Bundesinstitut für Berufsbildung

Jahresbericht 2020

bibb Bundesinstitut für Berufsbildung

BUNDESINSTITUT FÜR
BERUFSBILDUNG

JAHRESBERICHT 2020

Bundesinstitut für Berufsbildung

IMPRESSUM

1. Auflage 2021

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: 31.12.2020

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

Bildnachweis:
Seite 14/15: vegefox.com/AdobeStock
Seite 36/37: vegefox.com/AdobeStock
Seite 50/51: vegefox.com/AdobeStock
Seite 86/87: vegefox.com/AdobeStock
Für diese Bilder gilt die untenstehende CC-Lizenz nicht.

Lizenzierung:
Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International).
Weitere Informationen zu Creative Commons und Open Access finden Sie unter www.bibb.de/oa.

ISBN 978-3-96208-261-1 (Print)
ISBN 978-3-96208-262-8 (Open Access)
urn:nbn:de:0035-0919-2

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

Gedruckt auf PEFC-zertifiziertem Papier

INHALTSVERZEICHNIS

Abkürzungsverzeichnis 5

Vorwort *Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser* 7

Vorwort *Prof. Dr. Hubert Ertl* 9

50 Jahre Bundesinstitut für Berufsbildung 10

1. Berufsbildung durch Forschung weiterentwickeln 15

Ausbildungsmarktentwicklung im Jahr 2020 15

Der langfristige Strukturwandel des Arbeitsmarktes setzt sich fort. 18

Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Ausbildung von Medizinischen Fachangestellten 20

Weiterbildung 23

Forschung international 28

Forschen im BIBB – Nachrichten und Infrastruktur 31

2. Grundlage für die Berufe von morgen: eine zukunftsfähige Ordnungsarbeit 37

Nachhaltigkeit im Fokus der neuen Standardberufsbildpositionen 37

Kompetenzanforderungen für Nachhaltigkeit im Kontext der Digitalisierung 39

Neue und modernisierte Aus- und Fortbildungsberufe 42

Implementation neugeordneter Berufe in Zeiten von Corona 46

3. Berufliche Bildung national und international stärken 51

Moderne Ausbildung, starke Wirtschaft 51

Fachliche und organisatorische Begleitung der Nationalen Weiterbildungsstrategie 53

17 InnoVET-Projekte starten in die Erprobungs- und Umsetzungsphase 55

Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 57

Initiativen für Teilhabe in der beruflichen Bildung 59

COVID-19-Herausforderungen für die internationale Arbeit des BIBB und die Beschleunigung des digitalen Wandels 66

Internationale Zusammenarbeit und Vernetzung 71

Fachkräftegewinnung und Fachkräftesicherung 75

Berufsbildung im Zeichen der EU-Ratspräsidentschaft. 80

4. Rahmenbedingungen für höchste Qualität weiterentwickeln: das BIBB als moderne Institution 87

Flexibilisierung der Arbeitsorganisation 87

Der Hauptausschuss 92

Der Wissenschaftliche Beirat 94

Haushalt 2020 95

Personal und Ausbildung im BIBB 96

Personalentwicklungsmaßnahmen in Zeiten von Corona 99

Familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik als Mittel des Risikomanagements 99

Umweltmanagement im BIBB 102

Die Kommunikation unserer Arbeit nach außen 106

Anhang 118

Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2020 118

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AG BFN	Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz
AHK	Auslandshandelskammer
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBNE	Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BILT	Bridging Innovation and Learning in technical vocational education and training (Projekt)
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BOF	Berufliche Orientierung für Zugewanderte (Programm)
BWP	Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme
EPALE	Electronic Platform for Adult Learning in Europe
f-bb	Forschungsinstitut Betriebliche Bildung
FDZ	Forschungsdatenzentrum
GOVET	German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training
GPS	Global Positioning System
HWK	Handwerkskammer
HwO	Handwerksordnung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer
KI	Künstliche Intelligenz
JoSuA	Job Submission Application
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
NA	Nationale Agentur
NEC	Nationales Europass Center
NKS	Nationale Koordinierungsstelle
NWS	Nationale Weiterbildungsstrategie
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
PflBG	Pflegeberufegesetz
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje (Nationaler Dienst für Berufsausbildung, Kolumbien)

TU	Technische Universität
ÜBA	Überbetriebliche Ausbildung
ÜBS	Überbetriebliche Berufsbildungsstätte
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UNESCO–UNEVOC	Internationales Zentrum für Berufsbildung der UNESCO
VPN	Virtual Private Network

VORWORT

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

das Jahr 2020 verlief sicher völlig anders, als wir es anfangs gedacht hatten. Gleichwohl wir zu Jahresbeginn bereits ein leichtes Absinken der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge prognostiziert hatten, hat die Corona-Pandemie zu einer sehr ernsten Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt geführt. Und auch wenn es so scheint, als sei die berufliche Bildung noch mit einem blauen Auge davongekommen, treffen die pandemiebedingten Entwicklungen ohne Zweifel auf ein durch den Bildungstrend, die demografische Entwicklung und die Herausforderungen des Strukturwandels geschwächtes berufliches Bildungssystem, und sie schwächen es damit weiter. In vielen Branchen hat die Pandemie zu einem ökonomischen Kahlschlag geführt, der die Ausbildungsfähigkeit und die Ausbildungsbereitschaft zahlreicher Betriebe nachhaltig gefährdet. Beachtlich bei der Analyse ist zudem der Befund, dass der Trend nicht nur mit dem Verhalten der Betriebe zu erklären ist. Die große Verunsicherung in der Wirtschaft, aber auch bei Jugendlichen und ihren Eltern, die vielfach zum Erliegen gekommenen Möglichkeiten der Berufsorientierung, der Durchführung von Praktika sowie der Teilnahme an Ausbildungsmessen haben dazu geführt, dass nicht nur die Ausbildungsangebote, sondern auch die Nachfrage nach Ausbildungsstellen vonseiten der jungen Menschen zurückgegangen ist. Das duale Ausbildungssystem steht unter Druck, und dies wird sich auch im Jahr 2021 nicht ändern. Von daher sind unsere Arbeiten zur Unterstützung der überbetrieblichen Bildungszentren, die Aufrechterhaltung der praxisunterstützenden Programme des Bundesbildungsministeriums wie auch unsere Mitarbeit bei der Transformation wichtiger analoger in hybride oder vollständig virtuelle Formate in dieser Zeit besonders gefragt.

Vor diesem Hintergrund war auch im BIBB im Jahr 2020 kein *business as usual* angesagt. Dort, wo wir mit Daten und Fakten, Analysen und Forschungsergebnissen, Konzeptvorschlägen und finanziellen Administrationen helfen und unterstützen konnten, haben wir das getan und werden dies auch weiterhin verlässlich tun. Gemeinsam mit den Sozialpartnern, den Kammerorganisationen sowie Bund und Ländern wurden moderne und zukunftsorientiert aufgestellte Berufe auf den Weg gebracht. Herausheben möchte ich an dieser Stelle insbesondere die neuen Standardberufsbildpositionen, die künftig in jeder neu geordneten Ausbildung dokumentieren, dass Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Recht und Sicherheit in jeder Ausbildung nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung zum Pflichtprogramm gehören. Durch das schnelle Umschalten auf einen hybriden, mitunter fast vollständig virtuellen Institutsbetrieb wurde es ebenso möglich, einen Großteil unserer Auslandsaktivitäten vollumfänglich aufrechtzuerhalten.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme und spannende Lektüre und freue mich, wenn wir mit unseren Beiträgen Ihr Interesse wecken. Das Jahr 2021 wird für uns alle nicht weniger herausfordernd als das vergangene Jahr werden. Aber all diese Herausforderungen anzunehmen und sie zu meistern, bleibt lohnenswert, denn die berufliche Bildung ist nach wie vor ein Grundpfeiler der deutschen Wirtschaft und bietet jungen Menschen auch in schwierigen Zeiten gute Perspektiven.

Ich wünsche Ihnen, dass Sie gut durch diese Zeit kommen.

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser
Präsident

VORWORT

Liebe Leserin, lieber Leser,

im Jahr 2020 dominierten zwei Themen die Forschungs- und Entwicklungsarbeiten im BIBB: zunächst die deutsche EU-Ratspräsidentschaft und dann immer beherrschender die COVID-19-Pandemie.

Mit der deutschen EU-Ratspräsidentschaft stand eine Erneuerung der europäischen Agenda für die Berufsbildung im Vordergrund. Während in den letzten Jahren der Schwerpunkt auf der Ausbildung lag, rückt für die nächste Dekade die Weiterbildung in den Fokus. Zukunftsthemen wie Digitalisierung und Nachhaltigkeit sollen mit dem lebenslangen Lernen und insbesondere der beruflichen Weiterbildung verknüpft werden. Die Reaktions-und Adaptionsfähigkeit der Berufsbildungsakteure und -angebote auf unerwartete Entwicklungen soll gestärkt werden.

Eine solche unerwartete Entwicklung traf uns mit der COVID-19-Pandemie und machte auch nicht vor den Toren der Forschung halt: So konnte in einigen Forschungsprojekten nicht auf geplante Methoden der Akquise von Informationen und Daten zurückgegriffen werden, z. B. Besuch von Betrieben und Berufsschulen. Durch unsere flexible Forschungsstrategie und Arbeitsweise konnten wir jedoch schnell auf die neuen Herausforderungen reagieren. In all unseren Themenclustern, die die Forschungs- und Entwicklungsarbeiten des BIBB inhaltlich bündeln, wurden zusätzliche Fragen zu den Einflüssen der Pandemie aufgenommen, beispielsweise: Welche Auswirkungen hat die COVID-19-Pandemie auf Lernzeiten und Lerninhalte in Berufsschule und Betrieb sowie auf die Digitalisierung des Prüfungswesens? Wie wirkt sich die Pandemie auf Interaktionen am Arbeitsplatz aus? Wird die Pandemie Ungleichheiten in der Gesellschaft hinsichtlich des Zugangs zu Technologien verändern?

Um aktuelle Daten für die Beantwortung der Fragen zu erhalten, wurden in unseren regelmäßigen telefonischen Interviews und Onlinebefragungen entsprechende Fragen kurzfristig ergänzt, zum Teil wurden zusätzliche Befragungen durchgeführt.

Bedingt durch die COVID-19-Pandemie musste auch der fachliche Austausch unter Forschenden, aber auch die Kommunikation unter Kolleginnen und Kollegen umgestaltet werden. Geplante Präsenzveranstaltungen und der kollegiale Austausch wurden durch Videokonferenzen ersetzt.

Der vorliegende Jahresbericht bietet Ihnen Einblicke in unsere Forschungs- und Entwicklungsarbeiten zur Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Weiterbildung und zu den Auswirkungen der Pandemie nicht nur auf die berufliche Bildung, sondern auch auf unsere Arbeitsprozesse.

Prof. Dr. Hubert Ertl

Forschungsdirektor, Ständiger Vertreter des Präsidenten

50 Jahre Bundesinstitut für Berufsbildung

Gegründet im Jahr 1970, feierte das BIBB 2020 das 50. Jahr seines Bestehens. Auch wenn, bedingt durch die Corona-Pandemie, keine Feierlichkeiten stattfinden konnten, bot das Jubiläumsjahr willkommenen Anlass, auf eine bewegte Vergangenheit zurückzublicken und natürlich auch nach vorne zu schauen. Die Onlinechronik „50 Jahre BIBB" gibt Einblicke in die Geschichte und Entwicklung des Instituts sowie der Berufsbildung in Deutschland.

Die Berufsbildung muss sich fortlaufend weiterentwickeln und damit zugleich den Anforderungen von Gegenwart und Zukunft gerecht werden. In diesem Sinne bringt das BIBB mit viel Innovationskraft die in den vergangenen fünf Jahrzehnten gesammelte Expertise auch weiterhin ein, um Antworten auf die vielfältigen Herausforderungen zu finden, vor denen die berufliche Bildung aktuell steht.

Eine spannende Zeitreise durch die Geschichte des BIBB mit Zeitzeugen-Interviews, Fotos und Schlaglichtern auf zentrale Ereignisse bietet die Onlinechronik „50 Jahre BIBB": https://50jahre.bibb.de/

© Gelowicz

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Präsident des BIBB, weist auf den besonderen Stellenwert des BIBB für die Weiterentwicklung der Berufsbildung hin:

„Die Arbeit des BIBB stellt insbesondere darauf ab, die Leistungsfähigkeit sowie die Weiterentwicklung des deutschen Berufsbildungssystems zu sichern. Dabei ist die Berufsbildung als Teil des Bildungssystems mit dem Beschäftigungssystem eng verzahnt. Sie soll Menschen ein selbstbestimmtes Leben ermöglichen, zur Entwicklung ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit beitragen und diese auch im Sinne von Erwerbsarbeitsfähigkeit dauerhaft sichern. Sie muss flexibel auf neue oder veränderte Herausforderungen reagieren, um einerseits Lernende in ihrer Persönlichkeit zu fördern und andererseits die Unternehmen dabei zu unterstützen, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Dabei verknüpft das BIBB gesetzliche Entwicklungs- und Beratungsaufgaben mit Forschungstätigkeiten. Besonders herauszustellen ist hier seine Zuständigkeit für die Entwicklung von Aus- und Fortbildungsordnungen im Auftrag des Bundes, gemeinsam mit den Sozialpartnern und den Kammerorganisationen. Wir verstehen unser Institut in diesem Prozess vor allem als Moderator einer Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation, die die Basis der von uns im BIBB gelebten Institutskultur ist. Für unsere Arbeit ist demzufolge die Beziehung zu Institutionen der Wirtschaft und Bildungspolitik besonders wichtig, wie sie im BIBB-Hauptausschuss gesetzlich repräsentiert ist. Dieser erfüllt für uns eine wichtige Resonanz-, Reflexions- und Austauschfunktion und trägt mit seiner Verfasstheit dazu bei, dass ein konstruktiv-kritisches wie auch vertrauensvolles Miteinander der wesentlichen Stakeholder in der beruflichen Bildung möglich wird."

Sitzung des Hauptausschusses 1977. Die Sitzungen des Hauptausschusses fanden 2020 aufgrund der Corona-Pandemie digital statt.

Die Forschung im BIBB wird durch Prof. Dr. Hubert Ertl, Forschungsdirektor und Ständiger Vertreter des Präsidenten verantwortet.

„Die Erkenntnisse unserer Forschung fließen seit vielen Jahren in die Berufsbildungspraxis in Betrieben und Schulen ein und natürlich in die Gestaltung von Aus- und Fortbildungsberufen. Auch leiten wir daraus Handlungsempfehlungen für die Politik ab. Ein zentrales Forschungsfeld bildet die duale Berufsausbildung. Kennzeichnend für die duale Berufsausbildung ist, dass sie an zwei Lernorten durchgeführt wird, nämlich in beruflichen Schulen und im Ausbildungsbetrieb, wobei das BIBB als Bundeseinrichtung vor allem für die betriebliche Ausbildung zuständig ist. Hierbei betrachten wir vor allem folgende Bereiche: die Übergänge in Ausbildung und Beruf; die Ausgestaltung der betrieblichen Ausbildung und natürlich die Berufe selbst. Wir haben Erhebungsinstrumente etabliert, die uns die Dauerbeobachtung relevanter Entwicklungen ermöglichen. Gleichzeitig können auch neue Fragestellungen aufgenommen werden, um auf aktuelle Gegebenheiten schnell reagieren zu können. So haben wir Fragen zu den akuten Auswirkungen der Corona-Pandemie beispielsweise in unserem BIBB-Qualifizierungspanel ergänzt. Um diese und andere Daten langfristig zu sichern und weiterer Nutzung zuzuführen, haben wir ein Forschungsdatenzentrum etabliert."

Zentrale Tätigkeitsfelder des BIBB

Das Bundesinstitut für Berufsbildung ist seit 50 Jahren in unterschiedlichen Feldern der Berufsbildung engagiert.

Ausbildungsberufe gestalten

In Deutschland gibt es 325 staatlich anerkannte Ausbildungsberufe. Diese Berufe zukunftsfähig zu gestalten war und ist eine Kernaufgabe des BIBB. So nimmt das BIBB die Ausbildungsinhalte in den Blick und passt diese an sich wandelnde Anforderungen, z. B. die Digitalisierung, an. Viele Ausbildungsordnungen wurden daher in den letzten Jahren überarbeitet. Mit den Pflegeberufen sind 2020 dabei neue Aufgaben auf das BIBB zugekommen. Die Bereitstellung von Informationen, praktischen Anregungen und Tipps zur Unterstützung der Ausbilderinnen und Ausbilder in ihrer täglichen Ausbildungsarbeit ist seit vielen Jahren ein weiteres wichtiges Anliegen des BIBB.

Programme

Das BIBB unterstützt mit der Administration von Berufsorientierungsprogrammen für Jugendliche und Zugewanderte Schülerinnen und Schüler sowie Migrantinnen und Migranten. Sie sollen eigene Stärken erkennen, um den Übergang in die berufliche Praxis zu schaffen. Mit dem Programm zur „Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten" (BOP) hat es sich das BIBB zur Aufgabe gemacht, den Übergang von der Schule ins Berufsleben zu erleichtern. 2008 durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ins Leben gerufen, begleitet BOP junge Menschen bei der Gestaltung ihrer beruflichen Zukunft. Mehr als 3.000 Schulen und über 300 Bildungsstätten sind als Kooperationspartner an BOP beteiligt. In den zwölf Jahren seines Bestehens hat das Programm so mehr als 1,5 Millionen Schüler/-innen im gesamten Bundesgebiet erreicht.

Das Dienstgebäude des BIBB seit 2003 am Robert-Schuman-Platz

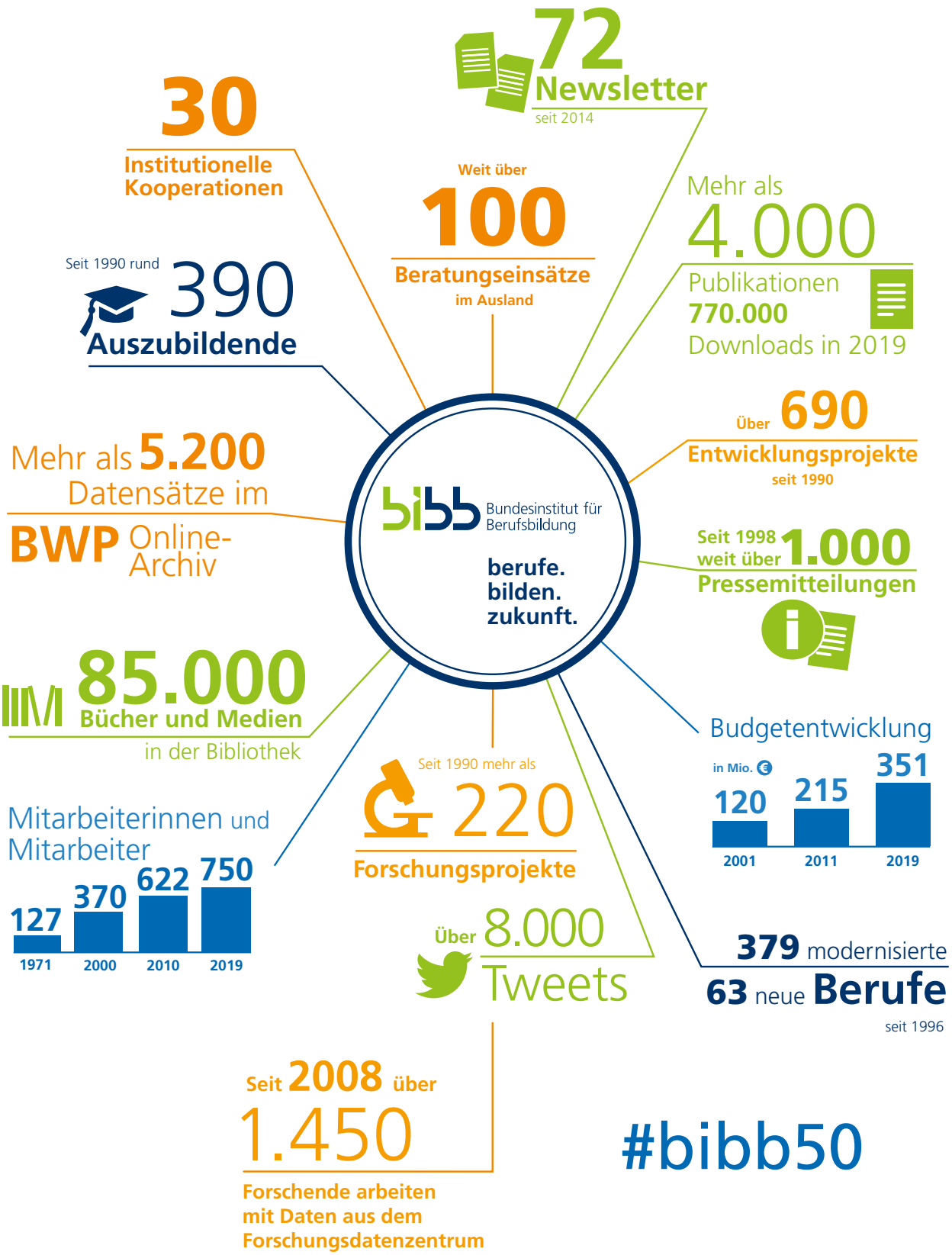
Nach der erfolgreichen Phase der Berufsorientierung führt der Weg für viele Jugendliche in die Berufsausbildung. Stoßen Betriebe während der Ausbildung an ihre Grenzen, helfen überbetriebliche Berufsbildungsstätte (ÜBS), die das BIBB seit 1978 fördert. Mit praxisnahen Lehrgängen sind sie Partner für vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die nicht alle notwendigen Ausbildungsinhalte selbst vermitteln können.

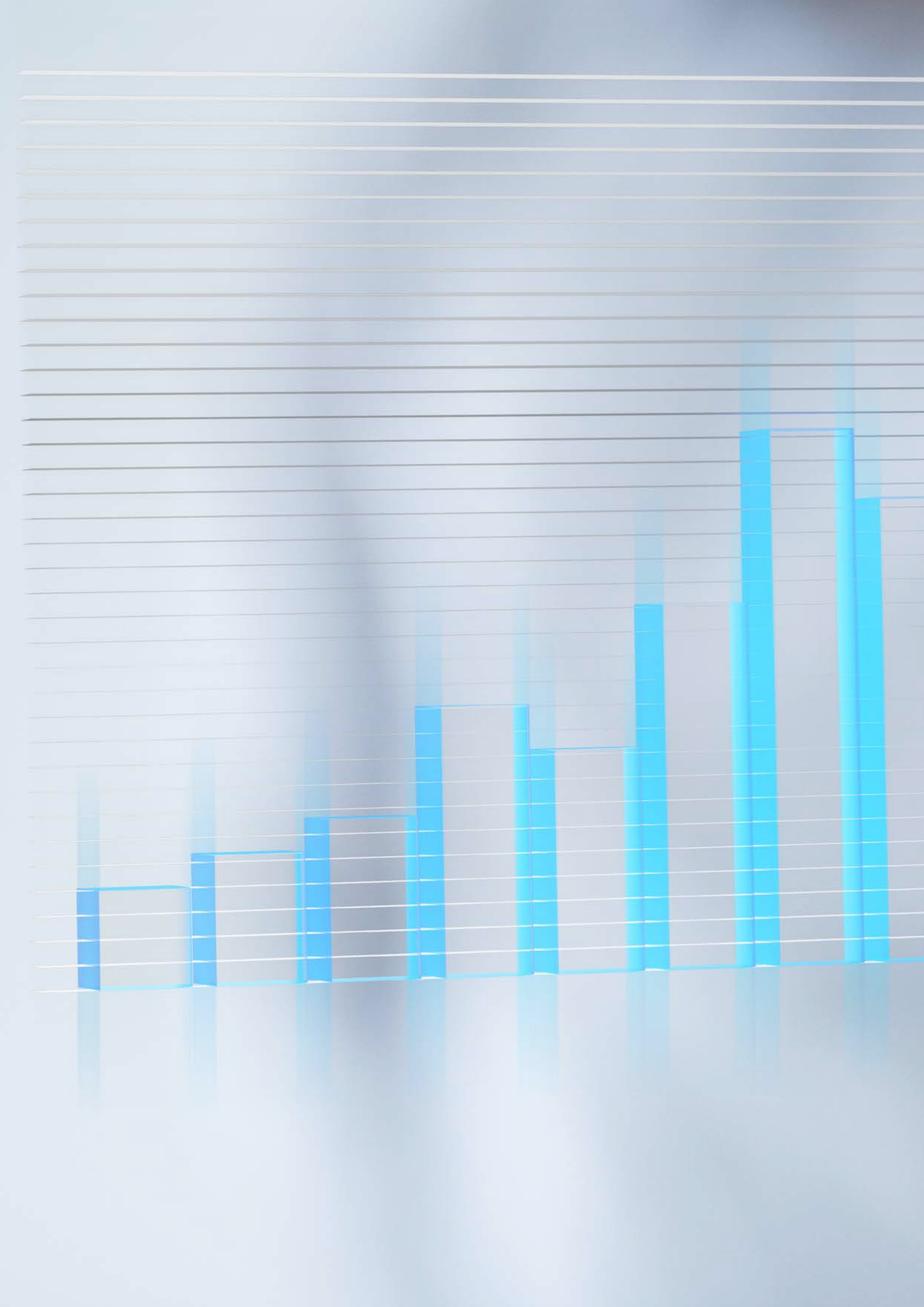
Internationale Vernetzung

Die deutsche duale Berufsbildung hat international einen guten Ruf und gilt als Erfolgsmodell für die Qualifizierung von Fachkräften. Das BIBB berät und unterstützt daher Partnerländer bei der Gestaltung ihrer beruflichen Bildung. Auf die wachsende internationale Nachfrage zum dualen System hat auf Initiative des BMBF die Bundesregierung u. a. mit dem Aufbau der Zentralstelle für internationale Berufsbildungskooperation (German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training – GOVET) im BIBB 2013 reagiert.

Viele Menschen kommen aus den unterschiedlichsten Gründen aus ihrer Heimat nach Deutschland. Sie bringen verschiedene Qualifikationen, Abschlüsse und Berufserfahrungen mit. Doch ohne Anerkennung können sie oft ihren Beruf nicht ausüben. Sprachkenntnisse und die Anerkennung des Berufsabschlusses sind enorm wichtig für den beruflichen Neustart in Deutschland. Das BIBB unterstützt daher seit 2012 ausländische Fachkräfte bei der Anerkennung ihres Berufsabschlusses.

Die Globalisierung ist für Deutschland seit vielen Jahren eine zentrale Herausforderung. Umso wichtiger ist es, grenzüberschreitende Erfahrungen sammeln zu können. Austauschprogramme wie Erasmus bieten seit vielen Jahren Jugendlichen die Möglichkeit, ins Ausland zu gehen und sich dort auszuprobieren. Beim BIBB arbeitet die Nationale Agentur Bildung für Europa (NA) seit dem Jahr 2000 daran, dass mehr und mehr Auszubildende von den Erfahrungen im Ausland profitieren können.


72
Newsletter
seit 2014
30
Institutionelle Kooperationen
Weit über
100
Beratungseinsätze
im Ausland
Mehr als
4.000
Publikationen
770.000
Downloads in 2019
Seit 1990 rund
390
Auszubildende
Über 690
Entwicklungsprojekte
seit 1990
Mehr als 5.200
Datensätze im
BWP Online-Archiv
bibb Bundesinstitut für Berufsbildung
berufe.
bilden.
zukunft.
Seit 1998
weit über 1.000
Pressemitteilungen
85.000
Bücher und Medien
in der Bibliothek
Budgetentwicklung
in Mio. €
120
215
351
2001
2011
2019
Seit 1990 mehr als
220
Forschungsprojekte
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
127
370
622
750
1971
2000
2010
2019
Über 8.000
Tweets
379 modernisierte
63 neue Berufe
seit 1996
Seit 2008 über
1.450
Forschende arbeiten
mit Daten aus dem
Forschungsdatenzentrum
#bibb50



1. BERUFSBILDUNG DURCH FORSCHUNG WEITERENTWICKELN

Ausbildungsmarktentwicklung im Jahr 2020

Corona-Pandemie hinterlässt tiefe Spuren auf dem Ausbildungsmarkt

Der Ausbildungsmarkt musste im Zuge der COVID-19-Pandemie und ihrer Bekämpfung erhebliche Einbußen verkraften. Das Ausbildungsangebot im Rahmen der dualen Berufsausbildung sank 2020 um 50.700 Plätze bzw. 8,8 Prozent auf 527.400, und die Zahl der jungen Menschen, die eine Ausbildungsstelle nachfragten, verringerte sich um 53.000 bzw. 8,9 Prozent auf 545.700.

Zugleich nahmen die Schwierigkeiten zu, das Ausbildungsangebot der Betriebe und die Nachfrage der jungen Menschen zusammenzuführen: Zum Stichtag 30. September waren 59.900 bzw. 11,7 Prozent der betrieblichen Ausbildungsplatzangebote immer noch nicht besetzt (Vorjahr: 53.100 bzw. 9,4 %). Von den jungen Menschen, die Ausbildungsplätze nachfragten, befanden sich 78.200 bzw. 14,3 Prozent weiterhin auf der Suche (Vorjahr: 73.700 bzw. 12,3 %).

Als Folge des sinkenden Angebots, der sinkenden Nachfrage sowie der zunehmenden Passungsprobleme zwischen beiden Marktseiten fiel die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 57.600 bzw. 11 Prozent niedriger aus als ein Jahr zuvor (2019: 525.000). Mit nunmehr 467.500 lag sie in Deutschland erstmals unter 500.000.

Die starke Schrumpfung des Ausbildungsmarktes ist allerdings nicht ausschließlich auf das Geschehen rund um die Pandemie zurückzuführen. Denn auch unabhängig von der Corona-Krise war insbesondere als Folge sinkender Zahlen der Schulabgänger/-innen mit einem tendenziellen Rückgang der Ausbildungsplatznachfrage, des Ausbildungsplatzangebots sowie der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge gerechnet worden. Die Differenzen zwischen den vor der Krise veröffentlichten Schätzungen des ökonometrischen Prognose- und Simulationsmodells des Ausbildungssystems (PROSIMA) und den tatsächlichen Eckdaten zum Ausbildungsmarkt 2020 liefern grobe Schätzungen, in welchem Ausmaß die Pandemie und ihre Eindämmungsmaßnahmen das Marktgeschehen und den Abschluss neuer Ausbildungsverträge beeinträchtigt haben. Demnach wären ein Minus von rund 41.500 Ausbildungsplatzangeboten, ein Minus von rund 39.200 Ausbildungsplatznachfragenden und ein Minus von 47.400 neuen Ausbildungsverträgen dem Krisengeschehen rund um die COVID-19-Pandemie zuzuschreiben.

Vom Ausmaß her ist die starke Schrumpfung des Ausbildungsmarktes in etwa vergleichbar mit dem Einbruch der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Zusammenhang mit der Weltfinanzkrise 2008/2009. Damals

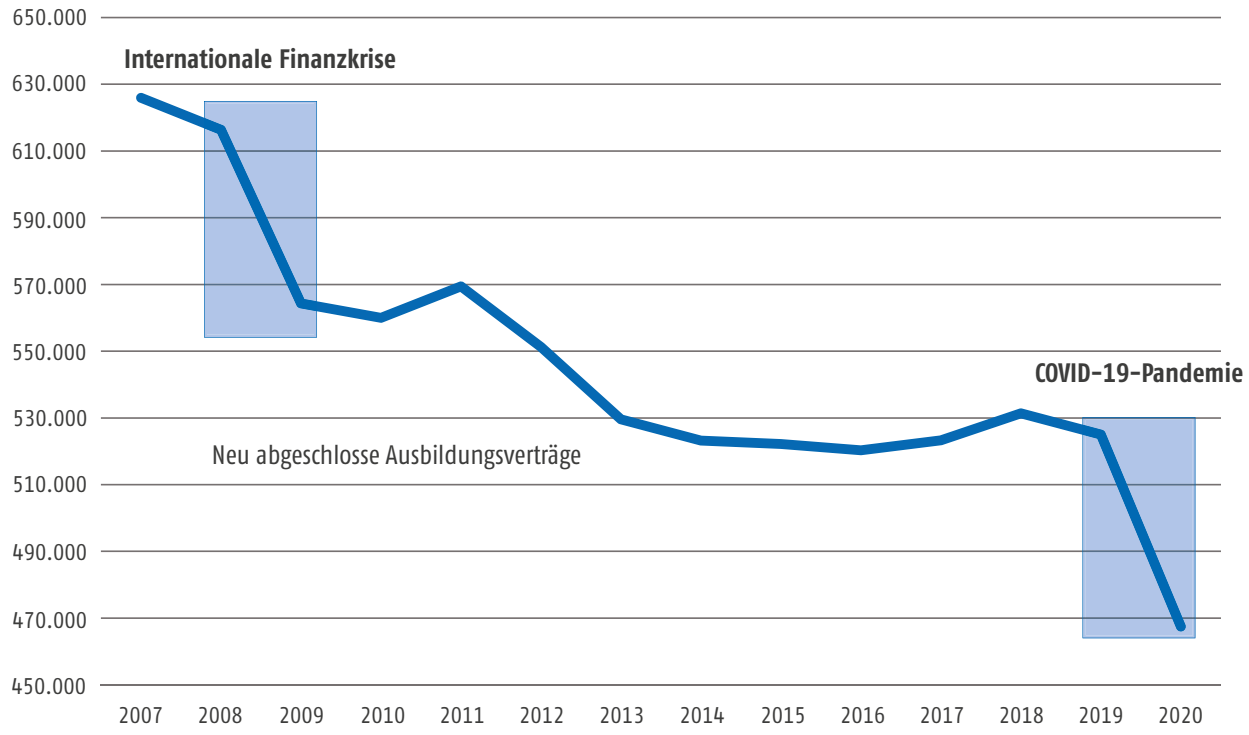
waren neben der Zahl der neu abgeschlossenen Verträge jedoch auch die absoluten Zahlen der erfolglos angebotenen Ausbildungsstellen und der erfolglos suchenden jungen Menschen gesunken, während sie 2020 auf beiden Seiten des Marktes anstiegen. Ein wesentlicher Grund hierfür dürfte in der zwischenzeitlichen Schließung bzw. Reduktion von Betriebsabläufen, Vermittlungsangeboten und Berufsorientierungsmaßnahmen liegen. Ein weiterer wesentlicher Unterschied zum Krisengeschehen 2008/2009 ist, dass der Markt damals in starkem Maße durch „außerbetriebliche", also überwiegend öffentlich finanzierte, Ausbildungsplätze gestützt wurde. 2020 erhöhte sich die Zahl der außerbetrieblichen Ausbildungsverträge gegenüber dem Vorjahr nur geringfügig um +500 bzw. +3,6 Prozent auf 14.900.

Besonders betroffene Berufsbereiche und Berufe

Besonders hohe Rückgänge in der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wurden von den zuständigen Stellen in Industrie und Handel registriert (-13,9 %). Im Bereich des Hotel- und Gaststättengewerbes nahm die Zahl der Neuabschlüsse in den dort typischerweise ausgebildeten Berufen (Fachkraft im Gastgewerbe, Fachmann/-frau für Systemgastronomie, Hotelfachmann/-frau, Hotelkaufmann/-frau, Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau) um 24,7 Prozent ab. In relativer Hinsicht noch stärker betroffen waren die Tourismusbranche sowie die Veranstaltungsbranche. Mit einem Minus von 58,8 Prozent wurde im Beruf Tourismuskaufmann/-frau der stärkste relative Vertragsrückgang verzeichnet. Der Umfang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den Berufen der Veranstaltungsbranche (Fachkraft für Veranstaltungstechnik sowie Veranstaltungskaufmann/-frau) verringerte sich um 36,7 Prozent.

Im Handwerk fiel der Rückgang mit insgesamt -7,5 Prozent moderater aus. Berufe wie Maurer/-in, Dachdecker/-in, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in, Zimmerer/Zimmerin oder Zweiradmechatroniker/-in konnten sogar ein Plus erzielen. Moderat war der Verlust auch im Öffentlichen Dienst mit -2,9 Prozent. Der Vertragsrückgang in den Freien Berufen betrug -8,4 Prozent, und im relativ kleinen Zuständigkeitsbereich Hauswirtschaft lag er bei -10,4 Prozent. Allein in der Landwirtschaft konnte ein Vertragszuwachs von +0,9 Prozent erzielt werden, so z. B. in den Berufen Gärtner/-in, Forstwirt/-in oder Pferdewirt/-in.

Abbildung 1: Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 2007 bis 2020



Quelle: BIBB, Erhebung zum 30. September

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

Die seit Jahren anhaltenden Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt haben sich 2020 durch die Pandemie weiter verschärft, und die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist mit rund 467.000 erstmals unter 500.000 gesunken. Nicht nur die Pandemie, sondern auch sinkende Zahlen der Schulabgänger/-innen und ein verändertes Bildungsverhalten wirken sich auf Angebot und Nachfrage aus. Umso wichtiger ist es, beide Größen wieder enger zusammenzuführen.

Weiterhin beträchtliche Passungsprobleme

Bereits in den letzten Jahren war die Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt durch steigende Passungsprobleme gekennzeichnet. Die Ausbildungswünsche der Betriebe und die der jungen Menschen klaffen in beruflicher und regionaler Hinsicht auseinander; zum Teil spielen auch nicht korrespondierende Vorstellungen, über welche Merkmale die jeweils andere Seite verfügen sollte, eine Rolle (z. B. von den Betrieben erwünschter Schulabschluss der Bewerber/-innen, von den jungen Menschen erwünschte Ausbildungsbedingungen). Die Auswirkungen der Pandemie und ihrer Eindämmungsmaßnahmen verstärkten 2020 die Passungsprobleme noch einmal deutlich. Zu vermuten ist, dass Kommunikationsbarrieren entstanden, die den Abgleich der Ausbildungswünsche und das Finden geeigneter Vertragspartner zusätzlich erschwerten.

Es wird somit zu den zentralen Aufgaben des laufenden Ausbildungsjahres gehören, die im Zusammenhang mit der Pandemie entstandene Verunsicherung abzumildern, die Marktteilnahme sowohl für Betriebe als auch für junge Menschen attraktiv zu gestalten und weitere Maßnahmen zur Bekämpfung von Passungsproblemen zu ergreifen.
www.bibb.de/ausbildungsmarkt2020

▶▶ Die Auswirkungen der Pandemie und ihrer Eindämmungsmaßnahmen verstärkten 2020 die Passungsprobleme noch einmal deutlich. ◀◀

Dr. Stephanie Oeynhausen, wissenschaftliche Mitarbeiterin

bibb REPORT 5|2020

Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung | November

Inhalt

- Besetzungsprobleme als Folge regionaler Marktungleichgewichte
- Nachfrage-Angebots-Relationen „vor“ und „nach“ Mobilität
  - Berechnung der von Mobilität beeinflussten Nachfrage-Angebots-Relationen
  - Berechnung der mobilitätsbereinigten Nachfrage-Angebots-Relationen
  - Ergebnisse für 2018
- Regionale Merkmale, die einen nachfragefördernden Mobilitätseffekt begünstigen
  - Was motiviert zur Mobilität?
  - Unter welchen Bedingungen sind welche mobilitätsbedingten Marktveränderungen zu erwarten?
  - Faktoren, die 2018 zu mehr Ausbildungsplatznachfrage vor Ort führten
- Mobilitätsbedingte Veränderungen auf der Ebene der Bundesländer
- Zusammenfassung und Diskussion
- Literatur
- Anhang

Philip Herzer | Joachim Gerd Ulrich

Wie die regionale Mobilität von Jugendlichen zur Besetzung von Ausbildungsplätzen beiträgt

Im Zuge der gestiegenen Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt ist auch die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze, die nicht besetzt werden können, stark angewachsen. Um die Besetzungsprobleme zu mildern, gilt neben einer größeren beruflichen Flexibilität eine höhere regionale Mobilität der ausbildungsinteressierten Jugendlichen als einer der Schlüsselfaktoren. Denn die regionalen Ausbildungsmärkte in Deutschland sind weiterhin unausgewogen: Regionen mit einem Überschuss an Ausbildungsplatznachfrage stehen andere mit einem Nachfragemangel gegenüber.

Der BIBB Report untersucht auf Basis amtlicher Daten, wie sich die bislang gezeigte Mobilität der Jugendlichen auf die Ausbildungsmärkte vor Ort auswirkt. Dabei wird im Gegensatz zu früheren Darstellungen nicht die Perspektive der Jugendlichen, sondern die der Betriebe eingenommen. Es zeigt sich, dass die Mobilität vor allem die Rekrutierungschancen der Betriebe in Großstädten erhöht. In eher ländlichen Regionen im Umfeld der Großstädte kommt es dagegen häufiger zu Verschlechterungen. Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse wird diskutiert, wie die Mobilität der Jugendlichen weiter gefördert werden kann, um den ausbildungswilligen Betrieben eine größere Nachfrage zu verschaffen.

bibb Bundesinstitut für Berufsbildung

BIBB Report 5/2020 – Wie die regionale Mobilität von Jugendlichen zur Besetzung von Ausbildungsplätzen beiträgt

Als Folge gestiegener Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt hat sich die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze stark vergrößert. Um die Probleme zu mildern, gilt neben mehr beruflicher Flexibilität eine höhere regionale Mobilität der Jugendlichen als eine der Schlüsselgrößen. Der BIBB-Report untersucht, wie sich die bislang gezeigte Mobilität der Jugendlichen auf die Ausbildungsmärkte vor Ort auswirkt. Dabei wird im Gegensatz zu früheren Darstellungen nicht die Perspektive der Jugendlichen, sondern die der Betriebe eingenommen. Es zeigt sich, dass Mobilität bislang vor allem die Rekrutierungschancen der Betriebe in Großstädten erhöht. In eher ländlichen Regionen im Umfeld der Großstädte kommt es dagegen oft zu Verschlechterungen. Vor diesem Hintergrund wird diskutiert, in welcher Weise die Mobilität der Jugendlichen weiter gefördert werden kann, um den ausbildungswilligen Betrieben mehr Nachfrage zu verschaffen.

Kostenloser Download unter: https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16748

Der langfristige Strukturwandel des Arbeitsmarktes setzt sich fort

Aktuelle Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040

Im Herbst 2020 wurden die Ergebnisse der sechsten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt), die unter der gemeinsamen Leitung des BIBB und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt werden, vorgestellt. Dabei wurde die Datengrundlage beider Berechnungen den veränderten politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen angepasst. Zum einen lassen sich in der aktualisierten Datenbasis eine Reihe von Trendveränderungen (z. B. steigender Absatz von rein elektrisch betriebenen Kraftfahrzeugen oder Zunahme des Onlinehandels) erkennen. Zum anderen werden durch die seit Anfang des Jahres 2020 in Deutschland grassierende Corona-Pandemie Struktur- und Trendbrüche sichtbar, deren kurz-, mittel- und langfristige Auswirkungen derzeit nicht sicher abschätzbar sind.

Auswirkungen der COVID-19-Krise

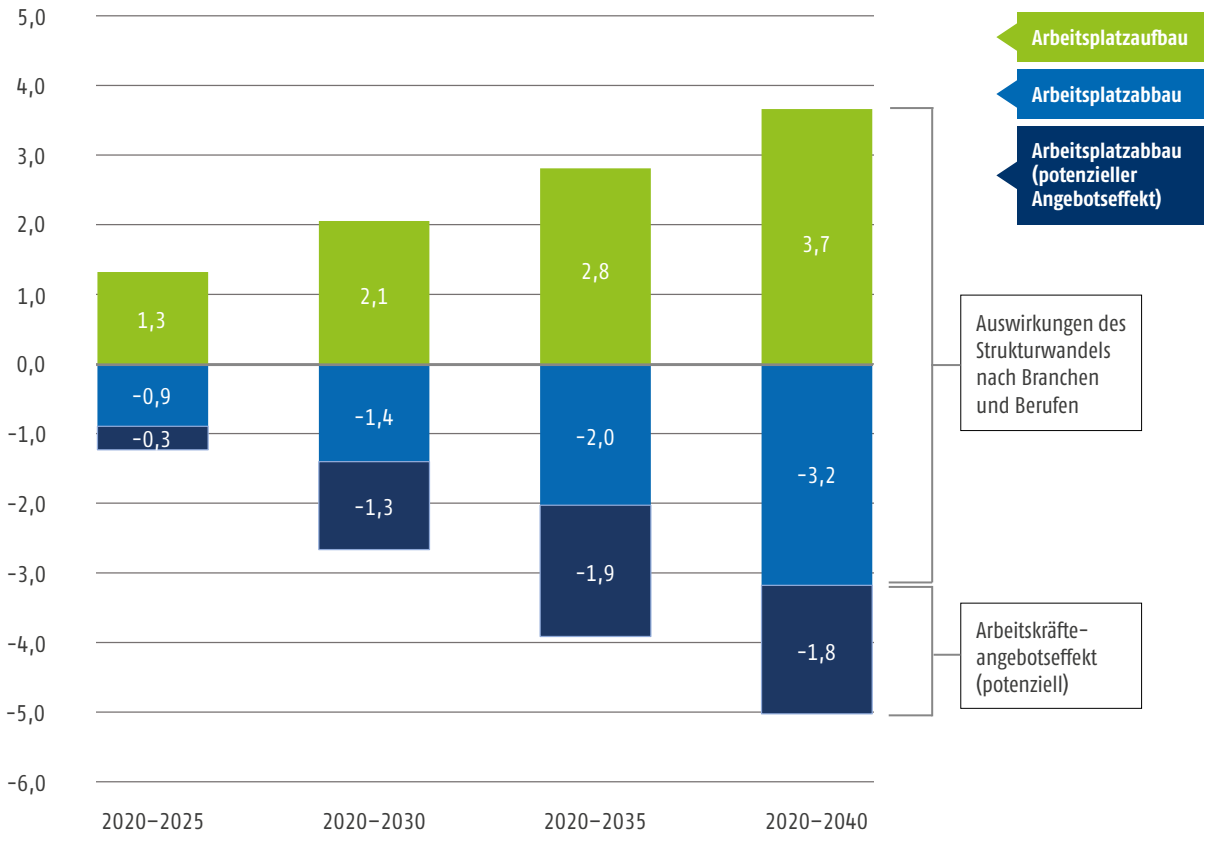
Um die möglichen Effekte der COVID-19-Krise dennoch beschreiben zu können, werden aktuelle Indikatoren zur Konjunktur herangezogen, und auch das Konjunkturpaket der Bundesregierung in der QuBe-Basisprojektion wird berücksichtigt. Die daraus hervorgehende Entwicklung wird mit einem „kontrafaktischen Szenario" verglichen. Dieses kontrafaktische Szenario simuliert, ausgehend vom Jahr 2019, eine Welt ohne Corona-Pandemie. Im Vergleich beider Langfristprojektionen zeigt sich, dass sich das Wirtschaftswachstum nach einem kurzfristigen Einbruch in Höhe von rund -7 Prozent im Jahr 2020 in der mittleren Frist wieder erholen wird. Ab dem Jahr 2025 ähneln die Wachstumsraten der Basisprojektion den erwarteten Wachstumsraten ohne Corona-Pandemie. Der Wohlstand, der ohne die derzeitige Krise womöglich erreicht worden wäre, wird hingegen erst mit einem ca. dreijährigen Rückstand erreicht.

Für die Jahre 2020 und 2021 werden, trotz Kurzarbeit, jeweils rund 600.000 Erwerbstätige weniger benötigt, als dies im „kontrafaktischen Szenario" der Fall gewesen wäre. Da sich aufgrund der schlechteren Arbeitsmarktlage auch einige Erwerbspersonen vom Arbeitsmarkt zurückziehen werden, steigt die Zahl der Erwerbslosen in beiden Jahren mit rund 300.000 (2020) bzw. 200.000 (2021) Personen im Vergleich zum „kontrafaktischen Szenario" geringer an. Die zunehmende Unterbeschäftigung wirkt sich auch auf die Entwicklung des Stundenlohns und der Jahresarbeitszeit der Beschäftigten aus: So hemmt die Corona-Pandemie das Lohnwachstum vor allem in der kurzen und mittleren Frist, welches in einem durch Fachkräfteengpässe gekennzeichneten Arbeitsmarkt im kontrafaktischen Szenario möglich gewesen wäre. In einer „Welt ohne Corona-Virus" hätten die Arbeitnehmer/-innen auch mehr Arbeitsstunden anbieten müssen, um die Arbeitsnachfrage befriedigen zu können. Aufgrund dieser Anpassungsprozesse ist die Zahl der Erwerbslosen langfristig auf demselben Niveau, wie es ohne Krise der Fall gewesen wäre.

Es zeigt sich des Weiteren, 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 2028 auf 84,1 Millionen Personen an, fällt dann aber auf 83,7 Millionen Personen in 2040 ab. Der Anstieg der Bevölkerung beeinflusst dabei auch die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen. Aufgrund der Alterung der Gesellschaft steigen diese, ausgehend von 46,5 Millionen Personen im Jahr 2020, nur noch bis auf 46,7 Millionen im Jahr 2022 an und fallen anschließend bis zum Jahr 2040 auf 44,7 Millionen Personen ab. Dieser Rückgang des Arbeitskräfteangebots verhindert auch ein weiteres Erwerbstätigenwachstum.

Abbildung 2 zeigt, wie sich die Struktur der Arbeitsplätze nach Berufen und Wirtschaftszweigen in den Projektionsjahren im Vergleich zum Jahr 2020 unterscheiden und verdeutlicht so die Umwälzungen am Arbeitsmarkt. Im Zeitraum von 2020 bis 2040 werden rund 3,7 Millionen neue Arbeitsplätze entstehen. Diese finden sich im Gesundheits- und Sozialwesen, allen voran in den Pflegeberufen, aber auch in Erziehungs- oder Informatikberufen. Hingegen werden im selben Zeitraum auch rund fünf Millionen Arbeitsplätze im Vergleich zu heute entfallen. Diese finden sich vorwiegend im Verarbeitenden Gewerbe, aber auch im Handel. Auch Arbeitsplätze im Büro und Sekretariatsberufe werden geringer werden. Die Ursache für den überproportionalen Wegfall von Arbeitsplätzen liegt zu über einem Drittel (1,8 Mio.) an der beschriebenen demografischen Entwicklung und dem damit verbundenen Rückgang der Arbeitskräfte (potenzieller Arbeitskräfteangebotseffekt). Denn rund 1,8 Millionen Personen werden in der QuBe-Basisprojektion dem Arbeitsmarkt im Jahr 2040 altersbedingt nicht mehr zur Verfügung stehen und daher keine Arbeit mehr suchen. Berück-

Abbildung 2: Anzahl der von 2020 bis 2040 neu entstehenden und weggefallenen Arbeitsplätze (in Mio.)



Quelle: QuBe-Projekt, 6. Welle, QuBe-Basisprojektion

sichtigt man diesen Effekt, überwiegen die aufgrund des Strukturwandels nach Branchen und Berufen neu entstehenden Arbeitsplätze in Höhe von rund 3,2 Millionen die wegfallenden Arbeitsplätze. Für Arbeitgeber wird die Herausforderung, sich an die neue Arbeitswelt anzupassen, somit größer als für Arbeitssuchende. Grundsätzlich bestünde ein größeres ökonomisches Potenzial an Arbeitsplätzen, wenn der starke Rückgang bei der Zahl der Erwerbspersonen die Arbeitsmarktentwicklung nicht hemmen würde. Es wird deshalb, trotz dieses Wegfalls an Arbeitsplätzen, mit einer historisch niedrigen Erwerbslosenzahl in Höhe von 1,1 Millionen im Jahr 2040 gerechnet.

