärkere Praxisorientierung in der Berufsausbildung.

Birgit Thomann, Leiterin der Abteilung „Berufsbildung International“

Angesichts der fortschreitenden Internationalisierung und des weiterhin starken Interesses des Auslands an der beruflichen Bildung in Deutschland ist die erstmalige Einrichtung einer eigenen internationalen Abteilung im BIBB im Jahr 2018 ein wichtiger Meilenstein. Damit stärkt das BIBB sein Profil als international ausgerichtetes Kompetenzzentrum.

Im Rahmen des Forschungsprojekts „Entwicklung nationaler Ausbildungsstandards – Akteure, Verfahren und Gestaltung im europäischen Vergleich“ wurde der Entstehungsprozess von Ausbildungsordnungen in sechs europäischen Ländern untersucht. Vier der Länder verfügen über ein duales Berufsausbildungssystem (Dänemark, Deutschland, Österreich, Schweiz) und zwei über ein überwiegend schulisch geprägtes System (Portugal, Slowakei). Außerdem wurden im Projekt diejenigen Faktoren analysiert, die dem Zusammenwirken der verschiedenen Akteursgruppen der Berufsbildung zugrunde liegen. Die bisherigen Ergebnisse des Projekts wurden auf einer internationalen Fachtagung im April 2019 vorgestellt und diskutiert.

Im Projekt „Duale Ausbildung als betriebliche Strategie der Fachkräftesicherung – Fallstudien zu Motivation und Organisation im internationalen Vergleich“ wurden Betriebe mit dualer Berufsbildung in Ländern untersucht, in denen die duale Berufsbildung nicht den üblichen Weg der Qualifizierung darstellt. Vor allem kam es darauf an, Hemmnisse und begünstigende Faktoren für ein Ausbildungsengagement zu identifizieren. Die Länderauswahl wurde in Abstimmung mit dem o. g. Projekt vorgenommen und stellt damit eine komplementäre Perspektive dar.

Zum Abschluss des international vergleichenden Projekts über berufliche Bildung im tertiären Bildungsbereich wurde eine Analyse der zwölf durchgeführten Fallstudien veröffentlicht. Sie reflektiert die Erfahrungen und Einschätzungen der jeweiligen Akteurinnen und Akteure in den sechs Vergleichsländern etwa hinsichtlich der beteiligten Betriebe, der Studierenden und der Bildungsanbieter. Insgesamt werden die berufsorientierten

„Das BIBB begleitet mehrere Staaten bei ihren Reformen für eine stärkere Praxisorientierung in der Berufsausbildung.“

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

© Ulbrich

Viktor Ulbrich, mit zuständig für den Relaunch des BIBB-Datenreports im Arbeitsbereich „Berufsbildung im internationalen Vergleich, Forschung und Monitoring“

Als Projektmitarbeiter interessiert mich besonders die internationale Perspektive der Forschungsprojekte. Im Rahmen des Projekts der Entwicklung nationaler Ausbildungsstandards im europäischen Vergleich erhalte ich Einblicke in die Methoden und Ansätze der vergleichenden Berufsbildungsforschung. Dabei ist mir deutlich geworden, dass die Art und Weise, wie die Berufsbildungsakteure zusammenarbeiten, die Gestaltung des Berufsbildungssystems wesentlich mitbestimmt.

Tertiäre berufliche Bildung in Europa – Beispiele aus sechs Bildungssystemen

Die Implementierung von arbeitsbasierten Lernphasen, sogenanntem „Work-based Learning", in Programme des tertiären Bildungsbereichs kann in seinen unterschiedlichen Ausprägungen und Konkretisierungen als ein Trend der letzten Jahre bezeichnet werden. Beispiele, die im Rahmen eines BIBB-Forschungsprojekts in England, Frankreich, Irland, Norwegen, Österreich und Polen untersucht worden sind, geben einen Einblick in die Vielfalt praxisorientierter und praxisintegrierender Bildungsprogramme im tertiären Bildungsbereich. In Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern aus den Bereichen Forschung und Bildungspolitik, aber auch mit Studierenden, Betrieben und Bildungseinrichtungen werden konkrete Erfahrungen und Einschätzungen bezüglich ausgewählter Bildungsprogramme gewonnen.

Kostenloser Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9202

und praxisintegrierenden Bildungsprogramme im tertiären Bildungsbereich als attraktiv, anspruchsvoll und hinsichtlich der Arbeitsmarktchancen als wertvoll bewertet.

NewWBL

Beim abgeschlossenen und über Erasmus+ geförderten Projekt „New Models in Work-based Learning (NewWBL)" ging es darum, Empfehlungen für die Politik zur Entwicklung arbeitsbasierten Lernens zu entwickeln. Diese beruhen auf drei Modellen, wie Work-based Learning in Slowenien, Lettland und Bulgarien weiterentwickelt werden kann.

Sowohl die Modelle als auch die Empfehlungen wurden allgemein für alle drei Länder gemeinsam formuliert. Zusätzlich bestand für jedes Land die Möglichkeit, auf nationale Besonderheiten einzugehen. Weitere Informationen zum Projekt finden Sie unter www.newwbl.eu sowie www.bibb.de/de/38653.php.

WellTo

Zwei neue Projekte von Erasmus+ widmen sich dem Thema der dualen Berufsbildung auf höherem Qualifikationsniveau in Europa. Im Projekt „Present Stakeholders for Future Wellness Tourism Skills' Development (WellTo)" soll eine Weiterbildung auf Niveau 5 des European Qualification Framework (EQF) im Bereich des Wellness-Tourismus zum „Administrator of Wellness Tourism" entwickelt werden. Das Projekt wird durchgeführt unter der Leitung des Instituts für Weiterbildung in internationalen Organisationen (ITPIO, Bulgarien) und mit Beteiligung der Partnerinstitute des BIBB in Bulgarien (NAVET), Slowenien (CIEP) und der Slowakei (SIOV).

Im Kontext der Reform des griechischen Bildungssystems adressiert das Projekt „Joint VET Course for Export Experts (EXPOVET)" den Groß- und Außenhandel als einen Bereich von hoher Bedeutung für die Internationalisierung der Berufsbildung. Das Projekt unter der Leitung der Aristotle University of Thessaloniki zielt darauf, einen dualen Studiengang auf Qualifikationsniveau 6 zu entwickeln. Beteiligt sind der griechische Verband für internationalen Handel, ein griechisches Beratungsunternehmen des Verbands der kleinen und mittleren Unternehmen, das bulgarische Institut für höhere Studien, die Wirtschaftsakademie Bukarest sowie der Verband der Wirtschaftsuniversitäten Süd- und Osteuropas.

In beiden Projekten geht es vorrangig darum, Qualitätskriterien für die Zusammenarbeit

zwischen Universitäten und Ausbildungsbetrieben zu erarbeiten und umzusetzen. Beide Projekte werden durch das Programm Erasmus+ der Europäischen Kommission gefördert.

Die Zukunft der Berufsbildung in Europa

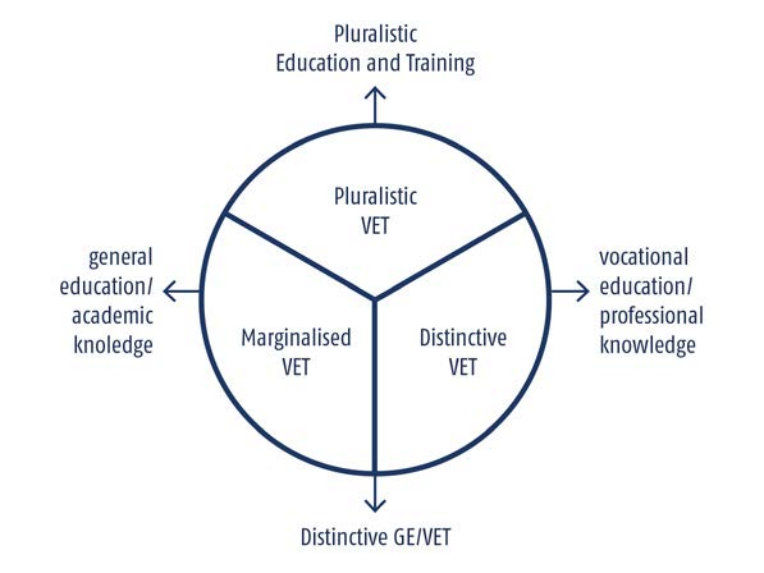
Im Europäischen Kontext geht die Agenda 2020 zur Berufsbildung bald zu Ende. Die Entwicklungen in Politik, Forschung und Praxis werden analysiert und sollen als Basis dienen, um Vorschläge für die Zukunft zu erarbeiten. In diesem Sinne hat die europäische Arbeitsgruppe zur Berufsbildung, zu der das BIBB beiträgt, ihre Arbeitsergebnisse in zwölf politischen Empfehlungen mit dem Titel „Teachers and Trainers Matter" zusammengefasst und veröffentlicht (https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8131&furtherPubs=yes).

Ein wichtiges Element des europäischen strategischen Entwicklungsprozesses ist die CEDEFOP-Studie „The changing nature and role of vocational education and training in Europe" zur Zukunft der Berufsbildung. Seit 2017 hat das BIBB mit Beiträgen zu unterschiedlichen Fragestellungen an der Studie mitgearbeitet (z. B. hinsichtlich der Entwicklung von berufsbildenden Angeboten auf höheren Qualifikationsebenen sowie der Bereitstellung statistischer Daten zur Bildung und Berufsbildung in Deutschland seit 1995). Kernpunkt der Mitarbeit ist die Konzeption von Szenarien zur Entwicklung der Berufsbildung in den unterschiedlichen europäischen Bildungssystemen. Auf der Grundlage statistischer Daten, der Auswertung vorhandener Forschungsergebnisse sowie einer europaweiten Befragung wurden drei Szenarien identifiziert (→ Abb. 16): Das erste Szenario beinhaltet ein fast vollständig auf berufliche Bildung ausgerichtetes Bildungssystem. Beim zweiten Szenario verschmelzen die Grenzen zwischen Allgemein- sowie Berufsbildung und die Berufsbildung setzt im Wesentlichen auf einen Ausbau der berufsorientierenden Funktion. Im dritten Szenario stellt die

„Ein wichtiges Element des europäischen strategischen Entwicklungsprozesses ist die CEDEFOP-Studie ‚The changing nature and role of vocational education and training in Europe' zur Zukunft der Berufsbildung."

Dr. Philipp Grollmann, stellvertretender Leiter des Arbeitsbereichs „Berufsbildung im internationalen Vergleich, Forschung und Monitoring"

Abb. 16: Drei Szenarien zur Rolle der Berufsbildung im Bildungssystem



Quelle: CEDEFOP

▶ **ReferNet**

ReferNet ist das zentrale europäische Netzwerk, das die Transparenz der unterschiedlichen nationalen Systeme fördert, indem Interessierten vielfältige Kurzinformationen, Analysen und Videos zur Verfügung gestellt werden. Hervorzuheben ist die Reihe der Länderberichte „VET in Europe", in deren Rahmen in einem zweijährigen Turnus alle europäischen Partner ihr jeweiliges Berufsbildungssystem ausführlich beschreiben und so einen aktuellen Überblick über Steuerung, Struktur sowie Akteurinnen und Akteure bieten. In Kurzform zeigen dies die „Spotlights" unter www.refernet.de.

Im Jahr 2018 wurde die Webseite von ReferNet Deutschland komplett erneuert. Sowohl das Layout als auch die Struktur der Inhalte wurden modernisiert. Nun sind umfangreiche Informationen zur Arbeit des Netzwerks, zu den Analysen der jeweiligen nationalen Berufsbildungssysteme sowie zu weiteren europäischen Aktivitäten noch leichter recherchierbar.

berufliche Bildung nur einen Randbereich des Bildungssystems dar. Die Szenarien wurden im Rahmen der europäischen Berufsbildungswoche im November 2018 in Wien mehr als 200 Expertinnen und Experten vorgestellt sowie intensiv diskutiert.

GO:VET
German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training

Internationale Zusammenarbeit, Kooperation und Beratung – GOVET

Überarbeitung der Strategie der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit (iBBZ)

Die Rahmenbedingungen für die internationale Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung haben sich seit der Verabschiedung der „Strategie der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand" im Jahr 2013 erheblich verändert. Globale Megatrends wie die Transformation der Arbeitswelt im Kontext der Digitalisierung, die Zunahme von weltweiten Wanderungsbewegungen, der Klimawandel und die fortschreitende Globalisierung definieren die Rahmenbedingungen und Inhalte der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit (iBBZ) stetig neu. Vor diesem Hintergrund hat die Bundesregierung beschlossen, ihre Strategie zur internationalen BBZ zu erneuern, und beauftragte GOVET im November 2017 damit, einen strukturierten Prozess zur Weiterentwicklung der Strategie zu koordinieren und zu moderieren. Hierzu hat GOVET in einem ersten Schritt Akteurinnen und Akteure des Runden Tisches für internationale Berufsbildungszusammenarbeit im Frühjahr 2018 interviewt, um die bisherige Strategie zu bewerten und Impulse für die Fortschreibung zu gewinnen.

Im Juni 2018 veranstaltete GOVET einen zweitägigen Workshop mit den Bundesministerien, um die Ergebnisse der Befragung zu diskutieren, zu analysieren und zu bewerten. U. a. wurden Standpunkte zur gemeinsamen Gestaltung der internationalen BBZ erarbeitet und Eckpunkte der neuen Strategie festgelegt. Auf der Grundlage der Workshop-Ergebnisse haben die Bundesministerien mit Unterstützung von GOVET im Herbst

▼ *Ausbildung nach deutschem Vorbild in der Slowakei.*
Foto: © GOVET

„Die Bundesregierung beauftragte GOVET im November 2017 damit, einen strukturierten Prozess zur Weiterentwicklung der Strategie zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit zu koordinieren und zu moderieren."

Peter Rechmann, Leiter der Geschäftsstelle Runder Tisch für Internationale Berufsbildungszusammenarbeit bei GOVET

2018 einen Entwurf der Strategie verfasst, der bis Ende 2018 abgestimmt werden soll, um die Strategie im Frühjahr 2019 zu verabschieden.

Planung und Umsetzung bilateraler Kooperationsvorhaben

Kooperation mit Indien

Im Fokus der von GOVET begleiteten deutsch-indischen Kooperation stand 2018 die Intensivierung des Austauschs zwischen den beteiligten Bundesministerien. Grundlage der Kooperation ist das Memorandum of Understanding zwischen dem indischen Ministry of Skill Development and Entrepreneurship (MSDE), dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Mit der Formulierung einer Länderstrategie zur Berufsbildungszusammenarbeit mit Indien konnte ein Meilenstein erreicht werden, der mit allen mit Indien befassten Ressorts abgestimmt und am Runden Tisch auf Staatssekretärsebene zustimmend aufgenommen wurde.

Die Vorbereitung des Indien-Einsatzes der neuen Botschaftsreferenten für Berufsbildung nahm GOVET zum Anlass, im Format „Fachdialog Berufsbildung" unter Beteiligung des BMZ, der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), dem DLR-Projektträger (DLR-PT) und iMOVE für die aktuellen Themen der Berufsbildungszusammenarbeit in Indien zu sensibilisieren. Gemessen am Feedback und an den Resultaten war die Veranstaltung ein voller Erfolg. Nicht nur seitens der Botschaft wird nun aktiv die Einrichtung eines Runden Tisches zur Berufsbildung in Delhi vorangetrieben – unterstützt durch GOVET.

▲ *Ausbildung nach deutschem Vorbild im Industrial Training Institute (ITI) Arab ki Sarai in Neu Delhi, Indien.*
Fotos: © GOVET

© Shahin

Sepehr Shahin, zuständig für den Strategieprozess im Arbeitsbereich „Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungskooperation (GOVET)"

Die deutsche internationale Berufsbildungszusammenarbeit berührt vor allem die Bildungs-, Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Migrations-, Außen- und Entwicklungspolitik. Die Strategie der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit bildet das gemeinsame Dach für deren Ausrichtung. In dem von GOVET begleiteten Revisionsprozess wurde eine neue strategische Grundlage erarbeitet, die vor dem Hintergrund aktueller globaler Rahmenbedingungen neue Impulse für die gemeinsame Gestaltung der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit geben soll.

Internationales Handbuch der Berufsbildung – Indien

Mit einer Bevölkerungszahl von 1,3 Milliarden ist Indien der zweitgrößte Staat und aus europäischer Sicht ein exotisches Land mit vielen Gegensätzen und einer ganz anderen Kultur. Seit den 1990er-Jahren greifen umfangreiche Reformen und die wirtschaftliche Entwicklung des Landes hat auf vielen Ebenen Fahrt aufgenommen. Auch die berufliche Bildung in Indien ist damit in den Fokus gerückt und muss den daraus erwachsenen Herausforderungen Rechnung tragen. Sowohl deutsche Unternehmen wie auch die Akteurinnen und Akteure der Berufsbildungskooperation sind in der beruflichen Bildung in Indien tätig. Der Titel ist Teil des Internationalen Handbuchs der Berufsbildung, des Standardwerks der vergleichenden Berufsbildungsforschung.

Kostenloser Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9100

„Im Fokus der von GOVET begleiteten deutsch-indischen Kooperation stand 2018 die Intensivierung des Austauschs zwischen den beteiligten Bundesministerien."

Dr. Daniel Neff, Referent Bilaterale Kooperationen des BMBF bei GOVET

Als gemeinsames Vorhaben von BMBF und MSDE sieht das Cluster-Projekt und das „Training of Cluster Managers" die Etablierung von dualer, bedarfsgerechter und zukunftsfähiger Berufsbildung durch kleine und mittelständische sowie auf regionaler Ebene organisierte Unternehmen vor.

Kooperation mit Russland

Die Neuorientierung der Berufsbildung in Russland entwickelt sich dynamisch. Das Ziel der Russischen Föderation scheint erreichbar, bis 2020 duale Strukturen in der beruflichen Erstausbildung zu etablieren. Dazu beitragen wird nach erfolgreicher Beratung durch GOVET auch der Aufbau regionaler Zentren. Diese werden ab dem 1. Juli 2019 unabhängige Prüfungen einführen, die sich am deutschen Modell orientieren.

Der informative Zugang zu Berufsbildungsthemen in Russland gewinnt weiter an Bedeutung: Basierend auf den Erfahrungen in der bilateralen Kooperation hat das russische Föderale Institut zur Entwicklung der Bildung (FIRO) ein Standardwerk zur Ausbildung von Berufsbildungspersonal nach intensiver fachlicher Beratung durch GOVET veröffentlicht. Zu einer festen Informationsgröße in der russischen Berufsbildung hat sich seit 2014 das von GOVET und den russischen Partnern konzipierte Online-Berufsbildungsportal „prof-mayak" entwickelt. Ende 2017 ist es unter Verantwortung der Nationalen Agentur für die Entwicklung von Qualifikationen (NARK) des russischen Arbeitgeberverbandes in deren Webauftritt integriert worden (www.nark.ru).

GOVET nimmt seine koordinierende Rolle auch in der deutsch-russischen Zusammenarbeit verstärkt wahr und regte 2018 den ersten Fachtag zur „Mobilität mit Russland" an. Hier fanden der Deutsch-Russische Jugendaustausch, die Stiftung „Handwerk stiftet Zukunft", das Goethe-Institut Moskau, die Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung (IBS) bei der Nationalen Agentur (NA) beim BIBB und die Außenhandelskammer Moskau zum Austausch zusammen.

Einen würdigen Jahresabschluss bildete eine deutsch-russische Demonstrationsprüfung. Sie stellte den vorläufigen Schlusspunkt eines Pilotprojekts im Friseurhandwerk dar. In konstruktiver Zusammenarbeit entwickelten die NARK, GOVET und die beiden nationalen Berufsfachverbände im Friseurhandwerk gemeinsame Prüfungsrahmenbedingungen. Das Modell soll Nachahmer finden und in ein Folgeprojekt zum Thema Mechatronik einfließen.

▼ *Demonstrationsprüfung beim Berufsverband russisches Friseurhandwerk.*
© GOVET/Pugatschewa

Sara-Julia Blöchle, zuständig für die deutsch-italienische Berufsbildungskooperation des BMBF bei GOVET

Was haben Bundesbildungsministerin Anja Karliczek, BIBB-Präsident Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser und Martin Schulz gemeinsam? Die Besucher des GOVET-Stands auf der Messe didacta Italia fanden es unglaublich, dass jeder dieser drei Persönlichkeiten eine duale Berufsausbildung absolviert hat. Denn dass eine duale Berufsausbildung eine solide Grundlage für die Karriere ist, kann man sich außerhalb des deutschsprachigen Raums meist nicht vorstellen. In der internationalen Beratungsarbeit ist es daher wichtig, mit persönlichen Beispielen zu erklären, die im Kopf bleiben.

„Der informative Zugang zu Berufsbildungsthemen in Russland gewinnt weiter an Bedeutung."

Dr. Hannelore Kress, Referentin für Bilaterale Kooperationen des BMBF bei GOVET

Deutsch-italienische Berufsbildungskooperation des BMBF – GOVET berät und unterstützt die italienischen Kooperationspartner bei der Umsetzung ihrer Reformen

Duales Lernen ist in Italien seit einigen Jahren das zentrale Thema der berufsbildungspolitischen Agenda, das sich in einem Spannungsfeld unterschiedlichster Akteurinnen und Akteure sowie Zuständigkeiten bewegt und daher eine große Herausforderung für alle Beteiligten darstellt.

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) berät und unterstützt GOVET daher die Partner der deutsch-italienischen Berufsbildungskooperation durch fachliche Planung und Beratung sowie die Steuerung und Umsetzung von Aktivitäten. GOVET steht in einem kontinuierlichen Dialogprozess mit den Kooperationspartnern des italienischen Bildungsministeriums (MIUR) sowie der u. a. für Berufsbildungspolitik zuständigen Behörde des italienischen Arbeitsministeriums, der nationalen Agentur für aktive Arbeitsmarktpolitiken (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, ANPAL) und deren Serviceagentur ANPAL Servizi, die u. a für die Umsetzung des dualen Systems in Italien zuständig ist.

Im Jahr 2018 wurde mit der bereits in 2017 begonnenen Workshopreihe der inter- und intrainstitutionelle Reflexions- und Vernetzungsprozess zu den Chancen und Herausforderungen der neuen dualen Lernmodelle in Italien fortgesetzt. Kernthema der von GOVET moderierten und gemeinsam mit den italienischen Kooperationspartnern organisierten Workshops waren die Herausforderungen, denen die verschiedenen Akteurinnen und Akteure bei der Umsetzung der dualen Lernarrangements in der Praxis begegnen. Knapp 200 systematisch ausgewählte italienische Teilnehmende aus Bildungseinrichtungen, Unternehmen, Sozialparteien, Behörden und Ministerien aus zehn Regionen Italiens diskutierten ihre Erfahrungen bei der Steuerung und Umsetzung der dualen Lernarrangements und entwickelten konkrete Lösungsmodelle. Als am herausforderndsten empfanden die Akteurinnen und

„Trotz des Regierungswechsels in Italien im Jahr 2018 konnte die Kooperation auf Arbeitsebene weiter gefestigt und der Kreis der Akteurinnen und Akteure auf nationaler und regionaler Ebene stetig ausgebaut werden."

Sara-Julia Blöchle, zuständig für die deutsch-italienische Berufsbildungskooperation des BMBF bei GOVET

Akteure die gemeinsame Planung der Ausbildungsinhalte dualer Lernarrangements, als zweitgrößte Herausforderung die derzeit unzureichende Qualifizierung des zuständigen schulischen und betrieblichen Personals. Die gewonnenen Erkenntnisse bildeten eine wertvolle empirische Grundlage für die weitere Arbeit.

Die fehlende Qualifizierung von Berufsbildungspersonal für die neuen dualen Lernmodelle ist auch aus diesem Grund ein weiterer Schwerpunkt der Beratungsarbeit von GOVET in Italien. Auf der Grundlage eines von GOVET 2017 gemeinsam mit den italienischen Kooperationspartnern entwickelten Rahmenmodells begleitet und berät GOVET beim Aufbau eines systemisch nachhaltigen Qualifizierungs- und Finanzierungsmodells für das duale Berufsbildungspersonal in Italien. Parallel dazu und in enger Zusammenarbeit läuft die operative Umsetzung der Schulungen und die Qualifizierung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, die durch die AHK Italien umgesetzt wird.

Trotz des Regierungswechsels in Italien im Jahr 2018 konnte die Kooperation auf Arbeitsebene weiter gefestigt und der Kreis der Akteurinnen und Akteure auf nationaler und regionaler Ebene stetig ausgebaut werden.

Die Berufsbildung im Zentrum der digitalen Gesellschaft: BIBB-Aktivitäten auf der re:publica in Berlin

Wie sieht die Berufsbildung der Zukunft aus? Was müssen die Fachkräfte von morgen wissen und können, um sich auch in der digitalen Arbeitswelt der Zukunft behaupten zu können? Welche digitalen Ausbildungsmittel finden bereits Anwendung?

Beantwortet und erlebbar gemacht wurden diese Fragen durch das BIBB im Rahmen der Konferenz re:publica, der wichtigsten und meistbeachteten Veranstaltung rund um die digitale Gesellschaft in Deutschland. Bei seiner ersten Teilnahme an der re:publica brachte das BIBB Expertinnen und Experten der Berufsbildung mit zentralen Akteurinnen und Akteuren des digitalen Wandels zusammen.

Auf der Konferenz stand das Thema „Berufliche Bildung für die Arbeitswelten der Zukunft" im Zentrum der BIBB-Aktivitäten, die maßgeblich von GOVET realisiert und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wurden. Fast alle Abteilungen und mehrere Stabsstellen des BIBB waren

▲ *Bundesbildungsministerin Anja Karliczek informierte sich über die internationale Berufsbildungszusammenarbeit auf der re:publica und traf Vertreterinnen und Vertreter der Kooperationen aus Russland, Israel, USA und Costa Rica.*
Foto: © GOVET

▼ *Teilnehmende des Panels „Crafting the Future“ bei der re:publica. V. l. n. r.: Prof. Dr. Hubert Ertl als Forschungsdirektor und Ständiger Vertreter des Präsidenten des BIBB, Karni Wolf als Vertreterin der weltweit führenden israelischen Start-Up-Szene aus Israel, Pavel Bilenko als Leiter des nationalen Bildungsprogramms zu Industrie 4.0 aus Russland sowie David Langdon als Berater des US-Handelsministers vom U.S. Department of Commerce.*
Foto: © GOVET

in die Vorbereitung sowie die Durchführung eingebunden und leisteten Beiträge zu den Aktionen und Programmteilen am Messestand.

Exponate aus den BIBB-Projekten zur Digitalisierung, Live-Sessions mit BIBB-Expertinnen und Experten sowie interaktive Formate lenkten das Interesse zahlreicher Besucherinnen und Besucher auf die Berufsbildung. Auch Bundesbildungsministerin Anja Karliczek und der Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Björn Böhning, besuchten das BIBB-Angebot. Dessen Höhepunkt bildete die von Forschungsdirektor Prof. Dr. Hubert Ertl moderierte Panel-Diskussion „Crafting the Future“. Für die Diskussion konnten internationale Expertinnen und Experten aus den Berufsbildungskooperationen des BMBF gewonnen werden: Die Vertreterin der weltweit führenden israelischen Start-up-Szene aus Israel, Karni Wolf, der Leiter des nationalen Bildungsprogramms zu Industrie 4.0 in Russland, Pavel Bilenko, und der Berater des US-Handelsministers Wilbur Ross vom U.S. Department of Commerce, David Langdon.

Dass die Integration von Auszubildenden in die realen Betriebsabläufe durch das BIBB nicht nur empfohlen, sondern auch gelebt wird, bewies das Institut gleich vor Ort: Die anspruchsvolle technische Umsetzung am Stand stellte Lukas Zimmermann sicher, BIBB-Auszubildender zum Fachinformatiker für Systemintegration. Von der Einbindung der Auszubildenden an einer solch wesentlichen Stelle zeigten sich insbesondere die internationalen Gäste beeindruckt. Das BIBB erfüllte so auch seine Vorbildfunktion als Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb.

Mit der erstmaligen Teilnahme an der re:publica leistete GOVET einen gelungenen Beitrag zum Wissenschaftsjahr „Arbeitswelten der Zukunft“. Die Messeteilnehmenden waren mit dem abwechslungsreichen Programm und der fundierten und breiten Expertise am BIBB-Stand sehr zufrieden. Weitere Informationen zur BIBB-Präsenz auf der re:publica finden Sie unter www.govet.international/rp18.

„Auf der re:publica stand das Thema ‚Berufliche Bildung für die Arbeitswelten der Zukunft‘ im Zentrum der BIBB-Aktivitäten, die maßgeblich von GOVET realisiert und vom BMBF gefördert wurden.“

Thorsten Schlich, Leiter Kommunikation und Wissensmanagement bei GOVET

„Seit 2011 baut Kolumbien eine duale Berufsausbildung nach deutschem Vorbild auf."

Bettina Janssen, zuständig für das Wissensmanagement im Arbeitsbereich „Internationale Beratung/ Kooperation mit Partnerinstitutionen"

▲ *Arbeitstreffen zur Erstellung des Nationalen Datenreports zur Berufsbildung Kolumbiens. Foto: © SENA*

Zusammen erfolgreich – Kooperationen mit Partnerinstitutionen

Aufbau der Berufsbildungsberichterstattung in Kolumbien

Seit 2011 baut Kolumbien eine duale Berufsausbildung nach deutschem Vorbild auf. Die Berufsbildungsforschung ist seitdem ein wichtiger Beratungsgegenstand im Rahmen der institutionellen Kooperationsvereinbarung zwischen dem BIBB und dessen Partnerinstitut Nationaler Dienst für Berufsausbildung (Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA). Die Vereinbarung wurde am 26. Oktober 2016 um weitere vier Jahre verlängert.

