

Bundesinstitut für Berufsbildung

Jahresbericht 2013



Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Bundesinstitut für Berufsbildung

Jahresbericht 2013

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

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

ISBN: 978-3-88555-963-4

Vertriebsadresse:

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

Bestell-Nr.: 09.213

© 2014 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber:

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

Redaktionsschluss: 31.12.2013

Redakteur: Dr. Thomas Vollmer

Fotos: Bundesinstitut für Berufsbildung

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

ISBN: 978-3-88555-963-4



Impressum Online



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

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

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Internet: www.bibb.de/veroeffentlichungen

Vorwort



Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

Liebe Leserin, lieber Leser,

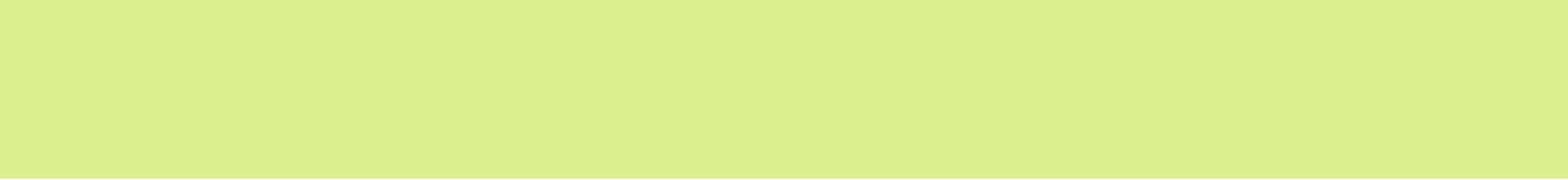
die in der letzten Dekade vorherrschende Bildungsstagnation hat sich in eine Bildungsexpansion gewandelt. Im Vergleich zu 2005 ist die Zahl der Schulabgänger/-innen ohne Abschluss in 2013 um 40 Prozent gesunken, die Zahl der unversorgten Bewerber/-innen um einen Ausbildungsplatz ging – trotz des Anstiegs in den letzten beiden Jahren – im gleichen Zeitraum um 48 Prozent zurück und die Zahl der Anfänger/-innen im Übergangsbereich verringerte sich um 38 Prozent. Der Anteil der arbeitslosen Jugendlichen im Alter von 15 bis 24 Jahren reduzierte sich von 15,5 Prozent (2005) auf 8,1 Prozent (2012). Positiv entwickelte sich auch die Weiterbildungsbeteiligung, von 44 Prozent in 2007 auf 49 Prozent in 2012. Selbst die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hebt mittlerweile den Beitrag der dualen Berufsausbildung am überdurchschnittlichen Bildungsstand der deutschen Bevölkerung heraus. Bei der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit gilt das duale System als best practice in der EU. Im außereuropäischen Ausland ist das Interesse am dualen System ebenso hoch. Überdies verzeichnen wir einen Anstieg bei den Studienanfängerinnen und Studienanfängern von 38 Prozent, insgesamt 26 Prozent mehr Studierende und einen Anstieg bei den Hochschulabsolventinnen und -absolventen um 58 Prozent.

Die Gesamtbilanz des deutschen Bildungs- und Berufsbildungssystems kann sich also sehen lassen. Dies darf jedoch kein Grund dafür sein, die großen Herausforderungen der nächsten Jahre für die Berufsbildungsforschung, -politik und -praxis zu unterschätzen und die Probleme aus den Augen zu verlieren, die ebenso ohne Zweifel da sind. Obwohl das Image der deutschen Berufsausbildung in der Welt noch nie so gut war, müssen wir in Deutschland weiter ein abnehmendes Interesse der Schulabgänger/-innen an einer dualen Berufsausbildung verzeichnen. Im Vergleich zum Jahre 2000 hat sich die Zahl der Studienanfänger/-innen nahezu verdoppelt. Im Ausbildungssystem hingegen bleiben immer mehr Ausbildungsstellen unbesetzt. Sogar die Zahl der Schulabgänger/-innen ohne Ausbildungsplatz ist wieder leicht gestiegen. Dabei wird das Klagen der Branchen über den Fachkräftemangel lauter.

Der Handlungsbedarf liegt auf der Hand! Gerade deshalb hat das BIBB in 2013 verstärkt an Themen und Fragestellungen gearbeitet, die eine dezidierte Analyse der unterschiedlichen Problemlagen gewährleisten, die Weiterentwicklungen im Berufsbildungssystem anstoßen sowie eine verlässliche Politikberatung ermöglichen sollen. Dabei waren die Ziele der Verbesserung des Übergangs von der Allgemeinbildung in die Berufsausbildung, der horizontalen und vertikalen Durchlässigkeit im Berufssystem, der systematischen Verzahnung von Aus- und Aufstiegsfortbildung, der Umsetzung des Europäischen und des Deutschen Qualifikationsrahmens (EQR/DQR) sowie der Förderung der Internationalisierung der beruflichen Bildung besonders handlungsleitend.

Der vorliegende Jahresbericht nimmt jetzt diese vielfältigen Aktivitäten des BIBB genauer in den Blick, um Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, eine pointierte Information über Ergebnisse und Wissenswertes anzubieten. Allen Beteiligten sei an dieser Stelle für die gute Zusammenarbeit im Rahmen unserer bewährten Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation herzlich gedankt.

Prof. Dr. Friedrich H. Esser
Präsident



Vorwort



Prof. Dr. Reinhold Weiß

Liebe Leserin, lieber Leser,

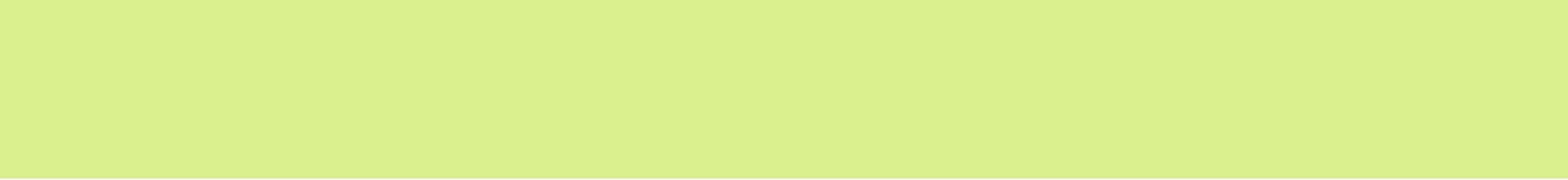
die Mitwirkung an der Berufsbildungsforschung gehört zu den gesetzlichen Aufgaben des BIBB. Sie liefert wichtige Grundlagen für Entwicklungsprojekte, vor allem die Entwicklung von Aus- und Fortbildungsordnungen, die wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie die Beratungsaktivitäten. Im Vordergrund stehen somit Fragen, die nicht nur für die Wissenschaft, sondern ebenso für die Berufsbildungspraxis und die Berufsbildungspolitik relevant und von Nutzen sind. Dieser Anwendungsbezug kommt paradigmatisch im Konzept der „Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation“ zum Ausdruck. Mit einer Fachtagung „Politikberatung und Praxisgestaltung als Aufgabe der Wissenschaft?“ wurden dazu im Jahr 2013 konzeptionelle Beiträge geleistet und in der BIBB-Schriftenreihe „Berichte zur beruflichen Bildung“ publiziert.

Die Forschungsarbeit des BIBB wird durch seine gesetzlichen Gremien begleitet und unterstützt. Der Ausschuss Berufsbildungsforschung, ein Unterausschuss des BIBB-Hauptausschusses, nimmt dazu im Hinblick auf ihre Relevanz für Politik und Praxis Stellung. Im wissenschaftlichen Beirat, der im Anschluss an die BBiG-Novellierung gebildet wurde, steht die wissenschaftliche Relevanz und Qualität im Mittelpunkt der Beratung. Seit 2005 hatte der wissenschaftliche Beirat unter dem Vorsitz von Prof. Dr. Dieter Euler die Berufsbildungsforschung des BIBB als „kritischer Freund“ begleitet, kommentiert und zahlreiche Anregungen gegeben. Im Mittelpunkt standen die Diskussion der jährlichen Forschungsprogramme wie auch der mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramme. Der wissenschaftliche Beirat hat sich darüber hinaus mit strukturellen Fragen wie der Qualitätsentwicklung, der Zusammenarbeit mit Hochschulen oder den Ergebnissen der Forschungsarbeit beschäftigt. Für fünf Mitglieder des Beirats war 2013 die gesetzlich festgelegte Frist von maximal zwei vierjährigen Amtsperioden abgelaufen. Der wissenschaftliche Beirat war deshalb teilweise neu zu besetzen. Mit dem neuen Beirat unter Leitung von Prof. Dieter Timmermann werden wir die vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit fortsetzen.

Neue Wege beschritt das BIBB im Jahr 2013 mit der Einrichtung einer Stiftungs-Junior-Professur. Das BIBB sieht darin eine Weiterentwicklung der Zusammenarbeit mit den Partnerhochschulen. Es ist zugleich eine Chance, die eigene Forschung weiterzuentwickeln und mit der Nachwuchsförderung zu verbinden. Die Stelle wird am Institut für Soziologie und Sozialpsychologie der Universität zu Köln eingerichtet und widmet sich der soziologischen Berufsforschung. Es ist eine enge Zusammenarbeit mit den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Abteilung „sozialwissenschaftliche Grundlagen der Berufsbildung“ vorgesehen.

Prof. Dr. Reinhold Weiß

Ständiger Vertreter des Präsidenten, Forschungsdirektor



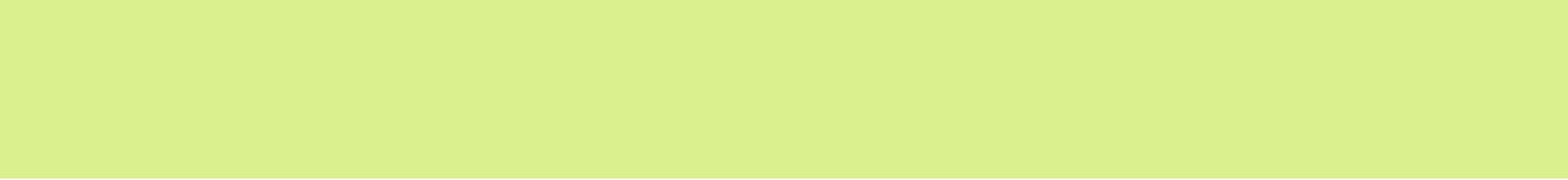
Inhalt

Vorworte	3
1. Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem	
Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung ermöglichen	11
Ausbildungsstellenmarkt im Jahr 2013	11
Übergänge in Berufsausbildung	15
Rekrutierung von Auszubildenden	17
JOBSTARTER.....	18
Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung.....	21
Bedeutung des Anerkennungsgesetzes für den Arbeitsmarkt.....	22
Vorzeitiger Ruhestand: Arbeiten bis zum Schluss oder gehen vor der Zeit?	23
Deckung des Fachkräftebedarfs	24
Keine Konkurrenz zwischen Bachelorstudium und dualer Aus- und Fortbildung.....	26
Teilzeitausbildung nutzen – Fachkräfte gewinnen	26
Kranken- und Altenpflege – ein „Ausstiegs- und Sackgassenberuf“?	27
2. Modernes und leistungsfähiges Ausbildungssystem	
Qualität in der beruflichen Bildung weiterentwickeln	28
Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen	28
Neue und modernisierte Fortbildungs- und Prüfungsordnungen.....	30
Prüfungen.....	31
Qualität in der Berufsausbildung.....	31
Überbetriebliche Bildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren	33
Ausbilderförderung	34
Strukturen zur Gestaltung von Berufen	35
Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung.....	35
Image der dualen Berufsausbildung	38
Strategien zur Qualifizierung für das energetische Bauen und Sanieren.....	39
3. Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege	
Anschlüsse gestalten – Kompetenzen erweitern	40
Duale Studiengänge	40
Zusatzqualifikationen	41
Förderung der Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschule	42
Bildungsprämie	46
wbmonitor.....	46
4. Weitere Öffnung der beruflichen Bildung	
Unterschiedliche Lernvoraussetzungen berücksichtigen	48
Nachteilsausgleich.....	48
Inklusion braucht Professionalisierung.....	49

Das Berufsorientierungsprogramm des BMBF 2013.....	50
Good Practice Center	51
Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung	52
Auszubildende deutscher und anderer Muttersprache: Förderung sprachlich-kommunikativer Kompetenzen	53
Ausbildungschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund.....	54
5. Internationalisierung der Berufsbildung	
Das BIBB als internationales Kompetenzzentrum stärken	57
Die Zentralstelle für internationale Berufsbildungskoooperation (GOVET)	57
Europäische Berufsbildungskoooperation	59
Außereuropäische Berufsbildungskoooperation	62
Internationalisierung deutscher Weiterbildungsdienstleistungen.....	64
Globales Partnertreffen auf der WorldSkills	65
Monitoring internationaler Berufsbildungssysteme	66
Internationale Mobilität, Anerkennung und Transparenz im Ausland erworbener Kompetenzen.....	67
Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen	69
6. Das BIBB als moderne Institution	
Rahmenbedingungen für höchste Qualität schaffen.....	73
Hauptausschuss	73
Wissenschaftlicher Beirat	74
Personal.....	75
Qualitätsentwicklung im BIBB	77
7. Kommunikation, Wissenstransfer und Vernetzung	
Positionen, Perspektiven und Forschungsergebnisse zielgruppengerecht vermitteln.....	79
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.....	79
Publikationen	81
www.bibb.de: Das Internet-Portal für berufliche Bildung	83
Hermann-Schmidt-Preis	85
Ausgewählte Fachtagungen.....	86
Messen	87
Besuchergruppen	88
Kooperationen mit Forschungseinrichtungen.....	88
Forschungsdatenzentrum	89
Referierte Beiträge	90
Literaturdatenbank und Auswahlbibliografien	90
Anhang	
Internetangebote, Referierte Beiträge, Kontaktadressen	91
A Internetangebote	91
B Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2013	95
C Kontakte	97

Abkürzungsverzeichnis

BA	Bundesagentur für Arbeit
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
DEQA-VET	Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
ECTS	European Credit Transfer System/Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen
ECVET	European Credit System for Vocational Education and Training
EQAVET	European Quality Assurance in Vocational Education and Training
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
ENIQAB	Europäisierung der nationalen Modellinitiative zur Qualitätssicherung und -entwicklung in der betrieblichen Berufsbildung
EU	Europäische Union
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
GOVET	Zentralstelle für internationale Berufsbildungsk Kooperation/German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training
HwO	Handwerksordnung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer
KMK	Kultusministerkonferenz
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
SGB	Sozialgesetzbuch
UNESCO	Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur/United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks
ZWH	Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung/Organisation for Economic Co-operation and Development



1. Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem

Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung ermöglichen

Ausbildungsstellenmarkt im Jahr 2013

Zahl neuer Ausbildungsverträge auf historischem Tiefstand

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge fiel im Jahr 2013 auf einen historischen Tiefstand. Sie sank gegenüber dem Vorjahr um 20.600 bzw. 3,7 Prozent auf 530.700. So wenige Ausbildungsverträge gab es im wiedervereinigten Deutschland noch nie. In Ostdeutschland wurden nur noch 74.200 Neuabschlüsse registriert, gerade halb so viel wie 1999 (148.800). In Westdeutschland verringerte sich die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge auf 456.500. Zwar gab es hier seit der Wiedervereinigung Jahre, in denen noch weniger Neuabschlüsse registriert wurden (das absolute Minimum lag im Krisenjahr 2005 bei 434.200), doch waren die westdeutschen Länder infolge des starken Vertragsrückgangs im Jahr 2013 (-15.900 gegenüber dem Vorjahr) nicht mehr in der Lage, die großen Vertragsverluste in den ostdeutschen Bundesländern zu kompensieren und den bundesweiten Tiefstand bei den neu abgeschlossenen Verträgen zu verhindern.

Die Differenzierung nach Zuständigkeitsbereichen zeigt, dass das Handwerk, wie bereits im Vorjahr, einen deutlichen Rückgang bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen hinnehmen musste. Bundesweit wurden hier nur noch 142.100 neue Verträge abgeschlossen: 3,5 Prozent weniger als im Jahr 2012. Mit einem relativen Minus von 4,7 Prozent war der Osten Deutschlands noch stärker betroffen als der Westen, wo 3,3 Prozent weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden als im Vorjahr (→ Abbildung 1). Die Zahl der im Handwerk neu abgeschlossenen Lehrverträge hat sich in den ostdeutschen Bundesländern seit Mitte der 1990er-Jahre (1995: 56.700) auf weniger als ein Drittel reduziert (2013: 18.000).

Im Vergleich zum Vorjahr 2012 fiel das Minus bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Bereich Industrie und Handel noch größer aus als im Handwerk. Bundesweit sank hier die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 14.100 bzw. 4,2 Prozent (West: -3,7 %; Ost: -7,4 %). In Ostdeutschland wurde mit 45.900 Verträgen ein neuer historischer Tiefstand

„Die Abteilung ‚Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Berufsbildung‘ des BIBB erfüllt Forschungsaufgaben in der beruflichen Bildung. Darüber hinaus wirkt die Abteilung an der Durchführung der Berufsbildungsstatistik mit und ist maßgeblich an der Vorbereitung des Berufsbildungsberichts der Bundesregierung und der Erstellung des dazugehörigen Datenreports beteiligt. Wichtige aktuelle Forschungsthemen sind z. B. der Abbau von Passungsproblemen auf dem Ausbildungsstellenmarkt, die zukünftige Entwicklung des Fachkräftebedarfs, die Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung für Betriebe und Jugendliche sowie die Erarbeitung von Verfahren zur Messung beruflicher Kompetenzen. Die Abteilung richtet sich mit ihren Arbeitsergebnissen an Wissenschaft, Politik und Praxis und leistet einen Beitrag zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung.“



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

erreicht: Innerhalb von nur sechs Jahren hat sich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Bereich Industrie und Handel um 41,2 Prozent verringert.

Geringere Ausbildungsplatznachfrage, aber auch weniger Ausbildungsplatzangebote

Die Ursachen für die sinkende Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge sind zunächst in der demografischen Entwicklung zu suchen: Die Zahl junger Menschen in Deutschland geht kontinuierlich zurück, und damit fällt seit einigen Jahren auch die Zahl ausbildungsinteressierter Jugendlicher. So ist die Zahl nicht-studienberechtigter Schulabgänger/-innen, welche die Hauptklientel der dualen Berufsausbildung darstellen, seit 2005 bundesweit von 703.400 auf 551.800 gesunken. Dies entspricht einem Rückgang um 151.600 bzw. 21,6 Prozent.

1.

Abb. 1: Entwicklung der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 1992 bis 2013

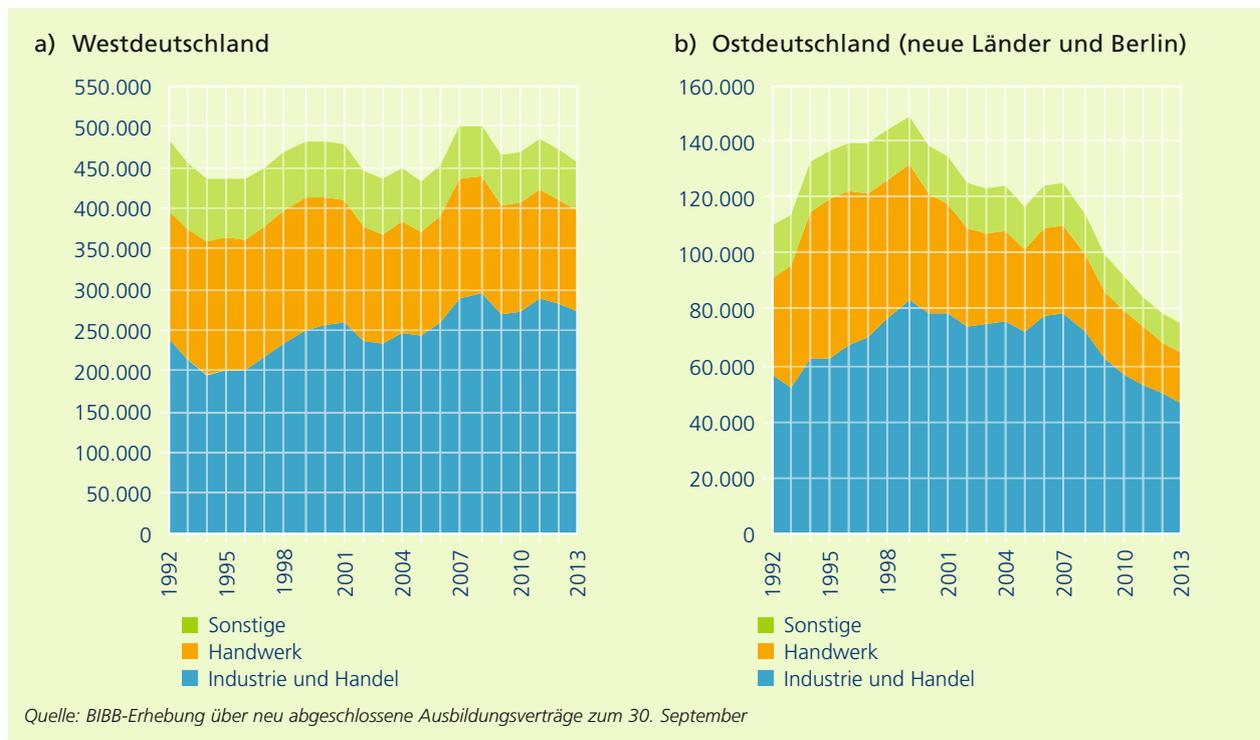
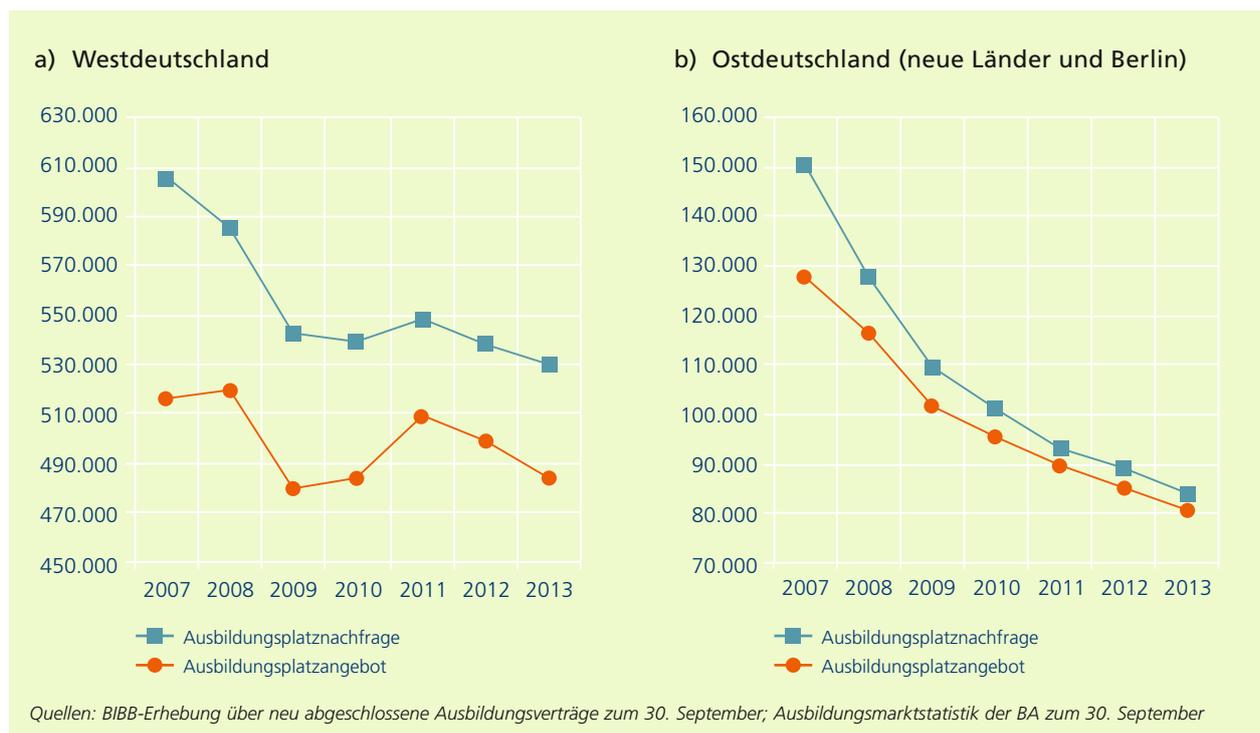


Abb. 2: Entwicklung von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage 2007 bis 2013





Diese negative Entwicklung hat massive Folgen für den Umfang der Ausbildungsplatznachfrage, errechnet als Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und der zum Stichtag 30. September noch suchenden Ausbildungsstellenbewerber/-innen. Von 2007 bis 2013 sank die Nachfrage in Westdeutschland von 606.500 auf 530.100 (-76.400 bzw. -12,6 %), im Osten von 150.200 auf 83.900 (-66.300 bzw. -44,2 %; → Abbildung 2). Betriebe finden somit immer weniger Bewerber/-innen für ihre Ausbildungsplätze. In besonderem Maße sind hier von jene Betriebe betroffen, die in Berufen ausbilden, welche ein weniger gutes Image (→ Kap. 2, S. 38) bei Jugendlichen haben. Hierzu zählen u. a. ein Teil der Handwerksberufe sowie Gastronomie- und Reinigungsberufe.