Fachkräfteengpässe nehmen zu

Die Ergebnisse der QuBe-Basisprojektion werden nach 141 Berufsgruppen der Klassifikation der Berufe 2010 ausgewiesen und stehen im interaktiven QuBe-Datenportal als Grafiken und Tabellen zum Download zur Verfügung. Um die Fachkräftesituation im Beruf eingehender zu beschreiben, wurde anhand der IAB-Stellenerhebung der Jahre 2012 bis 2017 die Suchdauer berechnet, die ein Betrieb im Schnitt benötigt, um eine-/n geeignete/-n Bewerber/-in für eine offene Stelle zu finden. Dieser Indikator wird als „adjustierte Suchdauer" bezeichnet, weil er auf der Ebene von Berufen für Fachkraft-, Spezialisten- und Expertentätigkeiten (ohne Helfertätigkeiten) die durchschnittliche Suchdauer von Betrieben wiedergibt, zugleich aber auch die verschiedenartigen Merkmale der Betriebe und ausgeschriebenen Stellen berücksichtigt. Je länger die adjustierte Suchdauer in Tagen ist, desto schwieriger ist die Stellenbesetzung für die Betriebe. Da die adjustierte Suchdauer mit der Arbeitsmarktsituation des Berufs korreliert, lässt sich auch ihre Veränderung in die Zukunft projizieren.

Die adjustierten Suchdauern offenbaren, dass trotz des Wegfalls an Arbeitsplätzen Arbeitgeber im verarbeitenden Gewerbe in den heutigen Engpassberufen auch zukünftig mehr Ressourcen aufwenden müssen, um geeignete Fachkräfte zu finden. Diese Engpässe betreffen einige Berufe des Baugewerbes, z. B. Klempnerei,

Sanitär, Heizung, Klimatechnik, aber auch die Mechatronik- und Automatisierungstechnik. Des Weiteren zeigen sich Fachkräfteengpässe langfristig vorwiegend in den Gesundheitsberufen, z. B. in den Pflegeberufen, aber auch in Berufen, die hohe Kompetenzen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik verlangen. www.qube-data.de

Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung | Oktober

REPORT 4|2020

Inhalt

- Trends in einer unsicheren Arbeitswelt
- Auswirkungen der Corona-Pandemie
- Erwartete Bevölkerungsentwicklung
- Erwerbstätige nach Branchen
- Qualifikationsstruktur des Arbeitskräftepotenzials
- Arbeitskräftangebot und -nachfrage nach Berufshauptgruppen
- Adjustierte Suchdauern als Indikator für die Fachkräftesituation im Beruf
- Veränderung der adjustierten Suchdauer nach Berufshauptgruppen
- Fazit
- Literatur
- Anhang

Tobias Maier | Gerd Zika | Michael Kalinowski | Stefanie Steeg | Anke Mönnig | Marc Ingo Wolter | Markus Hummel | Christian Schneemann

COVID-19-Krise: Die Arbeit geht weiter, der Wohlstand macht Pause

Ergebnisse der sechsten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040

Die Ergebnisse der sechsten Welle der Qualifikations- und Berufsprojektionen, die unter der gemeinsamen Leitung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung mbH (GWS) durchgeführt werden, geben einen Überblick über eine voraussichtliche Entwicklung des deutschen Arbeitsmarkts bis zum Jahr 2040. Es zeigt sich, dass die Folgen der COVID-19 (Coronavirus SARS-CoV-2)-Pandemie die Wirtschaftsleistung langfristig um drei Jahre zurückwerfen werden. Dennoch geht die Zahl der Erwerbslosen langfristig zurück. Das Ausscheiden der Babyboomer-Generation aus dem Erwerbsleben senkt die Zahl der Erwerbspersonen und erhöht zugleich die Zahl der zu versorgenden Personen. So wird der Gesundheitssektor 2040 die meisten Erwerbstätigen stellen und von Engpässen auf Fachkraftebene geprägt sein. Aufgrund einer fortschreitenden Digitalisierung wird besonders in der Informatik die Suche nach Personen für Spezialisten- und Expertentätigkeiten mit (mehr) Schwierigkeiten verbunden sein.

Trends in einer unsicheren Arbeitswelt

Ziel der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen (www.qube-projekt.de) ist es, in einer dynamischen Modellierung Bestände, Übergänge, Trends und Verhaltensweisen im Bildungssystem, auf dem Arbeitsmarkt und in der ökonomischen Entwicklung zu identifizieren und in einer Basisprojektion fortzuschreiben. Hierdurch werden mögliche und in sich konsistenze Entwicklungspfade sichtbar gemacht. Das Hauptaugenmerk der Analyse liegt dabei auf berufsspezifischen

bibb Bundesinstitut für Berufsbildung

BIBB Report 4/2020 – COVID-19-Krise: Die Arbeit geht weiter, der Wohlstand macht Pause

Die Ergebnisse der sechsten Welle der Qualifikations- und Berufsprojektionen, die unter der gemeinsamen Leitung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung mbH (GWS) durchgeführt werden, geben einen Überblick über eine voraussichtliche Entwicklung des deutschen Arbeitsmarkts bis zum Jahr 2040. Es zeigt sich, dass die Folgen der COVID-19 (Coronavirus SARS-CoV-2)-Pandemie die Wirtschaftsleistung langfristig um drei Jahre zurückwerfen werden. Dennoch geht die Zahl der Erwerbslosen langfristig zurück. Das Ausscheiden der Babyboomer-Generation aus dem Erwerbsleben senkt die Zahl der Erwerbspersonen und erhöht zugleich die Zahl der zu versorgenden Personen. So wird der Gesundheitssektor 2040 die meisten Erwerbstätigen stellen und von Engpässen auf Fachkraftebene geprägt sein. Aufgrund einer fortschreitenden Digitalisierung wird besonders in der Informatik die Suche nach Personen für Spezialisten- und Expertentätigkeiten mit (mehr) Schwierigkeiten verbunden sein.

Kostenloser Download unter: https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16757

Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Ausbildung von Medizinischen Fachangestellten

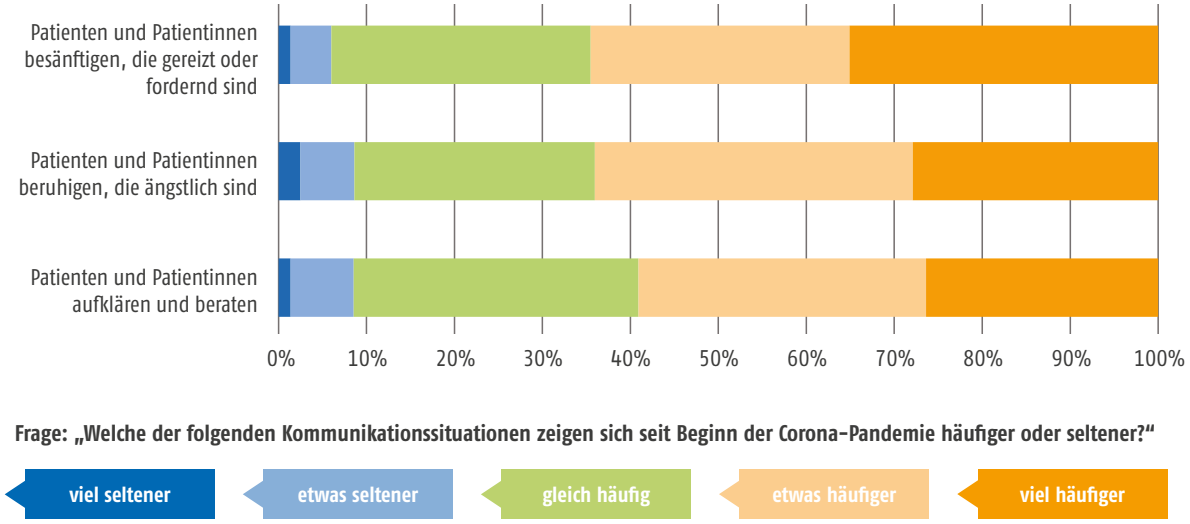
Im BIBB wird seit 2019 im Rahmen des Themenclusters „Berufliches Lernen" das Projekt ProSECoM zur Förderung sozial-emotionaler Kompetenzen in der Ausbildung zum/zur Medizinischen Fachangestellten durchgeführt. Hintergrund hierfür sind die besonderen Anforderungen an die sozial-emotionalen Kompetenzen von Medizinischen Fachangestellten, deren Arbeitsalltag geprägt ist von der Betreuung und Beratung von Patientinnen und Patienten sowie der Notwendigkeit eines konstruktiven Umgangs mit Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie stellte sich für das Projekt folgende Frage: Inwieweit ergeben sich aus der Pandemie und den Maßnahmen zu ihrer Bewältigung Auswirkungen auf die Ausbildungssituation speziell für Medizinische Fachangestellte, auch im Hinblick auf die sozial-emotionalen Kompetenzen? Auszubildende zu Medizinischen Fachangestellten sind dabei nicht nur durch die Veränderungen in der Berufsschule, sondern auch im Ausbildungsbetrieb durch die fachliche Nähe ihres Berufs zur Pandemie und die Umstellungen im (Arzt-)Praxisalltag in besonderem Maße von der Corona-Pandemie betroffen. Aus diesem Grund wurde im September und Oktober 2020 eine Onlinebefragung durchgeführt, die sich an Auszubildende zu Medizinischen Fachangestellten richtete und diese zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Interaktionen und Belastungen am Arbeitsplatz sowie auf die Lern- und Prüfungssituation befragte.

Mehr als 1.200 Umfrage-Teilnehmende

An der Umfrage nahmen 1.253 Personen teil, die überwiegend weiblich sind und mehrheitlich einen mittleren Schulabschluss (59 %) oder eine (Fach-) Hochschulreife (31,4 %) aufweisen. Der Altersdurchschnitt aller Teilnehmenden liegt bei 21,5 Jahren. Da die Beteiligung in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich ausfiel, ist die Stichprobe nicht repräsentativ für alle Auszubildenden dieses Berufs in Deutschland; gleichwohl lässt sich auf ihrer Basis ein grobes Stimmungsbild zeichnen.

Zum Zeitpunkt der Befragung befanden sich 41,4 Prozent der Teilnehmenden im zweiten und 55,8 Prozent im dritten Ausbildungsjahr. 2,8 Prozent hatten ihre Ausbildung im Jahr 2020 abgeschlossen. Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr wurden nicht befragt, da

Abbildung 3: Zunahme herausfordernder Kommunikationssituationen mit Patienten und Patientinnen



Quelle: ProSECoM-Projekt, Umfrage zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Ausbildung von Medizinischen Fachangestellten

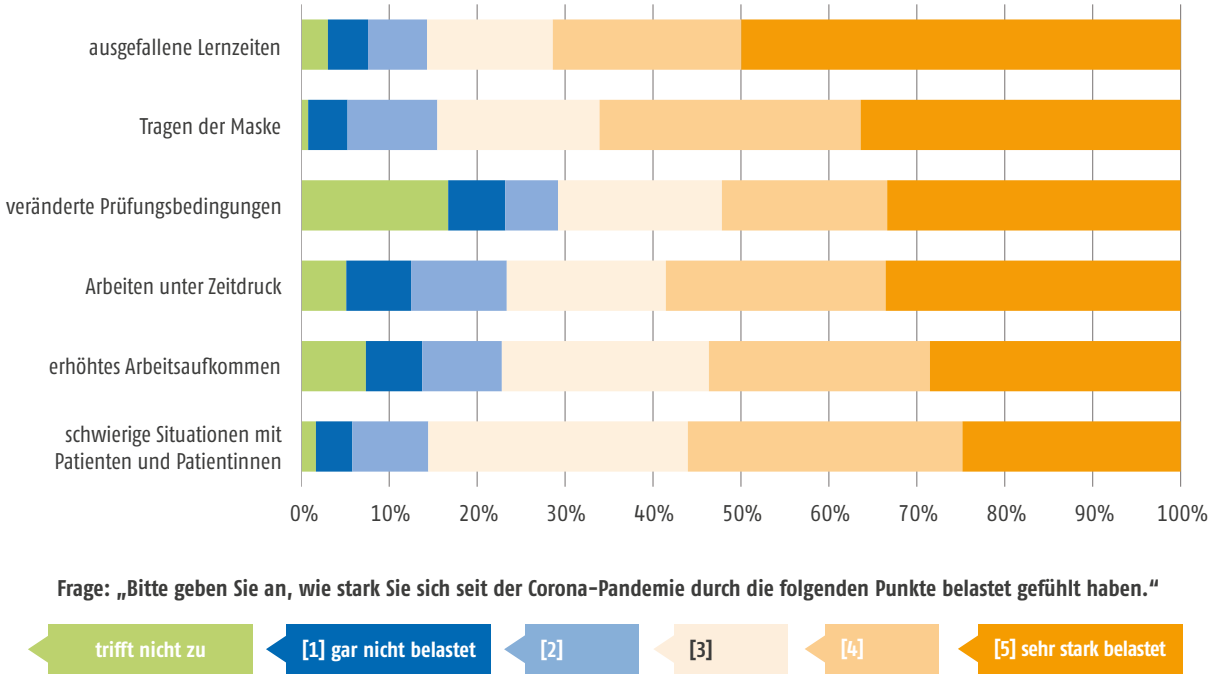
diese ihre Ausbildung erst im Herbst 2020 begonnen haben und somit die Situation in den Schulen und Betrieben zu Beginn der Pandemie nicht miterlebt hatten.

Zunahme der Arbeitszeit und der kommunikativen Anforderungen

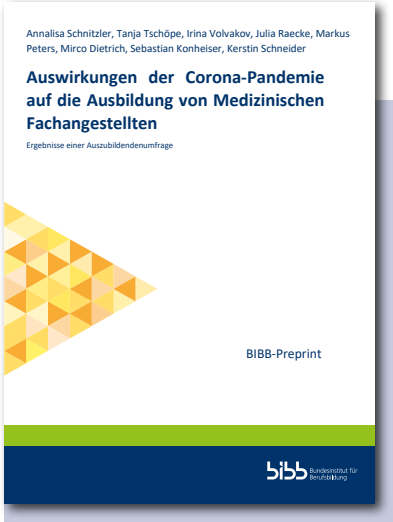
Während 38 Prozent der Befragten angaben, dass sich ihre Arbeitszeit nicht verändert habe, sagten 43 Prozent, dass sich ihr Arbeitsumfang aufgrund der Pandemie vergrößert habe. Dies gilt in besonderem Maße für Medizinische Fachangestellte, die in allgemeinmedizinischen Praxen arbeiten, während in den übrigen Praxen sogar 21 Prozent angaben, weniger als vorher gearbeitet zu haben (gegenüber 15 % in allgemeinmedizinischen Praxen). Da im Beruf der Medizinischen Fachangestellten der Kommunikation, insbesondere mit Patienten und Patientinnen, eine große Bedeutung zukommt, wurde ebenfalls danach gefragt, inwieweit sich die beruflichen Kommunikationsanforderungen während der Corona-Pandemie verändert haben. Lediglich 13 Prozent gaben an, dass es gar keine Veränderung gab; 15 Prozent kreuzten die Kategorie „sehr starke Veränderung“ an. Abbildung 3 zeigt die wahrgenommene Zunahme verschiedener Interaktionssituationen mit Patienten und Patientinnen, die mit hohen kommunikativen Anforderungen einhergehen.

Die gesteigerten Arbeits- und Kommunikationsanforderungen spiegeln sich auch in der Wahrnehmung verschiedener Beeinträchtigungen im Ausbildungsalltag wider, durch die sich die Auszubildenden während der Pandemie besonders belastet fühlten. Abbildung 4 zeigt die sechs Aspekte, die im Mittel als am meisten belastend empfunden wurden. Neben den ausgefallenen Lernzeiten und veränderten Prüfungsbedingungen ist dies vor allem das Tragen der Schutzmaske, die – auch das zeigen die Ergebnisse der Umfrage – in den Augen der Befragten u. a. die Kommunikation erschwert. Als beinahe genauso belastend wurde das Arbeiten unter Zeitdruck und das erhöhte Arbeitsaufkommen empfunden, aber auch schwierige Situationen mit Patienten und Patientinnen, die laut Abbildung 3 seit Beginn der Pandemie auch deutlich häufiger auftreten. Die empfundene Belastung durch diese

Abbildung 4: Größte Belastungen Medizinischer Fachangestellter in Ausbildung seit der Corona-Pandemie



Quelle: ProSECoM-Projekt, Umfrage zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Ausbildung von Medizinischen Fachangestellten



Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Ausbildung von Medizinischen Fachangestellten: Ergebnisse einer Auszubildendenumfrage

Medizinische Fachangestellte sind in ihrer Funktion direkt in die Bewältigung der Corona-Pandemie eingebunden. Zur Untersuchung der Auswirkungen der Pandemie auf die Situation von Medizinischen Fachangestellten in Ausbildung wurde eine Umfrage durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen Einflüsse der Pandemie in allen abgefragten Bereichen, etwa hinsichtlich der Interaktion mit Patienten und Patientinnen eine Zunahme der kommunikativen Anforderungen. Diese Kommunikationssituationen sowie fehlende Lern- und Übungszeiten, die notwendigen Schutzmaßnahmen und ein erhöhtes Arbeitsaufkommen empfindet ein Großteil der Befragten als stark belastend. Insgesamt habe sich die Pandemie dem überwiegenden Teil zufolge negativ auf die Ausbildung ausgewirkt. Die Qualität der Lernmöglichkeiten in Betrieb und Schule verlangt auch in Krisenzeiten gerade für systemrelevante Berufe besondere Aufmerksamkeit, damit die Auszubildenden auf die Belastungen und Herausforderungen ihres Berufs vorbereitet werden können.

Kostenloser Download unter
https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-185635/Description

letzten Aspekte ist im Übrigen davon abhängig, in welcher Art Praxis die Befragten ausgebildet wurden: Auszubildende in allgemeinmedizinischen Praxen fühlten sich stärker durch sie belastet als Auszubildende in anderen Praxen.

Die Umfrage zeigt, dass Medizinische Fachangestellte seit Beginn der Corona-Pandemie noch häufiger mit schwierigen Kommunikationssituationen mit Patientinnen und Patienten konfrontiert werden. Durch diese Situationen scheinen sich viele Auszubildende belastet zu fühlen. Dies betont noch einmal die Notwendigkeit, Medizinische Fachangestellte in der Ausbildung hinsichtlich geeigneter Strategien der Kommunikation und Emotionsregulation verstärkt zu fördern. Insbesondere ist zu befürchten, dass diese Inhalte aufgrund erhöhten Zeitdrucks in vielen Praxen und entfallener berufsschulischer Lernzeiten gerade während der Pandemie zu kurz kommen, was den Einsatz eines gezielten Trainings sinnvoll erscheinen lässt. Ein entsprechendes Instrument soll im Projekt ProSECoM entwickelt werden.

Weiterbildung

Fortschreitender digitaler Wandel

wbmonitor

Die Digitalisierung verändert die Wissensvermittlung in der Weiterbildung auf vielfältige Weise. Klassische Lehr-/Lernsettings werden zunehmend durch digitale Bildungslandschaften ergänzt und erweitert. 2019 nutzen etwa 80 Prozent der Weiterbildungsanbieter digitale Medien und Formate zur Unterstützung bzw. als Ergänzung des Präsenzunterrichts. 36 Prozent führen Integriertes Lernen bzw. *Blended Learning* durch, also eine zielgerichtete Kombination von Präsenz- und Onlinephasen; 18 Prozent bieten reine Onlinekurse an. Arbeitsplatzintegriertes Lernen mittels digitaler Technik (z. B. durch Simulationen) verwirklicht jeder fünfte Anbieter (21 %; Mehrfachnennungen waren möglich). Durch die veränderten Rahmenbedingungen infolge der Corona-Pandemie wird der digitale Wandel in der Weiterbildung allem Anschein nach beschleunigt.

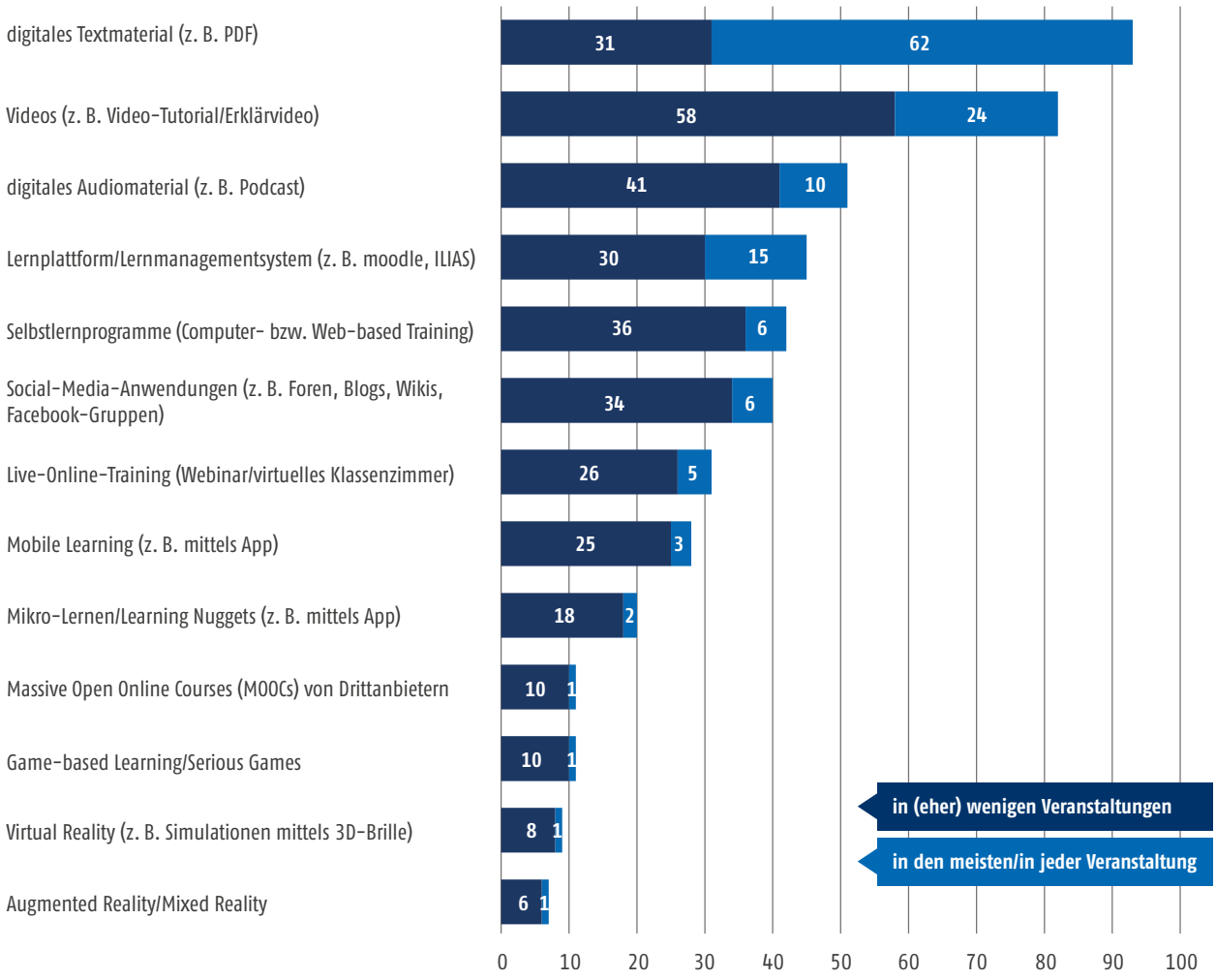
Beim Einsatz digitaler Medien und Formate im Lehr-/Lerngeschehen weisen 2019 digitale Medien in Textform, Videos und Audioformate, also z. B. PDF, Tutorial und Podcast, die höchste Verbreitung auf (vgl. Abb. 5). Eine Lernplattform bzw. ein Lernmanagementsystem (wie z. B. moodle) setzt knapp die Hälfte der Einrichtungen ein. Neben der Bereitstellung digitaler Medien können diese Systeme auch der Kommunikation zwischen Lernenden untereinander bzw. zwischen Lernenden und Lehrenden dienen. Letzteres kann beispielsweise über eingebundene Social-Media-Anwendungen (z. B. Foren, Blogs, Wikis) erfolgen. Unter Berücksichtigung davon gänzlich unabhängiger Angebote wie z. B. Facebook-Gruppen werden Social-Media-Anwendungen von insgesamt 40 Prozent der Anbieter genutzt. Live-Online-Trainings, z. B. zur Durchführung von Onlineseminaren, nutzt ein knappes Drittel. Jeder 20. Anbieter hat sich sogar auf dieses Format spezialisiert, indem er es überwiegend oder ausschließlich in seinen Weiterbildungsveranstaltungen einsetzt. Am seltensten zum Einsatz kommen virtuelle Realität (*Virtual Reality*) mit neun Prozent und computergestützte erweiterte Realität (*Augmented/Mixed Reality*) mit sieben Prozent. Unterscheidet man nach Anbietertypen, zeigt sich, dass (Fach-)Hochschulen sowie berufliche Schulen bzw. Fachschulen bei der digitalen Wissensvermittlung in der Weiterbildung besonders fortgeschritten sind.

▶▶ Durch die Corona-Pandemie nimmt die Verbreitung digitaler Weiterbildungsangebote deutlich Fahrt auf. ◀◀

Stefan Koscheck, wissenschaftlicher Mitarbeiter

Hinsichtlich der technischen Ausstattung der Weiterbildungsanbieter besteht aus Sicht der Anbieter bei interaktiven Whiteboards und Dokumentenkameras Nachholbedarf. Auch bei digitalen Endgeräten, z. B. Laptops, Tablets oder Notebooks,

Abbildung 5: Digitale Medien und Formate im Lehr-/Lerngeschehen von Weiterbildungsveranstaltungen (Anteile in %)



Quelle: BIBB/DIE wbmonitor-Umfrage 2019. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.354 (MOOCs von Drittanbietern) bis n = 1.482 (digitales Textmaterial) gültigen Angaben

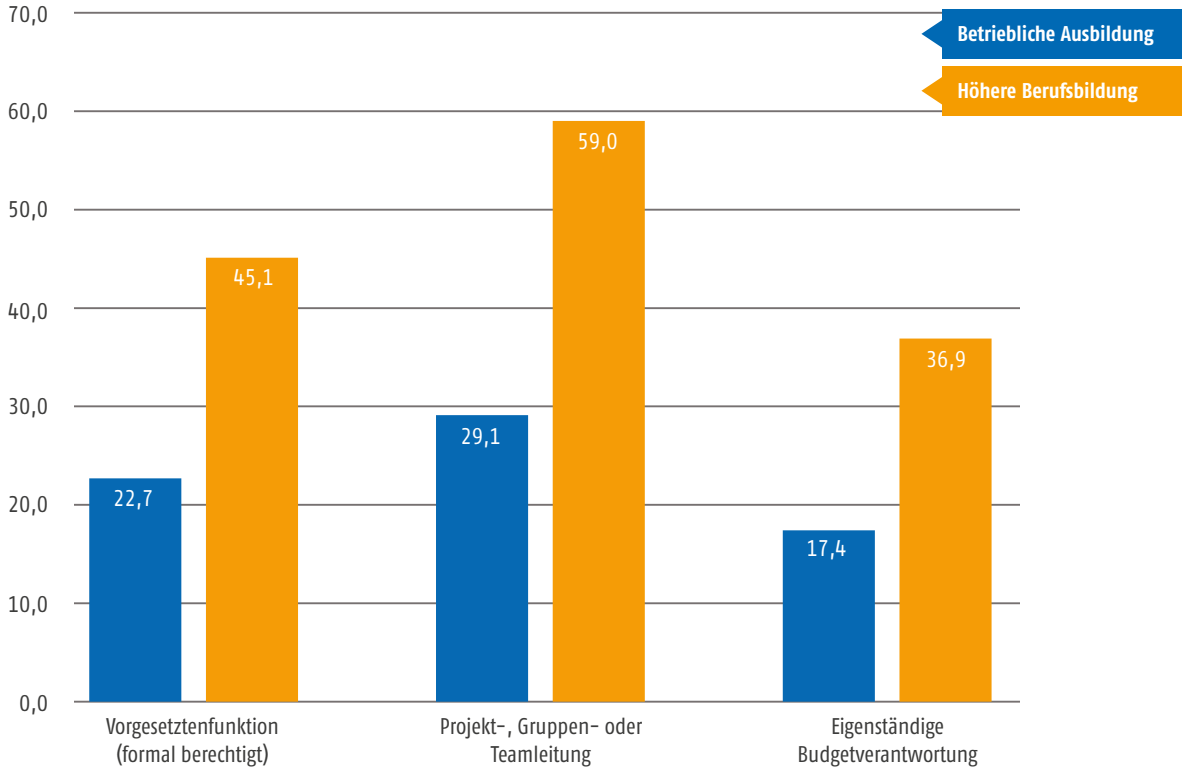
die Teilnehmenden zur Verfügung gestellt werden, kann der Bedarf in zahlreichen Einrichtungen bislang nicht gedeckt werden. Aufseiten des Lehrpersonals ist dagegen eine ausreichende Versorgung an solchen Endgeräten gegeben, ebenso zählen Beamer zur Standardausrüstung der Lehrgänge bzw. Seminare. Bei der Internetversorgung gibt es aus Anbietersicht mit Blick auf Geschwindigkeit und Stabilität „Luft nach oben".

Durch den Einsatz digitaler Technik in der Wissensvermittlung nehmen die Kompetenzanforderungen an das Lehrpersonal zu. Über die Bedienung digitaler Geräte hinausgehend betrifft dies insbesondere medienpädagogische Kompetenzen sowie aktuelle Datenschutzkenntnisse. Vier von fünf Anbietern (81 %) unterstützen deshalb ihre Lehrenden bei der Verbesserung der digitalen Kompetenzen, beispielsweise indem sie innerbetriebliche Weiterbildung durchführen oder die Teilnahme an externen Kursen fördern.
www.bibb.de/wbmonitor

Zum Nutzen der höheren Berufsbildung

Rund acht Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland haben einen höheren Berufsbildungsabschluss, beispielsweise als Meister/-in, Techniker/-in, Fachwirt/-in oder Betriebswirt/-in. Dieser berufliche Qualifizierungsweg bietet in Deutschland einen Karriereweg in gehobene Berufs- und Führungspositionen, die in vielen anderen Ländern nur über akademische Abschlüs-

Abbildung 6: Höhere Berufspositionen mit und ohne berufliche Höherqualifizierung (in %)



Quelle: Darstellung in Anlehnung an Hall, Anja: Lohnt sich höherqualifizierende Berufsbildung? Berufliche Positionen, Einkommen und subjektiver Nutzen von Meister-, Techniker- und kaufmännischen Fortbildungsabschlüssen. In: BIBB-Report (2020) 2. Bonn 2020 – URL: https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16574 (Stand: 31.12.2020); BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

se zugänglich sind. In welchem Maße lohnt sich eine solche höherqualifizierende Berufsbildung am Arbeitsmarkt? Antworten auf diese Frage liefern die Daten der durch das BIBB und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführte BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018.

Eine berufliche Höherqualifizierung lohnt sich in vielfacher Hinsicht

Zum einen haben beruflich Höherqualifizierte im Vergleich zu betrieblich Ausgebildeten ohne berufliche Höherqualifizierung höhere Chancen, eine Führungsfunktion bzw. eine Tätigkeit mit Projekt- oder Budgetverantwortung auszuüben. Zum anderen erzielen beruflich Höherqualifizierte höhere Einkommen. Die objektiven Vorteile einer höheren Berufsbildung bestätigen sich in der subjektiven Nutzenbewertung durch die Befragten selbst. Rund die Hälfte der Erwerbstätigen mit höherer Berufsbildung sagt, dass die Fortbildung im Hinblick auf das Einkommen und im Hinblick auf eine anspruchsvollere Position sehr viel oder zumindest viel genutzt hat; im Hinblick auf eine Gesamtbeurteilung („alles in allem betrachtet") äußern dies sogar zwei von drei Befragten.

Dr. Anja Hall, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit"

Der berufliche Bildungsweg bietet viele Optionen für eine Höherqualifizierung und damit auch Chancen für den individuellen beruflichen Aufstieg. Die Attraktivität der Berufsbildung hängt letztlich von diesen (wahrgenommenen) Beschäftigungsperspektiven ab. Um auch zukünftig leistungsstarke Jugendliche für diesen Bildungsweg gewinnen zu können, sollte der Bekanntheitsgrad der Abschlüsse im Bereich der höheren Berufsbildung weiter gesteigert werden.

Meister-, Techniker- und kaufmännische Fortbildungen lohnen sich gleichermaßen

Ein Vergleich der Nutzeneinschätzung zwischen den Fortbildungstypen lässt keine signifikanten Unterschiede erkennen. Dies gilt auch in Bezug auf das Einkommen: Differenziert nach Fortbildungen für Meister/-innen, Techniker/-innen und kaufmännische Berufe, zeigen sich gegenüber einer fachlich entsprechenden Berufsausbildung vergleichbare Einkommensvorteile. Im Durchschnitt über alle Beschäftigten mit höherer Berufsbildung liegt das Einkommensplus gegenüber betrieblich Ausgebildeten ohne berufliche Höherqualifizierung bei rund 20 Prozent. Führungspositionen und Fachkarrieren werden hingegen häufiger von Erwerbstätigen mit Meisterabschluss erreicht.

Frauen profitieren nicht immer in gleichem Maße wie Männer

Eine höhere Berufsbildung führt bei Männern häufiger als bei Frauen zu einer Führungsposition bzw. einer Tätigkeit mit Projekt- oder Budgetverantwortung. Dies spiegelt sich auch in der subjektiven Nutzeneinschätzung wider. Der Nutzen der eigenen beruflichen Höherqualifizierung hinsichtlich einer anspruchsvolleren Position, eines höheren Einkommens und hinsichtlich des Gesamtnutzens wird von Frauen geringer eingeschätzt als von Männern. Beide Geschlechter erzielen jedoch ein vergleichbares Einkommensplus mit einer beruflichen Höherqualifizierung.

Der Einkommensabstand zu Akademikern bzw. Akademikerinnen variiert mit der Abschlussart

Im Vergleich zu Akademikern und Akademikerinnen verdienen beruflich Höherqualifizierte rund ein Viertel

Lohnt sich höherqualifizierende Berufsbildung? Berufliche Positionen, Einkommen und subjektiver Nutzen von Fortbildungsabschlüssen

Die höherqualifizierende bzw. höhere Berufsbildung bietet in Deutschland einen Karriereweg in gehobene Berufs- und Führungspositionen, die in vielen anderen Ländern nur über akademische Abschlüsse zugänglich sind. Bisherige Studien zum Nutzen einer höheren Berufsbildung differenzieren jedoch nicht zwischen Meister/-innen-, Techniker/-innen- und kaufmännischen Fortbildungsabschlüssen und beschränken sich zudem meist auf das Erwerbseinkommen. Zur Beantwortung der Frage, ob sich eine höhere Berufsbildung lohnt, werden in diesem BIBB Report neben objektiven Erfolgsdimensionen wie dem Einkommen und der beruflichen Positionierung auch subjektive Nutzeneinschätzungen der Befragten untersucht. Die deskriptiven und multivariaten Analysen basieren auf den Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018.

Kostenloser Download unter
https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16574

Dr. Gesa Münchhausen, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Kompetenzentwicklung"

Die vorhandenen Daten und Informationen über das interdisziplinäre und heterogene Feld der Weiterbildung, die in einer Vielzahl unterschiedlicher Einrichtungen erhoben werden, legen häufig verschiedene Konzeptionen zugrunde. Dies erschwert die Interpretation der Befunde. Nur in Teilen sind diese Erhebungen miteinander kompatibel, und ein Gesamtüberblick ist somit derzeit nicht möglich. Eine integrierte Weiterbildungsberichterstattung wird zu einer deutlichen Verbesserung beitragen.

weniger. Dieser Einkommensabstand ist deutlich geringer (–17 %), werden lediglich Beschäftigte mit Bachelor- bzw. früherem Diplom-Fachhochschulabschluss für den Vergleich herangezogen. Er reduziert sich weiter, wenn beruflich Höherqualifizierte eine schulische Hochschulzugangsberechtigung haben (–8 %). Für Beschäftigte mit kaufmännisch-betriebswirtschaftlichem Bildungsabschluss sind die Unterschiede zudem deutlich geringer als bei Beschäftigten mit technischem Abschluss.

Integrierte Weiterbildungsberichterstattung

Die berufliche Weiterbildung in Deutschland ist ein wichtiger Faktor für die Arbeitsmarktentwicklung. Sie ist daher auch für die Berufsbildungsforschung besonders relevant. Bislang ist die vorhandene Datengrundlage zur Weiterbildung aber wenig einheitlich und partiell. Aufgrund von unterschiedlichen Begriffsbestimmungen und Designs kommen die Erhebungen zu teilweise widersprüchlichen Ergebnissen, wodurch sich die berichtete Weiterbildungsbeteiligung um bis zu 30 Prozentpunkte unterscheidet.

Im Rahmen einer integrierten Weiterbildungsberichterstattung soll eine verbesserte Abbildung ermöglicht werden. Das Ziel eines Projekts des BIBB und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung ist daher u. a., bildungspolitischen Akteuren und der Öffentlichkeit ein umfassendes und vergleichbares Bild von der beruflichen Weiterbildung Erwachsener zu vermitteln. Auch im Rahmen der aktuellen Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) der Bundesregierung können so steuerungsrelevante Informationen besser bereitgestellt werden.

Ziel des im Juli 2020 gestarteten Projekts ist eine transparente und systematische Berichterstattung im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Es geht nicht darum, ein gänzlich neues Berichtssystem aufzubauen, sondern darum, bislang eher punktuelle und partielle Daten aus bestehenden Berichtssystemen zu einem Gesamtbild zusammenzuführen, auf Schnittmengen zu analysieren und ggf. Erweiterungen aufzuzeigen.

Zu Beginn des Projekts wird eine übergeordnete Definition der beruflichen Weiterbildung erarbeitet. Später

Betriebliche Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung untersuchte in der Zusatzerhebung zur fünften europäischen Erhebung über die betriebliche Weiterbildung in Unternehmen mögliche Auswirkungen der zunehmenden Vernetzung und Digitalisierung auf das Lernen in Unternehmen. Die telefonische Befragung der weiterbildenden Unternehmen zeigt, dass viele Unternehmen auf die Herausforderungen mit einem stärkeren Lernen am Arbeitsplatz reagieren, ohne auf Weiterbildungsaktivitäten außerhalb des Arbeitsprozesses, z. B. in Form von Kursen und Seminaren, zu verzichten. Weitere Schwerpunkte der Erhebung waren Veränderungen bei den benötigten Kompetenzen, die Bedeutung verschiedener Medien für das Lernen und die öffentliche Weiterbildungsförderung in Unternehmen.

Kostenloser Download unter
https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16619

werden die für die berufliche Weiterbildung relevanten Daten und Ergebnisse aus bestehenden, aber voneinander unabhängigen Berichtssystemen zusammengeführt. Aus der Gesamtschau sollen dann Schlüsse gezogen werden, welche Informationen fehlen, welche Schnittmengen zwischen den verschiedenen Berichtssystemen bestehen oder welche Hintergründe für Rezipientinnen und Rezipienten eines solchen Bildungsberichts geliefert werden müssen.

Der Fokus liegt dabei auf der Eignung hinsichtlich einer integrierten Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung sowie der Identifikation von Forschungs- und Datenlücken zu diesem Gegenstand. Ausgehend von der NWS sollen dabei vor allem über folgende Bereiche der beruflichen Weiterbildung Informationen gewonnen werden:

- berufliche Bildungs- und Karrierewege (z. B. Aufstiegsfortbildungen, Durchlässigkeit, Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung);
- Teilhabe/Beteiligung an Weiterbildung (z. B. soziale und regionale Ungleichheit hinsichtlich der Beteiligung unterschiedlicher Personengruppen);
- Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe (z. B. nach Beschäftigungsgruppen oder Betriebsmerkmalen);
- Beschäftigungsfähigkeit (z. B. Erhalt und Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit, Nachqualifizierung);
- Angebots- und Anbieterstrukturen (z. B. Weiterbildungsinhalte und -formate, Qualität, Weiterbildungspersonal oder Beratung).

Auf dieser Grundlage erfolgen Empfehlungen zur Weiterentwicklung und Erschließung von Datengrundlagen für eine verbesserte Weiterbildungsberichterstattung.

Es sollen dabei auch systematisch neue Themen einbezogen werden: Corona-Pandemie, Digitalisierung, Strukturwandel des Arbeitsmarktes wie Fachkräftemangel etc. Im Laufe des Projektes werden immer wieder Fachleute und Akteure aus dem Feld einbezogen, um einen möglichst für alle nützlichen Bildungsbericht zu schaffen und letztlich die Weiterbildung zu stärken.

https://www.bibb.de/de/129419.php

Forschung international

Ausbildung und Mobilität in Grenzregionen – eine Vorstudie

Die Bedeutung grenzüberschreitender Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung wurde mit der Kopenhagen-Erklärung (2002) zum erklärten Strategiekonzept für das neue Jahrtausend. Seither wurden etliche Projekte der grenzüberschreitenden Aus- und Weiterbildung gefördert, die europäische Mobilität erheblich ausgebaut, Transparenz von Qualifikationen verbessert und die Anrechnung von Lernleistungen durch den Einsatz europäisch entwickelter Instrumente vereinfacht.

Die Bundesrepublik Deutschland hat mit ihren neun Nachbarländern so viele Grenzregionen wie kein anderes europäisches Land. Nirgendwo ist Europa spürbarer als an diesen Grenzen: beim Einkaufen und Tanken, beim Wohnen, aber auch beim Lernen und Arbeiten auf der jeweils anderen Seite der Grenze. Wie lassen sich aber die Zielsetzungen europäischer Bildungspolitik mit dem „Alltagsgeschäft" an Deutschlands Grenzen verbinden?

Diese Frage stand bereits 2015 im Mittelpunkt der vom BIBB organisierten Fachtagung „Von Deutschlands Grenzen nach Brüssel und zurück – Berufsbildung zwischen europäischen Erwartungen und regionalen Erfordernissen". Grenzüberschreitende Berufsbildung wurde als „Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und zur Schaffung von neuen beruflichen Chancen" beschrieben, als in „zunehmendem Maße essentiell und zwar sowohl für die Unternehmen, als auch für die Auszubildenden und Mitarbeiter", als „ein Baustein zur Verbesserung und Erhöhung der Arbeitnehmerfreizügigkeit in der Europäischen Union" und als „Chance, die ‚mentale' Grenze ein Stück weit abzuschaffen und die Grenzregionen auf vielen Ebenen zusammen wachsen zu lassen".

Fünf Jahre später wurde das Thema vom BIBB erneut aufgegriffen. Das Entwicklungsprojekt „Ausbildung und Mobilität in Grenzregionen" (AMoG) fragte nach dem Stellenwert der Berufsbildung an den Grenzen Deutschlands zu Frankreich und zu Dänemark jenseits politischer Empfehlungen, konkret in der Region Syddanmark/Schleswig, in der Euroregion PAMINA und Strasbourg-Ortenau sowie im Eurodistrikt Oberrhein. Ziel war es, in den genannten Regionen den Stand grenzüberschreitender Bildungskooperationen zu erfassen und Informationen über die Mobilität von Ler-

nenden und Fachkräften und über die Rekrutierungspraxis von Unternehmen auf beiden Seiten der Grenze zu gewinnen. Neben Recherchen zu den wesentlichen statistischen Daten und Dokumenten, zu Drucksachen der Verwaltung und Informationen auf Websites der relevanten Akteure wurden zu diesem Zweck Fachgespräche mit relevanten Akteuren jeweils auf beiden Seiten der Grenze durchgeführt. Erste kleinere Fallstudien (Pre-Tests) thematisierten die Perspektive der Unternehmen in den Bereichen Hotel/Gastronomie und im Einzelhandel.

Die Ergebnisse des Entwicklungsprojektes deuten darauf hin, dass eine grenzüberschreitende Berufsbildung, wie sie sowohl in der europäischen Strategie zur Herstellung eines gemeinsamen Bildungs- und Beschäftigungsraumes als auch in bilateralen Abkommen (etwa im Aachener Vertrag von 2019) betont wird, in der Realität noch nicht angekommen ist. Gründe hierfür liegen u. a. in den „Asymmetrien", die die untersuchten Regionen im Hinblick auf Lohnunterschiede, Arbeitslosigkeitsrate und Bildungssystem an der Grenze (Sonderjylland/Schleswig, Elsass/Ortenau) kennzeichnen. Neben den sprachlichen Barrieren wird in beiden Grenzregionen auch die fehlende Anerkennung der beruflichen Qualifikationen des Nachbarlandes als Hemmnis für eine Arbeitsaufnahme im Nachbarland angegeben. Grenzüberschreitende Kooperationen in der Berufsbildung werden vornehmlich in Branchen entwickelt, die keine Konkurrenzsituationen und Abwanderungstendenzen auslösen. Die Nachhaltigkeit solcher Kooperationen und die tatsächliche Verwertung der in diesen Kooperationen erworbenen beruflichen Qualifikationen im jeweiligen Nachbarland ist bislang noch nicht vergleichend untersucht. Diese Fragestellung könnte in einem Folgeprojekt untersucht und durch eine weitere Untersuchung zur deutsch-polnischen Grenze kontrastiert werden.

Digitalisierung als Herausforderung für die Steuerung der Berufsbildung: ein deutsch-schweizerischer Vergleich

Aufgrund des Einflusses der Digitalisierung auf die Berufsbildung entwickeln die Akteure der Berufsbildung unterschiedliche Vorschläge und Empfehlungen zum Umgang mit den neu entstehenden Herausforderungen. Da ihre Rolle und Interessenlage die jeweiligen Vorschläge und Empfehlungen beeinflussen, kann die Umsetzung zu Veränderungen im bisherigen Zusammenspiel der Akteure im Berufsbildungssystem führen. Im Entwicklungsprojekt „Die Rolle der Akteure in den Berufsbildungssystemen in Zeiten der Digitalisierung – ein deutsch-schweizerischer Vergleich (RADigital)" (Laufzeit: Q IV 2018 bis Q I 2020) wurde untersucht, ob in den Berufsbildungssystemen Deutschlands und der Schweiz unterschiedliche Entwicklungen erkennbar sind und welche Auswirkungen diese auf die politische Steuerung der jeweiligen Berufsbildungssysteme haben können. Das Projekt trägt zu einem tieferen Verständnis der Dynamik im Zusammenspiel der Akteure in dualen, betriebsorientierten Systemen der Berufsbildung bei.

Verschiedene Akteure prägen die Berufsbildungssysteme beider Länder: der Staat, die Betriebe und Unternehmensverbände, die Gewerkschaften sowie die Bildungsanbieter. Ein zentraler Unterschied besteht in der Organisation der staatlichen Steuerungsmacht. In der Schweiz sind auf Bundesebene die Kompetenzen für den gesamten Bildungsbereich organisatorisch zusammengeführt. Dies erleichtert insbesondere die bildungspolitischen Entscheidungen, die die Schnittstellen von beruflicher Bildung einerseits und allgemeinbildendem/hochschulischem Bereich andererseits betreffen („hybride Bildungsmodelle"). Das Bildungssystem wird als ein Gesamtsystem wahrgenommen, in dem die Auswirkungen von bildungspolitischen Entscheidungen in einzelnen Bildungsbereichen im Hinblick auf die Folgen für das Gesamtsystem sowie die anderen Bildungsbereiche überprüft und festgestellt werden, z. B. eine Steigerung von Absolventenzahlen in einem Bildungsbereich. In Deutschland prägt der Föderalismus die Struktur des Bildungssystems und führt auch bei der Regelungszuständigkeit für das Berufsbildungssystem zu einer Aufteilung zwischen Bund und Ländern. Die unterschiedlichen Governancestrukturen ermöglichen bzw. erfordern im Kontext der Digitalisierung jeweils eigene Handlungsoptionen.

In beiden Ländern besteht eine intensive Kooperation der staatlichen Akteure mit den Arbeitgebern und Gewerkschaften, die mit zahlreichen Initiativen und Programmen auf die Digitalisierung reagieren. Durch die Kooperation werden Impulse aus der Praxis für die Gestaltung und Umsetzung der Berufsbildung aufgegriffen. Dies sichert gleichzeitig ein hohes Maß an Flexibilität hinsichtlich der Anpassung an wirtschaftliche, technologische und gesellschaftliche Veränderungen. In der Schweiz ist die Verbundpartnerschaft darüber hinaus als grundlegendes Prinzip der beruflichen Bildung explizit gesetzlich festgeschrieben. Dies ist ein deutliches Signal für ihre Relevanz, die sowohl im Bereich der bildungspolitischen Steuerung als auch bei der Umsetzung der beruflichen Bildung sichtbar wird.

BWP 3/2020: Berufsbildung in Europa

Zum 1. Juli 2020 hat Deutschland unter dem Motto „Gemeinsam. Europa wieder stark machen." die EU-Ratspräsidentschaft übernommen. Wie kann der europäische Bildungsraum weiterentwickelt und die Berufsbildung in den Mitgliedsstaaten gestärkt werden? Und welchen Beitrag leistet die Berufsbildung dazu, den Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft zu gestalten? Die Beiträge der Ausgabe bilanzieren bislang Erreichtes und zeigen Perspektiven auf. Im Mittelpunkt stehen dabei die Förderung von Transparenz und Austausch zwischen den nationalen Bildungssystemen auf unterschiedlichen Ebenen: über Transparenzinstrumente, wie Qualifikationsrahmen, ESCO und Europass, und durch Kooperationen von Institutionen und Akteuren in Europa.

Kostenloser Download unter https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/16580

Eine grundlegende Veränderung der Steuerungsstrukturen aufgrund der Herausforderungen durch die technologische Entwicklung ist deshalb in beiden Berufsbildungssystemen nicht erkennbar. Die Akteure sind sich des Handlungsbedarfs im Rahmen der Digitalisierung und zur wettbewerbsfähigen Gestaltung der Berufsbildung bewusst. Im Rahmen des Projekts konnte eine Intensivierung der Kooperationen festgestellt werden, die teilweise mit Diskussionen um Neujustierungen der Rolle einzelner Akteure verbunden sind. In beiden Ländern wird zudem die Stärkung der Mitsprachemöglichkeit und somit die Rolle des Bildungspersonals, beruflicher Schulen und einzelner innovativer Unternehmen vermehrt thematisiert. Wenig hörbar ist die Stimme der Auszubildenden. Daran knüpft das Anschlussprojekt des BIBB „Kommunikation und Rezeption der Auszubildendenperspektive im internationalen Vergleich" an.

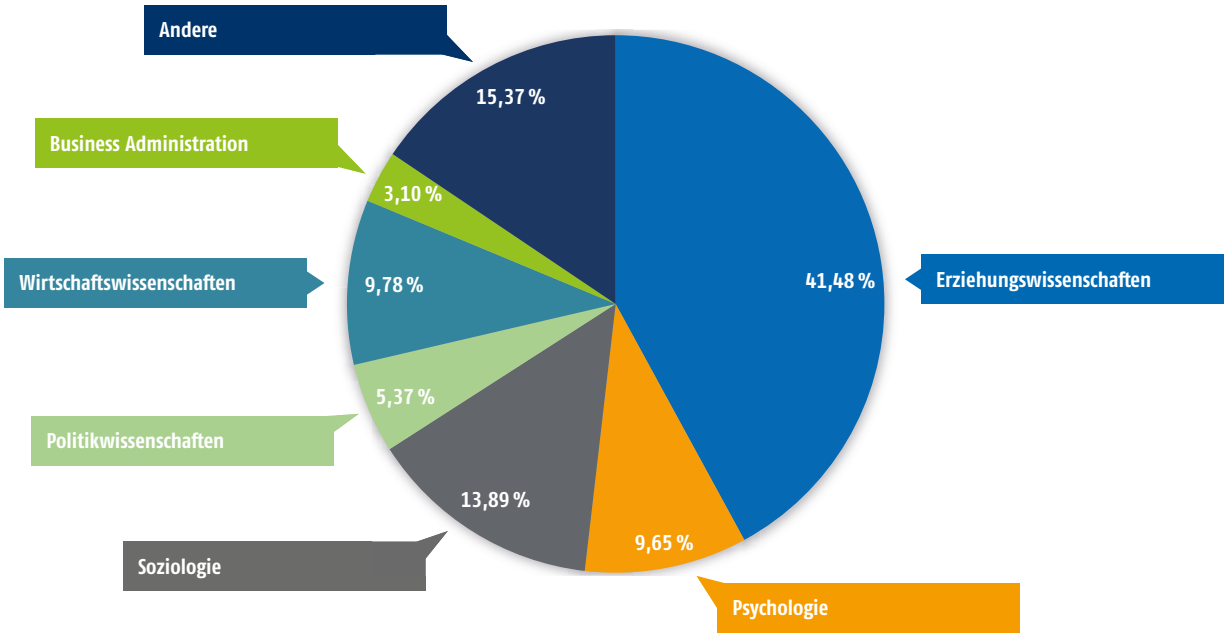
Das flexible Gefüge des Zusammenspiels der verschiedenen staatlichen und nicht staatlichen Akteure ist die Grundlage für die hohe Anpassungsfähigkeit, die beide Systeme auszeichnet. Bei der jeweiligen Gesamtkoordination des Bildungssystems und der Einbettung des Berufsbildungsbereichs in übergreifende Initiativen und Innovationsstrategien gibt es jedoch deutliche Unterschiede.
https://www.bibb.de/de/88584.php

Institutionalisierte Berufsbildungsforschung in Europa – Ergebnisse einer Befragung

Am 4. November 2020 lud das BIBB 30 hochrangige Vertreterinnen und Vertreter nationaler Berufsbildungsinstitute und Forschungseinrichtungen aus 14 europäischen Ländern zu einer virtuellen Tagung ein, um sich über die Berufsbildungsforschung in Europa und in ihrem internationalen Umfeld auszutauschen. Das BIBB bereitete die Tagung mit einer europaweiten Erhebung zu Organisation, thematischen Schwerpunkten und Arbeitsmethoden sowie zur strategischen Einbettung der Berufsbildungsinstitute in die länderspezifischen Diskussionen vor.