2016 veröffentlichte SENA den ersten nationalen Datenreport zur Berufsbildung Kolumbiens und im Jahr 2018 folgte der Datenreport 2017. Das BIBB hatte SENA bei der Erstellung des Datenreports 2016 intensiv begleitet und beraten. Neben Studienbesuchen fanden Workshops und Seminare zur Berufsbildungsberichterstattung sowie zu Kosten und Nutzen betrieblicher Ausbildung statt. Beim Datenreport 2017 gab das BIBB ein ausführliches Feedback zum Entwurf.

Ebenso wie der Datenreport 2016 informiert der Datenreport 2017 über den gesetzlichen Rahmen der kolumbianischen Berufsausbildung, die Strukturen der SENA-Ausbildungsgänge und die Programme für Unternehmen. Zusätzlich liefert er Informationen zu den Auszubildenden, zu Absolventinnen und Absolventen sowie zur Ausbildungsbeteiligung von Unternehmen.

Ein Kapitel des Datenreports 2017 widmet sich den Auswirkungen des Ausbildungsvertrages auf die Vermittlungsquote der Auszubildenden in den Arbeitsmarkt. Die Wahrscheinlichkeit eines Eintritts in den Arbeitsmarkt erhöht sich demnach in Kolumbien um 14 Prozent, wenn ein Ausbildungsvertrag vorliegt.

Der Vergleich beider Datenreports zeigt einen deutlichen Anstieg der Aussagekraft hinsichtlich des Bildungssystems allgemein, bedingt durch die Wahl der Indikatoren und die Interpretation der Daten. Hingegen sind Informationen zur dualen Berufsbildung in Kolumbien nur marginal enthalten und sollen im dritten Datenreport stärkere Berücksichtigung finden.

Weitere Informationen finden Sie unter www.bibb.de/de/54561.php und www.sena.edu.co.

UNESCO-UNEVOC TVET Learning Forum „Managing skills in a time of disruption"

Vom 24. bis 25. Mai 2018 fand auf dem UN-Campus in Bonn das UNESCO-UNEVOC TVET Learning Forum „Managing skills in a time of disruption" statt. In diesem Rahmen organisierte das BIBB als Mitglied des Netzwerks einen Studienbesuch für das UNEVOC-Netzwerk und die Inter-Agency Group on Technical and Vocational Education and Training (Inter-Agency Group on TVET). Daneben beteiligte sich das BIBB mit zwei Vorträgen zu den Themen „Work-based Learning" und „Cost-Benefit Analysis".

▲ *Teilnehmende des UNESCO-UNEVOC TVET Learning Forum in Bonn mit dem Leiter von UNESCO-UNEVOC Prof. Shyamal Majumdar (m. r.) und dem Forschungsdirektor des BIBB und Ständigen Vertreter des Präsidenten Prof. Dr. Hubert Ertl (m.).*

Ziel des Studienbesuches war es, vielversprechende praktische Initiativen vorzustellen, die Lösungsansätze der Berufsbildung für aktuelle Entwicklungen bei Digitalisierung, Klimawandel, Migration und demografischem Wandel aufzeigen. Der Studienbesuch verknüpfte theoretische Beiträge des Forums mit praktischen Erkenntnissen sowie Erfahrungen aus Institutionen und deutschen Leitinitiativen bei der Bewältigung dieser Herausforderungen.

„Ziel des Studienbesuches war es, praktische Initiativen vorzustellen, die Lösungsansätze der Berufsbildung für aktuelle Entwicklungen bei Digitalisierung, Klimawandel, Migration und demografischem Wandel aufzeigen."

Michael Schwarz, stellvertretender Leiter des Arbeitsbereichs „Internationale Beratung/Kooperation mit Partnerinstitutionen"

Im Rahmen eines Termins beim Kompetenzzentrum Digitales Handwerk der Handwerkskammer Koblenz konnten sich die Besucherinnen und Besucher darüber informieren, wie digitale Technologien Handwerksbetriebe bei ihrer Anpassung an den Arbeitsmarkt der Zukunft unterstützen können. Eine interaktive Sitzung ergänzte den Praxisbesuch. In ihr wurden laufende Projekte des BIBB zur Digitalisierung, zur Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung und – mit besonderem Fokus – zur Migration erläutert. In diesem Zusammenhang wurden das Portal „Anerkennung in Deutschland", der Anerkennungsprozess und konkrete Beispiele aus der Anerkennungspraxis vorgestellt.

Der Studienbesuch zeigte, dass die genannten Herausforderungen auch Chancen bergen und Innovationspotenziale in Berufsbildungseinrichtungen eröffnen. Darüber hinaus erschließen sie neue Wege für einen integrativen Ansatz von allgemeiner und beruflicher Bildung im Einklang mit dem vierten globalen Ziel für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen („Quality Education").

Entwicklung von nationalen Standards der Berufsbildung in Paraguay

Seit 2016 berät das BIBB im Auftrag des paraguayischen Arbeitsministeriums bei der Implementierung einer dualen Berufsausbildung. Im Projekt „Modelo paraguayo de Formación dual (MoPaDual)" unterstützt das BIBB den Aufbau institutioneller Grundlagen und die Entwicklung von Berufsbildungsstandards. Zusammen mit dem Nationalen System für Aus- und Weiterbildung (SINAFOCAL) und dem Nationalen Dienst zur Förderung der Berufsbildung (SNPP) erarbeitet das BIBB ein Konzept zur Verortung und Institutionalisierung von MoPaDual.

Im Zuge des Projekts wurden zwei Berufsprofile für die Sektoren Metall und Elektro identifiziert, für die betriebliche Standards in Anlehnung an die Ausbildungsrahmenpläne der dualen Berufsausbildung in Deutschland entwickelt

▲ *Auszubildende für die duale Ausbildung zum Industriemechaniker/zur Industriemechanikerin im Pilotprojekt MoPaDual.*
Foto: © SINAFOCAL

wurden. Die erarbeiteten dualen Curricula (PlanDual) formulieren gemeinsame Anforderungen an die schulische (30 %) und die betriebliche (70 %) Ausbildung. Sie enthalten Lernziele, didaktisch-methodische Hinweise, Auflistungen für Werkzeuge und Materialien sowie Hinweise zur Evaluation.

Im ersten Quartal 2018 starteten zwei Pilotprojekte für die Ausbildungsgänge Industriemechaniker/-in und Industrieelektriker/-in mit jeweils 18 bzw. 38 Auszubildenden. Die Ausbildungen dauern zwei Jahre mit insgesamt 3.600 Stunden.

Im Rahmen von MoPaDual wurde Bildungspersonal qualifiziert. Seit September 2017 haben insgesamt 37 Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Lehrkräfte das 160-stündige Ausbilderprogramm absolviert.

Die Betriebe zeigen sich hochmotiviert, Zeit und Arbeitskraft in die Ausbildung zu investieren. Befeuert wird dieses Engagement durch das betriebliche Ausbildungspersonal, das eine Schlüsselfunktion im Projekt einnimmt. Auch die Rückmeldungen der Auszubildenden sind sehr positiv. Sie schätzen vor allem den hohen praktischen Anteil der Ausbildung, wenngleich ihre Einbindung in die betriebliche Praxis noch sehr unterschiedlich ausgeprägt ist.

Die nächste große Herausforderung besteht darin, geeignete Rahmenbedingungen und Vorgaben für die ersten praxisbezogenen Prüfungen zu entwickeln, die im Frühjahr 2019 durchgeführt werden. Hier gibt es aus den Betrieben gute Ansätze für die Vorbereitung des praktischen Prüfungsteils. Eine prozessbegleitende Evaluation, die das BIBB 2019 durchführen wird, soll Hinweise für den weiteren Fortgang des Projekts und seine Skalierung auf nationaler Ebene liefern.

„Im Projekt ‚Modelo paraguayo de Formación dual (MoPaDual)' unterstützt das BIBB den Aufbau institutioneller Grundlagen und die Entwicklung von Berufsbildungsstandards in Paraguay."

Constanza Correo Sarmiento, Projektleiterin Lateinamerika im Arbeitsbereich „Internationale Beratung/Kooperation mit Partnerinstitutionen"

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

Die strategische Kooperation mit Partnerinstitutionen und multilateralen Akteurinnen und Akteuren bildet den Kern der internationalen Partner- und Netzwerkpflege des Instituts. Durch sie kann das BIBB seine internationalen Kontakte in der Berufsbildung ausbauen und das übergreifende Ziel der Innovation und Stärkung der Berufsbildung verfolgen. Auch durch die Implementierung von Drittmittelprojekten wird die Sichtbarkeit des BIBB als wichtiger Akteur in der internationalen Systemberatung gewährleistet.

▶ Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB

Die Nationale Agentur (NA) beim BIBB besteht seit 2000 und arbeitet im Auftrag und mit finanzieller Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Sie ist Nationale Agentur für das EU-Bildungsprogramm Erasmus+ im Bereich der Berufs- und Erwachsenenbildung in Deutschland. In dieser Funktion arbeitet sie eng mit der EU-Kommission sowie auf nationaler Ebene mit Ministerien, Bundesländern, Sozialpartnern, Verbänden, Kammern, Unternehmen, Hochschulen und Bildungseinrichtungen zusammen. Darüber hinaus nimmt sie zahlreiche europäische und internationale Aufgaben im Bereich der Berufs- und Erwachsenenbildung wahr.

www.na-bibb.de
www.machmehrausdeinerausbildung.de
www.erasmusplus.de
Twitter: @nabibb_de
Instagram: @meinauslandspraktikum

▶ Die NA beim BIBB ist außerdem:

- ▷ Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung (www.go-ibs.de)
- ▷ Geschäftsstelle für die Umsetzung des Deutsch-Israelischen Programms zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung (www.50jahre-israel-programm.de)
- ▷ Geschäftsstelle für die Umsetzung des neuen vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Programms AusbildungWeltweit (www.ausbildung-weltweit.de)
- ▷ Nationales Europass Center (www.europass-info.de)
- ▷ Nationale Koordinierungsstelle (NKS) Europäische Agenda für Erwachsenenbildung (www.agenda-erwachsenenbildung.de)
- ▷ Nationale Koordinierungsstelle EPALE – Electronic Platform for Adult Learning in Europe (http://ec.europa.eu/epale/de)

▶ Erasmus+

Das EU-Programm Erasmus+ für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport (2014-2020) verfolgt u. a. das Ziel, Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern sowie die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie der Jugendarbeit zu modernisieren. Neben Beschäftigung, ökonomischer Stabilität und Wachstum zielt das Programm mit seinen Instrumenten als Reaktion auf die gewalttätigen Ausbrüche von Extremismus in Paris und Kopenhagen im Jahr 2015 zudem in den kommenden Jahren darauf ab, ein gelingendes solidarisches Zusammenleben in Europa zu fördern. Dazu gehören soziale, bürgerschaftliche und interkulturelle Kompetenzen genauso wie demokratische Werte, Menschenrechte, soziale Inklusion, kritisches Denken und Medienkompetenz.

Ein zentrales Instrument des Programms ist die Projektförderung, u. a. in den Leitaktionen „Mobilität von Einzelpersonen" und den „Strategischen Partnerschaften". Bis Ende 2020 stehen den Mitgliedstaaten insgesamt etwa 14,8 Milliarden Euro zur Verfügung. Für die Mobilität und weitere Projekte in der beruflichen Bildung ist ein Mindestanteil von 17 Prozent des Gesamtbudgets vorgesehen, in der Erwachsenenbildung liegt der Anteil bei 3,9 Prozent.

2018 hat die NA beim BIBB die Mobilität von rund 22.700 Lernenden, 5.400 Fachkräften der beruflichen Bildung sowie rund 1.450 Dozentinnen und Dozenten in der Erwachsenenbildung gefördert.

Darüber hinaus erhielten 112 „Strategische Partnerschaften" eine Förderzusage, davon jeweils 56 in der beruflichen Bildung und in der Erwachsenenbildung. Seit der Antragsrunde 2016 werden Projekte zwischen produktorientierten und austauschorientierten Strategischen Partnerschaften unterschieden.

Abb. 17: Nationaler Benchmark für Auslandsaufenthalte: Soll-Ist-Vergleich

NA-Jahresbericht 2018

Detaillierte Informationen zu den Schwerpunktthemen und Statistiken im Programm Erasmus+ sowie über Aktivitäten der Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung (IBS), des neuen Förderprogramms Ausbildung-Weltweit, des Israelprogramms, des Nationalen Europass Centers, der NKS-Agenda sowie EPALE entnehmen Sie bitte dem Jahresbericht 2018 der NA beim BIBB auf der Webseite www.na-bibb.de unter der Rubrik „Publikationen". Dort können Sie den Jahresbericht 2018 kostenlos herunterladen und bestellen. Zudem enthält der kostenlose NA-Newsletter wichtige Informationen rund um die Programme und Serviceleistungen der NA beim BIBB.

Bildung für Europa

Das Journal „Bildung für Europa" erscheint zweimal jährlich. Es informiert unter thematischen Schwerpunktsetzungen über neueste Entwicklungen im EU-Programm Erasmus+.

Weitere Informationen unter: www.na-bibb.de

Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung 2017: Mobilitätsstudie

Angesichts der Internationalität der deutschen Wirtschaft und im Hinblick auf die Attraktivität der Berufsbildung hat der Deutsche Bundestag im Jahr 2013 einen nationalen Benchmark für Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung definiert: Bis zum Jahr 2020 sollen mindestens zehn Prozent der Auszubildenden bei Abschluss ihrer Ausbildung einen Auslandsaufenthalt realisiert haben. Die Studie erfasst den aktuellen Stand drei Jahre vor dem Ende des definierten Zeitraumes.

Kostenloser Download unter: www.na-bibb.de/mobilitaetsstudie

BWP 4/2018: Internationale Mobilität

Im Zuge der weltweiten Vernetzung wird die internationale Mobilität von Lernenden zunehmend gefordert. Welche Erwartungen sind damit verbunden? Welchen Nutzen bietet ein Auslandsaufenthalt aus Sicht von Individuen, Betrieben und Bildungseinrichtungen und welche Hürden erschweren bisweilen die praktische Umsetzung? Die BWP-Ausgabe greift diese Fragen auf, präsentiert hierzu Erkenntnisse aus Wissenschaft und Forschung und stellt darüber hinaus unterschiedliche Praxiskonzepte und -erfahrungen zur Förderung und Umsetzung internationaler Mobilität vor.

Kostenloser Download der Einzelbeiträge unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/9034

iMOVE®
TRAINING – MADE IN GERMANY

iMOVE – Kompetenz für internationale Bildungsmärkte

Als Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt iMOVE (International Marketing of Vocational Education) die deutsche Bildungswirtschaft bei der Internationalisierung ihrer Produkte und Dienstleistungen. Zugleich fungiert iMOVE als Zugangsweg für die weltweite Nachfrage nach deutschen Aus- und Weiterbildungsleistungen. Im Berichtsjahr konzentrierte sich iMOVE darauf, die eigenen Kontaktstellen im Ausland, das Veranstaltungsformat „Bildungsforum“ und die Zusammenarbeit mit Partnern im In- und Ausland weiterzuentwickeln.

iMOVE-Kontaktstellen aus China, Indien und Iran informierten in Bonn

Am 12. April 2018 fand in Bonn ein „Dreiländertreff“ mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der iMOVE-Büros aus China, Indien und Iran statt. Knapp 30 Bildungsanbieter nutzten die Gelegenheit, Einblicke in die aktuellen Entwicklungen der jeweiligen Bildungsmärkte aus erster Hand zu erhalten. Im Mittelpunkt der Präsentationen standen die jüngsten Strategien der Regierungen, die in diesen Ländern den Kurs beruflicher Aus- und Weiterbildung weitgehend bestimmen. Die teilnehmenden Unternehmen profitierten zusätzlich vom Angebot, ihre individuellen Anliegen in Einzelgesprächen zu klären.

Zhang Ye vom iMOVE-Büro in Shanghai stellte Chinas ersten Zehn-Jahres-Aktionsplan „Made in China 2025“ mit seinen Auswirkungen auf das System der beruflichen Bildung vor. Außerdem identifizierte er zehn Schlüsselbranchen, die die chinesische Regierung für die zukünftige Personalentwicklung definiert hat.

Arunachalam Karthikeyan vom iMOVE-Büro in Delhi bezeichnete als größte Herausforderung für den Bildungsexport nach Indien die strikte Trennung zwischen „Education“ und „Skill Development“. Gute Geschäftsperspektiven haben nach seiner Aussage Anbieter von Lehrplanentwicklung, Lehr- und Lernmaterialien sowie Ausbilderqualifizierung.

Die steigende Jugendarbeitslosigkeit und das neue Berufsbildungsgesetz in Iran waren die zentralen Themen von Amir Radfar als Experte der iMOVE-Kontaktstelle in Teheran. Bei der Weiterentwicklung des iranischen Bildungssystems orientiert sich die Regierung ihm zufolge auch an der dualen Ausbildung in Deutschland.

▼ *Der Leiter des iMOVE-Büros in Indien, Arunachalam Karthikeyan. Foto: © BIBB/iMOVE*

▼ *Teilnehmende am Dreiländertreff von iMOVE. Foto: © BIBB/iMOVE*

„iMOVE unterstützt die deutsche Bildungswirtschaft bei der Internationalisierung ihrer Produkte sowie Dienstleistungen und fungiert als Zugangsweg für die weltweite Nachfrage nach deutschen Aus- und Weiterbildungsleistungen.“

Silvia Niediek, Regional-Managerin Südasien und Nordamerika sowie Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit bei iMOVE

► *Sprecherinnen und Sprecher beim ersten ASEAN-Deutschen Bildungsforum in Hamburg. Foto: © BIBB/iMOVE*

Erstes ASEAN-Deutsches Berufsbildungsforum

Am 2. März 2018 öffnete das erste ASEAN-Deutsche Berufsbildungsforum seine Pforten in Hamburg. Die Veranstaltung organisierte iMOVE gemeinsam mit der Handelskammer Hamburg und dem Ostasiatischen Verein (OAV). Ein Drittel der 100 Teilnehmenden waren internationale Expertinnen und Experten, vor allem aus Vietnam, Thailand und den Philippinen.

Im Mittelpunkt der Konferenz unter der Schirmherrschaft des BMBF stand der partnerschaftliche Austausch über erfolgreiche Bildungskooperationen und die Perspektiven der künftigen Zusammenarbeit. Die Rednerinnen und Redner hoben die Diversität der Länder und Kulturen in der Region hervor, die sich in unterschiedlichen Bedarfslagen widerspiegele. Diese seien sowohl in den angebotenen Bildungslösungen als auch im partnerschaftlichen Umgang stärker als bislang zu berücksichtigen.

Gemeinsam sei den verschiedenen Bildungssystemen, dass die Regierungen jeweils als Treiber der Entwicklung wirken und in der Berufsbildung bislang einen Schwerpunkt auf schulisches Lernen legen. Hier werde ein wichtiger Unterschied zum deutschen dualen System offenbar, in dem die Industrie die Abläufe und Regeln wesentlich mitbestimmt und ein klarer Fokus auf einer praxisorientierten Ausbildung liegt.

Professor Dr. Hubert Ertl, Forschungsdirektor und Ständiger Vertreter des Präsidenten des BIBB, präsentierte aktuelle Kosten-Nutzen-Analysen zur Berufsbildung in Deutschland. Sie belegen die hohe Rentabilität einer Investition in die Ausbildung für die Unternehmen, die ihrerseits die Qualität und Relevanz der Berufsbildung kontinuierlich steigern.

Ulrich Meinecke, Leiter des Arbeitsbereichs „iMOVE: Training – Made in Germany“

Im Jahr 2018 haben wir eine Reihe neuer Vorhaben in Angriff genommen, darunter das ASEAN-Deutsche Berufsbildungsforum. Gemeinsam mit dem Ostasiatischen Verein (OAV) konnten wir das Netzwerkevent der deutschen Bildungswirtschaft sowie Entscheidungsträgerinnen und -trägern aus Südostasien anbieten. Nach dem bereits gut eingeführten Arabisch-Deutschen Bildungsforum nutzen wir dieses Veranstaltungsformat somit für eine zweite Region und als dritte wird Afrika folgen. Dabei arbeiten wir mit dem Afrika-Verein der deutschen Wirtschaft zusammen, mit dem uns seit 2018 eine Kooperationsvereinbarung verbindet.

Vernetzung von gewerblicher und Bildungswirtschaft mit der Bildungsforschung

Der dringende Bedarf an nachhaltig wirkungsvollen Lösungen für den weltweiten Fachkräftemangel führte am 7. November 2018 über 200 Gäste zur Konferenz der BMBF-Förderinitiative „Internationalisierung der Berufsbildung (IBB)“ nach Berlin, die der DLR-Projektträger und iMOVE gemeinsam für das BMBF organisierten. Mit dem Themenschwerpunkt „Wirtschaft global, Berufsbildung international“ diskutierten Vertreterinnen und Vertreter der deutschen Wirtschaft sowie

◄ *Dr. Henk van Liempt, Leiter des BMBF-Referats „Erasmus, Internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung“, bei der Konferenz zur BMBF-Förderinitiative „Internationalisierung der Berufsbildung“ (IBB).*
Foto: © BIBB/iMOVE

deutsche Bildungsanbieter mit Expertinnen und Experten aus der Bildungsforschung und aus verschiedenen Bundesressorts. An parallelen Workshops beteiligten sich mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BIBB durch Moderationen und Fachbeiträge.

Die Leiterin der BMBF-Abteilung „Europäische und internationale Zusammenarbeit in Bildung und Forschung“ Susanne Burger rief gewerbliche und Bildungswirtschaft auf, Vorschläge zur Weiterentwicklung der aktuellen Förderrichtlinie des BMBF zu erarbeiten und sich dabei auch mit Forscherinnen und Forschern zu vernetzen. Sie bekräftigte das intensive Bemühen der deutschen Politik um eine gute Koordinierung der deutschen Akteurinnen und Akteure im Ausland, wünschte sich gleichzeitig aber auch eine stärkere Selbstverpflichtung der Partnerländer zu gemeinsamen Projekten. Sie plädierte außerdem für einen Ausbau der Kontakte zwischen gewerblicher und Bildungswirtschaft und hob dabei die vernetzende Rolle von iMOVE mit den drei iMOVE-Kontaktbüros im

Neue iMOVE-Publikationen: Exportleitfaden und xPORT-Magazin Nachhaltigkeit

Um die deutschen Bildungsexporteure bei der Entwicklung eines nachhaltigen Geschäftsmodells zu unterstützen, hat iMOVE einen neuen Leitfaden für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung erstellt. Die Publikation wendet sich speziell an Firmen und Organisationen der deutschen Bildungswirtschaft, die sich erstmals Märkte im Ausland erschließen wollen und am Anfang der Internationalisierung ihrer Geschäfte stehen. Der Leitfaden hilft bei der systematischen Erarbeitung einer Internationalisierungsstrategie und zeigt, wie Kundenbedarfe, Kooperationspartner, Wettbewerb, Kosten und Förderinstrumente analysiert und strategische Entscheidungen getroffen werden können. Dazu beinhaltet er Werkzeuge und Checklisten für alle Phasen der Geschäftsentwicklung bis zur Erstellung des internationalen Geschäftsplans.

Eine zweite iMOVE-Publikation nimmt das Thema Nachhaltigkeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in den Blick. Nachhaltigkeit ist heute ein Qualitätsmerkmal und in vielen Branchen wegen entsprechender Kundenerwartungen unverzichtbar. Deshalb ist es hilfreich, wenn ausgebildetes Fachpersonal über Nachhaltigkeitskompetenzen verfügt und in den Unternehmen für entsprechende Lösungen sorgt.

Um ihre selbst gesetzten Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, beauftragen internationale Kunden heute bevorzugt Anbieter, die sie dabei nachweislich unterstützen können. Das gilt auch für Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. In der xPORT-Schwerpunktausgabe zum Thema Nachhaltigkeit von iMOVE berichten vier erfolgreiche Bildungsexporteure, welchen Stellenwert nachhaltiges Denken und Handeln in ihrer Unternehmensphilosophie, ihren organisatorischen Abläufen und ihren konkreten Qualifizierungsangeboten hat. Schlaglichtartig betrachtet wird die Bedeutung von Nachhaltigkeit in zwei afrikanischen und zwei asiatischen Bildungsmärkten, wie sie sich aus Sicht einer Auslandshandelskammer, einer Organisation des Handwerks und der Entwicklungszusammenarbeit darstellt. Ein Interview zu den aktuellen Arbeitsschwerpunkten des BIBB auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit rundet die Informationen ab.

Beide Publikationen können im Internetangebot von iMOVE kostenlos heruntergeladen werden unter www.imove-germany.de/de/publikationen.htm. Gedruckte Versionen können kostenlos bestellt werden unter info@imove-germany.de.

Ausland und der iMOVE-Anbieter-Datenbank hervor.

Der frühere Präsident des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA), Dr. Reinhold Festge, forderte, die Komplexität öffentlicher Gremien, ihrer Förderregelwerke und ihrer Zuständigkeiten zugunsten von mehr Transparenz zu straffen. Für unerlässlich hielt er die stärkere Anbindung internationaler Berufsbildungsprojekte an die Wirtschaft vor Ort, um gemeinsam duale Strukturen zu entwickeln und so die praxisorientierte Qualifizierung und deren nachhaltige Wirkung sicherzustellen.

Boris Petschulat, Leiter der Unterabteilung „Handwerk, Gewerberecht und -förderung, Bildungspolitik, Freie Berufe“ im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), lobte den Einsatz von iMOVE, durch den die deutsche Berufsbildung zunehmend international Anerkennung fände. Er forderte, Bildung stärker als Wirtschaftsfaktor zu begreifen und bei Bewerbungen auf internationale Ausschreibungen deutlicher zu berücksichtigen. Nach seinen Worten könnten Projektangebote mit integrierter Bildungskomponente die Zuschlagschancen der deutschen Wirtschaft klar erhöhen.

Berufsbildungszusammenarbeit mit afrikanischen Staaten

Strategie- und Konzeptentwicklung: Zusammenarbeit in der Berufsbildung mit Afrika

Im Kontext der Afrikapolitischen Leitlinien der Bundesregierung gewinnt die Zusammenarbeit mit dem Nachbarkontinent auch in der Berufsbildung an Gewicht. Zugleich arbeiten mehrere afrikanische Staaten an Strategien und Steuerungsinstrumenten für die Stärkung ihrer Berufsbildungssysteme. GOVET im BIBB kann das gestiegene Interesse messen: 2018 gingen 121 Anfragen aus Deutschland und dem Ausland mit Afrikabezug ein und in 15 Delegationen, die vom Auswärtigen Amt oder der Entwicklungszusammenarbeit an GOVET vermittelt wurden, besuchten 164 Gäste aus 27 afrikanischen Ländern das BIBB. Beim Regionalen Fachtag Afrika führten GOVET und iMOVE gemeinsam in Möglichkeiten der Berufsbildungskooperation mit Afrika und Lateinamerika ein.

Auf Basis von Bildungs-, Wirtschafts-, Innovations- und Entwicklungsindikatoren bewertete GOVET Kooperationspotenziale mit afrikanischen Ländern und leitete daraus Empfehlungen für das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ab. Eine gemeinsame Delegation von BMBF, BIBB und GOVET reiste im Mai 2018 auf Einladung des Council for Technical and Vocational Education and Training (COTVET) zu einer einwöchigen Sondierung nach Ghana. Neben Gesprächen mit mehreren Ministern und einer Ministerin sowie Treffen mit den derzeit noch fragmentierten Wirtschaftsverbänden des Landes standen Workshops mit COTVET im Mittelpunkt. Als nachgeordnete Einrichtung des Bildungsministeriums ist COTVET beauftragt, nationale Reformprozesse in der Berufsbildung zu koordinieren. GOVET und BMBF prüfen mögliche Interaktionen in Bedarfsfeldern, die vom Datenmonitoring bis zu Steuerungsstrukturen des Berufsbildungssystems reichen können. Die Reise diente zudem der Abstimmung mit weiteren deutschen Akteurinnen und

„Im Kontext der Afrikapolitischen Leitlinien der Bundesregierung gewinnt die Zusammenarbeit mit dem Nachbarkontinent auch in der Berufsbildung an Gewicht.“

Dr. Ralf Hermann, Leiter GOVET

▲ *Unterzeichnung einer Vereinbarung zwischen iMOVE und dem Afrika-Verein der deutschen Wirtschaft. V.l.n.r.: Susanne Burger (BMBF), Birgit Thomann (BIBB), Claudia Voß (Afrika-Verein der deutschen Wirtschaft) und Ulrich Meinecke (iMOVE).*
Foto: © BIBB/iMOVE

Akteuren der Ghana-Kooperation. Im November 2018 fügte iMOVE durch die Beteiligung an der educata sowie die Vernetzung mit COTVET und zusätzlichen Akteurinnen und Akteuren dem Ghana-Engagement einen weiteren Baustein hinzu.

Eine Kooperation des BMBF mit Südafrika besteht bereits seit 2013. Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) engagiert sich dort ebenfalls in der Berufsbildung. Zu einem nationalen Schwerpunktthema, der Anpassung von Qualifikationen an Zukunftsbedarfe, trug GOVET in verschiedenen Veranstaltungsformaten mit Angeboten zu Curriculumentwicklung und Digitalisierung bei, vielfach in enger Kooperation mit der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). Im Oktober 2018 besuchte die südafrikanische Bildungsministerin Naledi Pandor Berlin. GOVET organisierte auf ihren Wunsch und im Auftrag des BMBF Studienbesuche, um sie mit der Lernortkooperation von Betrieb, Schule und überbetrieblicher Bildungsstätte (ÜBS) im dualen System vertraut zu machen. Zudem informierte sich die Ministerin über die Aufgaben und den Organisationsaufbau des BIBB.