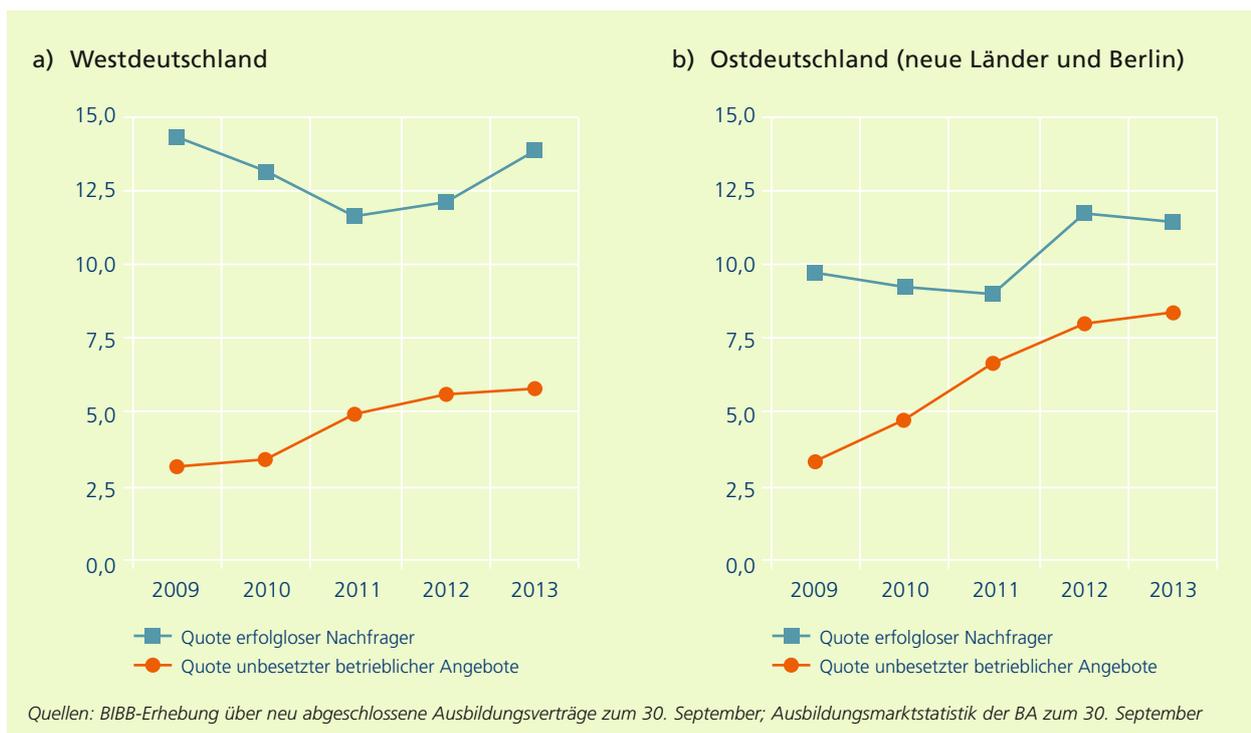
Eine weitere Ursache für den Vertragsrückgang ist das sinkende Ausbildungsplatzangebot (nochmals → Abbildung 2). Gab es in Westdeutschland 2007 noch 516.700 Angebote, waren es 2013 nur noch 483.700 (-33.000 bzw. -6,4 %). In Ostdeutschland lag das Angebot 2007 noch bei 127.400, während es 2013 nur noch 80.400 Plätze umfasste (-47.000 bzw. -36,9 %). Der negative Trend aufseiten des Ausbildungsangebots ist auf wirtschaftskonjunkturelle Entwicklungen,

auf einen deutlichen Abbau überwiegend öffentlich finanzierten („außerbetrieblicher“) Ausbildungsplätze (2009 bundesweit noch 45.800, 2013 nur noch 21.700 Plätze) sowie vermutlich bereits auf Anpassungsreaktionen der Betriebe auf die stark sinkende Ausbildungsplatznachfrage zurückzuführen.

Zunehmende Besetzungs- und Versorgungsprobleme

Obwohl die Umfänge von Ausbildungsangebot und -nachfrage deutlich sanken, stiegen 2013 bundesweit sowohl die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplatzangebote (+300 bzw. +0,8 % auf 33.500) als auch die Zahl der erfolglosen Nachfrager/-innen (+7.600 bzw. +10,0 % auf 83.600). Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen fiel so hoch aus wie seit 1996 nicht mehr. Stellenbesetzungsprobleme gibt es v. a. in Teilen des Handwerks, in den Gastronomieberufen und seit jüngerer Zeit auch in der Landwirtschaft. In Westdeutschland wurden 2013 offiziell 5,8 Prozent des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots (ohne außerbetriebliche Plätze) ohne Erfolg offeriert; in Ostdeutschland waren es sogar 8,4 Prozent (→ Abbil-

Abb. 3: Entwicklung des Anteils erfolgloser Marktteilnahmen 2007 bis 2013 (in %)



dung 3). In Ostdeutschland hat sich der Anteil unbesetzter betrieblicher Ausbildungsangebote seit 2009 weit mehr als verdoppelt.

Aber auch unter den ausbildungsinteressierten Jugendlichen gab es 2013 im Vergleich zum Vorjahr mehr erfolglose Marktteilnehmer – ungeachtet der insgesamt geringeren Ausbildungsplatznachfrage. Die Quote der zum Stichtag 30. September immer noch suchenden Ausbildungsplatznachfrager lag im Westen Deutschlands bei 14,3 Prozent, im Osten bei 11,5 Prozent (→ Abbildung 3).

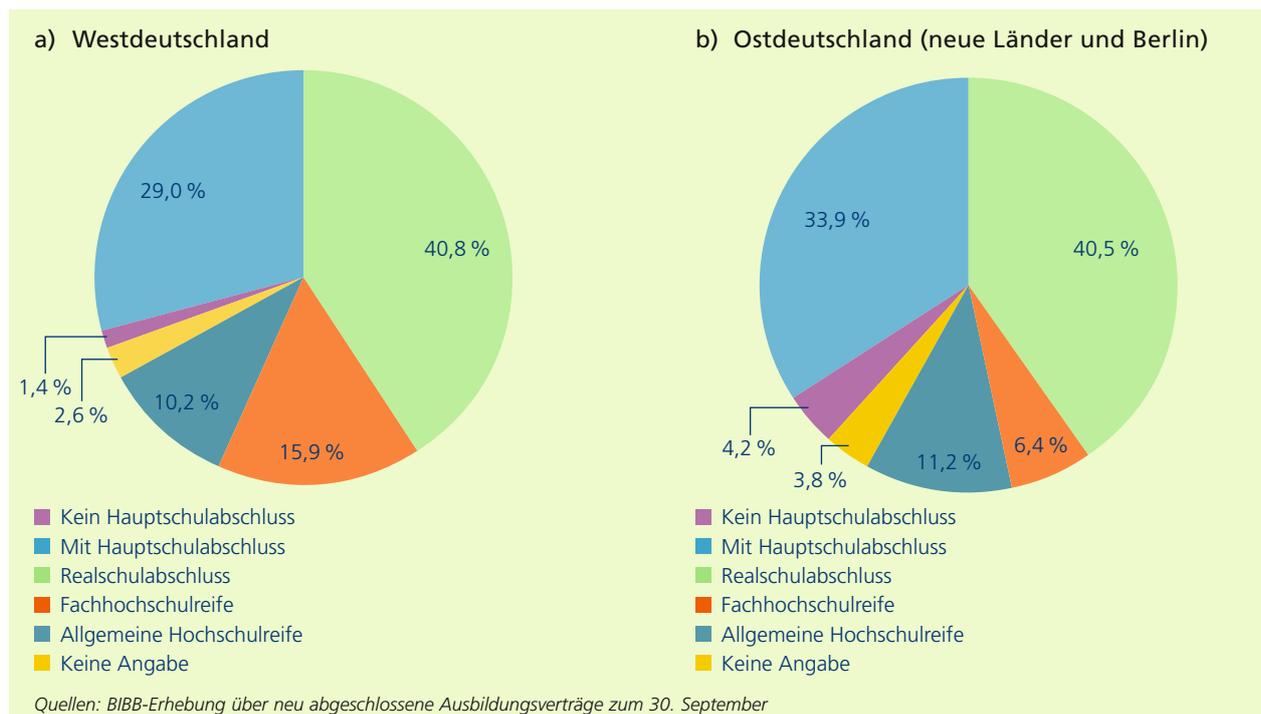
Unter den erfolglosen Ausbildungsplatznachfragerinnen und -nachfragern 2013 finden sich keineswegs nur Bewerber/-innen mit niedriger schulischer Vorbildung. Der Anteil der Personen mit maximal Hauptschulabschluss lag in den ostdeutschen Bundesländern bei lediglich 38,1 Prozent, im Westen sogar nur bei 30,5 Prozent. Immerhin 17,5 Prozent der erfolglosen Ausbildungsplatznachfrager/-innen in den ostdeutschen Bundesländern verfügten über eine Studienberechtigung, in den westdeutschen sogar 26,1 Prozent (→ Abbildung 4). Den größten Teil stellten in Ost- (40,5 %) wie Westdeutschland (40,8 %) Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit

mittlerem Abschluss. Der hohe Anteil der Studienberechtigten unter den erfolglosen Ausbildungsplatznachfragern in westdeutschen Bundesländern hängt u. a. mit den doppelten Abiturientenjahrgängen zusammen, die 2013 in Hessen und Nordrhein-Westfalen die Schule verließen. In Nordrhein-Westfalen nahm die Zahl der erfolglos suchenden Ausbildungsplatznachfrager/-innen mit allgemeiner Hochschulberechtigung gegenüber dem Vorjahr um 1.100 bzw. 49,9 Prozent auf nunmehr 3.300 zu. Die Abiturientinnen und Abiturienten konzentrieren ihr Ausbildungsinteresse auf relativ wenige, i. d. R. kaufmännische Berufe, in denen sie insbesondere auch untereinander um die aktuellen Ausbildungsangebote konkurrieren. Berufe im gewerblichen Bereich finden dagegen nur selten ihr Interesse. Die Verdrängungseffekte gegenüber Bewerbergruppen mit niedrigerer schulischer Vorbildung auf dem Ausbildungsmarkt sind deshalb begrenzt.

Passungsprobleme als bildungspolitische Herausforderung

Dass im Jahr 2013 erneut mehr Ausbildungsplätze unbesetzt blieben und es bundesweit zugleich wieder mehr erfolglose Ausbildungsplatznachfrager/-in-

Abb. 4: Erfolgreiche Ausbildungsplatznachfrager/-innen nach Schulabschluss im Jahr 2013



nen gab, verweist auf steigende Passungsprobleme: Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage fanden schwerer zueinander, weil sie in beruflicher, regionaler und/oder qualifikatorischer Hinsicht divergierten. Die schlechtere Ausschöpfung des Angebots und der Nachfrage bildet eine weitere Erklärung für die stark gesunkene Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Die bevorstehenden Verrentungen der geburtenstarken Jahrgänge und die damit verbundene große Zahl der Gesellinnen und Gesellen, Facharbeiter/-innen und Fachangestellten, die in den kommenden Jahren ihr Erwerbsleben beenden, machen es jedoch dringend erforderlich, ausbildungsinteressierte Betriebe und Jugendliche besser als bislang zueinander zu führen. Der Berufsbildungsbericht 2013 der Bundesregierung zählt Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt zu den zentralen Herausforderungen der künftigen Jahre.

www.bibb.de/de/65782.htm

Übergänge in Berufsausbildung

Die Zahl der Jugendlichen wird als Folge des demografischen Wandels von Jahr zu Jahr kleiner. Zugleich gehen in den kommenden Jahren die geburtenstarken Jahrgänge in Rente. Betroffen ist insbesondere der nichtakademische Arbeitsbereich. Das BIBB und das IAB rechnen damit, dass zwischen 2012 und 2025 rund 7,3 Mio. Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Dagegen werden bislang lediglich 5,6 Mio. Neuzugänge erwartet. Um dennoch einen Mangel an Fachkräftenachwuchs möglichst lange verhindern zu können, müssen zwei zentrale Aufgaben angegangen werden:

- Der Anteil der jungen Menschen, der nach der Schulzeit in eine Berufsausbildung übergeht, muss gesteigert werden. Potenzial hierzu ist vorhanden, denn noch immer verbleiben rund 14 Prozent der jungen Menschen ohne Berufsausbildung. Bei den Nichtstudienberechtigten ist es sogar rund ein Fünftel. Eine Halbierung des Anteils würde Jahr für Jahr zu einem Plus von rund 100.000 Nachwuchsfachkräften führen.
- Die Dauer des Übergangs muss deutlich reduziert werden. Inzwischen beträgt das Durchschnittsalter nichtstudienberechtigter Jugendlicher mit neuem Lehrvertrag 19,6 Jahre. Gelänge es, das Durch-

„Die Übergangsforschung muss sich in Zukunft verstärkt mit den zunehmenden Passungsproblemen zwischen Ausbildungsangebot und -nachfrage beschäftigen. Wir müssen v. a. noch besser verstehen lernen, warum Jugendliche Ausbildungsangebote in bestimmten Berufen selbst dann ausschlagen, wenn sie ausbildungslos zu bleiben drohen. Das zum Teil verzerrte Image der Berufe spielt sicher eine Rolle. Es ist aber auch auffallend, wie stark sich die Ausbildungsbedingungen zwischen den Berufen unterscheiden.“



Stephanie Matthes, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der BIBB-Ausbildungsmarkt- und Übergangsforschung

schnittsalter um ein Jahr zu senken, stünden dem Arbeitsmarkt dauerhaft mehrere Hunderttausend Fachkräfte mehr zur Verfügung.

Es ist eine wichtige Aufgabe der BIBB-Übergangsforschung, nach den Ursachen der unzureichenden Ausschöpfung des Fachkräftepotenzials zu suchen und Ansatzpunkte für Gegenmaßnahmen zu identifizieren. Wie die BIBB-Schulabgängerbefragungen und die BIBB-Übergangsstudien 2006 und 2013 zeigen, spielen etwaige Interessendefizite aufseiten der Jugendlichen keine Rolle. Fast alle möchten eine Berufsausbildung oder ein Studium beginnen, und viele nichtstudienberechtigte Schulabgänger/-innen suchen bereits mit 16 oder 17 Jahren nach einer Lehrstelle. Dennoch vergehen zum Teil mehrere Jahre bis zum Ausbildungsbeginn; viele Jugendliche haben es selbst nach fünf Jahren nicht geschafft (→ Abbildung 1). So haben nach 15 Monaten erst 50 Prozent der Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss eine betriebliche Ausbildungsstelle gefunden, bei den Jugendlichen mit einem mittleren Schulabschluss sind es nach dieser Zeit gut 65 Prozent.

Zum Teil hängt die lange Übergangsdauer mit Eignungsproblemen zusammen. Viele Jugendliche absolvieren deshalb zunächst einen teilqualifizierenden Berufsbildungsgang, in dem sie ihre persönlichen Voraussetzungen für eine vollqualifizierende Ausbildung zu verbessern

Abb. 1: Entwicklung der kumulierten Einmündungsquote in betriebliche Berufsausbildung

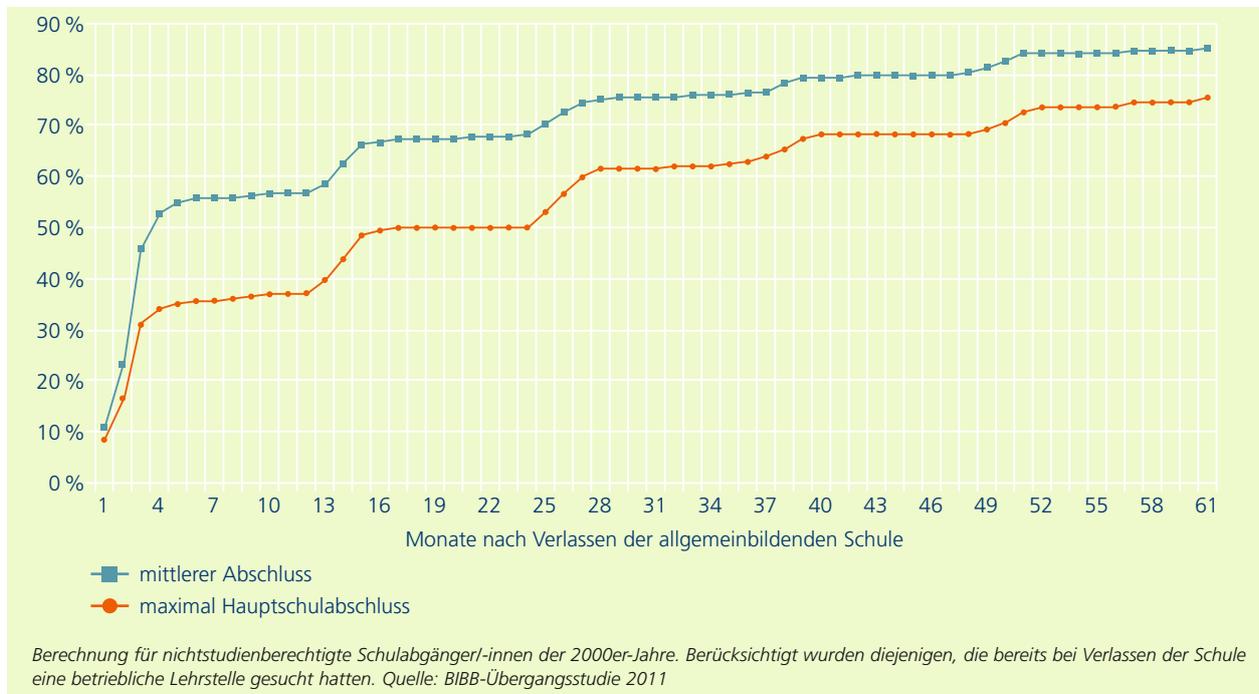
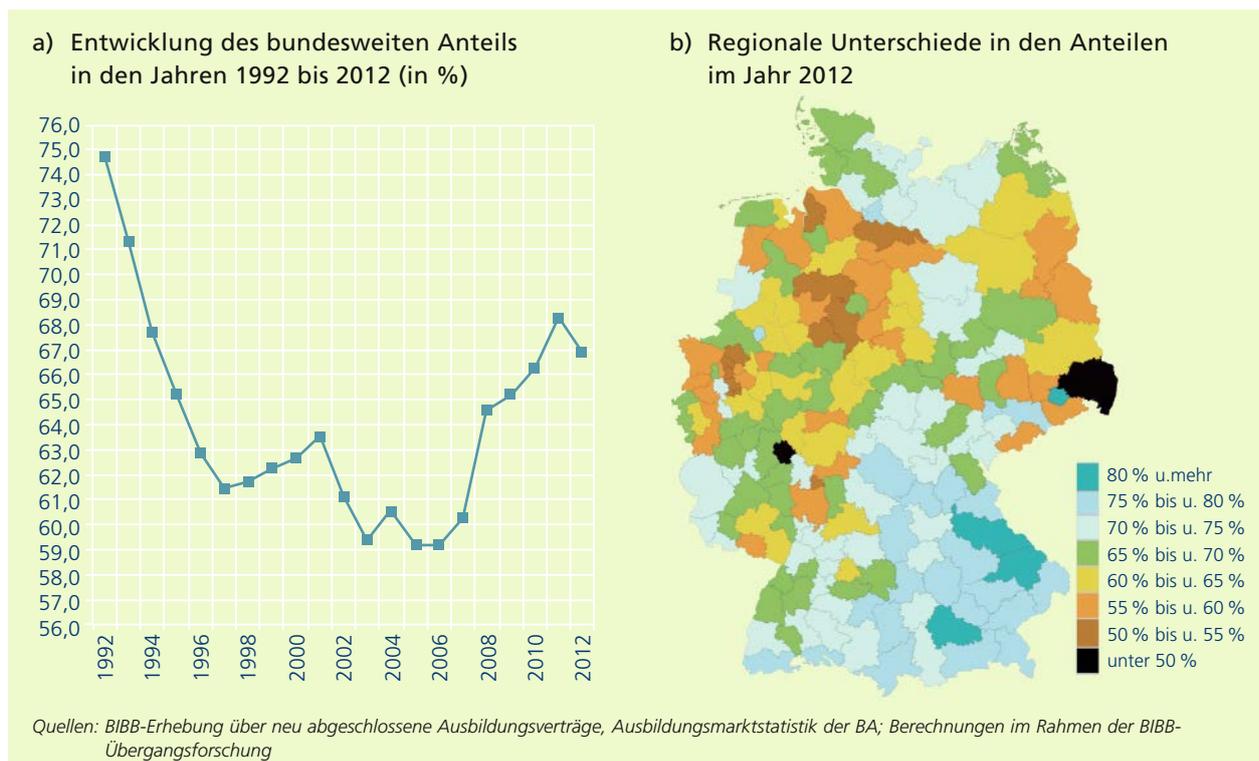


Abb. 2: Rechnerischer Anteil der ausbildungsinteressierten und als geeignet befundenen Jugendlichen, der im selben Jahr in eine Berufsausbildung einmündet



suchen. Eine ausreichende Erklärung für die Übergangsprobleme liefern Ausbildungsreife Defizite jedoch nicht. Denn selbst diejenigen, die als interessiert und geeignet gelten, beginnen nur teilweise noch im selben Jahr eine Berufsausbildung – wobei die Einmündungsquoten zeitlich und regional stark variieren (→ Abbildung 2). So unterschrieben im Jahr 2012 nur 67 Prozent der ausbildungsinteressierten und geeigneten Jugendlichen einen Berufsausbildungsvertrag (linker Teil → Abbildung 2). In Süddeutschland liegen die Chancen, eine Ausbildung zu beginnen, deutlich höher als im Westen Deutschlands (rechter Teil → Abbildung 2).

Die unterschiedlichen Einmündungsquoten hängen im Wesentlichen mit unterschiedlichen Ausbildungsmarktlagen zusammen. Zwar haben die Betriebe im Zuge des Rückgangs der Zahl der Schulabgänger/-innen wachsende Probleme, ihre Ausbildungsplätze auch besetzen zu können. Dennoch schwankt das Angebot nach Berufen, Jahren und Regionen deutlich, und noch immer gibt es zu Beginn eines neuen Ausbildungsjahres weit mehr suchende Bewerber/-innen als unbesetzte Lehrstellen.

Wie die BIBB-Übergangsstudien zeigen, haben insbesondere jene Jugendlichen Übergangsprobleme, die einen Migrationshintergrund haben, die aus schwierigen sozialen Verhältnissen stammen bzw. die in der Schule nicht zu den Leistungstärksten zählten. Inzwischen wurde vieles getan, um diese Jugendlichen stärker zu unterstützen. Die Berufseinstiegsbegleitung (→ Kap. 4, S. 54) ist nur ein Beispiel. Weitere aktuelle Vorschläge wurden 2013 vom BIBB in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Düsseldorf gesichtet. 2014 werden die Ergebnisse unter www.expertenmonitor.de sowie www.bibb.de der Fachöffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

Rekrutierung von Auszubildenden

In Deutschland steigt die Zahl unbesetzter betrieblicher Ausbildungsstellen seit einigen Jahren kontinuierlich an. Hierfür ist in erster Linie die sinkende Zahl an Jugendlichen ursächlich, die eine duale Berufsausbildung nachfragen. Allerdings verteilen sich weder Vakanzen noch Nachfragerückgang gleichmäßig über Ausbildungsberufe und Regionen. Entsprechend wird im Projekt „Rekrutierung von Auszubildenden – Betriebliches Rekrutierungsverhalten im Kontext des demografischen Wandels“ die Frage bearbeitet, inwieweit berufs- und

regionalspezifische Ausprägungen in der Nachfrage- und Vakanzenproblematik mit unterschiedlichen Rekrutierungsstrategien der Betriebe einhergehen.

Im Frühjahr 2013 wurden qualitativ-explorierende Interviews mit Personalverantwortlichen aus insgesamt 48 Betrieben geführt. Diese wurden für die vier Ausbildungsberufe Bäcker/-in, Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen, Mechatroniker/-in und Restaurantfachmann/-frau realisiert, für die es unterschiedlich schwer ist, Auszubildende zu finden. Um regionale Aspekte zu berücksichtigen, wurden die Interviews auf vier Arbeitsagenturbezirke konzentriert, die sich u. a. in der Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/-innen und dem Anteil der Studienberechtigten unterscheiden. Das Forschungsprojekt wird 2014 mit einer quantitativen Studie fortgesetzt. Die über die Interviews gewonnenen Einblicke verdeutlichen, dass sich alle befragten Betriebe mit Veränderungen in der Nachfrage nach Ausbildung konfrontiert sehen. So gingen gegenüber früheren Jahren spürbar weniger Bewerbungen ein, und diese verteilten sich zudem auf einen zeitlich länger gestreckten Zeitraum. Dadurch sind die Betriebe längere Zeit im Ungewissen, ob sie ihre Ausbildungsplätze besetzen können.

Generell deuten die ersten Ergebnisse auf folgende Entwicklungen hin: Betriebe mit zunehmenden Nachfrageproblemen gehen dazu über, die Rekrutierung von (potenziellen) Auszubildenden als Daueraufgabe anzulegen und damit das Rekrutierungsverhalten zeitlich zu flexibilisieren. Darüber hinaus gewinnen persönliche Kontakte und Beziehungen als Akquisitionsinstrument an Bedeutung, und dieses Mittel findet nun auch in Betrieben Zuspruch, die dieser Form der Bewerbergewinnung bislang eher ablehnend gegenüberstanden. Weiterhin kann beobachtet werden, dass leistungsbezogene Auswahlkriterien wie Schulnoten gegenüber leistungsübergreifenden Aspekten an Bedeutung verlieren. So nimmt in vielen Fällen ein Probearbeiten der Bewerber/-innen im Betrieb eine Schlüsselrolle im Auswahlprozess ein. Ziel dabei ist es, beiden Seiten die Möglichkeit zu geben, sich ihrer Entscheidung zu versichern.