Einige der teilnehmenden Berufsbildungsforschungsinstitute verfügen über eine sehr lange Tradition. In den 1950er-Jahren wurden in den heutigen europäischen Mitgliedsstaaten die ersten spezialisierten Institutionen eingerichtet. Das früheste Beispiel ist eines der Vorgängerinstitute des heutigen Nationalen Pädagogischen Instituts der Tschechischen Republik, das bereits 1953 gegründet wurde. Wie das BIBB kann das französische *Institut Centre des études et des recherches und sur les qualifications (Céreq)* 2020 auf ein 50-jähriges Bestehen zurückblicken. In zwei Jahren kann auch das italienische Institut für Berufsbildung (*Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori*), seit 2016 Teil des *Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche*, auf 50 Jahre Erfahrungen in der Berufsbildungsforschung verweisen. Während in den 1970er-Jahren eine Reihe von staatlichen Instituten gegründet wurde, ist die Landschaft heute durch eine große institutionelle Vielfalt geprägt. Neben öffentlichen Forschungsinstituten und Behörden nehmen auch Universitäten und privatwirtschaftlich geführte Institute Aufgaben in der nationalen Berufsbildungsforschung wahr.

Abbildung 7: Akademischer Hintergrund des wissenschaftlichen Personals in Forschung und Entwicklung



Quelle: Darstellung in Anlehnung an Grollmann, Philipp; Buchholz, Lara; Ertl, Hubert; Le Mouillour, Isabelle; Widera, Christina: The Contribution of Research to Innovation in Vocational Education and Training (VET) – The role of VET Institutes. Preliminary findings of the survey. Bonn 2020 (unveröffentlichtes Working Paper); © BIBB

Die Mehrheit des wissenschaftlichen Personals kommt aus dem Bereich der Erziehungswissenschaften und der Soziologie, gefolgt von den Bereichen Psychologie und Wirtschaftswissenschaften. Das von den Instituten bearbeitete Themenspektrum ist breit gefächert: Auf der einen Seite werden Fragen der staatlichen Organisation des Berufsbildungssystems untersucht sowie Strukturen und Ordnung weiterentwickelt, auf der anderen Seite geht es um Fragen der Organisation von Lehr- und Lernprozessen und der Ausbildung des Berufsbildungspersonals. Überdies wurde ein breites Spektrum an Themen identifiziert, für das sich alle Institute gleichermaßen interessieren, beispielsweise die Bedeutung der Digitalisierung für die Berufsbildung.

Alle Beteiligten stimmten zu, dass durch eine Stärkung der Berufsbildungsforschung in Europa, eine Festigung der Zusammenarbeit der Institute und Einrichtungen sowie die Gründung eines entsprechenden Netzwerks ein aktiver Beitrag zu einer zukunftsfähigen Berufsbildung in Europa geleistet werden kann. Die Diskussion über die europäische Zusammenarbeit in der Berufsbildungsforschung wurde gemeinsam mit dem *European Research Network on Vocational Education and Training* am 11. November 2020 weitergeführt.

Die Ergebnisse der Befragung und der Veranstaltung wurden während der Europäischen Woche der Berufsbildung präsentiert (siehe dazu auch S. 80).

Forschen im BIBB – Nachrichten und Infrastruktur

Graduiertenförderung

Seit der Einführung eines Graduiertenförderungsprogramms im BIBB gewinnt die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an Fahrt. Anfang 2020 wurde die Leitung des Graduiertenförderungsprogramms Dr. Judith Offerhaus übertragen. Zwölf der 22 Promotionsstellen wurden besetzt. Zudem ist die erste von drei Nachwuchsgruppen an den Start gegangen, die sich aus je einer oder einem Postdoc und zwei Promovierenden zusammensetzen. Unter der Leitung von Dr. Katarina Weßling wird die Nachwuchsgruppe die Bedeutung regionaler Strukturen und die damit verbundenen Chancen und Hindernisse für den Ausbildungsmarkt untersuchen. Die Forschungsarbeiten werden in enger Kooperation mit dem *Research Center for Education and the Labour Market* (ROA) der Universität Maastricht durchgeführt.

Laura Getz, Doktorandin im Graduiertenförderungsprogramm des BIBB

Das Graduiertenförderungsprogramm bietet mir wichtige Möglichkeiten, mich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln. Besonders gut finde ich, dass die jeweilige fachkulturelle Prägung bei der Promotionsplanung in den Blick genommen wird. Gleichzeitig werden wir als Promovierende unterstützt und ermutigt, uns untereinander zu vernetzen und auszutauschen.

▶▶ Allen Doktorandinnen und Doktoranden steht ein umfassendes Beratungs- und Unterstützungsangebot rund um das Thema Promotion offen. ◀◀

Dr. Judith Offerhaus, Leiterin des Graduiertenförderungsprogramms

Zur Unterstützung der Promovierenden findet ein monatliches Kolloquium statt, in dem die Promovierenden ihre Forschungsarbeiten präsentieren und diskutieren können. Zusätzlich bietet ein trilaterales Doktorandenseminar mit den Universitäten Köln und Paderborn eine weitere Möglichkeit des Austausches an. Weiterhin wurden erste fachspezifische Gruppenschulungen durchgeführt. Allen Doktorandinnen und Doktoranden steht darüber hinaus ein umfassendes Beratungs- und Unterstützungsangebot rund um das Thema Promotion offen.
www.bibb.de/de/128201.php

Juniorprofessuren

2020 war für das BIBB ein spannendes Jahr: Mit gleich zwei Hochschulen wurden Kooperationsverträge für Juniorprofessuren geschlossen.

Mit der Universität zu Köln beschloss das BIBB eine Neuauflage der bewährten „Juniorprofessur für soziologische Berufsforschung" am Institut für Soziologie und Sozialpsychologie. Durch die Ausrichtung auf den Schwerpunkt sozialwissenschaftliche Methoden soll gezielt das Beratungsangebot für den wissenschaftlichen Nachwuchs des BIBB erweitert werden. Die Stelle wird am BIBB angesiedelt sein. Das Besetzungsverfahren wird 2021 abgeschlossen.

Gemeinsam mit der Technischen Universität (TU) Kaiserslautern führt das BIBB zudem ein Besetzungsverfahren für eine Juniorprofessur zum Thema „Digitale Transformation – Zukunft beruflicher Bildung und Arbeit" durch. Sie ist im Fachgebiet Pädagogik angesiedelt und ergänzt die bestehenden Professuren im Bereich Schulpädagogik und Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Die Juniorprofessur wird nach dem Karlsruher Modell vornehmlich an der TU Kaiserslautern realisiert und gleichzeitig eng mit dem gleichnamigen Themencluster des BIBB vernetzt sein. Geplant ist, dass aus der Kooperation ein Forschungsprojekt in das Jahresforschungsprogramm des BIBB eingebracht wird.

Research Fellows

Um die Zusammenarbeit mit externen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen in der Forschung weiter zu stärken und besondere Leistungen für die Berufsbildungsforschung zu würdigen, vergibt das BIBB seit 2020 an ausgewählte Partnerinnen und Partner den Titel „*Research Fellow*". Zum 1. September 2020 wurden folgende Personen zu *Research Fellows* ernannt:

Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner (Universität Zürich) ist Professorin für Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt empirische Methodik der Arbeitsbeziehungen und der Personalökonomik und Direktorin des *Swiss Leading House on Economics*

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

Ich freue mich, dass wir mit dem Ausbau der Graduiertenförderung unserem Ziel, dem wissenschaftlichen Nachwuchs beste Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten, ein gutes Stück nähergekommen sind. Indem wir mit den damit verbundenen Aktivitäten unsere Forschungskooperationen mit Hochschulen intensivieren, profitiert die Forschung am BIBB insgesamt davon.

of Education, *Firm Behavior and Training Policies*. Fragen zu Rekrutierung, Mobilität und Arbeitsmarkterfolg von Auszubildenden in Deutschland und der Schweiz sind ihr besonderes Interessengebiet. Im Rahmen ihres *Research Fellowship* sollen für BIBB-Befragungen (beispielsweise die Kosten-Nutzen-Erhebung) spezielle ökonomische Fragestellungen entwickelt und implementiert werden. Entsprechende Ergebnisse sollen dann gemeinsam mit BIBB-Wissenschaftlerinnen und -Wissenschaftlern publiziert werden.
https://www.business.uzh.ch/de/research/professorships/emap/team/uschibackes.html

Prof. Dr. Christian Ebner (TU Braunschweig) hat als erster Inhaber der BIBB-Juniorprofessur in Köln in Zusammenarbeit mit Forscherinnen und Forschern am BIBB bereits einen großen Beitrag zur Etablierung der soziologischen Berufsbildungsforschung geleistet. Er leitet heute den Lehrstuhl für Soziologie mit Schwerpunkt Arbeit und Organisation an der TU Braunschweig. Prof. Ebner forscht und lehrt zu Themen der Arbeitsmarkt- und Bildungssoziologie und beschäftigt sich intensiv mit (dem Wandel von) Berufen, Arbeitsbedingungen und -organisation sowie sozialen Disparitäten bei der Teilnahme an dualer Berufsausbildung und beruflicher Weiterbildung. Im Rahmen des *Research Fellowshi*p wird die bestehende Kooperationen fortgesetzt.
https://www.tu-braunschweig.de/sao/arbeit/team/ebner

Prof. Geoff Hayward (*University of Cambridge*) ist *Head of Faculty of Education* und war zuvor *Head of School of Education* an der *University of Leeds*. Er beschäftigt sich seit vielen Jahren mit Fragen der Berufsbildungspolitik und -praxis im Vereinigten Königreich. Dabei interessiert er sich besonders für den Zugang zu Bildung bei sozial Benachteiligten und die Übergänge von der beruflichen in die Hochschulbildung. Prof. Hayward wird in Kooperation mit dem BIBB an einer Monografie zu Übergängen zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung mitarbeiten.
https://www.educ.cam.ac.uk/people/staff/hayward/

Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz: Wissenschaft trifft Praxis

Wie können Probleme der Berufsbildungspraxis gelöst werden? Diese Frage stand 2020 im Mittelpunkt des Forums der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) „Wissenschaft trifft Praxis – Designbasierte Forschung in der beruflichen Bildung".

Designbasierte Forschung nimmt Herausforderungen auf, die an die Praxis beruflicher Bildung herangetragen werden. Häufig geht es um bisher wenig strukturierte, aktuelle Probleme in der Berufsbildungspraxis, die aufgrund gesellschaftlicher Transformationsprozesse entstehen, z. B. durch die Digitalisierung. Im Fokus design-

basierter Forschung steht die enge Zusammenarbeit von Wissenschaft und Praxis: Wissenschaftler/-innen präzisieren gemeinsam mit Praktikerinnen und Praktikern Probleme in der Berufsbildung. Sie entwickeln, erproben und evaluieren Problemlösungsansätze und bauen sie kontinuierlich aus. Somit ist eine designbasierte Forschung sehr nah an den Bedürfnissen der Berufsbildungspraxis ausgerichtet. Jedoch gestaltet sich dieser Entwicklungsprozess von Innovationen oftmals schwierig. So sprechen Wissenschaft und Praxis nicht immer dieselbe Sprache. Es stellen sich beispielsweise die Fragen, wie Erkenntnisse in die Praxis transferiert werden und welche Erkenntnisse mit welchen methodischen Vorgehensweisen erzeugt werden können.

Im AG BFN-Forum wurden aktuelle Entwicklungen, Varianten und Herausforderungen designbasierter Forschung in der beruflichen Bildung diskutiert. Es wurde von der Universität Paderborn und dem BIBB organisiert.
https://www.agbfn.de/de/agbfn_veranstaltung_94423.php

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. Das FDZ sichert im BIBB den Datenzugang gemäß der Datenschutzgrundverordnung und des Bundesdatenschutzgesetzes sowohl für hausinterne Wissenschaftler/-innen als auch für interessierte BIBB-externe Forscher/-innen. Mittlerweile besteht das Angebot des BIBB-FDZ aus rund 90 Projektdatensätzen. Insgesamt stehen unseren Nutzerinnen und Nutzern etwa 55 Personendatensätze und 35 Betriebsdatensätze zur Verfügung. Im Jahr 2020 wurden insgesamt sieben Datensätze zu Forschungsdaten zu folgenden Themen neu veröffentlicht:

- BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen
- *Campus File* der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen
- Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit in Deutschland – BIBB-Zusatzbefragung zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018
- BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2017
- Längsschnittdatensatz des BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2011 bis 2017
- BIBB/DIE-wbmonitor 2017 – Qualitätsmanagementsysteme in der Weiterbildung
- BIBB/DIE-wbmonitor 2018 – Wissenstransfer – Wie kommt die Wissenschaft in die Praxis?

2020 hat das BIBB-FDZ ca. 110 neue Nutzungsverträge mit externen Nutzerinnen und Nutzern geschlossen, wodurch insgesamt etwa 185 neue Personen Zugang zu Forschungsdaten des BIBB-FDZ erhalten haben.

Ein neues Datensatzprodukt hat 2020 das BIBB-FDZ-Portfolio erweitert: Das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung wurde erstmalig als Längsschnittdatensatz herausgegeben. Dieses Datensatzprodukt ermöglicht eine vereinfachte Längsschnittauswertung der gleichen Untersuchungseinheiten (d. h.

Betriebe) für die Jahre 2011 bis 2017. Dafür wurden die Querschnittsdaten der bisher veröffentlichen Erhebungsjahre des BIBB-Qualifizierungspanels in einem harmonisierten Hauptdatensatz im sogenannten langen Format kombiniert. Der Vorteil dieses neuen Datensatzprodukts liegt darin, dass den Datennutzerinnen und -nutzern ein Großteil der aufwendigen Datenaufbereitung für Analysen über die Zeit abgenommen wird.

Die Corona-Pandemie stellte 2020 nicht nur die Datennutzer/-innen, sondern auch die Mitarbeitenden des FDZ vor neue Herausforderungen. Als ein elementarer Baustein in der FDZ-Infrastruktur entfiel die Möglichkeit des persönlichen Aufenthalts im BIBB für Gastwissenschaftler/-innen. Der Bedarf an einem automatisierten Datenfernverarbeitungssystem rückte mehr und mehr in den Fokus der Digitalisierungsbestrebungen des BIBB-FDZ. Ende 2019 war der Startschuss für die Einrichtung eines Datenfernverarbeitungssystems durch das Institut zur Zukunft der Arbeit gefallen: JoSuA (*Job Submission Application*). 2020 folgte der Systemaufbau. Durch die tatkräftige Unterstützung aller Beteiligten konnte unter Einhaltung der Corona-Hygienemaßnahmen eine komplexe Server-Infrastruktur aufgebaut werden. Nach einer ausführlichen Testphase durch BIBB-Mitarbeitende kann voraussichtlich in der ersten Jahreshälfte 2021 das Datenfernverarbeitungssystem auch den externen Datennutzerinnen und -nutzern zur Verfügung gestellt werden. Mithilfe dieses Systems können interne und externe Wissenschaftler/-innen ihre Auswertungen mit BIBB-Forschungsdaten ortsunabhängig und nahezu vollständig autonom vornehmen. Alte Verfahren der Datenfernverarbeitung im BIBB-FDZ werden dadurch abgelöst.
www.bibb-fdz.de
http://metadaten.bibb.de/

Persönlichkeitseigenschaften und Erwerbstätigkeit in Deutschland

Empirische Studien zeigen, dass verschiedenste Dimensionen der Persönlichkeit wie Extraversion oder Neurotizismus, aber auch spezifische verhaltensbezogene Persönlichkeitseigenschaften und Präferenzen wie Risikobereitschaft, Selbstwirksamkeit und Kontrollüberzeugung mit Merkmalen der Erwerbstätigkeit und des Berufserfolgs zusammenhängen. Da solche Persönlichkeitseigenschaften in der Erwerbstätigenbefragung 2018 des BIBB und der BAuA – kurz ETB 2018 – aber nicht erhoben werden, liefert diese Publikation die Ergebnisse einer Zusatzbefragung von 8.010 Kernerwerbstätigen zu ihren Persönlichkeitseigenschaften, die an der ETB 2018 teilgenommen hatten. Mit den aus beiden Interviews verknüpften Daten können verschiedene Fragestellungen, etwa zum Zusammenhang von Persönlichkeitseigenschaften und Berufserfolg, untersucht werden.

Kostenloser Download unter
https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/16956

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

Nachhaltigkeit im Fokus der neuen Standardberufsbildpositionen

Anforderungen an nachhaltiges Handeln verändern die Arbeitswelt in einer Art und Weise, auf die nun auch ordnungspolitisch reagiert werden musste. Kompetenzen im Umgang mit Nachhaltigkeit und Digitalisierung haben in den vergangenen Jahren immer stärker an Bedeutung gewonnen und stellen mittlerweile ein unverzichtbares Element beruflichen Handelns dar. Eine Arbeitsgruppe des Hauptausschusses des BIBB unter Beteiligung des Bundes, der Sozialpartner, der Länder und des BIBB hat nun die bisherigen Standardberufsbildpositionen umfassend modernisiert. Damit wurde auch eine Handlungsempfehlung aus dem Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung des UNESCO-Weltaktionsprogramms „Bildung für nachhaltige Entwicklung" (2015-2019) zeitnah umgesetzt.

Hintergrund der Modernisierung

Ziel einer dualen Berufsausbildung ist, für eigenverantwortliche Tätigkeiten auf einem möglichst breiten Gebiet zu qualifizieren. Um diesem Anspruch Rechnung zu tragen, gibt es ergänzend zu berufsspezifischen Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die eine wesentliche Grundlage und damit ein unverzichtbares Element beruflichen Handelns darstellen. Diese sogenannten Standardberufsbildpositionen sind Inhalte im Ausbildungsberufsbild und den betrieblichen Ausbildungsrahmenplänen, die stets integrativ im Zusammenspiel mit den jeweiligen berufsprofilgebenden Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten während der gesamten Ausbildung zu vermitteln sind. Bei diesen standardisierten Mindestanforderungen handelt es sich im gewerblich-technischen Bereich bislang um die vier Positionen „Berufsbildung" sowie „Arbeits- und Tarifrecht", „Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes", „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit" sowie „Umweltschutz". Die beiden letzten Positionen stellten auch den üblichen Standard in den kaufmännischen Ausbildungsberufen dar. Ihre Vermittlung ist von allen ausbildenden Betrieben sicherzustellen und im betrieblichen Ausbildungsplan aufzugreifen. Zudem sind sie Gegenstand der Prüfungen. Von ihrer Berücksichtigung als Mindeststandard über alle Ausbildungsordnungen hinweg geht ein wichtiges, bildungspolitisches Signal für alle an der Berufsbildung beteiligten Institutionen und Akteure aus.

▶▶ Komplexer werdende Arbeitsprozesse erfordern selbstständige, verantwortungsvolle und sozialkompetente Fachkräfte. ◀◀

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

Verbunden mit der Ausbildung besteht auch der Bildungsauftrag, zur Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden beizutragen. Diese sollen sich zu selbstständigen Persönlichkeiten entwickeln, die sich reflektierend und aktiv mit aktuellen gesellschaftlichen Problemen auseinandersetzen. Ein solcher Bildungsauftrag ist bereits seit vielen Jahren ein verbindlicher Bestandteil anerkannter Ausbildungsberufe. In der weiterhin aktuellen Empfehlung des Bundesauschusses für Berufsbildung vom 25. Oktober 1974 heißt es dazu: „Bei der Anerkennung bzw. Aufhebung eines Ausbildungsberufes sind bildungspolitische, wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische sowie berufspädagogische Gesichtspunkte zu berücksichtigen“. Auch sind „der Erwerb von Befähigung zum selbstständigen Denken und Handeln bei der Anwendung von Fertigkeiten und Kenntnissen“ Ziel einer anerkannten Berufsausbildung sowie „die Anlage auf dauerhafte, vom Lebensalter unabhängige berufliche Tätigkeit“ zu fördern. Komplexer werdende Arbeitsprozesse erfordern selbstständige, verantwortungsvolle und sozialkompetente Fachkräfte. Kompetentes Handeln zielt in diesem Verständnis auf die Kommunikation, die Gesundheit und Unversehrtheit aller und nicht zuletzt auch auf den sicheren Umgang mit Daten des Unternehmens sowie Dritter. Die modernisierten Standardberufsbildpositionen greifen diese Aspekte unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen auf und setzen für die zukunftsfähige Gestaltung der Ausbildung in einer sich wandelnden Arbeitswelt bildungspolitisch wichtige zusätzliche Akzente. Sie leisten somit einen wichtigen Beitrag zur Förderung von demokratischen Kompetenzen in unserer Gesellschaft, indem sie auf die Eigenverantwortung des Einzelnen am Arbeitsplatz im Sinne von Rechten und Pflichten sowie die Bedeutung von Prävention und Weiterbildung hinweisen. Des Weiteren definieren sie Mindestanforderungen an die nachhaltige Gestaltung des Arbeitslebens und die Tätigkeit in einer digitalisierten Arbeitswelt.

Die modernisierten Standardberufsbildpositionen

Im April 2020 verständigten sich das BMBF, das BMWi, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, Kammerorganisationen, die Länder (vertreten durch Ländervertreter/-innen des BIBB-Hauptausschusses und der Kultusministerkonferenz) sowie das BIBB auf die folgenden vier Standardberufsbildpositionen:

1. Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht
2. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
3. Umweltschutz und Nachhaltigkeit
4. Digitalisierte Arbeitswelt.

Mit der konsensualen Neufassung dieser Mindestanforderungen werden bewährte Inhalte weiterhin berücksichtigt, zukünftig jedoch erweitert. So wurden „Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht“ und „Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes“ in einer Position zusammengeführt und beispielsweise um das Erläutern der eigenen Entgeltabrechnung erweitert. Ebenso bleibt die Position „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ weitestgehend unverändert erhalten. Im Zuge der Erweiterung von „Umweltschutz“ um „Nachhaltigkeit“ ist die Nutzung von Produkten, Waren oder Dienstleistungen, Materialien und Energie um das Berücksichtigen und Abwägen der drei Dimensionen von Nachhaltigkeit (ökonomisch, ökologisch und sozial) ergänzt worden und schließt Aspekte von nachhaltigen Wertschöpfungsketten, fairem Handel und die Reflexion von Zielkonflikten zwischen den einzelnen Nachhaltigkeitsdimensionen ein. Proaktives Handeln soll zudem durch das Entwickeln von Vorschlägen für nachhaltiges Verhalten im eigenen Arbeitsbereich angeregt werden. Hierbei sind etwa Vor- und Nachteile von Optimierungsan-

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

Berufliche Bildung befähigt zu verantwortungsvollem und selbstständigen Handeln in einer modernen Arbeitswelt. Die neuen Standardberufsbildpositionen bieten eine Grundlage für alle Berufe, auf der dann berufsspezifisch aufgebaut werden kann, um nachhaltiges Handeln in einer digitalisierten Arbeitswelt zu unterstützen.

sätzen und Handlungsalternativen zu berücksichtigen. Als neue Mindestanforderung wurde in einer eigenen Position die „Digitalisierte Arbeitswelt“ aufgenommen. Hier geht es um den Umgang mit digitalen Medien, Daten, Datensicherheit und Datenschutz, darüber hinaus sind aber auch kommunikative und soziale Kompetenzen sowie gesellschaftliche Vielfalt und der wertschätzende Umgang miteinander berücksichtigt. Letztere Anforderungen sind nicht ausschließlich auf die digitale Zusammenarbeit ausgerichtet, treten aber in der digitalen Arbeitswelt besonders hervor, da angemessene Kommunikationsregeln dort einen besonderen Stellenwert haben. Nicht zuletzt gilt auch hier, dass die Lernziele stets im Kontext der fachbezogenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln sind.

Personale Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten wie die Anwendung von Lern- und Arbeitstechniken sowie Methoden des selbstgesteuerten Lernens runden die Position zur digitalisierten Arbeitswelt ab.

Implementation in der Praxis

Die vier neuen Standardberufsbildpositionen sind in allen ab dem 1. August 2021 in Kraft tretenden modernisierten und neu entwickelten anerkannten Ausbildungsberufen als Mindestanforderungen verbindlich zu verwenden und können in Abhängigkeit von berufs- oder branchenspezifischen Besonderheiten bei Bedarf im Rahmen von Ordnungsverfahren in den berufsprofilgebenden Inhalten erweitert werden. Darüber hinaus empfiehlt der Hauptausschuss des BIBB ausbildenden Betrieben und beruflichen Schulen, diese modernisierten Standardberufsbildpositionen auch jetzt schon in sämtlichen Ausbildungsberufen nach BBiG und HwO integrativ im Zusammenhang mit berufsspezifischen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten während der gesamten Ausbildung zu vermitteln – auch wenn sie noch nicht in allen Ausbildungsordnungen enthalten sind. Er appelliert an alle Akteure in der Beruflichen Bildung, dies aktiv zu unterstützen, indem sie ausbildende Betriebe und berufliche Schulen auf diese Empfehlung des Hauptausschusses und die Bedeutung der neuen Standardberufsbildpositionen für die Arbeitswelt der Zukunft auf verschiedenen Wegen aufmerksam machen, für deren Umsetzung werben und sie dabei auf geeignete Weise unterstützen.

Zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildungspraxis wurde im Rahmen der Arbeitsgruppe des BIBB-Hauptausschusses zudem eine Erläuterung für die BIBB-Veröffentlichungsreihe „Ausbildung gestalten“ erarbeitet, die im Rahmen der Hauptausschussempfehlung Nr. 172 mitveröffentlicht wird. Als weiterer Teil der Implementation der Standardberufsbildpositionen in die betriebliche Praxis ist darüber hinaus geplant, Videomaterial mit Beispielen und erläuternden Hinweisen für die Ausbildungspraxis zu erarbeiten. Diese Erklärvideos sollen für das Ausbildungspersonal in einem durchschnittlichen Ausbildungsbetrieb, insbesondere auch klein- und mittelständische Unternehmen, eine grundlegende Information und Orientierung über die jeweiligen themenspezifischen Zielsetzungen der einzelnen Standardberufsbildpositionen bieten. Damit werden erste Anregungen für die Ausbildungspraxis angeboten, die durch die Ergebnisse von BIBB-Modellversuchen und Materialien aus Nachhaltigkeitsprojekten weiterer Akteure vertieft werden können.
https://www.bibb.de/de/134898.php

Kompetenzanforderungen für Nachhaltigkeit im Kontext der Digitalisierung

Kompetenzschnittmengen für zwei Transformationsprozesse der Arbeitswelt

Nachhaltigkeit und Digitalisierung – diese beiden Transformationsprozesse kennzeichnen in besonderer Weise die aktuellen und künftigen Veränderungen der Berufswelt und damit auch der Anforderungen an die berufliche Bildung. Nachhaltigkeit ist kein Selbstläufer, sondern muss bei vielen Entscheidungen als Option erkannt, kommuniziert und ins Handeln überführt werden. Hierfür bedarf es sowohl fachlicher als auch personaler Kompetenzen. Zugleich verändert die

Digitalisierung fortlaufend die Arbeitswelt in der Produktion sowie im Bereich der Dienstleistungen. Auch dies berührt die qualifikatorischen Voraussetzungen der am Wirtschaftsleben Teilnehmenden, nicht zuletzt der Fachkräfte, und erhöht den Bedarf an Aus- und Weiterbildungsaktivitäten.

Um diese Transformationsprozesse begleiten und gestalten zu können, bedarf es also gut ausgebildeter Fachkräfte, die die benötigten Kompetenzen durch lebenslanges Lernen erwerben. Ein wesentlicher Ausgangspunkt dafür ist die berufsbezogene Bildung im dualen System.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage: Gibt es eine Schnittmenge zwischen den Kompetenzen für diese beiden Transformationsprozesse, über die Beschäftigte verfügen sollten? Können hier „zwei Fliegen mit einer Klappe geschlagen" werden? Diese Frage griff das BMBF bei den Beratungen des 2017 verabschiedeten Nationalen Aktionsplans Bildung für nachhaltige Entwicklung auf. Es beauftragte das BIBB mit einer Studie, die zum Ziel hatte, Kompetenzanforderungen zu identifizieren und zu beschreiben sowie daraus einen Orientierungsrahmen zu entwickeln, der sowohl für die Entwicklung und Modernisierung dualer Ausbildungsberufe als auch für die praktische Berufsbildung genutzt werden kann.

Analyse von Literatur und Praxis

Die Untersuchung erfolgte in drei Schritten: In einem ersten Schritt wurde aus der Analyse der vorliegenden Literatur zu Kompetenzen für Nachhaltigkeit und Digitalisierung eine Entwurfsfassung für einen solchen Orientierungsrahmen entwickelt. Um die sozial-ethische Dimension der Nachhaltigkeit einbeziehen zu können, wurde der hierfür besonders relevante Berufsbereich der Pflege anhand nationaler und internationaler Literatur analysiert.

Als zweiter Schritt wurde im Frühjahr 2020 je eine empirische Fallstudie in vier Unternehmen aus verschiedenen Berufsbereichen durchgeführt, in denen Nachhaltigkeit und Digitalisierung von hoher Bedeutung sind und globale Wertschöpfungsketten eine Rolle spielen: Ernährung, Logistik, Textil und Tourismus.

Jeweils zwei Unternehmen vertreten die Bereiche „Produkt" und „Dienstleitung". Zur Abbildung ethischer Fragen wurde zusätzlich das Gesundheitshandwerk für eine fünfte Fallstudie ausgewählt. In 21 Interviews wurden Geschäftsführer/-innen, Verantwortliche für Nachhaltigkeit, Digitalisierung, Qualitätsmanagement und Ausbildung sowie Fachkräfte und Auszubildende anhand eines auf die jeweilige betriebliche Position angepassten Gesprächsleitfadens befragt.

Die freie Nennung von benötigten Kompetenzen wurde ergänzt durch eine Abfrage vorgegebener Kompetenzen, deren Nützlichkeit für die Transformationsprozesse von den Befragten eingeschätzt werden sollte. Die Auswertung dieser qualitativen Interviews führte zu einer Überarbeitung der Entwurfsfassung des Orientierungsrahmens.

In Schritt 3 erfolgte schließlich die Validierung der Ergebnisse durch Workshops mit Akteurinnen und Akteuren der Berufsbildung. Diese Workshops wurden aufgrund der COVID-19-Pandemie als Telefonkonferenzen durchgeführt. Begleitet wurde die Untersuchung von einem Projektbeirat mit Vertreterinnen und Vertretern der Wissenschaft, der Bundesministerien und der Sozialpartner, die ebenfalls zum Gelingen des Vorhabens beitrugen.

Breites Spektrum an benötigten Kompetenzen als Schnittmenge

Im Ergebnis konnte eine große Schnittmenge bei den Kompetenzanforderungen für Nachhaltigkeit und Digitalisierung ausgemacht werden. Die aus der Literatur gewonnenen Erkenntnisse bestätigten sich dabei weitgehend in den Fallstudien und Workshops.

In den im Rahmen der Fallstudien geführten Interviews mit Unternehmen und Akteurinnen und Akteuren der Berufsbildung wurde deutlich, dass auch Fachwissen ein unverzichtbarer Teil der Schnittmenge von Kompetenzen für Nachhaltigkeit und Digitalisierung ist: Erfahrungen und gute Kenntnisse über Arbeitsprozesse sind erforderlich, um diese reflektieren und verbessern, ebenso aber auch standardisieren und digitalisieren zu können. Diese Aspekte wurden bei der Entwicklung des Orientierungsrahmens für Kompetenzanforderungen berücksichtigt. Darüber hinaus konnten Anpassungen im Hinblick auf die Weitergabe von handlungsbezogenem Wissen vorgenommen werden. Ursprünglich als „Schulungskompetenz" bezeichnet, erscheint dieser Aspekt nun als „Kompetenz zur Wissensvermittlung", da explizite didaktische Fähigkeiten im Sinne von Schulungen auf der Fachkräfteebene nicht erwartet werden (siehe Tabelle 1). Im weiteren Verständnis von Kompetenz ist hierbei auch

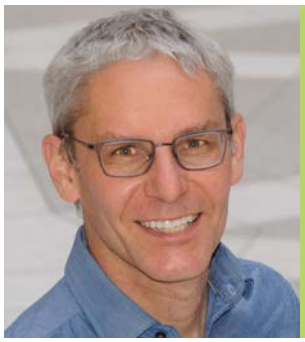
Tabelle 1: Orientierungsrahmen der Kompetenzen für Nachhaltigkeit und Digitalisierung	
Fachkompetenz	
Wissen	Fertigkeiten
▶ Fachwissen ▶ Prozessverständnis/-wissen ▶ Wissen zum Datenschutz und zur Datensicherheit	▶ Problemlösekompetenz ▶ Kompetenz zur Beschaffung von und zum Umgang mit Informationen ▶ Sprachkenntnisse/-kompetenzen ▶ Digitale Kompetenzen
Personale Kompetenz	
Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
▶ Kommunikationsfähigkeit ▶ Interkulturelle Kompetenz ▶ Teamfähigkeit/Kooperationsfähigkeit	▶ Analytisches Denken/Systemdenken/vernetztes Denken ▶ Kreativität ▶ Lernbereitschaft/-fähigkeit ▶ Flexibilität ▶ Bereitschaft zu eigenverantwortlichem Handeln ▶ Reflexions- und Kritikfähigkeit ▶ Problemlösefähigkeit ▶ Kompetenz zur Wissensvermittlung

die Bereitschaft enthalten, von diesen Fähigkeiten Gebrauch zu machen.

Besonders wichtig ist, dass Fachkräfte bestehende Prozesse im Betrieb und in der vor- und der nachgelagerten Wertschöpfungskette kritisch betrachten. Dadurch können Verbesserungsmöglichkeiten in ökologischer, ökonomischer und sozialer Hinsicht identifiziert und problematische Aspekte beim aktuellen Vorgehen aufgedeckt werden. Hierfür sind zum einen Fach- und Prozesswissen erforderlich sowie zum anderen die Kompetenz, Probleme eigenständig zu erkennen, anzugehen und hierzu Informationen zu beschaffen, zu bewerten und zu nutzen. Aus den Befragungen wurde deutlich, dass die Unternehmen zur Verbesserung von Prozessen vielfältige digitale Instrumente einsetzen: zur Steuerung von Maschinen, Geräten und Anlagen in der Produktion sowie zur Nutzung von Daten für das Prozessmanagement und zur Herstellung von Transparenz und zur Kommunikation. Da verschiedene Arbeitsschritte innerhalb der Prozesse und die Prozesse selbst oftmals ineinandergreifen, ist das ganzheitliche Verständnis der Mitarbeitenden für diese von großer Relevanz. Die Aussage in einem Interview im Textilbereich mit Blick auf Produkteigenschaften und Produktionsschritte verdeutlicht dies: „Wenn man nur sehr eindimensional denken kann oder nur Fachmann für eine Richtung ist, dann wird es einem schwerer fallen, auf komplexe Herausforderungen die richtige Antwort zu haben – als wenn man etwas übergreifender denken kann und ganz anders an eine Sache herangehen kann."

Neben dem Prozessverständnis werden auch digitale Kompetenzen und Wissen zum Datenschutz und zur Datensicherheit benötigt. Diese sollen es den Mitarbeitenden ermöglichen, sensible Daten im Unternehmen, in der Lieferkette sowie bei Kundinnen und Kunden vor unerwünschten Zugriffen von innerhalb und außerhalb des Betriebs zu schützen.

Für Kommunikation und Kooperation bedarf es ebenfalls eines Bündels von Kompetenzen. Diese beziehen sich auf den Betrieb, die Lieferanten, die Kundinnen und Kunden und ggf. auch die Öffentlichkeit. Vor allem für die Kommunikation in der Wertschöpfungskette werden Sprachkompetenzen benötigt. Kommunikationsfähigkeit und interkulturelle Kompetenz – auch verstanden als Umgang mit Menschen mit unterschiedlichen Persönlichkeitseigenschaften – werden auf fast allen Positionen im Unternehmen benötigt. Dabei gibt es jedoch Unterschiede in Abhängigkeit von der konkreten Tätigkeit. Kommunikative Fähigkeiten erlangen in der Zusammenarbeit mit Kolleginnen



Dr. Hendrik Biebeler, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Gewerblich-technische Berufe“

Die Kompetenzanforderungen an Fachkräfte sind sehr vielfältig. Auch den Wandel zu mehr Nachhaltigkeit und zu verstärkter Digitalisierung sollen sie tragen und gestalten können. Wichtige Kompetenzen wie ein gutes Prozessverständnis, Problemlösungsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit und Lernbereitschaft benötigen sie für beide Veränderungsprozesse. Dies sollten Betriebe, Schulen und Weiterbildungsanbieter, aber auch die Verantwortlichen in Ordnungsverfahren verstärkt berücksichtigen.

und Kollegen sowie mit den Personen, die in der Wertschöpfungskette außerhalb des Betriebs arbeiten, eine erhöhte Bedeutung.

Im Textilbereich, in dem wichtige Teile der Wertschöpfung von Lieferanten in unterschiedlichen Ländern und Kontinenten erbracht werden, wurde in einem Interview gesagt: „Wir brauchen gute Fachkenntnisse, aber auch das Fingerspitzengefühl, Themen so anzubringen, dass nicht direkt beim Gegenüber der Rollladen runtergeht und man auf Ablehnung stößt.“ Hinzu kommt, dass Teams immer heterogener zusammengesetzt sind – in Hinblick auf Persönlichkeiten, Hierarchieebenen und fachliche Qualifikationen. Dies gilt für das Arbeitsleben im Allgemeinen; die Fortschritte bei Nachhaltigkeit und Digitalisierung verstärken diesen Bedarf jedoch wesentlich.

Die dargestellten Anforderungen sind verschränkt mit Anforderungen an personale Kompetenzen. Zum Verständnis von Prozessen bedarf es analytischer Kompetenzen und der Bereitschaft zu eigenverantwortlichem Handeln sowie der Kritik- und Reflexionsfähigkeit. Im Tourismusbereich wurden von einem Interviewten aus der Perspektive der Nachhaltigkeit beispielsweise die folgenden Fragen zum Konzept einer Reise und zu den Auswirkungen am Zielort in einem Nicht-Industrieland gestellt, die von Fachkräften zu behandeln sind: „Wie ist denn die Wertschöpfung im Reiseland? Ist es wirklich das, was wir uns vorgenommen haben? Wie hat sich das in den letzten Jahren entwickelt? Wo können wir noch dran arbeiten?“ Für Verbesserungen mit Blick auf Nachhaltigkeit ist oft auch Kreativität gefragt. Für neue Routinen werden Lernfähigkeit und Flexibilität benötigt, ergänzt durch die Kompetenz zur Wissensvermittlung.

Kompetenzen in der Berufsbildungspraxis und in Ausbildungsordnungen

Die Studie hat gezeigt, dass sich ein umfangreiches Tableau an gemeinsamen Kompetenzanforderungen identifizieren lässt, und zwar ohne einen Rückgriff auf diejenigen Konstellationen, in denen Digitalisierung bereits einen Nachhaltigkeitsbeitrag leistet und deshalb automatisch die benötigten Kompetenzen eine Schnittmenge besitzen.

Auf zwei Wegen kann der Orientierungsrahmen Eingang in die Praxis der Berufsbildung finden: Zum einen ist er ein Angebot an diejenigen, die Neuordnungsverfahren für Ausbildungsordnungen durchführen, um die dort genannten Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten eines Ausbildungsrahmenplans auf Vollständigkeit zu überprüfen. Die genannten Kompetenzen sind hierbei noch auf den jeweiligen Beruf zuzuschneiden. Zum anderen kann der Orientierungsrahmen die Berufsbildungspraxis inspirieren. Hilfreich dafür wäre eine Sammlung guter, didaktisch aufbereiteter Praxisbeispiele, die eine niedrigschwellige Anwendung in der betrieblichen Ausbildung erlaubt.
https://www.bibb.de/de/100603.php

Neue und modernisierte Aus- und Fortbildungsberufe

Kaufleute für Groß- und Außenhandelsmanagement – prozessorientiert, digital und nachhaltig

Im Vordergrund der Neuordnung des Ausbildungsberufs stand eine stärkere Betonung der prozessorientierten Organisation von Groß- und Außenhandelsgeschäften sowie der Bedeutungsgewinn von E-Business, Projektarbeit und Schnittstellenmanagement. Dieser spiegelt sich nicht nur in der aktualisierten Verordnung, sondern auch in der neuen Berufsbezeichnung des Ausbildungsberufs „Kaufmann/Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement“ wider. Zugleich wurde der

Beruf um zukunftsweisende Inhalte der Nachhaltigkeit modernisiert.

Im Zuge der Neugestaltung des Ausbildungsberufs wurde neben einer stärkeren Prozess- und Serviceorientierung mit zunehmend projektförmig gestalteter Arbeit insbesondere der Bedeutungsgewinn von Digitalisierung und E-Business, die in der aktuellen Pandemiesituation einen weiteren Schub erhalten haben, berücksichtigt. Die aktualisierte Verordnung greift diese Entwicklung durch eine neue Berufsbildposition „Elektronische Geschäftsprozesse (E-Business)" auf. Hierunter fällt z. B. die Verwendung von E-Business-Systemen zur Ressourcenplanung und zur Verwaltung von Kundenbeziehungen. Darüber hinaus wurden Datenschutz und IT-Sicherheit an aktuelle Anforderungen im beruflichen Alltag angepasst. Ebenfalls in die Verordnung integriert wurden Aspekte des Onlinehandels und Instrumente des Onlinemarketings.

Insbesondere vor dem Hintergrund des Klimawandels werden auch für den Handel Themen der Nachhaltigkeit zunehmend wichtiger. Für Kaufleute, die im Groß- und Außenhandel tätig sind, stellen sich insbesondere Fragen nach fairen Produktionsbedingungen, transparenten Lieferketten der Produkte und einem nachhaltigen Management der Warenbeschaffung und des Transports. Das aktuelle Thema der Nachhaltigkeit in nationalen und internationalen Lieferketten ist in der neuen Verordnung in der Berufsbildposition „Handelsspezifische Beschaffungslogistik planen und steuern" in mehreren Lernzielen verankert, im Besonderen im Lernziel „ökonomische, ökologische, soziale und ethische Aspekte der Nachhaltigkeit in nationalen und internationalen Lieferketten bei der Beschaffung berücksichtigen".

Im Zuge der Neuordnung gibt es auch Anpassungen in der Prüfung. Neu ist zum einen eine gestreckte Abschlussprüfung, bei der keine Zwischenprüfung stattfindet, sondern eine Abschlussprüfung, die sich aus zwei bewerteten Teilen zusammensetzt. Damit wurde die Prüfungsstruktur an den aktuellen Standard kaufmännischer Ausbildungsordnungen angepasst. Um auch im Bereich der Kompetenzprüfung die zunehmende Relevanz projektförmiger Arbeit im Groß- und Außenhandel zu berücksichtigen, wurde zudem im mündlichen Prüfungsteil ein Variantenmodell neu eingeführt. Neu ist hierbei für den Prüfling die Möglichkeit, vorbereitend für die mündliche Prüfung zwei Reporte zu praxisbezogenen Fachaufgaben im Ausbildungsbetrieb zu erstellen, von denen einer als Prüfungsgrundlage für das fallbezogene Fachgespräch vom Prüfungsausschuss ausgewählt wird.

Mediengestalter/-in Bild und Ton: Neuordnung ermöglicht bessere Profilierung der Ausbildung

Die Medienbranche hat sich in den vergangenen Jahren grundlegend verändert. Die zunehmende Digitalisierung und Vernetzung der Produktion führte zu einem Wandel von einer linearen, einmedialen zu einer vernetzten, multimedialen Produktion. Heute müssen unterschiedliche zielgruppenorientierte Beiträge für verschiedene Ausgabekanäle produziert werden. Neben den klassischen audiovisuellen Medien Film, Fernsehen und Radio werden nun auch Angebote für Social Media wie Facebook, Instagram oder YouTube geschaffen. Für Mediengestalter/-innen Bild und Ton bedeutet das, dass sie neben einer Vielfalt technischer Kompetenzen auch Qualifikationen zur Erstellung von Inhalten erwerben müssen, beispielsweise für eine Zweitverwertung auf Social-Media-Plattformen *(Social-Media-Content)*. Auch die Zunahme von Streaming-Angeboten oder die Möglichkeiten der Einbindung von dreidimensionalen Darstellungen und von Effekten in Bild- und Tonproduktionen bieten neue Herausforderungen für die Berufsausbildung. Diese Vielzahl an Möglichkeiten führt zu einer großen Komplexität, die innerhalb einer dreijährigen Ausbildungszeit nicht zu bewältigen wäre.

Im Neuordnungsverfahren wurde deshalb ein neues Strukturmodell entwickelt, das den bisherigen Monoberuf ablöst. Entsprechend den betrieblichen Spezialisierungen und den zukünftigen Einsatzmöglichkeiten der Auszubildenden bieten jetzt Wahlqualifikationen die Möglichkeit, in der zweiten Hälfte der Ausbildung das berufliche Profil zu schärfen. Dazu stehen zwei Auswahllisten zur Verfügung. Die erste Auswahlliste bietet Wahlqualifikationen, durch die einer der vier Schwerpunkte der Berufsausbildung vertieft werden kann:

1. Kameraproduktionen,
2. Studio-, Außenübertragungs- und Bühnenproduktionen,
3. Postproduktion und
4. Ton.

Aus dieser Liste ist eine der Wahlqualifikationen auszuwählen, die jeweils einen Zeitrahmen von 20 Wochen haben.

Für die weitere Spezialisierung stehen in einer zweiten Auswahlliste insgesamt 18 Wahlqualifikationen in einem Umfang von jeweils zwölf Wochen zur Verfügung, von denen ebenfalls wieder eine zu wählen ist. Die Bandbreite reicht dabei von den klassischen Ausbildungsinhalten wie „Kamerasysteme einsetzen" und „Bildmischungen durchführen" bis zu neuen Angeboten wie „Redaktionell arbeiten", „Inhalte für soziale Netzwerke entwickeln" oder „Visuelle Effekte herstellen und gestalten" (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Mediengestalter/-in Bild und Ton – Einige Wahlqualifikationen der zweiten Auswahlliste
Medienpräsentationen bei Veranstaltungen durchführen
Visuelle Effekte herstellen und gestalten
Sounddesign durchführen
Audioproduktionen unter Livebedingungen durchführen
Redaktionell arbeiten
Eigenständig Beiträge herstellen
Fiktionale Formate produzieren und gestalten
Inhalte für soziale Netzwerke entwickeln
Produktionen organisieren und koordinieren

Auszubildende proben die Aufnahme eines Interviews; © Helge Berlitz-Olle

Die beiden Wahlqualifikationen sind Gegenstand der Abschlussprüfung und werden in Form einer Arbeitsprobe und eines situativen Fachgesprächs geprüft. Ein weiterer Prüfungsbereich sieht das Realisieren eines Bild- und Tonproduktes vor. Dafür ist ein Prüfungsstück auf Grundlage eines Realisierungskonzeptes zu erstellen. Schriftliche Prüfungen in den Bereichen Bild- und Tonproduktion sowie Wirtschafts- und Sozialkunde runden die Themen der Abschlussprüfung ab.

Durch die Novellierung konnte auch der bisherige Beruf Film- und Videoeditor/-in in die Ausbildung Mediengestalter/-in Bild und Ton integriert werden. Die Ausbildungsordnung ist zum 1. August 2020 in Kraft getreten.

Bankkaufmann/Bankkauffrau – die Kundinnen und Kunden stehen im Mittelpunkt

Die Arbeits- und Berufswelt in der Bankenbranche verändert sich grundlegend, Filialnetze werden verkleinert, Arbeits- und Geschäftsprozesse zunehmend digitalisiert und rechtliche und gesellschaftliche Anforderungen nehmen zu. Deshalb sind mit diesem Beruf vielfältige, spannende Herausforderungen verbunden – sei es in Bezug auf Nachhaltigkeit, sei es im Umgang mit einem sich laufend verändernden Leistungsspektrum.

Gerade auch die voranschreitende Digitalisierung eröffnet Bankkaufleuten neue Möglichkeiten im Hinblick auf die Betreuung der Kundinnen bzw. Kunden und die Gestaltung neuer Geschäftsfelder. Um für diese Anforderungen gewappnet zu sein, hat das BIBB gemeinsam mit den zuständigen Bundesministerien sowie den Sozialpartnern und Sachverständigen aus der betrieblichen Praxis die dreijährige Berufsausbildung der Bankkaufleute auf den neuesten Stand gebracht.

Das hohe Qualifikationsniveau des Berufsbildes und die generalistische Ausrichtung, die alle klassischen Geschäftsfelder berücksichtigt, wurden in der neuen Ausbildungsordnung beibehalten. Jedoch wurde die Ausbildung komplett neu konzipiert und kompetenzorientiert gestaltet. Das heißt, die beruflichen Tätigkeiten werden in Form vollständiger Handlungen beschrieben, in denen fachliche, methodische sowie personale Kompetenzen berücksichtigt werden. Herzstück bildet die Kundenbeziehung, entlang der die zu vermittelnden Kompetenzen aufgebaut werden. Überhaupt stehen Bedürfnisse und Erwartungen der Kundinnen und Kunden im Mittelpunkt, weshalb die ganzheitliche Beratungskompetenz einen hohen Stellenwert in der Ausbildung erhält.

Digitale Kompetenzen wurden umfänglich in den verschiedenen Ausbildungsbereichen integriert und dabei technikneutral beschrieben, um eine flexible Anpassung an zukünftige Entwicklungen zu ermöglichen. Außerdem wurden ehemals fachübergreifende Ausbildungsinhalte wie die kaufmännische Steuerung und Kontrolle oder Kommunikationskompetenzen in berufliche Handlungsbereiche integriert und der Bereich Rechnungswesen inhaltlich reduziert. Rechtliche Rahmenbedingungen, Datenschutz und Datensicherheit haben einen höheren Stellenwert bekommen. Zusätzlich wurden neue Themenbereiche wie das projektorientierte Arbeiten und die Prozessorientierung aufgenommen.

Auch die Prüfungsform der gestreckten Abschlussprüfung ist neu. Die Abschlussprüfung besteht nun aus zwei zeitlich voneinander getrennten Teilen, wobei Teil 1 der Prüfung im vierten Ausbildungshalbjahr und Teil 2 zum Ende der Ausbildung stattfindet. Inhalte der Prüfung wurden ebenso modernisiert wie Aspekte der Durchführung, z. B. wurde der Einsatz von digitalen oder analogen Hilfsmitteln in der mündlichen Prüfung aufgenommen.