Ausweitung der iMOVE-Aktivitäten in Afrika

Wie kein anderer Kontinent stand Afrika 2018 auch im Fokus der Arbeit von iMOVE. Für ein dortiges stärkeres Engagement deutscher Bildungsanbieter sprechen dynamische Marktentwicklungen und das große Interesse an Qualifizierungsmaßnahmen mit deutscher Unterstützung. Herausforderungen wie der ausgeprägte informelle Sektor, die untergeordnete Rolle, die die Wirtschaft bei der Steuerung beruflicher Qualifizierung spielt, und die häufig mangelnde Passfähigkeit von Ausbildung und Arbeitsmarkt dämpfen allerdings die Erwartungen.

Um die deutsche Bildungswirtschaft über Chancen und Risiken zu informieren, organisierte iMOVE gemeinsam mit Partnern Länderseminare zu Kenia und Äthiopien sowie einen regionalen Fachtag zu Afrika. Als Fachpartner engagierte sich iMOVE zudem in Seminaren zu Nigeria, Tunesien und der Elfenbeinküste im Rahmen des Markterschließungsprogramms für kleine und mittlere Unternehmen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi). Außerdem erschien eine iMOVE-Marktstudie über Kenia.

In Afrika erhöhte iMOVE die Bekanntheit deutscher Bildungsangebote durch die Teilnahme an Fachmessen. Dazu zählten Eduweek Africa in Johannesburg (Südafrika), eLearning Africa in Kigali (Ruanda) und educataGhana in Accra (Ghana). Zur Sondierung neuer Geschäftsperspektiven für die deutsche Bildungswirtschaft diente die Teilnahme am German-Nigerian Business Forum in Lagos (Nigeria) und an einer Markterkundungsreise nach Accra (Ghana).

Ihren Höhepunkt fand die deutliche Ausweitung der Afrika-Aktivitäten von iMOVE in der Unterzeichnung einer

Vereinbarung mit dem Afrika-Verein der deutschen Wirtschaft am 7. November 2018 in Berlin. Auf der Grundlage vielfältiger gemeinsamer Schnittpunkte soll die bereits seit zehn Jahren gewachsene Zusammenarbeit ausgebaut und vertieft werden. Ideen für gemeinsame Zukunftsprojekte umfassen u. a. ein Afrikanisch-Deutsches Berufsbildungsforum.

ANERKENNUNG IN DEUTSCHLAND

Anerkennung ausländischer Qualifikationen – Entwicklungen, Erfahrungen und Möglichkeiten

Berufsanerkennung ist ein wichtiger Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Deutschland und Teil der Strategie der Bundesregierung zur Internationalisierung von Bildung, Wissenschaft und Forschung. Fachkräfte aus dem Ausland haben gemäß dem Anerkennungsgesetz das Recht, ihren Berufsabschluss auf Gleichwertigkeit mit dem deutschen Referenzberuf überprüfen zu lassen. Das ermöglicht eine qualifikationsgerechte Beschäftigung, verbessert die Integration und erschließt Qualifikationspotenziale.

„Berufsanerkennung ist ein wichtiger Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Deutschland und Teil der Strategie der Bundesregierung zur Internationalisierung von Bildung, Wissenschaft und Forschung."

Kornelia Raskopp, Leiterin des Arbeitsbereichs „Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen"

Die Anerkennung steht Menschen unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus offen und kann auch aus dem Ausland beantragt werden. Diese Aspekte werden durch das Anerkennungsmonitoring des BIBB wissenschaftlich begleitet und im Anerkennungsportal (www.anerkennung-in-deutschland.de) kommuniziert. Im Verbundprojekt „Prototyping Transfer" fördert das BIBB Verfahren der Kammern, um Qualifikationen trotz fehlender oder unvollständiger Dokumente prüfen zu können (→ Vier Jahre „Prototyping Transfer", Seite 102).

Berufliche Anerkennung vom Ausland aus beantragen – Rechtliche Möglichkeiten und praktische Erfahrungen bei der Inanspruchnahme

Ein Fokus im Anerkennungsmonitoring lag 2018 auf der Antragstellung aus dem Ausland. Dieses Thema verdient besondere Aufmerksamkeit, da bei der Einwanderung aus Drittstaaten ein Anerkennungsverfahren schon im Visumverfahren nötig sein kann. Zwecks Bestandsaufnahme und Identifizierung von Optimierungspotenzial wurden in einer umfangreichen Studie sowohl

Berufliche Anerkennung im Einwanderungsprozess

Die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen ist ein wesentliches Element der Fachkräfteeinwanderung: Einwanderungsinteressierte aus Drittstaaten müssen sie in der Regel schon vom Ausland aus beantragen, um ihren Fachkraftstatus nachzuweisen. Die Studie untersucht die Abläufe dieser Antragstellung und basiert auf qualitativen Interviews mit zahlreichen Akteuren, die am Anerkennungsprozess und der Schnittstelle zur Einwanderung beteiligt sind. Sie stellt den aktuellen Stand der Antragstellung aus dem Ausland im Jahr 2018 dar, zeigt gute Praktiken und bestehende Herausforderungen auf und diskutiert Forderungen und Lösungsansätze der Akteure.

Kostenloser Download unter: https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/10143

quantitative Daten ausgewertet als auch qualitative Daten erhoben, die in zwei Publikationen veröffentlicht wurden. Ein Ergebnis ist, dass zwischen 2012 und 2017 über 13.100 Auslandsanträge gemeldet wurden, darunter 31 Prozent aus Drittstaaten und 69 Prozent aus der EU, dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) oder der Schweiz.

In den Experteninterviews wurden zahlreiche Hürden bei der praktischen Durchführung der Antragstellung festgestellt: Sie reichen von der Erlangung korrekter Informationen über das Verfahren (die Anforderungen können von Bundesland zu Bundesland variieren) über lange Wartezeiten bei den Konsulaten und zuständigen Stellen sowie hohen Kosten bis zum Auffinden passender (Nach-)Qualifizierungen, wenn die Einreise z. B. über § 17a AufenthG erfolgt. In den Interviews war festzustellen, dass sich Schwierigkeiten bei der Antragstellung durch Rekrutierungsprojekte (wie z. B „Triple Win“ für Pflegefachkräfte) lösen lassen.

Individualförderinstrumente zur Finanzierung der Anerkennungsverfahren

Eines der Hindernisse auf dem Weg zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen kann in den Kosten der Anerkennung liegen. Dieser bekannten Problematik sollen Förderprogramme entgegenwirken und Unterstützung bieten. Dieser Bericht vergleicht den seit Ende 2016 bestehenden Anerkennungszuschuss des Bundes, das bereits seit 2010 existierende Hamburger Stipendienprogramm zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, den seit 2016 bestehenden Härtefallfonds Berufsanerkennung Berlin sowie das inzwischen ausgelaufene Stipendienprogramm „Berufliche Anerkennung in Baden-Württemberg“ und zeigt die Nutzung und Verteilung, Schwerpunkte, Stärken und mögliche weitere Bedarfe der Förderung auf.

Kostenloser Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9580

Anerkennung auf einen Blick

Übersichtlich und auf einen Blick präsentiert das Fact Sheet die wichtigsten Daten und Fakten zur Umsetzung des Anerkennungsgesetzes. Das Fact Sheet wird regelmäßig aktualisiert und gibt die jeweils aktuellsten Zahlen wieder.

Kostenloser Download unter: www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/factsheet.php

Finanzierung der Anerkennungskosten

Dem möglichen Hindernis der Kosten bei Anerkennungsverfahren sollen Förderprogramme entgegenwirken, die den Antragstellenden Unterstützung bieten: der Ende 2016 eingeführte Anerkennungszuschuss des Bundes, das seit 2010 existierende Hamburger Stipendienprogramm zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, der seit 2016 bestehende Härtefallfonds Berufsanerkennung Berlin und das (inzwischen ausgelaufene) Stipendienprogramm „Berufliche Anerkennung in Baden-Württemberg“. Allerdings haben alle Programme unterschiedliche Zuschnitte. Um die Resultate der verschiedenen Modelle zu vergleichen, hat das Anerkennungsmonitoring die Nutzungsdaten der Programme erhoben: 2017 wurden insgesamt 2.905 Personen mit durchschnittlich rund 1.000 Euro gefördert (wobei der Anerkennungszuschuss des Bundes maximal 600 Euro beträgt).

Es wurde deutlich, dass es hinsichtlich der Berufe von Nutzerinnen und Nutzern der Programme große Unterschiede gibt: Während das Spektrum beim Anerkennungszuschuss groß war, wurde

das baden-württembergische Programm sehr häufig von Ärztinnen und Ärzten genutzt. Auch die Staatsangehörigkeiten der Antragstellenden sind in den Programmen recht unterschiedlich. Während die Antragstellenden beim Hamburger Programm vor allem aus Europa kommen, stammen sie beim Baden-Württemberger Programm vielfach aus dem Nahen Osten und aus Nordafrika. Wie bei den gesamten Anerkennungsverfahren im Jahr 2017 machen Syrerinnen und Syrer auch bei den Förderprogrammen die größte Gruppe der Antragstellenden aus. Insgesamt werden die Programme sehr gut angenommen und der Anerkennungszuschuss soll ggf. weiter ausgebaut werden. Gleichzeitig richten sich alle Förderprogramme nur an Personen, die sich bereits in Deutschland aufhalten, wobei der Aufenthaltsstatus unerheblich ist.

Entwicklung der beruflichen Anerkennung bei Personen aus Hauptherkunftsländern des Fluchtgeschehens 2015

Die Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation steht auch Geflüchteten offen. Dieses Thema wird im Monitoring gesondert berücksichtigt. Bis einschließlich 2015 war in der amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund) kein markanter Anstieg der Antragszahlen von Staatsangehörigen aus Hauptherkunftsstaaten Geflüchteter zu verzeichnen. Im Bericht zum Anerkennungsgesetz 2016 wurde beim Monitoring vermutet, dass Berufsanerkennung erst nach der Lösung dringlicherer Fragen wie denen zu Unterkunft und Spracherwerb an Relevanz gewinnt. Diese Vermutung scheint sich zu bestätigen, vor allem für Syrerinnen und Syrer: Nachdem bereits 2016 ein deutlicher

Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen: Anträge aus dem Ausland im Spiegel der amtlichen Statistik

Am 1. April 2012 trat das Anerkennungsgesetz des Bundes in Kraft. Es ermöglicht die Anerkennung einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation unabhängig von Staatsangehörigkeit, Ausbildungsstaat, Aufenthaltsstatus und Wohnort. Dementsprechend können auch Personen aus dem Ausland heraus einen Antrag auf Anerkennung ihrer Berufsqualifikation stellen. Sechs Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes und vor dem Hintergrund derzeit geführter Debatten über ein neues Fachkräfteeinwanderungsgesetz stellt sich die Frage, wie häufig diese Möglichkeit bereits in Anspruch genommen wurde. Der Beitrag liefert dazu einen ersten Überblick anhand der amtlichen Statistik nach § 17 BQFG und zeigt, dass es noch einer Reihe an Fragen bei der Analyse der derzeitigen Situation nachzugehen gilt.

Kostenloser Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9777

▶ Anerkennung international

Die berufliche Integration Geflüchteter wird derzeit weltweit intensiv diskutiert. Das Anerkennungsmonitoring hat sich 2018 mit zwei Vorträgen erfolgreich am internationalen Austausch beteiligt:

- ▷ „The Recognition Act in Germany – An Instrument to Unlock the Potential of Occupational Qualifications Acquired Abroad" beim OECD-Workshop „Unlocking the Potential of Migrants through VET" im März 2018 in Bremen
- ▷ „Once Learnt, Never Forgotten – Recognition of Qualifications Acquired Abroad: A Key to Labour Market Integration in Germany" beim 19. ISA World Congress of Sociology im Juli 2018 in Toronto

Anstieg sichtbar wurde, stellten sie 2017 mit fast 3.000 Anträgen die antragsstärkste Gruppe dar. Weiteren Hauptherkunftsstaaten Geflüchteter wie etwa Iran oder Irak lassen sich ebenfalls steigende Antragszahlen zuordnen.

Antragstellung online

Die Antragstellung aus dem Ausland zu vereinfachen, ist ein Kernanliegen des Anerkennungsportals. Alle Informationen zu den Anerkennungsverfahren sämtlicher Berufe bietet der „Anerkennungs-Finder" (www.anerkennung-in-deutschland.de/tools/berater/de/). Die Antragstellung ist aber nur bei den zuständigen Stellen oder dem Einheitlichen Ansprechpartner (EA) möglich. Der EA ist eine Institution in jedem EU-Mitgliedstaat, die Anträge online annimmt und mit den zuständigen Stellen kommuniziert. Die verschiedenen EA-Portale in Deutschland benötigen einheitliche Verfahrensdarstellungen, die das Anerkennungsportal bereitstellt. Der EA oder die zuständigen Stellen können die qualitätsgesicherten Informationen zum Verfahren aus einer zentralen Datenbank beziehen und auf ihren Portalen bereitstellen. Durch die Ergänzung um spezifische Informationen sind diese dann für die Online-Antragstellung nutzbar.

Auch über das Anerkennungsportal können die Nutzerinnen und Nutzer mittlerweile direkt aus den Ergebnisseiten des Anerkennungs-Finders in die Online-Antragstellung des EA gelangen. Aktuell ist dies nur für bestimmte Berufe und ausgewählte Bundesländer möglich, wird aber stetig erweitert. Das Anerkennungsportal bietet zukünftig also auch einen zentralen Zugang zur Antragstellung. Eine Herausforderung bleibt, dass die Online-Antragstellung nur für Qualifikationen in reglementierten Berufen aus der EU, dem EWR und der Schweiz gesetzlich möglich ist. Fachkräfte mit einer Berufsqualifikation aus einem Drittstaat oder in nicht reglementierten Berufen müssen ihren Antrag weiterhin per Post schicken.

„Anerkennung in Deutschland" bei Facebook

Seit Februar 2018 ist das Anerkennungsportal auch über Facebook erreichbar. Bis Oktober 2018 stieg die Zahl der Abonnentinnen und Abonnenten bereits auf über 800 Personen. Die Nutzerinnen und Nutzer werden überwiegend mit Beiträgen aus den Rubriken #anerkennunginzahlen und #anerkennungsfragen versorgt. Knapp 70 Prozent der Nutzerinnen und Nutzer sind im Alter zwischen 25 und 44 Jahren. „Anerkennung in Deutschland" setzt bei Facebook dem Medium entsprechend auf einen sachlichen, aber dennoch zielgruppen- und medienadäquaten Sprachstil.

Der Facebook-Auftritt dient nicht nur zur Information, sondern auch zur Beantwortung von Anfragen rund um die Themen Anerkennung und Jobsuche. Das Interesse am Thema Anerkennung ist auch im Ausland groß, aus dem 48 Prozent aller Abonnements stammen, davon 26 Prozent aus den Staaten des Westbalkans, etwa 16 Prozent aus anderen Drittstaaten und nur rund 5 Prozent aus der EU, dem EWR und der Schweiz (ohne Deutschland).

Vier Jahre „Prototyping Transfer"

Eine Arbeitskonferenz im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Berlin war im September 2018 zugleich die Abschlussveranstaltung des Projekts „Prototyping Transfer". In mehreren Workshops mit 75 Expertinnen und Experten bestätigte sich: Qualifikationsanalysen (QA), bei denen formal erworbene Qualifikationen durch Arbeitsproben, Fachgespräche oder Probearbeiten belegt werden, sind als Instrument zur Kompetenzfeststellung im Anerkennungsverfahren zum Nachweis der Ausbildung bei unverschuldet fehlenden Dokumenten unerlässlich. Seit Januar

2015 hat Prototyping Transfer maßgeblich zu diesem Erfolg beigetragen. Hürden bei der Durchführung wurden abgebaut und die Zahl der QA im Projektverlauf deutlich erhöht.

Zusammen mit sieben IHK- und HWK-Projektpartnern wurde die QA bekannt gemacht. Hierzu wurden Materialien gesammelt und im Expertise- und Wissenspool des Anerkennungsportals zur Verfügung gestellt. Dieser Pool ist für die zuständigen Stellen bei den Kammern freigegeben. Er bietet umfangreiche Informationen über den Ablauf einer QA und bildet damit eine solide Arbeitsgrundlage für die zuständigen Stellen. In der Projektlaufzeit von 2015 bis 2018 wurden 187 QA durchgeführt. In 36 Prozent der Fälle wurde die volle und in 60 Prozent die teilweise Gleichwertigkeit der Qualifikation mit dem deutschen Referenzberuf bescheinigt.

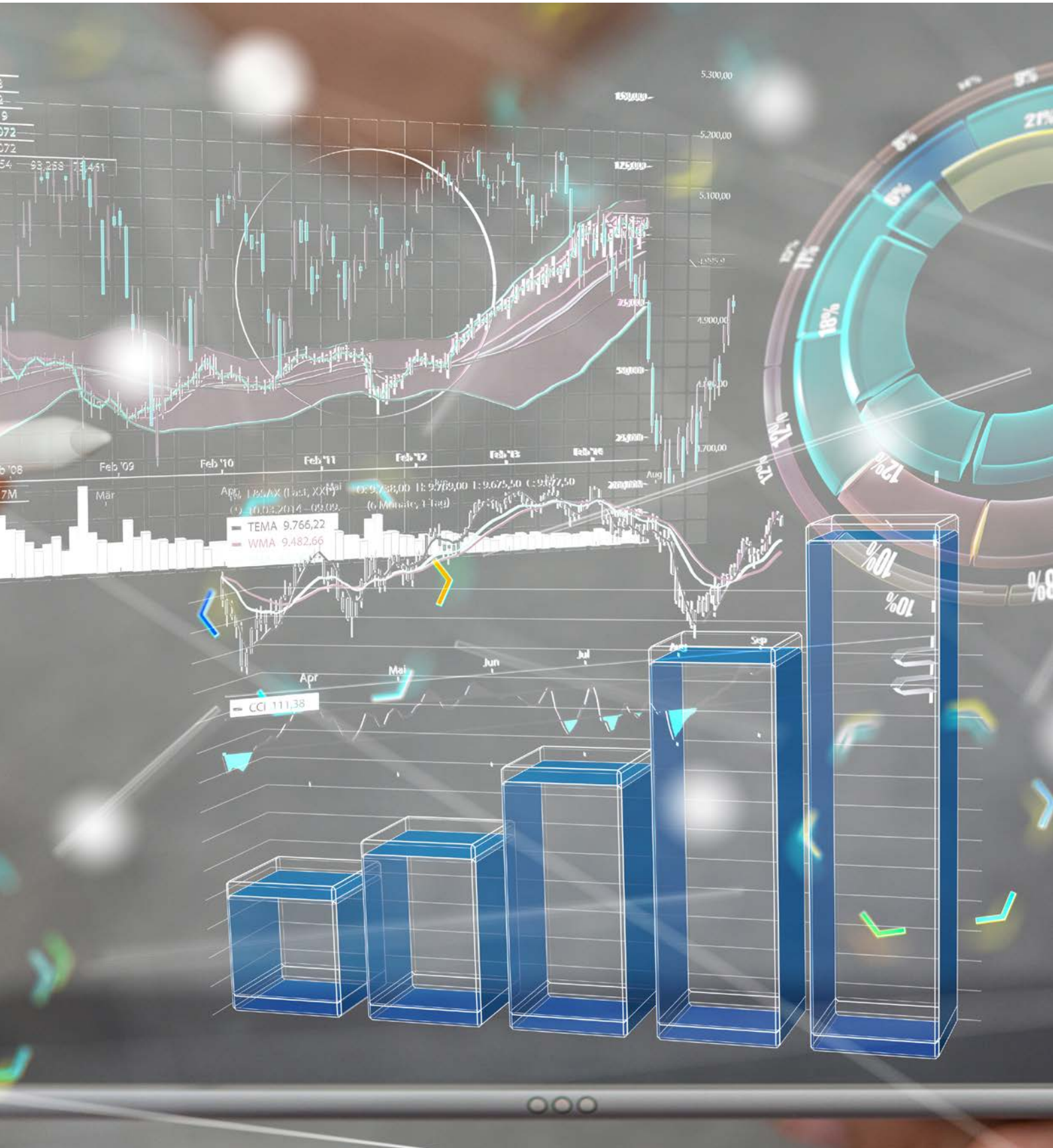
Die Ausbildungsstaaten der Antragstellenden waren zu einem großen Teil Drittstaaten. Insbesondere Menschen mit einer Ausbildung aus Syrien (27,3 %), Iran (11,8 %), der Türkei (8,6 %), dem Irak und dem Kosovo (jeweils 3,2 %) haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Der Nutzen einer QA zeigt sich besonders bei Antragstellenden aus Drittstaaten, da die häufig lückenhaften schriftlichen Nachweise über die Ausbildung ohne die QA eine Anerkennung verhindern würden. Auch nach Abschluss von Prototyping Transfer bleibt das BIBB ein zentraler Akteur in diesem Themenfeld. 2019 startet das Nachfolgeprojekt NetQA. Der Fokus liegt dann auf der Netzwerkarbeit der zuständigen Stellen, um die QA bundesweit und nachhaltig als Instrument der Anerkennung zu etablieren.

► *Vertreterinnen und Vertreter von BMBF, BIBB, HWK und IHK auf der Arbeitskonferenz „Prototyping Transfer" in Berlin.*

Kornelia Raskopp, Leiterin des Arbeitsbereichs „Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen"

Im Jahr 2018 haben wir die Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Strukturen des Arbeitsbereichs auf eine neue Grundlage gestellt. Inhaltlich haben wir im Rahmen des Monitorings des Anerkennungsgesetzes den Fokus auf die Antragstellung aus dem Ausland und auf Fragen der Finanzierung gelegt. Das Projekt „Prototyping Transfer" endete 2018 mit einer Fachkonferenz, die zeigte, dass Qualifikationsanalysen zum etablierten Instrument im Anerkennungsverfahren geworden sind. Dies ist ein Ansporn, den wir für das Folgeprojekt NetQA mit ins Jahr 2019 nehmen. Wir freuen uns zudem auf den Relaunch des Online-Portals „Anerkennung in Deutschland" und erwarten mit Spannung das Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

Rahmenbedingungen für höchste Qualität schaffen



6. DAS BIBB ALS MODERNE INSTITUTION

Neuorganisation und Umsetzung der BIBB-Strategie 2025

Im Nachgang zur Strategieentwicklung 2017/2018 hat sich das BIBB in der Aufbauorganisation neu aufgestellt sowie ein eigenes Konzept für die Umsetzung der BIBB-Strategie 2025 abgestimmt und eingeführt.

BIBB-Strategie 2025 als Ausgangspunkt

Am 9. April 2018 ist die BIBB-Strategie 2025 in Kraft getreten und veröffentlicht worden (www.bibb.de/dokumente/pdf/z3_bibb_strategie_2025.pdf).

Damit greift das BIBB die aktuellen Herausforderungen der beruflichen Bildung auf:

- Digitalen Wandel gestalten,
- Qualität und Attraktivität der Berufsbildung sichern und stärken,
- Transparenz und Durchlässigkeit der Berufsbildungswege verbessern,
- Fachkräftepotenziale erschließen,
- Integration geflüchteter Menschen durch Berufsbildung ermöglichen,
- Internationale Anschlussfähigkeit von Bildung und Qualifizierung weiterhin gewährleisten.

Das BIBB möchte in der Umsetzung der Strategie zu

Lösungsansätzen für diese Herausforderungen beitragen. Die Umsetzung erfolgt in den Geschäftsfeldern Forschung, Ordnung und Dienstleistungen zur Stärkung der beruflichen Bildung sowie dem Handlungsfeld Institutsmanagement/ Kommunikation (→ Abb. 18). Zu jedem Geschäftsfeld und zum Handlungsfeld hat das BIBB Teilstrategien abgeleitet, die ihrerseits mit Zielen hinterlegt sind.

Die BIBB-Strategie 2025 ist das Ergebnis eines umfangreichen Entwicklungsprozesses, bei dem die Stakeholder des BIBB und seine Beschäftigten intensiv einbezogen waren. Sie richtet sich nach innen und außen. Die Strategie bietet Orientierung für die Beschäftigten des BIBB und für die Ziele des Arbeitens im BIBB. Sie verdeutlicht gleichzeitig die Rolle des BIBB in der Berufsbildungslandschaft und zeigt die inhaltliche Ausrichtung des Instituts in den kommenden Jahren.

Neuorganisation 2018

Mit der BIBB-Strategie 2025 setzt das Institut in den Geschäfts- und Handlungsfeldern teilweise neue Akzente. Mit Änderungen in der Aufbauorganisation sollen einige dieser Akzente über die internen Strukturen verstärkt werden. Folgende Bereiche sind daher mit Inkrafttreten der BIBB-Strategie 2025 neu aufgestellt worden:

- Aufbau einer Programmabteilung,
- Aufgabenkonzentration in der Forschungsabteilung,
- Stärkung der Ordnungsabteilung,
- Schärfung des Profils der internationalen Abteilung,
- Zuordnung zentraler Kommunikationsbereiche zur Institutsleitung,
- Etablierung eines Koordinierungsbüros „eGov, Digitalisierung“ in der Zentralabteilung.

1. Aufbau einer Programmabteilung

Die Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und von Modellversuchen ist dem BIBB durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) als originäre Aufgabe übertragen. Seit 20 Jahren führt das BIBB zudem befristete Programme durch. Diese Programme führt das BIBB auf Weisung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durch, im Auftrag der EU in

Abb. 18: Die BIBB-Strategie 2025 und ihre Teilstrategien im Rahmen der Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation

„Neben der Neuorganisation hat sich das BIBB 2018 ein Konzept zur Umsetzung seiner Strategie gegeben. Kernelement dieses Konzeptes ist die dauerhafte Verankerung der Strategieumsetzung im Alltagsgeschäft."

Johanna Mölls, Leiterin des Referats „Recht, Organisationsentwicklung, Büro Hauptausschuss"

Kofinanzierung mit dem BMBF oder vereinzelt auch für ein anderes Bundesministerium. Die Anzahl und das Fördervolumen sind vor allem in den letzten Jahren stark angestiegen. Das BIBB möchte mit dem Aufbau einer Programmabteilung die Programmmanagementstrukturen stärken und Synergien in der Programmdurchführung nutzen. Davon sollen alle Programme im Hinblick auf Qualität und Effizienz profitieren. Die Programme wurden daher in der bisherigen Abteilung 3 zu einer Programmabteilung („Initiativen für die Berufsbildung") zusammengeführt. Die bisher dort angesiedelten Aufgaben außerhalb des eigentlichen Programmmanagements wurden in anderen Abteilungen organisiert. Nur die Nationale Agentur „Bildung für Europa" ist weiterhin außerhalb der Programmabteilung organisiert.

2. Aufgabenkonzentration in der Forschungsabteilung

Das bislang in der Forschungsabteilung angesiedelte Programm zur Bildungsprämie ist nun ebenfalls in der Programmabteilung verortet. Damit wurde die Heterogenität der Aufgaben in der Forschungsabteilung reduziert. Gleichzeitig wurden die Tätigkeiten in der Abteilung deutlicher nach außen sichtbar gemacht. Das BIBB-Betriebspanel wurde als „BIBB-Betriebspanel zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung" direkt der Abteilungsleitung unterstellt. Der Name der Abteilung wurde von „Sozialwissenschaftliche Grundlagen" in „Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsmonitoring" angepasst (Abteilung 1).

3. Stärkung der Ordnungsabteilung

Der Bereich „Lehren und Lernen, Bildungspersonal" ist nunmehr angesiedelt in der Ordnungsabteilung (Abteilung 2). Das BIBB möchte damit seine Tätigkeiten zur Qualitätsentwicklung beruflicher Lehr- und Lernprozesse und die Beobachtung der Tätigkeitsstrukturen und Professionalisierungswege des Ausbildungspersonals stärker mit der Ordnungsarbeit verknüpfen und so die Bedeutung des Ausbildungspersonals in der betrieblichen Ausbildung hervorheben.

4. Konzentration in der internationalen Abteilung

Das BIBB verdeutlicht seine Aktivitäten im internationalen Bereich und konzentriert sie in einer Abteilung „Berufsbildung International" (Abteilung 3). Für Tätigkeiten mit anderen Schwerpunkten wurden neue Stabsstellen eingerichtet.

5. Zuordnung zentraler Kommunikationsbereiche zur Institutsleitung

Die Kommunikation der BIBB-Aktivitäten und -Produkte ist weiterhin in drei Organisationseinheiten aufgeteilt: „Presse und Öffentlichkeitsarbeit", „Online-Kommunikation und Wissensmanagement" sowie „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste". Die Institutsleitung sieht die herausgehobene Bedeutung des Bereichs Kommunikation genauso wie die Partner des BIBB. Als Stabsstellen werden daher „Presse und Öffentlichkeitsarbeit" sowie „Online-Kommunikation und Wissensmanagement" dem Präsidenten unterstellt und der Bereich „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste" dem Forschungsdirektor. Mit der Umsetzung einer Kommunikationsstrategie möchte das BIBB seine Partner und Adressaten noch passgenauer erreichen.

6. Etablierung eines Koordinierungsbüros „eGov, Digitalisierung“ in der Zentralabteilung

Mit der erstmaligen Ausweisung des bereits seit Jahren tätigen Koordinierungsbüros im Organigramm soll der großen Bedeutung der „Umsetzung des eGovernmentgesetzes“ und der Digitalisierung von Arbeitsprozessen für das BIBB Rechnung getragen werden.

Unser Alleinstellungsmerkmal: Geschäftsfeldübergreifende Vernetzung als wichtige Grundlage der Arbeit im BIBB

Die klare Struktur in Abteilungen entlang der Geschäftsfelder soll nicht zu einer Abschottung der Tätigkeiten in den Bereichen „Forschung“, „Ordnung“ und „Dienstleistungen zur Stärkung der beruflichen Bildung“ führen. Die Strukturen sollen die Geschäftsfelder so stärken, dass jedes sich gemäß seinen Kernaufgaben profilieren kann.