Darüber hinaus verweisen die bisherigen Auswertungen der Interviews auf einige berufsspezifische Unterschiede im Rekrutierungsverhalten. So setzen Personalverantwortliche aus Bäckereien bei der Akquise von Bewerberinnen und Bewerbern durch persönliche Kon-

takte eher darauf, dass sich die in den Verkaufsfilialen aushängenden oder ausliegenden Informationen über freie Ausbildungsstellen im Kundenkreis herumsprechen. Demgegenüber gehen Personalverantwortliche von Versicherungen gezielt auf Mitarbeiter/-innen, aber auch auf Kundinnen und Kunden mit Kindern im Ausbildungsalter zu, um sie auf die angebotenen Ausbildungsstellen anzusprechen.

Berufsunabhängig erwarten alle untersuchten Betriebe eine weitere Verengung der Ausbildungsplatznachfrage. Dennoch wollen sie mehrheitlich an ihrer Ausbildungsbeteiligung festhalten und der Nachfrageproblematik mit (noch) intensiveren sowie offensiveren Rekrutierungsaktivitäten begegnen.

www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_22-0067_Rekrutierung_vonAuszubildenden_Berichte_aus_den_Interviews_201307.pdf

„Betriebe unterstützen – Ausbildung gestalten – Fachkräfte gewinnen. JOBSTARTER fördert die duale Berufsausbildung, um kleine und mittlere Unternehmen für die Zukunft zu stärken. Mit vielfältigen Initiativen und einer umfangreichen Projektförderung erprobt und realisiert JOBSTARTER innovative Instrumente zur Verbesserung regionaler Ausbildungsstrukturen. Die im Programm gewonnenen Ergebnisse und Erkenntnisse stellen wir der Wissenschaft und der Politik zur Verfügung.“



Katharina Kanschat, Leiterin JOBSTARTER



JOBSTARTER

Für die Zukunft ausbilden

Seit 2006 ist das Programm JOBSTARTER bundesweit aktiv, um regionale Ausbildungsstrukturen zu verbessern und innovative ausbildungspolitische Ansätze

zu erproben – bisher wurden insgesamt 310 Projekte in sechs Runden gefördert. Die inhaltliche Ausrichtung der Projekte orientiert sich an den thematischen Schwerpunkten der Förderrunden, in denen jeweils aktuelle Entwicklungen des Ausbildungsmarkts aufgegriffen werden. Das verbindende Merkmal aller JOBSTARTER-Projekte ist die Ausrichtung auf KMU. Gemeinsam mit den regionalen Partnern tragen sie vor Ort dazu bei, die Bedingungen für die Ausbildung in den Betrieben zu verbessern. Dabei bearbeiten sie unterschiedliche Facetten: Das Spektrum reicht von umfassenden Dienstleistungsangeboten des externen Ausbildungsmanagements für KMU über Netzwerkarbeit bis hin zur Entwicklung zusätzlicher fachlicher Qualifikationen, die während der Erstausbildung erworben werden können.

Auch in der 6. Förderrunde greift JOBSTARTER aktuelle Entwicklungen der beruflichen Bildung auf: Die drei Förderlinien zielen insbesondere auf die Verbesserung des Übergangs von der Schule in die betriebliche Ausbildung, auf die Erschließung weiterer Fachkräftepotenziale sowie die Verzahnung von Aus- und Weiterbildung. Unter dem Dach von JOBSTARTER werden verschiedene Programme und Initiativen gefasst, von denen einige im Folgenden vorgestellt werden:

Programmbereich KAUSA

Im Oktober 2013 starteten erstmalig sechs KAUSA-Servicestellen in Augsburg, Berlin, Dortmund, Köln, Nürnberg und Stuttgart. Verantwortlich dafür ist der Programmbereich KAUSA, die bei JOBSTARTER angesiedelte Koordinierungsstelle für Ausbildung und Migration. Die regionalen Beratungs-, Informations- und Netzwerkstellen sind erste Ansprechpartner, die Selbstständigen, Jugendlichen und Eltern mit Migrationshintergrund Fragen zur dualen Ausbildung beantworten und sie an kompetente Partner vor Ort weitervermitteln. Ziel der KAUSA-Servicestellen ist es, die vorhandenen Netzwerke zu stärken und gemeinsam mit Migrantenorganisationen, Elternvereinen, Institutionen der Berufsbildung, Politik und Wirtschaftsverbänden Strategien zu entwickeln und Strukturen zu verankern, die nachhaltig die gleichberechtigte Ausbildungsbeteiligung aller ermöglicht. Um v. a. auch die Eltern mit Migrationshintergrund über ihre Herkunftssprache anzusprechen und zu erreichen, hat KAUSA den „Elternratgeber: Ausbildung in Deutschland“ in neun Sprachen herausgegeben.

www.jobstarter.de/de/kausa-servicestellen-100.php



KAUSA-Medienpreis mit Bundesbildungsministerin

Seit 2010 zeichnet das BMBWF junge Journalistinnen und Journalisten aus, die zu einer differenzierten Berichterstattung über Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Bildungswege beitragen. Im Dezember 2013 überreichte die Bundesbildungsministerin Prof. Dr. Johanna Wanka die Preise im Gesamtwert von 30.000 Euro im Rahmen einer feierlichen Preisverleihung. Weitere Informationen zu den Gewinnerinnen und Gewinnern finden Sie unter angegebenem Link: www.kausa-medienpreis.de



Gewinner/-innen des Kausa-Medienpreises 2013 (Foto: Timur Emek)

JOBSTARTER fördert die Ausbildung in Teilzeit

Im Juni 2013 hat JOBSTARTER eine Medienoffensive zur Verbreitung der Ausbildung in Teilzeit durchgeführt. Nicht nur junge Mütter und Väter kennen diese Ausbildungsform zu wenig, auch Unternehmen sind nicht ausreichend informiert. Die Vermittlung von Ansprechpartnerinnen und -partnern sowie das breite Informationsangebot ist von regionalen und überregionalen Medien aufgegriffen worden. Im September 2013 konnte zusammen mit dem Jobcenter Dortmund die Fachtagung „Teilzeitberufsausbildung – Gemeinsam gute Wege gehen“ für die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im SGB II und III in der IHK zu Dortmund veranstaltet werden, in deren Rahmen ein Empfehlungsschreiben für die Gestaltung der Rahmenbedingungen von Ausbildung in Teilzeit verfasst und an Vertreter/-innen des BMAS und der Zentrale der BA überreicht wurde.

www.jobstarter.de



Übergabe des Empfehlungsschreibens: (von links nach rechts) Dirk Vohwinkel (IHK zu Dortmund), Annette Land (JOBSTARTER/ BIBB), Heidi Holzhauser (Zentrale der BA), Gabriele Herweg-Zaide (Jobcenter Dortmund), Volker Grünewald (JOBSTARTER/ BIBB) (Foto: Simone Asmuth)



JOBSTARTER CONNECT – Ausbildungsbausteine nachhaltig verankern

JOBSTARTER CONNECT überprüft das Konzept „Ausbildungsbausteine“ auf seine Praxistauglichkeit. Dabei sind vier Anwendungsbereiche zur praktischen Erprobung vorgesehen:

- Qualifizierung von Altbewerberinnen und Altbewerbern durch Ausbildungsbausteine;
- Ausbildungsbausteine an der Schnittstelle außerbetriebliche Qualifizierung und Benachteiligtenförderung/betriebliche Ausbildung;
- Ausbildungsbausteine an der Schnittstelle schulische (einjährige oder vollzeitschulische) Ausbildung/Ausbildungsabschluss nach BBiG/HwO;
- Ausbildungsbausteine in der Nachqualifizierung.

Die Ergebnisse der Projektförderung lauten: Neben strukturellen Wirkungen einer curricularen Verzahnung von Maßnahmen des Übergangsbereichs mit der beruflichen Erstausbildung und vereinfachten Zugängen zur Externenprüfung ist auch eine Weiterentwicklung von Qualifizierungs- und Ausbildungsprozessen zu beobachten. 2014 werden vom BIBB im Auftrag des BMBF über die 14 bestehenden Ausbildungsberufe hinaus für weitere Berufe Ausbildungsbausteine entwickelt. Mit diesem klaren politischen Signal können Ausbildungsbausteine zukünftig als bundeseinheitliches Instrument Systemrelevanz entfalten.

www.jobstarter-connect.de

Bildungsketten

Servicestelle Bildungsketten entwickelt Arbeitshilfen

Die Servicestelle Bildungsketten in der Programmstelle JOBSTARTER beim BIBB hat den Informationsaustausch und die inhaltliche Unterstützung der Akteure der Initiative Bildungsketten gemeinsam mit den JOBSTARTER-Regionalbüros ausgebaut. Ein Arbeitsschwerpunkt im Jahr 2013 lag in der Erstellung von Arbeitsmaterialien für die verschiedenen Phasen der Berufseinstiegsbegleitung, die in einer Materialsammlung online abrufbar sind. So wurde das Leitbild „von der Praxis für die Praxis“ konsequent umgesetzt.

Höhepunkte waren die Bildungsketten-Werkstatt in Bremen, die die Servicestelle gemeinsam mit dem

Kultusministerium des Landes durchgeführt hat, und eine Veranstaltungsreihe zur Berufseinstiegsbegleitung in der nachschulischen Phase, deren Ergebnisse die Servicestelle in die Bund-Länder-Begleitgruppe zur Initiative Bildungsketten transferiert hat. Sie initiierte und begleitete zudem im Auftrag des BMBF die im Juli 2013 abgeschlossene Evaluation zur Ehrenamtsinitiative „Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen (VerA)“ des Senior Experten Services Bonn.

Die Servicestelle wird sich auch 2014 weiter fachlich mit den Instrumenten der Initiative Bildungsketten (wie haupt- und ehrenamtliche Begleitung, Instrumente der Berufsorientierung und Potenzialanalysen) auseinandersetzen, den intensiven bildungspolitischen Austausch zwischen Bundes- und Ländervertreterinnen und -vertretern als Geschäftsstelle begleiten, Ergebnisse der Prozessbegleitung transferieren und ihre Angebote für die Praxis ausweiten.

www.bildungsketten.de

<http://vera.ses-bonn.de>



**Berufliche Bildung
Praktisch unschlagbar.**

Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“

Unter dem Motto „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“ haben das BMBF und das BMWi von November 2011 bis Dezember 2013 eine breit angelegte Informationsoffensive durchgeführt. Eine Koordinierungsstelle in der Programmstelle JOBSTARTER beim BIBB hat die Kampagne bei der Planung und Umsetzung unterstützt und die attraktiven und vielfältigen Angebote der beruflichen Aus- und Weiterbildung aufgezeigt. Höhepunkt war die Teilnahme an den WorldSkills 2013 in Leipzig. Ein stark nachgefragtes Element von „praktisch unschlagbar“ war die bundesweite Infotour mit einem Beratungsangebot über berufliche Aus- und Weiterbildung vor Ort. Rund 60 Städte wurden deutschlandweit mit drei von Azubis gestalteten Infomobilen angefahren. Die Online-Kommunikation mit einem interaktiven Portal sowie den Social-Media-Kanälen YouTube und facebook mit

aktuell 5.000 Fans bildete das Rückgrat der Offensive und ermöglichte mit zusätzlichen Social-Media-Maßnahmen den direkten Dialog mit den Zielgruppen.
www.praktisch-unschlagbar.de

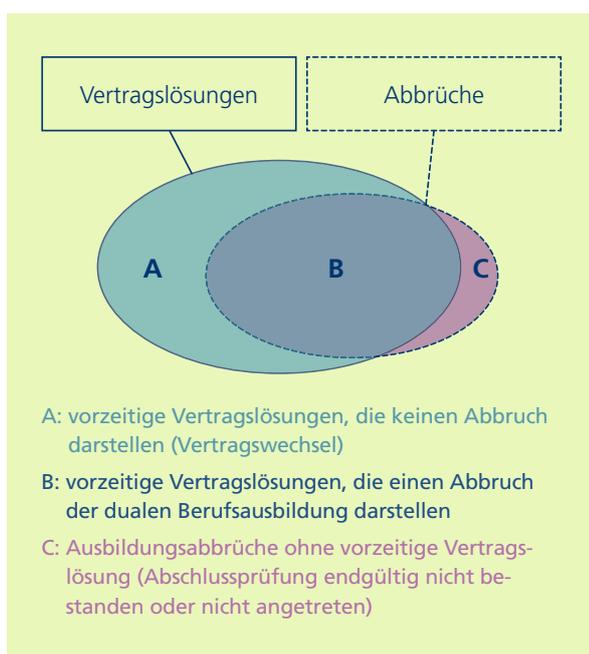
Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung

Das BIBB berechnet auf Basis der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder die Vertragslösungsquote nach dem sog. Schichtenmodell als Näherungswert für den Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an allen begonnenen Ausbildungsverträgen. Diese Quote bringt das Risiko zum Ausdruck, dass begonnene Ausbildungsverträge im Laufe der Zeit vorzeitig gelöst werden; sie betrug im Berichtsjahr 2012 (Datenstand 2013) 24,4 Prozent.

Nicht jede vorzeitige Vertragslösung ist ein Ausbildungsabbruch

Das Thema der vorzeitigen Vertragslösungen hat im Jahr 2013 eine außerordentliche mediale Präsenz erfahren. In zahlreichen Tageszeitungen war beispielsweise zu lesen, dass „jeder vierte Azubi seine Lehre hinschmeißt“, „viele Lehrlinge nicht durchhalten“ und „die Abbre-

Abb.: Relation „vorzeitige Vertragslösungen“ und „Ausbildungsabbrüche“



cherquote auf dem höchsten Stand seit der Wiedervereinigung“ sei. Dabei bezogen sich die Autorinnen und Autoren auf die jährlich durch das BIBB berechneten Vertragslösungsquoten. Die Begriffe „vorzeitige Vertragslösungen“ und „Ausbildungsabbruch“ im dualen System sind jedoch nicht deckungsgleich. Vielmehr sind die genannten Formulierungen Fehlinterpretationen der Vertragslösungsquote. Beide Phänomene haben eine gemeinsame Schnittmenge, es gibt jedoch auch Abbrüche ohne Vertragslösungen und Vertragslösungen, die keine Abbrüche darstellen (→ Abbildung).

Da die Phänomene, die sich hinter vorzeitigen Vertragslösungen verbergen, sehr heterogen sind, ist es sinnvoll, nicht alle als Ausbildungsabbruch zu bezeichnen, auch wenn in der Alltagssprache vermutlich bei Vertragslösungen jeder Art davon gesprochen wird, dass ein Ausbildungsverhältnis abgebrochen wurde. Bei mindestens 50 Prozent der Vertragslösungen handelt es sich um Vertragswechsel innerhalb des dualen Systems (30 % ohne und 20 % mit Berufswechsel) und nicht um Abbrüche. Im Bereich der indikatorengestützten Berufsbildungsberichterstattung, der Wissenschaft sowie der bildungspolitischen Diskussion ist es erforderlich, die Begriffe trennscharf zu verwenden. Für die Hochschulen berechnet beispielsweise das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH die Studienabbruchquote, die im engeren Sinne eine Abbruchquote darstellt und Hochschul- sowie Fachwechsel nicht mit einbezieht. Deshalb ist es sinnvoll, auch für die duale Berufsausbildung den Abbruchbegriff nicht für alle Vertragslösungen zu verwenden und die Vertragslösungsquote nicht als Abbruchquote zu bezeichnen. Auf Basis der Berufsbildungsstatistik lässt sich derzeit keine Abbruchquote ermitteln, bei der gegebenen Datenlage kann lediglich eine grobe Kalkulation erfolgen, die zudem mit größerer Unsicherheit behaftet ist.

Der berufliche Kontext hat Einfluss auf das Vertragslösungsrisiko

Das Risiko vorzeitiger Vertragslösungen variiert erheblich nach Ausbildungsberufen. Lösungsquoten von über 40 Prozent, teilweise über 50 Prozent, zeigen sich insbesondere in Dienstleistungstätigkeiten aus den Bereichen Körperpflege, Bewirtung und Transport. Deutlich geringere Quoten von unter sieben Prozent lagen bei den Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes, „höherqualifizierten“ Dienstleistungstätigkeiten und

technischen Ausbildungsberufen aus dem Bereich der Industrie. Der berufliche Kontext hat einen von den Personenmerkmalen der Auszubildenden unabhängigen Einfluss auf das Vertragslösungsrisiko. In manchen Ausbildungsberufen fällt das Vertragslösungsrisiko also nicht nur deshalb höher aus, weil in diesen Berufen eher Jugendliche mit geringeren Schulabschlüssen zu finden sind, sondern es hat auch betriebliche Ursachen. Eine multivariate Analyse auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik zur Anfängerkohorte 2008 hat ergeben, dass je höher beispielsweise die betrieblichen Nettokosten der Ausbildung sind (je eher die Ausbildung einem Investitionsmodell folgt), desto geringer fällt das Vertragslösungsrisiko aus. In Berufen mit durchschnittlich sehr hohen Nettokosten von über 15.000 Euro fällt die Lösungsquote mehr als elf Prozentpunkte geringer aus als in Berufen mit durchschnittlichen Nettoerträgen von knapp 7.000 Euro. In Berufen, bei denen die Betriebsgröße im Durchschnitt bei 300 Beschäftigten liegt, fällt das Vertragslösungsrisiko um gut 18 Prozentpunkte geringer aus als in Berufen mit einer durchschnittlichen Betriebsgröße von rund sieben Beschäftigten.

Vertragslösungsquote insgesamt moderat, deutliche Problemlagen in Teilbereichen des dualen Systems

Da man davon ausgehen kann, dass die Abbruchquote deutlich geringer ausfällt als die Vertragslösungsquote und da nicht hinter jeder vorzeitigen Vertragslösung ein problematischer Ausbildungsverlauf und auch nicht immer Fehlinvestitionen stehen, erscheint die Höhe der Lösungsquote im dualen System insgesamt durchaus moderat und weniger besorgniserregend, als mit vielen Veröffentlichungen zum Ausdruck gebracht wird. Die eigentliche Herausforderung hinsichtlich des Vertragslösungsrisikos besteht in der Häufung von Problemlagen in Segmenten des dualen Systems: Auszubildende mit ungünstigen Startvoraussetzungen (z. B. geringeren Schulabschlüssen) findet man eher in „einfacheren“ Dienstleistungstätigkeiten und in kleineren Betrieben mit schwierigeren Ausbildungs- und Rahmenbedingungen. Vertragslösungsquoten von 40 Prozent oder sogar über 50 Prozent in einzelnen Ausbildungsberufen deuten auch unabhängig davon, ob diejenigen mit gelöstem Ausbildungsvertrag erneut einen Ausbildungsvertrag abschließen, auf gravierende Instabilitätsrisiken.

Überdies ist die Ausbildungsfähigkeit aller Akteure zukünftig stärker in den Blick zu nehmen. Das vorherrschende Bild über Jugendliche als „die Ausbildungsabbrecher/-innen“, denen es an Ausbildungsreife und/oder Durchhaltevermögen mangelt, ist eine einseitige und verengte Sicht auf das komplexe Phänomen der vorzeitigen Vertragslösungen. Nicht jede vorzeitige Lösung eines Ausbildungsvertrags ist als ein Scheitern der Auszubildenden zu betrachten. Entsprechend reichen Maßnahmen, die bei den Jugendlichen und der Frage nach deren Berufswahl- oder Ausbildungsfähigkeit ansetzen, allein nicht aus. Die Ausbildungsfähigkeit aller Akteure muss in den Blick genommen werden. Auch die Qualität der Ausbildung und der Umgang mit Konflikten beeinflusst das Risiko von Vertragslösungen.

<http://datenreport.bibb.de>

www.bibb.de/dazubi

Bedeutung des Anerkennungsgesetzes für den Arbeitsmarkt

Das am 1. April 2012 in Kraft getretene Anerkennungsgesetz ermöglicht es Personen, die einen im Ausland erworbenen Berufsabschluss haben, in Deutschland einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung nachzugehen. Damit werden zwei Ziele verfolgt: Zum einen sollen die Potenziale von bereits in Deutschland lebenden Personen besser genutzt werden, zum anderen soll das Gesetz den Zuzug qualifizierter Personen nach Deutschland ermöglichen bzw. attraktiver machen. Die Migration qualifizierter Personen wird in Zukunft ein wichtiger Baustein zur Deckung des Fachkräftebedarfs der deutschen Wirtschaft darstellen. Das BIBB-Projekt „Monitoring der Umsetzung des Anerkennungsgesetzes des Bundes als Beitrag zur Qualitätssicherung“ soll u. a. die vorliegende amtliche Statistik des Anerkennungsgesetzes auswerten und aufbereiten sowie Hinweise zu notwendigen Anpassungen geben.

Anträge, Referenzberufe und Bescheide

Bei den Berufen, die mithilfe des neuen Gesetzes anerkannt werden können, muss unterschieden werden zwischen sog. reglementierten und nicht reglementierten Berufen. Bei Ersteren ist die Anerkennung Voraussetzung dafür, dass der Beruf in Deutschland ausgeübt werden darf. Darunter fallen z. B. bestimmte Meisterqualifikationen im Handwerk oder auch die Appro-

bation als Arzt oder Ärztin. Bei nicht reglementierten Berufen (z. B. duale Ausbildungsberufe und bestimmte Fortbildungsabschlüsse) ist die Anerkennung zwar nicht Bedingung für die Berufsausübung, kann jedoch die qualifikationsadäquate Beschäftigung eher ermöglichen oder auch den Zugang zu Fortbildungen erleichtern.

Die amtliche Statistik zum Anerkennungsgesetz weist für den Zeitraum vom 1. April 2012 bis zum 31. Dezember 2012 bereits 10.989 Anträge auf Anerkennung einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation aus. Dabei ist zu berücksichtigen, dass einige für die Anerkennung zuständige Stellen in der Anfangsphase Probleme bei der Erfassung und Weitergabe der Daten hatten. Dadurch konnten einige Stellen nur unvollständige bzw. keine Angaben machen. Die aktuell von der Bundesstatistik gemeldeten Zahlen sind deshalb als Untergrenzen zu betrachten.

Fast 80 Prozent beziehen sich auf einen reglementierten Beruf, allen voran die Approbation als Ärztin oder Arzt (5.697 Anträge). Dies ist u. a. damit zu erklären, dass eine Approbation vor dem Anerkennungsgesetz bisher nur Personen möglich war, die Staatsangehörige eines EU-Staates, eines EWR-Staates oder der Schweiz waren. Nun ist dies auch für Staatsangehörige eines Drittstaats möglich. An zweiter Stelle der Berufe, für die am häufigsten Anträge auf Anerkennung gestellt wurden, steht der/die Gesundheits- und Krankenpfleger/-in (1.482 Anträge). Deutlich wird, dass v. a. der Gesundheitsbereich vom Anerkennungsgesetz profitiert. Da in diesen Berufen schon heute erhebliche Engpässe zu verzeichnen sind, trägt das Anerkennungsgesetz bereits in seinem ersten Jahr zur Sicherung des Fachkräftebedarfs bei.

Schon mehr als 70 Prozent der Anträge (insgesamt 7.980) wurden entschieden. Im Bereich der reglementierten Berufe konnte mit über 80 Prozent der Bescheide eine volle Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation belegt werden, bei den Bescheiden für nicht reglementierte Berufe waren es fast zwei Drittel. Die Personen, denen eine volle Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation bescheinigt wird, stehen dem Arbeitsmarkt mit einer der deutschen Ausbildung gleichgestellten Qualifikation zur Verfügung.

„Das BIBB unterstützt mit dem Projekt ‚Monitoring der Umsetzung des Anerkennungsgesetzes des Bundes als Beitrag zur Qualitätssicherung‘ die Politik bei ihren Bemühungen, dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Es ist u. a. dafür zuständig, die amtliche Statistik zu analysieren sowie Umsetzungsprobleme in der Praxis zu identifizieren. Damit sollen mögliche Handlungsbedarfe aufgezeigt und eine wichtige Schnittstelle zwischen Politik und Praxis geschaffen werden.“



Tom Wünsche, stellvertretender Projektleiter, u. a. zuständig für die Analyse der amtlichen Statistik des Anerkennungsgesetzes

1.

Antragsteller/-innen

Bisher sind mehr als die Hälfte der Antragsteller/-innen Staatsangehörige eines EU-Staates. Dabei stehen Deutsche, die eine im Ausland erworbene Berufsqualifikation haben, an erster Stelle, gefolgt von Rumänen und Bürgern der Russischen Föderation. Auch bei den Staaten, in denen die Antragsteller/-innen ihre Ausbildung absolviert haben, zeigt sich dieses Bild. Mehr als die Hälfte der Ausbildungsstaaten sind in der EU, ein weiteres Viertel im restlichen Europa. An der Spitze steht dabei Rumänien, gefolgt von der Russischen Föderation, Polen und Österreich (Weitere Informationen zu den BIBB-Aktivitäten in Bezug auf das Anerkennungsgesetz finden sich in → Kap. 5, S. 69).

www.anererkennung-in-deutschland.de

Vorzeitiger Ruhestand: Arbeiten bis zum Schluss oder gehen vor der Zeit?

Die heutige Regelaltersgrenze von 65 Jahren wird nur von einer Minderheit sozialversicherungspflichtig Beschäftigter erreicht, da viele Beschäftigte nicht bis 65 und länger arbeiten wollen und können. In Zeiten des Fachkräftemangels kann die deutsche Wirtschaft allerdings nicht auf erfahrenes Personal verzichten. Bevor jedoch über altersgerechte Maßnahmen nachgedacht wird, um ältere Belegschaften länger im Job halten zu können, ist die empirische Untersuchung der Frage wichtig, welche Faktoren die Entscheidung älterer Beschäftigter zwi-

schen 50 und 65 Jahren beeinflussen, vorzeitig in Rente gehen zu wollen. Die Determinanten für den vorzeitigen Renteneintrittswunsch werden anhand der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 untersucht.