Die modernisierte Ausbildungsordnung für den betrieblichen Teil und der Rahmenlehrplan für den schulischen Teil der Ausbildung sind zum 1. August 2020 in Kraft getreten.
https://www.bibb.de/dienst/berufesuche/de/index_berufesuche.php/profile/apprenticeship/006989

Fortbildungsordnung zum Geprüften Berufsspezialisten/zur Geprüften Berufsspezialistin für fremdsprachige Kommunikation – ein Neuordnungsverfahren in Corona-Zeiten

Das Ziel des Neuordnungsverfahrens der bisherigen Fortbildung zum Geprüften Fremdsprachenkorrespondenten/zur Geprüften Fremdsprachenkorrespondentin war eine grundlegende Modernisierung der Fortbildungsordnung mit einer Anpassung an aktuelle betriebliche Kompetenzanforderungen im Kontext einer zunehmenden Internationalisierung.

Die neue Verordnung wird voraussichtlich 2021 in Kraft treten und nach heutigem Stand vier neugestaltete Handlungsbereiche umfassen:

Dr. Hannelore Mottweiler, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Kaufmännische Berufe, Berufe der Medienwirtschaft und Logistik"

Wenngleich es den Teilnehmenden des Ordnungsverfahrens auch unter den veränderten Rahmenbedingungen im Onlineformat gelang, komplexe inhaltliche Diskussionen und Aushandlungsprozesse zu führen, fehlten ihnen die nonverbale Kommunikation und der persönliche Austausch. Ein wichtiges Fazit für die Zukunft ist deshalb, dass digitale Formate zwar auch in „Nach-Corona-Zeiten" Bundessachverständigensitzungen unter Umständen sinnvoll ergänzen und bestimmte Abstimmungsprozesse verschlanken, allerdings nicht Sitzungen im Präsenzformat ersetzen könnten.

- „Mündliches Kommunizieren in der Fremdsprache",
- „Schriftliches Kommunizieren in der Fremdsprache",
- „Organisieren und Koordinieren in der Fremdsprache" sowie
- „Beraten und Unterstützen in interkulturellen Angelegenheiten, auch in der Fremdsprache".

Der Fortbildungsabschluss erhält zukünftig die neue Bezeichnung „Geprüfter Berufsspezialist für fremdsprachige Kommunikation und Geprüfte Berufsspezialistin für fremdsprachige Kommunikation."

Im Neuordnungsprozess hervorzuheben ist das Engagement sowie die Flexibilität und Anpassungsbereitschaft aller beteiligten Akteure an sich häufig ändernde Rahmenbedingungen und Anforderungen in der aktuellen Pandemie-Situation. Gestartet wurde das Verfahren im Januar 2020 mit regulären Präsenzsitzungen der Sachverständigen, wie dies auch für das weitere Verfahren insgesamt geplant war. Auch die zweite Sitzung fand noch wenige Tage vor dem ersten „Lockdown" im März 2020 im BIBB statt.

In den Folgemonaten wurden reguläre Sitzungstermine zunächst verschoben, ehe das Verfahren im Juli 2020 mit Rücksichtnahme auf die veränderten Gegebenheiten wiederaufgenommen wurde. Drei Sachverständigensitzungen wurden in der Folgezeit als hybride Sitzungen durchgeführt, also teilweise in Präsenz, teilweise mit online zugeschalteten Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Damit wurden die Vorteile der Inhaltserarbeitung im Präsenzmodus genutzt, zugleich aber alle Sitzungsteilnehmerinnen und Sitzungsteilnehmer online mit einbezogen, die pandemiebedingt nicht anreisen konnten. Aufgrund von erneut steigenden COVID-19-Infektionszahlen im Herbst 2020 und den damit verbundenen Einschränkungen wurden die abschließenden Sitzungen des Verfahrens vollständig als Videokonferenzen durchgeführt. Die Sitzungsteilnehmer/-innen bewiesen eine hohe Disziplin und Anpassungsfähigkeit an das neue Format.

Auch unter den veränderten Rahmenbedingungen im Onlineformat gelang es, komplexe inhaltliche Diskussionen und Aushandlungsprozesse zu führen. Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern in diesen Sitzungen fehlte jedoch die nonverbale Kommunikation und der persönliche Austausch. Digitale Formate könnten zwar auch in „Nach-Corona-Zeiten" Bundessachverständigensitzungen unter Umständen sinnvoll ergänzen und bestimmte Abstimmungsprozesse verschlanken, allerdings nicht Sitzungen im Präsenzformat ersetzen, so das übereinstimmende Fazit der Verfahrensbeteiligten.

Implementation neugeordneter Berufe in Zeiten von Corona

Die Implementation neugeordneter Berufe nach Abschluss des Ordnungsverfahrens ist eine wichtige Phase des Novellierungsprozesses. Insbesondere die Informationsverbreitung zu neuen Inhalten, geänderten Berufsstrukturen, neuen Prüfungsregelungen etc. stellt ein wichtiges Element dar, um den Praxistransfer zu unterstützen, Transparenz herzustellen und die Akzeptanz für neue Berufe bei allen betroffenen Akteuren zu fördern.

Neben den zuständigen Stellen und anderen Beteiligten (z. B. Interessenvertretungen, Verbände, Schulbehörden) trägt auch das BIBB dazu bei, Änderungen und neue Inhalte der Ausbildungsordnungen zu verbreiten und zu erläutern. Beispiele für entsprechende Aktivitäten sind die Mitwirkung an Infoveranstaltungen bei Kammern, bei einschlägigen Fachtagungen und ähnlichen Gelegenheiten sowie das Bereitstellen von Umsetzungshilfen.

Onlineveranstaltung zu den IT-Berufen

Durch die Veröffentlichung im Bundesanzeiger erfolgte im März 2020 die Ankündigung zum Inkrafttreten der Ausbildungsordnungen der vier neugeordneten IT-Berufe zum 1. August 2020:

- Fachinformatiker/-in,
- IT-System-Elektroniker/-in,
- Kaufleute für IT-System-Management sowie
- Kaufleute für Digitalisierungsmanagement.

Im Zusammenhang mit dem Neuordnungsverfahren wurde bereits frühzeitig seitens des BIBB für April 2020 eine Informationsveranstaltung zur Neuordnung der IT-Berufe organisiert, um den Praxistransfer zu fördern. Die Veranstaltung sollte unter dem Titel „Die neuen IT-Berufe – Kompetenzen für sichere digitale Lösungen in einer vernetzten Wirtschaft" in der Veranstaltungsreihe zu Berufsbildung 4.0 „Digitalisierung der Arbeits- und Berufewelt" als Fachtagung im Präsenzformat stattfinden. Mit beginnendem „Lockdown" aufgrund der COVID-19-Pandemie musste die Veranstaltung relativ kurzfristig abgesagt werden, nachdem es bereits über 100 registrierte Teilnehmer/-innen für die geplante Fachtagung gab.

Was folgte, war der Entschluss, die ehemals als Präsenzveranstaltung konzipierte Fachtagung in ein Onlineformat zu überführen und nachzuholen. Das BIBB lud für den 30. Juli 2020 zu dieser Onlineveranstaltung ein. An der Veranstaltung nahmen insgesamt 170 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Betrieben, Berufsschulen und anderen Bildungseinrichtungen sowie Kammerorganisationen und Verbänden teil. Die wichtigsten Neuerungen zu den IT-Berufen, Impressionen und die inhaltlichen Beiträge aus der Veranstaltung lassen sich auf der dafür eingerichteten Website zur Tagungsdokumentation einsehen.
https://www.bibb.de/de/125985.php

Nach Eröffnung und Einführung in die Veranstaltung durch das BIBB erfolgte eine Darstellung der wichtigsten Neuerungen in den vier Ausbildungsberufen.

Im Anschluss daran stellten eine Referentin und drei Referenten Aspekte der Umsetzung der neu geordneten Ausbildungsberufe aus betrieblicher und schulischer Perspektive dar. Das virtuelle Plenum wurde zwischen den Vorträgen und im Rahmen einer Abschlussdiskussion aktiv eingebunden und konnte Fragen und Anmerkungen zu den vorgestellten Inhalten anbringen.

Wenn auch in der Kürze der Zeit nur eine Auswahl wichtiger Aspekte behandelt werden konnte, stieß die Veranstaltung auf sehr positive Resonanz.

Sehr erfreulich war aus Sicht der Veranstalter die Tatsache, dass im Rahmen der Onlinesession die brandneuen – und zu diesem Zeitpunkt gerade erschienenen bzw. frisch zum Download zur Verfügung stehenden – Umsetzungshilfen zu den vier IT-Berufen für die Praxis („Ausbildung gestalten") angekündigt und beworben werden konnten. Nicht nur die positiven Rückmeldungen zur durchgeführten Veranstaltung, sondern auch die positive Resonanz zu den Umsetzungshilfen zeigt, dass die beiden genannten Elemente eine äußerst wichtige Rolle bei der Implementation neugeordneter Berufe – insbesondere in Zeiten von Corona – einnehmen.

Umsetzungshilfen zu den vier neugeordneten IT-Berufen, kostenloser Download unter
https://www.bibb.de/de/127913.php

Videos und Umsetzungshilfe zum neugeordneten Beruf „Bankkaufmann/Bankkauffrau“

Auch während der Implementation des neugeordneten Berufs der Bankkaufleute spielten ergänzende Onlineformate und Unterstützungsangebote wie die Umsetzungshilfe eine zentrale Rolle. Für den Transfer der umfangreichen Neuerungen in die Praxis waren vielseitige Aktivitäten und Präsenzveranstaltungen vorgesehen. Die drei am Neuordnungsverfahren beteiligten Verbände der Sparkassen, Genossenschaftsbanken und privaten Geschäftsbanken haben direkt im Anschluss an das Neuordnungsverfahren eine bundesweite „Roadshow“ zur neuen Ausbildungsordnung Bankkaufmann/-frau durchgeführt. Aufgrund des frühzeitigen Beginns konnten alle sechs von Januar bis Ende Februar 2020 vorgesehenen Informationsveranstaltungen planmäßig in verschiedenen Städten mit insgesamt rund 1.000 Anmeldungen aus den Banken und Sparkassen sowie von Berufsschullehrkräften durchgeführt werden. Für die Informationsveranstaltung in Stuttgart gab es zusätzlich eine Live-Übertragung ins Netz. Die Durchführung der Veranstaltungen erfolgte entlang eines einheitlichen Konzeptes: Nach der Begrüßung durch die einladenden Verbände sowie eines kurzen Vortrages der für den Beruf zuständigen Vertreterin des BIBB über den Ablauf von Neuordnungsverfahren sowie die Rollen der Beteiligten stellten verschiedene Referentinnen und Referenten aus dem Sachverständigenkreis Aspekte der Umsetzung der neu geordneten Ausbildungsberufe aus betrieblicher und schulischer Perspektive dar. Sie erläuterten die neue Ausbildungsordnung, den neuen Rahmenlehrplan sowie die neue Prüfungsstruktur. Auch von der Länderseite sollte es Informationsveranstaltungen für die Berufsschulen im Präsenzformat geben, jedoch mussten diese aufgrund der Corona-Pandemie spontan und mit viel Kreativität in den virtuellen Raum verlegt werden. So organisierte z. B. QUA-LiS NRW (Qualitäts- und UnterstützungsAgentur – Landesinstitut für Schule – Nordrhein-Westfalen) eine Online-Implementationsveranstaltung, um den Lehrkräften vor Beginn des neuen Schuljahrs dennoch Informationen zu Hintergründen des Neuordnungsverfahrens und den Neuerungen der Ausbildungsordnung zu geben. Hierzu wurden im Vorfeld Videos erstellt, in denen die Referenten und Referentinnen ihre Folien präsentieren und kommentieren. Diese Aufzeichnungen, z. B. zu Änderungen des Berufsbildes, zur gestreckten Abschlussprüfung, zur Digitalisierung als Querschnittsaufgabe, zu inhaltlichen Verschiebungen im Rahmenlehrplan, zur Erarbeitung von Lernsituationen oder zur didaktischen Jahresplanung, wurden zusammen mit weiteren Unterstützungsmaterialien auf der QUA-LiS NRW-Website veröffentlicht, wo sie auch dauerhaft abrufbar sind.
https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/bildungsgaenge-bildungsplaene/fachklassen-duales-system-anlage-a/berufe-a-bis-z/bankkaufleute/unterrichtsmaterialien/umat.html

Die im Bildungsgang unterrichtenden Lehrkräfte waren eingeladen, sich innerhalb einer bestimmten Zeitspanne die Videos anzuschauen, da in einer Onlinekonferenz ergänzend die Möglichkeit gegeben wurde, offene Punkte und Fragen mit den Referierenden zu klären. Das Interesse an diesen Online-Informationen ist sehr hoch: Von Mai bis Oktober 2020 konnten 1.500 Zugriffe verzeichnet werden.

Des Weiteren wurde auch für den neugeordneten Beruf der Bankkaufleute eine Umsetzungshilfe in der Reihe „Ausbildung gestalten“ erarbeitet. Das Autorenteam, bestehend aus drei Sachverständigen des Neuordnungsverfahrens und dem schulischen Vertreter der Länder, konnte die Arbeiten zunächst wie geplant mit zwei Sitzungen in Präsenz beginnen, zwei weitere Sitzungen zur gemeinsamen Überarbeitung der Inhalte und finalen Abstimmung des Manuskriptes mussten jedoch coronabedingt über eine Webkonferenzplattform abgehalten werden.

Annette Pohl, Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Personenbezogene Dienstleistungsberufe, Querschnittsaufgaben“, Redakteurin der Veröffentlichungsreihe „Ausbildung gestalten“

Die BIBB-Umsetzungshilfen der Reihe „Ausbildung gestalten“ bieten Unterstützung bei der erfolgreichen Umsetzung der Ausbildung. Bei der Vermittlung der komplexen, berufsspezifischen Ausbildungsinhalte und Prüfungsstrukturen steht die zielgruppenorientierte, praxisnahe und verständliche Ausrichtung im Mittelpunkt. Mit durchschnittlich über 9.000 Heft-Downloads pro Monat hat sich der Zugriff auf das digitalisierte Angebot 2020 im Vergleich zum Vorjahr beinahe verdoppelt und spricht für die breite Akzeptanz und Notwendigkeit eines solchen Angebots.

Um die besondere Relevanz der Umsetzungshilfen in dieser ungewöhnlichen Zeit zu unterstreichen, soll rückblickend auf die Entwicklung dieses Erfolgskonzepts eingegangen werden.

https://www.bibb.de/dienst/berufesuche/de/index_berufesuche.php/profile/apprenticeship/006989

Ausbildung gestalten

Seit 2008 werden Umsetzungshilfen des BIBB in der Reihe „Ausbildung gestalten" veröffentlicht. Ausschlaggebend bei der Gestaltung und Konzeption der Materialien, die in der Regel im Anschluss an jedes Neuordnungsverfahren erarbeitet werden, sind die Bedürfnisse der Zielgruppen in der Praxis.

An erster Stelle sind hier Ausbilder und Ausbilderinnen, die häufig auch in Prüfungsausschüssen engagiert sind, zu nennen. Sie müssen dafür sorgen, dass Auszubildende die Lerninhalte in den Betrieben praktisch umsetzen können.

Das Lehrpersonal an den Berufsschulen ist bei der Umsetzung des Rahmenlehrplans an die Vorgaben der Kultusministerien der jeweiligen Bundesländer gebunden – dennoch können auch für diese Zielgruppe Hinweise zur Gestaltung von Lernsituationen, Einblicke in die aktuellen Anforderungen der betrieblichen Ausbildung und Materialien zur Vorbereitung der Prüfungen hilfreich sein.

Auch Auszubildende selbst wollen über Inhalte und Anforderungen ihrer Ausbildung informiert werden und benötigen Materialien, mithilfe derer sie den Ausbildungsalltag meistern und sich auf die Prüfungen vorbereiten können.

Berufsverbände und -organisationen sind in Teilen sowohl Zielgruppe als auch Multiplikatoren. Alle genannten Zielgruppen (außer den Auszubildenden) sind häufig bereits am Neuordnungsverfahren und später auch an der Erarbeitung der Umsetzungshilfen beteiligt.

Seit 2017 werden neu erarbeitete Umsetzungshilfen auf den BIBB-Berufeseiten im Internet eingebunden und stehen dort allen Interessierten als kostenfreie PDF-Dateien zum Download zur Verfügung. Ergänzt wurde das Angebot sukzessive um Umsetzungshilfen älteren Datums, die ursprünglich ausschließlich als Druckexemplare zu erwerben waren, deren Inhalte aber weiterhin Gültigkeit haben. Somit sind derzeit Umsetzungshilfen zu über 100 Ausbildungsberufen abrufbar.

Mit den Entwicklungen der Berufswelt, die zurzeit besonders durch die Auswirkungen von COVID-19 sowie die der zunehmenden Digitalisierung gekennzeichnet sind, verändern sich auch die Bedürfnisse der Nutzer und Nutzerinnen von „Ausbildung gestalten". Gerade jetzt in Zeiten größerer Einschränkungen zum Schutz der Gesundheit erleichtert dieser einfache Zugang den Betrieben einen personen- und ortsunabhängigen Zugriff auf relevante Informationen.

Ergänzend zur Veröffentlichung einer Umsetzungshilfe als PDF-Download sind auf den BIBB-Internetseiten im Kontext der jeweiligen Berufe Zusatzmaterialien wie Checklisten und Muster, Lehr- und Lernsituationen, Prüfungs- und Aufgabenbeispiele zur Verfügung gestellt. Diese liefern in Ergänzung zu den Heften weitere praxisbezogene Materialien, die auch nach Fertigstellung eines Heftes fortlaufend ergänzt und aktualisiert werden können. Hierdurch bietet sich für Ausbildungsbeteiligte die Möglichkeit, sich mit Beispielen und Anregungen aus der Praxis zu versorgen bzw. selbst solche Beispiele zur Verfügung zu stellen. https://www.bibb.de/ausbildunggestalten

3. BERUFLICHE BILDUNG NATIONAL UND INTERNATIONAL STÄRKEN

Moderne Ausbildung, starke Wirtschaft

Wie ÜBS-Förderung zur Fachkräftesicherung im digitalen Wandel beiträgt

Sensoren im Stall, 3D-Drucker in der Backstube oder automatisierte Maschinen auf der Baustelle: Immer mehr Unternehmen setzen digitale Technologien ein, um Prozesse zu optimieren und Ressourcen wie Zeit und Geld einzusparen. Damit bietet die Digitalisierung der Wirtschaft ein enormes Potenzial – und stellt sie gleichzeitig vor große Herausforderungen. Denn um die Vorteile der Digitalisierung zu nutzen, benötigen Betriebe gut ausgebildete Fachkräfte.

Kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) fehlen häufig die Ressourcen, um eine Ausbildung durchzuführen, die den Anforderungen des digitalen Wandels entspricht. Daher brauchen sie die Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) dringender denn je als Partner an ihrer Seite. ÜBS ergänzen die Ausbildung mit digitalen Inhalten, wenn Betriebe diese nicht selbst vermitteln können. Damit das gelingt, müssen ÜBS Qualifizierungsangebote kontinuierlich weiterentwickeln und mit digitalen Technologien anreichern.

ÜBS zur Modernisierung anregen

Um ÜBS auf dem Weg zu zeitgemäßen Lernorten für die Fachkräfteausbildung zu unterstützen, setzt das BIBB seit 2016 das vom BMBF geförderte Sonderprogramm „ÜBS-Digitalisierung“ um. Mit unterschiedlichen Förderangeboten werden ÜBS dazu angeregt, die überbetriebliche ergänzende Ausbildung (ÜBA) zu modernisieren – sowohl in der Ausstattung als auch methodisch-didaktisch. Dafür stellt das BMBF 30 Millionen Euro jährlich bereit.

ÜBS können einen Zuschuss von 90 Prozent erhalten, wenn sie digitale Technologien für die Ausbildung in ihren Werkstätten und Lernräumen anschaffen möchten. Darüber hinaus werden Projekte gefördert, die neue Wege in der Ausbildung gehen. Die ersten acht liefen von 2016 bis 2019.

Projekte für moderne Ausbildung fördern

Um die Modernisierung in den ÜBS weiter zu beschleunigen, wurde das Sonderprogramm 2019 mit neuen Fördermöglichkeiten ausgeweitet – u. a. um weitere innovative Projekte für eine moderne ÜBA zu fördern. Im Frühjahr 2020 wählte das BIBB mit Unterstützung von Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Berufsbildungsforschung die ersten 15 Entwicklungs- und Erprobungsprojekte aus.

Seit Herbst 2020 entwickeln und erproben die Projektteams neue Ausbildungskurse und -konzepte. Dabei sollen sie die Anforderungen der Digitalisierung an die Ausbildung identifizieren und in der Ausbildung umsetzen oder neue Technologien in die ÜBA transferieren. An den Projekten beteiligt sind 25 ÜBS aus Bauwirtschaft, Handel, Handwerk, Industrie und Landwirtschaft.

Digitale Technologien in Ausbildung integrieren

Besonders hoch ist der Digitalisierungsgrad z. B. in der Bauwirtschaft. Dort nutzen Fachkräfte u. a. GPS-Geräte zur Vermessung des Baugeländes, prüfen Maschinen über Tablets und steuern Grabenwalzen fern. Diese Entwicklungen sollen – so das Ziel des Projekts „Digitales Arbeiten und Lernen in der Baumaschinenbedienung (DALiB)" – in die ÜBA in der Baugeräteführung einfließen.

Dazu analysiert das Projektteam zunächst die Digitalisierungsprozesse in der Baumaschinentechnik und entwickelt darauf aufbauend zehn digitale Lernbausteine für verschiedene Baumaschinenkategorien (z. B. Krane, Radlader). Die Lernbausteine sind dreistufig aufgebaut. So lernen die Auszubildenden am Tablet, im Simulator und in der Praxis.

Im Vergleich zur Bauwirtschaft steckt beispielsweise die Digitalisierung im stationären Lebensmitteleinzelhandel häufig noch in den Kinderschuhen. Zwar gibt es bereits zahlreiche innovative Technologien für den digitalen Supermarkt (z. B. kassenfreie Check-out-Systeme). Doch viele KMU nutzen diese kaum. Auszubildende haben daher nur wenig Berührungspunkte mit modernen Technologien.

Aus diesem Grund strebt das Team des Projekts „Innovative Qualifizierung in der Ausbildung im Lebensmitteleinzelhandel (IQ-LEH)" an, die ÜBA im Lebensmitteleinzelhandel an den digitalen Wandel anzupassen.

In den neu entwickelten Ausbildungskursen sollen digitale Technologien wie Sensoren für anonymes Kundentracking und selbstfahrende Einkaufswagen erprobt werden.

Ausbildung zukunftsorientiert gestalten

Ob im Handel oder in der Bauwirtschaft – werden digitale Technologien in die Ausbildung integriert, erhöht dies deren Attraktivität. Eine zeitgemäße Ausbildung kommt nicht nur der Technikaffinität der *Digital Natives* entgegen, sondern sie bildet auch die Basis für einen erfolgreichen Einstieg ins Arbeitsleben und erhöht die Karrierechancen der jungen Fachkräfte.

Auch die Betriebe profitieren: Sie erhalten die dringend benötigten Fachkräfte, die ihnen helfen, die Vorteile der Digitalisierung für sich nutzen. Modern ausgebildet können sie die Digitalisierung im Unternehmen voranbringen und daraus einen Wettbewerbsvorteil generieren. Auch die Erfahrungen mit der Corona-Pandemie haben gezeigt, wie wichtig digital gestützte Lernangebote im Bildungsbereich sind. Mit webbasierten Lernplattformen und Onlinetrainings können Kurse zumindest teilweise auch dann durchgeführt werden, wenn es an der ÜBS nicht möglich ist. Diese Flexibilität erhöht die Leistungsfähigkeit und Qualität der beruflichen Ausbildung.

Reguläre ÜBS-Förderung evaluiert

Um die Qualität der Ausbildung zu sichern und gut ausgebildete Fachkräfte für die Wirtschaft bereitzustellen, fördert der Bund bereits seit den 1970er-Jahren ÜBS. Seither werden die für die ÜBA erforderliche Ausstattung sowie Bauvorhaben bezuschusst und die Weiterentwicklung der ÜBS zu Kompetenzzentren unterstützt. 2020 haben das BMBF und das BMWi 101 Millionen Euro in die ÜBS investiert. Insgesamt hat allein das BMBF seit Beginn der Förderung 2,4 Milliarden Euro für ÜBS bereitgestellt.

Alexandra Kurz, Leiterin des Arbeitsbereichs „Überbetriebliche Berufsbildungsstätten"

Aufgrund gesellschaftlicher und technologischer Entwicklungen ist die berufliche Bildung einem permanenten Wandel unterworfen. Diesen zu gestalten, ist auch Aufgabe der ÜBS. Das BIBB unterstützt ÜBS dabei, Ausstattung und Gebäude zu modernisieren und Fachkräfte zeitgemäß auszubilden. Digitale Technologien in die Ausbildung zu integrieren und moderne Ausbildungskurse zu entwickeln, sind aktuelle Herausforderungen. Mit dem Sonderprogramm können ÜBS diese leichter meistern.

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

Aufgrund der Pandemie waren zeitweise viele Unternehmen, berufliche Schulen und ÜBS ganz geschlossen. Zudem gab es teilweise Zugangsbeschränkungen und erhebliche Reduktionen von Klassengrößen. Dies hat viele Projekte in der Berufsbildung vor erhebliche Probleme gestellt, die mit viel Fantasie und Engagement sowie neuen digitalen Angeboten gemeistert wurden. Es ist zu hoffen, dass vieles davon auch in die Zeit nach der Pandemie ausstrahlen wird.

Von Oktober 2017 bis Februar 2019 evaluierte das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) im Auftrag des BIBB und des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle die Wirksamkeit dieser Förderung. Die Evaluation veröffentlichte das BIBB 2020 als wissenschaftliches Diskussionspapier. Zentrales Ergebnis: Der stärkste Nutzen der Förderung liegt darin, dass geförderte ÜBS Betriebe zu einem sehr hohen Maß bei der Ausbildungsfähigkeit und Fachkräftesicherung unterstützen. Damit stärkt die Förderung die ÜBS in ihrer Rolle als starker Partner der Betriebe und erleichtert es ihnen, ihre Aufgaben auf hohem Niveau umzusetzen.

Mit der Evaluation wurde auch ermittelt, inwiefern die Förderung Impulse zur Modernisierung der ÜBS setzt. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich geförderte ÜBS schneller weiterentwickeln und ihr Leistungs- und Qualitätsniveau beibehalten können. Im Hinblick auf die Digitalisierung ist dies besonders bedeutsam. Es zeigt, dass ÜBS einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung im digitalen Wandel leisten können, wenn ihre Arbeit durch entsprechende politische Maßnahmen flankiert wird. Die reguläre ÜBS-Förderung und das Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung sind dafür gute Beispiele.
www.bibb.de/uebs-digitalisierung

Fachliche und organisatorische Begleitung der Nationalen Weiterbildungsstrategie

Im Juni 2019 wurde vom BMBF und dem BMAS gemeinsam mit dem BMWi, den Sozialpartnern, Ländern, Kammern und der Bundesagentur für Arbeit die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) verabschiedet. Sie zielt darauf ab, berufliche Weiterbildungsangebote und Fördermöglichkeiten transparenter und leichter zugänglich zu gestalten, Programme von Bund und Ländern besser zu verzahnen und eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren. Zum einen soll berufsbezogene Weiterbildung zu einem selbstverständlichen Teil des Lebens werden, sodass Arbeitnehmende zur selbstbestimmteren Gestaltung der individuellen Bildungs- und Erwerbsbiografie befähigt werden. Zum anderen soll die gemeinsame Verantwortung der Weiterbildungsakteure wie Unternehmen, KMU, Bildungsanbieter und staatliche Institutionen gesteigert werden.

Zur Realisierung dieser Ziele identifizierten die Partner der NWS im Strategiepapier zehn Handlungsfelder, die mit gesetzlichen und Fördermaßnahmen, Commitments, laufenden Programmen bzw. Initiativen und Prüfaufträgen hinterlegt wurden. Das BIBB wurde vom BMBF mit der fachlichen und organisatorischen Begleitung der NWS beauftragt:

- organisatorische und fachlich-konzeptionelle Umsetzung von Gremiensitzungen, Themenlaboren und Arbeitsgruppen, z. B. das Themenlabor „Qualitätssicherung und Alphabetisierung“ (Zuständigkeit des BMBF);
- Koordination der begleitenden OECD-Studie und damit verbundener Vor-Ort-Besuche;
- Erstellung von Entwürfen, Planungsunterlagen und fachlichen Aufbereitungen rund um die Themen der NWS;
- Erstellung eines Stimmungsbilds zu den Auswirkungen der Corona-Krise hinsichtlich der Nutzung und des Potenzials digitalisierter Weiterbildungsangebote/-strukturen.

Start des Innovationswettbewerbs INVITE

Das BIBB wurde mit der fachlichen und administrativen Begleitung des im ersten Handlungsfeld des Strategiepapiers formulierten BMBF-Innovationswettbewerbs INVITE (Digitale Plattform Berufliche Weiterbildung) beauftragt. Mit INVITE leistet das BMBF einen Beitrag zur Optimierung des digitalen Bildungsraums der berufsbezogenen Weiterbildung. Das übergeordnete Ziel von

INVITE besteht darin, die Auffindbarkeit von Weiterbildungsmöglichkeiten und -angeboten für Weiterbildungsinteressierte zu erhöhen. Zusammen mit dem vom BMAS geplanten zentralen Eingangsportal soll die Transparenz des Weiterbildungsmarktes insgesamt sowohl aufseiten der Lernenden und Lehrenden als auch auf Weiterbildungsanbieterseite, insbesondere für KMU, erhöht werden.

Der Wettbewerb zielt auf die Vernetzung, Verbesserung und den Ausbau bestehender Plattformen und (digitaler) Angebotsstrukturen im Bereich berufsbezogener Weiterbildung. Gefördert werden sollen innovative Vorhaben, die sich – idealerweise übergreifend – auf die folgenden drei Entwicklungsfelder beziehen und von einem ebenfalls ausgeschriebenen, interdisziplinär ausgerichteten übergeordneten Meta-Vorhaben gerahmt werden sollen:

1. Vernetzung von Weiterbildungsplattformen (Fokus auf technologische Standards und technologischen Schnittstellen);
2. Entwicklung und Erprobung plattformbezogener Innovationen (Fokus auf Qualitätsentwicklung und Verbesserung der Nutzerorientierung);
3. Entwicklung und Erprobung von Lehr-/Lernangeboten, die durch Künstliche Intelligenz (KI) unterstützt werden (Fokus auf heterogene Zielgruppen und adaptives Lernen).

Die am 3. April 2020 im Bundesanzeiger veröffentlichte Richtlinie zur Förderung von Projekten zu INVITE stieß auf eine hohe Resonanz aus der Weiterbildungsszene und den wissenschaftlichen Communitys. Die zum 15. September 2020 zur Ausschreibung eingegangenen 107 Skizzen, die eine große Bandbreite an technischen Innovationen, Branchen und Regionen abdeckten, wurden im Rahmen des zweistufigen Verfahrens von einer interdisziplinär zusammengesetzten beratenden Jury bewertet. Die Skizzenauswahl durch das BMBF erfolgte auf Grundlage der von den Expertinnen und Experten einvernehmlich zur Förderung empfohlenen Skizzen. Ende 2020 wurden insgesamt 16 Projektverbünde mit Gewinnerskizzen (inkl. eines Metavorhabens) zur Antragstellung aufgefordert. Die ausgewählten Gewinnerskizzen sind alle als (größere) Verbundvorhaben angelegt und decken mehrere Entwicklungsfelder ab. Neben mehrheitlich branchen- und regionenübergreifenden Ansätzen adressieren die Vorhaben das Gesundheitswesen, insbesondere die Pflegebranche, das produzierende Gewerbe und das Handwerk. Die technologischen Innovationen bestehen beispielsweise in der Entwicklung, Erprobung und (nachhaltigen) Einführung von adaptiven Weiterbildungsassistenzsystemen, die größtenteils mittels KI-Algorithmen (z. B. Empfehlungssysteme, Abbildung von Lernfortschritten) an die Lernbedarfe angepasst sind und die individuellen Bedürfnisse der Nutzenden berücksichtigen. Durch diese barrierefreie und niedrigschwellige Gestaltung werden auch Zielgruppen angesprochen, die häufig in der berufsbezogenen Weiterbildung unterrepräsentiert sind. Darüber hinaus werden auch Unternehmen und KMU adressiert. So ist bei-

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

Nicht nur eine gute Ausbildung, sondern auch der Zugang zu hochwertiger Weiterbildung ist unverzichtbar, um den Herausforderungen unserer Zeit – vom Klimaschutz bis zu Pandemie – konstruktiv begegnen zu können. Mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie haben sich deshalb Bund, Länder und Sozialpartner gemeinsam auf den Weg gemacht, lebensbegleitendes Lernen in Deutschland zu stärken. Wir freuen uns, dass wir im BIBB diesen Prozess mit unserer Expertise unterstützen können.

spielsweise in einer Projektskizze ein systematisches *Matching* zwischen Weiterbildungsangeboten und betrieblichen Lernanforderungen/-bedarfen vorgesehen, um individuelle betriebliche Kompetenzlücken zu schließen. Darüber hinaus wird auch das (erwachsenenpädagogische) Weiterbildungspersonal in den Blick genommen, indem Lernplattformen über ein virtuelles, cloudgestütztes Kommunikationsmodell vernetzt werden sollen.

Alle Gewinnerskizzen haben ein großes strukturbildendes Potenzial und eine hohe Breitenwirkung – sei es in einzelne Regionen, Branchen oder in den digitalen nationalen Weiterbildungsraum. Zudem ist durch die Anschlussfähigkeit an (neue) europäische digitale Instrumente zur Dokumentation von erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen, wie z. B. den EUROPASS, zu erwarten. Die technologischen Entwicklungen sollen zudem nach Projekte von Dritten (bspw. durch Open-Source-Lösungen) genutzt werden können. Die Projektförderung soll – eine erfolgreiche Antragsstellung vorausgesetzt – sukzessive ab März 2021 starten.
https://www.bibb.de/de/101057.php
https://www.bibb.de/de/120851.php

Innovationswettbewerb INVITE

- Ideenwettbewerb zur Optimierung des digitalen Weiterbildungsraums in der berufsbezogenen Weiterbildung mit zweistufigem Auswahlverfahren
- Skizzenauswahl mit Unterstützung einer beratenden Jury durch das BMBF
- Fachliche und administrative Begleitung durch das BIBB
- Beratung: Beirat, zusammengesetzt aus Wirtschafts- und Sozialpartnern, Vertretenden der Länder und Wissenschaftler/-innen
- Start der Projektförderung: voraussichtlich März 2021 (sukzessive bis Mai 2021)
- Projektlaufzeit Entwicklungsfelder: bis zu 36 Monate
- Projektlaufzeit Metavorhaben: bis zu 42 Monate
- Gesamtfördervolumen: rund 35 Millionen Euro

17 InnoVET-Projekte starten in die Erprobungs- und Umsetzungsphase

Im Herbst 2020 starteten die 17 ausgewählten Projekte des BMBF-Wettbewerbs „Zukunft gestalten – Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung" – kurz: InnoVET – in die vierjährige Erprobungs- und Umsetzungsphase.

Das BMBF hatte mit der Förderbekanntmachung vom 17. Januar 2019 Antragsteller/-innen aufgefordert, ihre Projektideen für eine exzellente berufliche Bildung einzureichen. Aus 176 Vorschlägen wählte das BMBF mit einer Jury die 30 innovativsten aus. Die Antragsteller/-innen erhielten eine Förderung für bis zu sechs Monate, um ihre Ideen zu einem umsetzungsreifen Konzept auszuarbeiten. Einreichungsfrist für die Erprobungs- und Umsetzungsphase war der 29. Februar 2020. Das BMBF begutachtete mit der Jury die Projektanträge und entschied über die Förderung von 17 Projekten. Anfang Juli 2020 gab Bildungsministerin Anja Karliczek diese bei einer Pressekonferenz bekannt.

▶ **Themencluster der InnoVET-Projekte**

Gleichwertigkeit schaffen: Die Projekte entwickeln hochwertige Weiterbildungen auf den DQR-Stufen 5 bis 7, die gleichwertig mit Hochschulabschlüssen sind.

Branchen stärken: Die Projekte stellen einzelne Branchen mit neuen Weiterbildungen und Qualifizierungskonzepten für die Zukunft gut auf und gestalten die Ausbildung attraktiver.

Digitalen Wandel gestalten: Die Projekte entwickeln Weiterbildungsangebote für Fachkräfte zu digital vernetztem Denken und Handeln, die es ermöglichen, den digitalen Wandel aktiv zu gestalten.

Lernortkooperationen ausbauen: Die Projekte schaffen umfassende Lernortkooperationen aus Berufsschulen, Bildungszentren, Unternehmen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Ausbildungsqualität steigern: Die Projekte erproben innovative Ansätze zur optimalen Vermittlung von Wissen und Kompetenzen, mit denen die Berufsbildung flexibler und individueller gestaltet werden kann.

Hybride Bildungsmodelle erproben: Die Projekte verzahnen duale Ausbildung und Studium in neu konzipierten Bildungsgängen miteinander, in denen sich praktische Kompetenzen und akademische Lerninhalte ideal ergänzen.

Projektstart ab September mit vier Jahren Laufzeit

Die 17 Projekte mit 89 Verbundpartnern starteten ab dem 1. September 2020 mit einer Laufzeit von vier Jahren. Das Fördervolumen für InnoVET beträgt insgesamt 82 Millionen Euro. An den Verbundvorhaben sind zahlreiche Akteure der beruflichen Bildung beteiligt wie berufsbildende Schulen, Unternehmen, ÜBS, Bildungszentren, Forschungseinrichtungen sowie Hochschulen und Universitäten.

Attraktive und hochwertige Qualifizierungsangebote für die berufliche Aus- und Weiterbildung

Alle Projekte entwickeln attraktive und hochwertige Qualifizierungsangebote für die berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung. Diese orientieren sich an den Bedarfen der Unternehmen und sind mit anderen höherqualifizierenden Bildungsgängen gleichwertig. Sie schaffen Anreize für junge Menschen, eine berufliche Aus- oder Fortbildung zu beginnen, und tragen dazu bei, den Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften zu

Katharina Kanschat, Leiterin des Arbeitsbereichs „Stärkung der Berufsbildung"

Wir freuen uns, dass die InnoVET-Projekte 2020 gestartet sind, und wir freuen uns noch mehr auf die Ergebnisse: Hier werden viele neue und wichtige Qualifikationen im Bereich der höheren Berufsbildung auf den DQR-Stufen 5 bis 7 entwickelt, die das Potenzial haben, berufliche und akademische Bildung auf Augenhöhe zu bringen. Es wird eine spannende Aufgabe sein, die Projekte in diesem Prozess zu begleiten und zu unterstützen.

decken. Die Projektideen sollen nach Ende der Förderung im Berufsbildungssystem etabliert werden können.

Ministerin empfängt InnoVET-Projekte – Website geht online

Bildungsministerin Anja Karliczek empfing Ende November 2020 ausgewählte Projektvertreterinnen und -vertreter zum Gespräch per Videokonferenz. Darin stellten diese ihre Projektideen vor und erläuterten deren Mehrwert für die Berufsbildung. Die Veranstaltung wurde live auf bmbf.de gestreamt.
www.inno-vet.de

Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung

Die Krise um COVID-19 hat auch vor der Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) nicht haltgemacht. Waren die Themen Nachhaltigkeit und Klimaschutz Anfang 2020 noch eines der bestimmenden Themen in Gesellschaft, Politik und Wirtschaft, so wurden diese auch medial durch das Coronavirus und die zugehörigen Maßnahmen zunächst völlig überschattet. Nationale und internationale Veranstaltungen, bei denen das BIBB und die BBNE-Modellversuche beteiligt gewesen wären, wurden abgesagt, verschoben oder in kleinerer Runde digital durchgeführt. Beispiele sind die re:publica oder die Eröffnungstagung des neuen UNESCO-Weltaktionsprogramms „Education for Sustainable Development for 2030", welche in 2021 nachgeholt wird. Auch die BBNE-Modellversuche konnten einige Aktivitäten nicht, wie geplant, durchführen.

Mit zunehmender Dauer der Corona-Krise stiegen jedoch die technischen Möglichkeiten wie auch die Kreativität, so dass BBNE ab dem Sommer 2020 wieder an Fahrt aufnehmen konnte. Einen wichtigen Meilenstein bildete zudem die neue Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit", die seitens des BMBF nach langen Verhandlungen in den Gremien Ende Juli veröffentlicht wurde. Durch sie ist BBNE nun prüfungsrelevant und wird künftig ein wichtiger Bestandteil jeder neuen Ausbildungsordnung sein, wodurch seither auch die Nachfrage an den Ergebnissen und Produkten der BBNE-Modellversuche merklich gestiegen ist. So sind in 2020 insbesondere die laufenden Modellversuche zur Förderlinie III zu nachhaltigen Kompetenzen in Lebensmittelberufen, der Start des neuen Transfer-Programms „BBNE-Transfer" sowie die Fortschritte im Projekt „iBBNE – Indikatoren Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung" besonders herauszustellen.

▶▶ Ein wichtiger Meilenstein ist die neue Standardberufsbildposition ‚Umweltschutz und Nachhaltigkeit'. ◀◀

Christian Melzig ,
wissenschaftlicher Mitarbeiter

Nachhaltige Kompetenzen in Lebensmittelberufen

Die Modellversuche der Förderlinie III laufen inzwischen seit zwei Jahren bei dreijähriger Gesamtlaufzeit. In dieser Zeit werden die zuvor in Kooperation von Wissenschaft und Praxis entwickelten Lehr-/Lernmaterialien, Qualifizierungen für Auszubildende oder Weiterbildungen für Ausbilder/-innen praktisch erprobt und validiert. Daraus lassen sich Weiterentwicklungsbedarfe der Produkte identifizieren und umsetzen sowie übergeordnete wissenschaftliche Erkenntnisse und „Modellhaftes" ableiten. Methodisch wird dies meist in Workshops oder in gemeinsamer Projektarbeit in den mitwirkenden Betrieben realisiert, was 2020 allerdings coronabedingt kaum möglich war. Viele Modellversuche haben daher Aktivitäten und Angebote auf digitale Formate verlagert, allerdings können diese auch nicht alle persönlichen Kontakte ersetzen. Als Resultat wurde die Laufzeit des Programms in Absprache mit dem BMBF schließlich um einige Monate verlängert, sodass die Erprobungen und

Validierungen nachgeholt werden können. Der Fokus lag damit in 2020 bei vielen Modellversuchen eher auf der Entwicklung, sodass bereits hochwertige wissenschaftlich fundierte Materialien vorliegen. Die Modellversuche „Nachhaltigkeit im Bäckerhandwerk" (NiB-Scout) und „Nachhaltigkeit in der Milchtechnologie" (NaMiTec) waren zudem von COVID-19 weniger betroffen, da die Verbundpartner der Bäckerinnung Nord und der Landwirtschaftlichen Untersuchungs- und Forschungsanstalt Nord-West eigene Bildungszentren betreiben und somit weiterhin von ihrem direkten Praxiszugang profitierten. Auf der Homepage des BIBB zur BBNE stehen bereits einige Produkte und Materialien zur nachhaltigkeitsorientierten Kompetenzentwicklung in Lebensmittelberufen zur Verfügung.
www.bbne.de

Gestaltung nachhaltiger Lernorte

Nachhaltigkeit ist eine der größten gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit. Klimaschutz, faire Arbeitsbedingungen oder verantwortliche Nachbarschaft werden auch für Unternehmen zu immer wichtigeren Themen. Ein nachhaltiger betrieblicher Lernort unterstützt die Entwicklung nachhaltigkeitsbezogener Kompetenzen bei Mitarbeitenden. Diese Kompetenzen sind für das Handeln im Sinne der Leitidee der Nachhaltigkeit mitentscheidend. Auf betrieblicher Seite wird oft schon einiges in Sachen Nachhaltigkeit unternommen. Jedoch gibt es noch viel offenes Potenzial, das es zu nutzen gilt. Der vorliegende Leitfaden beschreibt vier Bereiche zur Gestaltung nachhaltiger Lernorte mit insgesamt 13 Handlungsfeldern. Er gibt praxisorientierte Anregungen zur betrieblichen Umsetzung. Damit liefert der Leitfaden nicht nur neue Impulse für die Berichterstattung, sondern er trägt auch dazu bei, nachhaltige Entwicklung noch stärker strukturell in der Aus- und Weiterbildungspraxis von Unternehmen zu verankern.

Kostenloser Download unter https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16691

Transfer vom Projekt zur Struktur

Trotz COVID-19 ist es dem BIBB zusammen mit dem BMBF 2020 gelungen, einen neuen Förderschwerpunkt für BBNE-Modellversuche zu starten. Im November startete das Programm „Berufsbildung für Nachhaltige Entwicklung im Transfer für Ausbildungspersonal 2020–2022" (BBNE-Transfer). Angedockt an die NWS werden hier ausgewählte Ergebnisse der bisherigen BBNE-Modellversuche weiterentwickelt und mit neuen Transferpartnern in die Weiterbildungspraxis des beruflichen Ausbildungspersonals übertragen. Dies geschieht beispielsweise über zuständige Stellen wie Industrie- und Handelskammern (IHK), Handwerkskammern (HWK) und Landwirtschaftskammern, bundesweit tätige privatwirtschaftliche Weiterbildungsanbieter, die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk, Innungen, Berufsfachverbände u. a. Dem Leitgedanken des UNESCO-Weltaktionsprogramms „vom Projekt zur Struktur" wird damit eindeutig Rechnung getragen. In BBNE-Transfer werden sieben Transferprojekte bis Ende 2022 mit insgesamt 2,8 Millionen gefördert. Der Start des Programms stellt für sich schon einen Erfolg dar, denn eine an vorherige Modellversuchsförderung angeschlossene Transferförderung ist in dieser Form bisher einmalig, nicht nur im Nachhaltigkeitskontext. Neben dem Transfer als solchem stehen auch Forschungen und Modelle zu Gelingensbedingungen und Hürden für erfolgreiche Transfervorhaben in Bezug auf BBNE im Mittelpunkt des Interesses, um in zukünftigen Projekten und Programmen daraus lernen zu können.

Indikatoren für Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung

Die Corona-Pandemie hat auch die Entwicklung geeigneter Indikatoren gebremst, die BBNE und ihre Integration in der Berufsbildung sichtbar machen. Dennoch konnte der Projektverbund, bestehend aus dem f-bb, der Universität Hamburg, der Fachhochschule des Mittelstandes sowie dem BIBB, wichtige Fortschritte erzielen. Zum einen wurden mithilfe von Interviews mit Fachleuten aus dem betrieblichen, schulischen sowie systemischen Kontext Kernbereiche identifiziert, aus denen konkrete Indikatorenvorschläge abgeleitet werden konnten. Einer davon war beispielsweise die Überprüfung der Ausbildungsordnungen, Rahmenlehr-

pläne sowie Umsetzungshilfen des BIBB in Bezug auf die Integration von Nachhaltigkeit. Um die relevanten Akteure einzubinden, wurde eine digitale Konferenz mit ca. 20 Expertinnen und Experten aus der Berufsbildung am 8. Oktober 2020 durchgeführt. Teilgenommen haben Vertreter/-innen von Unternehmen, Gewerkschaften, Branchenverbänden, Schulen und anderen Institutionen. Hierdurch war es möglich, die entwickelten Indikatorenvorschläge mit den Teilnehmenden zu diskutieren und weiterzuentwickeln. Zum Abschluss der Veranstaltung konnten zentrale Indikatoren aus den einzelnen Kernbereichen identifiziert werden, z. B. der Anteil von Prüfungsfragen mit Bezug zu BBNE oder der Anteil der Ordnungsmittel, die BBNE integriert haben. Im nächsten Schritt soll geklärt werden, wie die Daten erhoben und die jeweiligen Indikatoren gemessen werden können. Diese ausgearbeiteten Indikatoren werden anschließend im Rahmen einer Betriebsbefragung durch das BIBB getestet, um die Praxistauglichkeit festzustellen.
www.bbne.de
Folgen Sie uns auch auf Twitter unter @BIBB_nachhaltig oder dem Hashtag #BBNE.

Initiativen für Teilhabe in der beruflichen Bildung

JOBSTARTER plus: Betriebe beraten, Azubis gewinnen, Ausbildung gestalten

Mit der Projektförderung im Programm JOBSTARTER plus verfolgt das BMBF das Ziel, bundesweit Impulse für die berufliche Bildung zu geben. Für das durch das BIBB umgesetzte Programm bedeutete dies im Jahr 2020 vor allem, Betriebe zu unterstützen, mit der Corona-Krise umzugehen, ihre Ausbildungsaktivitäten weiter fortführen und die Herausforderungen der Zukunft wie Klimawandel und Digitalisierung angehen zu können. Auf der JOBSTARTER-Homepage unter „Kurz berichtet" finden sich zahlreiche Ideen für die Ausbildungspraxis wie digitale Speed-Datings, Azubi-Wettbewerbe – etwa zu Digitalisierung und Nachhaltigkeit im Handwerk – oder ein Ausbildungsworkshop zur Digitalisierung unter freiem Himmel.
www.jobstarter.de

Neue Förderrichtlinien: „Digitalisierung" und „JOBSTARTER Transfer"

Im Januar 2020 startete eine neue Förderrunde zum Thema „Aus- und Weiterbildung in der Wirtschaft 4.0 – Unterstützung für KMU zur Anpassung an den digitalen Wandel" mit 26 Projekten. Mit einer weiteren im September 2020 veröffentlichten Förderrichtlinie „JOBSTARTER plus – für die Zukunft ausbilden" soll der Transfer der JOBSTARTER plus-Ergebnisse weiter vorangetrieben und sichergestellt werden, dass sich das in den Projekten gewonnene Wissen in der Praxis verbreitet.

JOBSTARTER plus: Veröffentlichungen für die Praxis

Einen schnellen und umfassenden Überblick über die Aktivitäten und Erfolge von JOBSTARTER plus gibt die Broschüre „JOBSTARTER plus stärkt die duale Ausbildung in Deutschland“.
www.jobstarter.de/de/publikationen.php

In der Veröffentlichungsreihe JOBSTARER plus-Arbeitshilfen erhalten Beraterinnen und Berater Anregungen und Tipps aus den Projekten. 2020 sind Arbeitshilfen zu den Themen „Betriebe für die Ausbildung gewinnen“, „Studienzweifelnde und -abbrechende gemeinsam mit Hochschulen besser beraten“ und „Digitaler Wandel und Ausbildung“ erschienen.
www.jobstarter.de/de/arbeitshilfen.html

Wie sich die Corona-Pandemie auf die Ausbildung von KMU auswirkt, wurde in der bundesweiten JOBSTARTER plus-Umfrage „Corona-Pandemie und Berufsausbildung“ erhoben. Von Mai bis Juli 2020 antworteten 844 Betriebe. Die Ergebnisse zeigen, dass trotz der Corona-Einschränkungen vom Frühjahr und Sommer die meisten Auszubildenden weiter regulär im Betrieb ausgebildet werden konnten. Ein Teil der Betriebe passte allerdings seine betrieblichen Ausbildungspläne an. Die Corona-Pandemie verändert auch den Unterstützungsbedarf der KMU durch die JOBSTARTER plus-Projekte: Die Betriebe interessierten sich etwa vermehrt für digitale Tools in der Ausbildung und für finanzielle Hilfen.
www.jobstarter.de/de/so-veraendert-die-corona-pandemie-die-berufsausbildung-ergebnisse-der-jobstarter-umfrage.html

Virtuelle Statuskonferenz zum Programm JOBSTARTER plus

Am 6. und 7. Oktober 2020 organisierte JOBSTARTER plus mit einer virtuellen Statuskonferenz ein besonderes Highlight. Rund 500 Teilnehmende verfolgten die beiden Podiumsdiskussionen, an denen auch Bundesbildungsministerin Anja Karliczek beteiligt war. In acht Fachforen wurden Erfahrungen und Erkenntnisse aus sechs Jahren Laufzeit von JOBSTARTER plus diskutiert.
www.jobstarter.de/de/statuskonferenz-zum-programm-jobstarter-plus.html

Bundesbildungsministerin Anja Karliczek im Gespräch mit Christina Ramb (rechts, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) und Moderatorin Judith Schulte-Loh (links, Westdeutscher Rundfunk); © JOBSTARTER/Alexander Kaßner

Förderrichtlinie ermöglicht Durchführung von BOF-Kursen bis Ende 2021

Das seit 2016 laufende Programm zur beruflichen Orientierung und Vermittlung in Ausbildung von Geflüchteten und Zugewanderten (BOF) wurde mit der Förderrichtlinie vom 11. Dezember 2019 um zwei Jahre verlängert. Mit dem neuen Namen des Programms „Berufliche Orientierung für Zugewanderte (BOF)“ wird nun auch sichtbar, dass neben Geflüchtete auch Zugewanderte mit besonderem Förderbedarf auf ihrem Weg in Ausbildung unterstützt werden.