Ferner gilt der Anspruch des BIBB, dass Aktivitäten vernetzt erfolgen und nicht an Geschäftsfeldgrenzen stoppen. Für das BIBB ist es besonders wertvoll, unter einem Dach die Kompetenzen unterschiedlicher Bereiche der beruflichen Bildung zu bündeln. Eine strukturierte, institutionell verankerte Vernetzung soll dieses Alleinstellungsmerkmal noch stärker nutzbar machen.

Konzept zur Umsetzung der BIBB-Strategie

Neben der Neuorganisation hat sich das BIBB 2018 ein Konzept zur Umsetzung seiner Strategie gegeben. Der Präsident, der Forschungsdirektor und die Abteilungsleitungen haben im Austausch mit allen Führungskräften sowie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Festlegungen getroffen, um die Umsetzung der BIBB-Strategie sicherzustellen. Kernelement dieses Konzeptes ist die dauerhafte Verankerung der Strategieumsetzung im Alltagsgeschäft. Die für die Erreichung bestimmter Ziele Verantwortlichen referieren gemäß einem festgelegten Turnus (i. d. R. quartalsweise) der sogenannten Geschäftsfeldkonferenz über den Umsetzungsstand. Diese ist mit dem Präsidenten, dem Forschungsdirektor, den Abteilungsleitungen, der Leitung des Personalreferats sowie themenabhängig weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzt. So wird erreicht, dass die Ziele der BIBB-Strategie und ihrer Teilstrategien im Tagesgeschäft präsent bleiben und konkrete Maßnahmen für die Umsetzung eingefordert, vorgestellt und nachgehalten werden.

Datenschutz im BIBB

Kaum ein Thema hat sich in den vergangenen Jahren in der Wahrnehmung durch die Öffentlichkeit derart verändert wie der Datenschutz. Die wiederholte Bezeichnung von Daten als „das Öl des 21. Jahrhunderts“, die Datenschutzskandale großer Internetkonzerne sowie nicht zuletzt politische Diskussionen sind nur einige Anzeichen dafür, dass sich Datenschutz vom Nischenthema zu einer Angelegenheit entwickelt hat, die – auch wenn bisweilen nicht positiv besetzt – die breite Öffentlichkeit interessiert.

Diese Entwicklungen und erst recht die neue Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie das darauf basierende neue Bundesdatenschutzgesetz, die seit Mai 2018 gelten, fordern den Datenschutz im BIBB weiterhin heraus.

Verständnis von Datenschutz im BIBB

Richtschnur der Arbeit des Datenschutzbeauftragten des BIBB ist ein Verständnis von Datenschutz als Unterstützung bei der Aufgabenerfüllung des BIBB auf einer ausgewogenen und auch rechtlich soliden Grundlage in Abgrenzung zu einem formalistischen Ansatz.

Zur Förderung der Umsetzung der neuen Anforderungen

„Der Datenschutz unterstützt das BIBB dabei, seine Aufgaben auf einer ausbalancierten und rechtlich soliden Grundlage zu erfüllen."

Bernd Fahr, Datenschutzbeauftragter

durch den Datenschutzbeauftragten gehört auch, das richtige Maß zu finden: Einerseits sind die Anforderungen deutlich zu kommunizieren, damit diejenigen Personen diesen nachkommen können, die die Daten verarbeiten. Andererseits gilt es bisweilen, sich von der zum Teil irreführenden Berichterstattung über die neuen Datenschutzgesetze zu distanzieren, die den Eindruck erweckt, angebliche exorbitante Verpflichtungen verhinderten die Erfüllung von Fachaufgaben geradezu.

Denn im Bereich des BIBB-Datenschutzes ist Zuversicht geboten, weil Datenschutz im BIBB nicht erst seit der DSGVO einen hohen Stellenwert einnimmt, sondern bereits zuvor gut aufgestellt war – wie vom Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit anlässlich einer Kontrolle im Jahr 2013 eindeutig bestätigt.

Das liegt u. a. daran, dass das BIBB anders als viele andere öffentlichen Institutionen neben den Daten seiner Beschäftigten sowie seiner Partnerinnen und Partner in Wissenschaft, Politik und Praxis in erheblichem Umfang Forschungsdaten verarbeitet. Teilnehmende an Umfragen geben Informationen preis, die das BIBB für seine Forschungsaufgaben benötigt. Vorgaben der DSGVO werden in der Folge nicht nur zur Erfüllung rechtlicher Verpflichtungen berücksichtigt, sondern auch, um jeden Eindruck eines unsachgemäßen Umgangs mit Forschungsdaten zu vermeiden und damit auch künftig die Aufgabenerfüllung des Instituts zu sichern. Es gilt: Höchste Qualität in der Forschungsarbeit des BIBB bedingt guten Datenschutz.

Ebenso müssen die Maßnahmen, die das BIBB hierzu ergreift, seit jeher regelmäßig dokumentiert werden. Konzepte über die technischen und organisatorischen Maßnahmen, die das BIBB zum Schutz personenbezogener Daten trifft, werden erstellt, laufend aktualisiert und auch auf einzelne Aufgaben angepasst.

Umsetzung des Datenschutzes

In den vergangenen Jahren hat der Datenschutzbeauftragte des BIBB zahlreiche hausweit relevante Maßnahmen umgesetzt. Dabei arbeitet er mit Unterstützung des Rechts- und des IT-Referats sowie der IT-Sicherheit, nimmt regelmäßig an den Geschäftsfeldkonferenzen, Führungskräfterunden und Abteilungsversammlungen im BIBB teil und ist in ständigem intensiven Austausch mit anderen Bundeseinrichtungen sowie außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Bereits seit Langem existiert ein detailliertes Verzeichnis von Tätigkeiten des BIBB, bei denen personenbezogene Daten verarbeitet werden. Dieses Verzeichnis wird kontinuierlich aktualisiert und an neue Anforderungen angepasst. Es ist die Grundlage zahlreicher weiterer Anforderungen und Maßnahmen, weil es einen umfassenden Überblick über die vom BIBB verarbeiteten und damit zu schützenden personenbezogenen Daten bietet.

Der Umsetzung der Datenschutzgesetze dienen verbindliche hausinterne Regelungen. Ein Löschkonzept unterstützt die rechtzeitige Löschung nicht mehr benötigter Daten und trägt damit zu einer erhöhten Arbeitseffizienz bei.

Vorlagen und Muster, die in der Zusammenarbeit mit Partnerinnen und Partnern, Auftragnehmerinnen und Auftragnehmern sowie Befragten benötigt werden, stellt der Datenschutzbeauftragte ebenso wie zahlreiche weitere Informationen auf seiner Intranetseite bereit.

Es folgen einige Schlaglichter in der Beratung und Unterstützung der einzelnen Geschäfts- und Handlungsfelder des BIBB beim Datenschutz.

Berufsbildungsforschung

Laufend unterstützt der Datenschutzbeauftragte etwa die Gestaltung von Befragungen, insbesondere bei:

- der Planung und Durchführung der Beauftragung eines Befragungsunternehmens,
- der Stellung von Anträgen auf Datenlieferungen, insbesondere bei der Bundesagentur für Arbeit und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, sowie der Prüfung von deren Vertragsentwürfen,
- der Gestaltung und Einholung der Einwilligungen von Befragten,
- der Verarbeitung und Löschung der erhobenen Daten sowie
- der Veröffentlichung aggregierter Datensätze ohne Personenbezug.

Ordnung

Die Verarbeitung personenbezogener Daten von den Sozialpartnern und sonstigen Akteuren, die an einem Ordnungsverfahren beteiligt sind, erfordern detaillierte Informationen über die Einzelheiten der Verarbeitungen, etwa die Übermittlung der Daten an andere am Prozess beteiligte Stellen und zum Teil Einwilligungen hierzu.

Dienstleistungen zur Stärkung der beruflichen Bildung

In der Beratung der Programme geht es vielfach um die Verarbeitung von Daten der Beschäftigten von Zuwendungsempfängerinnen und -empfängern oder Projektbeteiligten, die ebenso den Transparenzpflichten des BIBB unterliegt. Bei der Erbringung internationaler Dienstleistungen gilt es zudem, mögliche Besonderheiten bei der grenzüberschreitenden Datenverarbeitung zu berücksichtigen.

Institutsmanagement und Kommunikation

Das Institutsmanagement erfordert insbesondere den gewissenhaften Umgang mit den personenbezogenen Daten der Beschäftigten des BIBB. Mittels der Beratung durch den Datenschutzbeauftragten hat insbesondere das Personalreferat seine Datenschutzmechanismen seit Geltung der DSGVO um die ausführliche Unterrichtung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Verarbeitung ihrer Daten ergänzt. Weiterhin sorgt es dafür, dass sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – angepasst an die neuen rechtlichen Erfordernisse – auch weiterhin zu Beginn ihrer Tätigkeit im BIBB auf die Wahrung der Vertraulichkeit bei der Verarbeitung personenbezogener Daten verpflichten.

Bei der Organisation von Veranstaltungen etwa im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des BIBB ist jeweils zu prüfen, inwiefern personenbezogene Daten von Teilnehmenden wie u. a. Fotos von Personen erhoben und weiterverarbeitet werden dürfen.

Ausblick

Auch weiterhin wird es das maßgebliche Ziel des Datenschutzes im BIBB sein, mit der Umsetzung durchdachter Maßnahmen und deren klaren und verständlichen Kommunikation einen ordnungsgemäßen Umgang mit personenbezogenen Daten zu gewährleisten. Unbefugte Datenverarbeitungen oder Datenverluste, die zu erheblichen Vertrauenseinbußen und damit Nachteilen bei der Aufgabenerfüllung führen könnten, sollen auf diese Weise von vornherein vermieden werden.

Andreas Schuldenzucker, Leiter der Zentralabteilung

Im April 2018 haben wir wichtige organisatorische Ableitungen aus der BIBB-Strategie 2025 umgesetzt. Danach stand die Bearbeitung und Operationalisierung der Teilstrategien in den neuen Geschäftsfeldern und in dem Handlungsfeld ganz oben auf der Agenda. Auf Basis der BIBB-Strategie 2025 erarbeitet das BIBB derzeit in Zusammenarbeit mit dem Bundesverwaltungsamt eine Digitalisierungsstrategie. Damit bündeln wir die unterschiedlichen Aktivitäten, Erwartungen sowie Herausforderungen im Rahmen der Digitalisierung und Umsetzung des eGovernment-Gesetzes und identifizieren und bedienen die nötigen Schnittstellen. Wir lenken damit den gesamten Digitalisierungsprozess des BIBB in die gewünschte Richtung und bieten den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die erforderliche Orientierung sowie verlässliche Strukturen.

Das BIBB auf dem Weg in die digitale Zukunft

Schon im Jahr 2017 standen Projekte zur Umsetzung des eGovernment-Gesetzes und der BIBB-Mobilitätsstrategie, also der Neugestaltung der Telearbeit und des Mobilen Arbeitens, im Mittelpunkt. Im Jahr 2018 wurde die Umsetzung der Mobilitätsstrategie abgeschlossen und der Digitalisierungsprozess im BIBB intensiv fortgesetzt.

Mobilität und Digitalisierung stehen in einem unmittelbaren Zusammenhang: Je besser die Qualität der digitalen Akten, desto effizienter können Telearbeit und mobiles Arbeiten gestaltet werden. Mittlerweile sind alle geeigneten Arbeitsplätze mit mobilen Endgeräten ausgestattet. Die Angebote der neuen Dienstvereinbarung zur Telearbeit und zum Mobilen Arbeiten werden in einem moderaten Umfang genutzt. Ende 2018 konnte das neue elektronische Antrags- und Genehmigungsverfahren starten. Damit werden auch das Monitoring und Berichtswesen zur Umsetzung der Dienstvereinbarung deutlich verbessert.

Die Elektronische Akte (eAkte) bildet die Grundlage einer digitalen, medienbruchfreien und einheitlichen Arbeitsumgebung und ist das große Ziel von eGovernment.

Wesentliche Voraussetzung zur Einführung einer solchen Akte ist die Verfügbarkeit modellierter und digital erfasster Geschäftsprozesse. Mittlerweile konnte im Intranet des BIBB ein „Prozessportal“ eröffnet werden, in dem die freigegebenen und modellierten Prozesse veröffentlicht werden, in dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber auch Anmerkungen oder Verbesserungsvorschläge zur weiteren Optimierung der Prozesse notieren können. Denn in die eAkte werden Prozesse nur nach einem erfolgreichen „Qualitätscheck“ überführt. Das BIBB will damit die Chance nutzen, die für eine Digitalisierung relevanten Geschäftsprozesse nicht nur zu erfassen oder zu modellieren, sondern da, wo es erforderlich erscheint, zu optimieren, Abläufe zu verschlanken und effizienter zu gestalten.

Im Jahr 2018 startete das BIBB mit dem Projekt zur Einführung der eRechnung. Nachdem durch das

Michaela Sieberling, Mitarbeiterin im Referat „Recht/Organisationsentwicklung/Büro Hauptausschuss“, zuständig für Auftragsvergaben

Die Tätigkeit in der Vergabestelle des BIBB ist sehr abwechslungsreich: zum einen wegen des sich ständig wandelnden Vergaberechts, zum anderen wegen der Modernisierung der Übermittlungswege und Bearbeitungsabläufe. Vor allem Art und Umfang der Bearbeitung von Vergaben mussten für die elektronischen Prozesse angepasst werden. Es war spannend, die eVergabe als Projektkoordinatorin im BIBB mitzugestalten und erfolgreich einzuführen.

Markus Knecht, Mitarbeiter im Referat „Recht/Organisationsentwicklung/Büro Hauptausschuss", zuständig für die IT-Beschaffung

Die Beschaffung neuer Technologien läuft im komplexen Umfeld miteinander kompatibler Produkte, vielfältiger Lizenzmodelle und spezifischer IT-Dienstleistungen ab. Neben dem korrekten Ablauf des Vergabeverfahrens ist auch eine Vertragsgestaltung sicherzustellen, die den sich ständig ändernden Einzelfällen gerecht wird. Mit Neuerungen befassen wir uns frühzeitig. Eine besondere Herausforderung stellte dieses Jahr der Erwerb verschiedener Komponenten dar, die das Fundament für das E-Government bilden. Der Beschaffungsprozess war technisch und juristisch sehr vielschichtig.

eRechnungsgesetz und die darauf aufbauende eRechnungsverordnung des Bundes die rechtlichen Rahmenbedingungen konkretisiert worden waren, wurde der bestehende Prozess der Rechnungsbearbeitung im Haushaltsreferat des BIBB im Ist erfasst. Nach Berücksichtigung der geänderten Rechtslage sowie einer Optimierung, z. B. mit Blick auf unnötige Medienbrüche zwischen Papier- und elektronischer Welt, wurde er im Soll geplant. Danach konnte dieser neue Soll-Prozess bereits als Workflow in die Testumgebung einer eAkte überführt werden. Neben dem erzielten Fortschritt wurden in dem Projekt viele Erfahrungen für die laufende Prozessoptimierung in den Fachabteilungen und in der Zentralabteilung sowie für die anschließende Abbildung in der einzuführenden eAkte im BIBB gesammelt. Im Bonner Behördenforum, an dessen Organisation das BIBB als „Modellbehörde Digitale Verwaltung 2020" des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (BMI) beteiligt war, fand die Präsentation dieses Teilerfolgs im September 2018 sowohl bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch bei anderen Einrichtungen der Bundes- und Landesverwaltung reges Interesse und war Gegenstand vieler, für beide Seiten gewinnbringender Gespräche. Dies ist ein Beispiel dafür, dass praxisorientierte Lösungsansätze und eine gelebte Kooperation schneller zum Ziel führen. Für das Jahr 2019 stehen zum Thema eRechnung einige Vorträge an, aber auch das Projekt selbst wird mit der Testung und Umsetzung des Wirkbetriebs bis zur gesetzlichen Erfüllungsfrist im November 2019 noch aktuell bleiben.

© Heuser

Christian Heuser, Mitarbeiter im Referat „Informationstechnik", verantwortlich für die Softwarebereitstellung

Mit dem „Softwarekiosk" bieten wir allen Anwenderinnen und Anwendern im BIBB ein über das Intranet erreichbares Webportal an, um Software bedarfsgerecht, selbstständig und schnell zu installieren. Dadurch entfällt das bisherige schriftliche Verfahren sowie der damit verbundene Aufwand für etablierte lizenzfreie Softwareanwendungen und der Bereitstellungsprozess wird signifikant vereinfacht. Bei gleichzeitiger Erhöhung des Nutzungskomforts haben wir bei der zentralen Anwendungsbereitstellung einen positiven Kosten-Nutzen-Effekt erzielt. Der „Softwarekiosk" stellt somit einen weiteren Baustein in der erfolgreichen Digitalisierung der Arbeitsprozesse im BIBB dar.

Im Rahmen von eGovernment und der Digitalisierung von Verwaltungsprozessen wurde im Jahr 2018 auch das Vergabewesen auf eine elektronische Abwicklung umgestellt. Grundlage sind die entsprechenden Regelungen in der 2016 neu gefassten Vergabeverordnung (VgV) und der neuen Unterschwellenvergabeordnung (UVgO) aus dem Jahr 2017.

Das BIBB hat sich dazu der e-Vergabe-Plattform des Bundes angeschlossen. In einem Teilprojekt des

Digitalisierungsprozesses wurden die rechtlichen und technischen Voraussetzungen in enger Kooperation mit dem Betreiber der e-Vergabe-Plattform, dem Beschaffungsamt des BMI, geschaffen.

Seit Herbst 2018 werden Vergabeverfahren im Oberschwellenbereich, d. h. ab einem Auftragswert von 144.000 Euro, grundsätzlich elektronisch durchgeführt. Im Unterschwellenbereich kann der Bieter diesen Weg ebenfalls wählen. Er spart sich damit den klassischen Postweg und wird nach einer Registrierung auf der Plattform über alle wichtigen Neuerungen des Verfahrens sowie über Antworten auf Bieterfragen automatisch und zeitnah informiert. Mit der eVergabe werden zudem im Vergleich zur Vergangenheit große Mengen an Papier durch rechts- und revisionssicher gespeicherte elektronische Dokumente ersetzt – ein messbarer Vorteil für Auftraggeber, Bieter und die Umwelt.

Das BIBB begreift die Digitalisierung als Chance und Herausforderung. Diese wird die Geschäfts- und Arbeitsprozesse des Instituts sowie die Kommunikation mit internen und externen Partnern nachhaltig verändern. Darauf will das BIBB vorbereitet sein.

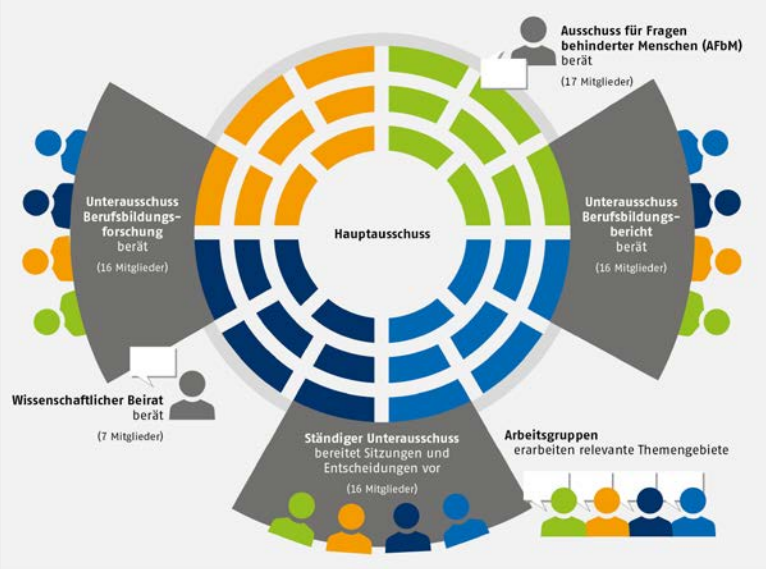
In einer Dienstvereinbarung wurden Eckpunkte der Zusammenarbeit der Dienststelle mit dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten und der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen festgelegt. Auch für die Beteiligung und Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die interne Kommunikation wurden Grundsätze vereinbart. Wir wollen den Digitalisierungsprozess gemeinsam gestalten, die Arbeitsbedingungen verbessern sowie die Qualität bzw. die Effizienz und Effektivität der Aufgabenerledigung erhöhen. Auch deshalb haben das BIBB und das Bundesverwaltungsamt im November 2018 eine Dienstleistungsvereinbarung zur Erarbeitung einer „Digitalisierungsstrategie im BIBB“ unterzeichnet. In dem Projekt werden gemeinsam ein digitales Selbstbild erstellt, strategische Digitalisierungsziele festlegt und eine Digitalisierungsagenda, eine Roadmap, erarbeitet.

Der Hauptausschuss

Der Hauptausschuss ist ein Organ des BIBB gemäß § 91 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Zu seinen gesetzlichen Aufgaben gehören die Beratung der Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der beruflichen Bildung, die Verabschiedung des jährlichen Forschungsprogramms des BIBB und die Erarbeitung von Empfehlungen für die Berufsbildungspraxis. Er nimmt zu allen Ausbildungsordnungen Stellung und fungiert als eine Art Verwaltungsrat des BIBB (vgl. § 92 BBiG). Als zentraler Ort, an dem Beauftragte der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Länder und der Bundesregierung aktuelle thematische Schwerpunkte der Berufsbildung beraten und Weichen für ihre Weiterentwicklung stellen, wird der Hauptausschuss auch als das „Parlament der Berufsbildung“ bezeichnet (→ Abb. 19, Seite 114). Im Jahr 2018 tagte er am 15. März in Bonn, anlässlich des BIBB-Kongresses am 6. Juni in Berlin und am 12. Dezember in Bonn.

Die Sitzungen und Entscheidungen des Hauptausschusses werden durch seine Unterausschüsse und Arbeitsgruppen vorbereitet. Neben dem sechsmal jährlich tagenden Ständigen Unterausschuss und dem zweimal jährlich tagenden Ausschuss für Fragen behinderter Menschen widmet sich ein Unterausschuss der Berufsbildungsforschung im BIBB sowie ein weiterer der Beratung des Entwurfs des Berufsbildungsberichts und der Vorbereitung einer Stellungnahme des Hauptausschusses zu diesem. Daneben sind mehrere Arbeitsgruppen vom Hauptausschuss eingesetzt worden, um Empfehlungen zur einheitlichen Anwendung

Abb. 19: Der Hauptausschuss, seine Unterausschüsse und seine Arbeitsgruppen



HA-Vorsitz 2018
Vorsitzende Elke Hannack, DGB, Beauftragte der Arbeitnehmer
Stellvertretender Vorsitzender Udo Philippus, Beauftragter der Länder
HA-Vorsitz 2019
Vorsitzende Frau Dr. Bläsche, Brandenburg, Beauftragte der Länder
Stellvertretender Vorsitzender Dr. Hans-Jürgen Metternich, Beauftragter der Arbeitgeber

des BBiG vorzubereiten und Umsetzungsprozesse wie zum Beispiel im Falle des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) aus Sicht der Berufsbildung zu begleiten. Die Arbeitsgruppe „Abschlussorientierte Qualifizierung Erwachsener“ (AQE) hat ihre Arbeit im Jahr 2018 erfolgreich beendet. Die Arbeitsergebnisse mündeten in der Hauptausschussempfehlung „Abschlussorientierte Qualifizierung Erwachsener: Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren“ (zum kostenlosen Download unter www.bibb.de/dokumente/pdf/HA170.pdf). Ferner wurden zwei weitere Arbeitsgruppen des Hauptausschusses zu den Themen „Durchlässigkeit“ und zur „Modernisierung der Standardberufsbildpositionen“ eingerichtet.

In seinen Sitzungen nahm der Hauptausschuss u. a. Stellung zum Berufsbildungsbericht 2018 und zur aktuellen Ausbildungsplatzsituation. Unter allen Beteiligten bestand Einvernehmen, weiterhin in jeder Sitzung des Hauptausschusses einen Informations- und Erfahrungsaustausch der Mitglieder und der durch sie vertretenen Institutionen zur Integration von geflüchteten Menschen vorzunehmen. Weitere wichtige Themen waren die strategische Weiterentwicklung der BIBB-Forschung durch sogenannte Themencluster (→ Der Wissenschaftliche Beirat, Seite 115). Die übrigen Themen der Hauptausschusssitzungen waren die BIBB-Strategie 2025 und die daraus abgeleitete Neuorganisation des BIBB (www.bibb.de/organigramm), die Ausgestaltung des im Koalitionsvertrag avisierten Berufsbildungspakts der Bundesregierung, die elektronischen und ganzheitlichen Ausbildungsnachweise, die Feststellung des BIBB-Haushaltes gemäß § 97 Abs. 1 BBiG und die Gesamtnote in Fortbildungsordnungen.

Der Wissenschaftliche Beirat

Der Wissenschaftliche Beirat berät den Hauptausschuss und den Präsidenten des BIBB durch Stellungnahmen und Empfehlungen zur Forschungsarbeit des BIBB, insbesondere zum Forschungsprogramm und zu Forschungsergebnissen oder zur Zusammenarbeit mit Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen (vgl. § 94 BBiG).

In zwei Sitzungen Mitte April und Ende Oktober 2018 wurde hauptsächlich die strategische Neuausrichtung der Forschung im BIBB sowie die damit einhergehende Implementierung von Themenclustern beraten. Durch die strategische Neuausrichtung soll die Forschung profilierter und zeitlich flexibler werden. Zudem wurde die Einführung eines Graduiertenkollegs im BIBB und das Zusammenspiel zwischen Wissenschaftlichem Beirat und dem Unterausschuss Berufsbildungsforschung beraten. Die Themencluster, die die mittelfristige Forschungsplanung für die Jahre 2019 bis 2025 im BIBB bestimmen sollen, haben folgende Arbeitstitel:

- Digitale Transformationen: Zukunft von beruflicher Bildung und Arbeit;
- Betriebliches Entscheiden und Handeln: Zu den Einflussfaktoren betrieblicher Qualifizierung und Rekrutierung;
- Integration in Ausbildung und Beruf;
- Berufliches Lernen: Bedingungen, Diagnostik, Förderung;
- Berufliche Segmentierung: Heterogenität der Berufsausbildung sichtbar machen und Attraktivität stärken.

Das zuletzt genannte Themencluster wird zunächst als wissenschaftliche Nachwuchsgruppe starten und 2021 als Themencluster reüssieren.

Darüber hinaus wurden zwei Projektanträge für das jährliche Forschungsprogramm 2019 im Wissenschaftlichen Beirat beraten und durch Hinweise zu deren theoretischer und methodischer Ausarbeitung sowie zur Projektdurchführung bereichert. Die neuen Forschungsprojekte erarbeiten die Themen:

- „Frauen wählen MINT: Einflussfaktoren bei der Berufswahl und der Entscheidung für eine Aufstiegsfortbildung (FeMINT)“ sowie
- „Weiterbildungsbeteiligung im internationalen Vergleich – ein Beitrag zu einer kritischen Diskussion internationaler Vergleichsdaten“.

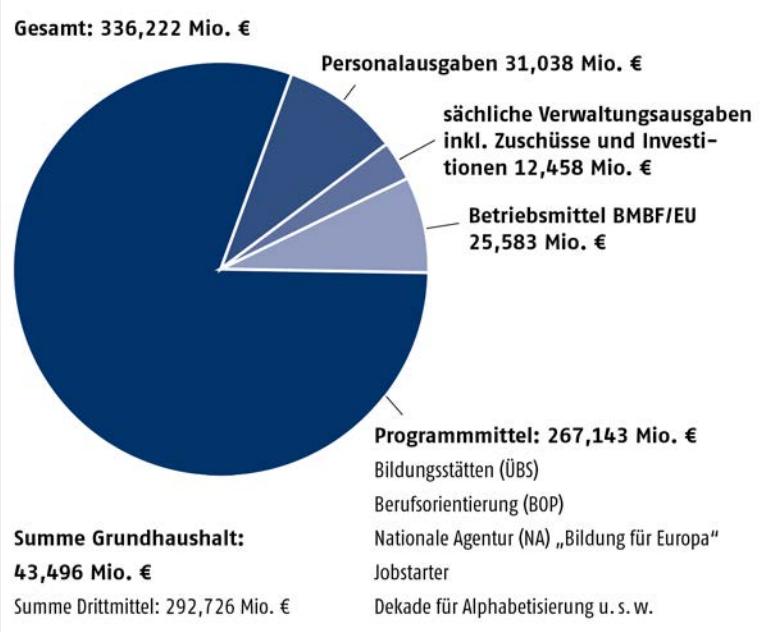
Die Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirats der vierten Amtsperiode (2017–2021)
Prof. Dr. Detlef Buschfeld (Vorsitzender), Universität zu Köln
Prof. Dr. Lutz Bellmann, Universität Erlangen-Nürnberg
Prof. Dr. Kai Maaz, Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung in Berlin
Prof. Dr. Reinhold Nickolaus, Universität Stuttgart
Prof. Dr. Cornelia Oertle, Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB in Zollikofen
Prof. Dr. Sabine Pfeiffer, Universität Hohenheim
Prof. Dr. Petra Stanat, Humboldt-Universität zu Berlin

Haushalt 2018

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

Mit einem Bundeszuschuss von 39,799 Millionen Euro hat das BIBB im Haushaltsjahr 2018 im Grundhaushalt 43,496 Millionen Euro und darüber hinaus weitere Haushaltsmittel in Höhe von 292,726 Millionen

Abb. 20: Der BIBB-Haushalt 2018



Euro, insgesamt also 336,222 Millionen Euro, bewirtschaftet. Gegenüber dem Vorjahr wurde damit erneut eine Steigerung um 22,787 Millionen Euro verzeichnet.

Im Jahr 2018 wurden insbesondere Stellen zum Ausbau der Programmmanagementabteilung im BIBB bewilligt sowie Haushaltsmittel für die Geschäftsstelle der Fachkommission nach dem Pflegeberufegesetz etatisiert.