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung

Die gemeinsam vom BIBB und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführte Untersuchung ist eine telefonische, computergestützte Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland. Sie stellt der Berufs- und Qualifikationsforschung und der Arbeitsschutzberichterstattung differenzierte repräsentative Informationen über Erwerbstätige und Arbeitsplätze zur Verfügung.

Im Jahr 2012 bejahte die Mehrheit (64,3 %) der 50- bis 64-Jährigen die Frage, ob sie gern vorzeitig in den Ruhestand gehen wollen. Im Gegensatz dazu würden 27,3 Prozent gern bis zum regulären Rentenalter und 6,3 Prozent sogar über das reguläre Rentenalter hinaus arbeiten. Mit zunehmendem Alter sinkt jedoch der Wunsch nach vorzeitigem Ruhestand. Als häufigsten Grund, vorzeitig in den Ruhestand gehen zu wollen, gaben die 50- bis 64-Jährigen an, dass sie mehr Zeit haben wollen, privaten Interessen nachzugehen (39,8 %). 29,8 Prozent der Befragten nennen gesundheitliche Gründe und für 22,3 Prozent stellen die anstrengenden beruflichen Tätigkeiten den Hauptgrund dafür dar, vorzeitig aufhören zu wollen.

Bei der Entscheidung zu einem vorzeitigen Erwerbsaustritt wägen ältere Beschäftigte in der Regel ab, ob der Nutzen einer weiteren Erwerbstätigkeit höher ist als der eines sofortigen Renteneintritts. Die Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 erlauben die Untersuchung verschiedener Einflussfaktoren auf den Renteneintrittswunsch älterer Beschäftigter. So geht sowohl ein geringes (unter 1.000 Euro) als auch ein hohes Einkommen (über 5.000 Euro) tendenziell mit dem Wunsch einher, bis zum regulären Renteneintrittsalter beschäftigt bleiben zu wollen. 50- bis 64-jährige Beschäftigte mit höheren Qualifikationen bevorzugen ebenfalls den regulären Renteneintrittstermin. Ältere Befragte, die sehr karriereorientiert sind, geben erwartungsgemäß häufiger einen regulären Renteneintrittswunsch an. Jedoch verliert der Karrieregedanke mit steigendem Alter an Relevanz. Schließlich

spielt der Gesundheitszustand eine Rolle in dem Sinn, dass ein weniger guter Gesundheitszustand häufiger mit dem Wunsch verbunden ist, das Erwerbsleben vorzeitig zu beenden.

Darüber hinaus zeigen die Daten betriebspezifische Unterschiede. 50- bis 65-jährige Beschäftigte in KMU möchten häufiger bis zum regulären Renteneintrittsalter beschäftigt bleiben, während sie in großen Betrieben häufiger einen vorzeitigen Renteneintrittswunsch haben. Auch die Zufriedenheit mit dem bisherigen Berufsleben wirkt sich auf das Renteneintrittsverhalten Älterer aus. So gaben diejenigen 50- bis 64-Jährigen, die mit ihrem bisherigen Berufsleben weniger bzw. nicht zufrieden sind, häufiger an, dass sie vorzeitig in den Ruhestand gehen möchten.

Der Erwerbsaustritt bzw. der Eintritt in die Rente ist kein punktgenaues Geschehen, sieht man vom gesetzlich festgelegten Rentenalter ab. Der Renteneintritt ist eher als Prozess des Übergangs in den Ruhestand zu betrachten, dessen Bedingungen und Wechselwirkungen zwischen den unterschiedlichen Einfluss- und Risikofaktoren (noch) nicht umfassend aufgeklärt sind.

www.bibb.de/de/62624.htm

Deckung des Fachkräftebedarfs

Fachkräftemangel ist das Schlagwort, mit dem in der Fachöffentlichkeit und bei Betrieben oftmals die aktuelle Arbeitsmarktlage wie auch die zukünftige Arbeitsmarktentwicklung beschrieben wird. So haben im IAB-Betriebspanel 2006 53 Prozent der befragten Betriebe die Qualität des Fachkräfteangebots als „äußerst wichtig“ bzw. „sehr wichtig“ beurteilt. Demgegenüber geht die Fachwissenschaft derzeit nicht von einem generellen Fachkräftemangel aus, sondern von einer Knappheit in bestimmten Berufsfeldern, Branchen und Regionen. Rekrutierungsprobleme werden etwa in den MINT-Berufen sowie in der Metall- und Elektroindustrie diagnostiziert; regional macht sich dies insbesondere in Süd- und Westdeutschland bemerkbar.

Gleichwohl können die aktuellen Herausforderungen, mit denen etwa Betriebe in wachsenden Beschäftigungsfeldern konfrontiert werden, über ihre eigene aktuelle Bedeutung hinaus einen Hinweis auf zu erwartende Rekrutierungsprobleme geben. Diese Ergebnisse wurden 2013 in einem Buch mit dem Titel „Unternehmerische Herausforderungen zu Beginn des demografi-



schon Einbruchs“ von Lutz Bellmann und Robert Helmrich herausgegeben. Themen sind: Bilanzierung des zu erwartenden Fachkräftebedarfs und -angebots nach Qualifikationsstufen und Berufshauptfeldern bis 2030, Konkurrenzsituation von Fortbildungs- und Bachelorabsolventinnen und -absolventen sowie betriebliche Weiterbildung und Rekrutierungsstrategien von Betrieben, die als Schwerpunkt der Publikation vielfältige Aspekte wie den Einfluss der zukünftigen Entwicklungen des Personalbedarfs und -angebots auf die Rekrutierungsstrategien oder die Rolle der betrieblichen Berufsausbildung umfassen.

Bereitschaft von Betrieben zur beruflichen Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss

In Deutschland verfügen über zwei Mio. junge Erwachsene zwischen 20 und 34 Jahren über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Gemessen an der entsprechenden Wohnbevölkerung liegt der Anteil seit Mitte der 1990er-Jahre damit unverändert bei durchschnittlich etwa 15 Prozent. Angesichts der Folgen des demografischen Wandels für den Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt und des weiter steigenden Fachkräftemangels sollte dies Grund genug sein, sich verstärkt mit Möglichkeiten zur sozialen und beruflichen Integration dieser jungen Erwachsenen zu befassen.

Da aber in Deutschland die Verantwortung für die Durchführung und Finanzierung des betrieblichen Teils der Ausbildung bei den Betrieben liegt, entscheiden diese auch, welche Personen eine Ausbildung aufnehmen

dürfen. Dies gilt auch für die Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen. Im Rahmen der 2012 durchgeführten Betriebsbefragung des BIBB-Qualifizierungspanels wurde untersucht, welche Betriebe es in Betracht ziehen, bei der künftigen Deckung ihres Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarfs die Nachqualifizierung von ungelerten Erwachsenen zu nutzen. Die Ergebnisse zeigen, dass sich jeder fünfte Betrieb vorstellen kann, bei entsprechenden Rekrutierungsproblemen junge Erwachsene zwischen 20 und 30 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung nachzuqualifizieren.

Mit abnehmender Betriebsgröße sinkt die Bereitschaft bei künftigen Rekrutierungsproblemen, die Nachqualifizierung junger Erwachsener in Betracht zu ziehen. So äußern 40 Prozent der Großbetriebe ihre Bereitschaft zur Nachqualifizierung, bei den Kleinbetrieben trifft dies nur auf 18 Prozent zu. Im Hinblick auf Branchenunterschiede nehmen mit 29 Prozent das produzierende und verarbeitende Gewerbe sowie mit 21 Prozent der Bereich der sog. Dienstleistungen (Beherbergungs-, Gaststätten-, Informations-, Kommunikations-, Verkehrs- und Lagereigewerbe sowie personenbezogene Dienstleistungen wie Friseur oder Wäscherei etc.) die Spitzenpositionen ein.

Die Bereitschaft der Betriebe zur Nachqualifizierung ist auch von ihren Erfahrungen bei der Rekrutierung von Fachkräften und Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern abhängig. Haben Betriebe Probleme bei der Besetzung ihrer Arbeitsstellen, so steigt die Bereitschaft zur Nachqualifizierung auf 37 Prozent. Haben Betriebe Probleme bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen, so liegt der Wert sogar bei 43 Prozent. Eine besonders erfolgversprechende Strategie wäre es zudem, wenn junge Erwachsene ohne berufliche Ausbildung gerade in solchen Ausbildungsberufen zu einem beruflichen Abschluss geführt werden könnten, für die Betriebe auf dem Ausbildungsstellenmarkt keine Bewerber/-innen gefunden haben. Dazu zählen v. a. Berufe wie Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel, Koch/Köchin, Friseur/-in und Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Lüftungsbau.

Es ist eine große gesellschafts- und bildungspolitische Herausforderung, in relativ kurzer Zeit eine große Zahl an jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss nachträglich für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Eine Möglichkeit wäre, die im Rahmen des Ausbildungspakts bereits etablierten Instrumente wie die „Berufs-

einstiegsbegleitung“ und die „Einstiegsqualifizierung“ auch für junge Erwachsene ohne Berufsabschluss zu nutzen, um die Berufswünsche der Jugendlichen mit dem Bedarf der Betriebe abzustimmen.

Keine Konkurrenz zwischen Bachelorstudium und dualer Aus- und Fortbildung

Stellen Bachelorabsolventinnen und -absolventen aus Fachhochschulen oder Universitäten für dual aus- und fortgebildete Fachkräfte eine Gefahr für deren Karrierewege dar? Rekrutieren die Betriebe bei zu besetzenden Positionen für gehobene Fachkräfte eher Fach- bzw. Hochschulabsolventinnen und -absolventen als betrieblich aus- und/oder fortgebildete Fachkräfte? Dieses waren die zentralen Fragen im Rahmen des Forschungsprojekts „Auswirkungen der neuen gestuften Studiengänge auf die Abschlüsse in der beruflichen Aus- und Fortbildung“.

Befragt wurden 576 Betriebe, die ca. neun Monate vor dem Zeitpunkt der Befragung über den Stellenanzeigenpool der BA eine oder mehrere Stellen für die Berufsbereiche Betriebswirtschaft bzw. Informationstechnik ausgeschrieben hatten. Diese Berufsbereiche wurden ausgewählt, da hier die Anzahl der Bachelorabschlüsse in den Vorjahren relativ hoch war und somit die Wahrscheinlichkeit des Eintritts in den Arbeitsmarkt eher gegeben schien als in anderen Berufen, da berücksichtigt werden muss, dass mehr als 60 Prozent der Bachelorabsolventinnen und -absolventen ein Masterstudium anschließen und nicht sofort einen Eintritt in den Arbeitsmarkt anstreben.

Die veröffentlichten Stellenangebote beinhalteten in nur sehr geringem Maß Führungsaufgaben, sondern bezogen sich mehrheitlich auf gehobene Fachaufgaben (z. B. Projektsteuerung und -durchführung). Bei der Frage, wie sich die Aufgabenschwerpunkte für die beiden Gruppen von Fachkräften in Zukunft voraussichtlich entwickeln werden, antworteten die Betriebe für beide Berufsbereiche ähnlich. So wurden die stärksten Zuwächse jeweils bei der Entwicklung der Fachaufgaben gesehen, gefolgt von denen in der Arbeitsorganisation. Personalführungsaufgaben werden bei Bachelorabsolventinnen und -absolventen häufiger als zunehmend gesehen als bei beruflich aus- und fortgebildeten Fachkräften. Auffallend war jedoch der hohe Anteil an Betrieben (20 bis 25 %), der keine Einschätzung zur Aufgabenentwicklung der Bachelorabsolventinnen und -absolventen treffen konnte.

Weiterhin wurden die Betriebe danach befragt, wie sie mögliche Verdrängungsprozesse von aus- und fortgebildeten Fachkräften durch Fachkräfte mit Bachelorabschluss in ihrem Betrieb beurteilen.

Insgesamt lässt sich für die beiden untersuchten Berufsbereiche (Betriebswirtschaft und Informationstechnik) erkennen, dass aus der Sicht der Betriebe derzeit keine deutliche Konkurrenz zwischen beiden Qualifikationsgruppen zu erkennen ist. Eine deutliche Mehrheit von rund 70 Prozent der befragten Betriebe schätzt die zukünftige Entwicklung in ihrem Unternehmen so ein, dass sowohl dual aus- und fortgebildete Fachkräfte als auch Bachelorabsolventinnen und -absolventen nebeneinander Bestand haben.

www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_23202.pdf

Teilzeitausbildung nutzen – Fachkräfte gewinnen

Anfang 2013 haben die Partner des Ausbildungspakts in ihrer gemeinsamen Erklärung darauf hingewiesen, dass die Teilzeitausbildung nach § 8 BBiG stärker genutzt werden sollte, damit Ausbildung und Familie vereinbar werden und die Potenziale junger Mütter und Väter im Rahmen einer dualen Berufsausbildung entwickelt werden können. Die betriebliche Teilzeitberufsausbildung ist, obwohl bereits seit 2005 gesetzlich verankert, noch nicht zur Selbstverständlichkeit geworden. Es ist daher notwendig, Grundlagenwissen und Umsetzungsvarianten der Teilzeitausbildung zur Verfügung zu stellen und zu verbreiten. Das BIBB beteiligt sich an diesen Aktivitäten: Die Internetseite des JOBSTARTER-Programms (→ Kap. 1, S. 18) zum Thema Teilzeitausbildung bietet aktuelle Informationen, Materialien – wie Studien, Broschüren, Fachartikel und statistische Auswertungen – sowie eine Vernetzungsmöglichkeit für Fachkräfte über das Portal qualiboxx.de.

2013 konnte als Ergebnis einer BIBB-Fachtagung in Kooperation mit dem Jobcenter Dortmund ein Empfehlungsschreiben verabschiedet werden, das konkrete Schritte zur Gestaltung der Rahmenbedingungen für Teilzeitausbildung zusammenfasst und auf immer wieder beklagte Mängel der gegenwärtigen Praxis verweist. Dabei geht es v. a. um Fragen der Kinderbetreuung, der Finanzierung und der Gestaltung der Ausbildung in Betrieb und Berufsschule. Ein weiteres und grundlegendes Problem ist die fehlende Unter-

stützung bei der Suche nach einer Ausbildungsmöglichkeit in Teilzeit – das zeigen auch die zahlreichen E-Mails junger Mütter, die sich an das BIBB mit der Bitte wenden, ihnen Informationen über entsprechende Ausbildungsmöglichkeiten in ihrem Umfeld zu geben. Aus dem langjährigen Engagement des BIBB zur Teilzeitausbildung – aktuell verankert im Arbeitsbereich 3.1 „Übergänge in Ausbildung und Beruf, Berufsorientierung/Berufsorientierungsprogramm“ – laufen hier bundesweite Kontakte zu Netzwerken auf Landes- und Kommunalebene zusammen, sodass hilfreiche Tipps gegeben werden können. Durch Fachvorträge zu Geschichte und Gestaltung der Teilzeitausbildung unterstützt das BIBB Regional- und Landesinitiativen zur Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie. Unter dem Titel „Gender Aspects in Vocational Education“ konnte 2013 erstmals bei einem Workshop der Arbeitsgruppe „Youth and Gender“ des transnationalen Netzwerks „Community of Practice on Gender Mainstreaming“ das Modell Teilzeitausbildung präsentiert werden.

Kranken- und Altenpflege – ein „Ausstiegs- und Sackgassenberuf“?

Bei Schulabgängerinnen und Schulabgängern und in der Öffentlichkeit gelten Pflegeberufe als wenig attraktiv. Schichtarbeit, körperlich und psychisch belastende Arbeitsbedingungen, schlechte Bezahlung und geringe Karrierechancen werden häufig als Gründe angeführt. Die Vermutung, dass Pflegekräfte bereits nach einer kurzen Erwerbsphase aus ihrem Beruf aussteigen, erscheint vor diesem Hintergrund plausibel, ist jedoch bisher kaum empirisch untermauert. Was also ist von der These vom Pflegeberuf als „Ausstiegs- und Sackgassenberuf“ zu halten? Bleiben gelernte Kranken- und Altenpfleger/-innen tatsächlich nur wenige Jahre in ihrem Beruf und haben diejenigen, die in diesem Beruf verbleiben, nur geringe Aufstiegschancen?

Antworten liefern die Daten der aktuellen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 (→ vgl. Infokasten auf S. 24). Dabei wird der Fokus auf die Gruppe der weiblichen Erwerbstätigen gelegt, da die Anzahl männlicher Personen in diesem Berufsfeld zu gering ist (13 %). Als Vergleichsgruppe der weiblichen Pflegekräfte werden Frauen herangezogen, die einen anderen Frauenberuf (z. B. Erzieherin, Friseurin, Verkäuferin) oder einen du-

alen oder schulischen Misch- oder Männerberuf erlernt haben. 45 Prozent der gelernten Krankenpflegerinnen und 62 Prozent der gelernten Altenpflegerinnen (jeweils ohne Helferberufe) arbeiten in ihrem erlernten Beruf. Für Frauen in sonstigen Frauenberufen bzw. in Misch- oder Männerberufen liegt diese Quote mit 32 Prozent bzw. 26 Prozent weit darunter. Demzufolge haben weit weniger Kranken- und Altenpflegerinnen ihren erlernten Beruf vollständig gewechselt. Hierzu haben sie auch weniger Grund, da sie weit häufiger als andere Frauen in ihrem Wunschberuf arbeiten.

Die These vom „Sackgassenberuf“ lässt sich empirisch ebenfalls nicht bestätigen: Kranken- und Altenpflegerinnen können sogar häufiger einen beruflichen Aufstieg realisieren (17 % bzw. 13 %) als Frauen aus sonstigen Frauen- bzw. Misch- oder Männerberufen (jeweils 6 %), wobei hier von beruflichem Aufstieg gesprochen wird, wenn eine hochqualifizierte Tätigkeit ausgeübt wird. Wenn die Befragten selbst ihr bisheriges Berufsleben daraufhin einschätzten, ob sie dieses als beruflichen Aufstieg bezeichnen würden, unterscheiden sich Kranken- und Altenpflegerinnen in ihrer Einschätzung nicht von anderen Frauen mit einer dualen oder schulischen Berufsausbildung.

Wie ist es also zu erklären, dass in den Pflegeberufen das bisherige Berufsleben subjektiv weniger als Aufstieg erlebt wird, obwohl dies aufgrund der beruflichen Position zu erwarten wäre? Ein Blick auf die aktuelle Arbeitssituation der Befragten lässt vermuten, dass beruflicher Aufstieg subjektiv nicht nur an der hierarchischen Position festgemacht wird, sondern auch an konkreten Arbeitsbedingungen. So sind Kranken- und Altenpflegerinnen mit ihrer Arbeitszeit und ihrem Einkommen häufiger unzufrieden als Frauen, die einen Frauen-, Misch- oder Männerberuf erlernt haben.

2. Modernes und leistungsfähiges Ausbildungssystem

Qualität in der beruflichen Bildung weiterentwickeln



„Das deutsche duale Berufsbildungssystem genießt auch außerhalb Europas einen ausgezeichneten Ruf. Die relativ niedrige Jugendarbeitslosigkeit ist dafür der beste Beweis. Allerdings wäre es ein falsches Signal, die bestehenden Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu vernachlässigen. Eine der zukünftigen Aufgaben wird darin bestehen, das Berufsbildungssystem attraktiver auch für Leistungsstarke zu machen und die vorhandene Flexibilität zu nutzen, um auch Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Hauptschulabschluss oder ohne formalen Bildungsabschluss die Chance für einen berufsbildenden Abschluss zu ermöglichen. Zugleich gilt es, die bestehenden ‚Warteschleifen‘ abzubauen.“

Irmgard Frank, Leiterin der Abteilung „Ordnung der Berufsbildung“

Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen

Ein modernes und leistungsfähiges Ausbildungssystem lebt insbesondere von der Qualität seiner Ausbildungsordnungen. Sie bilden die Grundlage für eine zukunftsweisende Berufsausbildung als Voraussetzung für lebenslanges Lernen. Die Gestaltung moderner Ordnungsmittel für zukunftsfähige Ausbildungsordnungen erfolgt in einem dreischrittigen Prozess, der folgende Phasen umfasst (siehe Abbildung).



Vorfeldforschung/Qualifikationsbedarfsanalysen

In den Vorfelduntersuchungen wird der Bedarf zukünftiger Qualifikationen, die für die Modernisierung oder Neuordnung von Ausbildungsberufen notwendig sind, möglichst präzise analysiert. Hierbei werden Konsequenzen für die Neuordnungsarbeit abgeleitet. Dabei sind die Arbeiten unterschiedlich angelegt und umfassen entweder breit angelegte Feldstudien oder Kurzexerten. Im Jahr 2013 hat das BIBB vier Vorfeldstudien abgeschlossen und sieben neue Studien begonnen.

Laufende Projekte im Jahr 2013

Kategorie	Anzahl
Entwicklung von Ausbildungsordnungen	23
Entwicklung von Fortbildungsordnungen	7
Vorfeldstudien	7
Evaluationen	4
Forschung und Entwicklung	8
Umsetzungshilfen für die Berufsbildungspraxis	9
weitere (wissenschaftliche) Dienstleistungen	13

Entwicklung der Ordnungsmittel

Im Jahr 2013 lag die Anzahl der Neuordnungs- oder Modernisierungsverfahren wie bereits im Vorjahr auf sehr hohem Niveau: 14 Verfahren wurden abgeschlossen; aktuell laufen 23. Bei den Fortbildungsordnungen

waren es zwei abgeschlossene und sieben neue Verfahren. Zu den laufenden Verfahren gehören u. a. zwei umfangreiche Modernisierungen:

- die Berufsausbildung zum Kaufmann/zur Kauffrau für Büromanagement sowie
- die Berufsausbildung zum/zur Rechtsanwaltsfachangestellten und Notarfachangestellten, zum/zur Patentanwaltsfachangestellten, zum/zur Rechtsanwaltsfachangestellten, zum/zur Notarfachangestellten; kurz zusammengefasst in ReNoPat.

Beide Berufe sollen 2014 in Kraft treten.

Bei den Berufen der „ReNoPat-Ausbildungsordnung“ handelt es sich um vier Monoberufe im Rahmen einer Berufsgruppe, bei deren Ausbildung eine Differenzierung erst nach einem Jahr gemeinsamer Qualifikation erfolgt. Die Struktur der Berufe bleibt damit erhalten. Inhaltlich ergeben sich jedoch bedeutende Neuerungen. So erfolgt in der neuen Verordnung u. a. eine stärkere Betonung des internationalen Rechts bzw. der internationalen Zusammenarbeit. Auch die Nutzung IT-gestützter Büro-, Informations- und Kommunikationssysteme wie auch des elektronischen Rechtsverkehrs prägen nun bedeutend die Berufsbilder. Der gesellschaftliche Wandel im Zusammenhang mit der Nutzung der Möglichkeiten des elektronischen Zahlungsverkehrs wurde ebenso berücksichtigt. Dabei zieht der neu eingeführte und dem Standard der Berufsbildung entsprechende Duktus der Handlungsorientierung insbesondere eine Umstellung der Prüfungsstruktur nach sich. Die mündliche Prüfung wurde abgeschafft; an ihre Stelle tritt im Prüfungsbereich „Mandanten- bzw. Beteiligtenbetreuung“ das „Fallbezogene Fachgespräch“. Für alle vier Berufe gilt weiterhin ein Rahmenlehrplan, der nun jedoch nach dem Konzept der Lernfelder strukturiert ist. Im Laufe des zweiten Lehrjahres erfolgt zudem eine berufsspezifische Binnendifferenzierung.

Der Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement fasst künftig die bisherigen Berufsbilder der Bürokaufleute, der Kaufleute und Fachangestellten für Bürokommunikation zusammen und schafft eine gemeinsame Ausbildungsgrundlage für Industrie, Handel, Dienstleistung, Handwerk und öffentlichen Dienst. Das neue Berufsprofil ist gekennzeichnet durch Büro- und Geschäftsprozesse, die kaufmännische und bürowirtschaftliche Pflichtqualifikationen abdecken. Ergänzt wird dies durch Wahlqualifikationen, die eine Dauer von jeweils fünf Monaten haben. Ein besonde-

res Angebot für leistungsstarke Auszubildende ist, dass eine noch nicht gewählte Wahlqualifikation als Zusatzqualifikation vermittelt und geprüft werden kann.

Die Abschlussprüfung wird künftig in zwei Teilen als „Gestreckte Abschlussprüfung“ erfolgen. Der erste Teil erfolgt zur Mitte der Ausbildung und umfasst die ersten 15 Monate. In Teil zwei ist eine neuartige, mündliche Prüfungsgestaltung vorgesehen, die einen in den Wahlqualifikationen vom Auszubildenden selbst erarbeiteten Report zum Ausgangspunkt für ein Fachgespräch macht und einen besonderen Praxisbezug in der Prüfung sicherstellen soll. Neben dieser Variante sind auch praxisbezogene Fachaufgaben durch den Prüfungsausschuss möglich. Die Prüfung soll bis 2020 einer wissenschaftlichen Evaluation durch das BIBB unterzogen werden.

Zahlreiche Fortbildungsqualifikationen stellen berufliche Aufstiegsperspektiven sicher, zum Beispiel der erst 2012 bundesweit geregelte Abschluss für Geprüfte Fachkaufleute für Büro- und Projektorganisation.