Fach- und Sprachunterricht wird digital angeboten

Auch während der COVID-19-Pandemie bleibt das BOF-Angebot für Teilnehmende erreichbar: Trotz angeordneter Schließungen der Berufsbildungsstätten zur Pandemiebekämpfung und Abwesenheiten von Teilnehmenden aufgrund von Quarantäne konnten dank einer Umstellung auf digitalen Fach- und Sprachunterricht viele Teilnehmende weiterhin auf eine Ausbildung vorbereitet werden. Dass Integration auch digital funktionieren kann, zeigt das Beispiel eines Online-BOF-Kurses in Würzburg.
https://www.bmbf.de/de/bof-kurse-online-den-kontakt-lebendig-halten-11819.html

Guido Kirst, Leiter des Arbeitsbereichs „Berufsorientierung, Bildungsketten“

Aufgrund der COVID-19-Pandemie können Berufsberatung und Sprachkurse nur eingeschränkt angeboten werden. Gerade in dieser Zeit benötigen neu Zugewanderte Unterstützung bei der Orientierung und Vorbereitung auf einen für sie passenden Ausbildungsberuf. Das Programm BOF ermöglicht dies zunehmend auch mit digitalen Mitteln, z. B. durch E-Learning-Konzepte.

Vermittlung in Ausbildung trotz erschwerter Bedingungen

Bislang haben 4.400 Zugewanderte (Stand: Dez. 2020) an den BOF-Kursen teilgenommen, die mittlerweile an fast 70 Standorten angeboten werden. Im Jahr 2020 sind 22 neue Projektträger dazugekommen, mehr als die Hälfte davon aus Bayern. Von allen bisherigen Absolventinnen und Absolventen wurden 24 Prozent in Ausbildung, 19 Prozent in Einstiegsqualifizierung und zwei Prozent in ein qualifizierendes Praktikum vermittelt. Damit liegt die Gesamtvermittlungsquote bei 45 Prozent. Es gab 2020 zwar einen Rückgang der Vermittlungsquote (40 %) u. a. aufgrund vieler wirtschaftlicher Unsicherheiten von Ausbildungsbetrieben im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie. Es wurde dennoch relativ häufig direkt in Ausbildung (26 %) vermittelt, zudem elf Prozent in Einstiegsqualifizierung und drei Prozent in ein Praktikum.

Berufsorientierung und -vorbereitung für Zugewanderte

Zahlreiche Personen mit Flucht- und Migrationshintergrund erhalten in Kursen der Berufsorientierung und -vorbereitung die für sie wichtige Unterstützung zur Aufnahme einer beruflichen Ausbildung. Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) hat im Auftrag des BIBB erstmalig geeignete Kriterien für die Auswahl von Teilnehmenden definiert und mögliche Auswahlverfahren identifiziert und bewertet. Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Analyse sind mit diesem Leitfaden für die Praxis aufbereitet. Neben den Kriterien für eine transparente und zielgruppenspezifische Auswahl beinhaltet die Publikation zehn Steckbriefe, in denen ausgewählte Verfahren vorgestellt werden. Die Publikation ist im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Programms „Berufsorientierung für Flüchtlinge“ entstanden.

Kostenloser Download unter https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/10824

Neuer Förderschwerpunkt: arbeitsorientierte Alphabetisierung und Grundbildung

Im Rahmen der AlphaDekade hat das BMBF seit 2015 13 Transferprojekte im Bereich der arbeitsplatzorientierten Alphabetisierung und Grundbildung gefördert, um Konzepte und Modelle sowie Lehr- und Lernmaterialien aus vorangegangenen Forschungs- und Entwicklungsprojekten weiterzuentwickeln und in die Breite zu tragen. Im Ergebnis liegen erprobte Modelle vor, die insbesondere Ansätze zur Sensibilisierung von Führungskräften, Personalverantwortlichen und Betriebsräten, Instrumente zur Feststellung des betriebsbezogenen Grundbildungsbedarfs sowie konkrete arbeitsplatzbezogene Lehr- und Lernangebote umfassen. Gleichwohl bleibt die Zahl der Betriebe, die arbeitsplatzorientierte Grundbildungsangebote durchführen, auch unter den Betrieben mit einem hohen Anteil an geringqualifizierten Beschäftigten gering.

▶▶ Gering literalisierten Erwachsenen am Arbeitsplatz ein Lernangebot zu machen, ist erfolgversprechend, da Arbeit für sie einen hohen Stellenwert hat. ◀◀

Timm Helten, wissenschaftlicher Mitarbeiter

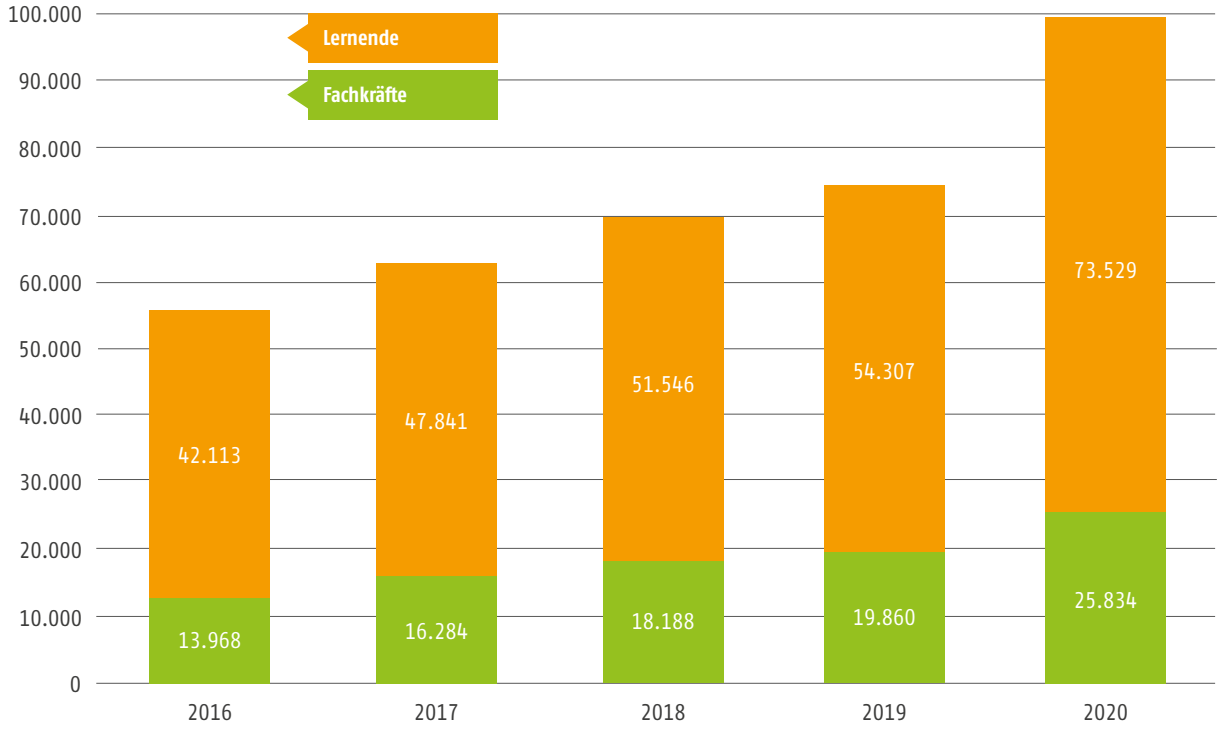
Daher hat das BMBF 2020 eine neue Förderbekanntmachung ausgeschrieben. Über die bisherige Fokussierung auf betriebliche Strukturen hinaus soll stärker das gesamte System der beruflichen Weiterbildung und Arbeitsförderung in den Blick genommen werden. Ziel ist, die arbeitsorientierte Alphabetisierung und Grundbildung mit anderen Qualifizierungsmaßnahmen (Teilqualifizierungen, Maßnahmen der Arbeitsförderung etc.) zu verknüpfen und im System der beruflichen Weiterbildung besser strukturell zu verankern. Dies schließt die systematische Vernetzung und Zusammenarbeit relevanter Akteure ein, um Alphabetisierung und Grundbildung in vorhandene Beratungs- und Verweisstrukturen zu integrieren. Darüber hinaus besteht Bedarf an der Entwicklung von digital gestützten Lehr- und Lernmodellen und der Professionalisierung des Lehrpersonals, um die Qualität von Lehr- und Lernprozessen weiter zu verbessern. Der Ansatz der arbeitsorientierten Grundbildung ist erfolgsversprechend, da 62,3 Prozent der gering literalisierten Erwachsenen erwerbstätig sind und die Arbeitswelt daher einen zentralen Bezugspunkt für die Zielgruppe darstellt. 41,7 Prozent dieser Personengruppe mit Lese- und Schreibschwierigkeiten haben formal eine betriebliche oder schulische Berufsausbildung abgeschlossen. Sie üben jedoch häufig einfache Tätigkeiten aus, die keine Ausbildung erfordern, und haben beispielsweise Schwierigkeiten, neue digitale Techniken zu nutzen oder komplexe Arbeitsanweisungen zu verstehen.

Die Plattform der Fachstelle *überaus*: digitale Vernetzung wichtiger denn je

Seit dem Beginn der Corona-Pandemie ist es kaum mehr möglich, sich unmittelbar in persönlichen Treffen auszutauschen. Dadurch rückte auch in der beruflichen Bildung der Bedarf an entsprechenden digitalen Werkzeugen in den Fokus – und damit zugleich das Webangebot der Fachstelle *überaus*: der Informationsbereich mit den fachlichen Inhalten, vor allem aber die Plattform mit ihren Möglichkeiten zur Vernetzung, Kollaboration und pädagogischen Arbeit.

Wie wichtig digitale Lösungen für Akteurinnen und Akteure am Übergang Schule – Beruf sind, bekräftigen die Seitenzugriffs- und Mitgliederzahlen (vgl. Abb. 8) des Portals. So ist die Zahl der registrierten Fachkräfte seit Anfang März um rund 5.700 gestiegen. Auch weitere Statistiken (Logins, Gruppengründungen) sowie die Rückmeldungen und Anfragen von Nutzerinnen und Nutzern belegen das anhaltende Interesse an den Angeboten. Die Plattform stellt einen zentralen Anlaufpunkt für Fachkräfte dar und ermöglicht ihnen u. a., ihr berufliches Netzwerk zu vergrößern oder Jugendliche individuell zu fördern.

Abbildung 8: Entwicklung der Mitgliederzahlen der Plattform *überaus*



Im Laufe des Jahres 2020 wurden neue Funktionen im geschlossenen Bereich von ueberaus.de implementiert und bestehende überarbeitet. Insbesondere mit der Videokonferenz, der integrierten Office-Lösung OnlyOffice und einem Gruppen-Messenger-Dienst hat die Plattform mit zeitgemäßen digitalen Werkzeugen auf akute Bedarfe reagiert. Außerdem wurden gestalterische Änderungen zugunsten der mobilen Nutzbarkeit des Angebots vorgenommen.

Chancen und Risiken der Digitalisierung als Schwerpunktthema im Informationsbereich

Im redaktionellen Bereich des Portals wird derweil nicht nur auf die Möglichkeiten der eigenen Plattform, sondern seit dem Frühjahr auch auf externe Werkzeuge, Praxismaterialien und Konzepte verwiesen, die in diesen Zeiten und für die Zielgruppe von Belang sind. So gibt der im November veröffentlichte *überaus*-Beitrag „Mit flexiblen Lösungen durch die Corona-Krise" einen Überblick darüber, mit welchen digitalen Medien und virtuellen Angeboten pädagogische Fachkräfte und Institutionen den Auswirkungen der Pandemie begegnen können. Vor dem Hintergrund neuer Anforderungen an eine zeitgemäße Gestaltung der Bildungsarbeit wird die Fachstelle das Themenfeld „Digitalisierung am Übergang Schule – Beruf" mit weiteren Beiträgen in den Fokus rücken und den Austausch über die Chancen und Risiken, die damit verbunden sind, befördern.

https://www.ueberaus.de
https://www.ueberaus.de/die-videokonferenz-bei-ueberaus
https://www.ueberaus.de/mit-flexiblen-loesungen-durch-die-corona-krise

Servicestelle Jugendberufsagenturen nimmt ihre Arbeit auf

In Jugendberufsagenturen unterstützen Jobcenter, Agenturen für Arbeit und Jugendämter gemeinsam junge Menschen dabei, ihre berufliche Handlungsfähigkeit zu erlangen. Der Mehrwert dieser rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit liegt darin, dass vor Ort die Leistungen nach Sozialgesetzbuch II, III und VIII gebündelt und aufeinander abgestimmt angeboten werden können. Im Einzelfall bedeutet dies, dass auf komplexe Herausforderungen „wie aus einer Hand" reagiert werden kann. Das BMAS hat das BIBB damit beauftragt, eine bundesweite Unterstützungs- und Begleitstruktur für Jugendberufsagenturen und vergleichbare Kooperationsmodelle zu schaffen.

Die dazu eingerichtete Servicestelle hat Anfang 2020 ihre Arbeit aufgenommen. Sie versteht sich als Ansprechpartnerin für bestehende Jugendberufsagenturen und auch jene Kommunen, die planen, eine Jugendberufsagentur einzurichten. Außerdem nimmt sie die Perspektiven der einzelnen Leistungsträger gleichermaßen in den Blick.

Neben den Jugendberufsagenturen selbst gibt es Akteure aus Politik, Verwaltung und Wissenschaft, die in den Prozess der Weiterentwicklung und der weiteren Verbreitung von Jugendberufsagenturen einbezogen werden möchten. Die Servicestelle berücksichtigt die unterschiedlichen Zugänge und ermöglicht einen Austausch der Akteure, die bestenfalls gemeinsam Handlungsansätze entwickeln.

Wissensmanagement und Vernetzung sind insofern zentrale Elemente der Arbeitsweise und Angebotsformate der Servicestelle. Im Informationsportal finden sich Beiträge zu Themen, die die Praxis beschäftigen. Hierzu werden Sachverhalte systematisch aufbereitet und bereits erprobte Lösungsansätze vorgestellt. Ein Überblick über den aktuellen Bestand an Jugendberufsagenturen ergänzt Darstellungen zur Entwicklung von rechtskreisübergreifender Zusammenarbeit in Deutschland.
www.servicestelle-jba.de

Fachportal AusbildungPlus: Konsolidierung des dualen Studiums als Bildungsweg

Die aktuelle Auswertung der „AusbildungPlus"-Datenbank des BIBB zum Stichtag 30. November 2019 ergab, dass über 108.000 dual Studierende und 1.662 duale Studiengänge erfasst sind. Die Zahlen bestätigen den anhaltenden Erfolg dieses Ausbildungsformats, in dem berufliche und hochschulische Kompetenzen kombiniert erworben werden können. Dabei setzt sich der Aufwärtstrend fort, wenn auch gemäßigter als in den Jahren zuvor.

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

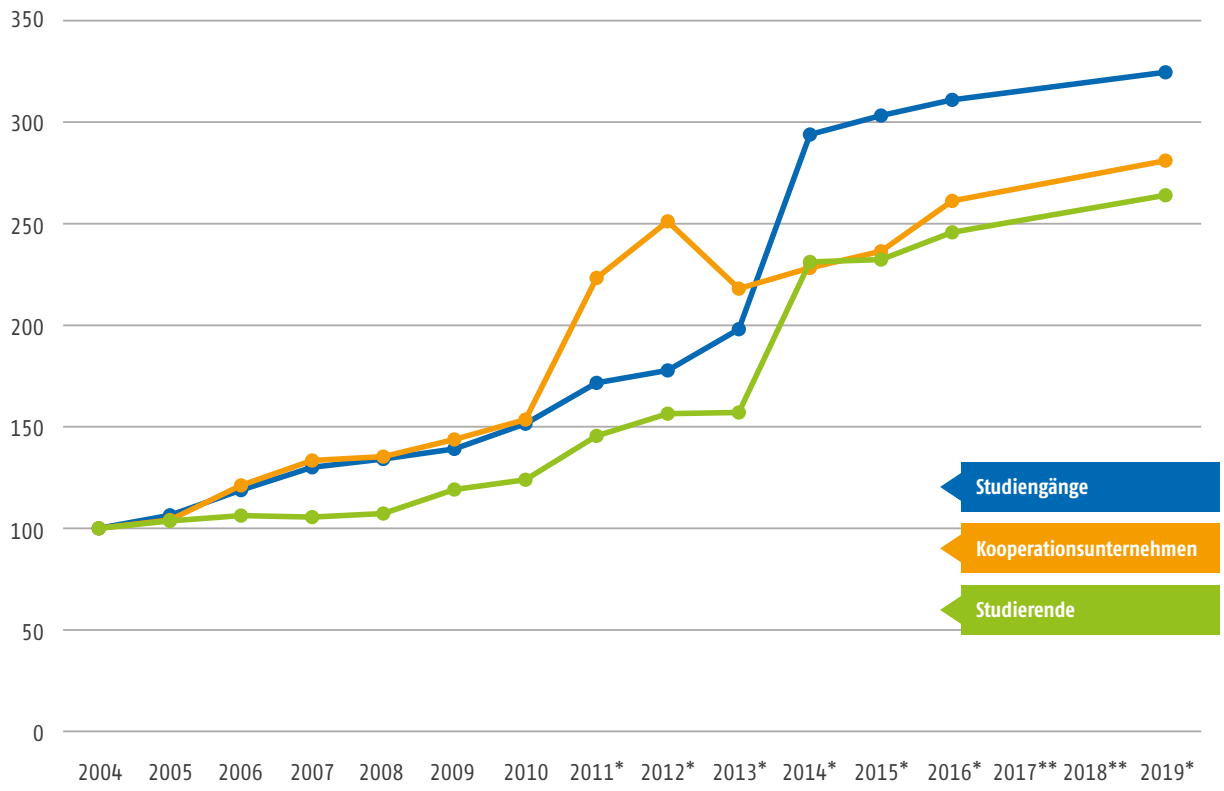
Im Auftrag des BMAS baut das BIBB eine Servicestelle für Jugendberufsagenturen auf, indem es auch die hausinternen Kompetenzen der Fachstelle *überaus* nutzt. Das BIBB erweitert mit dieser Initiative die Perspektive auf die kommunale Ebene und unterstützt dadurch die rechtskreisübergreifende Kooperation vor Ort, die jedem/jeder Jugendlichen die bestmögliche Förderung zuteilwerden lässt.

Zugleich bieten immer mehr Betriebe Ausbildungsplätze für ein duales Studium an: Während sich 2004 18.168 Unternehmen beteiligten, wurden zum Stichtag 51.000 kooperierende Unternehmen bzw. Standorte gemeldet. Es ist hier eine knappe Verdreifachung festzustellen. Insgesamt liegt bei der Anzahl dualer Studiengänge seit 2004 (512) mehr als eine Verdreifachung vor und bei der Anzahl der Studierenden (2004: 40.982) mehr als eine Verdopplung.

Nach wie vor gibt es in den Fachrichtungen des Ingenieurwesens mit 595 und der Wirtschaftswissenschaften mit 580 Studiengängen die größte Zahl der angebotenen Studiengänge. Diese machen damit einen Anteil von 36 Prozent bzw. 35 Prozent an allen zur Auswahl stehenden Angeboten dieses Formats aus. Am stärksten nachgefragt ist die Fachrichtung Wirtschaftswissenschaften, in denen 48.868 Studierende gemeldet sind, gefolgt vom Ingenieurwesen mit 26.625 sowie den Fachrichtungen Sozialwesen/Erziehung/Gesundheit und Therapie, in denen 13.556 Studierende erfasst sind.

Für die Berufsbildung ist von besonderem Interesse, welche Ausbildungsberufe in Kombination mit dualen Studiengänge angeboten bzw. gewählt werden. Deshalb wird in der Datenauswertung von AusbildungPlus auch erhoben, welche Berufsabschlüsse in dualen Studiengängen erworben werden können. Insgesamt überwiegen Berufe aus den Berufsfeldern der Elektro- und Informationstechnik, Büro und Verwaltung sowie Installations- und Metallbautechnik. So sind 2019 die Berufe Industriemechanikerin/Industriemechaniker, Mechatronikerin/Mechatroniker sowie Industriekauffrau/Industriekaufmann und Fachinformatiker/-in diejenigen Ausbildungsberufe, die am häufigsten mit einem dualen Studiengang kombinierbar sind.
www.ausbildungplus.de

Abbildung 9: Entwicklung dualer Studiengänge, Kooperationsunternehmen und dual Studierender von 2004 bis 2019 (in %)



Erläuterung: Um Entwicklungen in den Jahren 2004 bis 2019 zeigen zu können, wurde 2004 als Basisjahr festgelegt (= 100 %).
* Werte beziehen sich ausschließlich auf Studiengänge für die Erstausbildung.
** Keine Daten in 2017 und 2018 erhoben.

Quelle: AusbildungPlus-Datenbank (Stand: 2019)

Birgit Thomann, Leiterin der Abteilung „Berufsbildung International"

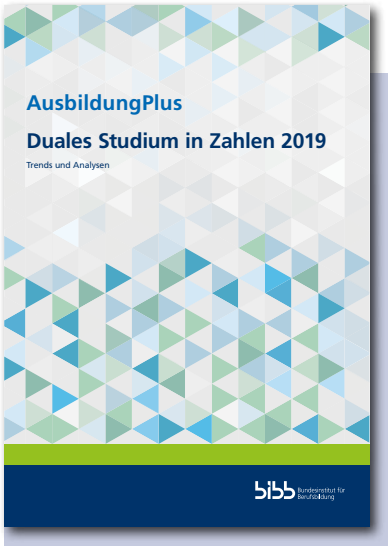
Die weltweiten Kooperationen des BIBB wurden während der COVID-19-Pandemie durch fehlende persönliche Kontakte auf eine harte Probe gestellt – und haben sich als gut verankert und belastbar erwiesen. Durch die Corona-Krise intensivierte sich der Austausch mit unseren internationalen Partnern im virtuellen Raum. Digitale Formate gilt es nunmehr zu professionalisieren und systematisch neben dem persönlichen Austausch zu etablieren, der für vertrauensvolle Beziehungen unabdingbar bleibt. Die Pandemie hat uns gezeigt, dass nicht weniger, sondern mehr internationale Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung erforderlich ist!

COVID-19-Herausforderungen für die internationale Arbeit des BIBB und die Beschleunigung des digitalen Wandels

Unter dem Druck der weltweiten Kontaktbeschränkungen zur Bewältigung der Corona-Krise verlagerte die Abteilung „Berufsbildung International" umfangreiche Teile ihrer Arbeit innerhalb kürzester Zeit in den digitalen Raum. Zahlreiche, ursprünglich als Präsenzveranstaltungen geplante Events wurden in virtuelle Formate überführt. Innovative Austausch- und Informationsangebote können auch in Zukunft die Möglichkeiten der internationalen Zusammen- und Netzwerkarbeit aufwerten und bereichern. Hybride Kommunikationsmodelle, die persönliche und virtuelle Kontakte miteinander kombinieren, bieten die Basis für den Eintritt in eine neue Normalität der internationalen Berufsbildungskooperation.

Das BIBB bei der re:publica – re:mote

Am 7. Mai 2020 fand die re:publica, die ursprünglich als dreitägige Veranstaltung in Berlin geplant war, in einem digitalen Format statt. Unter dem Motto „ASAP re:mote" führten Expertinnen und Experten einen Tag lang auf vier TV-Kanälen dringend notwendige und aktuelle gesellschaftliche Diskurse. Für das BIBB beteiligte sich Präsident Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser mit einem Videobeitrag zu den gravierenden Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt und die Berufsbildung. Im Interview stand BIBB-Präsident Esser zudem Rede und Antwort zu den „systemrelevanten" Fragen und Herausforderungen in der Corona-Krise. Das Video steht auf den YouTube-Kanälen des BIBB, von GOVET (*German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training*) und der re:publica weiterhin zur Verfügung.
https://www.bibb.de/de/120909.php



AusbildungPlus – Duales Studium in Zahlen 2019

Der Aufwärtstrend bei den dualen Studiengängen hält weiterhin an. Die Broschüre gibt eine Übersicht über die Entwicklung im Bereich des dualen Studiums auf der Grundlage des Datenbestandes von AusbildungPlus für den Zeitraum 2017 bis 2019 und informiert u.a. über Zahlen, Daten, Fakten, Studienformate und Modelle, Fachrichtungen und Berufe dualer Studiengänge für die Erstausbildung. Die Publikation enthält zudem Darstellungen zu den Anbietern, zur regionalen Verteilung als auch zu Studienplätzen und Kooperationspartnern. Ein eigenes Kapitel ist den dualen Studiengängen im Bereich Gesundheits- und Therapiewesen gewidmet.

Kostenloser Download unter https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16838

„Viele der systemrelevanten Berufe sind Ausbildungsberufe", betont BIBB-Präsident Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser bei der virtuellen re:publica im Gespräch mit Dr. Hannelore Kress, GOVET; © Thorsten Schlich/BIBB

Länderanalysen „Corona International"

Wie wirkt sich die Corona-Pandemie auf die Berufsbildung in anderen Ländern aus, wie reagieren sie und was bedeutet das für die internationale Zusammenarbeit? Bereits ab April erarbeitete GOVET Analysen für eine Auswahl von Partnerländern der deutschen Berufsbildungskooperation, die im dreimonatlichen Rhythmus aktualisiert, online geteilt und am Runden Tisch für internationale Berufsbildungszusammenarbeit der Bundesregierung vorgestellt und diskutiert wurden. In den Analysen wurden die Instrumente beschrieben, die verschiedene Länder weltweit für die Berufsbildung in Zeiten der Pandemie entwickelten und anwendeten.

GOVET tauschte sich hierfür mit Partnern auf ministerieller Ebene aus, aber auch mit nachgeordneten Organisationen, Auslandshandelskammern und weiteren Akteuren. Ziel und Aufgabe war, die nationale wie internationale Diskussion zu fördern und aus den gewonnenen Erkenntnissen gemeinsam Formate, Instrumente und Angebote zur Krisenbewältigung für die internationale Berufsbildungszusammenarbeit zu entwickeln. Es galt auch, mögliche Chancen herauszuarbeiten. Bemerkenswert war, dass sich duale Ausbildungsmodelle vor allem in technischen Bereichen im Ausland als widerstandsfähig erwiesen und häufig weitergeführt wurden. Schulische Ausbildungssysteme mit geringem dualem Anteil hatten oft lange Unterbrechungen zu verkraften. Den meisten Partnerländern gelang aber der Sprung zu digitalen Lernmethoden, z. B. über TV-Unterricht und Kooperationen mit der Software-Industrie sowie Schulbuchverlagen. Praxisanteile wurden in den Ausbildungsjahren zeitlich nach hinten verschoben oder teilweise in den Werkstätten mit räumlicher Trennung zu den Ausbildenden über Kameras durchgeführt. Außerdem wurde an digitalen Inhalten und Plattformlösungen gearbeitet.

Die Pandemie und der Runde Tisch für internationale Berufsbildungszusammenarbeit

GOVET nimmt die Geschäftsstellenfunktion des Runden Tisches für internationale Berufsbildungszusammenarbeit wahr. Am Runden Tisch wird ein kohärentes internationales Auftreten der deutschen Akteure bei der Kooperation mit den Partnerländern abgestimmt. Mitglieder sind neben mehreren Bundesressorts die Vertreterinnen und Vertreter der Bundesländer, Sozialpartner, Kammerorganisationen, zivilgesellschaftlicher Einrichtungen sowie der Durchführungsorganisationen und ressortnaher Einrichtungen. 2020 tagte der Runde Tisch insgesamt viermal auf der Ebene der Ressorts und zweimal auf der Ebene der Akteure – im Onlineformat, das sich schnell eingespielt hatte. Die Analyse der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Berufsausbildung in den Partnerländern und die internationale Berufsbildungszusammenarbeit Deutschlands war dabei Schwerpunktthema, auch im Zusammenhang mit dem von der Pandemie stark tangierten Aspekt der Fachkräfteeinwanderung. Wie schon im Zusammenhang der GOVET-Analyse ergab sich ein sehr differenziertes Bild der Pandemie-Auswirkungen. Fast alle Partnerländer, von denen berichtet wurde, hatten Wege gefunden, Berufsbildung trotz Corona-Krise weiterzuführen, wenn auch nicht im ursprünglichen Umfang. Die Wirtschaftsvertreter/-innen wiesen auf das weiterhin virulente Thema des Fachkräftemangels hin. In einigen Bereichen, namentlich dem IT-Sektor und der Pflege, sei es daher trotz aller Hindernisse auch 2020 zu einem erkennbaren Anstieg bei der Fachkräfteeinwanderung gekommen.

▶▶ Fast alle Partnerländer haben Wege gefunden, Berufsbildung trotz Corona-Krise weiterzuführen. ◀◀

Peter Rechmann, Leiter der Geschäftsstelle Runder Tisch internationale Berufsbildungszusammenarbeit

Onlinekommunikation und Entwicklung virtueller Formate und Veranstaltungen

Jahr für Jahr informiert GOVET Besuchergruppen, Delegationen sowie internationale Expertinnen und Experten über die deutsche Berufsbildung und Berufsbildungszusammenarbeit. Um dieses Angebot auch in Corona-Zeiten aufrechterhalten zu können, wurden die bewährten Inhalte in neue Formate überführt und virtuell durchgeführt. Neben der Überwindung technischer Hürden mussten neue methodische und didaktische Konzepte entwickelt und Medien für die Wissensvermittlung erarbeitet werden. Der Aufwand hat sich gelohnt: Die neuen Produkte und Formate werden auch nach Corona fester Bestandteil des GOVET-Portfolios sein. Die Nachfrage nach den von GOVET produzierten Filmen zur Berufsbildung hat sich 2020 nochmals erhöht, und neue Filme sowie weitere Sprachversionen sind hinzugekommen.
https://www.youtube.com/channel/UCmGSvKClCafJcRqvpHRqN2Q

© Robert Koch/GOVET/BIBB

Robert Koch, Referent für Entwicklungszusammenarbeit (BMZ) im Arbeitsbereich „Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungskooperation (GOVET)“

Seit 2013 bildet GOVET eine Schnittstelle zwischen dem Berufsbildungswissen im BIBB und der vielfältigen Akteurslandschaft in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit. Gerade die Integration entwicklungspolitischer Perspektiven schafft Komplementarität und Synergien bei der Bearbeitung dringender Herausforderungen. Beispiele hierfür sind die Folgen der Corona-Pandemie für die Berufsbildung in Partnerländern, der Beitrag zum Erreichen der Nachhaltigkeitsagenda 2030 und die Digitalisierung beruflicher Bildung.

Neue virtuelle Austausch- und Informationsformate

iMOVE, die BMBF-Initiative zur Internationalisierung deutscher Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen, war ab Beginn der Corona-Pandemie mit der Herausforderung konfrontiert, Präsenzveranstaltungen durch digitale Events zu ersetzen. Diesem Anspruch begegnete iMOVE mit der Entwicklung und Durchführung eigener virtueller Informations- und Austauschformate sowie der Beteiligung an zahlreichen externen Online-Events als Fachpartner.

Am 27. Mai 2020 führte iMOVE die digitale Veranstaltung „Bildungsexport in Zeiten der Corona-Krise" mit über 20 deutschen Bildungsanbietern durch. Im Mittelpunkt standen Informationen aus den Kooperationsländern des BMBF (Gastvortrag von GOVET) sowie aus den iMOVE-Kontaktstellen in China, Indien und Iran.

Das iMOVE-Team China führte zwei Veranstaltungen über das Internet durch: am 7. Juli einen Online-Austausch zu den „Herausforderungen und Chancen durch COVID-19 in China" mit 80 Teilnehmenden und am 28. Oktober die virtuelle Informationsveranstaltung „Digitalisierung und neue Chancen in Chinas Bildungsmarkt" mit über 50 Teilnehmenden. Gerade in der Berufsbildungskooperation mit China gilt die Umsetzung des digitalen Wandels nicht nur als akut wichtiges Thema, sondern als langfristiger Trend, der durch den weiteren Austausch von Bildungsunternehmen, Berufsschulen sowie Wirtschafts- und Sozialpartnern beider Länder erreicht werden soll.

https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/16926

Speziell für die internationalen Partner und Kundinnen bzw. Kunden deutscher Bildungsexporteure etablierte iMOVE das englischsprachige Veranstaltungsformat *„Online Presentation"*. Darin stellen einige deutsche Bildungsanbieter in kurzen Service- und Produktbeschreibungen (*Pitches*) ihre Unternehmen und Dienstleistungen zu Angebotsschwerpunkten vor. Das iMOVE-Team Indien organisierte 2020 die beiden Onlinepräsentationen *„E-Learning for India"* am 6. August und *„Bridging Courses for India"* am 19. November mit jeweils über 50 Teilnehmenden. Aufzeichnungen der Veranstaltungen sind im YouTube-Kanal des BIBB und über die iMOVE-Website verfügbar (siehe auch S. 76).

Virtuell fanden im August und Oktober 2020 auch die Treffen bilateraler Arbeitsgruppen statt, an denen sich iMOVE beteiligte: die deutsch-indische *Joint Working Group* und die deutsch-russische Arbeitsgemeinschaft.

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

In einem Jahr voller Herausforderungen und Umstellungen sind wir sehr zufrieden, dass wir die iMOVE-Kontaktstellen in Indien und China für vier Jahre verlängern konnten. Internationale Kooperation lebt von Vernetzung, persönlichen Kontakten sowie zeitnahem Informationsfluss und dessen Analyse. Mit je einem Tandem aus deutscher Seniorkraft und lokaler Fachkraft unterstützen die Kontaktstellen das iMOVE-Kernteam tatkräftig bei der passgenauen Beratung der deutschen Bildungswirtschaft.

© Anke Köller/BIBB

Teilnehmende der educataGhana; © Delegation of German Industry and Commerce in Ghana (Auslandshandelskammer (AHK) Ghana)

Darüber hinaus engagierte sich iMOVE im virtuellen Raum als Fachpartner im Rahmen des BMWi-Markterschließungsprogramms. Die Online-Events 2020 richteten sich speziell an deutsche Aus- und Weiterbildungsexporteure, informierten über ausgewählte Märkte und ermöglichten die direkte Kontaktaufnahme mit potenziellen internationalen Geschäftspartnern. Dazu zählten Informationsveranstaltungen zu Indonesien, Malaysia, Oman, Kroatien und Äthiopien. Sie boten branchenspezifische Daten und Fakten zum Zielmarkt sowie Erfahrungsberichte von deutschen Unternehmen.

Zur konkreteren Marktsondierung mit Unternehmens-*Pitches* und dem direkten B2B-Austausch dienten virtuelle Geschäftsanbahnungsreisen zu Möglichkeiten der Markterschließung in Thailand, Vietnam und Ghana. Integriert in die Ghana-Reise war der Besuch der deutsch-ghanaischen Bildungskonferenz educataGhana mit 26 *Expert Panels*, die hybrid – im Internet mit rund 1.000 Teilnehmenden und vor Ort in Accra mit 700 Besucherinnen und Besuchern – stattfand. Bei der Onlinesession zum Thema „Berufsbildungsreformen in Ghana" moderierte iMOVE das Eröffnungspanel (siehe auch S. 75). Es folgten virtuelle Geschäftsanbahnungsreisen im Oktober und November mit den Länderschwerpunkten Indien und Norwegen. Den Abschluss bildete im Dezember eine virtuelle Markterkundung mit dem Fokus auf Côte d'Ivoire.

▶▶ Virtuelle Geschäftsanbahnungsreisen ermöglichten auch 2020 Markterschließungen in Thailand, Vietnam und Ghana. ◀◀

Silvia Niediek,
wissenschaftliche Mitarbeiterin

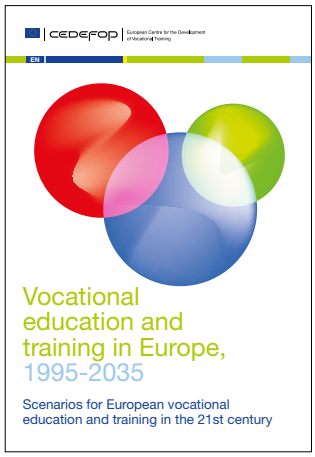
Internationale Zusammenarbeit und Vernetzung

Die Untersuchung der sich wandelnden Rolle der Berufsbildung und die Stärkung dualer Bildungsansätze sind zentrale Themen der zahlreichen bi- und multilateralen Kooperationsformate des BIBB mit Partnerinstitutionen und Expertennetzwerken weltweit. Gemeinsame Workshops, Studien und Projekte festigen die internationalen Beziehungen auf konzeptioneller und Umsetzungsebene.

Zukunft der Berufsbildung in Europa: Einblicke in gemeinsame Studien mit dem CEDEFOP

Wird die Berufsbildung in Europa angesichts des allgemeinen Trends zur Höherqualifizierung und der Akademisierung von Bildungsgängen immer mehr zum Randphänomen? Oder erlebt sie durch vereinte politische Anstrengungen gegen Jugendarbeitslosigkeit und Fachkräftemangel sowie durch die starke Verknüpfung mit dem ökonomisch-technologischen Wandel künftig eine Renaissance? Das sind die Fragen, die im Abschlussbericht zum CEDEFOP-Projekt „*The changing role of VET*" adressiert wurden. Dieser Abschlussbericht liegt seit Mitte 2020 vor und zeigt u. a. verschiedene Entwicklungsszenarien für die Berufsbildung auf.
https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a31_cedefop_vet_in_europe_1995_2035_en.pdf

Auch am Folgeprojekt „*Future of vocational education and training*" des CEDEFOP, das sich besonders mit der Zukunft von Lehrplänen und Ausbildungsordnungen, Prüfungsmethoden und den Institutionen der beruflichen Aus- und Weiterbildung beschäftigt, ist das BIBB beteiligt. Es bringt seine Expertise vorrangig in die theoretisch-konzeptionellen Grundlagen für diese Arbeiten ein, die im Zeitraum von 2020 bis 2022 durchgeführt werden. Im ersten Arbeitspaket des Projekts wurde ein konzeptioneller Rahmen entwickelt, der die Bearbeitung der o. g. Themen durch ein international besetztes Konsortium von 30 Berufsbildungsexpertinnen und -experten anleiten wird. Das ReferNet-Team leistet zu diesem Projekt und seinen Fragestellungen ebenfalls einen Beitrag durch eine entsprechende nationale Analyse mit einer umfangreichen Zusammenstellung einschlägiger Informationsquellen.
www.refernet.de



Abschlussbericht des CEDEFOP-Projekts; © CEDEFOP

Innerhalb des konzeptionellen Rahmens werden folgende Fragen aufgegriffen:

- Inwieweit verringert sich die Anzahl der Qualifikationen und Abschlüsse in der beruflichen Erstausbildung in Europa? Hängt das mit einer Verbreiterung oder Verallgemeinerung des Berufsbegriffs zusammen?
- Inwieweit wird in beruflichen Ausbildungsgängen verstärkt auf allgemeine (akademische) Fächer und Inhalte Wert gelegt? Wie wurden diese integriert und was haben sie ersetzt?
- Inwieweit wird bei beruflichen Ausbildungsgängen verstärkt auf transversale Fähigkeiten und Kompetenzen Wert gelegt? Wie wurden sie integriert und was haben sie ersetzt?
- Wie hat sich das Verhältnis zwischen berufsspezifischen Fähigkeiten, allgemeinen Fachkenntnissen und transversalen Fähigkeiten im Laufe der Zeit entwickelt?
- Welche Rolle spielt forschungsbasiertes Wissen in der beruflichen Erstausbildung und inwieweit spielen Exzellenz und Innovation eine Rolle?

Bei einer Auftaktkonferenz am 26. November 2020 stellte das BIBB das Szenario einer distinktiven Berufsbildung vor und beteiligte sich an der Vorstellung und Diskussion des analytischen Rahmens, an dessen Entwicklung es maßgeblich beteiligt ist.

Weiterentwicklung des BILT-Projektes von BIBB und UNESCO-UNEVOC

Mit dem Projekt *„Bridging Innovation and Learning in technical and vocational education and training"* (BILT-Projekt) geben das Internationale Zentrum für Berufsbildung der UNESCO (UNESCO-UNEVOC) und das BIBB neue Anstöße für das europäische Cluster des UNEVOC-Netzwerks. Ab 2020 erweitert sich der Austausch der europäischen UNEVOC-Zentren um Berufsbildungsakteure bzw. Mitglieder des Netzwerks in Afrika und Asien.

Den Auftakt bildeten virtuelle BILT-*Bridging*-Workshops mit afrikanischen und asiatischen UNEVOC-Zentren sowie anderen interessierten Institutionen im Sommer 2020. Die Teilnehmenden tauschten sich zu Projektfortschritten und Beteiligungsmöglichkeiten aus. Eine virtuelle *Bridging*-Veranstaltung im Dezember 2020 führte alle beteiligten UNEVOC-Cluster – Europa, Afrika und Asien – zusammen.

Neben solchen Maßnahmen zur Stärkung des Netzwerks nahm im Herbst 2020 eine Expertengruppe ihre Arbeit zum übergeordneten BILT-Thema „Neue Qualifikationen und Kompetenzen" auf. Diese möchte gemeinsame Antworten darauf finden, wie neue Kompetenzen identifiziert und in die Praxis implementiert werden können.

Die Expertengruppe wird in drei Untergruppen mit verschiedenen Zielgruppen zusammenarbeiten. Beim *„BILT Learning Summit"* im Dezember 2021 sollen drei kompakte Publikationen mit praktischer Relevanz für die UNEVOC-Zentren in Europa, Asien und Afrika vorgestellt werden. Zur Vorbereitung führte das BILT-Projektteam im Frühjahr 2020 eine *„Trends Mapping Study"* durch. Diese illustriert die verschiedenen Prioritäten und Schwerpunkte, die die beteiligten UNEVOC-Zentren beim Thema „Neue Qualifikationen und Kompetenzen" setzen.

Hybrides Format bei den virtuellen Bridging-Workshops; © Max Ehlers, UNESCO-UNEVOC

Um das BILT-Projekt langfristig zu stärken und weitere wichtige Akteure einzubinden, etablierten UNESCO-UNEVOC und das BIBB 2020 einen BILT-Beirat, bestehend aus Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen, Sozialpartnern auf internationaler Ebene sowie Forschungseinrichtungen. Der Beirat soll einmal jährlich zur strategischen Ausrichtung des Projekts beraten.
https://unevoc.unesco.org/bilt/BILT

BIBB verlängert Kooperation mit kolumbianischer Partnerinstitution SENA

Am 26. Oktober 2020 unterzeichneten der Generaldirektor des nationalen Dienstes für Berufsbildung Kolumbiens (*Servicio Nacional de Aprendizaje*, SENA), Carlos Mario Estrada, und der Präsident des BIBB, Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, das neue Kooperationsabkommen im Rahmen einer virtuellen Dialogrunde mit (berufsbildungs-) politischen Akteuren Kolumbiens zum Thema „Duale Ausbildung als Motor für den wirtschaftlichen Aufschwung". Mit der Verlängerung des Kooperationsabkommens geht die Implementierung der dualen Berufsbildung in Kolumbien in die nächste Phase. Bereits seit 2011 arbeiten BIBB und SENA auf der Grundlage einer Kooperationsvereinbarung an der Entwicklung eines dualen Berufsbildungsangebots in Kolumbien.

Der Ausbau der Berufsbildungsforschung, die Institutionalisierung der beruflichen Bildung und die nationale Verankerung der dualen Berufsbildung sind die Kooperationsschwerpunkte der kommenden vier Jahre. BIBB und SENA arbeiten in einer interministeriellen Arbeitsgruppe unter Leitung des kolumbianischen Arbeitsminis-

Virtuelle Dialogrunde anlässlich der Unterzeichnung des Kooperationsabkommens mit SENA
(v. l. n. r.: Wilson Rojas – Stellvertretender Direktor SENA, Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser – Präsident BIBB, Peter Ptassek – Deutscher Botschafter in Kolumbien, Andrés Felipe Uribe Medina – Vizeminister für Beschäftigung und Altersversorgung, Luis Fernando Pérez – Vizeminister für Hochschulbildung); © SENA

teriums zusammen. Die Kooperation beider Institutionen hat in der lateinamerikanischen Region Vorbildcharakter.

2020 unterstützte das BIBB zum dritten Mal die Entwicklung des SENA-Datenreports. Dies erfolgte im Rahmen der Weiterentwicklung und Institutionalisierung eines Monitoring-Systems zur Berufsbildungsberichterstattung. Zudem wurde im Rahmen einer BMBF-Förderrichtlinie die Sondierung von Potenzialen zur Entwicklung und Erprobung von Elementen der beruflichen Bildung für Fachkräfte im Bereich „Erneuerbare Energien" in Kolumbien auf den Weg gebracht.

Schließlich begleitet das BIBB die Weiterentwicklung eines Moduls zur Qualifizierung des Ausbildungspersonals in Zusammenarbeit mit der AHK Kolumbien und dem *Inter-American Centre for Knowledge Development in Vocational Training*. Themen hierbei waren u. a. praktische Prüfungen, Handlungsorientierung, Kooperation zwischen Lernorten und die Weiterentwicklung der SENA-Plattform mit Elementen des BIBB-Prüferportals und des Forums für Ausbilder/-innen (www.foraus.de).
https://www.bibb.de/de/9580.php

Weitere Kooperationsvereinbarungen verlängert

2020 wurden zwei weitere Kooperationsvereinbarungen mit internationalen Partnerinstitutionen verlängert:

- Mit dem vietnamesischen *National Institute for Vocational Education and Training* kooperiert das BIBB seit 2006 und
- mit dem schweizerischen Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung seit 2007.

Politikberatung und Dialog

Aufgrund der COVID-19-Pandemie wurde ab dem Frühjahr schrittweise die internationale Zusammenarbeit von GOVET in den virtuellen Raum verlegt. Mit den BMBF-Partnerländern Italien, USA, Russland und Indien wurden bilaterale *Peer Learning Workshops* digital durchgeführt, um *Best Practices* zu identifizieren und später in einem *Working Paper* zusammenzuführen. Auch Studienreisen wurden virtuell durchgeführt, und zwar mit Partnern in Israel, Italien, Albanien und Peru. Eine digitale aktive Beteiligung an Kongressen, Messen und Onlineberatungsworkshops war ebenfalls möglich.

Die enge Berufsbildungszusammenarbeit zwischen Deutschland und Russland wurde 2020 erfolgreich fortgesetzt. Der zweite Teil des Handbuchs der deutsch-russischen Berufsbildungskooperation wurde veröffentlicht. Er umfasst eine Übersicht über die bilaterale Zusammenarbeit, praktische Hinweise und Unterstützungshilfen. In enger Zusammenarbeit mit dem Föderalen Institut für Bildungsentwicklung wurden Umsetzungshilfen für Metallberufe auf Russisch übersetzt und veröffentlicht. Außerdem informierte sich die Nationale Agentur für die Entwicklung von Qualifikationen über das Datenreporting bzw. Datenmanagement beim BIBB. Für die kommenden Jahre haben sich die Partner auf Aktivitäten zu Berufsbildungsforschung, Abfall- und Kreislaufwirtschaft, Landwirtschaft, Hochtechnologie, Berufsorientierung und Techniker/-innen-Ausbildung geeinigt.

Angesichts einer tiefgreifenden Reform des ghanaischen Berufsbildungssystems leistet GOVET seit 2020 in den Bereichen Berufsbildungsberichterstattung und Organisationsentwicklung unter Einbindung weiterer Arbeitsbereiche des BIBB konkrete Unterstützung für die ghanaische Berufsbildungsbehörde *Council for Technical and Vocational Educational Training*. Um bei der Erstellung geeigneter Instrumente, z. B. einer Arbeitsmarktstatistik, zu unterstützen, setzt das Beratungsvorhaben auf die Erstellung eines landesweiten Berufsbildungsberichtes. Hierfür wurden zunächst digitale Workshops organisiert. Flankierende Aktivitäten zur Stärkung der bereits vorhandenen dualen Ansätze in Ghana umfassten die Beteiligung von GOVET und iMOVE an der educataGhana und den regelmäßigen Austausch mit deutschen Akteuren vor Ort wie der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und der AHK (siehe auch S. 70).

▶▶ Für die Erstellung eines landesweiten Berufsbildungsberichts in Ghana wurden digitale Workshops organisiert. ◀◀

Julia Olesen, wissenschaftliche Mitarbeiterin, GOVET

Trotz der in Italien ernst verlaufenden Corona-Pandemie setzte GOVET die Aktivitäten mit italienischen Partnern kontinuierlich fort. Gemeinsame *Technical Meetings* wurden – wie auch viele weitere der vorgesehenen Aktivitäten – online durchgeführt: GOVET initiierte eine wissenschaftliche Untersuchung zu deutsch-italienischen Berufsbildungspartnerschaften, organisierte gemeinsam mit der AHK Mailand eine virtuelle Studienreise zum Thema höhere Berufsbildung und beteiligte sich erneut am Auswahlverfahren und der Schlussveranstaltung der AHK-Auszeichnung *„Premio Duale“*, die herausragende Leistungen auf dem Gebiet der Berufsbildung würdigt.

Fachkräftegewinnung und Fachkräftesicherung

Fachkräftemigration und Fachkräftegewinnung werden zunehmend zu zentralen Handlungslinien in der internationalen Berufsbildungskooperation. Migration wurde als Kernthema in die Neufassung der Strategie der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit (Mai 2019) aufgenommen. Auch durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurden Aktivitäten verstärkt.

Die Anzahl von Anfragen Zuwanderungsinteressierter bei GOVET und von Beratungsaktivitäten zu Integrationsmaßnahmen für Neuzugewanderte sind gestiegen. Überschneidungen von Maßnahmen zur Qualifizierung von Fachkräften für die Arbeitsmärkte in Partnerländern mit Maßnahmen zur Anwerbung und Vorbereitung von zukünftigen Fachkräften für den deutschen Arbeitsmarkt nehmen zu. Dieser Themenkomplex wurde auch am Runden Tisch für internationale Berufsbildungszusammenarbeit sowohl der Ressorts als auch der Akteure kontinuierlich und aus verschiedenen Perspektiven diskutiert. Es ging u. a. um die institutionellen Rahmenbedingungen, aufgelegte Programme zur Fachkräfteanwerbung, deren Abgrenzung zur traditionellen Berufsbildungszusammenarbeit und die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Fachkräfteeinwanderung. Dabei zeigte sich, dass zwar vieles ins Stocken geraten ist, dass ausgeprägte Mangelbereiche wie IT und Pflege aber dennoch positive Zahlen verzeichneten.

Erleichterte Fachkräftegewinnung durch Brückenkurse deutscher Bildungsexporteure

Mit dem Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes am 1. März 2020, das den weltweit wachsenden Migrationsströmen und dem zunehmenden Fachkräftemangel in Deutschland Rechnung trägt, hat sich der Bedarf an Bildungsmaßnahmen für Menschen aus Drittstaaten zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit oder eine Ausbildung in Deutschland dramatisch erhöht. Während sich immer mehr

Indische Auszubildende im Automotive-Sektor; © Silvia Niediek/BIBB

internationale Interessenten an iMOVE wenden, um deutsche Bildungspartner mit entsprechenden Kompetenzen zu finden, haben viele deutsche Berufsbildungsexporteure ihre Angebote um Brückenkurse erweitert, die angehenden und erfahrenen Fachkräften aus Nicht-EU-Staaten die Arbeitsaufnahme in Deutschland erleichtern.