Die zusätzlich zum Grundhaushalt bewirtschafteten Mittel entfielen im Wesentlichen auf berufsbildungspolitische Programme der Bundesregierung, für die im Einzelplan des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) Haushaltsmittel veranschlagt waren. Zu erwähnen sind hier vor allem Förderungen überbetrieblicher Berufsbildungsstätten u. a. mit dem Schwerpunkt Digitalisierung, die Durchführung des Berufsorientierungsprogramms (BOP) (seit 2017 zusätzlich mit einem Programm für Geflüchtete) und das Förderprogramm JOBSTARTER. Daneben ist im BIBB die Koordinierungsstelle zur „Dekade für Alphabetisierung" angesiedelt.

Beim BIBB ist darüber hinaus auch die Nationale Agentur (NA) „Bildung für Europa" eingerichtet, die zusätzlich aus Mitteln der EU finanziert wird.

Personal und Ausbildung im BIBB

Zum 31. Dezember 2018 hatte das BIBB 726 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich Auszubildenden (482 Frauen und 244 Männer), davon 233 teilzeitbeschäftigt (196 Frauen und 37 Männer). Zur Verfügung standen 329 Planstellen bzw. Stellen im Grundhaushalt. 240 Personen (in Vollzeitäquivalenten: 204,32) waren befristet in Projekten einschließlich der Dauerprojekte beschäftigt.

Im Jahr 2018 wurden 102 Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt. Im genannten Zeitraum hat das BIBB 1.451 Bewerbungen initiativ und auf Ausschreibung hin erhalten. Es wurden 55 Beschäftigte (45 Frauen und 10 Männer), 13 Auszubildende (8 Männer und 5 Frauen) und ein Einstiegsqualifizierungspraktikant (EQ-Praktikant) neu eingestellt.

Das BIBB räumt Gleichstellungsbelangen eine hohe Bedeutung ein: Drei der vier Fachabteilungen sind an ihrer Spitze mit Frauen besetzt. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte liegt für 2018 bei 40 Prozent und der Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt bei 66 Prozent.

„Seit 1999 haben 144 Auszubildende ihre Ausbildung im BIBB erfolgreich abgeschlossen. Zurzeit erlernen 33 Auszubildende und ein Einstiegsqualifizierungspraktikant einen der fünf angebotenen Ausbildungsberufe."

Uwe Korber, Leiter des Referats „Personal, Ausbildungsleitung"

Das BIBB als Ausbildungsbetrieb

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

Seit dem Umzug des BIBB im Jahr 1999 von Berlin nach Bonn haben bereits 144 Auszubildende ihre Ausbildung im BIBB erfolgreich abgeschlossen. Hierunter zählten bereits eine Landesbeste und mehrere Kammerbesten. Zurzeit stehen 33 Auszubildende und ein EQ-Praktikant in einem Vertragsverhältnis und erlernen einen der fünf angebotenen Ausbildungsberufe:

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

Die Einführung des neugeordneten Berufsbildes Kaufmann/-frau für Büromanagement ist auch im BIBB sehr gut gelungen. Die ersten beiden Kaufleute für Büromanagement beendeten im Juli 2018 erfolgreich ihre Ausbildung.

Das BIBB bildet über Bedarf aus. Grundsätzlich erhalten alle Auszubildenden ein befristetes Übernahmeangebot von einem Jahr bzw. bei „Vorziehern" von eineinhalb Jahren, wenn die Ausbildung mit der Note sehr gut bis befriedigend abgeschlossen wird und keine verhaltensbedingten Gründe entgegenstehen. Die Anschlussbeschäftigung dient in erster Linie dazu, erste Berufserfahrung zu sammeln. Derzeit stehen noch 66 vom BIBB ausgebildete Fachkräfte in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem Institut.

Aus dem Selbstverständnis heraus, eine vorbildliche Ausbildungsstätte zu sein, bietet das BIBB seinen Auszubildenden während der dreijährigen Ausbildung eine Reihe an Zusatzqualifikationen an. Dazu zählen ausbildungsergänzende Maßnahmen wie z. B. das Unternehmensplanspiel „TopSim", das betriebswirtschaftliche Kenntnisse vermittelt, oder die Berlinfahrt, die den Auszubildenden die staats- und verfassungsrechtlichen Organe sowie Teile der deutschen Geschichte erlebbar macht. Ferner haben die Auszubildenden des BIBB die Möglichkeit, ein Auslandspraktikum zu absolvieren. Dies ermöglicht ihnen, Auslandserfahrung zu sammeln und ihre Sprach- sowie kulturellen Kenntnisse zu erweitern. Spezielle Sprach- und IT-Fortbildungen wie z. B. der Europäische Computerführerschein (ECDL) runden das Angebot an Zusatzqualifikationen ab. Darüber hinaus absolvieren die Auszubildenden Praktika in der Wirtschaft.

Während der Ausbildung haben die Auszubildenden die Möglichkeit, an verschiedenen ausbildungsübergreifenden Projekten mitzuwirken und erhalten zweimal jährlich Workshops zu verschiedenen Themen wie z. B. Urheberrecht, Datenschutz- und Datensicherheit, Suchtprävention oder Teambuilding. Darüber hinaus wurden sie zu EMAS-Beauftragten ernannt, schulen in dieser Funktion die neuen Auszubildenden und halten Kolleginnen und Kollegen zum Thema

umweltbewusstes Verhalten an. In diesem Rahmen wurde auch von den zuvor in Papierform verschriftlichten Ausbildungsnachweisen auf eine onlinebasierte elektronische Führung umgestellt. Weiterhin sind Auszubildende des Instituts zu Energie-Scouts durch die Industrie- und Handelskammer Bonn qualifiziert worden und haben ein eigenes Projekt zum Thema „Fahr' mal runter! Energieeinsparung durch Ausschalten von Computern" durchgeführt.

Um die in der Ausbildung engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Instituts bei dieser wichtigen gesellschaftspolitischen Aufgabe zu unterstützen, besteht regelmäßig die Möglichkeit, Seminare z. B. zu den Themen Unterweisung und Beurteilung von Auszubildenden am Arbeitsplatz zu besuchen. Zweimal jährlich finden Informationsveranstaltungen rund um das Thema „Ausbildung im BIBB" statt. Zudem unterstützt das Institut den Erwerb des AEVO-Scheins.

Bei der Gewinnung neuer Auszubildenden nutzt das BIBB die herkömmlichen Werbemöglichkeiten über Printmedien und Online-Stellenbörsen, akquiriert aber bereits durch die sehr gute Zusammenarbeit mit den Kooperationsschulen frühzeitig Interessierte für einen Praktikums- oder Ausbildungsplatz im BIBB.

Kerstin Siebertz, Ausbildungsleitung

Die Ausbildungsleitung hat mit dem Einstellungsjahrgang 2018 für alle Auszubildenden des BIBB das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise in elektronischer Form verbindlich eingeführt. Bereits 2011 hat das BIBB mit dem Ausbildungsberuf „Fachinformatiker/-in – Fachrichtung Systemintegration" das „Online-Berichtsheft zur Stärkung der Lernortkooperation (BLoK)" in einem Pilotprojekt getestet und schrittweise ausgebaut. Seit 2018 werden alle schriftlichen Ausbildungsnachweise online geführt, sodass deren Bearbeitung unabhängig vom Ausbildungsort jederzeit möglich ist. Auch für Ausbilderinnen und Ausbilder bietet das System Vorteile, weil sie die Nachweise zeit- und ortsunabhängig einsehen und abnehmen können.

Um einen guten Zugang in die Schulen zu erhalten, arbeitet das BIBB eng mit seinen Kooperationsschulen zusammen. Die aktive Zusammenarbeit beginnt i. d. R. ab der achten Klasse, sodass die Schülerinnen und Schüler bereits frühzeitig eine Bindung zum BIBB als Ausbildungsbetrieb erhalten. Das BIBB bietet seinen Kooperationsschulen auch unter dem Motto „KAoA – Kein Abschluss ohne Anschluss" z. B. Praktikumsplätze, praxisnahe Bewerbertrainings, Betriebserkundungen, Messebeteiligungen u. v. m. an und lädt jährlich zum Boys' und Girls'Day ein.

Im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann die Ausbildung im Institut auch in Teilzeit absolviert werden, wenn der oder die Auszubildende Kinder oder pflegebedürftige Familienmitglieder im eigenen Haushalt betreut.

Um jungen Menschen, die nach Schulende keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, eine Perspektive zu ermöglichen, bietet das BIBB Einstiegsqualifizierungspraktika (EQ-Praktika) an. Das Praktikum wird in einem Ausbildungsberuf durchgeführt und von der Bundesagentur für Arbeit (BA) finanziert. Die Praktikantinnen und Praktikanten besuchen zusammen mit den Auszubildenden des BIBB die Berufsschule und erhalten die Möglichkeit, während des Praktikums Zusatzqualifikationen zu erlangen.

Dem BIBB ist es wichtig, die Vielfalt der Menschen im Institut beizubehalten. Neben einer sehr erfolgreichen Kooperation mit dem Nell-Breuning-Berufskolleg in Bad Honnef, einer Berufsfachschule für

Menschen mit körperlichen Behinderungen, bildet das BIBB seit dem Einstellungsjahrgang 2015 verzahnt mit dem Berufsbildungswerk Neuwied Auszubildende zu Kaufleuten für Büromanagement aus. Darüber hinaus arbeitet das Institut mit dem Europäischen Berufsbildungswerk in Bitburg zusammen. „Verzahnt“ heißt, dass die theoretischen Ausbildungsinhalte, die das Berufsbildungswerk sicherstellt, mit den praktischen Inhalten und Erfahrungen im BIBB für die Auszubildenden verknüpft werden. In diesen Praxisphasen lernen sie institutionelle Abläufe sowie Anforderungen und Strukturen des Ausbildungsbetriebs kennen. Die „Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken“ (VAmB) erfolgt über mindestens sechs Monate und kann bis zu eineinhalb Jahren vereinbart werden.

13 neue Auszubildende und ein EQ-Praktikant haben ihre Ausbildung im Sommer 2018 mit hoher Motivation begonnen. Auch im nächsten Jahr ist es der Anspruch des Instituts, jungen Menschen eine hervorragende Ausbildung zu ermöglichen.

EMAS
GEPRÜFTES UMWELTMANAGEMENT
DE-110-00029

Das BIBB als umweltbewusster Arbeitgeber

Umweltmanagement im BIBB

Das europäische Umweltmanagementsystem „Eco-Management and Audit Scheme“ (EMAS) dient dem BIBB als Instrument und Managementsystem, um seine Umweltleistung stetig und systematisch zu verbessern. Jedes Jahr dokumentiert das BIBB seine Umweltziele und die ergriffenen Maßnahmen sowie umweltrelevante Verbrauchsdaten in einer Umwelterklärung. Im Jahr 2018 war diese besonders umfassend und bietet einen ausführlichen Überblick über die Aktivitäten des BIBB als Multiplikator für die Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit sowie zum aktuellen Stand seines Umweltprogramms. Eine besondere Herausforderung im Jahr 2018 war die Umsetzung der neuen Anforderungen aus der EMAS-Verordnung, u. a. mit einer noch stärkeren Ausrichtung des Umweltmanagementsystems auf die Geschäftsprozesse und die Führungsstruktur.

Umweltmanagement im BIBB im Sinne eines regelmäßigen und systematischen Vorgehens für mehr Umweltschutz, Effizienz und Nachhaltigkeit schafft Verbindlichkeit und Transparenz. Mindestens ebenso von Bedeutung ist es, dass die genannten Themen von den Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelebt werden: Ein engagiertes Umweltteam im BIBB, welches regelmäßig tagt, gibt Impulse für neue Vorhaben, begleitet den Umweltauditierungsprozess und gibt umweltrelevante Anregungen in das Haus weiter. Auf der Ebene der Führungskräfte werden umweltrelevante Ziele und deren Umsetzungsstand regelmäßig kommuniziert.

Umweltschutz beginnt im Kleinen

Oft reichen schon Kleinigkeiten, um Arbeitsprozesse einfacher zu gestalten, umweltbewusster auszurichten und dadurch auch einen Beitrag zur Ressourcenschonung und -effizienz zu leisten. Für die Beschäftigten im BIBB ist es zu einem integralen Bestandteil der Arbeit geworden, immer auch Ansätze für eine Weiterentwicklung der umweltbewussten Ausrichtung des Hauses mitzudenken. Die weitere Reduzierung des Papierverbrauchs ist dem BIBB beispielsweise ein wichtiges Anliegen, welches über eine Vielzahl von Maßnahmen unmittelbar verfolgt wird. Ebenso gibt es mittelbare

Effekte über die Umsetzung von Maßnahmen, die auch Auswirkungen auf den Papierverbrauch haben. So werden ab dem Jahr 2019 alle Ausbildungsgänge, die das BIBB anbietet, über Online-Berichtshefte begleitet. Dieses Vorgehen beinhaltet zunächst eine zeit- und ressourcenschonende Verwaltung der Berichtshefte als Hauptanliegen. Zusätzlich kann aber auch der Papierverbrauch gesenkt werden. Damit wird die Führung der schriftlichen Ausbildungsnachweise im BIBB in naher Zukunft gänzlich papierlos umgesetzt und der Workflow verbessert.

▲ *Preisübergabe an die BIBB-Beschäftigten Markus Linten und Kathrin Weis anlässlich der Abschlussveranstaltung „Mit dem Rad zur Arbeit“ am 12. Dezember 2018.*

Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“

Im Rahmen der jährlichen Teilnahme an der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ werden rund acht Tonnen CO_2 eingespart, indem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Arbeitsweg mit dem Fahrrad zurücklegen. Auch im Jahr 2018 konnte wieder ein Rekordergebnis erzielt werden: Rund 40.000 Kilometer sind knapp 100 Radlerinnen und Radler des BIBB im Aktionszeitraum von Anfang Mai bis Ende August gefahren.

Seit 14 Jahren gibt es nunmehr die Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“, welche jährlich immer mehr Menschen zum Radfahren bringt und dafür sorgt, dass die Teilnehmenden ihre Fitness verbessern, das oftmals überfüllte Straßennetz in der Region entlasten und gleichzeitig die Belastungen für die Luftqualität reduzieren.

Bei der Abschlussveranstaltung der Aktion am 12. Dezember 2018 beim Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) als diesjährigem Schirmherrn wurden den ausgelosten Gewinnern Sachpreise verliehen. Ein Top-Preis ging an ein BIBB-Team aus der Abteilung „Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsmonitoring“: Stephanie Matthes, Dagmar Borchardt, Elisabeth M. Krekel und Teamleiterin Kathrin Weis freuten sich über eine kostenlose Besichtigung des Bonner Post Towers.

Umweltschutz und Nachhaltigkeit – Aspekte in allen Geschäfts- und Handlungsfeldern des BIBB

Es gibt im BIBB eine Vielzahl an Beispielen für die ganz unterschiedlichen Aktivitäten und Maßnahmen, die den Umweltschutz befördern. Zur alltäglichen Arbeit gehört, dass das Institut die Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit im vorgegebenen Handlungsrahmen mitdenkt und gestaltet sowie als Multiplikator fungiert. Dies reicht von Nachhaltigkeit als ein Prinzip im internationalen Beratungsprozess und Umweltschutz als ein Kernaspekt in Aus- und Fortbildungsordnungen über Verbundprojekte im Modellversuchsförderschwerpunkt „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE)“ bis hin zu Aspekten des Umweltschutzes bei der Gestaltung des Forschungsprozesses oder bei der Ausrichtung von Forschungsprojekten. Wichtige Gestaltungselemente sind darüber hinaus ein ressourcenschonendes Publikationsmanagement und ein umweltbewusstes Veranstaltungsmanagement im BIBB. Mit der zunehmenden Digitalisierung geht auch mehr Ressourceneffizienz einher – eine Entwicklung, die

auch Auswirkungen auf das Umweltmanagement des BIBB impliziert.

Das BIBB als attraktiver Arbeitgeber

Lernende Organisation BIBB als ein Qualitätsmerkmal

Im Sinne der Qualitätsentwicklung wird die Arbeit im BIBB mithilfe verschiedener Fragestellungen reflektiert wie u. a.: Wie werden die Rahmenbedingungen der Arbeit im BIBB so gestaltet, dass sie zukunftsfähig ausgerichtet sind? Was zeichnet gelungene Arbeit im BIBB aus?

Das BIBB trägt ein hohes Maß an Verantwortung für eine zukunftsorientierte Ausrichtung und Weiterentwicklung der beruflichen Bildung in Deutschland. Die weitere Stärkung und Profilierung des Berufsbildungssystems sowohl im nationalen als auch im internationalen Kontext stehen im Fokus. Dies setzt eine Arbeitsqualität nach höchsten Maßstäben voraus und erfolgt über ein regelmäßiges Hinterfragen, Bewerten und Anpassen des eigenen Handelns.

Hierbei wird das BIBB durch das Qualitätsmanagementsystem „Lernorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ (LQW) unterstützt, welches eine Vielzahl an Qualitätsbereichen sowie Standards für die Reflexion des eigenen Tuns vorgibt. Dabei ist LQW kein reines Prüfverfahren, sondern stellt die Qualitätsentwicklung mit dem Fokus der sogenannten „Selbstreflexion“ in den Mittelpunkt.

Bestätigung der Qualitätsarbeit des BIBB

Zur Vorbereitung auf die Retestierung 2018 hat das BIBB in einem umfassenden Selbstreport seine eingesetzten Verfahren und erzielten Ergebnisse in den verschiedenen Qualitätsbereichen nach LQW analysiert, dokumentiert und bewertet. Dieser Qualitätscheck bietet eine wichtige Grundlage für die Weiterentwicklung von

Prozessen, um auch in Zukunft stets zukunftsgerichtet auf neue Anforderungen reagieren sowie proaktiv handeln zu können. Alle vier Jahre erfolgt eine externe Begutachtung, welcher

▲ *Symbolische Übergabe des LQW-Netzwerkbildes für die erfolgreiche Arbeit durch Gutachter Dr. Falko von Ameln (vorne rechts) an Prof. Dr. Hubert Ertl als Ständiger Vertreter des Präsidenten (vorne links) und das BIBB-Qualitätsteam am 2. Mai 2018.*

▼ *Mitglieder des Projektteams „Vereinbarkeit von Beruf und Familie im BIBB“. V. l. n. r.: Sandra Dücker, Judith Ramrath, Christoph Adams und Uwe Korber.*

die umfassende Dokumentation der Qualitätsmaßnahmen vorausgeht. Mit der erfolgreichen Retestierung 2018 wurde dem BIBB bestätigt, dass es seine Entwicklungspotenziale nutzt, die Qualitätsorientierung kontinuierlich verfolgt und eine Reihe von Maßnahmen zur Qualitätssicherung umsetzen und weiterentwickeln konnte.

Mit seinem Leitbild und der BIBB-Strategie 2025 hat das Institut einen Rahmen für die erfolgreiche Fortführung seiner Qualitätsarbeit festgelegt. Mit dem Abschluss-Workshop zum Retestierungsverfahren nach LQW am 2. Mai 2018 wurde ein wichtiger und letzter Meilenstein auf dem Weg zum erfolgreichen Abschluss des Verfahrens erreicht. Die Qualitätsentwicklungsziele des BIBB für die Jahre 2018-2022 wurden vereinbart und bieten nun einen wichtigen Orientierungsrahmen für die nächste Qualitätsperiode.

Das Leitbild des BIBB dient als übergeordnetes Leistungsversprechen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Zielgruppen sowie die Bezugspartner des Instituts und bietet einen organisationsübergreifenden Rahmen für die institutsinterne Qualitätsentwicklung. Es wurde 2018 einem sogenannten Revisionsprozess unterzogen und im Zusammenhang mit dem Strategieprozess des BIBB überarbeitet sowie an aktuelle Bedarfe angepasst.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie im BIBB

Familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik im BIBB

Seit 2010 führt das BIBB das Audit „berufundfamilie“ (www.beruf-und-familie.de) als strategisches Managementinstrument durch. Es dient dazu, die Personalpolitik des Instituts familien- und lebensphasenbewusst auszurichten. Mit diesem Managementinstrument setzt sich das BIBB für eine nachhaltige Umsetzung von familiengerechten Arbeitsbedingungen sowie für eine zukunftsfähige Personalpolitik ein. Begleitet wird die Umsetzung der familienbewussten Personalpolitik durch das Projektteam „Vereinbarkeit von Beruf und Familie im BIBB“.

Die Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im BIBB wird getragen durch eine Vielzahl an unterschiedlichen Maßnahmen, die teilweise punktuell und oftmals langfristig angelegt sind und sich auf die verschiedenen Handlungsfelder des Audits „berufundfamilie“ beziehen. Die Handlungsfelder für die aktuelle Zielvereinbarung sind „Arbeitszeit“, „Arbeitsorganisation“, „Arbeitsort“, „Information und Kommunikation“, „Führung“ sowie „Service für Familien“. Entscheidend für eine erfolgreiche

Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie einer lebensphasenorientierten Personalpolitik ist zum einen die enge Verzahnung der verschiedenen Maßnahmen in den unterschiedlichen Handlungsfeldern und zum anderen ein hoher Grad an Verbindlichkeit für die Umsetzung. Das Audit gibt den strategischen Rahmen vor, indem Ziele und Maßnahmen für jeweils einen Drei-Jahres-Zeitraum gesetzt werden. Diese Ziele und Maßnahmen wurden gemeinsam entwickelt, in die aktuelle Zielvereinbarung 2016-2019 aufgenommen und durch die Führungsebene verbindlich festgelegt.

Zertifikat seit 2010
audit berufundfamilie

Service- und Unterstützungsangebote mit Blick aufs Ganze

Das BIBB bietet für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen sogenannten „Familienservice“ an. Diese Serviceleistung umfasst das Angebot einer Hotline für Fragen rund um die Themen „Homecare/Eldercare“ sowie „Kinderbetreuung und Erziehungsberatung“. Ergänzt wird dieses Angebot durch Informationsportale. Zusätzlich kann ein Eltern-Kind-Zimmer im BIBB genutzt werden.

In der Schnittstelle zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement verfolgt das BIBB auf der Basis der Ergebnisse einer Umfrage zur „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ eine Vielzahl an Maßnahmen, die sich auf unterschiedliche Schwerpunkte der Umfrageergebnisse beziehen. Die Verzahnung von Handlungsschwerpunkten aus den Befragungsergebnissen und möglichen Handlungsfeldern des Audits „berufundfamilie“ sind ein wichtiges Anliegen, um Synergien zu fördern und die Themen aus unterschiedlichen Perspektiven zu begleiten. Eine Integrationsvereinbarung bietet einen festgelegten Rahmen für Aktivitäten, die sich u. a. auch auf den Aspekt des mobilen Arbeitens beziehen.

Mobilitätsstrategie für das BIBB

In der Verbesserung der Rahmenbedingungen sowie der Ausweitung der Möglichkeiten für mobiles Arbeiten liegt ein wichtiges und zukunftsorientiertes Potenzial für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mit der Weiterentwicklung der mobilen technischen Ausstattung im BIBB wird eine flexiblere Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort ermöglicht. Zur Förderung der Mobilitätsstrategie im BIBB wurden weit über 600 mobile Endgeräte beschafft und die Möglichkeiten zur Durchführung von Web- und Videokonferenzen verbessert. Zugleich trat in 2018 als Weiterentwicklung bereits bestehender Vereinbarungen eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit und zum mobilen Arbeiten in Kraft.

▶▶▶ Positionen, Perspektiven und Forschungsergebnisse zielgruppengerecht vermitteln

7. KOMMUNIKATION, WISSENSTRANSFER UND VERNETZUNG

Berufsbildungsforschung – Teilstrategie 2025

Zur Stärkung der beruflichen Bildung wurde die neue BIBB-Strategie 2025 verabschiedet (→ Neuorganisation und Umsetzung der BIBB-Strategie 2025, Seite 105). Darin wurden die drei Geschäftsfelder Ordnung, Berufsbildungsforschung und Dienstleistungen sowie das Handlungsfeld Institutsmanagement/Kommunikation neu definiert. Im Geschäftsfeld Berufsbildungsforschung sind folgende Ziele handlungsleitend:

- Wir besetzen wichtige Felder der Berufsbildungsforschung strategisch.
- Wir stärken die Nachwuchsförderung und die Forschungsorganisation.
- Wir bauen wissenschaftliche Vernetzung und Kooperation zielorientiert und systematisch aus.

Im Jahr 2018 wurde insbesondere an der Umsetzung der ersten beiden Teilziele intensiv gearbeitet.

Teilziel 1: Wir besetzen wichtige Felder der Berufsbildungsforschung strategisch

Die Diskussion um die strategische Besetzung wichtiger Felder der Berufsbildungsforschung war eng gekoppelt an die Notwendigkeit, das auslaufende Mittelfristige Forschungs- und Entwicklungsprogramm mit neuem Leben zu füllen. Der Forschungsdirektor des BIBB und Ständige Vertreter des Präsidenten, Prof. Dr. Hubert Ertl, regte an, die Forschungsthemen in Clustern zu bündeln, und läutete damit eine inhaltlich-organisationale Neuorientierung ein. Mit den Themenclustern fokussiert sich das BIBB auf eine Auswahl von Forschungsfeldern. In den Themenclustern werden Kernthemen vertieft oder drängende Fragen aus dem aktuellen gesellschaftlichen Diskurs aufgegriffen; die Forschung im BIBB wird damit stärker als bisher strategisch aufgestellt. Über die Cluster wird der Ressourceneinsatz zielgerichtet geplant. Außerdem können durch die inhaltliche Ausrichtung der Themencluster die Forschungsarbeiten abteilungsübergreifend miteinander verknüpft werden. Eine Intensivierung von Forschungskooperationen mit externen Partnern wird angestrebt. Sie bilden eine Grundlage für den Ausbau der wissenschaftlichen Vernetzung und Kooperation als drittes Teilziel.

Zur Identifizierung von Themenclustern waren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im ersten Schritt aufgerufen, Vorschläge einzureichen. Folgende Leitfragen spielten dabei eine zentrale Rolle: Mit welchen Themen beschäftigt sich das BIBB? Auf welchen Stärken kann das Institut aufbauen? Wo gibt es Forschungslücken? Welche Themen sollten strategisch gesehen durch das BIBB besetzt werden? Diese Fragen wurden intensiv und abteilungsübergreifend erörtert. Die eingereichten Vorschläge wurden zusammengefasst und in Workshops auch unter Einbeziehung von Vertreterinnen und Vertretern des Hauptausschusses und des wissenschaftlichen Beirats diskutiert. Am Ende wurden fünf Themencluster mit den folgenden Arbeitstiteln identifiziert und vom Hauptausschuss in seiner letzten Sitzung des Jahres beschlossen:

- Digitale Transformationen: Zukunft von beruflicher Bildung und Arbeit;
- Betriebliches Entscheiden und Handeln: Zu den Einflussfaktoren betrieblicher Qualifizierung und Rekrutierung;
- Integration in Ausbildung und Beruf;
- Berufliches Lernen: Bedingungen, Diagnostik, Förderung;
- Berufliche Segmentierung: Heterogenität der Berufsausbildung sichtbar machen und Attraktivität stärken.

Diese Themen sind für die mittelfristige Forschungsplanung richtungsweisend. Zwischen 2019 und 2025 soll intensiv an ihnen gearbeitet und ein sechstes Thema zu Steuerungsfragen und ordnungsbezogener Berufsbildungsforschung sukzessive aufgebaut werden. In den Themenclustern werden Kernfragen der beruflichen Bildung aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Perspektiven beleuchtet. Ihre Beantwortung soll zu einer gelungenen Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation beitragen.

Das jährliche Forschungsprogramm des BIBB 2018 mit einer kurzen Darstellung neuer Forschungsprojekte finden Sie unter www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8558.

Teilziel 2: Wir stärken die Nachwuchsförderung und die Forschungsorganisation

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gehört zu den Aufgaben einer modernen Ressortforschung der Bundesregierung. Von der Förderung profitieren beide Seiten. Die Forschungskompetenz der

„Von der Graduiertenförderung des BIBB profitieren alle Seiten. Die Forschungskompetenz der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler wird erhöht, die Forschung des Instituts wird unterstützt und die Kooperationen mit den Hochschulen gestärkt."

Dr. Sandra Liebscher, Leiterin der Stabsstelle „Forschungskoordination"

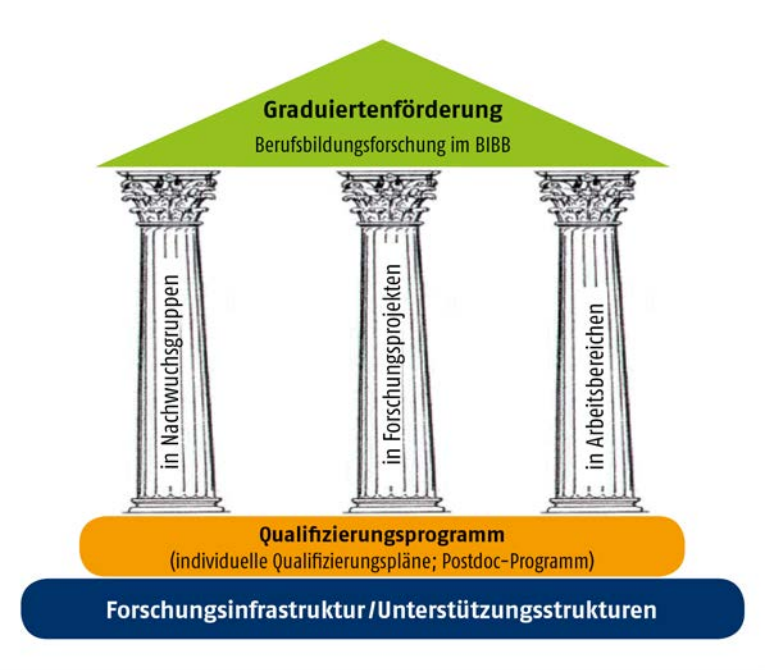
Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler wird erhöht, auf der anderen Seite wird die Forschungskapazität des Instituts erweitert. Gleichzeitig fließen neue Sichtweisen und innovative Ansätze in die Forschungsarbeiten der Einrichtung ein. Dies trägt zur Qualitätssicherung in der Berufsbildungsforschung bei. Zudem wird eine Vernetzung mit Hochschulen vorangetrieben. In der Stellungnahme des Wissenschaftsrates (WR) 2017 wurden die Entwicklungen in der Nachwuchsförderung des BIBB seit der Evaluation im Jahr 2005 zwar ausdrücklich gewürdigt, gleichzeitig aber empfohlen, diese „…weiter aus[zu]bauen und [zu] verbessern, um das große Potenzial der Nachwuchskräfte besser auszuschöpfen".