Kaufmann für Büromanagement/Kauffrau für Büromanagement:

www.bibb.de/de/60841.htm

ReNoPat-Berufe:

www.bibb.de/de/wlk63624.htm

Implementierung von Ausbildungsordnungen

Nach Inkrafttreten von Ordnungsmitteln ist es die Aufgabe des BIBB, diese in den Prozess der Ausbildung in die Praxis zu implementieren. Zu diesem Zweck werden für jeden neu geordneten oder modernisierten Beruf Umsetzungshilfen entwickelt. Dabei werden die Erfahrungen der Sachverständigen, die an der Entwicklung des Ordnungsmittels beteiligt waren, in die Implementation des Ordnungsmittels einbezogen, um anwendungstaugliche und praxisnahe Umsetzungshilfen zu entwickeln. Die Umsetzungshilfen werden in zwei Formaten erstellt:

- Das Printprodukt „Ausbildung gestalten“ enthält z. B. Erläuterungen, Lernaufgaben, betriebliche Ausbildungspläne, Checklisten, methodische Hinweise, Erläuterungen zu Prüfungen, etc.
- Kurzinformationen zu neuen und modernisierten Ausbildungsberufen stehen auf der BIBB-Homepage zum kostenlosen Download zur Verfügung. Sie enthalten Angaben zum neuen oder moder-

nierten Beruf und zu Prüfungsbestimmungen, Zeugniserläuterungen sowie Erläuterungen zum Ausbildungsrahmenplan.

Während die Reihe „Ausbildung gestalten“ bereits ein eingeführtes Format ist, wird zurzeit am Konzept für die Online-Informationen gearbeitet; die ersten werden 2014 im Netz verfügbar sein. Über die zwei bereits abgeschlossenen und neun laufenden Entwicklungen von Umsetzungshilfen hinaus sollen noch für weitere 20 Berufe im Jahr 2014 Umsetzungshilfen erstellt werden.

Die Evaluation von Ausbildungsordnungen im Nachgang zur Ordnungsarbeit ist ein wichtiger Schritt zur Qualitätssicherung der Ordnungsarbeit insgesamt. Evaluationen werden auf Basis anerkannter wissenschaftlicher Standards durchgeführt und zielen darauf, Praxis- und Anwendungstauglichkeit der entwickelten Ordnungsmittel zu untersuchen und wichtige Hinweise für die Gestaltung neuer Ordnungsmittel zu geben.

Neue und modernisierte Fortbildungs- und Prüfungsordnungen

Aktuelle Entwicklungen in der Aufstiegsfortbildung

Im Jahr 2013 sind sieben Fortbildungsordnungen nach § 53 BBiG bzw. nach § 42 Absatz 1 HwO (Verordnungsgeber BMBF) unter Federführung des BIBB in Kraft getreten; im Jahr 2012 waren es sechs.

Neue Fortbildungsordnungen im Jahr 2013

- Geprüfte/-r Sozialversicherungsfachwirt/-in Fachrichtung Renten- und knappschaftliche Sozialversicherung
- Geprüfte/-r Zweirad-Servicetechniker/-in
- Geprüfte/-r Industriemeister/-in Fachrichtung Schuhfertigung
- Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Personenverkehr und Mobilität
- Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Güterverkehr und Logistik
- Geprüfte/-r Fachkaufmann/Fachkauffrau für Logistiksysteme
- Geprüfte/-r Industriemeister/-in Fachrichtung Glas

Bereich Logistik und Verkehr

Mit den drei 2013 in Kraft getretenen Fortbildungsordnungen im Bereich Logistik und Verkehr, der 2012 in Kraft getretenen Fortbildungsordnung Geprüfte/-r Meister/-in für Kraftverkehr sowie dem/der voraussichtlich 2014 in Kraft tretenden Geprüften Einkäufer/-in sind dann fünf Fortbildungsordnungen in diesem Bereich erlassen.

Zeugniserläuterungen

Das BMBF hat in Abstimmung mit den Ressorts und den Spitzenorganisationen der Sozialpartner die Zeugniserläuterung für die/den Geprüfte/-n Fachwirt/-in im Gesundheits- und Sozialwesen als Grundlage für die weitere Erarbeitung von Zeugniserläuterungen für Fortbildungsordnungen festgelegt. Das heißt, in jedem Neuordnungsverfahren werden künftig auf dieser Grundlage Zeugniserläuterungen erstellt. Für die anderen (sich nicht unmittelbar in Neuordnungsverfahren befindlichen) Fortbildungsordnungen werden sukzessive Zeugniserläuterungen entwickelt.

Broschüre „Fortbildungsordnungen und wie sie entstehen ...“

Das BIBB hat im Jahr 2013 die Broschüre „Fortbildungsordnungen und wie sie entstehen“ veröffentlicht – analog zur Broschüre „Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen“. Die Broschüre richtet sich sowohl an Fachbeiratsmitglieder in Neuordnungsverfahren als auch an die Fachöffentlichkeit.

Die Broschüre „Fortbildungsordnungen und wie sie entstehen“ steht Open Access zum Download zur Verfügung unter:

www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7062



Die im Jahr 2014 in 6. Aufl. erscheinende Broschüre „Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen“ steht Open Access zum Download zur Verfügung unter:



www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/2061

Prüfungen

Der DQR bringt für die Berufsbildung die Herausforderung, dass Ordnungsmittel in Zukunft konsequent lernergebnis- und kompetenzorientiert zu gestalten sind. Aber welche Auswirkungen hat der Leitgedanke „Kompetenzorientierung“ auf die Prüfungen im dualen System? Dieser Frage widmet sich das Forschungsprojekt „Kompetenzbasierte Prüfungen im dualen System – Bestandsaufnahme und Gestaltungsperspektiven“. Da bisher kaum theoretische Überlegungen zu kompetenzbasierten Prüfungen im dualen System vorliegen, wurde in einer ersten explorativen Projektphase ein „Referenzrahmen für kompetenzbasierte Prüfungen“ entwickelt. Hierzu wurde die aktuelle Prüfungspraxis erkundet und auf kompetenztheoretische Überlegungen aus dem berufs- und wirtschaftspädagogischen Diskurs zurückgegriffen. In der zweiten Projektphase folgte eine Bestandsaufnahme der derzeitigen Prüfungspraxis auf Grundlage des Referenzrahmens in den Ausbildungsberufen Friseur/-in, Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen, Medizinische/-r Fachangestellte/-r und Werkzeugmechaniker/-in. Der Bestandsaufnahme lag das Kompetenzverständnis des DQR zugrunde, das auf Handlungskompetenz ausgerichtet ist. In der dritten Projektphase stehen die Bündelung der Erkenntnisse und die Entwicklung von Gestaltungsvorschlägen im Vordergrund, um zur systematischen Verankerung des Leitgedankens Kompetenzorientierung in den Prüfungen im dualen System beizutragen. Im Jahr 2014 werden die Ergebnisse des Forschungsprojekts abschließend der Fachöffentlichkeit präsentiert.

www.bibb.de/de/wlk54485.htm



Qualität in der Berufsausbildung

Die deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (DEQA-VET) im BIBB

Vergleichbarkeit, Transparenz und Mobilität – dieser Dreiklang steht für ein Jahrzehnt weitreichender Entwicklungen, die im Zuge der systematisierten Bemühungen um einen europäischen Bildungsraum angestoßen wurden. So sehen die in der Kopenhagener Erklärung formulierten Ziele den Aufbau gegenseitigen Vertrauens in die Bildungssysteme der europäischen Mitgliedstaaten vor. Dabei sollen Transparenz und die wechselseitige Anerkennung von Lernergebnissen gefördert werden, um die Mobilität der EU-Bürger/-innen zu unterstützen und den Zugang zum lebenslangen Lernen zu verbessern.

Am 18. Juni 2009 wurde durch die von EU-Parlament und Europäischem Rat verabschiedete Empfehlung zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung das offizielle Gründungsdokument des EQAVET-Netzwerkes veröffentlicht. EQAVET ist neben anderen Instrumenten, wie EQR und ECVET, ein zentraler Baustein für die Erreichung der genannten Ziele des Kopenhagen-Prozesses.

Schon vor der Verabschiedung der Empfehlung und der damit einhergehenden Verpflichtung für die EQAVET-Mitgliedstaaten, eine Referenzstelle einzurichten, war am 1. August 2008 die Gründung der DEQA-VET erfolgt. Dies geschah auf Grundlage der im Juli 2008 geschlossenen Verwaltungsvereinbarung zwischen BMBF und BIBB. DEQA-VET wurde beim BIBB angesiedelt und setzt sich seither für die Vernetzung von Akteuren und Institutionen der beruflichen Bildung in Deutschland ein.

Mit Einrichtung der Referenzstelle wurde in Deutschland zum ersten Mal eine zentrale Anlaufstelle für Fragen der Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung geschaffen. Als Knotenpunkt innerhalb des europäischen Netzwerkes EQAVET können über die Referenzstelle sowohl Impulse aus Europa national in die Länder und Regionen weitergegeben

als auch horizontal Erfahrungen mit anderen Mitgliedstaaten (z. B. auf dem Weg von Peer-Reviews) ausgetauscht werden. Der Auf- und Ausbau des Portals (www.deqa-vet.de) zählt ebenfalls zum Kerngeschäft der Referenzstelle, sodass sich die Website in den vergangenen Jahren zu einer umfangreichen und stetig wachsenden themenrelevanten Online-Plattform entwickelt hat. Seit Mai 2013 sind ca. zwei Drittel der Inhalte auch in englischer Sprache abrufbar, damit haben internationale Interessenten nun die Möglichkeit, sich auf der DEQA-VET-Website zu informieren.

Wenn im europäischen Kontext von Berufsbildung gesprochen wird, ist in der Regel die schulische Aus- und Weiterbildung gemeint – und nicht die für Deutschland typische duale Ausbildung. Eine große Chance des deutschen Engagements im EQAVET-Prozess ist demnach die Möglichkeit, auf diese systemischen Unterschiede und ihre Implikationen für die Qualitätssicherungsdebatte aufmerksam zu machen. EQAVET bietet eine geeignete Plattform, um die Vorteile des arbeitsplatznahen Lernens und der dualen Ausbildung darzulegen. Für Rückenwind sorgt dabei das in jüngster Zeit in Europa stark angewachsene Interesse an der dualen Ausbildung.

Aus deutscher Sicht wird es letztlich darauf ankommen, den auf europäischer Ebene angelaufenen Prozess so mitzugestalten, dass dieser die Individualität des dualen Berufsbildungssystems und die daraus resultierenden spezifischen Bedürfnisse und Implikationen für politische Entwicklungen im Bereich der Qualitätssicherung reflektiert. Prinzipiell gilt für die berufliche Bildung in Deutschland, dass der Status quo der Qualitätssicherung bereits weitgehend den europäischen Standards entspricht. Aufbauend auf diesen Mindeststandards sollten die Anstrengungen aber weitergehen, die Attraktivität beruflicher Bildung durch Sicherung und Verbesserung ihrer Qualität zu erhalten und zu steigern, wofür der EQAVET-Prozess wertvolle Impulse geben kann.

DEQA-VET wird die Bemühungen intensivieren, für die betriebliche Bildung gelungene qualitätssichernde Beispiele aus der Praxis aufzuspüren, zu dokumentieren und über die Kammern an die Betriebe heranzutragen. So wird sich die Referenzstelle verstärkt dafür einsetzen, die Konzepte und Instrumente, die im Rahmen der Modellversuche im Förderschwerpunkt Qualität als Ergebnisse entwickelt und erprobt worden sind, sowohl in den nationalen als auch in den europäischen Raum zu transferieren.

www.deqa-vet.de



Qualität und Innovation – Modelle zur Verbesserung der Berufsausbildung in kleinen und mittleren Betrieben

Um die Attraktivität der Berufsausbildung in den KMU zu steigern und den zukünftigen Fachkräftebedarf zu sichern, haben bundesweit zehn Modellversuche einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Qualität der betrieblichen Berufsausbildung in Handwerk und Industrie sowie im Dienstleistungsbereich geleistet. Innerhalb des Förderschwerpunkts „Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ (Laufzeit 11/2010 bis 11/2013) wurden für verschiedene Berufsfelder und Branchen in unterschiedlich strukturierten Regionen Maßnahmen und Instrumente entwickelt und erprobt, um die berufliche Ausbildung zu optimieren.

Zentrale Ansatzpunkte zur Verbesserung der Ausbildungsqualität im Rahmen des Förderprogramms waren:

- Die Entwicklung von Instrumenten zur Sicherung der Struktur- bzw. Inputqualität sowie der Prozess- und Ergebnisqualität.
- Die Verbesserung von Kommunikations- und Kooperationsstrukturen: Maßnahmen und Instrumente zur Intensivierung der Lernortkooperation.
- Die Entwicklung von Qualifizierungskonzepten für das Ausbildungspersonal: Aus- und Weiterbildungskonzepte sowie Konzepte der prozesshaften Begleitung für das Personal (inkl. ausbildende Fachkräfte, Führungskräfte).

Alle Modellversuche befassten sich in unterschiedlicher Gewichtung mit diesen drei Schwerpunkten. An dieser Aufgabe arbeiteten erfahrene Praktiker/-innen und Wissenschaftler/-innen. Zur Reflexion, Bündelung und Sicherung der Qualität auf Programmebene wurden vom BIBB fünf themenbezogene Arbeitsforen zu relevanten Kernthemen durchgeführt und ausgewertet. Kernthemen waren das Verständnis von Qualität und Innovation, Methoden und Verfahren zur Ent-

wicklung und Sicherung von Qualität, die Kooperation von Praxis und Wissenschaft, Wirkungen und Transfer. Ergänzend wurden vier Fokusgruppentreffen zu den einzelnen Programmdimensionen (Bildungspersonal, Instrumente, Kooperation und Vernetzung, Qualität der Berufsausbildung im Handwerk) durchgeführt.

Insgesamt wurden über 100 transferierbare Instrumente und differenzierte Konzepte mit hohem Reflexionsanteil zur Professionalisierung des Personals entwickelt und erprobt. Dabei handelt es sich um Konzepte, Maßnahmen und Instrumente

- der Sensibilisierung für Qualität und zur Erfassung des Status quo,
- zur betrieblichen Verständigung und Erstellung von Qualitätsleitbildern,
- zur Konzeption und Analyse, Planung und Organisation der Ausbildung und
- zur Planung, Gestaltung, Beurteilung und Reflexion von Lehr-/Lernprozessen.

Um die Kernelemente der „Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Ausbildung“ und ihr Prozesswissen untereinander auszutauschen und an Dritte weiterzugeben, führten oder beteiligten sich die Modellversuche und das BIBB an rund 300 Veranstaltungen. Ebenfalls wurden die Ergebnisse bundesweit vorgestellt, wobei es gleichermaßen um das WAS (produktthafte Seite) wie das WIE (insbesondere die Weitergabe von Prozess- und Methodenwissen) ging.

Informationen zu den Zielsetzungen, erprobten Instrumenten und Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsqualität in den Modellversuchen finden sich unter www.bibb.de/qualitaet. Die Ergebnisse können an eigene Bedarfe angepasst werden. Eine Auswahl der Qualitätskonzepte und -instrumente ist zudem über die BIBB-Ausbilder/-innen-Plattform www.foraus.de unter der Rubrik „Nachrichten eLearning/Digitale Medien Best Practice“ zu finden. Neben Anleitungen zur Leitbildentwicklung oder betrieblichen Ausbildungsplanung befinden sich Konzepte zur individuellen Ausbildungsplanung und Strukturierung der Ausbildung sowie Vorschläge zum Führen von ganzheitlichen Ausbildungsnachweisen und Feedback-Gesprächen und vieles mehr auf der Plattform. Im Bereich der Qualifizierung von Ausbilder/-innen sind verschiedene Curricula und Workshop-Reihen konzipiert und implementiert worden, die sich u. a. den Themen „Nachwuchsgewinnung“, „Einmündungsproblematik“, „Handlungsorientierung und Lernmoderation“,

„lernförderliche Arbeitsgestaltung“, „kompetenzorientierte Einschätzung“ und dem „Führen von Feedback-Gesprächen“ widmen.

Zudem wird über das ENIQAB-Projekt eine Brücke zwischen der nationalen und europäischen Ebene sowie den Modellprojekten geschlagen. Die Kooperation mit der nationalen Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (DEQA-VET) und die transnationale Zusammenarbeit im Rahmen von EQAVET stellen in der Intensität ein Novum für die Modellversuche dar. Auf beiden Ebenen ist positive Resonanz zu verzeichnen – gerade was die arbeitsprozessorientierte Ausbildung in KMU angeht, besteht großes Interesse an den Ergebnissen und Erkenntnissen des Programms.

Überbetriebliche Bildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren

Mit der vom BIBB verantworteten Förderung der ÜBS verfolgt das BMBF das Ziel, die berufliche Bildung in ganz Deutschland auf gleich hohem Niveau und dem jeweilig neuesten Stand der Technik zu ermöglichen. ÜBS übernehmen u. a. die Aufgabe, die Ausbildungsfähigkeit der KMU zu sichern, da sie aufgrund ihrer Spezialisierung vielfach nicht alle in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Lerninhalte vermitteln können. Diese Aufgabe übernimmt daher die ergänzende überbetriebliche Berufsausbildung in den ÜBS. Ansonsten könnten z. B. viele der ca. 1 Mio. Handwerksbetriebe mit ihren rund 5 Mio. Beschäftigten nicht in dem Umfang betriebliche Ausbildungsplätze anbieten, wie dies zurzeit der Fall ist. Ähnliches gilt für viele mittelständische Betriebe.

Das BIBB hat im Jahr 2013 erneut insgesamt 40 Mio. Euro aus dem Haushalt des BMBF für die investive Förderung der ÜBS zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus konnte das BIBB im vergangenen Jahr rund 5 Mio. Euro für das Programm „Spannende Ausbildung! – E-Mobilität in überbetrieblichen Berufsbildungszentren“ aus dem Energie- und Klimafonds der Bundesregierung für die Bildungszentren bereitstellen. Mit diesen Mitteln förderte das BIBB im Auftrag des BMBF die Entwicklung neuer Qualifizierungsangebote für Auszubildende sowie die zur Vermittlung des Themas erforderliche Ausstattung.

ÜBS mussten und müssen sich immer wieder auf neue Entwicklungen im Bereich der Ausbildung sowie Fort- und Weiterbildung einstellen; sie geben aber auch ihrerseits Impulse. Durch die Gestaltung ihrer

Bildungsangebote wird z. B. sichergestellt, dass neben der Qualitätssicherung auch ihre wichtige Funktion als Wegbereiter und Vorreiter bei der Einführung neuer Lehr-/Lernkonzepte wahrgenommen werden kann. Hierzu trägt u. a. bei, dass die ÜBS über hochqualifiziertes Bildungspersonal verfügen, das mit heterogenen Aus- und Weiterzubildenden professionell umzugehen versteht. Schließlich ist der prognostizierte Fachkräftemangel in unterschiedlichen Berufsfeldern, der durch den demografischen Wandel hervorgerufen wird, aktuelles gesellschaftspolitisches Thema, dem sich die überbetriebliche Ausbildung stellen muss. Hier gilt es u. a. regionale Entwicklungen und Herausforderungen zu identifizieren und berufs- und branchenbezogene Angebote zu entwickeln.

www.bibb.de/kompetenzzentrum



Ausbilderförderung

Globalisierung und fortlaufender Strukturwandel in Wirtschaft und Gesellschaft führen dazu, dass sich die Qualifikationsanforderungen an die Fachkräfte in den Betrieben stetig verändern. Dies führt zu neuen Anforderungen an Ausbilder/-innen und Lernorte im dualen System. Die Aktivität des BIBB zur Ausbilderförderung umfasst die bedarfsgerechte Erarbeitung von Konzepten und Materialien zur Information und Weiterbildung des betrieblichen Ausbildungspersonals. Dazu werden die Ergebnisse der BIBB-Arbeiten, seiner Forschungs- und Entwicklungsprojekte, der Modellversuche und Resultate aus anderen Innovationsfeldern der Berufsbildung kontinuierlich aufgegriffen. Auf Basis dieser BIBB-Expertise zur Gestaltung und Weiterentwicklung der betrieblichen Ausbildungspraxis erfolgt die breitenwirksame Information und Weiterbildung des betrieblichen Ausbildungspersonals durch die Fach-Community www.foraus.de. Als Informations-, Kommunikations- sowie Partizipations- und Anwendungsplattform bildet foraus.de die Fach-Community des BIBB zur Ausbilderförderung in Deutschland.

Angesichts der zunehmenden Informationsangebote zur Gestaltung betrieblicher Ausbildungspraxis und der damit verbundenen Unübersichtlichkeit für die Nutzer/-innen wurden Startseite und Themenangebot überarbeitet. Die Neugestaltung ermöglicht eine über-

sichtlichere Navigation. Zudem wurde eine Grundkonstante betrieblicher Ausbildung – die Handlungs- und Arbeitsprozessorientierung – deutlich sichtbar im Angebot von foraus.de hervorgehoben.

Ein besonderes Augenmerk von foraus.de liegt in der Entwicklung und dem Angebot von Selbstlernmaterialien für das Ausbildungspersonal, um den betrieblichen Ausbildungsauftrag zu unterstützen und die Qualität der Berufsausbildung zu sichern. Damit soll die Weiterentwicklung der pädagogischen Kompetenz gefördert werden. Auf foraus.de sind derzeit 24 Lernbausteine hinterlegt, die folgenden Themenbereichen zugeordnet sind:

- Lehr- und Lernmethoden in der Ausbildung
- Sozialkompetenz/Konflikte und Kommunikation
- Auswahl von Auszubildenden/Ausbildungsmarketing
- Digitale Medien in der Berufsausbildung

In Ergänzung dieser Lernbausteine wurde das Thema „Handlungsorientiert Ausbilden“ sichtbar in das Lernzentrum integriert. Trotz aller Vielfalt der zur Verfügung stehenden Unterstützungsangebote, betriebliche Ausbildung zu gestalten, steht für die Umsetzung einer zukunftsfähigen Berufsausbildung die Förderung von Handlungs- und Arbeitsprozessorientierung im Zentrum der Ausbildungsaktivitäten. Aufgrund dieses Anspruchs wurde der Themenschwerpunkt „Handlungs- und Arbeitsprozessorientierung“ neu konzipiert und umgesetzt. Dieses Angebot soll dem Ausbildungspersonal die Möglichkeit bieten, übersichtlich und aktuell didaktische, methodische und mediale Informationen, Materialien und Anleitungen zu diesem Themenkontext zu erhalten. Die Integration niedrigschwelliger Kommunikationswerkzeuge soll es der Zielgruppe dabei erleichtern, zu den Inhalten Stellung zu nehmen, Erfahrungen auszutauschen und eigene Vorschläge anzubieten.

Zielgruppennähe, Adressaten- und Ergebnisorientierung zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildungspraxis sind Selbstverpflichtung von foraus.de, um seine Dienstleistungen möglichst effektiv und anwendungsorientiert auf den Bedarf der Ausbildungspraxis ausrichten zu können. Eine Online-Befragung unter den Nutzerinnen und Nutzern der Plattform erhob daher das aktuelle Nutzungsverhalten sowie Wünsche und Erwartungen. Die Ergebnisse der Befragung geben Hinweise, wie foraus.de zukünftig weiterzuentwickeln ist.

Strukturen zur Gestaltung von Berufen

Um die berufliche Bildung flexibel, differenziert und offen gegenüber dem Wandel in der Arbeitswelt zu machen, fließen seit Ende der 1990er-Jahre neue Strukturüberlegungen in die Ordnungsarbeit ein. Für die Strukturierung von Ausbildungsberufen gibt es allerdings keine expliziten Kriterien. Das BBiG legt hier nur die Mindeststandards für die Gestaltung von Ausbildungsordnungen fest, etwa Bezeichnung und Dauer, Prüfungsanforderungen, sachliche und zeitliche Gliederung (§ 5 BBiG). Die weitere Interpretation und Konkretisierung unterliegt dem Ermessen der beteiligten Akteure, deren Mitwirkung im Gesetz ausdrücklich gewünscht und festgeschrieben ist. Diese Gestaltungsoffenheit und Beteiligungsstruktur korrespondiert mit der Komplexität des Gegenstands, da bei der Konstruktion von Ausbildungsberufen an der Nahtstelle zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem bildungs-, wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische sowie berufspädagogische Gesichtspunkte zu berücksichtigen sind. Hinzu tritt die Heterogenität der Strukturmodelle, die hinsichtlich verschiedener Kriterien wie zeitlicher Umfang, Beginn und Ende der Ausbildungszeit, Ausbildungsordnung oder Prüfungen stark variieren.

Das bis III/2014 laufende BIBB-Forschungsprojekt zur „Strukturierung anerkannter Ausbildungsberufe im dualen System“ verfolgt daher das Ziel, auf Basis der Analyse der Begründungen von Strukturmodellen und ihrer Tauglichkeit in der Praxis eine systematisierende (Neu-)Betrachtung der Strukturierungsformen von Ausbildungsberufen vorzunehmen. Das Projekt stützt sich u. a. auf systematisch ausgewertete Ausbildungsordnungen, ausgewählte Ausbildungsordnungsverfahren und problemzentrierte Interviews der Akteure aus der Praxis der Ordnungsarbeit zur Entwicklung neuer oder modernisierter Ausbildungsberufe. Die Ergebnisse der Analyse sollen die Entscheidungsgrundlagen für die Strukturierung von Ausbildungsberufen verbessern und damit einen Beitrag zur Professionalisierung und Qualitätssicherung in Neuordnungsverfahren leisten.

www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/zw_42381.pdf



„Die Regelungen für die Aus- und Weiterbildung müssen immer wieder geprüft und gegebenenfalls weiterentwickelt werden. Die ‚Ordnung der Berufsbildung‘ ist daher – im Prinzip – vergeblich. Positiv ausgedrückt: Sie ist ein notwendiger Prozess. Das BIBB trägt entsprechend dafür Sorge, dass die Regelwerke zur Aus- und Weiterbildung im Zeitverlauf praxistauglich bleiben und zugleich dem aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisstand entsprechen.“

Henrik Schwarz (Bild links), Markus Bretschneider (Bild rechts), Wissenschaftliche Mitarbeiter im BIBB



Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung

Der BIBB-Förderschwerpunkt „Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ versteht sich als Teil und Beitrag zur zweiten Hälfte der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (2005–2014). Mit der UN-Dekade wurde weltweit ein Prozess gestartet, Nachhaltigkeit in alle Bildungsbereiche zu integrieren. Das BIBB ist im Nationalkomitee und am Runden Tisch der UN-Dekade vertreten. Dazu hat das BIBB die Leitung der Arbeitsgruppe „Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung“ inne. Erklärtes Ziel der Dekade ist es, „allen Menschen Bildungschancen zu eröffnen, die es ermöglichen, sich Wissen und Werte anzueignen

sowie Verhaltensweisen und Lebensstile zu erlernen, die für eine lebenswerte Zukunft und eine positive gesellschaftliche Veränderung erforderlich sind“. Bildung wird als entscheidender Faktor gewertet, um gesellschaftlich und wirtschaftlich nachhaltige Entwicklungspfade einzuschlagen. Gleichzeitig wird der Anspruch der Nachhaltigkeit auch an die Bildung selbst gelegt und damit als Innovationsauftrag verstanden, mit dem Fähigkeiten und Fertigkeiten zum partizipativen Handeln als zentrale Bildungsziele verankert werden sollen.