In einem ersten Schritt identifizierte iMOVE mittels einer Umfrage im Juli 2020 Bildungsunternehmen im eigenen Netzwerk mit einschlägigen Angeboten. Dies erleichterte die Vernetzung internationaler Nachfrager mit potenziellen deutschen Bildungspartnern. In mehreren Fällen kam es bereits zu Kooperationsvereinbarungen in den Bereichen Gastgewerbe, Handwerk und Industrie.

Die Umfrage zeigte, dass sich die Brückenangebote vor allem auf das Erlernen der deutschen Sprache, interkulturelles Training und die gezielte fachliche Vorbereitung auf bestimmte Ausbildungsberufe konzentrieren. Zusätzlich werden vielfach Unterstützungsleistungen, etwa bei der Erlangung eines Visums oder eines Ausbildungsplatzes, angeboten.

Am 26. August präsentierte iMOVE die Angebotslage auf deutscher Seite bei einem virtuellen Treffen der deutsch-indischen *Joint Working Group* unter der Leitung des deutschen und des indischen Bildungsministeriums. Der ausdrückliche Wunsch der indischen Seite nach einer Regelung für indische Interessenten und Interessentinnen, die eine Ausbildung oder berufliche Tätigkeit in Gesundheits- oder gesundheitsnahen Berufen in Deutschland anstreben, führte zur Einrichtung einer Unterarbeitsgruppe unter Federführung der Deutschen Botschaft in Delhi, in der auch iMOVE vertreten ist.

Da besonders die iMOVE-Kontaktstelle in Indien mit zahlreichen Anfragen zu Vorbereitungskursen konfrontiert war, führte iMOVE im November die *Online Presentation „Bridging Courses for India"* durch, in der sich vier deutsche Anbieter in rund zehnminütigen Service- und Produktbeschreibungen *(Pitches)* ihrem indischen Publikum vorstellten. Die Möglichkeit zu weiterem Austausch deutscher Bildungsunternehmen untereinander bietet die Ausgabe 1/2021 des xPORT-Magazins von iMOVE, die Vorbereitungs- und Brückenkurse als Schwerpunktthema behandeln wird (siehe auch S. 69).

Fachkräftesicherung: Relaunch des Anerkennungsportals

Mit komplett überarbeiteten Inhalten, neuer Struktur und neuem Design ist das BIBB-Portal zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen seit Juni 2020 online. Die Inhalte der Website sind seitdem passgenauer auf die Ansprüche der drei Hauptnutzergruppen ausgerichtet: Für internationale Fachkräfte, Berater/-innen und Arbeitgeber/-innen gibt es ab

Landingpage des Portals „Anerkennung in Deutschland“

sofort jeweils einen eigenen Zielgruppeneinstieg. Die Überarbeitung war das Ergebnis einer umfangreichen Nutzungsanalyse und einer mehrmonatigen Konzeptions- und Testphase.

Fachkräfte mit ausländischen Qualifikationen erhalten wie bisher in elf Sprachen alle wichtigen Informationen zur Anerkennung. Bei den Texten wurde noch stärker auf eine klare und verständliche Sprache geachtet. In den beiden neuen Bereichen für Beratungsfachkräfte sowie Arbeitgeber gibt es tiefergehende Recherchemöglichkeiten, Publikationen und Hinweise auf weitere Unterstützungs- und Beratungsangebote.

Das Herzstück von „Anerkennung in Deutschland“ bleibt der Anerkennungs-Finder. Auch diese Webanwendung wurde komplett überarbeitet. Das Onlinetool fragt jetzt z. B. auch nach dem aktuellen Aufenthaltsort und dem Herkunftsland des Abschlusses. Zudem prüft das System unverbindlich, ob die Fachkräfte grundsätzlich die Voraussetzungen für die Anerkennung mitbringen. Mit diesen individuellen Ergebnissen sind Anerkennungsinteressierte optimal für eine weitergehende Beratung und die Antragstellung gerüstet. Fachleute können die Daten zudem bequem filtern, um schnellere Übersichten über komplexere Fragestellungen zu erhalten.

An den Start gegangen war die Website „Anerkennung in Deutschland“ im April 2012 im Auftrag des BMBF zum Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes des Bundes. Aktuell verzeichnet das Portal durchschnittlich rund 300.000 Besuche pro Monat. Davon kommen rund 55 Prozent aus dem Ausland, die meisten davon aus Nicht-EU-Staaten.

Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext der Anerkennung unter die Lupe genommen

Wenn ein ausländischer Berufsabschluss in Deutschland nicht voll anerkannt wird, können Antragsteller die Unterschiede in der Regel über Qualifizierungen oder Prüfungen ausgleichen. Im Jahr 2020 widmete sich das BIBB-Anerkennungsmonitoring den anerkennungsbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen – einem Thema, das in allen Berufsbereichen mit zunehmendem Fachkräftebedarf relevanter wird. Die Untersuchung bezog sich auf nicht reglementierte IHK- und HWK-Berufe sowie Ärztinnen/Ärzte und Pflegefachleute. Diese sind die antragsstärksten Referenzberufe im reglementierten Bereich. Bei der Untersuchung standen folgende Fragen im Mittelpunkt: Sind die vorhandenen Qualifizierungsmaßnahmen bedarfsgerecht? Wie gestaltet sich der Zugang zu den Angeboten? Wie werden Kenntnisprüfungen organisiert? Wie werden die Qualifizierungsmaßnahmen finanziert? Wie arbeiten die beteiligten Akteure zusammen?

▶▶ Der Anerkennungs-Finder bleibt auch nach dem Relaunch des Portals das Herzstück von „Anerkennung in Deutschland“. ◀◀

Johanna Elsässer,
Koordinatorin des Anerkennungsportals

Zwischen April und September 2020 führte das BIBB 51 qualitative Interviews mit Bildungsanbietern, zuständigen Stellen, Teilprojekten des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, Arbeitgebern und anderen relevanten Akteuren. Erste Ergebnisse im Gesundheitsbereich zeigen, dass es je nach Region unterschiedliche Modelle bei der Organisation der Qualifizierungsmaßnahmen und Kenntnisprüfungen gibt. Das Angebot von Kursen zur Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung wird von den interviewten Bildungsanbietern im Bereich der Humanmedizin und Pflege überwiegend als ausreichend für die Nachfrage eingeschätzt. Im Kammerbereich sind die Möglichkeiten zur Organisation einer passgenauen Qualifizierung in allen untersuchten Bundesländern gesichert, und ausländische Fachkräfte werden effektiv unterstützt. Gleichzeitig bestehen Herausforderungen in Bezug auf das Angebot wohnortnaher Qualifizierungsmaßnahmen, eine zeitnahe Durchführung der Maßnahmen und Prüfungen, die Identifizierung passender Angebote und die (einheitliche) Festlegung der Kursinhalte. Im Kammerbereich zeigt sich eine immense Bedeutung der vorhandenen Beratungs- und Unterstützungsangebote für die Identifizierung und Absolvierung einer geeigneten Qualifizierungsmaßnahme. Insgesamt erweist sich die Zusammenarbeit der beteiligten Akteure als wichtige Voraussetzung für die Organisation von Qualifizierungen und Kenntnisprüfungen (insbesondere praktischer Teile) und die Klärung der Finanzierung. Bei den nicht reglementierten IHK- und HWK-Berufen spielt vor allem die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern eine wichtige Rolle für die Organisation individueller Qualifizierungsmaßnahmen.

Virtueller Austausch mit zuständigen Stellen für akademische Heilberufe und Gesundheitsfachberufe

Der für Dezember 2020 geplante Präsenz-Workshop mit den zuständigen Stellen für akademische Heilberufe und Gesundheitsfachberufe wurde aufgrund der Corona-Pandemie durch drei virtuelle, thematisch fokussierte Austauschformate ersetzt. Der erste Austausch am 3. Dezember 2020, der mit der Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe veranstaltet wurde, traf auf reges Interesse. Rund 35 Personen von zuständigen Stellen sowie einiger Bundes- und Landesministerien nahmen an der Veran-

„Berufliche Anerkennung in Baden-Württemberg“
Nutzung, Auswirkungen und Erfolge des Stipendienprogramms

Die Kosten von Anerkennungsverfahren und Qualifizierungsmaßnahmen stellen in vielen Fällen eine Hürde für Fachkräfte mit ausländischen Abschlüssen dar. Von 2015 bis 2018 erleichterte das Stipendienprogramm „Berufliche Anerkennung in Baden-Württemberg“ der Baden-Württemberg Stiftung über 600 Personen den Zugang zur Anerkennung ihrer Qualifikationen. Die wissenschaftliche Begleitung untersuchte die Nutzungsstruktur des Programms und die Auswirkungen auf die Arbeitsmarktsituation der Geförderten. Die Ergebnisse zeigen, dass das Programm sehr gut angenommen wurde. Die Auswirkungen auf die Arbeitsmarktintegration der Geförderten zeigen sich darin, dass über 90 Prozent der Befragten ihre Arbeitsmarktsituation als verbessert einschätzen und fast 80 Prozent nach ihrer Anerkennung bereits eine Beschäftigung gefunden haben.

Kostenloser Download unter
https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16407

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

Qualifizierung ist ein Schlüsselthema bei der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Wenn ein ausländischer Abschluss nicht voll anerkannt ist, können Antragstellende die Unterschiede durch Qualifizierungen ausgleichen. Das BIBB-Anerkennungsmonitoring hat Qualifizierungsangebote unter die Lupe genommen und festgestellt, dass für die Ausschöpfung des Qualifizierungspotenzials vor allem die gute Kooperation aller Akteure wesentlich ist – etwa bei der Klärung von Finanzierungsfragen.

© Karoline Kaibel-Kleinlüttke

staltung teil. Im Fokus stand der Umgang mit neuen Rechtsgrundlagen (z. B. dem neuen Pflegeberufegesetz) und deren Auswirkungen auf die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. In den Diskussionen ging es auch um aktuelle Herausforderungen für die zuständigen Stellen der Gesundheitsberufe durch die Corona-Pandemie. Die beiden weiteren virtuellen Austauschformate zu den Themen Bedarfe und Herausforderungen bei Ausgleichsmaßnahmen und Erfahrungen der zuständigen Stellen mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurden Anfang 2021 durchgeführt. Ein Präsenz-Workshop ist für Herbst 2021 geplant.

BIBB administriert Finanzierungsinstrument für Qualifikationsanalysen

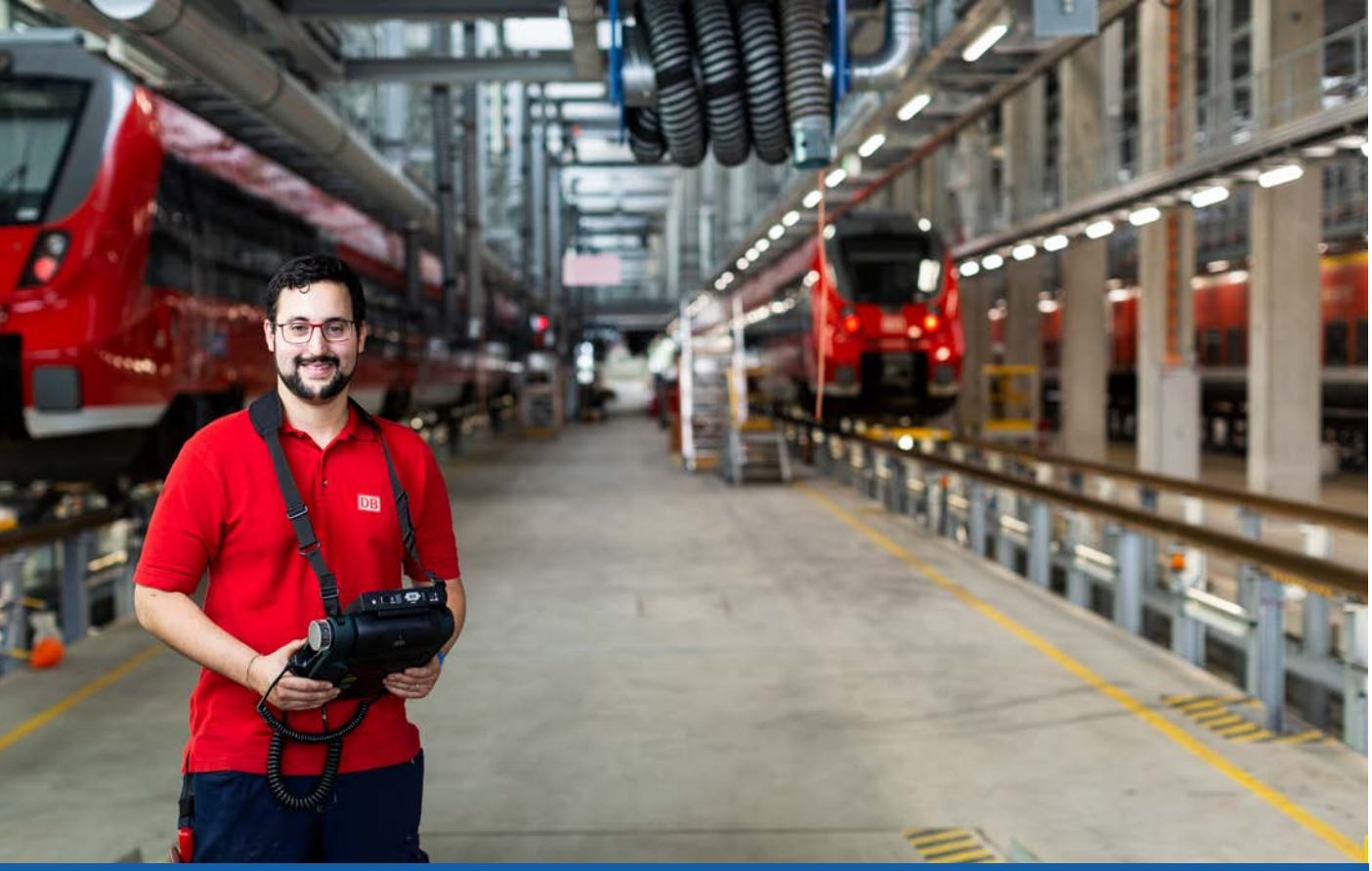
Für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen sind bestimmte Dokumente notwendig. Wenn diese fehlen oder unvollständig sind, kann eine Qualifikationsanalyse sinnvoll sein. Sie wird individuell auf den Kenntnisstand des Antragstellenden zugeschnitten und praxisorientiert durchgeführt. Dadurch entstehen teilweise hohe Kosten: etwa für Material, Räume, Werkstätten sowie die beauftragten Fachexpertinnen und Fachexperten, die die Qualifikationsanalyse durchführen. Diese Kosten können durch den Sonderfonds Qualifikationsanalysen vollständig finanziert werden. Seit Juni 2020 steuert das BIBB die Auszahlung der Fördermittel.

Der „Sonderfonds Qualifikationsanalysen“ wurde 2015 eingerichtet. Er ist Teil der vom BMBF geförderten Projekte zur Qualifikationsanalyse. Rund 180.000 Euro Fördermittel wurden seitdem ausgezahlt. Dadurch konnte bisher über 160 Antragstellenden im Verfahren der beruflichen Anerkennung eine Qualifikationsanalyse ermöglicht werden. Diese Antragstellenden haben sich durch die Unterstützung aus dem Fonds ihren Weg in Deutschland als Fachkraft geebnet.

Das aktuelle Netzwerkprojekt „NetQA – Netzwerk Qualifikationsanalyse“ wird durch das BIBB koordiniert. Über die Projektpartner Westdeutscher Handwerkskammertag und die IHK *Foreign Skills Approval* (FOSA) können Förderanträge eingereicht werden. Die Fördervoraussetzungen für Antragstellende im Anerkennungsverfahren orientieren sich an den Rahmenbedingungen des Anerkennungszuschusses des Bundes. Gefördert werden Antragstellende im Leistungsbezug und Geringverdienende.

Was sind Qualifikationsanalysen?

Das Gesetz zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen gibt Antragstellenden im Berufsanerkennungsverfahren die Möglichkeit, die eigene Berufsqualifikation durch ein sogenanntes „sonstiges geeignetes Verfahren“ anerkennen zu lassen. Die Qualifikationsanalyse als qualitätsgesichertes Verfahren gibt es für duale Ausbildungs-, Meister- und Fortbildungsberufe. Entwickelt wurde das Verfahren in Zusammenarbeit mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks und dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag. Die Qualifikationsanalysen führen die zuständigen Stellen für den jeweiligen Beruf durch.



Mit Qualifizierung zur vollen Anerkennung: Samad Hamuchs spanischer Abschluss wurde zunächst nur teilweise anerkannt. Nach einer Anpassungsqualifizierung erhielt er die volle Anerkennung als Elektroniker für Automatisierungstechnik; © Portal „Anerkennung in Deutschland"/BIBB: Robert Funke

Berufsbildung im Zeichen der EU-Ratspräsidentschaft

Unterstützung der europäischen Ratspräsidentschaft durch das BIBB

© Presse- und Informationsamt der Bundesregierung

Deutschland übernahm am 1. Juli 2020 für ein halbes Jahr die EU-Ratspräsidentschaft. Im Kontext der deutschen EU-Ratspräsidentschaft wurde das BIBB beauftragt, die Aktivitäten des BMBF im Bereich der Berufsbildung durch seine Expertise zu unterstützen. Damit verfolgen das BMBF und das BIBB gemeinsam das Ziel, das Ansehen und die Attraktivität der Berufsbildung in Deutschland und Europa zu stärken. Ein Projektteam im BIBB stand dem BMBF beratend zur Seite. Das BIBB wurde in diesem Zusammenhang zur nationalen Kontaktstelle („*National Contact Point*") für die Woche der Berufsbildung 2020 ernannt. Unter maßgeblicher Mitwirkung des ReferNet-Teams wurden darüber hinaus zwei Publikationen zur Berufsbildung in Deutschland veröffentlicht: der Sonderbericht über das Berufsbildungssystem des Landes, das die EU-Ratspräsidentschaft innehatte, die sog. „*Shortdescription*", sowie das „*Spotlight on VET*", das einen kompakten Überblick über die wesentlichen Elemente des deutschen Berufsbildungssystems vermittelt.
www.refernet.de

© Europäische Kommission

Zusammen mit der Europäischen Kommission hatte Deutschland die Gastgeberrolle für die fünfte Europäische Woche der Berufsbildung inne. Die Europäische Kommission stellte die Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz vor. Ein zentraler Bestandteil ist der Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung. Damit sollen eine Modernisierung und Flexibilisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung erreicht sowie der digitale und ökologische Wandel unterstützt werden.

Gaelle Gautier, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „EU-Ratspräsidentschaft" im Arbeitsbereich „Berufsbildung im internationalen Vergleich, Forschung und Monitoring"

Die Arbeit im Projekt der deutschen EU-Ratspräsidentschaft hat mir gezeigt, wie vielschichtig europäische Abstimmungsprozesse verlaufen und wie wichtig gute Kooperation auf europäischer Ebene ist. Es war spannend, die Wirkung meiner Arbeit auf europäischer Bühne wiederfinden zu können. Ich freue mich, dass ich im Namen des BIBB wichtige Veranstaltungen wie das Treffen der Generaldirektorinnen und Generaldirektoren für Berufsbildung tatkräftig unterstützen konnte.

© Barbara Hiller/BIBB

Während der deutschen EU-Ratspräsidentschaft hat Deutschland die Osnabrück-Erklärung zur beruflichen Bildung als Motor für den Wiederaufbau und gerechten Übergang zu einer digitalen und ökologischen Wirtschaft auf den Weg gebracht. Sie wurde im Rahmen der Sitzung des Rats der Europäischen Union für „Bildung, Jugend, Kultur und Sport" am 30. November 2020 von für die Berufsbildung zuständigen Ministerinnen und Ministern der EU-Mitgliedstaaten, EU-Beitrittskandidaten und EWR-Staaten, den europäischen Sozialpartnern und der Europäischen Kommission unterzeichnet, um die Zusammenarbeit der Akteure zu stärken.

Die Intensivierung der europäischen Kooperation stand auch im Mittelpunkt der fünften Europäischen Woche der Berufsbildung. Sie fand vom 9. bis zum 13. November 2020 in einem virtuellen Konferenzraum mit rund 4.000 Teilnehmenden statt. Schwerpunkte waren die Themenfelder Validierung nicht formalen und informellen Lernens, Internationalisierung der Berufsbildung und die Berufsbildungsforschung. Einer der Höhepunkte war die Fachkonferenz *„Higher up! VET Excellence for Green and Digital Transitions"* am 11. und 12. November 2020, bei der innovative Konzepte und Praxisbeispiele aus ganz Europa vorgestellt und diskutiert wurden.

© Europäische Kommission

Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB

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

www.na-bibb.de

www.meinauslandspraktikum.de

www.erasmusplus.de

Twitter: @nabibb_de

Instagram: @meinauslandspraktikum

YouTube: @meinauslandspraktikum

NA-Jahresbericht 2020

Fragen Sie sich, wie das letzte Antragsjahr im alten Erasmus+-Programm gelaufen ist? Der Jahresbericht 2020 der NA beim BIBB ist zwar noch in Arbeit, aktualisierte Statistiken zu Erasmus+ finden Sie aber bereits jetzt auf folgender Website: www.na-bibb.de/presse/statistik

Die NA beim BIBB ist außerdem:

- mit der Umsetzung des Programms AusbildungWeltweit vom BMBF beauftragt (www.ausbildung-weltweit.de),
- Nationales Europass Center (www.europass-info.de),
- Nationale Koordinierungsstelle (NKS) Europäische Agenda für Erwachsenenbildung (www.agenda-erwachsenenbildung.de),
- Nationale Koordinierungsstelle EPALE – *Electronic Platform for Adult Learning in Europe* (http://ec.europa.eu/epale/de).

Erasmus+

Das Jahr 2020 stellte im Zuge der COVID-19-Pandemie die europäische Zusammenarbeit vor ungeahnte Herausforderungen: Bildungseinrichtungen mussten schließen und in kürzester Zeit Onlineangebote organisieren, Lernmobilität und Zusammenarbeit in Europa über offene Grenzen hinweg, die für viele zur Selbstverständlichkeit geworden waren, waren nicht mehr unter denselben Bedingungen möglich. Auszubildende, die bereits ihre Auslandspraktika im Rahmen von Erasmus+ angetreten hatten, mussten zurückgeholt werden. Im letzten Jahr des EU-Programms Erasmus+ für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport (2014-2020) hat sich die europäische Bildungszusammenarbeit fundamental gewandelt, Onlinetrainings und Unterstützungstools zu virtueller Kooperation in Erasmus+-Projekten standen hoch im Kurs, die Lernmobilität hingegen brach europaweit zu großen Teilen ein.

Vor diesem Hintergrund haben Rat und Europäisches Parlament eine politische Einigung zur neuen Programmgeneration von Erasmus+ für die Jahre 2021 bis 2027 erreicht mit dem Ziel, Europa durch Bildung und transnationalen Austausch widerstandsfähiger und stärker zu machen. Das künftige Budget soll deutlich über 26 Milliarden Euro liegen, die Mindestanteile für

Schulbildung (15,2 %), Berufsbildung (21,5 %) und Erwachsenenbildung (5,8 %) werden gegenüber dem Vorgängerprogramm leicht ansteigen. Die dramatischen gesellschaftlichen Umwälzungen verändern auch die inhaltliche Ausrichtung von Erasmus+: Das Programm soll inklusiver und grüner werden, Digitalisierung, europäische Werte sowie die Förderung von Partizipation und Teilhabe spielen eine wichtige Rolle.

Ein zentrales Instrument des Programms ist die Projektförderung, u. a. in den Leitaktionen „Mobilität von Einzelpersonen“ und den „Strategischen Partnerschaften“. Trotz Pandemie hat auch 2020 das Interesse an Projektförderung durch Erasmus+ in der Community nicht bzw. nur geringfügig nachgelassen. 2020 hat die NA beim BIBB die Mobilität von rund 23.000 Lernenden, knapp 5.800 Fachkräften der beruflichen Bildung sowie rund 2.200 Dozentinnen und Dozenten in der Erwachsenenbildung bewilligt, allerdings konnten im Vergleich zum Vorjahr weniger als die Hälfte der Auslandsaufenthalte durchgeführt werden. Zudem konnten sich 426 Projektträger im Bereich der Lernmobilität bereits in Vorbereitung auf die neue Programmgeneration akkreditieren lassen – eine Art Mitgliedschaft im Nachfolgeprogramm, die künftig allen Einrichtungen, die die Mindestanforderungen erfüllen, grundsätzlich Zugang zu den Fördermitteln ermöglicht.

Darüber hinaus erhielten 212 „Strategische Partnerschaften“ eine Förderzusage, davon 102 in der beruflichen Bildung und 110 in der Erwachsenenbildung. Der überproportional hohe Anstieg von ca. 45 Prozent gegenüber 2019 ist einer zweiten Antragsrunde im Herbst 2020 zu verdanken, die als Reaktion auf die Pandemie weitere Projektförderungen zu den Themen Digitalisierung und kulturelle Bildung im Rahmen von Erasmus+ ermöglichte. Der krisengeschüttelte kulturelle Sektor sollte damit eine zusätzliche Unterstützung erfahren. Der Bedarf an digitalen Tools und Unterstützungsangeboten war im Laufe des Jahres rasant gestiegen.

Bildung für Europa

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

www.na-bibb.de/service/publikationen/

Studie „Erasmus+ Erwachsenenbildung: Wirkungen der Strategischen Partnerschaften in Deutschland“

Erreichen die Strategischen Partnerschaften in der Erwachsenenbildung die von Erasmus+ intendierten Ziele? Wer profitiert auf welche Weise von der europäischen Zusammenarbeit? Wie wirken Projekte auf Kooperationsstrukturen und im Umfeld von Einrichtungen? Die vorliegende Publikation fasst die wesentlichen Ergebnisse einer umfangreichen Wirkungsstudie zusammen.

Die Studie erscheint in einer englischen und einer deutschen Sprachversion und steht als Langfassung zum Download zur Verfügung. Sie wird medial flankiert von separat zu nutzenden Infographiken (die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick sowie drei Grafiken zu den Gelingensfaktoren) sowie einem begleitenden Videointerview.

https://www.na-bibb.de/presse/news/studie-zu-wirkungen-der-strategische-partnerschaften-in-deutschland/

Europass: das neue Karrieremanagementportal der EU

Am 1. Juli 2020 startete die EU-Kommission das neue Europass-Portal als Plattform für Karriereplanung, Bewerbung und Jobsuche in der EU. Damit präsentiert sich das seit 15 Jahren bestehende europäische Transparenzinstrument in modernisierter Form und mit deutlich erweiterten Funktionen.

www.europass.eu

www.europass-info.de

Broschüre: Der neue Europass

Von fünf Dokumenten zur digitalen Plattform

Für die Nutzerinnen und Nutzer des Portals gibt es folgende Funktionen (Stand: November 2020):

- persönliches Profil für die Dokumentation des eigenen Werdegangs und zur Formulierung von Interessen und Zielen;
- digitale Bibliothek zum Speichern persönlicher Dokumente wie Zeugniskopien, Arbeitszeugnisse usw.;
- Lebensläufe und Anschreiben in verschiedenen Designs erstellen – entweder auf der Basis des persönlichen Profils oder frei ohne Registrierung;
- passend zum eigenen Profil oder mit einem freien Suchfeld kann europaweit nach Jobs, Lernangeboten und Qualifikationen gesucht werden;
- Informationsbereich mit Adressen, Links und Ansprechpersonen zum Thema Lernen und Arbeiten in den einzelnen europäischen Ländern

Von den ursprünglichen fünf Europass-Dokumenten gibt es den Lebenslauf nun in modernisierter Form, der Sprachenpass ist Teil des persönlichen Profils geworden. Bisher unverändert geblieben sind der Europass-Mobilitätsnachweis, die Zeugniserläuterungen und das *Diploma Supplement*. Sie sollen ab 2021 sukzessive überprüft und reformiert werden.

Digitale Lösung für Zeugnisse und Zertifikate

Innerhalb des Europass-Portals erarbeitet die EU-Kommission einen technischen Rahmen zum Ausstellen, Verifizieren, Speichern und Teilen digitaler Fähigkeitsnachweise (sog. *digital credentials*). Dabei geht es darum, eine sichere Lösung für digitale Zeugnisse, Zertifikate und sonstige Referenzen zu entwickeln, die europaweit nach dem gleichen Standard erfolgt. 2020 nahmen 18 Länder, darunter auch Deutschland, an der Pilotphase teil. 2021 soll die Entwicklung soweit sein, dass erste echte digitale Fähigkeitsnachweise ausstellbar sind.

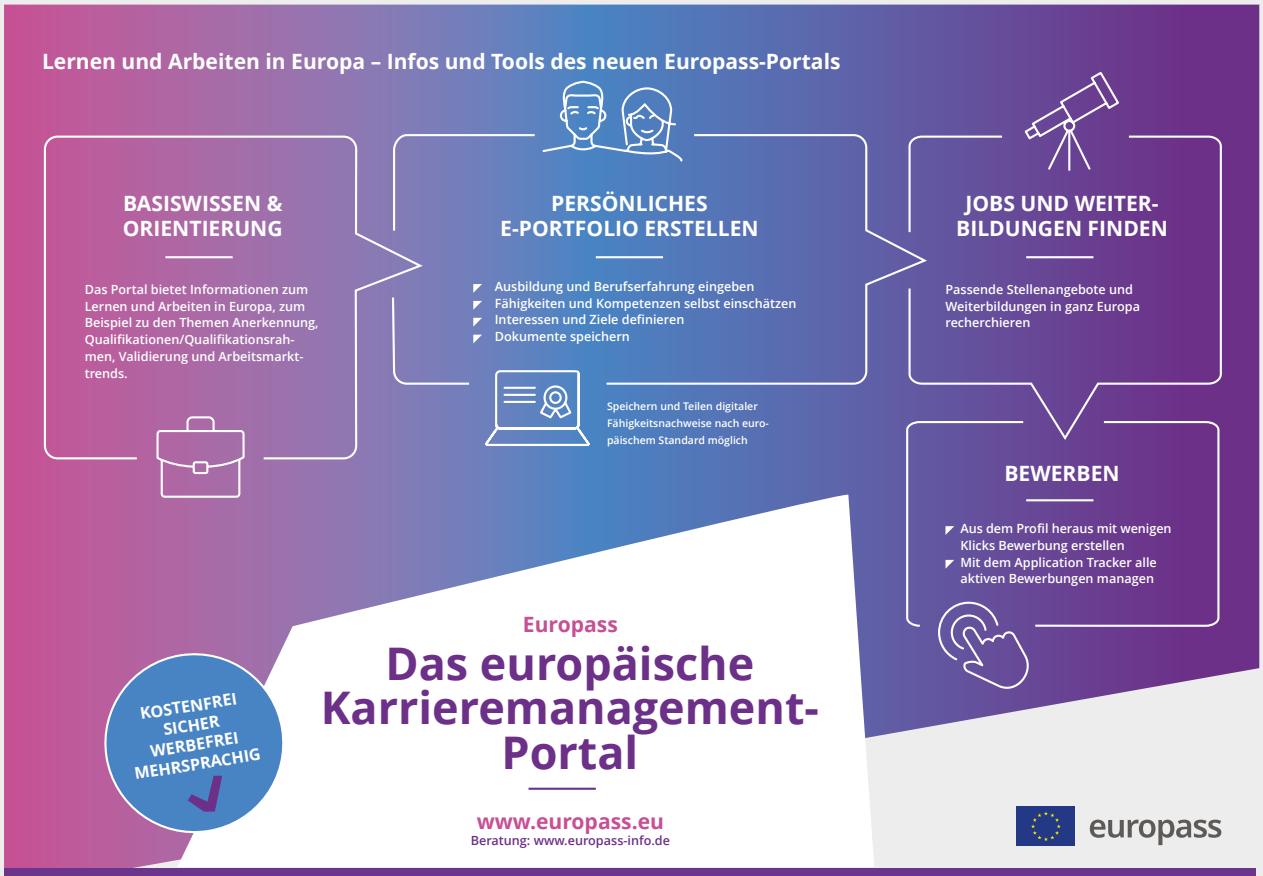
Politischer Kontext

Europass ist ein Bestandteil der 2020 erneuerten europäischen „Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz“ vom 1. Juli 2020 und damit Bestandteil von zwölf Maßnahmen, mit denen u. a. die Teilnahme Erwachsener an

Bildungsmaßnahmen gesteigert werden soll. Nicht zuletzt wird das neue Europass-Portal auch als ein Angebot vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie gesehen, das den Bürgerinnen und Bürgern digital helfen soll, sich weiterzubilden oder neue Jobs zu finden.

Rolle des Nationalen Europass Centers

Für die nationale Verbreitung des Europasses gibt es in jedem teilnehmenden Land ein Nationales Europass Center (NEC). Das NEC in der NA beim BIBB arbeitet eng mit dem BMBF zusammen sowie mit dem Nationalen *Euroguidance*-Zentrum und der Nationalen Kontaktstelle zum Europäischen bzw. Deutschen Qualifikationsrahmen. Zum Start des neuen Portals hat das NEC Broschüren, Informationsmaterial und Videos erstellt, Artikel veröffentlicht, Anzeigen geschaltet, über Pressemitteilungen Fach- und Tageszeitschriften informiert und Schulungen online durchgeführt. Zudem nahm das NEC an der virtuellen Messe „Zukunft Personal virtual 2020“ vom 12. bis 16. Oktober 2020 teil.



Herzstück des neuen Europass-Portals ist das persönliche Profil (e-Portfolio), das die Grundlage bildet, um passende Stellenanzeigen und Fortbildungen zu suchen und Bewerbungsunterlagen zu erstellen; Design: www.go-blueberry.de I © NA beim BIBB

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

Flexibilisierung der Arbeitsorganisation

Eine weitere Flexibilisierung der Arbeitsorganisation hat sich das BIBB als lernende Organisation zum Ziel gesetzt. Passen unsere Arbeitsbedingungen und Prozesse, unsere uns selbst gegebenen Regularien in die jeweilige Zeit? Was können wir weiter verbessern, um die Qualität unserer Arbeit zu steigern und uns als attraktiver Arbeitgeber zu profilieren?

Wichtige Aspekte waren 2020 diesbezüglich die fortschreitende Digitalisierung, mit der das BIBB auf das Arbeiten mit der elektronischen Akte ab 2021 vorbereitet wurde, die neuerliche Flexibilisierung der Regelungen zu Arbeitszeit und Arbeitsort und u. a. die Anpassungen unserer Praxis im Vergabewesen in der Corona-Zeit. Vor dem Hintergrund des Gedankens „Nach der Krise ist vor der Krise" ist es daher besonders wichtig, agil zu bleiben, um auch in Zukunft neue Herausforderungen zu meistern.

Digitalisierung des BIBB

Im April 2018 hat das BIBB seine Strategie 2025 veröffentlicht. Das Thema „Digitalisierung" fand dabei Eingang in eins der sechs strategischen Ziele („wir digitalisieren die Arbeitsprozesse im BIBB und gestalten ein attraktives, zukunftsfähiges Arbeitsumfeld") sowie in die Teilstrategie zum Handlungsfeld „Institutsmanagement" („Wir schaffen gute Bedingungen für die Arbeit von morgen, indem wir die Digitalisierung der Arbeitsprozesse weiter fördern [...] und die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen im BIBB aufgaben- und mitarbeiterorientiert gestalten"). In Kooperation mit dem Beratungszentrum des Bundesverwaltungsamtes wurde daher von Januar bis Juli 2019 eine Digitalisierungsstrategie für das BIBB entwickelt.

Gemäß der als Teil dieser Digitalisierungsstrategie entwickelten Digitalisierungsagenda wurden Umsetzungsprojekte mit umfangreichen Maßnahmen angestoßen, zu denen u. a. die folgenden zählen:

- Optimierung der bestehenden technischen Infrastruktur zur mobilen Arbeit,
- Einführung einer E-Akte-Lösung, beginnend mit der Umsetzung des sogenannten E-Rechnungsworkflows und
- Vorbereitung der unmittelbar an der Einführung einer E-Akte beteiligten Mitarbeitenden durch Schulungen und Fortbildungen zur E-Aktenstruktur und allgemein zur Schriftgutverwaltung im BIBB.

Andreas Schuldenzucker, Leiter der Zentralabteilung

Das BIBB hat mit Beginn der Corona-Pandemie seine Arbeitsorganisation erfolgreich auf eine beinahe hausweite mobile Arbeit umgestellt. Nun gilt es, den Push zugunsten der Digitalisierung zu nutzen, den Ausbau der E-Akte im BIBB zu forcieren, ein bedarfsgerechtes Angebot an Kommunikations- und Kollaborationstools zu etablieren und die Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit neu zu regeln. Wir müssen bereits jetzt die Weichen für die „neue Normalität", die Zeit nach der Krise stellen.

So wurden im Rahmen der Optimierung der IT-Infrastruktur in den letzten Jahren fast alle Mitarbeitenden mit Laptops ausgestattet, die auch ein mobiles Arbeiten ermöglichten. Der coronabedingte Lockdown traf das BIBB also nicht unvorbereitet. Nach Ausbau der VPN-Kanäle wurde rasch ein stabiles mobiles Arbeitsumfeld für die über 700 BIBB-Beschäftigten ermöglicht.

▶▶ Im coronabedingten Lockdown wurde rasch ein stabiles mobiles Arbeitsumfeld für fast alle der rund 770 BIBB-Beschäftigten ermöglicht. ◀◀

Michael Ruttorf,
Leiter des Koordinierungsbüros „eGovernment"

Besondere Erfahrungen konnten im Laufe des Jahres auch mit neuen elektronischen Workflows gesammelt werden, die coronabedingt ohne große Vorbereitung eingeführt wurden, z. B. elektronische Leitungs- und Personalratsvorlagen oder Fortbildungs- und Beschaffungsanträge. Hier konnte zum großen Teil auf bereits modellierte Prozesse zugegriffen werden. Aufgrund des coronabedingten „Push" sind die neu eingeführten Prozesse zu optimieren und zukunftssicher zu gestalten. Dies gilt im BIBB in besonderem Maße für die weitere Einführung einer elektronischen Vorgangsbearbeitung und elektronischen Schriftgutverwaltung.

Ein Ziel war neben der Organisation einer elektronischen Schriftgutverwaltung, die elektronische Rechnungsverarbeitung im November 2020 bereitzustellen und zu nutzen. Nach Anschluss an das Rechnungsportal der Bundesdruckerei, der Implementierung eines Rechnungsworkflows in die E-Akte und der Testung folgte die Implementierung der Produktivsysteme. Das angestrebte Ziel wurde Anfang Dezember 2020 erreicht, und bis Ende des Jahres 2020 waren die ersten 100 Nutzer/-innen in der E-Akte BIBB produktiv tätig.

Hierauf aufbauend wird als nächstes der Workflow zur medienbruchfreien Bearbeitung von Beschaffungsverfahren (Beschaffungsprozess) in das System integriert. Ab Januar 2021 wird mit den konkreten Vorbereitungen und Schulungen zur Einführung der sogenannten Zeichnungsworkflows gestartet, um beispielweise die Mitzeichnung einer Leitungsvorlage baldmöglichst nur noch elektronisch durchzuführen.

Joshua Frings, Mitarbeiter im Referat „Informationstechnik"

Durch den im Rahmen der Mobilitätsstrategie bereits stattgefundenen Wechsel auf mobile Endgeräte und die bereits vorhandene VPN-Infrastruktur konnte das coronabedingte hausweite Arbeiten von Zuhause nahezu übergangslos erfolgen. Ein hohes Maß an Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsorts und der Arbeitszeiten erfordert dabei jedoch auch ein ebenso hohes Maß an Innovation bei der Bearbeitung auftretender Probleme. Bereits bestehende Lösungsansätze mussten angepasst, durchdacht oder von Grund auf neu erarbeitet werden. Dem hat sich der Helpdesk des IT-Referats erfolgreich gestellt.

Anette Fischer-Peters, stellvertretende Datenschutzbeauftragte und Rechtsreferentin im Referat Z3 „Recht, Organisationsentwicklung, Büro Hauptausschuss“

Durch die hervorragende IT-Infrastruktur im BIBB waren wir sehr gut auf die coronabedingten Arbeitsveränderungen vorbereitet und konnten nahtlos ins Homeoffice wechseln. Die vielfältigen datenschutzrechtlichen Herausforderungen – vom Einsatz von Videokonferenzdiensten bis hin zum sensiblen Umgang mit Beschäftigtendaten – konnten wir effizient im Team lösen und dank Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen erfolgreich umsetzen. Das hohe Datenschutzniveau zu wahren, ist im BIBB unser Anspruch.

Aufgrund der Corona-Pandemie bestand und besteht im Übrigen auch Handlungsbedarf mit Blick auf die vielen neuen, teilweise gezwungenermaßen eingeführten virtuellen Informations-, Kommunikations- und Lehr-/Lernangebote. Über diese war man möglicherweise abstrakt informiert, sie kamen aber bisher nicht zum Einsatz. Hier gilt es, den Bedarf an virtuellen oder hybriden Tools für die Zeit „nach Corona“ zu ermitteln und dann bedarfsgerecht auszustatten.

Im IT-Referat und im Koordinierungsbüro „eGovernment, Digitalisierung“ wurden Kapazitäten für ein adäquates Veränderungsmanagement geschaffen, um mittels digitaler Kommunikation eine möglichst große Transparenz der Projekte herzustellen. Zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang die Entwicklung eines auf die Belange des BIBB abgestimmten Schulungs- und Fortbildungskonzeptes sowie die Produktion kleinerer Videos, Podcasts oder Klicktutorials für die Mitarbeitenden des BIBB.

Das seit fünf Jahren stattfindende und vom BIBB ins Leben gerufene „Bonner Behördenforum“ hat sich mittlerweile als eine Kollaborations- und Networking-Plattform im Bereich der Digitalisierung von öffentlichen Institutionen etabliert. Die zum Schutz vor der Pandemie getroffenen Maßnahmen bedingten 2020 ein Novum: die Durchführung des Bonner Behördenforums mittels digitaler Medien. Unter Nutzung der bereits erwähnten digitalen Kommunikationsmöglichkeiten fand es im November 2020, aufgeteilt auf vier Tage, statt. Die nicht ganz an die Präsenzveranstaltung der letzten Jahre heranreichende, aber doch große Zahl der Teilnehmenden machte deutlich, dass diese Form digitaler Veranstaltungen noch nicht die Norm, jedoch die Anwendung und Handhabung der Tools bei den Teilnehmenden – als eine Form der neuen Normalität – angekommen ist.

Weitere Flexibilisierung der Arbeitsorganisation bei Arbeitszeit und Arbeitsort

Die coronabedingten Einschränkungen haben fast alle der rund 770 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des BIBB von jetzt auf gleich ins Homeoffice geführt. Bereits vor 2020 profitierten zahlreiche Beschäftigte von Regelungen zur Telearbeit und zum mobilen Arbeiten. Flächendeckend und mit hohem Zeitanteil, gemessen an der regelmäßigen Arbeitszeit, waren diese Instrumente jedoch vor der Pandemie nicht im Einsatz. Die Erfahrungen mit dem breit angelegten Homeoffice sind bei Institutsleitung, Führungskräften und Beschäftigten weitgehend positiv. Zwar müssen die Beschäftigten und besonders auch die Führungskräfte verstärkt auf das Miteinander im Team, das Miteinander im BIBB und auf sich selbst achten. Auch sind nicht alle Arbeitsplätze gleichermaßen geeignet für längere Homeoffice-Phasen. Jedoch melden viele Beschäftigte zurück, dass sie im Homeoffice teilweise sogar produktiver sind und sie die Flexibilität entlastet. Das BIBB hat diese Erkenntnis aufgegriffen und gemeinsam mit Personalrat, Gleichstellungsbeauftragter und Schwerbehindertenvertretung an der Aktualisierung der Regelungen zu Arbeitszeit und Arbeitsort auch für eine Zeit nach Corona gearbeitet. Zentrale Fragen waren dabei:

- In welchem Umfang wollen wir den Beschäftigten künftig das mobile Arbeiten ermöglichen? Welche Einschränkungen sind hierbei nicht zuletzt im Sinne der physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten nötig? Wie können sie vor Überforderung, ggf. auch vor Vereinsamung im Rahmen mobiler Arbeit geschützt werden?

- Wie stellen wir uns im BIBB bestmöglich vom bisherigen Modell der individuellen Kernarbeitszeiten auf Funktionszeiten um, die eine ganze Organisationseinheit in den Blick nehmen?

Nicolai von Wrangel, Leiter der Arbeitsgruppe „Betriebliches Gesundheitsmanagement" und stellvertretender Referatsleiter „Innerer Dienst, Betriebliches Gesundheitsmanagement"

Die Corona-Pandemie stellt für die Arbeitsorganisation im BIBB eine große Herausforderung dar. Eine eigens eingerichtete Taskforce erarbeitete mehrere Konzepte, darunter ein Abstands- und Hygienekonzept, welches u. a. das Verhalten im Dienstgebäude außerhalb der Büros oder die Nutzung gemeinsamer Einrichtungen regelt. Der Managementaufwand war zwar groß, jedoch war es wichtig, mit geeigneten Maßnahmen schnell zu reagieren, um die Belegschaft sowie Gäste bestmöglich vor einer Infektion zu schützen.

- Wie können uns verbindliche Teamvereinbarungen dabei helfen, die Bedarfe von Aufgaben, Individuum und Team bestmöglich aufeinander abzustimmen? Wie gestalten wir ein Erwartungsmanagement mit dem Wissen, dass Vereinbarkeit im BIBB nur gelingt, wenn Geben und Nehmen im Spannungsfeld der betrieblichen, persönlichen und Team-Belange ausgeglichen ist?

- Inwieweit müssen wir für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im BIBB und unserer Lebensphasenorientierung die bisherigen Regelungen anpassen?

- Welche Regelungen möchten wir zusätzlich den schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten anbieten?

Diese Fragen, es liegt auf der Hand, bedeuten mehr als nur ein paar verwaltungstechnische Anpassungen. Sie zielen auf die Kultur des Miteinander-Arbeitens. Sie betreffen das BIBB und seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen persönlich und als Organisation und können nur gemeinsam gewinnbringend für alle Seiten beantwortet werden.

Flexibilisierung bei der Auftragsvergabe in Zeiten von Corona

Als öffentlicher Auftraggeber muss das BIBB das Vergaberecht beachten, wenn es Aufträge vergibt. Häufig als umständlich und bürokratisch gescholten sollten die Vorschriften jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass es Spielräume gibt, die auch bei der Auftragsvergabe Flexibilität schaffen. Solche Spielräume ausfindig zu machen und zu nutzen, gehört zur täglichen Arbeit der Vergabestelle des BIBB. Das gilt besonders seit Beginn der Corona-Pandemie: Immer wieder stehen geplante oder schon geschlossene Verträge mit Auftragnehmern zur Diskussion. So musste z. B. über das Schicksal etlicher Präsenzveranstaltungen entschieden werden.

Nicole Petkau, Sachbearbeiterin im Koordinierungsbüro „eGovernment" in der Zentralabteilung

Die Einführung der E-Akte im BIBB verändert sowohl die Arbeits- und Ablauforganisation als auch den täglichen Umgang mit Schriftgut in vielerlei Hinsicht. Ein Hauptziel des Veränderungsmanagements ist daher die Qualifizierung der Beschäftigten im Umgang mit der Schriftgutverwaltung, der elektronischen Vorgangsbearbeitung und der E-Akte. Ein Erfolgsfaktor, um dies zu gewährleisten, liegt in dem auf die Belange des BIBB abgestimmten ausführlichen Schulungs- und Fortbildungskonzept. Die nach diesem Konzept vermittelten Inhalte ermöglichen es, die Mitarbeiter/-innen zielgruppenspezifisch zu qualifizieren und auf die anstehenden Veränderungen vorzubereiten.

Darüber hinaus entsteht z. B. akuter Mehrbedarf an Homeoffice-Ausstattung, deren Anschaffung vergaberechtlich abgesichert werden muss. Um handlungsfähig zu bleiben, sind somit häufig sehr kurzfristige Entscheidungen gefragt: Wo aber liegen die nötigen rechtlichen Anknüpfungspunkte für derart zügige und flexible Lösungen?

Zunächst hat der Bund während der Corona-Pandemie mehrfach Möglichkeiten eingeräumt, Bedarfe zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs sowie zum Zweck der Eindämmung der wirtschaftlichen Folgen der Pandemie beschleunigt und vereinfacht zu decken bzw. zu verändern. Diese Erleichterungen hat das BIBB sofort umgesetzt und nutzt sie nach wie vor.

Die außergewöhnliche Dimension der Corona-Pandemie und die damit einhergehende neuartige Situation führen dazu, dass die Vergabestelle – z. B. bei einer nötigen Vertragsänderung – häufig nicht auf konkrete gesetzliche Vorschriften oder vorhandene Ansätze in der Rechtsprechung zurückgreifen kann. Das führt in der rechtlichen Prüfung zunächst zu Unsicherheit. Diese Unsicherheit birgt jedoch auch Freiräume für rechtliche Interpretationen, die – gut begründet und dokumentiert – Chancen haben, im Streitfall einer (auch gerichtlichen) Prüfung standzuhalten. Diese Freiräume hat das BIBB genutzt, um bei vielen einzelnen Vergabeverfahren und Verträgen praxistaugliche Entscheidungen zu treffen und umzusetzen. Dabei erwies sich der zügige und kontinuierliche Austausch mit den Auftragnehmern als wesentlich, um passgenaue Änderungen zu vereinbaren. So gelang es etwa,

- Forschungsaufträge im Hinblick auf die Pandemie betreffende Fragen anzupassen,
- einige Präsenzveranstaltungen durch digitale Formate zu ersetzen sowie
- nicht realisierbare Leistungsfristen und Veranstaltungstermine zu verschieben.

Während die Pandemie andauert, blickt die Vergabestelle mit Interesse auf die ersten Entscheidungen der Vergabekammern und Gerichte: Sie bringen neue Fragen und möglicherweise neue Antworten für die Vergabepraxis des BIBB mit sich. Zugute kommt dem BIBB als öffentlichem Auftraggeber dabei eine neuere allgemeine Tendenz in der Rechtsprechung: Eine weniger formale Betrachtungsweise ermöglicht eine höhere Flexibilität bei der Auftragsvergabe.

Zudem nutzt das BIBB nun neue vertragliche Regelungen mit dem Ziel, seine eigenen Interessen zu wahren, ohne jedoch die Vertragspartner aus dem Blick zu verlieren, damit diese trotz Corona auch weiterhin zu Verträgen mit dem BIBB bereit sind. Dies lässt das BIBB für künftige Vergabeverfahren und Vertragsschlüsse auch in Pandemiezeiten zuversichtlich nach vorn blicken.

▶▶ Unsicherheiten bei der Rechtsanwendung in der Pandemie bergen auch Freiräume für rechtliche Interpretationen, die die Handlungsfähigkeit des BIBB erhalten. ◀◀

Maria Kortz, Referentin

Der Hauptausschuss

Das Jahr 2020 stand für den Hauptausschuss im Zeichen der Corona-Pandemie. Dank der raschen Etablierung virtueller Konferenztechnologie blieben der Hauptausschuss und seine Unterarbeitsausschüsse voll handlungsfähig, sodass alle wesentliche Beschlüsse hochwertig herbeigeführt werden konnten. Der Hauptausschuss tagte – zum ersten Mal in der 50-jährigen Geschichte des BIBB in digitaler Form – am 1. September 2020. Weitere Sitzungen fanden am 17. November und am 14. Dezember 2020 statt.