Auch im Leitlinienpapier des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), das den Strategieprozess des BIBB begleitet hat, wurde das Thema Nachwuchsförderung aufgegriffen. Im Jahr 2018 hat das BIBB einen Vorschlag zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ausgearbeitet. Das Konzept „Graduiertenförderung in der Berufsbildungsforschung" greift die Empfehlungen und Anregungen des Wissenschaftsrats auf und integriert diese in die bestehende Philosophie des Instituts: Als nationales und internationales Kompetenzzentrum der Berufsbildung sieht sich das BIBB der Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation verpflichtet, wobei die Berufsbildungsforschung das Fundament für eine evidenzbasierte Politik- und Praxisberatung bildet.

Die Graduiertenförderung im BIBB umfasst drei Säulen (→ Abb. 21):

- Graduiertenförderung in Nachwuchsgruppen: Eine Nachwuchsgruppe besteht aus Promovierenden, die von einem Postdoc geleitet wird. Die Leitung ist in Forschung und Lehre eng mit einer Hochschule verknüpft. Nachwuchsgruppen sollen die Vernetzung des BIBB mit Hochschulen stärken.

Abb. 21: Die drei Säulen der Graduiertenförderung des BIBB



- Graduiertenförderung in größeren Forschungsprojekten: Durch die Mitarbeit von Promovierenden in größeren Forschungsprojekten des BIBB soll die Bearbeitung zentraler Berufsbildungsthemen im Jahresforschungsprogramm (JFP) unterstützt werden.

- Graduiertenförderung in Arbeitsbereichen: Promovierende sollen hier zu zentralen Themen der Arbeitsbereiche forschen.

Die drei Säulen stehen auf der Basis eines übergreifenden Qualifizierungsprogrammes. Dieses Programm soll Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern aus allen Säulen eine fundierte Einführung in das wissenschaftliche interdisziplinäre Arbeiten in einer Ressortforschungseinrichtung geben und sie somit auf das Berufsleben inner- oder außerhalb einer hochschulischen Laufbahn vorbereiten.

Das BMBF unterstützt das Qualifizierungsprogramm finanziell. Es ist geplant, im Jahr 2019 mit dem Ausbau der Unterstützungsstrukturen für die Graduiertenförderung und dem Aufbau der ersten Nachwuchsgruppe zu beginnen.

Teilziel 3: Wir bauen wissenschaftliche Vernetzung und Kooperation zielorientiert und systematisch aus

Kooperationen mit Hochschulen werden bereits durch die Umsetzung der Teilziele 1 (Themencluster) und 2 (Nachwuchsgruppen) wesentlich gestärkt.

Zudem baute das BIBB 2018 die strategische Partnerschaft mit der University Maastricht erfolgreich aus und der Leiter des Arbeitsbereiches „Ökonomie der Berufsbildung“ im BIBB, Dr. Harald Pfeifer, wurde zum Professor am dortigen Research Centre for Education and the Labour Market (ROA) ernannt.

Im Zuge der Open-Access-Strategie des Instituts wurde ein Repositorium zur Langzeitarchivierung elektronischer Beiträge zur beruflichen Bildung aufgebaut (→ Die Literaturdatenbank Berufliche Bildung wird zum VET Repository, Seite 143). Die im „VET-Repository“ aufgehende bisherige Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB) wurde gemeinsam mit den Partnern der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN, www.agbfn.de) unter Federführung des BIBB entwickelt.

BIBB-KONGRESS2018
Für die Zukunft lernen

Der BIBB-Kongress 2018

Der wichtigste Veranstaltungstermin für das Institut im Jahr 2018 war der alle vier Jahre stattfindende BIBB-Kongress in Berlin. Unter dem Motto „Für die Zukunft lernen: Berufsbildung von morgen – Innovationen erleben“ diskutierten am 7. und 8. Juni 2018 rund 900 Berufsbildungsexpertinnen und -experten aus 25 Ländern in sechs Foren über die

Das vollbesetzte Plenum des BIBB-Kongresses 2018.
Foto: ©BIBB/Rühmeier

◀ *BIBB-Präsident Prof. Dr. Friedrich Huber Esser bei seiner Begrüßung auf dem BIBB-Kongress 2018. Foto: ©BIBB/Rühmeier*

aktuellen Herausforderungen und Perspektiven der beruflichen Bildung.

BIBB-Präsident Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser gab die Richtung vor: „Berufsbildung muss zum Taktgeber für die Arbeitswelt der Zukunft werden. Denn kein Bildungs- und Qualifizierungsweg ist so gut geeignet, um die Menschen auf die betrieblichen Anforderungen von morgen vorzubereiten. Dafür müssen jedoch vor allem die Potenziale besser genutzt werden, die mit der Digitalisierung gerade für die berufliche Aus- und Weiterbildung verbunden sind. Dann erhält die berufliche Bildung auch wieder die Wertschätzung, die sie verdient."

Die Digitalisierung wird die Arbeitswelt von morgen deutlich prägen und die Ansätze und Herausforderungen hierbei sind sehr vielschichtig. Dies machten die engagierten Statements des BIBB-Präsidenten sowie von Zukunftsforscher Prof. Dr. Horst Opaschowski, CEO Fabian Kienbaum von der Kienbaum Consultants International GmbH, Projektleiter Christoph Krause vom Kompetenzzentrum Digitales Handwerk der HWK Koblenz sowie Eva Babette Kohlhaas, Tischlerin im ersten Ausbildungsjahr, im BIBB-Kongress-Film zur Zukunft der Arbeit und der Berufsbildung deutlich.

Bundesbildungsministerin Anja Karliczek stellte in ihrer Eröffnungsrede ihre Ansätze vor, um die Berufsausbildung in den kommenden Jahren zu stärken und zu modernisieren, damit die berufliche Bildung insgesamt wieder die Wertschätzung erhalte, die ihr zustehe. Als zentrale Themen nannte sie dabei die Modernisierung der beruflichen Bildung sowie die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung, eng verbunden mit der Durchlässigkeit im Bildungssystem.

▲ *Bundesbildungsministerin Anja Karliczek bei ihrer Eröffnungsrede beim BIBB-Kongress 2018. Foto: ©BIBB/Rühmeier*

Transformation, steigende Eigenverantwortung als Chance und Herausforderung, Mut zur Veränderung: So lauteten einige Stichworte aus der Podiumsdiskussion zur „Zukunft der Arbeit – Zukunft der Berufsbildung". Dr. Ariane

▶ BIBB-Film zur Zukunft der Arbeit und der Berufsbildung

Die Digitalisierung wird die Arbeitswelt von morgen prägen. Die damit verbundenen Herausforderungen und Perspektiven für die Berufsbildung werden in dem Eröffnungsfilm zum BIBB-Kongress mit engagierten Statements erlebbar.

https://kongress2018.bibb.de/kongress/online-dokumentation/videos/index.html

▼ *Die Teilnehmenden der Podiumsdiskussion „Zukunft der Arbeit – Zukunft der Berufsbildung" beim BIBB-Kongress 2018. V.l.n.r.: Prof. Dr. Dieter Spath, Dr. Ariane Reinhart, Kerstin Ney, Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser. Foto: ©BIBB/Rühmeier*

Reinhart (Vorstand Personal und Arbeitsdirektorin der Continental AG), Prof. Dr. Dieter Spath (Präsident der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften/acatech) und Kerstin Ney (Personalvorstand des Bereichsvorstands der Business Area Components Technology der thyssenkrupp AG) verdeutlichten ihre Positionen und schilderten bereits laufende Veränderungen in der Praxis sowie den übereinstimmenden Willen zur Gestaltung des Wandels.

Das Video zur Podiumsdiskussion finden Sie unter https://kongress2018.bibb.de/kongress/online-dokumentation/videos/index.html.

Mit britischem Humor und sehr wertschätzend gegenüber der dualen Ausbildung in Deutschland beleuchtete Professor Geoff Hayward von der Faculty of Education der University of Cambridge im Anschluss die „Challenges of life outside the dual system: VET in neo-liberal economies". Zum Vergleich zog er die Systeme und Entwicklungen in den USA und Großbritannien heran und empfahl, sich in Deutschland wegen des dualen Systems und seiner Erfolgsbilanz glücklich zu schätzen.

Das Video zum Vortrag von Professor Hayward finden Sie unter https://kongress2018.bibb.de/kongress/online-dokumentation/videos/index.html.

Die sich anschließenden sechs Foren des BIBB-Kongresses beschäftigten sich mit:

- Forum I: Berufsbildung 4.0: Aus- und Weiterbildung im digitalen Zeitalter
- Forum II: Lernorte mit Zukunft: Kooperativ und digital
- Forum III: Work-based Learning: Berufliche Kompetenz in Europa und der Welt
- Forum IV: Schule und dann: Duale Berufsausbildung zwischen Wunsch und Wirklichkeit
- Forum V: Migration und Integration: Der Beitrag beruflicher Bildung
- Forum VI: Gesundheit und Pflege: Perspektiven für die berufliche Bildung

Die Foren boten vielfältige Präsentationen von

▲ *Teilnehmende eines Forums beim BIBB-Kongress 2018. Foto: ©BIBB/Rühmeier*

Forschungsergebnissen und Praxisbeispielen, Informationsrunden zu Ergebnissen aus Modellversuchen und Programmen sowie Diskussionen zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf das (Berufs-)Bildungssystem und über Optionen zur Attraktivitätssteigerung. In allen Veranstaltungsformaten konnten die Teilnehmenden aus Wissenschaft und Praxis, von Bildungsträgern und Berufsschulen, Verbänden, Gewerkschaften, Politik und Behörden ihre Erfahrungen austauschen und Perspektiven zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung diskutieren.

In seinem Vortrag „Berufsbildung in Zeiten des Wandels" am Ende des Kongresses rief Prof. Dr. Ludger Wößmann vom ifo Zentrum für Bildungsökonomik der Ludwig-Maximilians-Universität München insbesondere dazu auf, Auszubildende für ein ganzes Arbeitsleben und Berufsbildung zum Wandel zu befähigen. Dabei gelte es, Stärken beim Übergang von der Schul- in die Arbeitswelt zu bewahren und Kompetenzen zur Anpassungsfähigkeit zu vermitteln.

Das Video zum Vortrag von Professor Wößmann finden Sie unter https://kongress2018.bibb.de/kongress/online-dokumentation/videos/index.html.

Fazit: Der BIBB-Kongress hat verdeutlicht, dass die berufliche Bildung zum Teil neu gedacht werden muss, um die Zukunft erfolgreich zu meistern. Hierzu ist es erforderlich, attraktive und moderne Aus- und Fortbildungsberufe zu schaffen, die keine Zielgruppe ausgrenzen, die Aus- und Weiterbildung noch enger miteinander zu verzahnen und die Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen weiter zu stärken.

„Die berufliche Bildung ist allen Unkenrufen zum Trotz für die Anforderungen einer digitalisierten Arbeitswelt gut gerüstet."

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Präsident des BIBB

Gerade der Lernort Berufsschule müsse im digitalen Zeitalter noch mehr gestärkt werden, so BIBB-Präsident Esser abschließend. Dazu gehöre auch die Nachwuchssicherung von Lehrerinnen und Lehrern – insbesondere in gewerblich-technischen Berufen. Der BIBB-Präsident betonte: „Die berufliche Bildung ist allen Unkenrufen zum Trotz für die Anforderungen einer digitalisierten Arbeitswelt gut gerüstet. Die Diskussionen auf dem BIBB-Kongress haben gezeigt, dass die Zeit gekommen ist, die vielen guten Ansätze untereinander abgestimmt und noch besser koordiniert in die Tat umzusetzen. Die handelnden Akteurinnen und Akteure der beruflichen Bildung sind gefordert, die notwendigen Entscheidungen zügig zu treffen und die Weichen für die Zukunft zu stellen, damit die berufliche Bildung auch künftig ihre Stärken voll und ganz entwickeln kann. Es gibt also viel zu tun. Lassen Sie uns alle gemeinsam damit beginnen."

In der Online-Dokumentation zum BIBB-Fachkongress sind unter anderem die dem BIBB vorliegenden Präsentationen der Referentinnen und Referenten, Mitschnitte der Livestreams, die Reden aus den Plenarveranstaltungen sowie eine Fotogalerie verfügbar unter https://kongress2018.bibb.de/kongress/online-dokumentation/.

Darüber hinaus gab es weitere, vielfältige Online-Aktivitäten zum BIBB-Kongress (→ Online-Aktivitäten zum BIBB-Kongress 2018, Seite 146).

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Die Digitalisierung und die damit verbundenen Veränderungen in der Arbeitswelt, speziell der beruflichen Aus- und

Weiterbildung, waren 2018 erneut die prägenden Themen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des BIBB. Wichtige weitere Schwerpunkte waren Nachwuchssicherung und Passungsprobleme, Akademisierung und Stärkung der Berufsbildung, duales Studium sowie die gesellschaftliche Integration junger Geflüchteter.

Das BIBB hat seine Forschungsergebnisse, Daten, Positionen und Expertisen zu diesen und weiteren aktuellen Themen für Wissenschaft, Politik und Praxis auf verschiedenen Wegen bereitgestellt: In seinem umfangreichen zentralen Online-Angebot www.bibb.de, durch die zielgruppenorientierten Online-Informationen der BIBB-Programme und -Fachportale, bei der Beantwortung einer Vielzahl von Medienanfragen, mit Pressemitteilungen, Newsletter-Beiträgen, Reden, Vorträgen und Fachpublikationen, bei Informationsveranstaltungen für Besuchergruppen und Delegationen sowie mit der Präsenz auf Messen und anderen Veranstaltungen.

Drehscheibe für Anfragen, Interviews und Pressemitteilungen

Auf Basis der Fülle an Daten und Analysen des BIBB hat die Pressestelle auch im Jahr 2018 mehrere hundert Anfragen von Medienseite beantwortet – oft zusammen mit Fachexpertinnen und -experten des Instituts, häufig für Interviews und mit detaillierter Recherche und passgenauer Information für die Kolleginnen und Kollegen von

▶ **Am stärksten nachgefragte Pressemitteilungen 2018**

PM 02/2018	Neu: Kaufmann und Kauffrau im E-Commerce – Branchenübergreifender Ausbildungsberuf für boomenden Onlinehandel
PM 11/2018	Die Top 10-Ausbildungsberufe 2017 – BIBB-Ranglisten der dualen Neuabschlüsse veröffentlicht
PM 34/2018	Metall- und Elektroberufe zukunftsfest gestaltet – Elf Ausbildungsordnungen an digitalen Wandel angepasst
PM 41/2018	Neues Ausbildungsjahr startet mit 25 modernisierten Berufen – Esser: „Tempo der Anpassung nimmt wegen Digitalisierung zu“
PM 20/2018	Ausbildungsmarkt gravierend im Wandel – 10. BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht
PM 10/2018	„Für die Zukunft lernen: Berufsbildung von morgen – Innovationen erleben“ – BIBB-Kongress am 7./8. Juni 2018 in Berlin
PM 47/2018	Tipps für die Ausbildungspraxis Metall und Elektro – BIBB veröffentlicht Umsetzungshilfen

Die BIBB-Pressemitteilungen sind abrufbar unter www.bibb.de/de/pressemitteilungen.php.

▶ **Auf der englischsprachigen BIBB-Homepage verzeichneten folgende Pressemitteilungen 2018 die meisten Klicks:**

PM 41/2018	New training year begins with 25 updated occupations – Professor Esser comments: "Pace of adaptation is increasing because of digitalisation"
PM 20/2018	Training market undergoing serious change – 10th BIBB Data Report to accompany the Report on Vocational Education and Training
PM 2/2018	New apprenticeship as management assistant in e-commerce – A cross-branch training occupation for the booming online trade sector
PM 16/2018	Taking the right approach – quality assurance in company-based training – BIBB brochure creates transparency
PM 34/2018	Metal working and electrical occupations structured in a future-proof way – Eleven training regulations adapted to take digital change into account

Die Press Releases sind unter www.bibb.de/en/pressreleases.php verfügbar.

Presse, Radio, Fernsehen und Online-Publikationen.

Wie im Vorjahr standen Veränderungen der Ausbildungs- und Arbeitswelt durch die Digitalisierung sowie das Thema Passungsprobleme auf der Nachfrageseite ganz oben.

Das BIBB erreicht auch mit seinen Pressemitteilungen einen großen Nutzerkreis. Mit 53 Pressemitteilungen informierte das BIBB im Jahr 2018 jeweils rund 7.000 Abonnentinnen und Abonnenten direkt über Wichtiges und Aktuelles aus Forschung, Praxis, Programmen, Modellversuchen, Veranstaltungen und vieles mehr. Die Pressemitteilungen decken mit ihren weiterführenden Links zum Online-Angebot viele Fragen von Medienvertreterinnen und -vertretern sowie von Akteurinnen und Akteuren aus dem Berufsbildungssektor zu aktuellen Themen ab.

Charlotte Schölgens, Mitarbeiterin in der Stabsstelle „Presse und Öffentlichkeitsarbeit", zuständig für die Newsletter-Redaktion

2018 hat der monatliche BIBB-Newsletter „BIBB aktuell" ein frisches, neues Design bekommen. Größere Bilder illustrieren die Meldungen in den Rubriken „Blickpunkt", „Forschung", „Praxis", „Daten" oder auch „Nachrichten aus dem BIBB". Wir hoffen, dass Ihnen die neue Gestaltung gefällt. Darüber hinaus ist „BIBB aktuell" nun auch mobil auf Smartphone und Tablet besser zu lesen. Die Nutzerinnen und Nutzer aus Wissenschaft, Praxis und Politik können sich so jederzeit und überall bestens auf dem Laufenden halten.

Newsletter „BIBB aktuell" und „BIBB News"

Der zentrale Newsletter des BIBB, „BIBB aktuell", bot auch im vergangenen Jahr einer gestiegenen Zahl von rund 6.200 Abonnentinnen und Abonnenten aus Politik, Wissenschaft und Berufsbildungspraxis aktuelle Informationen zu den vielfältigen Aktivitäten des BIBB. Seit Mitte 2018 erscheint „BIBB aktuell" in einem moderneren Layout. Mit dem Newsletter lenkt das BIBB monatlich den Blick auf redaktionell ausgewählte Inhalte seines Internetangebotes, insbesondere aktuelle Forschungsvorhaben und -ergebnisse, Programme und Projekte, Veranstaltungen und Publikationen sowie Neues aus internationalen Kooperationen.

Der englischsprachige Newsletter „BIBB News", der sechsmal im Jahr erscheint, wird mit seinen kompakten Informationen und weiterführenden Links zurzeit an rund 1.800 Abonnentinnen und Abonnenten versandt. Hier lag 2018 ein Schwerpunkt auf international besonders nachgefragten Basisinformationen zum deutschen Berufsbildungssystem, wie sie insbesondere zum Stichwort „The German VET system" unter www.bibb.de/en/39.php zur Verfügung stehen.

Die Anmeldung zum Abonnement sowie bisherige Ausgaben von „BIBB aktuell" stehen unter www.bibb.de/bibbaktuell und von „BIBB News" unter www.bibb.de/bibbnews zur Verfügung.

Vortragsmanagement

Auch im Jahr 2018 war die Expertise von BIBB-Präsident Prof. Dr. Esser stark nachgefragt. In Reden und Vorträgen, Impulsreferaten, Festansprachen, Grußworten, Würdigungen und Einführungen sowie bei öffentlichen Gesprächen und Diskussionen im In- und Ausland äußerte er sich zu aktuellen und grundsätzlichen Themen der beruflichen Bildung. Im Zentrum stand die Zukunft der beruflichen Aus- und Weiterbildung: So ging es um Berufsorientierung, Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt und den Nachwuchs im Handwerk. Weitere Themen waren die Situation von Kleinbetrieben, Digitalisierung, Fachkräftequalifizierung, die Neuordnung der IT-Berufe sowie die Arbeitswelten von morgen. Beim BIBB-Kongress in Berlin brachte sich Institutspräsident Prof. Dr. Esser als Referent, Diskussionsteilnehmender und Moderator ein.

▲ *Momentaufnahmen von der Begleitausstellung beim BIBB-Kongress 2018. Foto: ©BIBB/Rühmeier*

BIBB-Tagungen 2018

Im Mittelpunkt des BIBB-Veranstaltungsjahres 2018 stand der achte BIBB-Kongress im bcc Konferenzzentrum in Berlin (→ Der BIBB-Kongress 2018, Seite 128). Eine Besonderheit des diesjährigen Kongresses bestand darin, alle Foren international auszurichten, sodass deren vielfältige Themen auch sprachlich allen Teilnehmenden offenstanden. Dies stieß auf positive Resonanz und ermöglichte einen regen Austausch zwischen allen Beteiligten.

Auch die begleitende Kongress-Ausstellung mit einer Vielzahl von Informations- und Präsentationsangeboten haben die Teilnehmenden gut angenommen. Hier lag der Themenschwerpunkt bei der Digitalisierung der Arbeitswelt von morgen: So konnten die Besucherinnen und Besucher Beispiele aus der Praxis kennenlernen – vom Energiemanagement in Gebäuden über einen Forstmaschinensimulator bis zum Roboterprototypen für die Pflege –, am „Discussion point" mit Fachleuten ins Gespräch kommen und die breiten Angebote am BIBB-Messestand nutzen.

▶ BIBB-Fachtagungen 2018

Juni	BIBB-Kongress 2018 „Für die Zukunft lernen: Berufsbildung von morgen – Innovationen erleben"	Berlin
November	Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen: Ergebnisse und erste Handlungsempfehlungen	Bergisch Gladbach/Bensberg

Kongress- und sonstige Tagungsdokumentationen finden Sie unter www.bibb.de/de/59863.php.

◀ *BIBB-Messestand auf der didacta 2018.*

Zusammenfassend ergab die Auswertung des Teilnehmenden-Feedbacks eine insgesamt positive Bilanz, insbesondere auch zum richtigen Themensetting. Dies ist Ansporn für das BIBB – denn nach dem BIBB-Kongress 2018 ist vor dem BIBB-Kongress (voraussichtlich 2022).

Das BIBB auf Messen und Veranstaltungen 2018

Das BIBB bereitet seine Forschungs-, Beratungs- und Arbeitsergebnisse adressaten- und mediengerecht auf und steht dazu als Ansprechpartner auch zum direkten Gespräch für Interessierte zur Verfügung. Daher präsentiert sich das BIBB zu seinen vielfältigen Analysen, Daten und Dienstleistungen auf ausgesuchten Messen und Veranstaltungen, die sich mit aktuellen Themen der Berufsbildungspolitik, wissenschaft und -praxis befassen. Schwerpunkt im Jahr 2018 war auch in diesem Bereich der Themenkomplex Digitalisierung/Berufsbildung 4.0./Arbeitswelt der Zukunft.

Leitmesse für das BIBB war erneut die jährliche Bildungsmesse „didacta“, die dieses Mal in Hannover stattfand.

Delegationen und Besuchergruppen im BIBB sowie Informationsveranstaltungen

Aserbaidschan, Brasilien und Costa Rica, Südkorea, Usbekistan und China: Diese Auswahl der Herkunftsländer von Gästen, die das BIBB 2018 empfangen hat, zeigt, wie breit das internationale Interesse an der dualen Berufsausbildung in Deutschland und der Expertise des BIBB ist. Bei rund

Das BIBB auf Messen und Veranstaltungen 2018

Februar	20.–24.02.	didacta	Hannover
April	25.–26.04.	Abbruch, Umbruch, Aufbruch? Lebensverläufe junger Menschen und Ungleichheit in Ausbildung, Studium und Beruf (LUASB)	Bonn
Juni	07.–08.06.	Achter BIBB-Kongress	Berlin
Juli	05.–06.07.	Sechste Österreichische Berufsbildungsforschungskonferenz	Steyr (Österreich)
September	18.09.	Petersberger Industriedialog	Königswinter
	27.–28.09.	Christiani-Ausbildertag	Singen
Oktober	04.–05.10.	Jahreskongress Berufliche Bildung	Stuttgart
	04.–05.10.	gtw-Konferenz	Magdeburg
November	07.–09.11.	Forum Wissenschaftskommunikation	Bonn
	22.11.	Abschlussveranstaltung „Berufsbildung 4.0“	Bergisch Gladbach/Bensberg
Dezember	03.–04.12.	BOP Jahrestagung	Berlin
	05.–07.12.	Online Educa Berlin	Berlin

Weitere Informationen unter www.bibb.de/de/88747.php.

▼ *Verleihung des Hermann-Schmidt-Preises 2018. V. l. n. r.: Prof. Dr. Friedrich Esser, Helmut Güttmann, Ulrike Scheiben-Lümkemann, Dirk Aßmann, Rabea Brammer-Surendorff, Stefan Bünting, Matthias Niekamp, Andreas Sostmann, Fabian Kallenbach, Günter Lübke, Werner von der Heide, Richard Brömel, Rigmor-Ulrike Börner, Anika Christer, Arndt Bertelsmann.*

▼ *Weltkarte mit den Herkunftsländern der BIBB-Besuchergruppen und Delegationen 2018.*

120 Informationsveranstaltungen für Delegationen und Besuchergruppen diskutierten die Besucherinnen und Besucher aus Wissenschaft, Politik und Praxis mit BIBB-Fachleuten über grundlegende und aktuelle Berufsbildungsthemen. Die für „Berufsbildung International“ zuständigen Arbeitsbereiche der Abteilung 3 und die BIBB-Pressestelle konnten insgesamt rund 1.600 Besucherinnen und Besucher aus 85 Ländern informieren. Die meisten Gäste kamen dabei auch 2018 aus China, gefolgt von Deutschland und Korea. Auch Länder wie Indien, Tunesien und Vietnam zeigten mit jeweils vier Besuchergruppen großes Interesse.

Weitere Informationen zu Informationsveranstaltungen und -gesprächen unter: www.bibb.de/de/750.php

Die Preisträgerinnen und Preisträger des Hermann-Schmidt-Preises 2018

	Projekt	Preisträger 2018	Preisgeld
Hermann-Schmidt-Preis 2018	„Nachhaltige Auszubildendengewinnung und -bindung zur Begegnung des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels“	ASSMANN Büromöbel GmbH & Co. KG, Melle	3.000 Euro
Sonderpreis	„Der Geförderte Neueinstieg“	REWE Dortmund SE & Co. KG	1.000 Euro
Sonderpreis	„JenaJobBlog“	Karl-Volkmar-Stoy-Schule Jena	1.000 Euro
Sonderpreis	„Zukunftsmodell ‚Ausbildung.Plus‘“	Berufsbildende Schulen am Museumsdorf Cloppenburg	1.000 Euro

Nähere Informationen unter www.bibb.de/de/68891.php.

Hermann-Schmidt-Preis 2018: Vier Projekte ausgezeichnet

„Nachwuchssicherung und Karriereförderung durch berufliche Bildung“ – so lautete das Thema des Wettbewerbs um den Hermann-Schmidt-Preis 2018. Der Verein „Innovative Berufsbildung“ identifizierte und prämierte vier Projekte aus Melle, Dortmund, Jena und Cloppenburg, die hierzu beispielhafte Modelle entwickelt und umgesetzt haben.

Die Wahl des Wettbewerbsthemas erfolgte vor dem Hintergrund, dass die Zahl der pro Jahr neu abgeschlossenen dualen Ausbildungsverträge in den vergangenen zehn Jahren deutlich zurückgegangen ist. Dies ist in erheblichem Maß auf den Rückgang der Zahl von Schulabgängerinnen und -abgängern zurückzuführen, doch entscheiden sich auch mehr junge Menschen heutzutage für ein

Studium an einer Universität oder Fachhochschule.

Ziel des Vereins, der vom BIBB sowie von wbv Media in Bielefeld getragen wird, ist es, mit dem jährlich verliehenen Preis auf innovative Ansätze in der Berufsbildungspraxis aufmerksam zu machen, diese zu fördern und als gute Beispiele zur Nachahmung zu empfehlen. Die Preisverleihung fand im Juni 2018 in Berlin beim BIBB-Kongress statt.

Eine Broschüre mit Kurzdarstellungen der prämierten und weiterer zum Wettbewerb eingereichten Projekte ist abrufbar unter www.bibb.de/hermannschmidtpreis.

Fachpublikationen

Das Online-Veröffentlichungsverzeichnis informiert Sie ausführlich über die Publikationsreihen des BIBB unter www.bibb.de/veroeffentlichungen.

Im Jahr 2018 gab es wieder zahlreiche Neuerscheinungen zu unterschiedlichen Themen in der beruflichen Bildung:

Berichte zur beruflichen Bildung

In dieser Reihe wissenschaftlicher Fachpublikationen, die die gesamte Bandbreite berufsbildungspolitischer Themen abbildet, sind 2018 folgende Bände erschienen:

- Inklusion im Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf
- Zuwanderung in Zeiten von Fachkräfteengpässen auf dem deutschen Arbeitsmarkt
- Berufswahlkompetenz und ihre Förderung – Evaluation des Berufsorientierungsprogramms BOP
- Multidisziplinär – praxisorientiert – evidenzbasiert: Berufsbildungsforschung im Kontext unterschiedlicher Anforderungen
- Didaktik der beruflichen Bildung – Selbstverständnis, Zukunftsperspektiven und Innovationsschwerpunkte
- Transfer in internationalen Berufsbildungskooperationen

Weitere Informationen zu den Berichten zur beruflichen Bildung finden Sie unter www.bibb.de/BzbB.