Es ist das Ziel einer beruflichen Bildung für nachhaltige Entwicklung, Kompetenzen zu entwickeln, um die Arbeits- und Lebenswelt im Sinne der Nachhaltigkeit gestalten zu können. Dabei gilt es, das berufliche (und persönliche) Handeln an den intra- und intergenerativen Wirkungen der ökologischen, sozialen und ökonomischen Folgen zu orientieren. Eine auf Nachhaltigkeit orientierte Wirtschaft benötigt gut ausgebildete Fachkräfte, die in der Lage sind, berufliche Handlungssituationen im Sinne der Leitideen nachhaltiger Entwicklungsprozesse gestalten zu können. Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung ist dabei immer beides: zum einen ein höchst abstraktes und normativ begründetes Bildungsziel – vergleichbar mit den Bildungsaufträgen zur Förderung der Demokratie oder zur Beachtung der Menschenrechte. Zum anderen ist Nachhaltigkeit im Bereich der beruflichen Bildung an ganz konkrete Aufgaben und Kompetenzen geknüpft.

Im Zuge der Dekade wurden vielfältige Projekte realisiert, um Nachhaltigkeit in allen Bildungsbereichen zu verankern. Auf dem Internetportal der Dekade, in Aktionswochen, Arbeitsgruppen und Veranstaltungen werden diese Aktivitäten bekannt gemacht und gebündelt. Damit ist es gelungen, wichtige konzeptionelle und inhaltliche Grundlagen zu entwickeln, die zukünftig v. a. strukturell wirksam werden müssen. Eine besondere Anerkennung ist eine Auszeichnung als Dekade-Projekt oder übergreifender Dekade-Maßnahme. So wurden insgesamt rund 200 Projekte im Bereich der beruflichen Bildung ausgezeichnet.

In der Arbeitsgruppe „Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung“, die im Jahr 2013 wieder aktiviert wurde, kommen unterschiedlichste Akteure aus allen Bereichen der Berufsbildung zusammen. Hier wirken Vertreter/-innen aus den Bundesministerien und den Ländern, aus Unternehmen und Kammern, aus

Berufsschulen, außerschulischen Einrichtungen und Hochschulen mit. Gemeinsam hat man sich vorgenommen, ein gemeinsames Verständnis beruflicher Bildung für nachhaltige Entwicklung zu entwickeln und für die Unterstützung von konkreten Aktivitäten zu werben. Das BIBB hat im Mai 2013 einen Workshop durchgeführt, um konzeptionelle Grundlagen für die Arbeitsgruppe zu erörtern.

Zum Abschluss der Dekade 2014 werden Aktivitäten und Ergebnisse der Projekte für berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung im Rahmen der offiziellen Abschlusskonferenz sowie eigenen Veranstaltungen einer breiten Öffentlichkeit präsentiert.

Der Förderschwerpunkt „Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“

Das BIBB förderte von 2010 bis 2013 sechs Modellversuche im Förderschwerpunkt. Das BMBF stellte dafür insgesamt drei Mio. Euro zur Verfügung und unterstützt somit die zentrale Forderung der UN-Dekade, dass Nachhaltigkeit in den nationalen Bildungssystemen für den Bereich der Berufsbildung als Leitbild aufgenommen wird.

Der beruflichen Aus- und Weiterbildung kommt eine Schlüsselrolle zu, denn die Umgestaltung der Arbeits- und Lebenswelt im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung erfordert auch ein neues Verständnis von Wirtschaften und Arbeiten, da ökonomische, ökologische und soziale Entwicklungen für die Sicherung der Lebensgrundlagen nicht voneinander zu trennen sind. Insofern wurden für den Förderschwerpunkt vier Branchen – Metall/Elektro, Bauen/Wohnen, Chemie, Ernährung – ausgewählt, um nachhaltige Lösungen in der Berufsbildung zu ermöglichen. In den Verbundprojekten arbeiteten Wissenschaft und Praxis sowie Sozialpartner und Berufsbildungsakteure zusammen.

Die Modellversuche endeten am 15. Dezember 2013 und produzierten innovative Ergebnisse für verschiedene Ebenen im Berufsbildungssystem: Es wurden Qualifikationsanforderungen identifiziert und analysiert, Curricula entwickelt sowie Lernmodule für den Ausbildungsprozess formuliert. Zudem hat die wissenschaftliche Begleitung der Projekte ein didaktisches Konzept zur Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung gestaltet, das bei der Facharbeit im beruflichen Handlungsfeld als Ausgangspunkt ansetzt, damit nachhaltige Arbeitsweisen greifbar werden.

Nachhaltige Entwicklung in der Berufsausbildung – konkret umgesetzt

Im Berufsfeld Ernährung hat die Fachhochschule Münster/Institut für berufliche Lehrerbildung anhand von Kriterien einer nachhaltigen Gemeinschaftsverpflegung ein umfassendes Rahmencurriculum für Ernährungs- und Hauswirtschaftsberufe entwickelt, das diese Berufe inhaltlich modernisiert. Entlang der Arbeitsprozesse wie etwa „Speisenplanung“ und „Beschaffung“ wurden die Kriterien einer nachhaltigen Arbeits- und Wirtschaftsweise angewendet. Dies führt beispielsweise zu einem anderen Einsatz von saisonalen und regionalen Lebensmitteln und einer veränderten Auswahl der Lieferanten. Der Modellversuch erstellte didaktische Materialien zur Umsetzung in Unterrichts- und Ausbildungspraxis dieser Berufe und bereichert so das Curriculum mit alternativen Handlungsweisen nachhaltiger Entwicklung an.

Das kritische Thema der Verzahnung der Gewerke wurde im Bereich „Bauen und Wohnen“ in Angriff genommen. Mit dem Blick auf Schnittstellenkompetenzen wird die nachhaltige Dimension des Themas deutlich, denn sie bietet beispielsweise mit Modulen wie „Schnittstelle Dach an Außenwand“, „Innendämmung“, „Fassaden im Bestand“, „Haustechnik und Versorgungsleitungen“ viele konkrete Anregungen zum energieeffizienten Bauen.

Auf dieser Grundlage wurden neue Lernmodule vom Netzwerk KOMZET Bau und Energie – einem Zusammenschluss der Kompetenzzentren in der Bauwirtschaft – entwickelt, die Aspekte der nachhaltigen Entwicklung thematisieren und auf eine Verbesserung der Qualität der Bauausführung zielen.

Auszeichnung der überzeugenden Ergebnisse

Die Jury des Nationalkomitees der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ hat den Förderschwerpunkt „Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ am 25. November 2013 als offizielle deutsche Dekade-Maßnahme ausgezeichnet. Das Nationalkomitee verleiht diese Auszeichnung an Projekte und Initiativen, die „nachhaltiges Denken und Handeln vorbildlich vermitteln“. Die Maßnahme des BIBB wird auf der didacta 2014 gewürdigt.

www.bibb.de/de/56741.htm

Weitere Ergebnisse des BIBB-Förderschwerpunkts zur Verankerung im Berufsbildungssystem sind:

- Im Modellversuch „Offshore-Kompetenz“ des „Institut Technik und Bildung“ der Universität Bremen wurden Kernarbeitsprozesse erforscht und definiert. 60 Prozent der befragten Unternehmen sehen Qualifizierungsbedarf für eine Fachexpertise bei Montage, Inbetriebnahme und Service von Windenergieanlagen. Daher empfiehlt das Projektteam die Neuordnung eines Berufsprofils „Mechatroniker/-in Windenergieanlagen“.
- Im Bereich der Elektromobilität und Erneuerbaren Energien stellt die Informationsplattform www.energiebildung.info, die das Institut für Mittelforschung der Universität Mannheim und die MetropolSolar Rhein-Neckar e.V. entwickelt haben, Aus- und Weiterbildungsangebote vor und schafft so Transparenz, Zugang und Orientierung.
- Die Universität Oldenburg und das Bundestechnologiezentrum für Elektrotechnik in Oldenburg haben eine kammerzertifizierte Fortbildung „Fachwirt/-in Erneuerbare Energie und Energieeffizienz“ entwickelt, die Kompetenzen für Kundenberatung, energietechnisches Know-how und neue Geschäftsfelder vermittelt.
- Im Bereich Chemie sind von der Rhein-Erft Akademie Hürth Handreichungen für den Aus- und Weiterbildungsprozess entwickelt worden. Ferner konnte ein Leitbild für Berufsbildungseinrichtungen in Chemieberufen entwickelt werden – ein übertragbarer Ansatz für die Verankerung von nachhaltiger Entwicklung in der Berufsbildung.
- Einen Überblick über die Ergebnisse des Modellversuchs enthält die Broschüre „Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“, die im Internetangebot des BIBB unter folgendem Link heruntergeladen werden kann:
www.bibb.de/dokumente/pdf/Infoblatt_BBnE_Web.pdf

Neue Technologien und nachhaltige Entwicklung

Die Ausgabe 6/2013 der BIBB-Fachzeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ (BWP) beleuchtet den Technologietransfer in die Berufsbildung unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeitsstrategie. Dabei geht es auch, aber nicht nur um grüne oder erneuerbare Technologien im

Sinne ökologischer Nachhaltigkeit. Auch werden Herausforderungen für die Qualifikationsfrüherkennung und Qualifikationsentwicklung in der beruflichen Bildung aufgezeigt. Weitere Informationen und Bestellmöglichkeiten hier: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/7160



Image der dualen Berufsausbildung

Die wachsenden Schwierigkeiten von Betrieben, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen, haben dem Image der dualen Berufsausbildung verstärkte Aufmerksamkeit zukommen lassen. Dies zeigen nicht zuletzt die vielfältigen Bemühungen von Politik und Wirtschaft, durch imagefördernde Maßnahmen den Kreis der ausbildungsinteressierten Jugendlichen zu erweitern. Mit dem „Expertenmonitor Berufliche Bildung“ hat das BIBB dieses Thema aufgegriffen und Fachleute, die in unterschiedlichen institutionellen Kontexten an der Gestaltung, Steuerung und Durchführung der Berufsbildung mitwirken, zum Image der dualen Berufsausbildung in Deutschland befragt. Die rund 420 Expertinnen und Experten, die an der Online-Befragung teilgenommen haben, gaben Einschätzungen zum Image der dualen Ausbildung bei Jugendlichen ab und äußerten sich zur Frage, inwiefern soziale Bezugsgruppen, Medien und zentrale Ausbildungsmerkmale dieses Image beeinflussen. Darüber hinaus schätzten sie die Wirksamkeit verschiedener Maßnahmen ein, das Image der dualen Ausbildung bei Jugendlichen zu verbessern.

Die Ergebnisse zeigen, dass die befragten Expertinnen und Experten der dualen Berufsausbildung zwar ein außerordentlich positives Image bei Jugendlichen attestieren, dabei allerdings klar nach den erlangten Bildungsniveaus differenzieren. Ein hohes Ansehen genießt die duale Ausbildung demnach vornehmlich bei Jugendlichen mit Hauptschulabschluss oder einem mittleren Schulabschluss. Bei den Jugendlichen mit Hochschulreife zeigen sich die Befragten hingegen skeptischer. Lediglich 40 Prozent sind der Meinung, dass die duale Berufsausbildung bei dieser Personengruppe ein positives Image hat.

Die Faktoren, die das Image der dualen Berufsausbildung beeinflussen, sind vielfältig. Nach Einschätzung der Befragten wirken sich v. a. die erwarteten Arbeitsmarktchancen, die Verdienstaussichten und die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten nach Ausbildungsabschluss förderlich auf das Image der dualen Berufsausbildung aus. Aber auch die Höhe der Ausbildungsvergütung wird als wichtiger Imagefaktor gesehen, während die für das duale System charakteristische Verbindung von allgemeiner und beruflicher Bildung nach mehrheitlicher Meinung weder positive noch negative Imageeffekte habe. Nach dem Einfluss des sozialen Umfelds befragt, schreiben die Berufsbildungsexpertinnen und -experten den Freundes- und Bekanntenkreisen sowie den Familien der Jugendlichen besonders imageprägende Wirkungen zu. Verhaltener sind dagegen die Einschätzungen zur Rolle, die Lehrkräfte, Berufsberater/-innen sowie Mentorinnen und Mentoren bei der Imagebildung spielen. Lediglich eine Minderheit der Befragten nimmt an, dass diese Bezugsgruppen das Image stark beeinflussen würden. Sehr unterschiedlich werden auch die imageprägenden Effekte beurteilt, die von Berufsdarstellungen in verschiedenen Medien ausgehen. Von den betrachteten Medien werde das Image der dualen Berufsausbildung hauptsächlich durch soziale Online-Netzwerke, Internetseiten, aber auch das Fernsehen geprägt. Rundfunk und Printmedien würden dagegen in deutlich geringerem Maße zur Imagebildung beitragen.

Obwohl die Expertinnen und Experten der dualen Berufsausbildung ein insgesamt positives Image konstatieren, halten sie imagefördernde Maßnahmen für wichtig, um Engpässen auf dem Ausbildungsmarkt zu begegnen. Dabei betrachten sie v. a. jene Gestaltungsansätze als gut geeignet, die im direkten Einflussbereich der Betriebe liegen. Wirksame Stellschrauben

seien etwa die pädagogische Gestaltung des Ausbildungsprozesses, die Ausbildungsvergütung sowie ausbildungsbegleitende Qualifizierungsmöglichkeiten, die nach mehrheitlicher Auffassung das Ansehen der dualen Berufsausbildung fördern würden. Aber auch der Ausbau der Berufsorientierung an Schulen würde sich in diesem Zusammenhang günstig auswirken. Strukturelle Veränderungen des dualen Ausbildungssystems, wie eine Reduzierung der Ausbildungsdauer oder der Anzahl der Ausbildungsberufe, werden dagegen weit aus weniger als imagerelevant erachtet.

www.bibb.de/de/63561.htm

Strategien zur Qualifizierung für das energetische Bauen und Sanieren

Unter Konsortialführung des ZDH führt das BIBB gemeinsam mit dem Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln, dem Heinz-Piest-Institut für Handwerkstechnik an der Universität Hannover, der Deutschen Energieagentur, dem Zentralverband des deutschen Baugewerbes und der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk das EU-Projekt „Qualification and Training Schemes for the Building Sector in Germany“ (QUALITRAIN) durch. Die Laufzeit beträgt 32 Monate, beginnend ab Oktober 2013 bis Ende Mai 2016. Das Projekt bündelt die Aktivitäten des BIBB für den zweiten deutschen Beitrag zu der von der EU geförderten Initiative „Build up Skills“, die die Entwicklung neuer oder Weiterentwicklung bestehender Qualifizierungsmaßnahmen sowie die Verbesserung der Rahmenbedingungen im Bereich der energetischen Bausanierung und Nutzung erneuerbarer Energien zum Ziel hat. Mithilfe dieser Maßnahmen soll ein wesentlicher Beitrag zur Erreichung der europäischen Klimaschutzziele bis zum Jahre 2020 geleistet werden. Durch das Projekt werden die Maßnahmen umgesetzt, die im Nationalen Qualifizierungsfahrplan (2013) des Vorgängerprojekts QUALERGY2020 (BIBB-Projekt 4.2.377) aufgeführt wurden. Der Beitrag des BIBB konzentriert sich innerhalb des Konsortiums schwerpunktmäßig auf die Durchführung folgender Tätigkeiten:

- Mitwirkung bei der Darstellung und Verzahnung der verschiedenen Instrumente zur Qualifikationsfrüherkennung,
- Entwicklung eines Online-Moduls zur Weiterbildung von Ausbilderinnen und Ausbildern im Bereich der energetischen Bausanierung,

- fachliche Begleitung bei der Entwicklung von Maßnahmen im Bereich gewerkeübergreifender Weiterbildung sowie
- Mitwirkung bei sonstigen Aktivitäten, z. B. Netzbildung, Monitoring sowie „EU-Exchange“

www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_78116.pdf



3. Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege

Anschlüsse gestalten – Kompetenzen erweitern

„Gegenwärtig ist der Ausbildungsmarkt durch eine paradoxe Situation geprägt. Einerseits können viele Jugendliche ihre Ausbildungswünsche nicht realisieren, andererseits beklagen die Unternehmen vielerorts die ersten Auswirkungen des Fachkräftemangels. Insbesondere die zunehmende Heterogenität von Auszubildenden stellt kleine und mittlere Unternehmen vor Herausforderungen.



Studien und Modellversuche des BIBB zeigen, dass hier erhebliche Anstrengungen zur weiteren Professionalisierung des Ausbildungspersonals notwendig sind. Eine wichtige Rolle könnte hier die von der Bundesregierung geplante Assistierte Ausbildung spielen, die eine Brücke zwischen dem Fachkräftebedarf der Unternehmen und

den Voraussetzungen der Jugendlichen, insbesondere mit schlechten Startchancen, bauen soll.“

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

Beteiligten eine Reihe von Vorteilen bietet: Jugendliche schätzen neben der Praxisnähe dualer Studiengänge zum einen die Möglichkeit, während des Studiums ein Einkommen zu erzielen, und zum anderen die guten Übernahmechancen in den Unternehmen. Die Praxisnähe und der gute Kontakt zu den Unternehmen bieten den Hochschulen außerdem die Möglichkeit der Profilbildung gegenüber anderen Ausbildungsinstitutionen. Für Unternehmen stellen duale Studiengänge wiederum eine Möglichkeit dar, ihren Fachkräftenachwuchs kennenzulernen und besonders praxisgerecht auszubilden. Zudem können sie Bewerberinnen und Bewerber durch diese attraktive Ausbildungsform frühzeitig an das Unternehmen binden.

Zum 30. April 2013 wurden in der AusbildungPlus-Datenbank 1.461 verschiedene duale Studiengänge erfasst. Diese Zahl enthält sowohl die dualen Studiengänge für die Erstausbildung wie auch die für die berufliche Weiterbildung. Letztere wurden 2012 erstmals in die Datenbank aufgenommen. Ihre Zahl sank leicht von 474 auf 447. Die Zahl der dualen Studienplätze lag vergleichsweise stabil bei rund 64.000, während die Zahl der Unternehmenskooperationen stark zurückging. Dies kann allerdings auf den Wegfall eines Studiengangs innerhalb der Datenbank, der mit einer



Duale Studiengänge

Das duale Studium bleibt auf Wachstumskurs. Das große Interesse bei Jugendlichen, Betrieben sowie Hochschulen und Berufsakademien an dieser speziellen Ausbildungsform ist weiterhin ungebrochen. So verzeichnete die AusbildungPlus-Datenbank im Jahr 2013 mit 11,4 Prozent wieder eine zweistellige Zuwachsrate bei der Anzahl der dualen Studiengänge für die Erstausbildung, nachdem diese im Vorjahr bei 3,5 Prozent und 2011 bei 20 Prozent gelegen hatte. Seit ihrer Einführung in den siebziger Jahren erfreut sich diese Studienform stetig wachsender Beliebtheit, da sie den

Duale Studiengänge

Als dualer Studiengang wird ein Studium an einer Hochschule oder Berufsakademie mit integrierter Berufsausbildung bzw. Praxisphasen in einem Unternehmen bezeichnet. Neben dem Begriff „duals Studium“ werden für diese Studienform auch Bezeichnungen wie „Verbundstudium“, „kooperatives Studium“, „Studium mit vertiefter Praxis“ u. v. m. verwendet. Von klassischen Studiengängen unterscheidet sich ein dualer Studiengang durch einen höheren Praxisbezug, der abhängig von Studiengang und Hochschule variiert. Kennzeichnend für duale Studiengänge sind außerdem immer die beiden Lernorte Hochschule bzw. Akademie und Betrieb, an denen sie stattfinden. Berufspraxis und Studium sind organisatorisch und curricular miteinander verzahnt.

Anzahl dualer Studiengänge



hohen Zahl an kooperierenden Unternehmen verknüpft war, zurückgeführt werden. In der folgenden Tabelle wird die Entwicklung des Angebots von dualen Studiengängen von 2004 bis 2013 auf Basis der AusbildungPlus-Datenbank dargestellt.

Eine große Steigerung registrierte die AusbildungPlus-Datenbank bei den dualen Studienangeboten von Universitäten. Diese stiegen um 90 Prozent von 30 auf 57 duale Studienangebote für die Erstausbildung. Dies ist besonders auffällig, da seit 2010 kaum Veränderungen im Angebot der Universitäten verzeichnet werden konnten. Dennoch bleiben duale Studiengänge für die Erstausbildung eine Domäne der Fachhochschulen. Sie boten im Jahr 2013 mit 584 die meisten dualen Studiengänge an.

Das Angebot dualer Studiengänge für die Erstausbildung in der AusbildungPlus-Datenbank konzentriert sich überwiegend auf die Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften sowie auf die Informatik. Duale Studienplätze werden in den Fächern angeboten, mit deren Absolventinnen und Absolventen die Unternehmen ihren künftigen Fachkräftebedarf decken möchten. Der Anteil der Wirtschaftswissenschaften war mit über 40 Prozent des Gesamtangebots über die Jahre von 2004 bis 2013 stabil; das Schwerpunktfach ist hier die Betriebswirtschaftslehre.

Auffällig war die Steigerung im Bereich Sozialwesen. Sie übertraf mit rund 32 Prozent die Steigerungsrate von 24 Prozent aus dem Jahr 2012 deutlich. Mit zwei dualen Studienangeboten im Fach Kommunikationsdesign entwickelte sich darüber hinaus ein unter dualen Studiengängen bisher noch gar nicht vertretener Fachbereich.

Die Bundesländer mit den meisten dualen Studienangeboten für die Erstausbildung waren im Jahr 2013 Baden-Württemberg mit 245 Angeboten, Nordrhein-

Westfalen mit 183 und Bayern mit 172 Studiengängen. Besonders auffällig ist die Entwicklung in Bayern, das sein Angebot dualer Studiengänge für die Erstausbildung in den vergangenen fünf Jahren verdreifacht hat.

www.ausbildungplus.de

Zusatzqualifikationen

Zusatzqualifikationen sind ein Instrument, mit dem Betriebe und Jugendliche die duale Berufsausbildung flexibel, differenziert und individuell ausgestalten können. Während sie Betrieben die Möglichkeit bieten, individuelle Qualifikationsanforderungen abzudecken und schnell und bedarfsgerecht auf Veränderungen zu reagieren, ermöglichen sie es den Jugendlichen, die Inhalte ihrer Ausbildung über die Ausbildungsordnung hinaus nach eigenen Interessen zu erweitern. Gerade für leistungsstarke Abiturientinnen und Abiturienten wird die berufliche Bildung durch diese Aufwertung zur erfolversprechenden Alternative zum Studium. Aus dem gleichen Grund spielen Zusatzqualifikationen eine wichtige Rolle in der Bildungspolitik. Zudem verbessert die Anrechnung von Zusatzqualifikationen auf Fort- oder Weiterbildungen die Verflechtung zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung (siehe hierzu § 53 BBiG „Fortbildungsordnung“).

Zusatzqualifikationen

Gemäß § 5 Absatz 2 Nr. 5 BBiG werden unter Zusatzqualifikationen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten verstanden, die über die Ausbildungsinhalte hinausgehen. Da die Inhalte der Zusatzqualifikationen nicht in den Ausbildungsordnungen geregelt sind, fallen sie nicht unter das BBiG. Sie unterscheiden sich damit grundsätzlich von kodifizierten Zusatzqualifikationen. In der fachwissenschaftlichen Diskussion sowie in der Berufsbildungspraxis werden unter Zusatzqualifikationen Maßnahmen verstanden, die parallel zur Berufsausbildung oder unmittelbar im Anschluss daran stattfinden, einen zeitlichen Mindestumfang von 40 Stunden nicht unterschreiten und zertifiziert werden können.

Zusatzqualifikationen bleiben ein beliebtes Instrument zur beruflichen Qualifizierung: Nachdem die Zahl der Angebote in den vergangenen zwei Jahren rückläufig war, wurde im Jahr 2013 die höchste Zahl seit Inbetriebnahme der Datenbank AusbildungPlus verzeichnet. Diese Steigerung ist insbesondere auf die technischen Zusatzqualifikationen zurückzuführen, bei denen sich die Zahl der Anbieter seit dem Vorjahr mehr als verdoppelt hat. Insgesamt waren zum Stichtag 30. April 2013 17.626 Angebote für Zusatzqualifikationen von 2.314 verschiedenen Anbietern in der Datenbank AusbildungPlus verzeichnet: 9,46 Prozent mehr als im Vorjahr.