▶ Der BIBB-Hauptausschuss

Der Hauptausschuss ist Organ des BIBB (§ 91 BBiG). Zu seinen gesetzlichen Aufgaben gehören die Beratung der Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der beruflichen Bildung, die Verabschiedung des Jährlichen Forschungsprogramms des BIBB und die Erarbeitung von Empfehlungen für die Berufsbildungspraxis. Er nimmt zu allen Ausbildungsordnungen Stellung und fungiert als eine Art Verwaltungsrat des BIBB (§ 92 BBiG). Als zentraler Ort, an dem Beauftragte der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Länder und der Bundesregierung aktuelle thematische Schwerpunkte der Berufsbildung beraten und Weichen für ihre Weiterentwicklung stellen, wird der Hauptausschuss auch als das „Parlament der Berufsbildung" bezeichnet. Die Sitzungen und Entscheidungen des Hauptausschusses werden durch seine Unterausschüsse und Arbeitsgruppen vorbereitet (siehe Abb. 10). Neben dem sechsmal jährlich tagenden Ständigen Unterausschuss und dem zweimal jährlich tagenden Ausschuss für Fragen behinderter Menschen widmet sich ein Unterausschuss der Berufsbildungsforschung im BIBB, ein weiterer der Beratung des Entwurfs des Berufsbildungsberichts und der Vorbereitung einer Stellungnahme des Hauptausschusses zu diesem. Daneben existieren mehrere Arbeitsgruppen des Hauptausschusses, um Empfehlungen zur einheitlichen Anwendung des BBiG vorzubereiten und Umsetzungsprozesse aus Sicht der Berufsbildung zu begleiten.

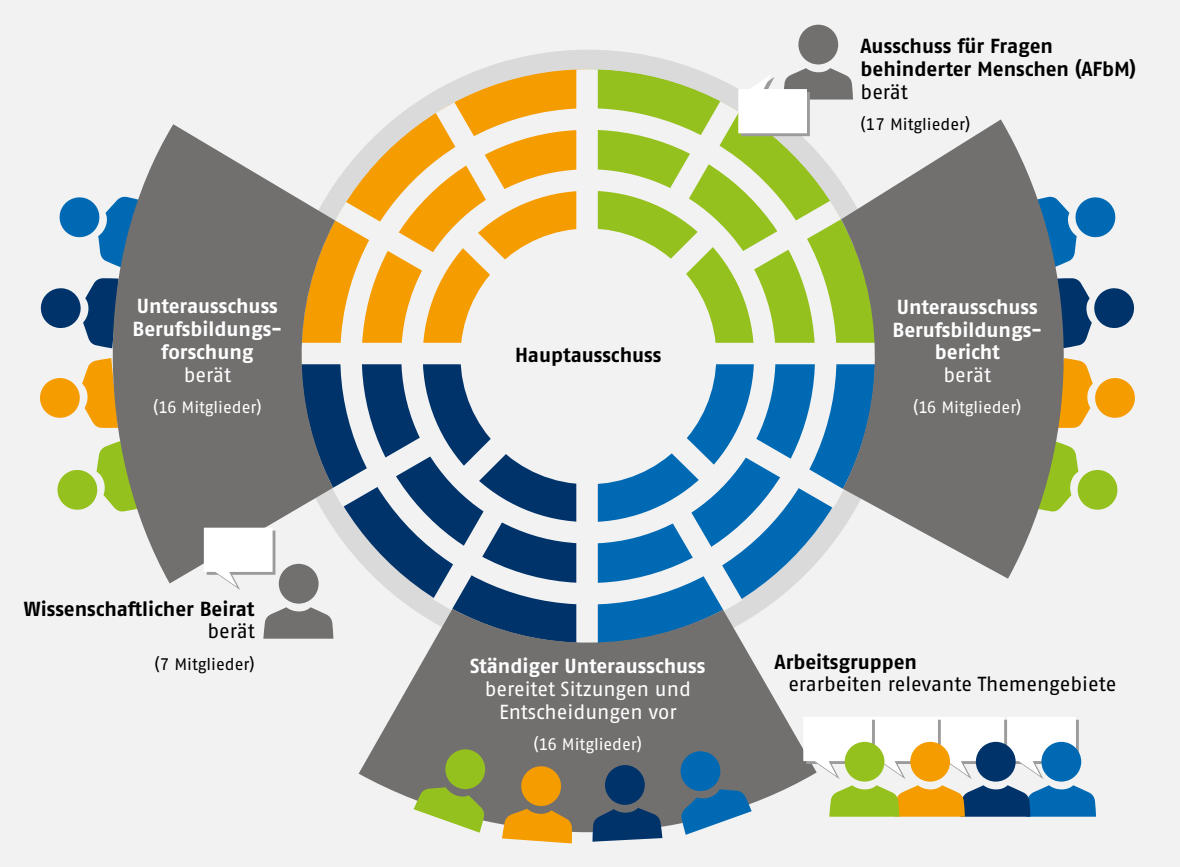


Abbildung 10: Der Hauptausschuss, seine Unterausschüsse und Arbeitsgruppen

2020 arbeiteten Arbeitsgruppen des Hauptausschusses u. a. zu den folgenden Themen:

Arbeitsgruppe zur Modernisierung der Standardberufsbildpositionen

Eine Arbeitsgruppe des Hauptausschusses modernisierte die sogenannten Standardberufsbildpositionen, die integrative und während der gesamten Ausbildungsdauer zu vermittelnde und für alle Berufsbilder gültige Mindeststandards enthalten. Die Standardberufsbildpositionen wurden im Rahmen einer Empfehlung des Hauptausschusses veröffentlicht.
https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA172.pdf

Arbeitsgruppe zur Durchlässigkeit

Die Arbeitsgruppe des Hauptausschusses hat eine Empfehlung zur Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung entwickelt.
https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA171.pdf

Arbeitsgruppe zur Überarbeitung von Hauptausschussempfehlungen nach Novellierung des BBiG

Im Zuge der Novellierung des BBiG mussten Empfehlungen des Hauptausschusses an die geltende Rechtslage angepasst werden. Im Jahr 2020 wurden die folgenden Empfehlungen des Hauptausschusses überarbeitet und sodann veröffentlicht:

- Musterprüfungsordnung für Fortbildungsprüfungen gemäß § 56 Abs. 1 in Verbindung mit § 47 Abs. 1, 3 bis 5 BBiG: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA128.pdf
- Musterprüfungsordnung für Fortbildungsprüfungen gemäß § 42h Abs. 1 in Verbindung mit § 38 HwO: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA127.pdf
- Musterprüfungsordnung für die Durchführung von Gesellen- und Umschulungsprüfungen: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA121.pdf
- Musterprüfungsordnung für die Durchführung von Abschluss- und Umschulungsprüfungen: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA120.pdf
- Zeugnismuster für alle anerkannten Fortbildungsabschlüsse: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA164.pdf
- Empfehlung über das Führen von Ausbildungsnachweisen: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA156.pdf.

Darüber hinaus hat der Hauptausschuss im Zuge der Novellierung des BBiG eine Empfehlung „zur Auslegung des nach den §§ 53b ff. Berufsbildungsgesetz/§§ 42b ff. der Handwerkordnung vorgesehenen Lernumfangs für den Erwerb von Kompetenzen auf den drei Fortbildungsstufen der höherqualifizierenden Berufsbildung und zur Darlegung gegenüber der zur Prüfung zulassenden Stelle“ beschlossen.
https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA173.pdf

Arbeitsgruppe zum DQR

Diese Arbeitsgruppe des Hauptausschusses hat zum Ziel, eine Empfehlung zur nachhaltigen Ausgestaltung des DQR zu entwerfen.

Neben den jährlichen Beschlüssen zum Haushalt des BIBB nahm der Hauptausschuss u. a. Stellung zum Berufsbildungsbericht 2020 und zur aktuellen Ausbildungsplatzsituation, welche insbesondere mit Blick auf die Corona-Pandemie zu analysieren war. Darüber hinaus bestand bei allen Beteiligten Einvernehmen darüber, dass weiterhin in jeder Sitzung des Hauptausschusses ein Informations- und Erfahrungsaustausch der Mitglieder und der durch sie vertretenen Institutionen zur Integration von geflüchteten Menschen vorzusehen ist.

Hauptausschuss-Vorsitz 2020

Vorsitzender: Dr. Hans Jürgen Metternich, Beauftragter der Arbeitgeber

Stellvertretende Vorsitzende: Elke Hannack, Beauftragte der Arbeitnehmer

Der Wissenschaftliche Beirat

Auch der Wissenschaftliche Beirat hat seine Sitzungen 2020 aufgrund der Corona-Pandemie als dezentrale Videokonferenzen durchgeführt. Aufgrund der aktuellen Lage wurde neben den üblichen Beratungsthemen auch die Frage verfolgt, welche Forschungsaktivitäten und Anpassungen der Forschungsplanung in- und außerhalb der BIBB-Themencluster zielführend sein können.

▶ Der Wissenschaftliche Beirat

Der Wissenschaftliche Beirat berät die beiden Organe des BIBB, also den Hauptausschuss und den Präsidenten, durch Stellungnahmen und Empfehlungen zur Forschungsarbeit des BIBB, insbesondere zu Forschungsprogramm und -ergebnissen oder zur Zusammenarbeit des Instituts mit Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen (§ 94 BBiG). Der wissenschaftliche Beirat setzt sich aus „elf anerkannte[n] Fachleute[n] auf dem Gebiet der Berufsbildungsforschung aus dem In- und Ausland" (ebd.) zusammen. Zudem können an den Beratungen des Wissenschaftlichen Beirats „vier Mitglieder des Hauptausschusses, und zwar je ein Beauftragter oder eine Beauftragte der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Länder und des Bundes ohne Stimmrecht teilnehmen" (ebd.; siehe Abb. 11).

Abbildung 11: Der Wissenschaftliche Beirat

In zwei Sitzungen im Mai und November 2020 wurden darüber hinaus die strategische Ausrichtung der Forschung, das Jahresforschungsprogramm 2020 sowie die Weiterentwicklung des Graduiertenförderungsprogramms beraten. Darüber hinaus stand die Erarbeitung eines neuen Themenclusters „Ordnungsbezogene Gestaltung und Steuerung der Berufsbildung" im Fokus der Beratungen. Dieses Themencluster wurde 2020 in die mittelfristige Forschungsplanung 2019–2025 des BIBB durch Beschluss des Hauptausschusses aufgenommen.

Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirats (4. Amtsperiode: 2017–2021)

Im Zuge der Novellierung des BBiG wurde 2020 festgelegt, dass der Wissenschaftliche Beirat des BIBB zukünftig aus elf Mitgliedern bestehen kann.

Prof. Dr. Detlef Buschfeld (Vorsitzender), Universität zu Köln

Prof. Dr. Lutz Bellmann, Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg

Prof. Dr. Andries de Grip, Maastricht University

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

Prof. Dr. Cornelia Oertle

Prof. Dr. Sabine Pfeiffer, Universität Hohenheim

Prof. Dr. Ulrike Weyland, Westfälische Wilhelms-Universität Münster

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

Haushalt 2020

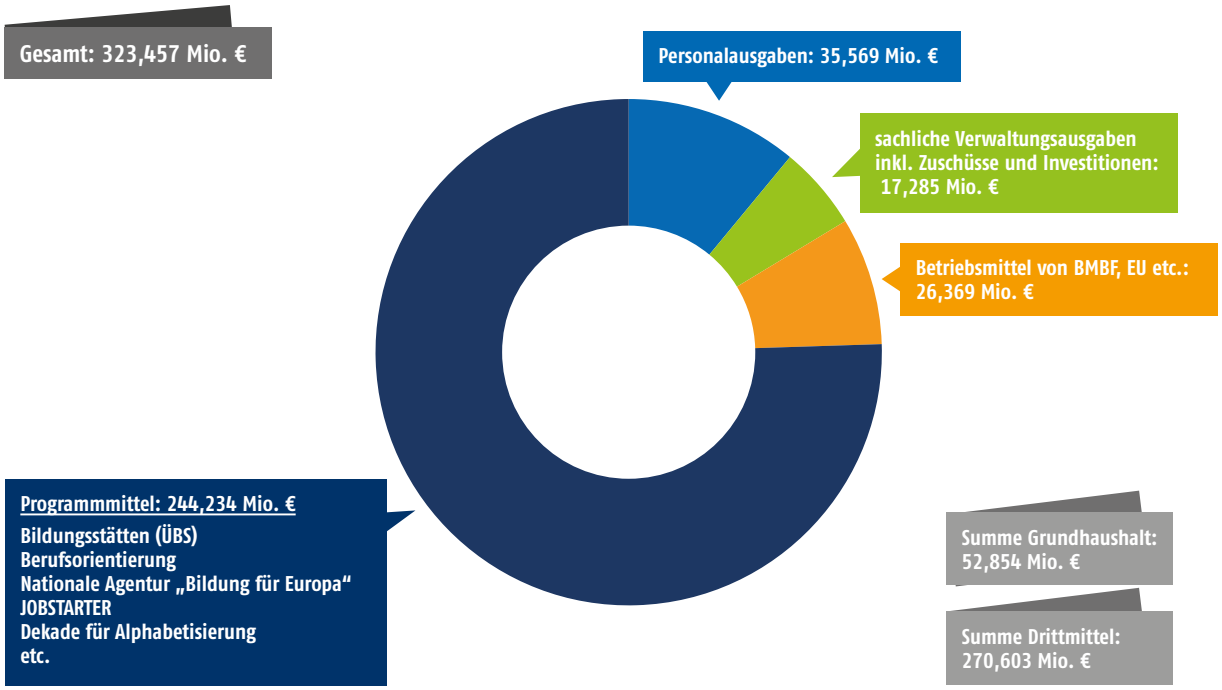
Das BIBB stellt jährlich einen Haushaltsplan auf und ist zur Rechnungslegung verpflichtet. Die Haushaltsaufstellung und der Haushaltsvollzug gestalten sich nach den Vorschriften der Bundeshaushaltsordnung, soweit das BBiG keine Ausnahmen bestimmt.

Mit einem Bundeszuschuss von 51,218 Millionen Euro hat das BIBB im Haushaltsjahr 2020 im Grundhaushalt 52,854 Millionen Euro und darüber hinaus weitere Haushaltsmittel in Höhe von 270,603 Millionen Euro, insgesamt also 323,457 Millionen Euro bewirtschaftet. Gegenüber dem Vorjahr sank die Höhe der bewirtschafteten Haushaltsmittel im Programmbereich um 27,689 Millionen Euro, was im Wesentlichen auf die Auswirkungen der Corona-Krise zurückzuführen ist.

Im Jahr 2020 wurden weitere Stellen zum Abbau befristeter Arbeitsverträge im Programmmanagementbereich des BIBB bewilligt sowie zusätzliche Haushaltsmittel für das Graduiertenprogramm veranschlagt.

Die neben dem Grundhaushalt bewirtschafteten Mittel entfielen im Wesentlichen auf berufsbildungspolitische Programme der Bundesregierung, für die im Einzelplan des BMBF Haushaltsmittel veranschlagt waren. Zu erwähnen sind hier vor allem Förderungen überbetrieblicher Berufsbildungsstätten u. a. mit dem Schwerpunkt Digitalisierung, die Durchführung des Berufsorientierungsprogramms und JOBSTARTER

Abbildung 12: Der BIBB-Haushalt 2020



plus. Daneben ist im BIBB die Koordinierungsstelle zur „Dekade für Alphabetisierung" angesiedelt.

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

Weitere Details sind Abbildung 12 zu entnehmen.

Personal und Ausbildung im BIBB

Zum 31. Dezember 2020 hatte das BIBB 778 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich Auszubildenden (511 Frauen und 267 Männer), davon 271 teilzeitbeschäftigt (221 Frauen und 50 Männer). Zur Verfügung standen 370 Planstellen bzw. Stellen im Grundhaushalt. 268 Personen (in Vollzeitäquivalenten: 230,66) waren in Projekten einschließlich der Dauerprojekte beschäftigt.

2020 wurden 126 Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt. Im Laufe des Jahres hat das BIBB 1.541 Bewerbungen initiativ und auf Ausschreibung hin erhalten. (Hinweis: zum Zeitpunkt der Erfassung laufen noch Auswahlverfahren aus 2020). Es wurden 67 Beschäftigte (48 Frauen und 19 Männer) und fünf Auszubildende (drei Frauen und zwei Männer) neu eingestellt.

Das BIBB räumt Gleichstellungsbelangen eine hohe Bedeutung ein: Drei der vier Fachabteilungen sind an ihrer Spitze mit Frauen besetzt. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte liegt aktuell bei 43 Prozent und der Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt bei 66 Prozent.

E-Recruiting

Für die zahlreichen internen und externen Stellenbesetzungsverfahren empfing und verarbeitete das Personalreferat des Instituts bisher manuell die eingehenden Bewerbungen. Die zunehmende Anzahl der Projekte und Arbeitsbereiche sowie die wachsende Attraktivität des BIBB als Arbeitgeber erforderten die Implementation einer modernen und praxisorientierten Bewerbermanagementsoftware, die auf die speziellen Anforderungen der öffentlichen Verwaltung zugeschnitten ist und dem BIBB auch in Zukunft ermöglicht, der Konkurrenz um Fach- und Nachwuchskräfte standzuhalten.

Mit der Inbetriebnahme der Onlineplattform „Interamt" zum Jahresende 2020 hat das Institut ein geeignetes und passgenaues E-Recruiting-Instrument zur digitalen Bearbeitung der Bewerbungen durch alle am Prozess beteiligten Personen gewonnen. Die termingetreue Umsetzung des Projektes ist umso erfreulicher vor dem Hintergrund der besonderen Herausforderungen durch die COVID-19-Pandemie, die bereits im zweiten Quartal 2020 eine komplette Umstellung auf digitale Vorstellungsgespräche erforderte.

▶▶ Die Onlineplattform ‚Interamt' ermöglicht dem BIBB seit Anfang 2021 die digitale Bearbeitung von Bewerbungen. ◀◀

Karolin Huwig,
Mitarbeiterin im Referat „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 162 Auszubildende ihre Ausbildung im BIBB erfolgreich abgeschlossen. Hierzu zählten bereits zwei Landesbeste und mehrere Kammerbeste. Zurzeit stehen 26 Auszubildende in einem Vertragsverhältnis und erlernen einen der fünf angebotenen Ausbildungsberufe:

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

▶▶ Seit 1999 haben bereits 162 Auszubildende ihre Ausbildung im BIBB erfolgreich abgeschlossen. ◀◀

Stefanie Gäb,
Mitarbeiterin im Referat „Personal, Ausbildungsleitung"

Das BIBB bildet über Bedarf aus. Grundsätzlich erhalten alle Auszubildenden ein befristetes Übernahmeangebot von einem Jahr bzw. bei Vorziehern und Vorzieherinnen von eineinhalb Jahren, wenn die Ausbildung mit der Note sehr gut bis befriedigend abgeschlossen wird und keine verhaltensbedingten Gründe entgegenstehen. Die Anschlussbeschäftigung dient in erster Linie dazu, erste Berufserfahrungen zu sammeln. Derzeit stehen noch 80 vom BIBB ausgebildete Fachkräfte in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem BIBB.

Aus dem Selbstverständnis heraus, eine vorbildliche Ausbildungsstätte zu sein, bietet das BIBB seinen Auszubildenden während der dreijährigen Ausbildung eine Reihe von Zusatzqualifikationen an. Dazu zählen ausbildungsergänzende Maßnahmen, z. B. das Unternehmensplanspiel „TopSim", das betriebswirtschaftliche

Der virtuelle Messestand des BIBB bei der Ausbildungsmesse der Stadt Rheinbach; © BIBB

Kenntnisse vermittelt, oder die Fahrt nach Berlin, 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- und kulturellen Kenntnisse zu erweitern. Spezielle Sprach- und IT-Fortbildungen, z. B. der Internationale Computerführerschein, runden das Angebot an Zusatzqualifikationen ab. Darüber hinaus absolvieren die Auszubildenden Praktika in der Wirtschaft.

Im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie konnte eine Ausbildung nur dann in Teilzeit absolviert werden, wenn hierfür ein berechtigtes Interesse nachgewiesen wurde (z. B. bei Betreuung des eigenen Kindes). Seit Mai 2020 ist eine Teilzeitausbildung auch ohne den Nachweis eines berechtigten Interesses möglich, allerdings verlängert sich dadurch üblicherweise auch die Regelausbildungsdauer.

Um jungen Menschen, die nach dem Ende der Schulzeit keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, eine Perspektive zu ermöglichen, bietet das BIBB Einstiegsqualifizierungspraktika an. Das Praktikum wird in einem Ausbildungsberuf durchgeführt und von der Bundesagentur für Arbeit finanziert. Die Praktikantinnen und Praktikanten besuchen zusammen mit den Auszubildenden des BIBB die Berufsschule und erhalten die Möglichkeit, während des Praktikums Zusatzqualifikationen zu erwerben. Auch im nächsten Jahr ist es der Anspruch des Instituts, jungen Menschen eine hervorragende und moderne Ausbildung zu ermöglichen.

Das BIBB steht aber nicht nur für eine vorbildliche und moderne, sondern auch für eine digitale Ausbildung. So musste die Ausbildung im März 2020 aufgrund der COVID-19-Pandemie weitgehend auf Homeoffice umgestellt werden. Dank der verfügbaren und modernen IT-Ausstattung (Laptop, VPN-Verbindungen u. Ä.) und auch dank des Engagements aller Ausbilder und Ausbilderinnen, sich neuen Ausbildungsformen zu stellen, konnten die Auszubildenden diesen Übergang gut verkraften und den Umgang mit dem überwiegenden Onlinelernen erlernen. Natürlich gab es auch technische sowie persönliche Herausforderungen zu bewältigen, die jedoch gemeinschaftlich gut gelöst wurden. Stückweise wurden die Auszubildenden im Sommer 2020 in die Präsenzausbildung zurückgeführt, bevor der Anteil der Ausbildung im Homeoffice zum Ende des Jahres aufgrund des Pandemiegeschehens wieder zunahm. Auch die jährliche Einführungswoche der fünf neuen Auszubildenden im Sommer 2020 wurde in einem hybriden Modell sowohl mit Videokonferenzen als auch in Präsenz vor Ort gestaltet. Dadurch sind die neuen Auszubildenden schon zu Beginn ihrer Ausbildung Profis in Sachen Videokonferenzen, gemeinschaftlichem Bearbeiten von Dokumenten in der BIBB-Cloud o. Ä. Durch die bereits vor Jahren erfolgte Einführung des Online-Berichtsheftes BLok war die Erstellung und Bearbeitung der schriftlichen Ausbildungsnachweise auch während der Homeoffice-Phase ohne Probleme möglich.

Bei der Gewinnung neuer Auszubildenden nutzt das BIBB die herkömmlichen Werbemöglichkeiten über Printmedien und Onlinestellenbörsen, akquiriert aber auch durch die sehr gute Zusammenarbeit mit Kooperationsschulen frühzeitig Interessentinnen und

Interessenten für einen Praktikums- oder Ausbildungsplatz im BIBB. Um einen guten Zugang in die Schulen zu erhalten, arbeitet das BIBB eng mit den Kooperationsschulen zusammen. Die aktive Zusammenarbeit beginnt in der Regel 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 Trainings für Bewerber/-innen, Betriebserkundungen, Messebeteiligungen usw. an und lädt jährlich zum Girls' und Boys' Day ein. Auch hier wurden aufgrund der COVID-19-Pandemie erfolgreich Alternativen zu den Präsenzveranstaltungen gefunden. Das BIBB hat an der ersten virtuellen Ausbildungsmesse der Stadt Rheinbach teilgenommen. Der virtuelle Messestand ermöglichte den Download der Ausbildungsflyer, eine Verlinkung zu den Azubi-Stellenausschreibungen, das Abspielen eines BIBB-Azubi-YouTube-Videos und eine Live-Kontaktaufnahme mit der Ausbildungsleitung als Chat. Des Weiteren fand via Videokonferenz eine Informationsveranstaltung mit der Kooperationsschule Nell-Breuning-Berufskolleg im Oktober 2020 statt.

Personalentwicklungsmaßnahmen in Zeiten von Corona

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

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

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

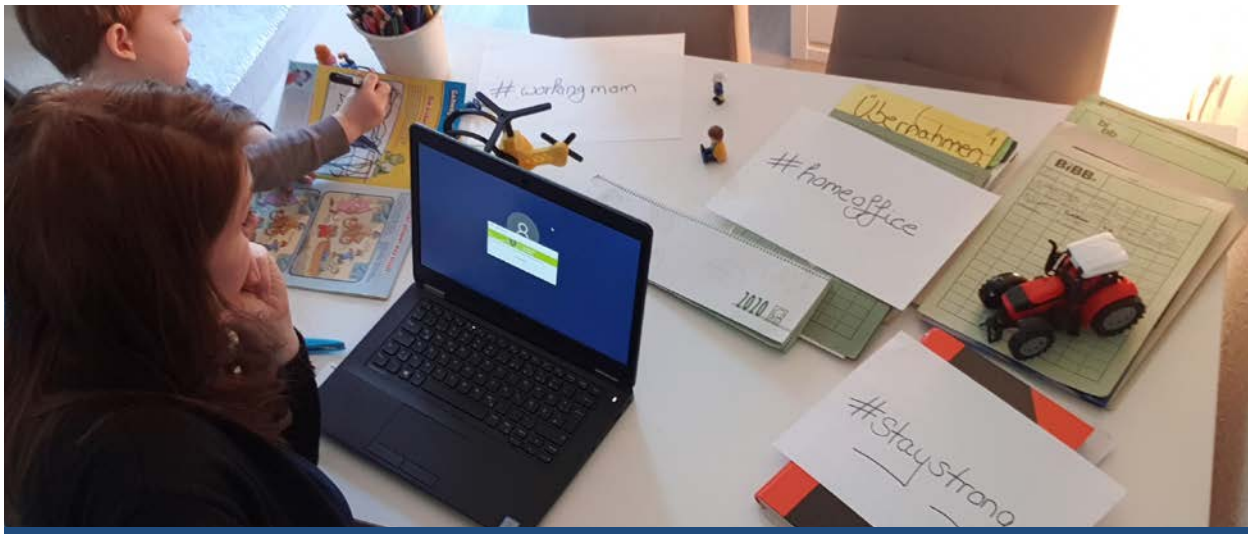
Jedoch war 2020 auch für die Personalentwicklung ein ungewöhnliches Jahr. Pandemiebedingt mussten fest geplante Seminare ab Mitte März kurzfristig storniert, verschoben und in virtuelle Angebote umgewandelt werden. Gleichzeitig stieg der interne Bedarf an Schulungen zum virtuellen Arbeiten. Ab April konzipierte die Personalentwicklung hausweite und zielgruppenspezifische Angebote zu den Themen „Virtuelle Teamarbeit", „Durchführung von virtuellen Großgruppenveranstaltungen" und „Onlinemoderation von Team- und Projektgruppenbesprechungen". Neue Themen wurden ausschließlich virtuell geplant. Anzumerken ist, dass sowohl aufseiten der Führungskräfte und Mitarbeitenden als auch aufseiten der Trainer/-innen eine immense Kompetenzentwicklung in der Nutzung virtueller Möglichkeiten stattgefunden hat, von der das ganze BIBB auf Dauer profitieren wird.

Familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik als Mittel des Risikomanagements

Das BIBB ist dauerhaft nach dem audit berufundfamilie ausgezeichnet. Diese Auszeichnung ist weitaus mehr als ein Zertifikat, es ist ein ganz bewusstes Bekenntnis zu einer strategisch angelegten familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik, die wir zielstrebig und engagiert umsetzen.

In Zeiten von Corona haben wir feststellen können, welche Bedeutung die systematische Gestaltung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben für die Produktivität und Leistungsfähigkeit des BIBB hat. Besonders in familiären Not- und Pflegesituationen ist es uns sehr wichtig, auf Bedürfnisse und Anforderungen der Beschäftigten reagieren zu können und gemeinsam gute Lösungen zu finden. Durch die Vielzahl an unterschiedlichen Maßnahmen und Angeboten für die Beschäftigten im BIBB, die wir durch unser langjähriges systematisches Vorgehen etabliert haben, sowie die Verankerung einer vereinbarkeitssensiblen Führungskultur konnten wir schnell und anforderungsgerecht auf die Herausforderungen der Pandemie reagieren und flexibel die Arbeitsfähigkeit des Instituts sichern.

Hierbei hat uns ganz besonders geholfen, dass die notwendige digitale und rechtliche Infrastruktur bereits vor der Krise vorhanden war, sodass wir im BIBB



Während der Corona-Krise ist die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, besonders wichtig; © BIBB

flexibel und unkompliziert im Sinne des Gesundheitsschutzes für die Beschäftigten reagieren und von jetzt auf gleich anforderungsgerechte Homeoffice-Konzepte umsetzen konnten.

Corona-Pandemie als Turbo für geplante Vereinbarkeitsmaßnahmen

Die Corona-Krise hat dazu geführt, dass familien- und lebensphasenbewusste Maßnahmen, die bereits in der Diskussion oder Planung waren, schneller weiterverfolgt oder umgesetzt wurden und somit kurz- und langfristig noch verbesserte Flexibilisierungsmöglichkeiten geschaffen werden können. Somit hat die Krise die Arbeit an den Themen noch einmal beschleunigt, die das BIBB ohnehin in den letzten Jahren beschäftigt haben. In der Krise haben wir feststellen können, was gut funktioniert hat und wo wir gut gerüstet sind. Ebenso wurde deutlich, an welchen Themen noch stärker gearbeitet werden sollte.

Damit reagiert das BIBB als Organisation auf veränderte dynamische Herausforderungen und leistet auch vorausschauend einen Beitrag zum Erhalt der Leistungsfähigkeit seiner Beschäftigten. Eine große Herausforderung in diesem Zusammenhang besteht darin – ausgehend von künftig ausgeweiteten Formen des zeit- und ortsunabhängigen Arbeitens – die einzelnen Beschäftigten nicht aus dem Blick zu verlieren und die Strukturen für Kommunikation und Zusammenarbeit an neue, moderne Formate anzupassen.

Sandra Dücker, Koordinatorin Qualitätsentwicklung, Umweltmanagementbeauftragte des BIBB

Die Corona-Pandemie hat uns allen die Wichtigkeit der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ganz deutlich vor Augen geführt. Wir waren in der Lage, durch das breite Angebot an vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen auf eine Infrastruktur zurückzugreifen, welche die Beschäftigten zu Beginn der Corona-Krise bestmöglich unterstützen konnte, beispielsweise über das Angebot eines Familienservice für das BIBB – mit spezifischen Angeboten für die Bereiche Kinderbetreuung und Pflege – oder flexible Arbeitszeitmodelle. Ebenso hat sich die Verzahnung von Maßnahmen bewährt: Durch eine zuvor erfolgte Mobilitäts- und Digitalisierungsstrategie für das BIBB waren annähernd alle Beschäftigten digital bestmöglich ausgestattet und konnten von jetzt auf gleich in das notwendige temporäre Homeoffice wechseln.

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Präsident des BIBB

Heute sprechen wir im BIBB unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie von einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik. Hierfür haben wir im BIBB viele gute Maßnahmen und Instrumente, die wir seit 2010 mithilfe des audits berufundfamilie kontinuierlich weiterentwickeln und an aktuelle Bedarfe anpassen. Mit der in 2019 erfolgten Re-Auditierung haben wir einen „Boxenstopp" vorgenommen, um den bisherigen Stand der Umsetzung zu bewerten und hierauf aufbauend notwendige Vorhaben für die Zukunft festzulegen. Ein wichtiger Meilenstein, den wir mit einem zukunfts- und vereinbarkeitsorientierten Handlungsprogramm für die nächsten drei Jahre abgeschlossen haben. Unsere Führungskräfte sind wichtige Vorbilder und Multiplikatoren für die anforderungsgerechte Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im BIBB.

© Gelowicz

Krise als Chance für noch gezieltere, vorausschauende Vereinbarkeitsmaßnahmen

Was lernen wir aus der Krise? Wie können wir diese als Chance verstehen und angepasste bzw. beschleunigte Maßnahmen auch für die Zukunft adaptieren? Was bedeuten die Erfahrungen aus der Krise personalpolitisch und organisatorisch?

Für das BIBB stellt sich dabei u. a. die Frage, inwieweit wir für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im BIBB und unsere Lebensphasenorientierung die bisherigen Regelungen anpassen müssen und welche Strategien und Maßnahmen uns bei proaktiven Vereinbarkeitsmaßnahmen unterstützen können. Das Thema Digitalisierung hat in diesem Zusammenhang einen hohen Stellenwert: Aktuelle und künftige Digitalisierungsvorhaben sind das Fundament und die Voraussetzung, um bestmögliche Rahmenbedingungen (auch) für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie für gelingende Kommunikation und Zusammenarbeit zu schaffen. Das ist uns in der aktuellen Situation der Corona-Pandemie ganz besonders bewusst geworden. Über neue digitale Angebote, z. B. in Kooperation mit der Sozialberatung für das BIBB, bieten wir unseren Beschäftigten ein Format, welches einen Austausch über den Umgang mit Krisen und aktuellen Herausforderungen im Homeoffice ermöglicht.

Würdigung des langfristigen Engagements des BIBB

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine tragende Säule in der Personalpolitik des BIBB und trägt in hohem Maße zu seiner Attraktivität als Arbeitgeber bei. Bereits zum vierten Mal hat das BIBB das Zertifikat nach dem audit berufundfamilie erhalten und im Rahmen eines Zertifikats-Online-Events eine Würdigung für seine strategisch angelegte Vereinbarkeitspolitik und umfassenden Maßnahmen erfahren.

Zertifikat seit 2010
audit berufundfamilie

Bereits im Jahr 2010 wurde das BIBB als familienfreundlicher Arbeitgeber nach dem audit berufundfamilie ausgezeichnet und zertifiziert. Seitdem erfolgt in regelmäßigen Abständen ein interner Vereinbarkeitscheck mit anschließender externer Begutachtung.

Die offizielle Würdigung des BIBB-Engagements für seine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik und die symbolische Übergabe des Zertifikats mit nun dauerhaftem Charakter erfolgte am 15. Juni 2020 erstmals im Rahmen eines

Karolin Huwig, Mitarbeiterin im Referat „Personal, Ausbildungsleitung“

Durch die familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik des BIBB profitiere ich von flexiblen Arbeitszeitregelungen und der Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten – besonders während der Corona-Krise. Zudem fördert mich mein Arbeitgeber bei der Wahrnehmung meines nebenberuflichen Masterstudiums, indem ich sowohl Freistellungsphasen als auch eine anteilige finanzielle Unterstützung nutzen kann. Auf diese Weise kann ich meine berufliche Tätigkeit bestmöglich ausüben und zugleich den Anforderungen meiner Familie gerecht werden.

Online-Events. Franziska Giffey, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, die die Schirmherrschaft über das audit berufundfamilie trägt, betonte in ihrer Grußbotschaft an die Zertifikatsempfänger: „Gerade in den letzten Wochen hat sich gezeigt, wie wichtig die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist. Wenn Schule und Kita fehlen – dann kommt es auf die Flexibilität der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber an.“

Lebensphase Ruhestand – Workshop-Pilotierung in 2020

Erstmalig bot das BIBB in 2020 ein unterstützendes Angebot im Rahmen seiner familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik für die Zielgruppe der lebensälteren Beschäftigten an. Mithilfe eines Workshop-Angebots in Kooperation mit der Sozialberatung für alle Beschäftigten im BIBB, die sich in der Lebensphase vor Eintritt in den Ruhestand bzw. die Rente befanden, sollte der Umgang mit der neuen Lebensphase unterstützt und die Phase des Übergangs begleitet werden. In drei aufeinanderfolgenden Workshop-Einheiten wurde die Auseinandersetzung mit der anstehenden neuen Lebensphase ermöglicht, so beispielsweise zu Fragen des Umgangs mit Veränderungen, zu privaten und beruflichen Lebensmotiven und deren Auswirkungen auf die neue Lebensphase bis hin zur Reflexion von Lebensphasen und deren Potenzialen, aber auch Grenzen (Mobilität, Leben mit Einschränkungen).

Flagge zeigen für 25 Jahre EMAS; © Renate Schmidt/BIBB

Umweltmanagement im BIBB

Flagge zeigen für 25 Jahre EMAS

Das europäische Umweltmanagementsystem „Eco-Management and Audit Scheme“ (EMAS) wird 25 Jahre alt! Aus diesem Anlass hat sich das BIBB an der Aktion #ecoflagship #EMAS beteiligt, die der Deutsche Industrie- und Handelskammertag in Zusammenarbeit mit dem Umweltgutachterausschuss am 28. September 2020 zum Jubiläum von EMAS startete. Vor Ort in Bonn und in den sozialen Medien zeigte das BIBB Flagge für sein Engagement für Umwelt und Klima.

Betrieblicher Umwelt- und Klimaschutz wird im BIBB schon seit vielen Jahren erfolgreich gelebt. Seit 2009 ist das BIBB EMAS-zertifiziert und dokumentiert mit einer jährlich erscheinenden Umwelterklärung den aktuellen Umsetzungsstand seiner Aktivitäten im Bereich Umweltschutz und Nachhaltigkeit. Das beinhaltet weit mehr als die systematische Umsetzung von Maßnahmen für eine kontinuierliche Verbesserung seiner Umweltleistungen. Die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein ganz wesentliches Element für ein funktionierendes Umweltmanagement. Das engagierte Umweltteam tagt regelmäßig und begleitet aktiv den jährlichen Zertifizierungsprozess. Über das Ideenmanagement im BIBB

werden rund 30 Prozent aller Vorschläge zu den Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit initiiert.

Mit der Umwelterklärung des BIBB, die seit 2009 jährlich auf der BIBB-Homepage veröffentlicht wird, werden die Umweltziele dargestellt, und es wird regelmäßig der Umsetzungsstand der umweltbezogenen Maßnahmen anhand genau definierter Kennzahlen dokumentiert. Beispielsweise wird regelmäßig der Papierverbrauch im BIBB analysiert, um zielgerichtet steuern zu können. Erfreulich ist, dass der Papierverbrauch im BIBB erneut gesunken ist, wozu die gesamte Belegschaft mit ihrem Nutzungsverhalten beigetragen hat. Mit der Umwelterklärung schafft das BIBB im Rahmen von EMAS Transparenz bei den Zielen und Maßnahmen und sichert ein verbindliches Vorgehen – immer in enger Zusammenarbeit mit allen beteiligten Organisationseinheiten, die wertvolle Erfahrungen aus dem fachlichen Arbeitsalltag beisteuern.

▶▶ Die Beteiligung der Mitarbeiter/-innen ist ein wesentliches Element eines funktionierenden Umweltmanagements. ◀◀

Sandra Dücker, Umweltmanagementbeauftragte des BIBB

Die Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit finden sich seit Jahrzehnten in der fachlichen Arbeit des BIBB wieder, wie auch eine Aufarbeitung anlässlich des 50-jährigen BIBB-Jubiläums in diesem Jahr belegt: So wurde bereits 1983 der Umweltschutz als Ausbildungsprinzip in allen Ausbildungsordnungen verankert. Seit 1984 können Ausbildungsberufe im technischen Umweltschutz erlernt werden. Bis heute werden diese Themen in einem Modellversuchsschwerpunkt des BIBB bearbeitet, und duale Ausbildungsberufe im Bereich Umwelt- und Klimaschutz sind gefragter denn je.

▶ Perspektive der BIBB-Leitung

© Gelowicz

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Präsident des BIBB

Ein vorbildliches Verhalten in Bezug auf umwelt- und gesundheitsbezogene Arbeitsbedingungen und die Multiplikatoren-Funktion des BIBB für die Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit, die teilweise eng mit der fachlichen Arbeit verbunden sind, ist uns wichtig und wertvoll. Dabei hört Umweltschutz nicht an der Bürotür auf. Jede/-r Einzelne ist in der Verantwortung, das Thema als eine Haltung für Ressourcenschonung und für eine lebenswerte Umwelt umzusetzen, die es auch künftigen Generationen ermöglicht, gut und sicher auf unserem Planeten zu leben.

Die Corona-Krise hat uns gezeigt und uns dafür sensibilisiert, wie schnell sich die Lebens- und Arbeitsbedingungen, in denen wir uns täglich bewegen, verändern können. Wir sind nicht hilflos ausgeliefert – gerade die Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz hängen eng mit der Krise zusammen. Das Thema Arbeitsschutz ist mit der Anwendung des Umweltmanagementsystems EMAS impliziert. Die hierüber etablierten Strukturen leisten einen Beitrag für die Gesundheit unserer Beschäftigten. Die Krise mit ihren ganz neuen Anforderungen führt uns vor Augen, dass EMAS ein systematisches und zielorientiertes Vorgehen befördert, welches uns auch im Hinblick auf einen umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutz zur Wahrung der bestmöglichen Arbeitsbedingungen in diesen herausfordernden Zeiten unterstützt.

▶ Perspektive einer Auszubildenden im BIBB

Julia Nolden, Auszubildende im BIBB, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste

Ich finde es sehr gut, dass bei der Ausbildung im BIBB schon von der ersten Woche an für den Umweltschutz sensibilisiert wird. In der Einführungswoche schulen die Azubis des zweiten Ausbildungsjahres die neuen Auszubildenden als „Umweltengel". Durch die Nutzung des Online-Berichtshefts, welches für alle Ausbildungsberufe des BIBB angewendet wird, sparen wir im Vergleich zu früher sehr viel Papier. Durch den möglichst sparsamen Einsatz von Kopien und Ausdrucken sowie die Umsetzung richtiger Mülltrennung können wir als Azubis einen wichtigen Beitrag zum Umweltschutz leisten. Auch wenn immer mehr Arbeitsschritte im Haus digitalisiert werden, sind gerade in meiner Ausbildung zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste in der Bibliothek viele Arbeiten mit den analogen Medien verbunden. Hier schaue ich besonders hin, wie ich die Umwelt durch mein Verhalten schützen kann.

▶ Perspektive eines Mitglieds des Umweltteams im BIBB

Thomas Stein, Referat „Informationstechnik", Mitglied im Umweltteam des BIBB

Sowohl der Bedarf als auch der Einsatz von Konferenz- und Kollaborationsdiensten hat im BIBB durch die COVID-19-Pandemie abrupt erheblich zugenommen. Der Ausbau und die Verbesserung der Einsatzmöglichkeiten von Web- und Videokonferenzen ist ein wichtiger Baustein der Vielfalt an Maßnahmen, die wir über unser Umweltmanagement verfolgen. Dadurch befördern wir mobiles Arbeiten, sparen Arbeits- und Dienstwege und leisten so einen Beitrag zur Verringerung des CO_2-Ausstoßes. Auch bei der IT-Beschaffung werden umweltbezogene Aspekte einbezogen, sodass wir die Ressourceneffizienz steigern und die Umwelt schonen. So haben wir beispielsweise im Jahr 2019 150 neue Laptops mit geringerem Stromverbrauch beschafft.

▶ Perspektive eines Mitglieds des Umweltteams im BIBB

Christian Melzig, Arbeitsbereich „Innovative Weiterbildung, Durchlässigkeit, Modellversuche", Mitglied im Umweltteam des BIBB

Im BIBB habe ich über die Modellversuche zur „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung" (BBNE) die Möglichkeit, eine wichtige Schnittstelle zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik fachlich zu betreuen. Innovationen zu Umweltschutz und Nachhaltigkeit werden in den Projekten nicht nur entwickelt und erprobt, sondern direkt in der Praxis umgesetzt und auf der (bildungs-)politischen Ebene verankert. Damit ist unsere Arbeit im BBNE-Team nicht nur wissenschaftlich fundiert, sondern trägt direkt zu konkreten Verbesserungen in der Aus- und Weiterbildung bei. So verwenden bereits einige Unternehmen nachhaltigkeitsbezogene Lehr-/Lernaufgaben in ihrer betrieblichen Ausbildung, z. B. im Einzelhandel oder der Spedition/Logistik, und viele Ausbilder/-innen unterschiedlicher Branchen wurden schon geschult, wie sie Nachhaltigkeit inhaltlich und didaktisch in ihre Ausbildung integrieren können. Seit November 2020 gehen wir noch einen Schritt weiter: Unser neues Förderprogramm „BBNE-Transfer" ist gestartet, bei dem wir besonders bewährte Ergebnisse der Modellversuche zusammen mit neuen Partnern wie zuständigen Stellen oder Weiterbildungsträgern noch mehr in der Praxis verbreiten und dauerhaft verstetigen wollen.

▶ **Wussten Sie schon, dass ...**

... die Ausbildungsnachweise für alle Ausbildungsgänge im BIBB ausschließlich online und damit papierlos geführt werden?

Durch das Online-Berichtsheft sparen wir jährlich für alle Ausbildungsgänge im BIBB insgesamt rund 19.206 Blatt Papier ein! „Blok – das Onlineberichtsheft" bietet dem BIBB zudem ein zeitgemäßes und bedarfsgerechtes Werkzeug, das dem geänderten Informations- und Kommunikationsverhalten der Auszubildenden und des Ausbildungspersonals Rechnung trägt. Es ermöglicht außerdem, den heterogenen und individuellen Ausbildungsalltag jedes/jeder einzelnen Auszubildenden spezifiziert zu dokumentieren und zu reflektieren sowie lernortübergreifend zu begleiten und zu kommentieren.

▶ **Wussten Sie schon, dass ...**

... das BIBB im Jahr 2020 durch die Teilnahme an der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit" mehr als 7,5 t CO_2 eingespart hat?

Knapp 80 Kolleginnen und Kollegen, aufgeteilt in 22 Teams, haben sich trotz der aktuellen Lage an der Mitmachaktion des Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Clubs „Mit dem Rad zur Arbeit" beteiligt und ihr Einsatz hat sich gelohnt: Insgesamt wurden im Aktionszeitraum über 38.000 km erradelt, über 7.500 kg CO_2 eingespart und über 900.000 kcal verbrannt. Neben diesen Leistungen glänzten die Teams auch mit Kreativität bei ihren Team-Namen. So gingen „Nicht plattzukriegen", „Recht auf Rädern" und „COllaborativ ROllende NAben" an den Start, um nur einige zu nennen.

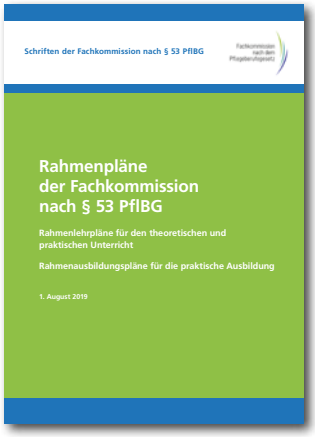
Da sich viele Menschen derzeit im Homeoffice befinden, wurden die Teilnahmebedingungen der Aktion angepasst und so zählten erstmals auch Fahrten rund ums Homeoffice oder Radtouren am Wochenende. Das Siegerteam im BIBB hat mit unglaublichen 4.751,40 km den Sieg erradelt!

Glückwünsche durch eine Vertreterin des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, Frau Susanne Koch, und ein Mitglied des Umweltteams im BIBB, Herrn Markus Linten, an Herrn Arne Schambeck als Vertreter des Siegerteams „PwI-Z 1" der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit"!; © BIBB

Europäische Nachhaltigkeitswoche vom 20. bis 26. September 2020

Die Europäische Nachhaltigkeitswoche hat als Initiative zum Ziel, Aktivitäten, Projekte und Veranstaltungen, die zur nachhaltigen Entwicklung beitragen, sichtbarer zu machen. In diesem Zusammenhang hat das BIBB über die neuen Modellversuche zur BBNE mit dem Fokus auf ausbildendes Personal berichtet.

Mit den Modellversuchen zur BBNE fördert das BIBB nach Weisung des BMBF Modellversuche einschließlich wissenschaftlicher Begleituntersuchungen. Dazu zählen seit November 2020 auch neue Modellversuche zur BBNE, die sich auf die Weiterbildung des ausbildenden Personals fokussieren. Das neue Programm trägt den Namen „BBNE-Transfer" und wird erstmals besonders bewährte Ergebnisse der bisherigen Modellversuche noch mehr in der Praxis verbreiten und verstetigen. Die Weiterbildung des ausbildenden Personals ist einer der Schlüssel, um im Sinne der Agenda 2030 auch digitale und durch Künstliche Intelligenz veränderte Arbeitsprozesse nachhaltig zu gestalten. Kompetenzentwicklung zur Digitalisierung und zu Künstlicher Intelligenz muss daher sowohl technologische als auch nachhaltige Kompetenzen adressieren. Nur entsprechend nachhaltig und technologisch qualifiziertes Berufsbildungspersonal kann diese berufliche Handlungskompetenz an die Fachkräfte der Zukunft weitergeben. Ausbilderinnen und Ausbilder vermitteln die erforderlichen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse, aber auch Werte, die zu nachhaltigem beruflichen Handeln befähigen. Sie gestalten Lerninhalte so, dass Auszubildende Handlungsalternativen mit Blick auf die ökologischen und sozialen Folgen und die ökonomischen Auswirkungen abwägen können.



Die Kommunikation unserer Arbeit nach außen

Fachveröffentlichungen zur Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz

2020 wurde der Bereich der Fachveröffentlichungen des BIBB um einen thematischen Schwerpunkt erweitert: den Bereich der Pflege. In vier eigenständigen Reihen veröffentlicht das BIBB Fachinformationen für die Wissenschaft und Praxis. Insbesondere enthalten die Publikationen Informationen zur Umsetzung der Ausbildung auf Grundlage des neuen Pflegeberufegesetzes (PflBG). Dies umfasst neben den Schriften der Fachkommission nach § 53 PflBG auch Informationen für Ausbildungsinteressierte, Empfehlungen für die Lernortkooperation, Hilfen für die Umsetzung der praktischen und theoretischen Ausbildung sowie wissenschaftliche Erkenntnisse über die generalistische Pflegeausbildung. Selbstverständlich erscheinen auch diese Titel kostenfrei als Open-Access-Publikationen.

Linda Sommerhage, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste"

Insbesondere in der Ausbildungspraxis gibt es einen großen Bedarf an unterstützenden Angeboten zur Umsetzung der neuen Pflegeausbildung. Mit Handreichungen, die sich an diese Zielgruppe wenden, leistet das BIBB dazu aktiv einen Beitrag und veröffentlicht darüber hinaus z. B. Informationen für Ausbildungsinteressierte. Bei der redaktionellen Bearbeitung der vielfältigen Pflegereihen ist die enge Zusammenarbeit mit dem BIBB-Arbeitsbereich „Pflegeberufe" für mich als Lektorin besonders förderlich und sehr wertvoll.

Pflegeausbildung aktuell

Durch das Berufsbild „Pflegefachfrau/Pflegefachmann“ werden die Berufe der Altenpflege, der Gesundheits- und Krankenpflege und der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege seit dem 1.1.2020 in einer generalistischen Ausbildung zusammengeführt. Die Auszubildenden werden dazu befähigt, Menschen aller Altersstufen zu pflegen. Die Broschüre „Pflegeausbildung aktuell“ wendet sich an alle Ausbildungsinteressierten, erläutert den Ablauf der neuen Pflegeausbildungen, geht auf die Zugangsvoraussetzungen ein und zeigt Karrierewege auf.

Kostenloser Download unter
https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16799

Da das Thema Pflege wichtiger ist denn je, werden die Titel zum Teil sehr stark nachgefragt. So wurden allein von der Broschüre „Pflegeausbildung aktuell“ mehr als 130.000 Exemplare gedruckt, und sie wurde seit Erscheinen insgesamt über 16.000 Mal heruntergeladen.