BIBB Report

Mit Daten, Fakten und Analysen zu aktuellen Fragestellungen der Berufsbildung positionierte sich das BIBB 2018 mit folgenden Ausgaben des „BIBB REPORT“:

- Herausforderungen bei der Einführung von Verfahren zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens in Deutschland – Ergebnisse eines Szenario-Delphis
- Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für In-

dividuen – Ergebnisse einer BIBB-Erhebung
- Challenges Associated With the Introduction of Procedures for the Validation of Non-Formal and Informal Learning in Germany – Results of a Delphi Scenario
- Die Mindestausbildungsvergütung aus betrieblicher Perspektive: Einschätzungen auf Basis von datenbasierten Simulationen
- Was eine Berufsausbildung im Handwerk attraktiv macht – Ergebnisse einer Befragung von Jugendlichen
- Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund in vollqualifizierende Ausbildung – Analysen auf Basis des Nationalen Bildungspanels unter besonderer Berücksichtigung von Zuwanderungsgeneration und Schulabschlussniveau
- Bevölkerungswachstum bei geringer Erwerbslosigkeit

Den „BIBB REPORT“ können Sie kostenlos per E-Mail an vertrieb@bibb.de abonnieren oder downloaden unter www.bibb.de/bibbreport.

Wissenschaftliche Diskussionspapiere

2018 wurden aktuelle Daten, Fakten oder (Teil-)Ergebnisse von Studien und Evaluationen in folgenden wissenschaftlichen Diskussionspapieren veröffentlicht:

- Qualifikatorische Bildungsrenditen in verschiedenen Datenquellen
- Digitale Medien in der betrieblichen Berufsbildung
- Work-Based Learning in Tertiary Education in Europe – Examples from Six Educational Systems – Part II – Case Studies
- „Move on“ – Qualifikationsstruktur und Erwerbstätigkeit in Berufen der räumlichen Mobilität
- Wissenschaftliche Evaluation des Kompetenzfeststellungsverfahrens kompass3 in Niedersächsischen SPRINT-Klassen
- Medien- und IT-Kompetenz als Eingangsvoraussetzung für die berufliche Ausbildung – Synopse
- Tertiäre berufliche Bildung in Europa – Beispiele aus sechs Bildungssystemen – Teil II: Fallstudien
- Die Berufsfelder des BIBB – Überarbeitung und Anpassung an die KldB 2010
- Auswahlbibliografie – Qualität in der beruflichen Aus- und Weiterbildung
- Gesundheitsfachberufe im Überblick – Erweitertes Serviceangebot des BIBB

Alle wissenschaftlichen Diskussionspapiere finden Sie Open Access zum Download unter www.bibb.de/wdp.

BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte

In der Reihe „BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte“ finden sich Datensatzbeschreibungen und Methodenliteratur zu Daten der Berufsbildungsforschung. Diese Reihe wendet sich insbesondere an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die an der Sekundäranalyse von BIBB-Mikrodaten interessiert sind. Die BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte beinhalten auch methodische Aspekte der Datengenese zu einzelnen Datensätzen und zum Umgang mit ihnen. Erschienen ist 2018:

- BIBB-Qualifizierungspanel 2016. BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht 1/2018; Version 1.0

Alle Berichte finden Sie Open Access zum Download unter www.bibb.de/FDZ-Berichte.

Fachbeiträge im Internet

Das BIBB veröffentlicht zu aktuellen berufsbildungspolitischen Themen Fachbeiträge. Zielgruppen sind in erster Linie Entscheidungsträgerinnen und -träger sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Berufsbildungsplanung, der Berufsbildungspraxis und der wissenschaftlichen Fachöffentlichkeit.

2018 sind folgende Fachbeiträge erschienen:

- Individualförderinstrumente zur Finanzierung der Anerkennungsverfahren
- Zur Situation von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen – Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016
- Strukturdaten Distance Learning/Distance Education 2018
- Themenradar duale Berufsausbildung – Frühjahr 2018 – Ergebnisse der dritten Befragungswelle zur Relevanz ausgewählter Themen der dualen Berufsausbildung mit dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung
- Gibt es für Betriebe (k)eine Alternative zur eigenen Ausbildung? Ergebnisse einer Befragung von Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben zu zehn dualen Ausbildungsberufen
- Qualitätsmanagementsysteme in der Weiterbildung – Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2017
- Junge Geflüchtete auf dem Weg in Ausbildung – Ergebnisse der BA/BIBB-Migrationsstudie 2016
- Open Access Case Study: How is the Situation in VET Research in Germany? Questions and Perspectives
- Potenziale und Herausforderungen von OER in der Berufsbildung
- Themenradar Duale Berufsausbildung – Herbst 2017 – Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor zur Relevanz ausgewählter Themen der dualen Berufsausbildung
- Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2017: Schwächerer Anstieg in West- und Ostdeutschland

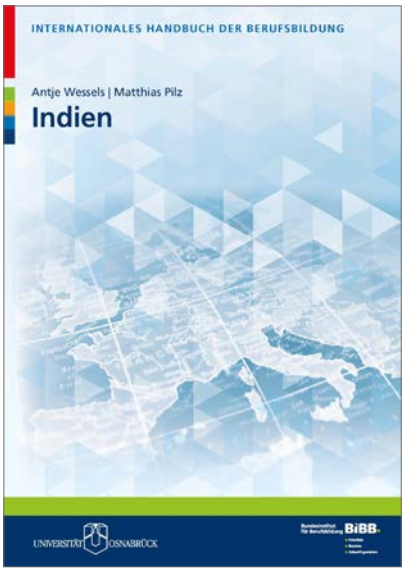
Alle Fachbeiträge finden Sie Open Access zum Download unter www.bibb.de/Fachbeitrag.

Datenreport zum Berufsbildungsbericht

Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018 enthält umfassende Informationen und indikatorengestützte Analysen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung. Zudem informiert er über internationale Indikatoren und Benchmarks. Schwerpunktthema des BIBB-Datenreports ist in diesem Jahr „Berufsorientierung“.

Der Datenreport ist als gedruckte Version sowie Open Access im Internet als Online-Variante verfügbar unter www.bibb.de/datenreport.

Internationales Handbuch der Berufsbildung (IHBB)



Im Mittelpunkt stehen Länderstudien, die sich auf nationale Berufsbildungssysteme konzentrieren. Sie geben einen Einblick in die sozioökonomischen Rahmenbedingungen und die bildungspolitischen Kompetenzen der jeweiligen Länder unter dem Blickwinkel der Berufsbildung.

Im Jahr 2018 erschienen folgende Länderstudien:

- Mexiko
- Indien (deutsch/englisch)
- Thailand

Die Publikationen des IHBB finden Sie unter www.bibb.de/IHBB.

iMOVE

Leitfäden und Studien zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland, zu Exportmärkten und zu Rahmenbedingungen für den Export von Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen erstellt iMOVE (International Marketing of Vocational Education).

2018 sind neu erschienen:

- Markstudie Indien für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung
- Leitfaden für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung
- Marktstudie Argentinien für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung
- Marktstudie Kenia für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung
- xPORT – Ausgabe 1/2018 – Das iMOVE-Exportmagazin

Laura Getz, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsprojekt „Open Access in der Berufsbildungsforschung"

Open Access als Publikationsmodell für eine kostenfreie und unbeschränkte Nutzung wissenschaftlicher Literatur wird an der Schnittstelle von Digitalisierung, Forschung und Wissensvermittlung immer wichtiger für die Berufsbildungsforschung. In dem Bereich stellen sich allerdings viele fachspezifische, rechtliche und technische Fragen. Das Forschungsprojekt „Open Access in der Berufsbildungsforschung" berücksichtigt diese Fragen, indem es Akzeptanz, Verbreitung und Nutzung wissenschaftlicher Ressourcen unter Berufsbildungsforscherinnen und -forschern untersucht. Die Projektergebnisse werden zum Verständnis der Rolle von Open Access in der Berufsbildungsforschung und in anderen Forschungsdisziplinen sowie weiteren Disziplinen der Geistes- und Sozialwissenschaften beitragen.

Ausbildung gestalten

Mit konkreten Tipps und praktischen Anleitungen richtet sich die Schriftenreihe „Ausbildung gestalten" direkt an die Ausbildungspraxis und unterstützt das Ausbildungspersonal bei der täglichen Arbeit mit den Auszubildenden.

2018 sind erschienen:

- Präzisionswerkzeugmechaniker/Präzisionswerkzeugmechanikerin
- Gießereimechaniker und Gießereimechanikerin
- Verfahrenstechnologe Metall und Verfahrenstechnologin Metall
- Prüftechnologe Keramik und Prüftechnologin Keramik
- Maßschuhmacher/Maßschuhmacherin
- Industrielle Metallberufe
- Industrielle Elektroberufe und Mechatroniker/-in
- Kaufmann im E-Commerce/Kauffrau im E-Commerce
- Schuhfertiger/Schuhfertigerin
- Bürsten- und Pinselmacher/Bürsten- und Pinselmacherin
- Verfahrenstechnologe Mühlen- und Getreidewirtschaft/Verfahrenstechnologin Mühlen- und Getreidewirtschaft
- Graveur/Graveurin
- Bogenmacher/Bogenmacherin

Mehr Informationen finden Sie unter www.bibb.de/Ausbildung-gestalten.

Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe

Jährlich erscheint das „Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe". Hier sind alle staatlich anerkannten Ausbildungsberufe sowie sich in Erprobung befindende, aufgehobene und geänderte Berufe im dualen System zu finden.

Sie finden das Verzeichnis unter www.bibb.de/berufe.

Weiteres kostenloses Informationsmaterial aus dem BIBB

Das BIBB hat auch 2018 wieder Informationsmaterial zu unterschiedlichen Bereichen veröffentlicht:

BIBB Kongress 2018 – Für die Zukunft lernen

Die Dokumentation zum BIBB-Kongress 2018 enthält die zentralen Keynotes sowie

die Positionen der Podiumsteilnehmenden sowie Zusammenfassungen der sechs durchgeführten Foren.

Weitere Publikationen sind:

- AusbildungPlus – Duales Studium in Zahlen – Sonderauswertung im Handwerk
- Checkliste – Qualität beruflicher WEITERBILDUNG (4. Auflage)
- BIBB-INFO deutsch/englisch (4. Auflage)

Sie finden diese Publikationen unter www.bibb.de/infos.

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)

Die Fachzeitschrift des BIBB veröffentlicht wissenschaftliche Erkenntnisse und praktische Erfahrungen zu aktuellen Fragen der Berufsbildung und fördert damit den Austausch zwischen Berufsbildungsforschung, -praxis und -politik.

- **Im Jahr 2019 wird sich die BWP mit folgenden Themenschwerpunkten beschäftigen:**

1/2019	Wege in Ausbildung
2/2019	Wege in den Beruf
3/2019	Digitalisierung und künstliche Intelligenz
4/2019	Werte in der Berufsbildung
5/2019	Flexibilisierung der Berufsbildung
6/2019	Prüfungen

Weitere Informationen zur BWP finden Sie unter www.bwp-zeitschrift.de.

Im Jahr 2018 wurden folgende Themenschwerpunkte aufgegriffen:

- 1/2018 Weiterbildung
- 2/2018 Kooperationspartner und -strategien
- 3/2018 Ausbildungspersonal
- 4/2018 Internationale Mobilität
- 5/2018 Förderung durch Programme
- 6/2018 Forschung im Dialog mit Politik und Praxis

Die berufliche Aus- und Weiterbildung in Zahlen

Das Poster im DIN-A1-Format veranschaulicht wichtige Zahlen aus dem Datenreport zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung.

Weiterführende Informationen zu den Veröffentlichungen des BIBB sind im gedruckten Veröffentlichungsverzeichnis 2018 zu finden – bestellbar per E-Mail an vertrieb@bibb.de.

VET REPOSITORY

Die Literaturdatenbank Berufliche Bildung wird zum VET Repository

Das VET Repository ist der neue zentrale Ort, an dem Sie Fachliteratur zum Themenfeld der Berufsbildungsforschung komfortabel recherchieren und in vielen Fällen auch im Volltext einsehen können.

Kernbestandteil ist die Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB) mit über 60.000 Literaturnachweisen und 8.000 Links zu kostenfrei verfügbaren Volltexten. Dieses Angebot wird sukzessive durch weitere frei zugängliche Volltexte ergänzt. Schwerpunkte des VET Repository sind:

- Duales System, Berufsbildungssystem
- Ausbildungsstellenmarkt, Beschäftigungssystem
- Berufs- und Qualifikationsforschung
- Sozialwissenschaftliche und ökonomische Grundlagen der Berufsbildung
- Gestaltung und Ordnung der beruflichen Aus- und Weiterbildung
- Betriebliches und schulisches Lernen
- Personen in der beruflichen Bildung
- Internationale Berufsbildung, internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung
- Übergänge, Bildungsverhalten und -verläufe

Für mehr Informationen wenden Sie sich bitte an repository@bibb.de oder besuchen Sie www.vet-repository.info.

Potenziale und Herausforderungen von OER in der Berufsbildung

Die Diskussion über Open Educational Resources (OER) nimmt in Deutschland an Fahrt auf. Unterstützend wirken hier die Maßnahmen der aktuellen OER-Förderlinie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Allerdings wird der Diskurs in der beruflichen Bildung bis jetzt nur verhalten geführt. Der Fachbeitrag stellt – gestützt auf Experteninterviews – die wesentlichen Punkte zu OER in der beruflichen Bildung vor. Abschließend werden daraus resultierende Handlungsfelder skizziert und die zentralen Ergebnisse des zweiten UNESCO-Weltkongresses zu OER dargestellt.

Kostenloser Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8617

Open Educational Resources (OER)

Als Transferpartner für die Berufsbildung erstellte das BIBB 2018 im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projektes OERinfo ein umfassendes Informationsangebot rund um das Thema Open Educational Resources (OER).

Das Dossier „Was ist OER in der Berufsbildung“ auf www.o-e-r.de zeigt Möglichkeiten für eine erfolgreiche Suche, Nutzung und Erstellung von OER. Anhand von Praxisbeispielen werden Potenziale von OER in der Berufsbildung veranschaulicht. Über ein vielfältiges Portfolio an Informationsveranstaltungen trug das BIBB überdies zur Verbreitung des Begriffes in der Berufsbildung bei.

Nach erfolgreich abgeschlossener erster Förderphase wird das Projekt OERinfo für weitere 24 Monate gefördert. Das BIBB ist auch weiterhin als Transferpartner für die Berufsbildung am OERinfo-Projekt beteiligt. Das Ziel ist es, ein sich bereits etablierendes Netzwerk weiter auszubauen und bestehende Angebote praxisnäher zu gestalten.

Ein Fachbeitrag im Internet bietet eine ausführliche Darstellung zu OER. Diesen Beitrag und weitere Informationen zu OERinfo am BIBB finden Sie unter www.bibb.de/oer.

▼ *Startseite des englischen Auftritts „The German VET system“. Foto: © BIBB/Gorodenkoff/stock.adobe.com*

www.bibb.de: Das Internetportal für die berufliche Bildung

Das BIBB stellt zur Unterstützung der Berufsbildungsforschung, Politikberatung und Berufsbildungspraxis ein umfangreiches Informationsangebot im Internet zur Verfügung. Im Zentrum dieses Informationsangebotes steht der BIBB-Internetauftritt, über den die digital verfügbaren Dienstleistungen und Arbeitsergebnisse des BIBB erreichbar sind. Mit ca. 100.000 Besuchen und über 300.000 Seitenabrufen im Monat ist das Portal eine zentrale Anlaufstelle für Berufsbildungsexpertinnen und -experten, die an der Weiterentwicklung des deutschen Berufsbildungssystems arbeiten oder mehr darüber erfahren möchten.

Aktuelle und qualitätsgesicherte Informationen im Internet

Die Startseite des Internetauftritts informiert tagesaktuell und qualitätsgesichert über Entwicklungen, Ergebnisse und Schlüsselthemen des Instituts. Das fachliche Angebot ist in neun Themengruppen und über 100 Themen gegliedert. Insgesamt können mehr als 60.000 Seiten und Dokumente zur Berufsbildung recherchiert werden. Zu diesen Inhalten gehören u. a. die Datenbank der dualen Aus- und Fortbildungsberufe www.bibb.de/de/berufeinfo.php, alle Forschungsergebnisse des Instituts, die Daten und Auswertungen zu unterschiedlichen Erhebungen sowie Informationen zu den einzelnen Programmen und über das BIBB selbst. Ebenso können die BIBB-Veröffentlichungen über den Internetauftritt bezogen werden. Über neue Arbeitsergebnisse und Publikationen werden Expertinnen und Experten der Berufsbildung als vorrangige Zielgruppe über eine Reihe von Kanälen informiert. Dazu zählen neben Pressemitteilungen auch Social-Media-Netzwerke wie u. a. Twitter sowie die beiden zentralen Newsletter „BIBB aktuell“ (deutschsprachig) und „BIBB News“ (englischsprachig).

Ein neues modernes Design

Im Jahr 2018 ist im Rahmen des Relaunchs des BIBB-Internetauftritts ein neues Design für den Auftritt in Zusammenarbeit mit einer Agentur entwickelt worden. Es ist die konsequente Weiterentwicklung des Designs von 2014 und entspricht den Kriterien der Konsistenz und Modernität. Ein besonderes Augenmerk lag auf der Verbesserung der Führung der Nutzerinnen und Nutzer sowie der Auffindbarkeit der Inhalte. Das neue Angebot wird im Sommer 2019 online gehen.

Darstellung des deutschen Berufsbildungssystems und Glossar für englischsprachige Besucherinnen und Besucher

Ein inhaltlicher Schwerpunkt der Weiterentwicklung des BIBB-Internetangebots lag 2018 auf der Erweiterung des englischsprachigen BIBB-Auftritts www.bibb.de/en, dessen Nutzung bezogen auf die Anzahl der Besuche um 33 Prozent gesteigert werden konnte. Das englischsprachige Angebot wurde um eine überblicksartige Darstellung des deutschen Berufsbildungssystems und um ein darauf bezogenes Glossar ergänzt, das zentrale Begriffe erläutert.

Das Informationsbedürfnis der internationalen Zielgruppen des BIBB unterscheidet sich von dem der nationalen Zielgruppen vor allem dahingehend, dass sie in der Regel kein detailliertes Wissen über das

deutsche Berufsbildungssystem haben. Dies hat deutlich eine im Jahr 2016 durchgeführte Evaluation des BIBB-Internetangebots gezeigt, aus der die Empfehlung hervorging, spezifischere Angebote für das internationale Publikum zu schaffen. Dieser Empfehlung wurde nachgekommen, indem über die Startseite des englischen Auftritts ein direkter Zugang zum neuen Themenbaum „The German VET system“ geschaffen wurde. Das Angebot umfasst neben einer ausführlichen Darstellung des dualen Systems auch Informationen zur beruflichen Orientierung, zu vollzeitschulischen Programmen, zu dualen Studiengängen und beruflichen Qualifizierungsangeboten in akademischen Programmen sowie zur Fort- und Weiterbildung. Die einzelnen Elemente werden jeweils in kurzen englischsprachigen Texten beschrieben. Zusätzlich gibt es weitere Materialien wie Präsentationen und Verweise auf Publikationen.

Ein englischsprachiges Glossar bildet die zweite Neuerung innerhalb des englischsprachigen Auftritts. Es hat die Funktion, typische Begriffe des deutschen Berufsbildungssystems zu definieren. Dabei geht es in erster Linie um Begriffe, die es in anderen Berufsbildungssystemen nicht gibt. Dazu gehören z. B.:

- apprenticeship contract (Ausbildungsvertrag),
- chamber certificate (Kammerzeugnis),
- dual system (Duales System),
- full-time vocational school (Vollzeitschule).

Was ein Ausbildungsvertrag ist, versteht man nur, wenn man die Grundzüge des dualen Systems kennt und weiß, dass die Auszubildenden für den betrieblichen Teil ihrer Ausbildung einen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber schließen. Der Begriff „Vollzeitschule“ ist nur im Kontext der „Teilzeitschule“ des dualen Systems verständlich. Ebenso impliziert der Begriff Kammerzeugnis das Hintergrundwissen, dass innerhalb des dualen Systems die Kammern für das Prüfungswesen zuständig sind. Dies bedeutet, dass die englischen Übersetzungen der deutschen Begriffe nur dann Sinn ergeben, wenn gleichzeitig das Konzept dahinter erläutert wird. Spielen Kammern im Rahmen der Ausbildung eines bestimmten Landes keine Rolle, werden Menschen aus diesem Land den Begriff „chamber certificate“ nicht richtig verstehen. Diesen Schwierigkeiten kann mithilfe eines Glossars wirksam begegnet werden. Das Glossar selbst ist über eine alphabetische Liste als eigenständige Applikation zugänglich, aber auch direkt über Verlinkungen in Texten.

Neben der Bereitstellung von passgenauen Informationen für die internationalen Zielgruppen verfolgt das Team Internet mit dem Glossar ein weiteres Ziel: Portale, die auf ihren Seiten ausführliche Erläuterungen etwa in Form von Glossaren anbieten, sind in der Regel im Netz besser auffindbar, da Suchmaschinen diese Seiten als gut gepflegt und qualitativ hochwertig einstufen.

„Die internationalen Zielgruppen des BIBB benötigen grundlegendes Wissen über das deutsche Berufsbildungssystem. Deshalb wurde der neue Themenbaum ‚The German VET System‘ geschaffen.“

Dr. Uta Roth, Teamleiterin „Internet“

▼ *Hinweisschild für die App zur Information der Teilnehmenden des BIBB-Kongresses 2018.*

Bernd Kuehn, Stellvertretender Leiter der Stabsstelle „Online-Kommunikation und Wissensmanagement“

Eine moderne Online-Kommunikation erfordert immer wieder, Neues auszuprobieren, um den Anforderungen der internen und externen Zielgruppen besser gerecht zu werden. Beim BIBB-Kongress 2018 stand dieser Leitsatz entsprechend dem Motto des Kongresses „Für die Zukunft lernen: Berufsbildung von morgen – Innovationen erleben“ ganz besonders im Fokus.

Online-Aktivitäten zum BIBB-Kongress 2018

Im Zusammenhang mit dem BIBB-Kongress 2018 unter dem Motto „Für die Zukunft lernen: Berufsbildung von morgen – Innovationen erleben“ wurden eine Reihe von Online-Aktivitäten durchgeführt.

Eigenes Kongress-Portal mit allen relevanten Informationen

Erstmals wurde für einen BIBB-Kongress ein eigener Internetauftritt realisiert, der die gesamte Prozesskette von der Anmeldung bis zur Dokumentation in den Sprachen Deutsch und Englisch abdeckt. So konnten sich Teilnehmende und Interessierte jederzeit unter der Adresse kongress2018.bibb.de umfänglich über das Programm und Organisatorisches informieren.

Aktuell ist über das Kongress-Portal die Online-Dokumentation zugänglich. Dort finden Sie die Präsentationen der Referentinnen und Referenten, die Mitschnitte der Livestreams, das Eröffnungsvideo sowie die Reden aus den Plenumsveranstaltungen und vieles mehr.

Die Prozesskette setzt sich im Back-End des Kongress-Portals fort. Die Anmeldungen können mit einem modernen Verwaltungssystem bearbeitet werden, das alle Bereiche bis hin zur Erstellung personalisierter und maschinenlesbarer Einlasskarten abdeckt.

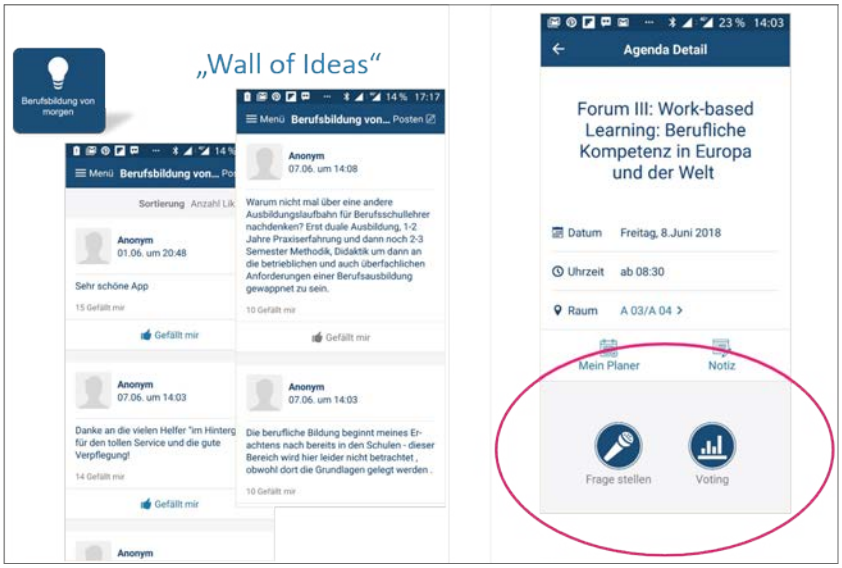
Kongress-App zur Information der Teilnehmenden während des Kongresses

Mit der zweisprachigen Kongress-App hatten die Teilnehmenden Zugriff auf alle wesentlichen Informationen zum Kongress inklusive Agenda, Austauschplattform („Wall of Ideas“), digitaler Tagungsmappe, interaktivem Lageplan, Push-Benachrichtigungen, direkten Partizipationsmöglichkeiten in den Foren und Feedback-Funktion. 61 Prozent der Teilnehmenden nutzten die App zum BIBB-Kongress. In den beiden großen App-Stores konnten 534 Installationen verzeichnet werden.

Die Kongress-App wurde darüber hinaus zur Interaktion mit den Teilnehmenden in den Foren genutzt. So wurden über die App 87 Fachfragen gestellt, die dann im Rahmen der Moderation der Fachforen aufgegriffen wurden. Neu war zudem das Durchführen von Votings über die App, um Einschätzungen der Teilnehmenden zu Fachfragen festzuhalten. Die Ergebnisse der Votings wurden unmittelbar in den Foren dargestellt und in Form von anschaulichen Grafiken visualisiert.

Über einen ausführlichen Fragebogen konnten die Teilnehmenden zum Ende des Kongresses die Veranstaltung über die App bewerten und ein differenziertes Feedback geben.

▼ *Userzahlen sowie ausgewählte Angebote der App zum BIBB-Kongress 2018.*



▲ *Statement von BIBB-Expertin Kim-Maureen Wiesner als Tweet zum BIBB-Kongress 2018.*

Twitter #BIBB18

Unter dem Hashtag #BIBB18 wurde auf Twitter live vom Kongress berichtet. Interessierte, die nicht in Berlin vor Ort waren, konnten so trotzdem am Kongress teilnehmen und einen Einblick in die verschiedenen Vorträge und Foren gewinnen. Über den BIBB-Twitter-Kanal, der mehr als 3.000 Follower vereint, wurden abwechslungsreiche und fachlich fundierte Informationen in einer qualitativ hochwertigen Darstellung verbreitet, die unterschiedliche Interessen und Bedarfe ansprachen.

Kernelement waren Statements der Referentinnen und Referenten, die im Vorfeld angefordert und gemeinsam mit fotografischen Porträts als Bild auf Twitter während der jeweiligen Vorträge veröffentlicht wurden.

Ergänzt wurde die Berichterstattung durch die Veröffentlichung von Fotos, die das gerade stattfindende Kongressgeschehen im Plenum sowie in den einzelnen Foren dokumentierten. Hier standen insbesondere die Hauptrednerinnen und -redner wie u. a. Bundesbildungsministerin Anja Karliczek, Prof. Dr. Geoff Hayward von der University of

Cambridge und Prof. Dr. Ludger Wößmann vom ifo Zentrum für Bildungsökonomik sowie die Diskussionsrunden zum Abschluss der sechs parallelen Foren im Fokus.

Neben organisatorischen Hinweisen zum Programmablauf und zu den Live-Streams wurden weiterführende Informationen wie z. B. Lesetipps zu den zentralen Kongressthemen sowie Links zu thematisch passenden Auswahlbibliografien des BIBB getwittert.

Alleine das BIBB veröffentlichte 76 Beiträge auf Twitter, die in dieser Zeit fast 100.000 Mal gesehen wurden. Alle Tweets zum Kongress finden Sie auf Twitter unter #BIBB18 bzw. https://twitter.com/search?f=tweets&vertical=default&q=%23BIBB18&src=typd.

Live-Streaming

Der BIBB-Kongress 2018 wurde über das Kongress-Portal live gestreamt und dort von 1.215 Zuschauerinnen und Zuschauern verfolgt. So konnten die Partizipationsmöglichkeiten und damit die Reichweite des Kongresses nochmals deutlich verbreitert werden.

AG BFN-Forum Evaluation und Wirkungsforschung in der beruflichen Bildung

Im November 2018 veranstaltete das BIBB gemeinsam mit dem Centrum für Evaluation an der Universität des Saarlandes (CEval) im Auftrag der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) ein Forum zur Evaluation und Wirkungsforschung. Evaluationen und Wirkungsforschung spielen insbesondere bei der Förderung von Programmen des Bundes und einzelnen Projekten im Bereich der Berufsbildung eine wichtige Rolle. Regelmäßig evaluiert werden z. B. die Förderprogramme JOBSTARTER (→ Seite 22) und das Berufsorientierungsprogramm BOP (→ Seite 63), aber auch Projekte der internationalen Zusammenarbeit (→ Berufsbildungszusammenarbeit mit afrikanischen Staaten, Seite 97). Mithilfe von Evaluationen und Wirkungsforschung werden der Nutzen und die Wirkungen von Interventionen abgeschätzt. Die Erkenntnisse dienen der Verbesserung von Förderprogrammen und -projekten.