Zusatzqualifikationen bieten inhaltlich ein breites Spektrum. Die meisten von ihnen werden im vierten Jahr in Folge im Bereich der internationalen Qualifikationen angeboten. 34.562 Auszubildende hatten im Jahr 2013 die Wahl zwischen 717 verschiedenen Modellen internationaler Zusatzqualifikationen. Am zweit- und drittstärksten sind erneut die Bereiche Technik (334 Modelle für 3.957 Auszubildende) und kaufmännische Qualifikationen (282 Modelle für 16.024 Auszubildende). Die Angebote im Bereich Informationstechnologie haben sich im Vergleich zum Vorjahr nicht geändert (253 Modelle), bieten mit 8.006 Auszubildenden aber 215 jungen Menschen mehr (2,76 %) die Möglichkeit einer Zusatzqualifikation.

Das deutlichste Wachstum konnte mit einem Plus von 10,2 Prozent der Bereich Körperpflege und Gesundheit verzeichnen. Hier wurden im Jahr 2013 97 Modelle für

1.400 Auszubildende angeboten. Hohe Zuwächse gab es außerdem bei Zusatzqualifikationen, die die Auszubildenden mit der Fachhochschulreife abschließen (9.226 Auszubildende konnten zwischen 206 Modellen wählen: +9 %), sowie bei den kaufmännischen Qualifikationen (16.024 Auszubildende bei 282 Modellen: +8,5 %).

Zurückgegangen ist die Anzahl unterschiedlicher Modelle in den Bereichen Fachübergreifende Qualifikationen (-6 % auf 141), Tourismus und Gastronomie (-5 % auf 57) und Bau- und Ausbauwesen (-1,5 % auf 129). In allen rückläufigen Bereichen sind auch die Zahl der Anbieter bzw. Angebote sowie die Anzahl der Auszubildenden zurückgegangen.

Zusatzqualifikationen für Auszubildende werden in Deutschland flächendeckend in allen Bundesländern angeboten. Die stärksten regionalen Schwerpunkte des Angebots fanden sich im Jahr 2013 erneut in Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Sachsen, gefolgt von Thüringen, Niedersachsen, Hessen und Bayern. Den größten Zuwachs verzeichneten das Saarland (29,41 %) und Berlin (20,83 %). Insgesamt hatten 85.699 Auszubildende die Chance, eine Zusatzqualifikation zu erwerben.

www.ausbildungplus.de

Förderung der Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschule

Es ist eines der zentralen Anliegen der Bildungspolitik, die Durchlässigkeit innerhalb und zwischen den Bildungsbereichen zu erhöhen. Gemeint sind damit potenzielle Übergangsmöglichkeiten durch rechtliche Voraussetzungen im Bildungssystem, die konkrete Organisation und Ausgestaltung der Zugangs- und Übergangswege zwischen den Teilsystemen der Bildung und nicht zuletzt die Quote der realen Übergänge zwischen Teilsystemen der Bildung, also die Nutzung der formalen und organisatorischen Übergangsmöglichkeiten. Wie die Übergangsmöglichkeiten gestaltet sind, hängt maßgeblich von Anforderungen der Technologie-, Wirtschafts-, Qualifikations-, Demografie- und Arbeitsmarktentwicklung ab. So ist die Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen – insbesondere zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung – eine der zentralen Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs in Deutschland.

Im Kontext der vielfältigen Projektaktivitäten des BIBB wird „Durchlässigkeit“ verstanden als Möglichkeit des Wechsels innerhalb und zwischen den Bildungsbereichen unter Berücksichtigung bereits erworbener Kompetenzen sowie der strukturellen (und institutionellen) Annäherung der Bildungsbereiche durch Vergleichbarkeit und Validierung von Lernleistungen. Im Zentrum dieser durchlässigkeitsfördernden Entwicklungsarbeiten stehen dabei – wie nachfolgend skizziert – vor allem drei Strategien:

- reziproke Durchlässigkeit, u. a. durch Anerkennung/Anrechnung etc.;
- Verzahnung/Konvergenz von Teilsystemen und Bildungsgängen, u. a. curriculare Verzahnungen und bildungsbereichsübergreifende Angebote;
- hybride Bildungs- und Lernformen, z. B. duale Studiengänge.

Das BMBF-Programm „ANKOM-Übergänge“

Mehr Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschule erfordert ein zielgruppenspezifisches Übergangsmanagement. Mit den in der BMBF-Initiative „ANKOM-Anrechnung“ (2005 bis 2008) erprobten Verfahren zur Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge konnte hierzu ein wesentlicher Meilenstein gesetzt werden. Erstmals konnte anhand von Äquivalenzanalysen der empirische Beleg erbracht werden, dass es zwischen beruflicher Bildung und Hochschulstudiengängen zum Teil erhebliche Anrechnungspotenziale gibt und Anrechnung de facto möglich ist. Dennoch zeigte sich hier, dass von der Anrechnung allein derzeit eine sprunghafte Erhöhung der Durchlässigkeit noch nicht zu erwarten ist. Die Evaluationsbefunde der Initiative „ANKOM-Anrechnung“ weisen aus, dass es für eine breite und strukturell verankerte Durchlässigkeit zur Hochschule notwendig ist, zusätzliche förderliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die den besonderen Voraussetzungen und Lebens- und Arbeitsbedingungen beruflich Qualifizierter entsprechen und ihnen ein erfolgreiches Studieren ermöglichen.

Mit der vom BMBF 2011 ausgeschriebenen „Richtlinie zur Förderung von Maßnahmen für den Übergang von der beruflichen in die hochschulische Bildung“ wurde eine neue Initiativphase gestartet, um die oben skizzierten Handlungsbedarfe aufzugreifen und zielgruppenspezifische Konzepte zu entwickeln und transferfähig auszugestalten. In 20 Projekten werden

bis Oktober 2014 für die Zielgruppe beruflich Qualifizierter unterstützende Maßnahmen und Modelle des Studieneinstiegs und der Studiengestaltung entwickelt und erprobt, die insbesondere der Lebens- und Arbeitssituation Berufstätiger Rechnung tragen. Die zu entwickelnden Maßnahmen lassen sich zwei Aufgabenfeldern zuordnen: Sie zielen erstens auf wesentliche Verbesserungen des Übergangsmanagements in Hochschulstudiengänge und zweitens auf die Gestaltung von Rahmenbedingungen und Studien- bzw. Lernformen, die beruflich Qualifizierten ein erfolgreiches Studieren erleichtern. Entwickelt und erprobt werden dazu u. a.

- zielgruppenspezifische Informations- und Beratungsangebote (zu Studienvoraussetzungen, Studienansprüchen, Anrechnungsmöglichkeiten und -verfahren, Studienorganisation etc.). Die Angebote werden z. T. kooperativ mit Institutionen der beruflichen Fortbildung entwickelt und zeitlich/organisatorisch den Bedingungen berufstätiger Interessenten angepasst;
- Brückenkurse, die die fachlichen Voraussetzungen aus Fortbildungsberufen mit den (Einstiegs-)Anforderungen von Hochschulstudiengängen verknüpfen sowie Online-Studienvorbereitungsprogramme (in Kooperation mit regionalen Fortbildungsanbietern);
- Mentoring-Konzepte (individuelle Bildungsgang- und Lernberatung, Lernpartnerschaften) und Coachingangebote (für Lernende und Lehrende);
- örtlich und zeitlich flexibilisierte Studienangebote, die eine Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium sowie eine individuelle Studienverlaufsgestaltung ermöglichen. Hierzu zählen u. a. zielgruppenspezifische Lernplattformen, (zeit-/ortsunabhängige) onlinebasierte Studienphasen sowie netzbasierte tutorielle Unterstützungsangebote;
- berufsbegleitende und berufsintegrierte Studiengänge, die inhaltlich, didaktisch-methodisch und lernorganisatorisch den Lebensbedingungen, Kompetenzen, Berufserfahrungen und Lernstrategien beruflich Qualifizierter Rechnung tragen.

Die konzeptionelle und operative Verknüpfung dieser Maßnahmen mit Anrechnungsfragen soll zudem dazu beitragen, dass Anrechnungsverfahren qualitativ und verfahrenstechnisch optimiert und verstetigt werden.

Neue Perspektiven einer Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschule

Durchlässigkeit an der Schnittstelle zwischen Berufsbildung und Hochschule wurde in der bildungspolitischen Diskussion bisher überwiegend als einseitige Übergangsbewegung in das Hochschulsystem betrachtet und diskutiert. Wenig beachtet und thematisiert wurden dagegen annähernde Angebote, die bilateral gleichermaßen die berufliche wie die hochschulische Bildung stärken. Die intensivierten Diskussionen und Reformaktivitäten zur Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschule und der Diskurs um die Ausgestaltung des EQR/DQR haben auch die Verzahnung von Angeboten zwischen Berufsbildung und Hochschule begünstigt.

Das BIBB startete im Dezember 2013 – finanziert durch das BMBF – ein dieses Thema aufgreifendes Projekt mit dem Titel „Förderung von Durchlässigkeit zur Fachkräftegewinnung – Entwicklung von bereichsübergreifenden Bildungsmaßnahmen in der hochschulischen und beruflichen Bildung analog auf Niveau 5 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR)“. Im Rahmen dieses Projektes sollen exemplarisch Maßnahmen einer curricularen Verzahnung von beruflicher und hochschulischer Bildung umgesetzt werden, die bildungsbereichsübergreifend, d. h. durchlässigkeitsfördernd in beide Richtungen – Hochschule und berufliche Bildung – wirksam sind. In zwei Teilprojekten werden durch berufliche Bildungsträger und Hochschulen Bildungsangebote entwickelt, die als Aufstiegsfortbildung auf der DQR-Stufe 5 und als Vorbereitung auf das Studium (mit Anrechnungsmöglichkeiten auf das Studium zum Bachelor) Gültigkeit haben. Durch (formale) Gültigkeit der erworbenen Kompetenzen in beiden Bereichen soll damit sowohl ein Übergang in das Studium von beruflich Qualifizierten als auch in die zweite Stufe der Aufstiegsfortbildung erleichtert werden.

Teilprojekt 1: IT-Spezialist – IHK Ulm

Projektpartner:

Industrie- und Handelskammer Ulm, Hochschule Ulm, Technische Akademie Ulm

Teilprojekt 2: Kfz-Servicetechniker/-in – HWK Münster/HWK Unterfranken

Projektpartner:

Handwerkskammer Münster, Handwerkskammer Unterfranken, Zentralverband des Deutschen Kraftfahrzeuggewerbes, Universität Münster, Hochschule Würzburg-Schweinfurt

Wissenschaftliche Begleitung:

Bundesinstitut für Berufsbildung, Abteilungen 3 und 4
Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg
Prof. Dr. Karl Wilbers – Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung

Förderung von Durchlässigkeit im Berufsbildungssystem durch curriculare Verzahnung von Bildungsgängen

Zur Förderung von Durchlässigkeit innerhalb des Berufsbildungssystems wurden bisher vor allem zwei Ansätze verfolgt: die Anerkennung von Bildungsabschlüssen als Zugangsberechtigung zu weiterführenden Bildungsgängen sowie die Anrechnung vorhandener Lernergebnisse auf weiterführende Bildungsgänge. In der aktuellen Diskussion – insbesondere im Anschluss an die DECVET-Ergebnisse – gewinnt ein weiterer, insbesondere durch den ZDH unter dem Begriff „berufliche Laufbahnkonzepte“ angeregter Ansatz an Bedeutung, der in einer systematischen (curricular-didaktischen) Verzahnung von Bildungsgängen unterschiedlicher Teilsysteme der Berufsbildung eine wesentliche Voraussetzung erhöhter Durchlässigkeit und zunehmender Flexibilität und Schnelligkeit im Erwerb beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen sieht.

Im Rahmen der BMBF-Bildungsforschungsinitiative wurde eine vom BIBB koordinierte und fachlich betreute Studie zum Thema „Durchlässigkeit durch Verzahnung von Bildungsgängen zu beruflichen Laufbahnkonzepten“ in Auftrag gegeben. Mit dieser im Oktober 2013 gestarteten Studie werden anhand von

vier unterschiedlich situierten Ausbildungsberufen konzeptionelle Möglichkeiten erkundet, Durchlässigkeit durch eine systematische Verzahnung der dualen Ausbildung mit der beruflichen Fortbildung bis hin zur Berücksichtigung berufsbegleitender Studiengänge herzustellen. Herauszuarbeiten sind die Potenziale und Gestaltungsmöglichkeiten dieser Verzahnungsansätze sowie die erforderlichen Rahmenbedingungen für ihre Implementierung.

Vor dem Hintergrund dieser Befunde werden abschließend Handlungsempfehlungen zur Förderung der Verzahnung von Bildungsgängen zu beruflichen Laufbahnkonzepten und Karrierewegen in der beruflichen Bildung formuliert. Die Ergebnisse der Studie werden Ende 2014 vorliegen.

Förderung von „reziproker“ Durchlässigkeit durch die Integration von Studienabbrecherinnen und -abbrechern in die berufliche Bildung

Durch den demografischen Wandel und die zunehmende Diskussion um die Sicherung des Fachkräftebedarfs in Deutschland wird der Durchlässigkeitsdiskurs zunehmend auch auf die Gruppe der Studienabbrechenden gerichtet. Neben einem zusätzlichen Bedarf an wirksamen Strategien, die dazu beitragen können, Studienabbrüche hochschulsystemseitig zu verhindern, gilt es, den Personenkreis der Studienabbrecherinnen und -abbrecher auch durch strukturell abgestimmte Bildungspfade in das berufliche Bildungssystem zu ermöglichen. Derzeit stellt sich die Daten- und Erkenntnislage in Hinblick auf die Aufnahme von Studienabbrecherinnen und -abbrechern in die berufliche Bildung und deren weiteren Verbleib noch als unzureichend dar. Hier besteht erheblicher Forschungsbedarf, insbesondere zur Untersuchung der Wirksamkeit von Integrationsstrategien in die berufliche Bildung: Eine vom BIBB im Jahr 2013 initiierte Umfrage beim DIHK und ZDH hat ergeben, dass bereits verschiedene Projekte durchgeführt werden, innerhalb derer Studienabbrecherinnen und -abbrecher über unterschiedliche Integrationsstrategien in das berufliche Bildungssystem münden.

Bisherige Integrationsprojekte für Studienabbrecherinnen und -abbrecher in die berufliche Bildung folgen in weiterem Sinne insbesondere dem Strategieansatz „Anrechnung von Kompetenzen“ durch Nutzung der im BBiG enthaltenen Verkürzungsmöglichkeiten der

geregelten Ausbildungsdauer. Festzustellen ist, dass innerhalb der Berufsbildung und des BBiGs derzeit keine Standards für spezifisch kompetenzorientierte Anrechnungsverfahren – analog der innerhalb der ANKOM-Anrechnungs-Initiative für die Hochschulen entwickelten individuellen bzw. pauschalen Anrechnungsverfahren für die Anrechnung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen – bestehen. Um eine transparente Einschätzung des Handlungsbedarfs zu erhalten, sind zukünftige Untersuchungen der vorhandenen Integrationspraxis ebenso erforderlich wie die Erhebung quantitativer Daten, u. a. hinsichtlich der Migrationsströme zwischen den Bildungssystemen, Abschluss- und Übernahmekquoten von Studienabbrecherinnen und -abbrechern in der beruflichen Bildung sowie die Erfolgsquoten der bisher angewandten Integrationsstrategien.

Durchlässigkeit durch hybride Organisationsformen: duale Studiengänge

In der organisationalen Hybridisierung in Form der Verzahnung von beruflicher und hochschulischer Bildung spiegelt sich ein weiterer Bezugspunkt von Durchlässigkeit. Mit dualen Studiengängen hat sich seit über 40 Jahren ein berufspraktisches Ausbildungsformat innerhalb der deutschen Hochschullandschaft etabliert, in welchem berufliche Praxis und akademische Bildung gleichwertig miteinander verschränkt sind. Das duale Lehr-/Lern-Prinzip als zentrales Element des beruflichen Bildungssystems in Deutschland erfährt durch den Erfolg dualer Studiengänge eine wachsende Integration in die Hochschullandschaft und ist durchlässigkeitsfördernd zwischen den Bildungssystemen.

Angeregt durch das neue Positionspapier des Wissenschaftsrates (Oktober 2013) richtet sich der aktuelle Diskurs auf die Schärfung der charakterisierenden Elemente eines dualen Studiums und hiermit einhergehend die Definition entsprechender qualitätssichernder Faktoren. Mit seinen Empfehlungen stärkt der Wissenschaftsrat explizit den betrieblichen Lernort in seiner Verschränkung zur Hochschule: Die Hochschulen werden aufgefordert, die Verschränkung ihrer Studiengänge zum betrieblichen Lernort zeitlich, curricular und qualitätsgesichert zu systematisieren, um eine institutional-strukturelle übergreifende Transparenz zu ermöglichen. Aus Sicht der Berufsbildung liegt das wesentliche zukünftige Handlungsfeld hier in einer verbindlichen und transparenten Ausgestaltung des betrieblichen Teils so-

wie in dem Aufgreifen der in der beruflichen Bildung geltend gemachten und ausgestalteten Standards zur Umsetzung des dualen Lernortprinzips.

www.bibb.de/ankom

>> Zahlt sich aus: Die Bildungsprämie

Bildungsprämie

Das Programm „Bildungsprämie“ wurde von der Bundesregierung im Rahmen der Konzeption „Lernen im Lebenslauf“ initiiert, um mehr Menschen eine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Das Programm besteht aus zwei Komponenten, dem Prämien-gutschein und dem Weiterbildungssparen (Spargut-schein) – beide können auch kombiniert werden.

- Prämiegutschein: Mit dem Gutschein werden 50 Prozent der Weiterbildungskosten (max. 500 Euro) übernommen. Den Gutschein kann erhalten, wer mindestens 15 Stunden pro Woche erwerbstätig ist und dessen zu versteuerndes Jahreseinkommen 20.000 Euro (Alleinstehende) bzw. 40.000 Euro (gemeinsame Veranlagung) nicht übersteigt.
- Das „Weiterbildungssparen“ bietet eine einkommensunabhängige Möglichkeit zur Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen mithilfe eines gemäß Vermögensbildungsgesetz angesparten Guthabens.

Für den Erhalt eines Prämien- und/oder Spargutscheins ist die Teilnahme an einem Beratungsgespräch verpflichtend, das bundesweit bei ca. 600 Beratungsstellen kostenlos angeboten wird. Die derzeitige Förderphase läuft noch bis Mitte 2014. Eine Verlängerung der Förderung ist geplant. Seit Programmbeginn im Dezember 2008 wurden in den Beratungsstellen über 250.000 Prämiegutscheine ausgestellt. Der Prämiegutschein wird überdurchschnittlich von Frauen, Teilzeitbeschäftigten, Selbstständigen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von KMU genutzt – auch Migrantinnen und Migranten sind gut vertreten. Die bis zum 31. Oktober 2013 ausgezahlte Fördersumme betrug ca. 51,5 Mio. Euro – der durchschnittliche Wert der bisher zur Abrechnung eingereichten Gutscheine liegt in der aktuellen Förderphase bei ca. 350 Euro pro Gutschein.

Die fachlich-wissenschaftliche Begleitung des Programms ist seit Sommer 2012 mit der „Programmstel-

le Bildungsprämie“ im BIBB angesiedelt. Die administrative Abwicklung wird vom Bundesverwaltungsamt verantwortet. Kofinanziert wird das Bundesprogramm durch den Europäischen Sozialfonds.

www.bildungspraemie.info

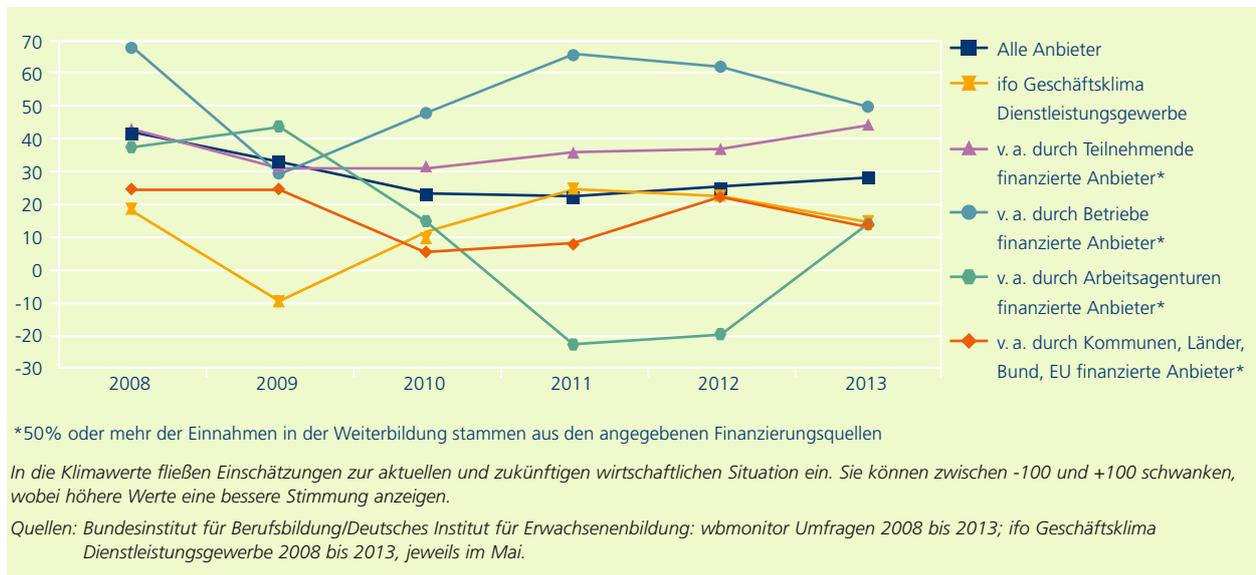


wbmonitor

Mit dem **wbmonitor** Klimawert misst das BIBB jährlich im Mai die wirtschaftliche Stimmungslage der Weiterbildungsbranche. Seit 2010 ist diese relativ stabil: Mit +28 liegt der **wbmonitor** Klimawert 2013 für alle Anbieter wenige Punkte höher als in den Vorjahren (vgl. Grafik). Die vier Hauptsegmente der Weiterbildungsbranche zeigen sich im Jahr 2013 wirtschaftlich zweigeteilt: Im Vergleich zu der guten wirtschaftlichen Situation der vorwiegend durch private Mittel (Betriebe oder Teilnehmende) finanzierten Anbieter ist das Wirtschaftsklima der Anbieter, die ihre Einnahmen in der Weiterbildung v. a. aus öffentlichen Quellen (Kommunen/Länder/Bund/EU oder Arbeitsagenturen/Jobcenter) beziehen, deutlich verhaltener, aber dennoch leicht positiv.

Damit stellen sich im Jahr 2013 die Wirtschaftsbedingungen in unterschiedlichen Teilmärkten der Weiterbildung weniger polarisiert dar als in den letzten beiden Jahren. Lagen die Klimawerte der überwiegend betrieblich und der überwiegend von den Arbeitsagenturen/Jobcentern abhängigen Anbieter 2012 im Wertebereich von -100 bis +100 noch 82 Punkte auseinander, hat sich dieser Abstand im Jahr 2013 auf nun nur noch 36 Punkte mehr als halbiert. Zurückzuführen ist dies in erster Linie auf die deutliche Verbesserung des Wirtschaftsklimas der hauptsächlich von den Arbeitsagenturen/Jobcentern abhängigen Einrichtungen. Mit einem starken Anstieg des **wbmonitor** Klimawerts um 35 Punkte haben sie die Talsohle der letzten zwei Jahre durchschritten, weisen im Jahr 2013 kein negatives Wirtschaftsklima mehr auf (+14) und befinden sich sogar auf dem Niveau der gesamten Dienstleistungsbranche (ifo Geschäftsklima für das Dienstleistungsgewerbe: +15). Diese Anbieter konnten offensichtlich von der wieder angestiegenen Förderung der beruflichen

Entwicklung der wbmonitor Klimawerte von 2008 bis 2013



Weiterbildung in den Rechtskreisen SGB II und III profitieren. Zugleich ist zu vermuten, dass während des Fördertiefs der letzten beiden Jahre eine Marktbereinigung stattgefunden hat und sich eine aktuell weniger angespannte Konkurrenzsituation positiv in der Wirtschaftslage bemerkbar macht.

Parallel zur wirtschaftlichen Entwicklung der gesamten Dienstleistungsbranche schwächt sich das Wirtschaftsklima der überwiegend betrieblich finanzierten Anbieter im Jahr 2013 weiter ab. Mit einem Klimawert von +50 bleiben diese jedoch die Anbietergruppe mit der insgesamt besten wirtschaftlichen Stimmung. Nahezu aufschließen konnten die überwiegend teilnehmerfinanzierten Anbieter, deren Klimawert im Jahr 2013 mit +45 das Maximum dieser Teilgruppe seit Einführung des **wbmonitor** Klimawertes im Jahr 2007 erreicht. Der seit 2010 kontinuierliche Anstieg des Wirtschaftsklimas teilnehmerfinanzierter Anbieter unterstreicht die wachsende Bedeutung eigenverantworteter Weiterbildungsaktivitäten insbesondere im beruflichen Kontext. Bei überwiegend von Kommunen, Ländern, Bund und/oder EU finanzierten Anbietern hat sich die wirtschaftliche Stimmung im Vergleich zum Vorjahr auf +13 eingetrübt.

www.wbmonitor.de

4. Weitere Öffnung der beruflichen Bildung

Unterschiedliche Lernvoraussetzungen berücksichtigen

Nachteilsausgleich

Das BIBB und der Ausschuss für Fragen behinderter Menschen (AFbM) haben den gemeinsam initiierten Prozess zur Einführung und Durchsetzung von bundesweit einheitlichen Qualitätsstandards in die duale Berufsausbildung von behinderten Menschen fortgesetzt. Aufbauend auf der Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO und ersten berufsspezifischen Musterregelungen sind Voruntersuchungen für die Berufsbereiche Tierpflege/Fachrichtung Tierheim und Tierpension und Buchbinderei durchgeführt bzw. begonnen worden. Die Voruntersuchungen entsprechen dem berufsbildungspolitischen Bestreben, das Spektrum an Berufen, die behinderten Menschen im Segment Fachpraktiker/-innen-Berufe tatsächlich of-

fenstehen, zu erweitern und dabei auch quantitativ weniger relevante Berufe, die für die Personengruppen aber geeignet erscheinen, in den Blick zu nehmen.