Projekte rund um das Thema „Fachpublikationen“

Apropos Open Access: das BIBB beschäftigt sich in einem eigenen Forschungsprojekt mit diesem Thema. Open Access verändert auch in der Berufsbildungsforschung die Publikationslandschaft und damit die Wissenschaftskommunikation. Das Forschungsprojekt „Open Access in der Berufsbildungsforschung“ untersucht Bedingungen für die Akzeptanz, Verbreitung und Nutzung dieses Publikationsmodells. Unter anderem in einem Wissenschaftlichen Diskussionspapier wurden jetzt erste Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt veröffentlicht.
www.bibb.de/oabbf
https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16920

Lebenslanges Lernen ist für das BIBB ein wichtiges Thema. So ist das BIBB auch im Bereich der Fachpublikationen ständig bemüht, dazuzulernen und sein Angebot zu verbessern. Aus diesem Grund startete 2020 ein Projekt, das die Publikationsstrategie des Instituts und die dahinterliegenden Prozesse kritisch beleuchtet. Die Ergebnisse einer BIBB-internen und einer externen Umfrage zu den Fachpublikationsreihen haben gezeigt, dass das Angebot an Veröffentlichungen und insbesondere die Open-Access-Strategie sehr geschätzt werden. Wichtige Hinweise aus den Umfragen haben aber auch gezeigt, wo es noch Optimierungspotenzial gibt. Seien Sie gespannt, wie sich das BIBB im Bereich der Fachpublikationen mittelfristig weiterentwickeln wird!

Auch 2020 sind wieder zahlreiche Veröffentlichungen in den Publikationsreihen des BIBB erschienen. Die abgebildeten Cover auf der folgenden Seite stellen eine Auswahl dar. Eine ausführliche Beschreibung der Reihen und die Abstracts der einzelnen Publikationen sind auf https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/series zu finden. Des Weiteren gibt es die Möglichkeit, unter https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/17093 kostenlos das aktuelle gedruckte Veröffentlichungsverzeichnis zu bestellen.

AUSBILDUNG GESTALTEN
Hauswirtschafter/
Hauswirtschafterin

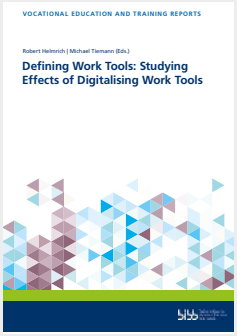
AusbildungPlus
Duales Studium in Zahlen 2019
Trends und Analysen

Pflegeausbildung
aktuell
Modern, vielfältig und
zukunftsfähig
Informationen zu den Pflegeausbildungen
nach dem Pflegeberufegesetz ab 01.01.2020

WBMONITOR
Digitalisierung
Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2019
wbmonitor

REPORT 4|2020
COVID-19-Krise: Die Arbeit geht weiter,
der Wohlstand macht Pause

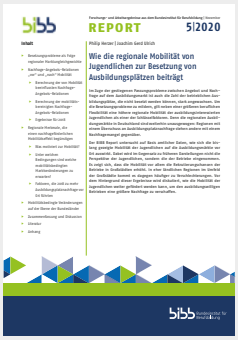
BERICHTE ZUR BERUFLICHEN BILDUNG
Tanja Tschöpe
Kompetenzdiagnostik in der beruflichen
Bildung: Modellierung und Entwicklung
eines Diagnoseinstruments für
Beratungskompetenzen im
Ausbildungsberuf Bankkaufmann/-frau

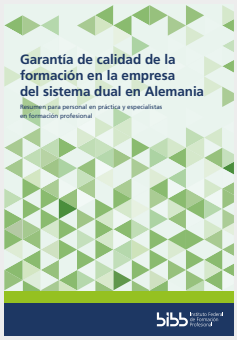

VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING REPORTS
Robert Helmrich | Michael Tiemann (Eds.)
Defining Work Tools: Studying
Effects of Digitalising Work Tools

Datenreport zum
Berufsbildungsbericht 2020
Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung

BERICHTE ZUR BERUFLICHEN BILDUNG
Martin Elsner (Hrsg.)
Berufliche Bildung im Öffentlichen
Dienst – Zukunft aktiv gestalten
Dokumentation der Beiträge zum Entwicklungsprojekt

BERICHTE ZUR BERUFLICHEN BILDUNG
Britta Matthes | Eckart Severing (Hrsg.)
Zugang zu beruflicher Bildung
für Zuwandernde –
Chancen und Barrieren

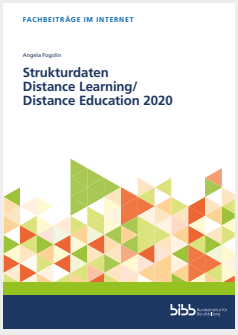

REPORT 5|2020
Wie die regionale Mobilität von
Jugendlichen zur Besetzung von
Ausbildungsplätzen beiträgt


Garantía de calidad de la
formación en la empresa
del sistema dual en Alemania
Manuales para personal en práctica y especialistas
en formación profesional

Berufsorientierung und
-vorbereitung für Zugewanderte
Praxisleitfaden für die Auswahl von Teilnehmenden

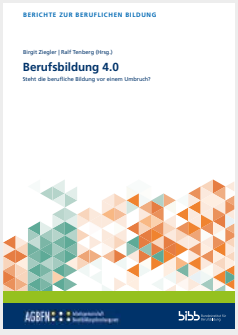
FACHBEITRÄGE IM INTERNET
Margit Ebbinghaus
Mobile Bewerbungen: Welche
Betriebe sind auf dem Weg?
Ergebnisse einer Befragung mit dem Referenz-Betriebs-System

FACHBEITRÄGE IM INTERNET
Robert Helmrich | Ingrid Leppelmeier
Sinkt die Halbwertszeit
von Wissen?
Theoretische Annahmen und empirische Befunde


FACHBEITRÄGE IM INTERNET
Angela Fogolin
Strukturdaten
Distance Learning/
Distance Education 2020

INTERNATIONALES HANDBUCH DER BERUFSBILDUNG
Alexandra Ioannidou
Griechenland

INTERNATIONAL HANDBOOK OF
VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING
Kristina Wiemann
Mexico


BERICHTE ZUR BERUFLICHEN BILDUNG
Birgit Ziegler | Ralf Tenberg (Hrsg.)
Berufsbildung 4.0
Steht die berufliche Bildung vor einem Umbruch?

FACHBEITRÄGE IM INTERNET
Gudrun Schönfeld | Felix Wenzelmann
Tarifliche
Ausbildungsvergütungen 2020 –
Anstieg auch in Corona-Zeiten

DATEN- UND METHODENBERICHTE
Daniela Rohrbach-Schmidt | Sabine Krüger | Christian Ebner
Persönlichkeitseigenschaften
und Erwerbstätigkeit
in Deutschland
BIBB-Zusatzerhebung zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018
Version 1.0

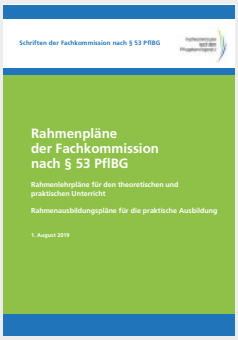
DATEN- UND METHODENBERICHTE
Anett Friedrich | Kevin Ord
BIBB-Qualifizierungspanel
2011 bis 2017
Längsschnittdatensatz
Version 1.0

WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE
Susanne Grimm | Bodo Rödel
Open Educational Resources
(OER) an berufsbildenden
Schulen in Deutschland
Ergebnisse einer bundesweiten Onlineumfrage

WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE
Digitale Medien in Betrieben –
heute und morgen
Eine Folgeuntersuchung

BERUFSBILDUNG IN DER PRAXIS
Gestaltung
nachhaltiger Lernorte

FACHBEITRÄGE IM INTERNET
Robert Koch | Ulrich Best
„Berufliche Anerkennung
in Baden-Württemberg“
Nutzung, Auswirkungen und Erfolge des Stipendienprogramms


Schriften der Fachkommission nach § 53 PfIBG
Rahmenpläne
der Fachkommission
nach § 53 PfIBG
Rahmenlehrpläne für den theoretischen und
praktischen Unterricht
Rahmenausbildungspläne für die praktische Ausbildung
1. August 2019

WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE
Berufsbildung 4.0 – Fachkräfte-
qualifikationen und Kompetenzen für
die digitalisierte Arbeit von morgen
Säule 3: Monitoring- und Projektionssystem zu
Qualifizierungsnotwendigkeiten für die Berufsbildung 4.0

WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE
Laura Gertz | Karin Langenkamp | Bodo Rödel | Kerstin Taufenbach |
Meike Weiland
Begrenzt offen
Erste Ergebnisse des Forschungsprojekts
„Open Access in der Berufsbildungsforschung“

WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE
Anja Hall | Ugur Sevindik
Einfacharbeit in Deutschland –
wer arbeitet was und
unter welchen Bedingungen?
Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

▶ Vier Jahre OERinfo

Zu Ende Oktober 2020 endete die zweite erfolgreiche Runde des vom BMBF geförderten Projekts. Das BIBB beteiligte sich seit Ende 2016 als Transferpartner für die Berufsbildung an OERinfo. Das hier entstandene umfangreiche Informationsangebot zu *Open Educational Resources* (OER) in der Berufsbildung in Form eines Dossiers ist auf dem Webportal www.o-e-r.de weiterhin zugänglich.

Ende 2019 ging das BIBB der Frage nach, wie hoch die Bereitschaft an berufsbildenden Schulen ist, Lehr-/Lernmaterialien als OER zu teilen. Im Beitrag „Bedingt offen" der BWP 3/2020 werden hierzu erste Ergebnisse zusammenfassend dargestellt. Das Wissenschaftliche Diskussionspapier „Open Educational Resources an berufsbildenden Schulen in Deutschland" bietet darüber hinaus eine umfassende deskriptive Darstellung aller Ergebnisse. Beide Publikationen stehen unter www.bibb.de/oer zum Download zur Verfügung.

In einer gemeinsamen Abschlusspublikation aller Projektpartner wurden gewonnene Erfahrungen dokumentiert und Wünsche und Anforderungen für die Zukunft von OER in Statements formuliert. Ergänzt werden die Beiträge durch Statements der OER-Community und Beiträge einzelner Beiratsmitglieder des Projektes.

Kostenloser Download unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/StabPwl_OERinfo_Abschlusspublikation_final.pdf

Ausbau des VET Repository zu einer Publikationsplattform für Open-Access-Veröffentlichungen

Bereits wenige Monate nach dem Launch des VET Repository 2019 wurde mit den sogenannten „Preprints" ein neues Veröffentlichungsformat eingeführt, das allen Mitarbeitenden des BIBB offensteht. Die klassische Definition von Preprints, die auf die Vorabveröffentlichung von Beiträgen abzielt, die zur Begutachtung in referierten Journals eingereicht wurden, ist im BIBB weiter gefasst und beinhaltet zusätzlich Beiträge, die zur Veröffentlichung in thematisch fokussierten Sammelbänden oder in einer der BIBB-Fachpublikationsreihen vorgesehen sind.

Nach sechs Preprints in 2019 sind 2020 bis Anfang Dezember zehn Preprints erschienen. Dies zeugt von einer hohen Akzeptanz dieses neu geschaffenen Veröffentlichungsformats. Eine stets aktuelle Übersicht aller im VET Repository veröffentlichter Preprints lässt sich über folgenden Link erzeugen:
www.bibb.de/vet-repository/bibb-preprint

Mit den BIBB-Preprints kommt das Team „Bibliothek und Dokumentation" einem vor allem von den Forschungsbereichen des BIBB geäußerten Wunsch nach einer schnellen Möglichkeit der Veröffentlichung aktueller Arbeits- und Forschungsergebnisse nach. Qualitätsaspekte dürfen dabei nicht zu kurz kommen. Zwar werden die über das VET Repository veröffentlichten Preprints weder redaktionell noch in Bezug auf das Layout bearbeitet: Es wird aber über interne Prozesse innerhalb der jeweiligen Fachabteilung, in der das Preprint erstellt wird, eine inhaltliche Qualitätssicherung vorgenommen. Ein weiteres Qualitätsmerkmal der BIBB-Preprints ist, dass diese eine URN *(Uniform Resource Name)* erhalten und über das VET Repository dauerhaft verfügbar gemacht werden.

Das VET Repository erfüllt die wichtige Funktion eines zentralen Suchwerkzeugs für alle Themen rund um die berufliche Bildung. Die Preprints tragen dazu bei, das VET Repository über diese Funktion hinaus zu einer Publikationsplattform auszubauen. Während die Preprints in erster Linie von BIBB-Mitarbeitenden veröffentlicht werden (eine BIBB-Beteiligung wird vorausgesetzt), wurde mit der sogenannten „grauen Literatur" ein zweites Veröffentlichungsformat im VET Repository geschaffen, das auch von externen Autorinnen und Autoren genutzt werden kann. Der Begriff „Publikationsplattform" soll jedoch nicht suggerieren, dass im VET Repository nur Erstveröffentlichungen zu finden sind. Es bietet auch Zugang zu sogenannten „Zweitveröffentlichungen", d. h. solchen Publikationen, die bereits über Verlage, Stiftungen oder Behörden erschienen sind.
https://www.bibb.de/dokumente/pdf/2020-05-12_BIBB_Flussdiagramm_Aufruf-zur-Zweitveroeffentlichung.pdf

Die erfreuliche Jahresbilanz des VET Repository: Zum Jahresende 2020 verzeichnete das VET Repository rund 12.000 Volltexte – ein Zuwachs von ca. 3.000 Volltexten gegenüber dem Vorjahr. Dies zeigt, dass die vielfältigen Maßnahmen der Content-Akquise zunehmend Früchte tragen. So konnten 2020 drei Neuabschlüsse nach Verhandlungen mit den Verlagen transcript, Duncker & Humblot und Vandenhoeck & Ruprecht zur Einwerbung von Content erzielt werden. Einen beträchtlichen Anteil am Volltext-Zuwachs verdankt das Repository aber der Integration aller Beiträge der BIBB-Fachzeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis" (BWP). Die bis dahin nicht im Volltext vorliegenden Jahrgänge 1972 bis 1999 der Zeitschrift, die zuvor digitalisiert und inhaltlich erschlossen worden waren, konnten im ersten Quartal 2020 vollständig in das VET Repository aufgenommen werden.

▶ Das VET Repository bei Twitter

Seit April 2020 twittern Kevin Engel, Karin Langenkamp und Bodo Rödel unter dem Twitterhandle „@VET_Repository". Getwittert wird zu Neuerungen, Veröffentlichungen sowie über Services rund um das VET Repository. Außerdem gibt es Informationen zu den Themen Open Access und Open Educational Resources. In dieser kurzen Zeit ist die Followerzahl bereits auf mehr als 200 angewachsen und es wurden über 300 Beiträge veröffentlicht.

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

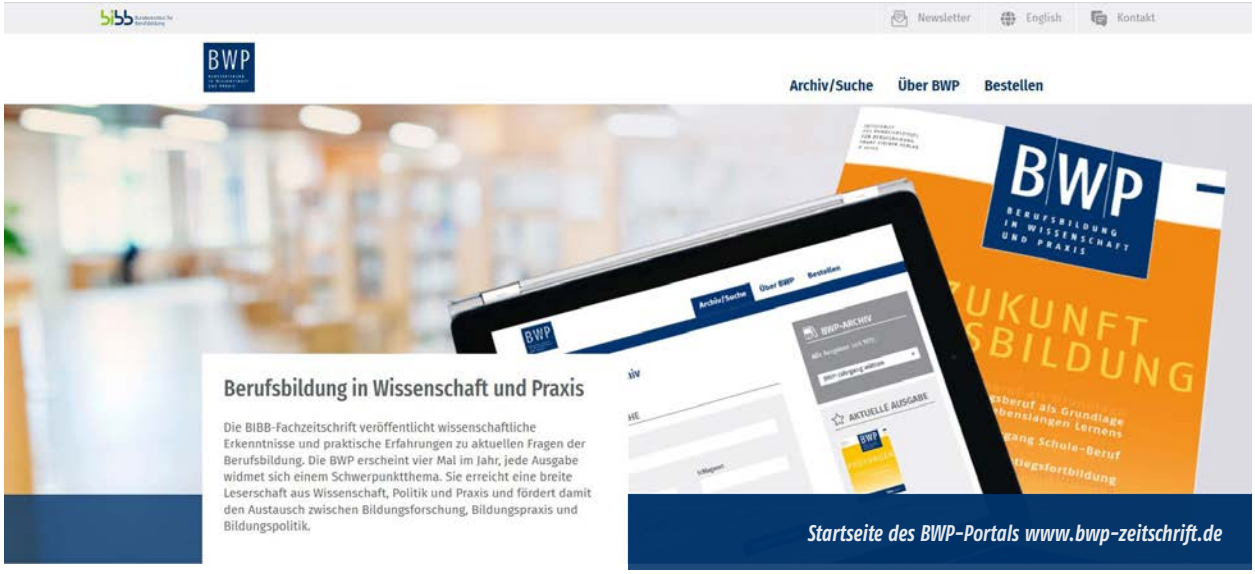
BWP mit deutlich erweitertem Onlineangebot

Der digitale Wandel verändert nicht nur die Arbeitswelt, sondern auch die Medienlandschaft. Die Corona-Pandemie hat diese Transformation nochmals beschleunigt. So kam die konzeptionelle Weiterentwicklung der BWP hin zu einem umfassenden Onlineangebot genau zum richtigen Zeitpunkt. Mit Erscheinen der ersten Ausgabe im Februar 2020 wurde das neue BWP-Portal gelauncht, mit dem sämtliche Zeitschrifteninhalte digital und damit für jedermann rund um die Uhr zur Verfügung stehen.

Kern des Portals www.bwp-zeitschrift.de ist das Archiv, das neben den jeweils aktuellen Heften alle bislang erschienenen Beiträge und Ausgaben enthält. Für dieses umfassende Angebot wurden die Jahrgänge 1972 bis 1999 retrodigitalisiert und dokumentarisch erschlossen und sind nun im zitierfähigen Format offen zugänglich. Damit konnte pünktlich zum 50-jäh-

Laura Weber, Onlineredaktion bei der BWP

Im August 2020 habe ich meine Tätigkeit im BIBB begonnen und arbeite in der Onlineredaktion der BWP. Hier geht es darum, Fachinhalte aus der BWP für die digitale Nutzung aufzubereiten und um weitere Formate wie Podcasts und Grafiken zu ergänzen. Der Ausbau des noch jungen Portals bietet mir viele kreative Gestaltungsmöglichkeiten. Nicht zuletzt infolge der Corona-Pandemie hat die Digitalisierung überall an Fahrt aufgenommen. Ich freue mich, einer so etablierten Fachzeitschrift wie der BWP dabei zu helfen, digital weiter Fuß zu fassen.



Startseite des BWP-Portals www.bwp-zeitschrift.de

rigen BIBB-Jubiläum ein historischer Schatz gehoben werden.

Darüber hinaus bietet das BWP-Portal weitere Materialien ergänzend zur gedruckten Ausgabe, z. B. Grafiken aus einzelnen Beiträgen oder *electronic supplements* zum Download. Als neues Format wurden Podcasts eingeführt, mit denen die BWP-Interviews hörbar werden.

BWP-Themenschwerpunkte im Jahr 2020

1/2020 Weiterbildung

2/2020 Qualifizierung in der Pflege

3/2020 Berufsbildung in Europa

4/2020 Kooperation der Lernorte

Mit dem erweiterten digitalen Angebot wurde die Erscheinungsweise der BWP von sechs auf vier Ausgaben im Jahr reduziert, jedoch modernisiert und um neue Rubriken ergänzt. So gibt es in jeder Ausgabe einen Berufe-Steckbrief, der kurz und bündig einen Ausbildungsberuf vorstellt, und eine doppelseitige Infografik, die Daten und Fakten zu einem ausgewählten Aspekt des Themenschwerpunkts abbildet. Ergänzt werden die vier Ausgaben durch einen Newsletter, der achtmal im Jahr erscheint und über Aktuelles und Wissenswertes rund um die BWP informiert. Beibehalten wurden die bewährten Themenschwerpunkte, mit denen aktuelle Fragen der Berufsbildung vertieft und facettenreich dargestellt werden (siehe Infokasten).

Die konzeptionelle Weiterentwicklung der BWP trägt einem veränderten Lese- und Nutzungsverhalten Rechnung, das im Vorfeld über eine Leserbefragung ermittelt wurde. Dabei wurde deutlich, dass es den Leserinnen und Lesern um eine sinnvolle Verbindung von Print und Online geht. Das digitale Angebot wird bevorzugt, wenn es um das gezielte Suchen und schnelle Auffinden von Texten geht. Das gedruckte Heft wird beim Lesen längerer Texte geschätzt und bietet zudem die Gelegenheit, sich von Themen überraschen zu lassen, die man gerade nicht gezielt sucht. Beides will die BWP als moderne Fachzeitschrift bieten.

Die Weiterentwicklung zum Portal wurde durch eine Usability-Studie an der Hochschule Mainz im Rahmen eines Promotionsvorhabens begleitet, die wertvolle Hinweise zur Umsetzung lieferte und das neue Portal abschließend positiv evaluierte.
http://digitale-lesemedien.hs-mainz.de

50 Jahre BIBB: Eine Onlinechronik gibt Einblick in die Geschichte des BIBB

Die Onlinechronik des BIBB war als ein Baustein im Rahmen des 50-jährigen Jubiläums des BIBB konzipiert worden – neben der großen Jubiläumsfeier. Doch dann kam alles anders: Aufgrund der Corona-Pandemie mussten die Festlichkeiten abgesagt werden und die Onlinechronik rückte in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit.

Die Chronik präsentiert sich interaktiv und online unter https://50jahre.bibb.de/. Eine Zeitreise durch die Jahrzehnte ruft den Leserinnen und Lesern mithilfe von Texten, Bildern und Animationen Ereignisse und Personen der wechselvollen Geschichte des BIBB ins Gedächtnis und lässt sie daran teilhaben. Sie erzählt

- von der spannenden Gründungsphase und der weltweit einmaligen „Konstruktion eines mitgliedschaftlich verfassten Instituts, in dem Arbeitgeber, Gewerkschaften und die Bundesregierung die Akteure sind" (Hermann Schmidt, ehemaliger Präsident des BIBB),
- von den 1980er-Jahren, in denen das BIBB um seinen Fortbestand ringen musste und in denen es gleichzeitig neue Wege in der Ausbildung mit dem Wandel zur Wissensgesellschaft beschritt,
- von den großen Herausforderungen, die die Wiedervereinigung in den 1990er-Jahren für die Berufsbildung und somit auch für das BIBB bedeutete,
- von der Bedeutung der BIBB-Forschung und -Programme für die Weiterentwicklung der Berufsbildung,
- vom Wachstum des BIBB, von seiner steigenden internationalen Bedeutung und von stetig wiederkehrenden Evaluationen, die den Qualitätsanspruch des Instituts untermauerten.

Abgerundet wird die Chronik durch interessante Fakten zum BIBB und Zeitzeugeninterviews mit den ehemaligen Präsidenten Manfred Kremer, Prof. Helmut Pütz und Prof. Hermann Schmidt. Und, *last but not least*, der Blick auf die Gegenwart und in die Zukunft ist nicht zu vergessen: Wie verändert sich die Berufsbildung durch die Digitalisierung? Welche Auswirkungen erwarten wir durch die anhaltende Corona-Pandemie? Welche Strategien sind jetzt notwendig, um die Zukunft der Berufsbildung zu gestalten, und welche Lösungsvorschläge für Politik und Praxis kann das BIBB entwickeln? Diese Fragen werden in einem Interview mit Präsident Prof. Friedrich Hubert Esser thematisiert.

Startseite der BIBB-Online-Chronik: https://50jahre.bibb.de/

Werfen Sie einen Blick in die Onlinechronik! Auch nach dem Jubiläumsjahr wird sie als Gedächtnis innerhalb des BIBB-Auftritts auf Dauer zu finden sein.

Neue Formen der Kollaboration

Interne Kommunikation, Wissensmanagement und Kollaboration werden immer bedeutsamer, da sich die Arbeitswelt – getrieben durch die Digitalisierung und Globalisierung – stark verändert. Die Herausforderungen der Corona-Krise haben diese Entwicklung nicht ausgelöst, aber zusätzlich verstärkt. So hat auch das BIBB bereits vor der Corona-Zeit Initiativen zur digitalen Unterstützung der Zusammenarbeit auf den Weg gebracht, die 2020 dann eine besondere Aufmerksamkeit erfahren haben. Denn gerade beim Arbeiten im Homeoffice ist eine digitale Unterstützung und gute Informationsverteilung besonders wichtig.

Der Redaktionsplaner in der BIBB-Cloud – mehr als die Ablösung einer Excel-Tabelle

Das zentrale Element einer strategischen Kommunikation ist die langfristige Planung von Themen. Denn nur, wenn man sich frühzeitig eine Übersicht über die kommenden internen und externen Veranstaltungen, neuen Veröffentlichungen, Projekte u. Ä. verschafft, ist eine effektive Content-Planung, eine Planung der notwendigen Kommunikationsschritte, möglich: Für welche Zielgruppe ist das Thema interessant, über welche Kanäle erreicht man diese Personen und über welche Storys kommuniziert man in welchen Formaten die relevanten Inhalte?

Um diese *Content*-Planung zeitgemäß nicht mehr über E-Mail-Absprachen und Excel-Tabellen, sondern kollaborativ und intuitiv zu koordinieren, entwickelte die Stabsstelle „Online-Kommunikation und Wissensmanagement" 2020 einen Redaktionsplaner in der BIBB-Cloud. Im Kanban-Stil wird für jedes Thema eine „Kachel" angelegt, in der die zentralen Informationen eingetragen werden. Darüber hinaus können die beteiligten Personen über das Thema kommunizieren, notwendige Materialien sammeln, Aufgaben Personen zuteilen und die Kanäle (Bühne auf der BIBB-Homepage, Twitter, Newsletter u. Ä.) für das Thema definieren. Die besondere Stärke des Redaktionsplaners ist die Recherche nach Themen über Schlagworte und ein Farbleitsystem, um Fristen im Auge zu behalten. Ein Rechte-Rollen-Konzept regelt, wer in dem Redaktionsplaner schreiben und wer lesen darf.

Die Vorteile einer Themenplanung über die Cloud liegen auf der Hand: Zeitunabhängig und dezentral können Themen frühzeitig gemeldet und aktualisiert werden, die Kommunikation ist für alle Beteiligte nachvollziehbar und alle wichtigen Informationen sind an einer Stelle vereint. Vorerst arbeiten die Stabsstellen „Online-Kommunikation und Wissensmanagement" und „Presse- und Öffentlichkeitsarbeit" gemeinsam mit dem neuen Redaktionsplanungskonzept. Für 2021 wird die kollaborative Planung ausgeweitet auf einen hausweiten Themenplaner in der BIBB-Cloud, über den dezentral Themen aus allen Organisationseinheiten frühzeitig gemeldet werden und so den Weg über eine strategische Planung in die geeigneten Kanäle nehmen können.

▶▶ Das BIBB hat bereits vor der Corona-Pandemie Initiativen zur digitalen Unterstützung der Zusammenarbeit auf den Weg gebracht. ◀◀

Ute Zander,
Leiterin der Stabstelle „Online-Kommunikation und Wissensmanagement"

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

Digitale Kommunikation kann nur dann ungestört funktionieren, wenn analoge Kommunikationsformen eindeutig, einheitlich und aufeinander abgestimmt in digitale Softwarelösungen übersetzt werden. 2020 war das Jahr, um digitale Kommunikationsszenarien kreativ auszuprobieren, 2021 wird das Jahr, in dem wir Lehren aus unseren Erfahrungen ziehen, um ein gemeinsames digitales Zuhause für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im BIBB zu schaffen.

Weiterentwicklung des BIBB-Intranet zum Digital Workplace

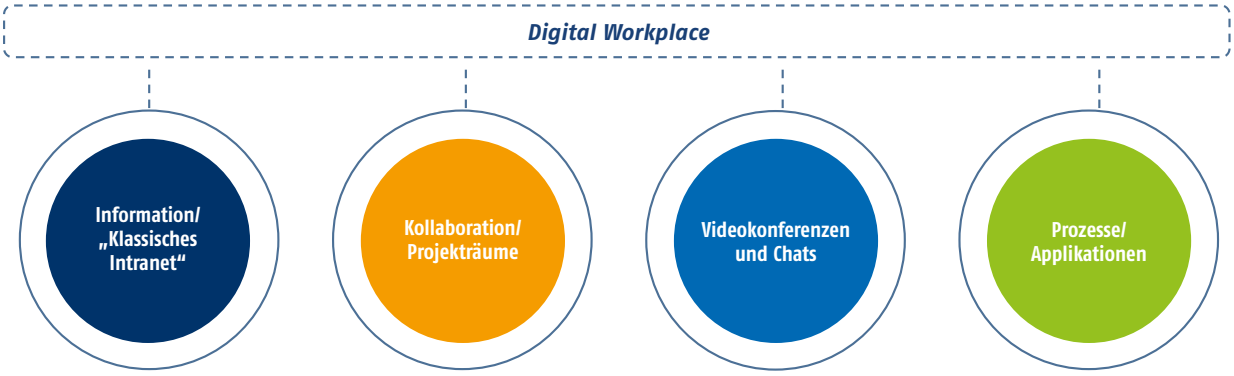
Das BIBB-Intranet ist seit mehr als zwei Jahrzehnten eine feste Größe der internen Kommunikation des Bundesinstituts und dient vor allem dazu, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit wichtigen Informationen zu versorgen. Es wird stark genutzt, und die Zahl der Beiträge steigt ständig. Für die Arbeit im Homeoffice ist es die zentrale Schnittstelle zum Institut und bietet den Beschäftigten eine „digitale Heimat“.

Allerdings ist das aktuelle BIBB-Intranet konzeptionell und technisch in die Jahre gekommen und wird deshalb 2020/2021 im Rahmen eines Projekts zu einem sogenannten *Digital Workplace* weiterentwickelt.

Neue Intranet-Systeme dienen weiterhin dem Informationsfluss, haben sich aber in die Richtung sozialer Intranets weiterentwickelt, die heute in noch mehr Bereichen unterstützen als nur beim internen Austausch. Neben der Kommunikation über alle hierarchischen Stufen und technischen Grenzen hinweg, fokussieren sich *Social-Intranet*-Lösungen auch stark auf Wissensmanagement und Zusammenarbeit. Heute sind *Social-Intranet*-Systeme demnach wahre Alleskönner in Bezug auf Kommunikation, Teamwork und die Vernetzung im Unternehmen.

Entsprechend ermöglichen heutige Intranet-Lösungen in der Regel Kommunikation innerhalb der Organisation in alle Richtungen. Statt zentral gesteuerter Informationsbereitstellung und *Top-down*-Kommunikation sollten zeitgemäße Intranet-Lösungen die Möglichkeit bieten, auch eigene Inhalte zu erstellen. Blogs, Wikis, Kurznachrichten und Kommentarfunktionen rücken stärker in den Mittelpunkt. In diesem Sinne wirkt ein *Social Intranet* verbindend, hält Mitarbeiter/-innen und Informationen zusammen und schafft Raum für Zusammenarbeit und Ideen.

Abbildung 13: Aufbau des digitalen Arbeitsplatzes



Der *Digital Workplace* ist ein noch weitergehendes Konzept, das die interne Kommunikation, Kollaboration, Videokonferenzen und digitale Geschäftsprozesse verbindet. Mit einer integrierten und personalisierten Plattform werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der täglichen Arbeit bestmöglich unterstützt.

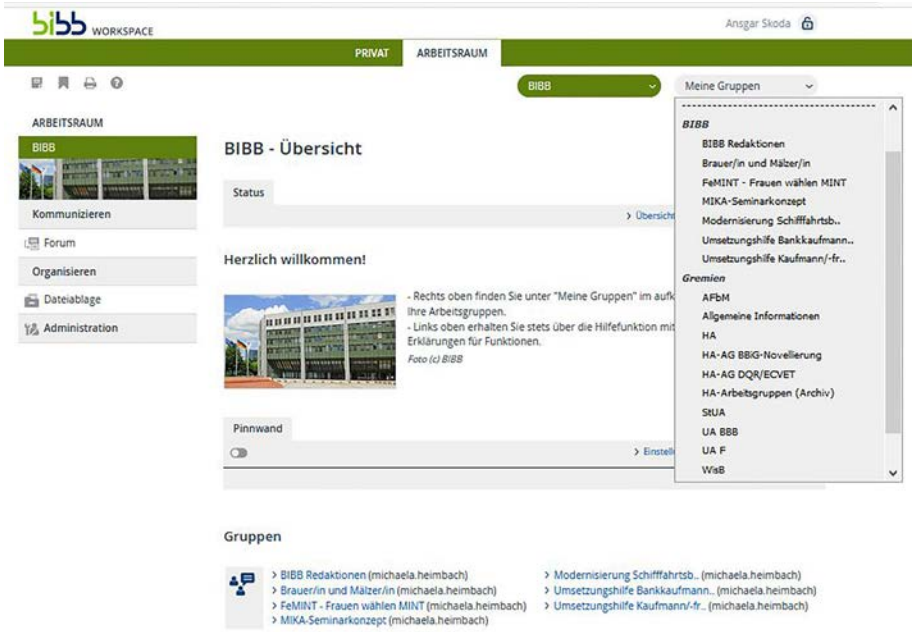
Digitalisierung der Gremienarbeit

Seit 2005 nutzen neben Fachbeiräten vor allem die Bänke des Hauptausschusses, also Beauftragte der Arbeitgeber und Gewerkschaften, der Länder und des Bundes, die im Rahmen des BIBB-Internetangebots zur Verfügung gestellte elektronische Arbeitsplattform „Workspace für Gremien und Fachbeiräte". Über diese Plattform können die Gremienmitglieder jederzeit auf die Sitzungsunterlagen zugreifen und sich bei Bedarf in Foren austauschen.

2020 wurde der *Workspace* umfassend modernisiert. So konnte für die Zielgruppe der Gremien eine intuitiv bedienbare Dokumentenablage geschaffen und der Wissensfluss zwischen den verschiedenen Gremien durch aktuelle Features verbessert werden. Unterstützt wird dies u. a. durch eine App, die eine komfortable Nutzung des *Workspace* auf Smartphones ermöglicht. Optional können die Nutzer/-innen individuelle Arbeitsräume einrichten und dort auf eine Vielzahl von Kollaborationsmöglichkeiten (Foren, Chats, Aufgabenplaner, Videokonferenzen u. v. m.) zurückgreifen.

Instantmessenger für die Notfall-Kommunikation

Für die Notfall-Kommunikation wurde 2020 der Instantmessenger „Threema.Work" im BIBB eingeführt. Ausgestattet wurden Bereiche, die zentrale Infrastrukturen betreuen wie das IT-Referat, IT-Sicherheitsbeauftragte, Datenschutzbeauftragte oder die „Task Force Coronavirus". Die App kann hier bei informellen Abstimmungen unterstützen und ermöglicht einen schnellen Informationsaustausch im Rahmen der Krisenreaktion und bei Sicherheitsvorfällen.



Die neue elektronische Arbeitsplattform „Workspace für Gremien und Fachbeiräte"

Die Einführung gilt auch als Testbetrieb, um die Relevanz von Instantmessengern im BIBB zu erproben. Nach einem Jahr (im März 2021) soll der Betrieb evaluiert werden.

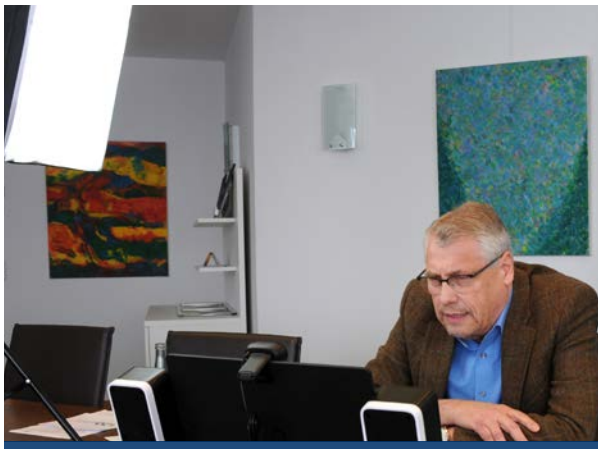
Threema.Work bietet im Vergleich zu anderen Messengern ein besonders hohes Maß an Sicherheit und Datenschutz und ist konform mit den EU-Datenschutzgesetzen.

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Wie in vielen anderen Bereichen des wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und privaten Lebens hat Corona auch in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des BIBB als ein starker „Treiber" in Bezug auf die Digitalisierung bzw. digitale Prozesse gewirkt. Die Bedeutung virtueller bzw. elektronischer Kommunikation nahm noch einmal sprunghaft zu, das Homeoffice wurde zum neuen Büro. Folge dieser „neuen Normalität" war u. a. eine massive Zunahme beispielsweise von Videokonferenzen oder Video- und Audioaufzeichnungen. Dadurch aufgeworfen wurden Fragen nach geeigneten und stabilen technischen Plattformen und Konferenztools, nach Licht und Ton, nach der eigenen Wirkung auf dem Bildschirm und nicht zuletzt auch nach der Professionalität des Bildhintergrundes. Das BIBB hat sich diesen Herausforderungen konsequent gestellt und durch einen massiven Digitalisierungsschub im vergangenen Jahr seine Formate und Instrumente für die externe und interne Kommunikation an die neuen Rahmenbedingungen angepasst.

Drehscheibe für Anfragen, Interviews und Pressemitteilungen

Mehrere hundert Male recherchieren, Zahlen, Daten und Fakten aus dem BIBB zusammenstellen und Expertise vermitteln: Die Meinung und Einschätzung des BIBB zu aktuellen Themen der beruflichen Bildung war auch im Jahr 2020 gefragt. Die Anfragen von Nachrichtenagenturen, Presse, Fernsehen und Hörfunk zeigten deren großes Interesse an Informationen, Daten sowie Gesprächs- bzw. Interviewpartnern und -partnerinnen aus dem BIBB zu Themen der beruflichen Bildung. Auch hier standen während des gesamten Jahres 2020 die Corona-Pandemie und die Auswirkungen auf die Berufsbildung im Mittelpunkt des Interesses. Weitere stark nachgefragte Themen waren die neu geordneten Ausbildungsberufe zum 1. August 2020, Prüfungen sowie Kosten und Nutzen der beruflichen Ausbildung. Mit insgesamt 41 Pressemitteilungen informierte das



Im richtigen Licht: BIBB-Präsident Esser gibt ein virtuelles Statement ab; © BIBB/Renate Schmidt

BIBB im Jahr 2020 jeweils rund 10.000 Abonnentinnen und Abonnenten über Aktuelles aus der beruflichen Bildung.
Die BIBB-Pressemitteilungen sind abrufbar unter www.bibb.de/de/pressemitteilungen.php.

Newsletter „BIBBaktuell"

Der zentrale Newsletter des BIBB, „BIBBaktuell", bot auch im Jahr 2020 seinen Abonnentinnen und Abonnenten aus Politik, Wissenschaft und Berufsbildungspraxis wieder aktuelle und kompakt aufbereitete Informationen zu den vielfältigen Aktivitäten des Instituts. Mit dem Newsletter lenkt das BIBB den Blick fokussiert auf redaktionell ausgewählte Informationen seines Internetangebots, insbesondere auf aktuelle Forschungsergebnisse und -vorhaben, Studien und Analysen, Programme und Projekte, Veranstaltungen und Veröffentlichungen sowie Neues aus der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit. Bei den im vergangenen Jahr erschienenen acht Ausgaben stand gleich dreimal das Thema „Corona und die Auswirkungen auf die berufliche Bildung" im Mittelpunkt, zweimal ging es schwerpunktmäßig um das BIBB-Jubiläum aus Anlass seines 50-jährigen Bestehens im Jahr 2020.

Die Anmeldung zum Abonnement sowie die bislang erschienenen Ausgaben von „BIBBaktuell" stehen unter www.bibb.de/bibbaktuell zur Verfügung.

Vortragsmanagement

Ob Vortrag, Grußwort oder Statement, ob öffentliche Anhörung, Fachgespräch, Workshop oder Podiumsdiskussion – auch im Jahr 2020 waren Art und Weise der

Dr. Thomas Leuchtenmüller, Stellvertretender Leiter der Stabsstelle „Presse und Öffentlichkeitsarbeit“

Gerade im Jahr 2020 kam es darauf an, die öffentliche Präsenz des BIBB-Präsidenten den Zeitläuften anzupassen: In steter Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen der IT entstanden diverse virtuelle Formate, etwa für Vorträge. Besonders spannend war ein Live-Interview mit dem ZDF per Laptop; als Kulisse diente dabei ein eigens präparierter Konferenzraum. Derlei abteilungsübergreifende Zusammenarbeit hat viel Freude gemacht.

öffentlichen Äußerungen von BIBB-Präsident Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser so unterschiedlich wie die Anlässe. Als Besonderheit kam coronabedingt hinzu, dass fast alle Teilnahmen nunmehr virtuell stattfanden – sei es vom BIBB, sei es vom Homeoffice aus. Darunter waren auch internationale Veranstaltungen mit Partnerinstitutionen (wie dem schweizerischen Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung und dem kolumbianischen *Servicio National de Aprendizaje*, SENA) sowie die Deutsch-Russische Berufsbildungskonferenz. Thematisch im Zentrum standen Folgen, Risiken und Handlungsempfehlungen mit Blick auf die berufliche Bildung und Corona. Inhaltlich hervorzuheben sind ferner der Deutsche und der Europäische Qualifikationsrahmen, die Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung und das Ausbildungspersonal. Des Weiteren ging es z. B. um die Digitalisierung, die Bedeutung des Ehrenamts, das Berufsbildungsgesetz und das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz.

Das BIBB auf Messen und Veranstaltungen

Eine Verbreitung seiner Forschungs-, Beratungs- und Arbeitsergebnisse auf Messen und externen Veranstaltungen war dem BIBB im Jahr 2020 nur sehr eingeschränkt möglich, da nahezu alle Präsenzveranstaltungen wegen der Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie ausfielen. So wurde z. B. die Bildungsmesse „didacta“ im Frühjahr 2020 komplett abgesagt. Die „re:publica“, nach eigenen Angaben Europas größte Konferenz für die digitale Gesellschaft, wandelte dagegen ihre Veranstaltung im Mai 2020 kurzfristig und komplett in ein virtuelles Format um – und das BIBB war mit dabei (siehe hierzu Seite 66).

Eine der letzten Veranstaltungen, die das BIBB im vergangenen Jahr noch in Präsenz durchführen konnte, war die Tagung „Textile goes Digital – Ist die Textilindustrie fit für den digitalen Wandel?“, die im Februar 2020 in der Textilakademie in Mönchengladbach stattfand. Die eintägige Veranstaltung innerhalb der BIBB-Reihe „Digitalisierung der Arbeits- und Berufewelt – Umsetzungsbeispiele aus der Praxis“ stand ganz im Zeichen von Digitalisierungsprojekten in der Textilbranche und präsentierte zahlreiche *Good-Practice*-Beispiele.

Aus der Vielzahl der anschließend in ein hybrides bzw. virtuelles Format überführten Tagungen, Veranstaltungen und Konferenzen des BIBB soll an dieser Stelle die Veranstaltung „Berufsbildung 4.0 – die neuen IT-Berufe“ hervorgehoben werden. Diese zweiteilige, aufeinander aufbauende Onlinetagung führte das BIBB im Juli und im Dezember 2020 durch. Sie diente dazu, die Ausbildungspraxis einerseits über die zum 1. August 2020 neu in Kraft getretenen vier dualen IT-Berufe (Fachinformatiker/-in, IT-System-Elektroniker/-in, Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement und Kaufmann/-frau für IT-System-Management) zu informieren und sie andererseits bei der praktischen Umsetzung der neuen Ausbildungsinhalte zu unterstützen. Mit mehr als 400 Teilnehmenden fanden die beiden Veranstaltungen bei Kammern und Verbänden, bei Betrieben, Berufsschulen und anderen Bildungseinrichtungen großen Anklang.

Der Corona-Pandemie zum Opfer fiel dagegen leider auch der geplante Festakt des BIBB in Bonn zum Anlass seines 50-jährigen Bestehens. Das Jubiläum nutzte das Institut jedoch, um im eigenen Internetangebot die aufwendige Chronik „50 Jahre BIBB“ zu veröffentlichen. Zudem erschien eine achtseitige Sonderbeilage aus Anlass des 50-jährigen Bestehens des BIBB im Dezember 2020 im „Behörden Spiegel“.

ANHANG

Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2020

Ausbildung als Taskscape: eine anthropologisch-praxeologische Perspektvierung beruflich-betrieblichen Lernens / Anke Bahl. In: Historische Berufsbildungsforschung: Perspektiven auf Wissenschaftsgenese und -dynamik / Franz Kaiser [Hrsg.]; Mathias Götzl [Hrsg.]. Detmold (2020), S. 149-163

Die Bedeutung beruflicher Erfahrungen und fachsystematischen Wissens für die Bewältigung fachlicher Problemstellungen – eine Analyse bei angehenden Technikern und Technikerinnen / Alexander Nitzschke; Stefanie Velten; Agnes Dietzen; Reinhold Nickolaus. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung – Report 43 (2020), H. 1, S. 117-131. https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s40955-019-0132-1.pdf [Zugriff: 24.11.2020]

Die Berücksichtigung formaler, informeller und non-formaler Lernergebnisse bei fehlenden Unterlagen im Anerkennungsgesetz / Carolin Böse; Dinara Tursarinow. In: Zugang zu beruflicher Bildung für Zuwandernde – Chancen und Barrieren / Britta Matthes [Hrsg.]; Eckart Severing [Hrsg.]. 1. Auflage. Bonn (2020), S. 79-90. https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/10830 [Zugriff: 05.08.2020]

Berufliche Weiterbildung – Teilnahme und Abstinenz / Normann Müller; Felix Wenzelmann. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung – Report 43 (2020), H. 1, S. 47-73. https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s40955-019-0141-0.pdf [Zugriff: 21.04.2020]

Berufliche Zugänge zum Homeoffice: ein tätigkeitsbasierter Ansatz zur Erklärung von Chancenungleichheit beim Homeofficezugang / Alexandra Mergener. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie : KZfSS 72 (2020), H. 1, S. 511-534. https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11577-020-00669-0.pdf [Zugriff: 24.11.2020]

Berufseinstiegsverläufe: Berufliche Integration nach betrieblicher Berufsausbildung / Ralf Dorau. In: WSI-Mitteilungen: Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung 73 (2020), H. 4, S. 223-237

Citizenship education for VET students: learning through active participation / Gabriela Höhns. In: Teaching, learning and teacher education / Lázaro Moreno Herrera [Hrsg.]; Marianne Teräs [Hrsg.]; Petros Gougoulakis [Hrsg.]. Stockholm (2020), S. 121-152

Dual study programmes in Germany: Blurring the boundaries between higher education and vocational training? / Hubert Ertl. In: Oxford review of education 46 (2020), H. 1, S. 79-95

Educational expansion and educational wage premiums of young male employees: a long-term analysis for West Germany 1976-2010 / Holger Alda; Anett Friedrich; Daniela Rohrbach-Schmidt. In: Social science research 85 (2020), H. 102351 (article), S. 1-23. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0049089X19300195 [Zugriff: 24.11.2020]

Einflüsse auf Bildungsentscheidungen in zwei Kohorten von Neuntklässlern / Annalisa Schnitzler. In: Berufsorientierung in Bewegung: Themen, Erkenntnisse und Perspektiven / Katja Driesel-Lange [Hrsg.]; Ulrike Weyland [Hrsg.]; Birgit Ziegler [Hrsg.]. Stuttgart (2020), S. 35-48

The effect of business cycle expectations on the German apprenticeship market: estimating the impact of Covid-19 / Samuel Mühlemann; Harald Pfeifer; Bernhard Wittek. In: Empirical Research in Vocational Education and Training 12 (2020), S. 1-30. https://ervet-journal.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s40461-020-00094-9.pdf [Zugriff: 15.03.2021]

ESCO als neues Instrument europäischer Berufsbildungssteuerung? Theoretische Einordnung und empirische Evidenz / Silvia Annen; Hannelore Mottweiler; Isabelle Le Mouillour. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online (2020), H. 39, S. 1-18. https://www.bwpat.de/ausgabe39/annen_etal_bwpat39.pdf [Zugriff: 29.12.2020]

Fighting (for) the margins: Trade union responses to the emergence of cross-border temporary agency work in the EU / Steffen Heinrich; Karen Shire; Hannelore Mottweiler. In: Journal of industrial Relations 62 (2020), H. 2, S. 1-25

Licensing, Educational Credentialing, and Wages Among Foreign Skilled Workers in Germany / Daniela Rohrbach-Schmidt. In: Berufe und soziale Ungleichheit / Christian Ebner [Hrsg.]; Andreas Haupt [Hrsg.]; Britta Matthes [Hrsg.]. Wiesbaden (2020), S. 375-400. https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11577-020-00681-4.pdf [Zugriff: 01.12.2020]

The mediating and moderating role of neighbourhoods and regions on second-generation immigrant youths' school-to-work transitions in the Netherlands / Katarina Weßling; Christoph Meng. In: Population, Space and Place (2020), H. online, S. 1-20. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/psp.2384 [Zugriff: 20.11.2020]

Open access in vocational education and training research: results from four structured group discussions / Laura Getz; Karin Langenkamp; Bodo Rödel; Kerstin Taufenbach; Meike Weiland. In: Empirical Research in Vocational Education and Training 12 (2020), Art. 15, S. 1-24. https://ervet-journal.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s40461-020-00101-z.pdf [Zugriff: 23.11.2020]

Qualitätsmanagement und organisationale Felder in der Weiterbildung / Martin Reuter; Stefan Koscheck; Andreas Martin. In: Erwachsenenbildung und Lernen in Zeiten von Globalisierung, Transformation und Entgrenzung / Olaf Dörner [Hrsg.]; Carola Iller [Hrsg.]; Ingeborg Schüßler [Hrsg.]; Heide von Felden [Hrsg.]; Sebastian Lerch [Hrsg.]. Opladen (2020), S. 163-177. https://shop.budrich-academic.de/wp-content/uploads/2019/11/9783847415183.pdf?v=3a52f3c22ed6 [Zugriff: 24.11.2020]

Qualitätsmanagementsysteme – eine Analyse von Diffusionsprozessen in verschiedene organisationale Felder der Weiterbildung / Martin Reuter; Andreas Martin; Stefan Koscheck. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung – Report 43 (2020), H. 1, S. 97-116. https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s40955-019-00144-0.pdf [Zugriff: 28.09.2020]

Technology, tasks and training – evidence on the provision of employer-provided training in times of technological change in Germany / Felix Lukowski; Myriam Baum; Sabine Mohr. In: Studies in Continuing Education (2020), S. 1-22

Theorie und Praxis der Anerkennungsregeln: Beobachtungen zu Vollzugsproblemen und Lösungsansätzen / Jessica Erbe. In: Zugang zu beruflicher Bildung für Zuwandernde – Chancen und Barrieren / Britta Matthes [Hrsg.]; Eckart Severing [Hrsg.]. 1. Auflage. Bonn (2020), S. 91–113. https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/10830 [Zugriff: 18.06.2020]

Vier Augen sehen mehr als zwei: Anmerkungen zum Peer-Review-Verfahren / Bodo Rödel. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 116 (2020), H. 2, S. 208–213

Wie haben Peer Review, Open Access und Leistungsmessung die Publikationslandschaft in der Berufsbildung verändert? Eine deskriptive Analyse der letzten 20 Jahre auf Basis des VET Repository / Markus Linten. In: Historische Berufsbildungsforschung: Perspektiven auf Wissenschaftsgenese und -dynamik / Franz Kaiser [Hrsg.]; Mathias Götzl [Hrsg.]. Detmold (2020), S. 199–211

Works councils and absenteeism of apprentices: an empirical analysis / Harald Pfeifer. In: Economic and industrial democracy 41 (2020), H. 3, S. 672–692

Zwischen Unterstützung und Kontrolle: Gutachtende in Zertifizierungsprozessen von Qualitätsmanagementsystemen / Stefan Koscheck; Martin Reuter. In: Hessische Blätter für Volksbildung: Zeitschrift für Erwachsenenbildung in Deutschland 70 (2020), H. 4, S. 38–47. https://www.wbv.de/journals/zeitschriften/hessische-blaetter-fuer-volksbildung/artikel/shop/detail/name/_/0/1/HBV2004W005/facet/HBV2004W005//////nb/0/category/736.html [Zugriff: 17.12.2020]

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (02 28) 1 07-0

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

ISBN 978-3-96208-261-1

Bundesinstitut für Berufsbildung