Schwerpunktmäßig wurden im AG BFN-Forum folgende Themen behandelt:

- Methodischer Ansatz: Im Mittelpunkt stand ein mathematisches Verfahren zur Wirksamkeit von Interventionen. Des Weiteren wurden die Methoden zur Evaluation eines Projektes in der internationalen Zusammenarbeit reflektiert.

- Ex-ante-Evaluation: Hierbei handelt es sich um Evaluationen, die z. B. einem Pro-

„Besonders beeindruckend war, dass so viele Kongressbesucherinnen und -besucher sowie Interessierte die Interaktivität von Twitter nutzten und unter dem Hashtag #BIBB18 selbst über den Kongress sowie die einzelnen Vorträge und Diskussionen twitterten."

Meike Weiland, verantwortlich für den zentralen Twitter-Kanal des BIBB

gramm vorgeschaltet sind. Sie werden eingesetzt, um die Umsetzbarkeit, Rentabilität und Wirksamkeit noch vor dem Start eines Projektes abschätzen zu können.

- Wirkungsforschung: In diesem Schwerpunkt wurden Fördermaßnahmen für die Entwicklung des Fachwissens von Anlagenmechanikerinnen und -mechanikern sowie zur Mobilitätsberatung von Auszubildenden thematisiert. Des Weiteren wurde diskutiert, was ein Berichtssystem zur Wirkungsforschung beitragen kann.

- Metaevaluation: Es wurden die Ergebnisse einer Metaevaluation – also der „Evaluation von Evaluationen" – vorgetragen und kritisch hinterfragt.

Der CEval-Direktor Prof. Dr. Reinhard Stockmann erläuterte in einem einleitenden Vortrag die Unterschiede zwischen Evaluation und Wirkungsforschung und stellte seinen Ansatz der „Systematic Evaluation Analysis" vor. Mithilfe dieser Methode kann die Effektivität, Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von Berufsbildungsprojekten untersucht werden. Prof. Dr. Marc Beutner, Inhaber des Lehrstuhls für Wirtschaftspädagogik und Evaluationsforschung an der Universität Paderborn, stellte seine Sicht auf die Evaluationsforschung vor. Grundlage ist ein Dreischalenmodell, das es erlaubt, Bereiche der Berufsbildung systematisch zu analysieren.

In einer abschließenden Diskussion, die der Forschungsdirektor des BIBB und Ständiger Vertreter des Präsidenten, Prof. Dr. Hubert Ertl, moderierte, ging es um die Nachhaltigkeit von Förderprogrammen und die Weiterentwicklung von Evaluation und Wirkungsforschung. Es wurde der Frage nachgegangen, ob und wie Evaluationsergebnisse für die Politikberatung und die Gestaltung von Förderprogrammen genutzt werden.

Forschungsdatenzentrum BIBB FDZ im Bundesinstitut für Berufsbildung

Das Forschungsdatenzentrum im BIBB (BIBB-FDZ)

Das Forschungsdatenzentrum im BIBB (BIBB-FDZ) bereitet die Forschungsdaten der BIBB-Forschungsprojekte mit Datendokumentationen und einer Langzeit-Archivierung auf und stellt sie der nicht kommerziellen Forschung für wissenschaftliche Auswertungen zur Verfügung. Seit nunmehr zehn Jahren sichert das FDZ im BIBB den Datenzugang gemäß der Datenschutzgrundverordnung und des Bundesdatenschutzgesetzes sowohl für hausinterne Forschungsprojekte als auch für interessierte BIBB-externe Forscherinnen und Forscher. Mittlerweile beläuft sich das Forschungsdatenangebot des BIBB-FDZ auf rund 70 Forschungsdatensätze und zwei weitere Datensätze stehen kurz vor ihrer Veröffentlichung:

- die BIBB-Befragung zu Aufwand und Nutzen beruflicher Weiterbildung aus Sicht der Individuen 2015 (BIBB-ANI 2015) sowie

10

Zehn Jahre Forschungsdatenzentrum im BIBB

Das Forschungsdatenzentrum im BIBB (BIBB-FDZ) nahm am 1. April 2008 den Betrieb auf und ist seit nunmehr zehn Jahren Teil der deutschen Forschungsdateninfrastruktur. Es stehen rund 70 Forschungsdatensätze aus BIBB-Forschungsprojekten mit Datendokumentationen und einer Langzeit-Archivierung für Datenauswertungen zur Verfügung. Etwa 600 BIBB-externe Forschungsprojekte mit mehr als 1.000 Datennutzerinnen und -nutzern aus dem In- und Ausland haben bisher die Datenbestände des BIBB-FDZ verwendet.

- das BIBB-Qualifizierungspanel 2016.

Im Jahr 2018 erfolgte eine kontrollierte Weitergabe der Forschungsdatensätze an 54 neue Forschungsprojekte. Damit erweiterte das BIBB-FDZ seinen Datennutzungskreis um etwa 90 neue Forscherinnen und Forscher.

Ende 2017 führte das BIBB-FDZ eine webbasierte Nutzerumfrage durch. Diese Befragung diente dazu, herauszufinden, wie aus Sicht der potenziellen und tatsächlichen Datennutzerinnen und -nutzer das Informations-, Beratungs- und Serviceangebot des BIBB-FDZ eingeschätzt wird und welche zukünftigen Schwerpunktsetzungen des BIBB-FDZ aus deren Sicht wünschenswert sind. Die Auswertungen der Nutzerbefragung zeichnen ein insgesamt sehr positives Bild. Die Qualität des Forschungsdatenangebots des BIBB-FDZ und die Bearbeitungsdauer von Nutzungsanträgen inklusive der Bereitstellung der Forschungsdaten werden von den Nutzerinnen und Nutzern als sehr gut eingeschätzt. Auch mit dem Umfang und der Verständlichkeit des Internetangebots sind sie sehr zufrieden.

Darüber hinaus konnten durch die Nutzerbefragung eine Reihe von wertvollen Impulse für die zukünftige Arbeit des BIBB-FDZ gewonnen werden, wie etwa eine Harmonisierung der einzelnen Erhebungswellen der BIBB/IAB- und BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen. Die Ergebnisse der Nutzerumfrage sind in einem BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht veröffentlicht und ausführlich kommentiert.

Die Produkte und Leistungen des BIBB-FDZ finden Sie online unter www.bibb-fdz.de und http://metadaten.bibb.de.

VET Repository und Auswahlbibliografien

Das VET Repository weist die deutschsprachige Fachliteratur zur Berufsbildung ab 1988 systematisch nach. Es wird vom BIBB betrieben und steht kostenfrei im Internet zur Verfügung unter www.vet-repository.info. Den Kernbestandteil des VET Repository bildet die bisherige Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB), die Anfang 2019 durch das Repositorium abgelöst wurde.

Kooperationspartner sind unter anderem das Fachportal Pädagogik, das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) sowie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Das VET Repository wird kontinuierlich aktualisiert und enthält derzeit ca. 62.000 Literaturnachweise, von denen mehr als 8.000 direkt mit den jeweiligen Volltexten verlinkt sind. Fachpublikationen können auch über eine E-Mail an vet-repository@bibb.de gemeldet werden.

- **Neue Auswahlbibliografien der Literaturdokumentation:**

Evaluation und Wirkungsforschung in der Berufsbildung

Lernorte und Lernortkooperation in der beruflichen Bildung

- **Weitere verfügbare Themen:**

Akademisierung der Berufswelt

Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Attractiveness of vocational education and training: Permeability, successful school-to-work transitions and international mobility

Ausbildungsreife junger Menschen

Benachteiligtenförderung

Berufliche Bildung in kaufmännischen Berufen

Berufliche Handlungskompetenz

Berufsausbildung in Teilzeit

Berufsbildungsforschung – Theorie und Methodik

Berufskonzept

Berufsorientierung

Berufsorientierung, Qualifizierung und Berufsausbildung von Flüchtlingen

Bildungsberatung

Bildungscontrolling

Demografischer Wandel und berufliche Bildung

Duale Studiengänge

Durchlässigkeit im Bildungssystem

Der europäische Berufsbildungsraum

Fachkräftebedarf und Fachkräfteengpässe

Gesundheits(fach)berufe

Gesundheitsförderung in der Ausbildung

Heterogenität in der Berufsbildung

Industrie 4.0 – Wirtschaft 4.0 – Berufsbildung 4.0

Inklusion in der beruflichen Bildung

Internationale Zusammenarbeit und Transfer in der Berufsbildung

Junge Menschen mit Migrationshintergrund

Kompetenz in der beruflichen Bildung: Begriff, Erwerb, Erfassung, Messung

Modelle, Konzepte und Perspektiven für das Duale System

Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung

Personal in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Qualität in der beruflichen Bildung

Übergangssystem und Übergangsmanagement: Studien, Gutachten und Forschungsbeiträge

Übergänge: Jugendliche an der ersten und zweiten Schwelle

Vocational education and training in European countries

Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Weiterbildung älterer Beschäftigter

Weiterentwicklung von Berufen – Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung

Wissensmanagement – Entwicklungen, Perspektiven, Anwendungen in der Praxis

Zertifizierung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen

Auswahlbibliografien zum Download finden Sie unter www.bibb.de/auswahlbibliografien.

Anhang A

Das BIBB im Internet

Einstiegspunkte im BIBB-Internetauftritt www.bibb.de

1. Das BIBB	
Leitung und Organisation Vorstellung der Organisationseinheiten, Organigramm des BIBB	www.bibb.de/organisation
Gremien Hauptausschuss, Wissenschaftlicher Beirat, Ausschuss für Fragen behinderter Menschen	www.bibb.de/gremien
Aufgaben und Leitlinien Aufgaben des BIBB, Leitbild, Zielgruppen sowie Leitlinien wie die Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und die Qualitätsentwicklung im BIBB	www.bibb.de/aufgaben
Mitarbeiterprofile Das wissenschaftliche Personal im BIBB	www.bibb.de/personen
Karriere, Jobs, Ausbildung Ihre Karriere im BIBB	www.bibb.de/karriere
2. Die Themen	
Berufe Informationen zu den Aus- und Weiterbildungsberufen des Dualen Systems nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO)	www.bibb.de/berufe
Praxis und Programme Informationsangebot für die Berufsbildungspraxis. Zur Praxisunterstützung übernimmt das BIBB auch Aufgaben als Programmträger.	www.bibb.de/praxis
Ausbilderforum: Foraus.de Internetforum des BIBB zur Unterstützung des Bildungspersonals (Ausbilder und Ausbilderinnen)	www.bibb.de/foraus
Prüferportal Entwicklung und Erprobung eines Informations- und Beratungsangebots für das Prüfungspersonal	www.bibb.de/prueferportal
BIBB-Modellversuche Außerschulische Modellversuche als Instrument der Innovation von Aus- und Weiterbildung	www.bibb.de/modellversuche
Überbetriebliche Bildungsstätten und Kompetenzzentren (ÜBS) ÜBS sind Einrichtungen zur Durchführung beruflicher Aus- und Weiterbildungslehrgänge in Ergänzung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, insbesondere der Klein- und Mittelbetriebe	www.bibb.de/uebs
Forschung Forschung im BIBB	www.bibb.de/forschung
Datenbank der Projekte des BIBB (DaPro) DaPro dokumentiert die Forschungs- und Entwicklungsprojekte sowie die wissenschaftlichen Dienstleistungen des BIBB.	www.bibb.de/dapro

Anhang A

Das BIBB im Internet

Berufsbildung international Das BIBB beteiligt sich aktiv an der Gestaltung des europäischen Bildungsraums.	www.bibb.de/international
ReferNet Europäisches Netzwerk für Fachinformationen und Expertise	www.bibb.de/refernet
German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training (GOVET) GOVET ist Bestandteil der Strategie der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand.	www.bibb.de/govet
Übergänge in Ausbildung und Beruf Informationen zum Übergangsgeschehen: Berufsorientierung, „Erste Schwelle", „Zweite Schwelle"	www.bibb.de/uebergaenge
Themenseite „Flüchtlinge und Berufsbildung" Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beruf	www.bibb.de/fluechtlinge
Berufliche Ausbildung In diesem Bereich finden Sie u. a. Informationen zur Beteiligung der Betriebe und zum Berufsbildungspersonal.	www.bibb.de/thema-ausbildung
AusbildungPlus Überblick über Ausbildungsangebote mit Zusatzqualifikationen und duale Studiengänge sowie Informationen rund um die Berufsausbildung	www.bibb.de/ausbildungplus
Qualifikations- und Kompetenzentwicklung Die Entwicklung beruflicher Kompetenzen von Auszubildenden sowie die Entwicklung von Qualifikationen werden analysiert	www.bibb.de/kompetenzen
DEQA-VET Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung	www.bibb.de/deqavet
BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen Ergebnisse und Daten zu langfristigen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt	www.bibb.de/qube
Themenseite „Digitalisierung der Arbeitswelt – Berufsbildung 4.0" Industrie 4.0, Wirtschaft 4.0 und Berufsbildung 4.0 sind die Zukunftsthemen für deutsche Unternehmen und für die Rekrutierung geeigneter Fachkräfte von enormer Bedeutung. Das BIBB setzt daher einen Schwerpunkt auf die „Digitalisierung der Arbeitswelt" und die sich daraus ergebenden Konsequenzen für die Berufsbildung.	www.bibb.de/berufsbildung40
Netzwerk Qualifizierung Elektromobilität (NQuE) Bildung und Qualifizierung sind entscheidende Grundlagen für ein wettbewerbsfähiges Gesamtsystem der Elektromobilität.	www.bibb.de/nque
Berufliche Weiterbildung Weiterbildung ist ein zentrales Element lebensbegleitenden Lernens.	www.bibb.de/weiterbildung
Daten | Bildungsberichterstattung Auswertungen und Analysen	www.bibb.de/daten

Anhang A

Das BIBB im Internet

Ausbildungsvergütung Seit über 25 Jahren beobachtet und analysiert das BIBB die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen.	www.bibb.de/dav
Datensystem Auszubildende (DAZUBI) Vom BIBB aufbereitete Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung jährlich zum 31.12.)	www.bibb.de/dazubi
BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09. Ergebnisse der jährlichen Untersuchung	www.bibb.de/naa309
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland	www.bibb.de/erwerbstaetigen-befragung
Datenreport zum Berufsbildungsbericht Als Ergänzung des Berufsbildungsberichts bietet der Datenreport des BIBB umfassende Informationen und Analysen rund um die Entwicklung der beruflichen Bildung.	www.bibb.de/datenreport
Integrierte Ausbildungsberichterstattung Bildungsstatistik und Indikatorensystem	www.bibb.de/indikatorik
Referenzbetriebssystem Mit dem Referenz-Betriebs-System (RBS) werden derzeit rund 1.500 Betriebe drei- bis viermal im Jahr zu aktuellen Fragestellungen der betrieblichen Berufsausbildung befragt.	www.bibb.de/rbs
Metadatenportal des Forschungsdatenzentrums Portal für die Mikrodaten der BIBB-Forschungsprojekte mit Datendokumentationen und einer Langzeit-Archivierung	www.metadaten.bibb.de
3. Unser Service	
Presse Pressemitteilungen, Interviews, Reden	www.bibb.de/presse
Veröffentlichungen Über das elektronische Veröffentlichungsverzeichnis können die Publikationen des BIBB recherchiert und heruntergeladen bzw. bestellt werden.	www.bibb.de/veroeffentlichungen
Newsletter Abonnieren Sie den BIBB-Newsletter „BIBBaktuell“, um aktuelle Informationen zu Fragen der Berufsbildung zu erhalten.	www.bibb.de/bibbaktuell www.bibb.de/bibbnews
Veranstaltungen Das BIBB beteiligt sich vielfältig an Messen und Veranstaltungen.	www.bibb.de/veranstaltungen
Bibliothek- und Literaturdokumentation Literaturdatenbank Berufliche Bildung, Fachinformationsservice, Bibliotheksservice, Open Access, Open Educational Resources	www.bibb.de/literatur
Schlagworte A-Z Zugang zum BIBB-Internetangebot nach Schlagworten	www.bibb.de/a-z

Anhang A

Das BIBB im Internet

Weitere BIBB-Fachportale

AG BFN-Portal In der AG BFN haben sich Einrichtungen zusammengeschlossen, die Beiträge zur Berufsbildungsforschung leisten.	www.agbfn.de
Anerkennung in Deutschland Das Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen in Deutschland	www.anerkennung-in-deutschland.de
Ausbildung weltweit Portal zum Förderprogramm des BMBF für weltweite Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung, betrieben von der Nationalen Agentur (NA) Bildung für Europa beim BIBB	www.ausbildung-weltweit.de
Berufsorientierung Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten	www.berufsorientierungsprogramm.de
Dekade für Alphabetisierung 2016-2026 Internetportal der Koordinierungsstelle „Dekade für Alphabetisierung" im BIBB	www.alphadekade.de
Erasmus+ Gemeinsames Portal aller nationalen Agenturen (NAs) in Deutschland mit Informationen über Erasmus+	www.erasmusplus.de
Erasmus+ – Mach mehr aus deiner Ausbildung Bei der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim BIBB finden Azubis Informationen, Tipps und Erfahrungsberichte rund um das Thema Auslandsaufenthalte mit Erasmus+.	www.machmehrausdeinerausbildung.de
Europäische Agenda Erwachsenenbildung Internetauftritt der deutschen Koordinierungsstelle zur Europäischen Agenda Erwachsenbildung bei der Nationalen Agentur (NA) Bildung für Europa beim BIBB	www.agenda-erwachsenenbildung.de
EUROPASS Webseite des deutschen Nationalen Europass Centers (NEC) mit Informationen zu den fünf EUROPASS-Dokumenten	www.europass-info.de
Fachstelle Übergänge in Ausbildung und Beruf Die Fachstelle unterstützt den Wissenschaft-Praxis-Transfer. Sie berät die Akteure an den Übergängen in Gremien, Beiräten oder Initiativen und wirkt auf Fachveranstaltungen mit.	www.ueberaus.de
iMOVE Initiative des BMBF zur Internationalisierung deutscher Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen	www.imove-germany.de
Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung (IBS) Die Website des IBS informiert über berufliche Aus- und Weiterbildung im Ausland.	www.go-ibs.de

Anhang A

Das BIBB im Internet

JOBSTARTER Das BMBF fördert mit dem Programm „JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden" Innovationen und Strukturentwicklungen in der beruflichen Bildung. Die Programmdurchführung liegt beim BIBB.	www.jobstarter.de
klischee-frei.de Fachportal der Initiative Klischeefrei. Es unterstützt alle am Berufswahlprozess Beteiligten, die Mädchen und Jungen auf ihrem Weg in den Beruf begleiten, der zu ihren Stärken passt – frei von Geschlechterklischees.	www.klischee-frei.de
Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB (NA beim BIBB) Im Auftrag des BMBF betreut die NA beim BIBB das Europäische Programm Erasmus+ im Bereich der Berufsbildung und der Erwachsenenbildung sowie weitere Initiativen in Deutschland.	www.na-bibb.de
Servicestelle Bildungsketten Die Begleitstruktur für die Initiative Bildungsketten wird mit der Servicestelle Bildungsketten von JOBSTARTER im BIBB organisiert.	www.bildungsketten.de
Studienabbruch und dann?! Das Online-Portal www.studienabbruch-und-dann.de richtet sich an Studienzweiflerinnen und -zweifler sowie potenzielle Studienabbrecherinnen und -abbrecher.	www.studienabbruch-und-dann.de
Qualifizierungdigital.de Informationen zum Einsatz digitaler Medien in der beruflichen Qualifizierung	www.qualifizierungdigital.de
Weiterbildungsmonitor Portal und Erhebungsinstrument zur größten jährlichen Umfrage bei Weiterbildungsanbietern in Deutschland. Kooperationsprojekt des BIBB und des DIE.	wbmonitor.bibb.de
Expertenmonitor Portal und Erhebungsinstrument zur systematischen Befragung von Expertinnen und Experten zu aktuellen bildungspolitischen Fragestellungen.	expertenmonitor.bibb.de

Alle Fachportale des BIBB sind auch über www.bibb.de erreichbar.

Anhang B

Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2018

Another piece of the puzzle: firms' investment in training as production of optimal skills inventory / Harald Pfeifer; Uschi Backes-Gellner. In: Empirical Research in Vocational Education and Training. 10 (2018), H. 6
https://ervet-journal.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s40461-018-0067-6 [Zugriff 7.2.2019]

Berufliche Tätigkeiten, Arbeitsproduktivität und Erwerbseinkommen / Holger Alda. In: Handbuch Berufsbildungsforschung / Felix Rauner [Hrsg.]; Philipp Grollmann [Hrsg.]. 3., aktualisierte und erw. Aufl. Bielefeld (2018). S. 551-559
ISBN 978-3-8252-5078-2

Berufsbildungsberichterstattung / Elisabeth M. Krekel; Bettina Milde. In: Handbuch Berufsbildungsforschung / Felix Rauner [Hrsg.]; Philipp Grollmann [Hrsg.]. 3., aktualisierte und erw. Aufl. Bielefeld (2018). S. 285-290
ISBN 978-3-8252-5078-2

Berufsbildungsforschung im Prozess der europäischen Integration / Martin Fischer; Philipp Grollmann. In: Handbuch Berufsbildungsforschung / Felix Rauner [Hrsg.]; Philipp Grollmann [Hrsg.]. 3., aktualisierte und erw. Aufl. Bielefeld (2018). S. 107-116
ISBN 978-3-8252-5078-2

Berufsbildungsforschung zur Professionalisierung von Berufsschullehrern / Waldemar Bauer; Philipp Grollmann. In: Handbuch Berufsbildungsforschung / Felix Rauner [Hrsg.]; Philipp Grollmann [Hrsg.]. 3., aktualisierte und erw. Aufl. Bielefeld (2018). S. 353-361
ISBN 978-3-8252-5078-2

Berufsbildungsstatistik / Alexandra Uhly. In: Handbuch Berufsbildungsforschung / Felix Rauner [Hrsg.]; Philipp Grollmann [Hrsg.]. 3., aktualisierte und erw. Aufl. Bielefeld (2018). S. 279-285
ISBN 978-3-8252-5078-2

Das betriebliche Ausbildungspersonal: eine vernachlässigte Gruppe in der Berufsbildungsforschung / Anke Bahl; Kathrin Brünner. In: Handbuch Berufsbildungsforschung / Felix Rauner [Hrsg.]; Philipp Grollmann [Hrsg.]. 3., aktualisierte und erw. Aufl. Bielefeld (2018). S. 362-369
ISBN 978-3-8252-5078-2

BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung / Klaus Troltsch; Sabine Mohr. In: Handbuch Berufsbildungsforschung / Felix Rauner [Hrsg.]; Philipp Grollmann [Hrsg.]. 3., aktualisierte und erw. Aufl. Bielefeld (2018). S. 673-678
ISBN 978-3-8252-5078-2

Diagnostik zur Platzierung von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt / Jessica Erbe; Rebecca Atanassov. In: Diagnostik bei Migrantinnen und Migranten: ein Handbuch / Débora B. Maehler [Hrsg.]; Alexandra Shajek [Hrsg.]; Heinz Ulrich Brinkmann [Hrsg.]. Göttingen (2018). S. 287-295
ISBN 978-3-8017-2786-4

Die Fachkompetenzstruktur von Technikern für Elektrotechnik und Einflussfaktoren auf ihre Kompetenzentwicklung / Stefanie Velten; Alexander Nitzschke; Reinhold Nickolaus; Felix Walker. In: Journal of Technical Education (JOTED). 6 (2018), H. 1, S. 201-222
http://www.journal-of-technical-education.de/index.php/joted/article/download/105/114 [Zugriff 7.2.2019]

Anhang B

Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2018

Die Persönlichkeit der Fachkraft in der Früh- und Kindheitspädagogik: ein Beitrag zur Qualitätsdiskussion in der Qualifizierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen / Alexander Röhler; Stephanie Conein; Janne Fengler. In: Frühe Bildung. 7 (2018), H. 2, S. 88-97
https://econtent.hogrefe.com/doi/pdf/10.1026/2191-9186/a000372 [Zugriff: 7.3.2019]

Eine Gefahr für die Leistungsfähigkeit der tertiären Bildung?: Bildungspolitische Unterschiede zwischen Deutschland und der Schweiz / Ute Hippach-Schneider; Verena Schneider. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 2018, H. 34, S. 1- 23
http://www.bwpat.de/ausgabe34/hippach-schneider_schneider_bwpat34.pdf [Zugriff: 7.2.2019]

Geschäfts- und arbeitsprozessorientierte Berufsbildung (GAB) / Dorothea Schemme. In: Handbuch Berufsbildungsforschung / Felix Rauner [Hrsg.]; Philipp Grollmann [Hrsg.]. 3., aktualisierte und erw. Aufl. Bielefeld (2018). S. 630-639
ISBN 978-3-8252-5078-2

Gleichwertigkeitsfeststellung für im Ausland erworbene Berufsqualifikationen / Rebecca Atanassov; Jessica Erbe. In: Diagnostik bei Migrantinnen und Migranten: ein Handbuch / Débora B. Maehler [Hrsg.]; Alexandra Shajek [Hrsg.]; Heinz Ulrich Brinkmann [Hrsg.]. Göttingen (2018). S. 296-316
ISBN 978-3-8017-2786-4

Immigrants' chances of being hired at times of skill shortages: results from a factorial survey experiment among German employers / Alexandra Mergener; Tobias Maier. In: Journal of International Migration and Integration (JIMI). 20 (2018), H. 1, S. 155-177
https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs12134-018-0598-5.pdf [Zugriff 7.2.2019]

Kosten und Nutzen betrieblicher Ausbildung / Harald Pfeifer; Günter Walden; Felix Wenzelmann. In: Handbuch Berufsbildungsforschung / Felix Rauner [Hrsg.]; Philipp Grollmann [Hrsg.]. 3., aktualisierte und erw. Aufl. Bielefeld (2018). S. 545-551
ISBN 978-3-8252-5078-2

Neue Bildungsexpansion und Verdrängungseffekte in der betrieblichen Ausbildung / Ursula Beicht; Günter Walden. In: Sozialer Fortschritt. 67 (2018), H. 3, S. 141-172

Open Access in Vocational Education and Training Research / Karin Langenkamp; Bodo Rödel; Kerstin Taufenbach; Meike Weiland. In: Publications. 6 (2018), H. 29, S. 1-29
http://www.mdpi.com/2304-6775/6/3/29/pdf [Zugriff 7.2.2019]

Pedagogic practice in company learning: the relevance of discourse / Gabriela Höhns. In: Journal of Vocational Education and Training. 70 (2018), H. 2, S. 313-333

Prognose- und prospektive Berufsbildungsforschung / Philipp Grollmann.
In: Handbuch Berufsbildungsforschung / Felix Rauner [Hrsg.]; Philipp Grollmann [Hrsg.]. 3., aktualisierte und erw. Aufl. Bielefeld (2018). S. 161-168
ISBN 978-3-8252-5078-2

Anhang B

Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2018

Qualifikations- und Ausbildungsordnungsforschung / Felix Rauner; Monika Hackel. In: Handbuch Berufsbildungsforschung / Felix Rauner [Hrsg.]; Philipp Grollmann [Hrsg.]. 3., aktualisierte und erw. Aufl. Bielefeld (2018). S. 337-347
ISBN 978-3-8252-5078-2

Quantitative Projektionen von Arbeitskräfteangebot und -bedarf / Gerd Zika; Robert Helmrich. In: Handbuch Berufsbildungsforschung / Felix Rauner [Hrsg.]; Philipp Grollmann [Hrsg.]. 3., aktualisierte und erw. Aufl. Bielefeld (2018). S. 168-175
ISBN 978-3-8252-5078-2

Eine Reflexion zur Stellung des Handwerks aus spinozistischer Perspektive / Joachim Gerd Ulrich. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 114 (2018), H. 2, S. 296-311

Standardisierte Befragung von Individuen / Anja Hall. In: Handbuch Berufsbildungsforschung / Felix Rauner [Hrsg.]; Philipp Grollmann [Hrsg.]. 3., aktualisierte und erw. Aufl. Bielefeld (2018). S. 815-824
ISBN 978-3-8252-5078-2

Standardisierte Betriebsbefragungen / Klaus Troltsch; Christian Gerhards. In: Handbuch Berufsbildungsforschung / Felix Rauner [Hrsg.]; Philipp Grollmann [Hrsg.]. 3., aktualisierte und erw. Aufl. Bielefeld (2018). S. 811-815
ISBN 978-3-8252-5078-2

Übergänge Schule – Berufsbildung – Arbeitsmarkt / Joachim Gerd Ulrich. In: Handbuch Berufsbildungsforschung / Felix Rauner [Hrsg.]; Philipp Grollmann [Hrsg.]. 3., aktualisierte und erw. Aufl. Bielefeld (2018). S. 290-298
ISBN 978-3-8252-5078-2

Weiterbilden und Weiterkommen? Non-formale berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarktmobilität in Deutschland / Christian Ebner; Martin Ehlert. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (KZfSS). 2018, H. 2, S. 213-235

Wissensentwicklung im Betrieb / Agnes Dietzen. In: Handbuch Berufsbildungsforschung / Felix Rauner [Hrsg.]; Philipp Grollmann [Hrsg.]. 3., aktualisierte und erw. Aufl. Bielefeld (2018). S. 369-377
ISBN 978-3-8252-5078-2

Zwischen Studium und Beruf: Formate und Handlungskoordinationen im Kontext von Durchlässigkeit / Barbara Hemkes. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 2018, H. 34, S. 1-23
http://www.bwpat.de/ausgabe34/hemkes_bwpat34.pdf [Zugriff 7.2.2019]

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: (0228) 107-0

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

ISBN 978-3-96208-120-1

Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

▶ Forschen
▶ Beraten
▶ Zukunft gestalten