Die bereits abgeschlossene Voruntersuchung Tierpflege hat ergeben, dass derzeit keine ausreichenden Anhaltspunkte für die Entwicklung einer bundeseinheitlichen Musterregelung im Sachverständigenverfahren sprechen. Insbesondere kann momentan keine realistische Einschätzung zur möglichen Anzahl von Ausbildungsplätzen und noch weniger zu nachfolgenden Beschäftigungsverhältnissen abgegeben werden. Darüber hinaus übersteigt im Bezugsberuf derzeit die Nachfrage an Ausbildungsplätzen das bestehende Angebot. Es soll aber die im Zuständigkeitsbereich der IHK ab Herbst 2013 auch praktisch zur Anwendung kommende Ausbildungsregelung in ihrer Umsetzung und Resonanz beobachtet und deren Auswirkung zu einem späteren Zeitpunkt evaluiert werden.

Das BIBB verfolgt das Ziel, die duale Berufsausbildung behinderter Menschen in „regulären“ anerkannten Ausbildungsberufen als Priorität zu fördern. Dabei setzt es einen Schwerpunkt auf die breitere und differenziertere Anwendung des in BBiG und HwO verankerten Nachteilsausgleichs bei Durchführung und Prüfung der Ausbildung. Insbesondere mit Blick auf die zuständigen Stellen (in der Regel Kammern) als verantwortliche Akteure und deren Unterstützung bei ihrer Aufgabe hat das BIBB ein Projekt zur vollständigen Überarbeitung seiner stark nachgefragten Publikation „Nachteilsausgleich für behinderte Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer – Handbuch mit Fallbeispielen und Erläuterungen für die Prüfungspraxis“ durchgeführt. Ein vom BIBB berufenes Sachverständigen-gremium legte bei der Erarbeitung des Handbuchs einen neuen Akzent auf psychische Beeinträchtigungen, da diese in den letzten Jahren deutlich zugenommen haben und für alle an der Ausbildung Beteiligten besondere Herausforderungen darstellen. Mit dem Handbuch bietet das BIBB Antworten auf Fragen der praktischen Umsetzung des Nachteilsausgleichs, z. B. welche Möglichkeiten es über die im Gesetz nur beispielhaft genannten hinaus gibt und welche Beeinträchtigungen und Einschränkungen aus welchen Behinderungsarten entstehen und wie diese einzelfallbezogen angemessen berücksichtigt werden können.

„Ich werde als Fachangestellte für Bürokommunikation im BIBB ausgebildet. Während der gesamten Ausbildung bin ich einem Arbeitsbereich in der Ordnungsabteilung zugeordnet, um hier umfassend alle Abläufe kennenzulernen und Berufserfahrung zu sammeln. Meine Ausbilder unterstützen mich dabei vorbildlich.“



Marie Valerius,
Auszubildende im BIBB

„Das BIBB hat mit der Ausbildung mobilitätseingeschränkter Menschen neue Wege beschritten. Die Ausbildung sensibilisiert gegenseitig und führt Auszubildende und Ausbilder zu einem respekt- und verständnisvollen Umgang miteinander. Trotz guter Rahmenbedingungen für behinderte Menschen im BIBB sind fortwährend Anpassungen des Arbeitsumfeldes im Berufsalltag erforderlich. Inklusion steht erst am Anfang, sie muss gelebt werden.“

Manfred Zimmermann, Ausbilder von
Marie Valerius im BIBB

Die Ratifikation der Konvention der Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen hat v. a. unter dem Leitbegriff „Inklusion“ die berufliche Bildung behinderter Menschen ins Blickfeld gerückt und zu vielfältigen Diskussionen, Positionierungen und Veränderungsprozessen bei den Akteuren geführt. Das BIBB als Ansprech- und Kooperationspartner für Wissenschaft, Politik und Praxis ist hier mit seiner Expertise sehr gefragt. So hat es beispielsweise eine Expertise für den Nationalen Bildungsbericht (Bildung in Deutschland 2014) erarbeitet, wirkt bei der Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht“ der Bertelsmann Stiftung beratend mit und hat bei den Hochschultagen Berufliche Bildung im Jahr 2013 in der Universität Duisburg-Essen bei der Fachtagung Berufliche Rehabilitation das Einführungsreferat übernommen.

Inklusion braucht Professionalisierung

Mit der Konvention der Vereinten Nationen über die „Rechte von Menschen mit Behinderungen“, die im Jahr 2009 für Deutschland in Kraft trat, ist das Thema Inklusion bildungspolitisch und fachwissenschaftlich in den Fokus gerückt. Für eine „barrierefreie“, gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben nehmen Bildung und der Zugang zur Erwerbsarbeit eine Schlüsselfunktion ein. Das UNESCO-Programm „Bildung für Alle“ formuliert einen universellen Anspruch: Allen Jugendlichen und Erwachsenen sollen Lerngelegenheiten gegeben werden, unabhängig von Geschlecht, sozialen und ökonomischen Voraussetzungen.

Für die Berufsbildung gewinnt vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels der Umgang mit heterogenen Lerngruppen an Bedeutung. Das individuelle Potenzial junger Menschen wird herausgestellt und betriebliche Konzepte zur Förderung entwickelt (siehe dazu den BIBB-Modellversuchsforschungsschwerpunkt: „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“, Laufzeit: 2010 bis 2014; → Kap. 4, S. 52). Der fachwissenschaftliche Diskurs um eine inklusive Berufsbildung betont die Anerkennung der Verschiedenartigkeit, die Wertschätzung von Differenz und eine „Pädagogik der Vielfalt“. Allen jungen Menschen sollen optionsreiche Wege in eine qualifizierte Berufsausbildung und in die Arbeitswelt eröffnet werden, ohne die spezifischen Lernbedürfnisse Einzelner hinten anzustellen – erst damit scheint es möglich, alle vorhandenen Bildungsreserven auszuschöpfen.

Der Ausbildung und Professionalisierung der pädagogischen Fachkräfte kommt eine zentrale Rolle bei der Umsetzung inklusiver Bildung zu. Eine gemeinsame Nationale Konferenz „INKLUSION gestalten: gemeinsam. kompetent. professionell“ des BMBF, des BMAS und der KMK hat im Juni 2013 diesen Aspekt aufgegriffen und seine Bedeutung herausgestellt. Zur Vorbereitung wurden von ausgewiesenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Fachexpertisen erarbeitet, die u. a. die Handlungserfordernisse bei der Ausbildung und Professionalisierung von Fachkräften für inklusive Bildung in Deutschland dargestellt haben. Für den Bereich der Berufsbildung hat das BIBB in Kooperation mit der Universität Siegen diese Fachexpertise erstellt, den Forschungsstand im Bereich der Berufsbildung bilanziert und Forschungsbedarfe aufgezeigt. Formuliert wurden Entwicklungsaufgaben und eine Qualifizierungs- und Professionalisierungsoffensive für eine inklusive Berufsbildung vorgeschlagen.

In das vorgelegte Gutachten sind die Erkenntnisse des BIBB-Forschungsprojekts „Anforderungen an die Professionalität des Bildungspersonals im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt“ (www.bibb.de/de/wlk51853.htm) eingeflossen, das im ersten Quartal 2013 abgeschlossen wurde. Die qualitative Studie verdeutlicht, dass für die Gestaltung gelingender Übergänge sowie für ein „Hand-in-Hand-Arbeiten“ der am Übergang beteiligten Institutionen und Fachkräfte eine neue Qualität von Professionalität entstanden ist. Veranschaulicht wurden die Tätigkeiten der Fachkräfte im Übergangsprozess sowie die Sichtweisen von allgemeinbildenden und beruflichen Lehrerinnen und Lehrern, sozialpädagogischen Fachkräften sowie der Ausbilderinnen und Ausbilder. Zwei Anforderungsbereiche zeigten sich: die Gestaltung individualisierter Bildungsprozesse, verbunden mit einer individuellen Begleitung und (Lern-)Unterstützung junger Menschen sowie die Kooperation und Vernetzung der Akteure und die multiprofessionelle Zusammenarbeit der pädagogischen Fachkräfte. Auf Grundlage der empirischen Befunde konnten die erforderlichen Kompetenzen herausgearbeitet und ein Gesamttabelleau an Kompetenzen für pädagogisches Übergangshandeln entwickelt werden. Darüber hinaus erwiesen sich die Haltung und Einstellung der Fachkräfte als grundlegende Disposition für professionelles Handeln – dies gilt insbesondere für die Gestaltung inklusiver Bildungsprozesse.

Das Berufsorientierungsprogramm des BMBF 2013

Fünf Jahre nach seiner Einführung kann das Berufsorientierungsprogramm (BOP), das das BIBB im Auftrag des BMBF durchführt, eine eindrucksvolle Bilanz aufweisen: Bisher wurden Zuschüsse in Höhe von fast 300 Mio. Euro für ca. 1.000 Vorhaben bewilligt. Damit werden knapp 660.000 Schülerinnen und Schüler erreicht.

„Die Zahl derjenigen, die ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig auflösen, ist mit über 20 Prozent entschieden zu hoch. Um dem entgegenzuwirken, führt das BIBB im Auftrag des BMBF das Berufsorientierungsprogramm durch. Das Programm eröffnet den Jugendlichen die Chance, durch eine Potenzialanalyse realistische Vorstellungen über die eigenen Stärken und durch Werkstatttage über die Berufswelt zu entwickeln.“



Klaus Weber, Arbeitsbereichsleiter Übergänge in Ausbildung und Beruf, Berufsorientierung; Berufsorientierungsprogramm im BIBB

Nachdem der Schwerpunkt 2012 auf der Weiterentwicklung der Prozessstrukturen lag, wurden im Jahr 2013 in einer aufeinander aufbauenden Veranstaltungsreihe wichtige Themen der praktischen Umset-

zung des BOP mit unterschiedlichen Akteuren des Programms bearbeitet. Auftakt waren zwei Veranstaltungen in Hamburg und München zum Thema „Zusammenarbeit mit Eltern“. Die Bedeutung der Eltern als wichtiger Einflussfaktor bei der Berufswahl ist empirisch belegt. Dies wurde auch auf den Veranstaltungen von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern bestätigt. Die Erfahrungen haben jedoch gezeigt, dass viele Bildungsträger im BOP bei dem Versuch auf Schwierigkeiten stoßen, Eltern als Kooperationspartner zu gewinnen. Diskutiert wurden Wege, um möglichst viele Eltern in die BOP-Maßnahmen einzubinden.

Betrachtet man die Faktoren, die für eine gelungene Umsetzung des BOP eine Rolle spielen, so ist neben den Eltern gerade auch die Schule als Kooperationspartner eine wichtige Einflussgröße. Sie stellt ein wichtiges Bindeglied zwischen den beteiligten Akteuren dar und bettet durch Vor- und Nachbereitung des BOP die Maßnahme in den Schulalltag der Schüler/-innen ein. Ein Themenworkshop zum Thema Kooperation mit Schule unter dem Titel „BOptimal – wie kann gemeinsame Praxis für Schüler/-innen gelingen“ widmete sich diesem Aspekt und brachte Vertreter/-innen aus Schulen und die Bildungsträger aus dem BOP zusammen. Die Veranstaltung fand in Bremen im Open Space Format statt, um es den Teilnehmenden zu ermöglichen, die Veranstaltung nach ihren Bedürfnissen zu gestalten und eigene Fragestellungen einzubringen. In spontan gebildeten, kleinen Arbeitsgruppen diskutierten insgesamt 120 Teilnehmer/-innen Optimierungsmöglichkeiten in der Kooperation von Schulen und Berufsbildungsstätten.

Bundesbildungsministerin Prof. Dr. Johanna Wanka mit den Preisträgerinnen und Preisträgern des Aufrufs „Gute Praxis Gender“ und Schülerinnen und Schülern auf der 3. BOP-Jahrestagung, Foto: Jürgen Stumpe



Zum Jahresabschluss fand die 3. Jahrestagung des BOP im Dezember unter dem Motto „Vorteil Vielfalt“ in Berlin statt. Knapp 450 Teilnehmer/-innen kamen, um sich zu informieren und sich mit anderen auszutauschen. Bundesbildungsministerin Prof. Dr. Johanna Wanka eröffnete die Veranstaltung und prämierte drei BOP-Projekte, die mit ihren Konzepten zu gendersensibler Berufsorientierung überzeugt hatten. Wie vielfältig die Möglichkeiten sind, Berufsorientierung gendersensibel zu gestalten, zeigen die Konzepte, die im Rahmen des diesjährigen Aufrufs zu „Gute Praxis Gender“ eingereicht worden waren. Die Ideen reichten von der Einrichtung einer Medienwerkstatt, in der Schüler/-innen als Multiplikator/-innen zum Thema geschlechteruntypisches Berufswahlverhalten arbeiten, Interviews führen und einen Film drehen, bis hin zu Workshops und Rollenspielen mit Genderbezug und der Einbeziehung von Lehramtsstudierenden in die Werkstatttage.

Der Erfahrungsaustausch am zweiten Veranstaltungstag richtete sich in erster Linie an die Mitarbeiter/-innen, die das BOP in den Bildungseinrichtungen umsetzen. In fünf Foren wurden Themen wie Berufsorientierung und Inklusion, Gender, Elternarbeit und -einbeziehung, Berufswahlkompetenz und Interkulturelle Kompetenz in den Blick genommen. Zahlreiche Beispiele aus der Praxis gaben den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Impulse für die praktische Umsetzung des BOP.

Um die qualitative Weiterentwicklung des Programms sicherzustellen, startete im Jahr 2013 die programmbegleitende wissenschaftliche Evaluation. Sie ist als Längsschnittuntersuchung angelegt und wird im Jahr 2017 abgeschlossen. Im Rahmen einer qualitativen

Untersuchung werden Schüler/-innen, beteiligte Berufsbildungsstätten sowie Lehrkräfte von Schulen und andere relevante Akteure vom Zeitpunkt vor Durchführung des BOP bis zum Verbleib nach Schulende begleitet. Parallel dazu werden Schüler/-innen, Berufsbildungsstätten und Schulen in größerem Umfang auch quantitativ befragt. Die Ergebnisse werden kontinuierlich zur Optimierung des Programms verwendet und in jährlichen Zwischenberichten vorgestellt. Darüber hinaus sind weitere begleitende Veröffentlichungen von Zwischenergebnissen vorgesehen. Erste Zwischenergebnisse wurden auf der 3. BOP-Jahrestagung im Dezember vorgestellt.

Die Veranstaltungsreihe wird im Jahr 2014 mit anderen Schwerpunkten fortgesetzt. Die Ergebnisse der vergangenen Veranstaltungen werden für die Fachöffentlichkeit weiter aufbereitet

www.bibb.de/de/32010.htm



Good Practice Center

Im Zentrum des Good Practice Center (GPC) stehen Angebote und Programme für junge Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen im Übergang Schule –



Die deutsche Delegation und japanische Fachkräfte vor einem Kiosk in der Support Station in Yamato (Provinz Nara)

Beruf Unterstützung benötigen. Diese Aufgabe hat im Jahr 2013 erneut an Bedeutung gewonnen: Betriebe finden vielfach nicht die Bewerber/-innen, die ihren Ausbildungsanforderungen entsprechen. Gefragt sind deshalb Konzepte, die die Lücke zwischen den Erwartungen der Unternehmen und den Voraussetzungen der Jugendlichen schließen. Das GPC stellt Antworten der Praxis auf diese Herausforderungen auf seinem Portal vor. Neben lösungsorientierten Praxisbeispielen sammelt das GPC relevante Informationen, z. B. aus wissenschaftlichen Studien, die auf den Themenseiten adressatengerecht und in gebündelter Form angeboten werden. Zu den Aufgaben des GPC gehört schließlich auch die Beratung von Projekten, Verbänden etc.

Seit 2013 betreibt das BIBB neben dem GPC auch das Fachportal qualiboXX, welches sich ebenfalls an die Akteure in den Handlungsfeldern am Übergang Schule – Beruf wendet. qualiboXX bietet neben den Fachinformationen einen Bereich zur Vernetzung an. Die Kommunikations- und Arbeitsplattform verstärkt die Zugänge zur Praxis insbesondere durch eine bundesweite Community zum fachlichen Austausch. Gemeinsam werten GPC und qualiboXX aktuelle Fragen, Entwicklungen und Bedarfe aus, veröffentlichen Erkenntnisse im gemeinsamen Newsletter und bringen sie auf Fachveranstaltungen sowie in den wissenschaftlichen Diskurs ein. So stellten GPC und qualiboXX z. B. vorbildliche Initiativen gegen Ausbildungsabbruch zusammen und präsentierten Beispiele und Empfehlungen in einem Workshop des Ständigen Unterausschusses des Hauptausschusses des BIBB. Auch bei politischen Entscheidungen wird diese Expertise gefragt, z. B. bei einer Sitzung des baden-württembergischen Landtags zur assistierten Ausbildung.

Internationale Kooperation zum Übergang Schule – Beruf

Zum Thema Übergang Schule – Beruf bringt das GPC seine Erfahrungen in internationale Kooperationen ein, z. B. in das europäische Projekt „transitions“ der Fachstelle für internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland (IJAB). Einen Höhepunkt bildete im Jahr 2013 eine IJAB-Studienreise nach Japan. Das Programm zielt darauf ab, die aktuellen Entwicklungen zum Thema „Integration junger Menschen in die Gesellschaft“ mit Fokus auf den Übergang Schule – Beruf in Japan für die deutsche Fachdiskussion zu erschließen

und nutzbar zu machen. Die größte Herausforderung in Japan sind junge Menschen, die sich vor den hohen Anforderungen des Bildungssystems zurückziehen: japanische drop-outs („Hikkikomori“). An sie richten sich Hilfsangebote, z. B. Beratungsstellen und Beschäftigungsprojekte. Weitere Informationen dazu unter: www.good-practice.de/strukturen_beitrag5258.php. Beim Gegenbesuch japanischer Fachkräfte veranschaulichte das GPC Probleme und Maßnahmen im Übergang in Deutschland. In Kooperation mit der Zentralstelle für internationale Berufsbildungskoooperation und der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des BIBB gab das GPC japanischen Wissenschaftler/-innen Einblicke in das duale System, in Unterstützungsangebote sowie in die Arbeit des BIBB.

www.good-practice.de



Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung

Im Zentrum dieses BIBB-Modellversuchsförderschwerpunkts steht die Fachkräftesicherung in KMU. 17 Modellversuche erarbeiten und erproben im Rahmen eines gemeinsamen Programmnetzwerks vielfältige Handlungsansätze, Methoden und Instrumente zum Umgang mit der Heterogenität von Jugendlichen. Im Fokus stehen Unternehmen. Sie werden unmittelbar in die Aktivitäten zur Vorbereitung und Ausbildungsbegleitung auch der jungen Menschen eingebunden, die für die Betriebe bisher nicht als Ausbildungsbewerber/-innen infrage kamen, um so das Potenzial aller Jugendlichen einzubeziehen.

Die Kooperationen sowie der Ausbau der regionalen und überregionalen Netzwerke der Modellversuche mit Partnern der Berufsbildung und des Arbeitsmarkts konnten im zurückliegenden Jahr ausgebaut werden: Aktuell existieren 1.226 Partnerschaften. Es zeigt sich somit, dass in der beruflichen Bildung ein hoher Bedarf

an einer Erweiterung des Ausbildungspotenzials junger Menschen besteht.

Der Förderschwerpunkt hat gezeigt, dass es in manchen Branchen und Regionen bereits außerordentlich schwierig ist, Ausbildungsplätze zu besetzen. Wenn Betriebe heute auch solche Jugendlichen einstellen, die sie in Zeiten höherer Nachfrage nach Ausbildungsplätzen nicht berücksichtigt hätten, benötigen sie dafür eine kontinuierliche Begleitung beim Übergang in die Ausbildung und entsprechende Assistenzangebote während der Ausbildung. In den Modellversuchen ist z. B. das externe Ausbildungsmanagement gezielt für den neuen Umgang mit der Heterogenität ausgebaut und erweitert worden.

Es wurde eine Fülle neuer bzw. angepasster Instrumente und Handlungsansätze unter wissenschaftlicher Begleitung sowie in der Diskussion mit Akteuren aus der Praxis und der Politik über den Kontext des Modellversuchs hinaus erprobt. Sie befinden sich derzeit im Prozess des Transfers und der Verstetigung. Unter www.foraus.de werden die Instrumente kontinuierlich eingestellt und in der Fachöffentlichkeit diskutiert, ebenso finden die Ergebnisse auf der dortigen Pinnwand eine große Resonanz durch zahlreiche Beiträge seit nunmehr zwei Jahren.

Die Struktur der Arbeit ist an folgenden konkreten Handlungsfeldern ausgerichtet:

- Netzwerkarbeit
- Entwicklung von Ausbildungsmärkten
- Betriebliche Berufsorientierung und betriebliche Berufsvorbereitung
- Externes Ausbildungsmanagement/Assistierte Ausbildung
- Qualifizierung des Bildungspersonals

Die Handlungsfelder wurden gemeinsam mit den Modellversuchen, der Programmleitung im BIBB und dem Team der externen wissenschaftlichen Begleitung erarbeitet.

Die einzelnen Instrumente und Handlungsansätze der Modellversuche sind jeweils den Handlungsfeldern zugeordnet, in denen ihre Schwerpunkte liegen.

Die Handlungsansätze und Instrumente sind zunächst im Netzwerk (Modellversuche, WB, PL, BMBF) und an-

schließend in vielfältigen regionalen Transferveranstaltungen, runden Tischen, Beiräten, auf den Arbeitsforen und Netzwerktreffen des Programms sowie in öffentlichen Transferveranstaltungen zur Diskussion gestellt worden, z. B. auf dem christiani-Ausbildertag (Dokumentation unter www.bibb.de/heterogenitaet), im Workshop 15 „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ auf den Hochschultagen Berufliche Bildung sowie im Workshop 22 „Demografischer Wandel und Fachkräftesicherung im Berufsbildungsraum Rhein-Ruhr“ (www.bwpat.de/ausgabe/ht2013). Die zahlreichen Gäste gaben hilfreiche Anregungen und Impulse für die weitere Programmarbeit und wirken als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im aktuellen Transfer- und Verstetigungsprozess.

Ein weiteres Transfer-Beispiel: In einem Modellversuch, der im Kompetenzzentrum des Stuckateurhandwerks in Rutesheim angesiedelt ist, hat ein junger Mann, der gleichzeitig als Meister und Azubi-Trainer aktiv ist, den Weltmeistertitel als Stuckateur bei den World-Skills in Leipzig erworben. Damit ist eine hohe Aufmerksamkeit für den Modellversuch und die Wirksamkeit des Programms verbunden.

www.stuck-verband.de

www.bibb.de/heterogenitaet

Auszubildende deutscher und anderer Muttersprache: Förderung sprachlich-kommunikativer Kompetenzen

Angesichts der demografischen Entwicklung stehen ausbildungsbereite Betriebe künftig vermehrt vor der Notwendigkeit, sich auch für Jugendliche mit sprachlich-kommunikativem Förderbedarf zu öffnen. Das BIBB und die Universität Erlangen-Nürnberg wollen deshalb in einem Kooperationsprojekt, das durch die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration gefördert wird, eine Handreichung erstellen, mit der Ausbilder/-innen für sprachliche Aspekte der Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz sensibilisiert und in der Eckpunkte für ein Qualifizierungskonzept formuliert werden. In leitfadengestützten Interviews wurde dafür zunächst der Frage nachgegangen, welche Haltungen die Fortbildungsbereitschaft betrieblicher Ausbilder/-innen hemmen können und wo positiv angesetzt werden sollte, um sie für das Thema zu öffnen. Dieser Teil des Projekts

wurde inzwischen abgeschlossen; er macht folgende Aspekte deutlich:

Betriebliche Ausbilder/-innen betrachten die Auseinandersetzung mit sprachlichen Aspekten bei der Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz nicht als Bestandteil des eigenen Aufgabenspektrums, sondern als eine ausschließlich (berufs-)schulische Aufgabe. Grundsätzlich gilt ihnen die berufspädagogische Basisqualifikation nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) als hinreichend für einen kompetenten Umgang mit den Anforderungen der Ausbildungstätigkeit. Ansonsten greift man bei Problemen auf Erfahrungen zurück, die in der eigenen Ausbildung oder im familiären Rahmen gemacht wurden. Mit einer Fortbildung zu sprachlich-kommunikativen Aspekten der Ausbildung verbinden betriebliche Ausbilder/-innen offenbar komplizierte und wenig praxistaugliche Inhalte, sodass eine entsprechende Qualifizierung wenig attraktiv erscheint.

Nicht immer ist auch die Bereitschaft und Fähigkeit vorhanden, sich mit persönlichen Enttäuschungen auseinanderzusetzen, die die Arbeit mit förderbedürftigen Jugendlichen mit sich bringen kann. Wenn aber die Ursache schwieriger Ausbildungssituationen allein aufseiten der Berufsschule und der Auszubildenden gesucht wird, gilt Fortbildung als unnötig. Ein offen formulierter Weiterbildungsbedarf würde dieser Logik folgend im Gegenteil auf Schwachstellen im professionellen Handeln desjenigen verweisen, der ihn anmeldet, und könnte als Bloßstellung empfunden werden.

Die Interviews zeigen aber auch, dass es Ausbilder/-innen gibt, die längst die persönliche Initiative ergriffen haben, um das Verständnis und den Umgang ihrer Auszubildenden mit fachlichen Informationen zu verbessern. Ihre Aktivitäten richten sich dabei nicht allein an Auszubildende mit sprachlichen Schwierigkeiten. Es gibt Maßnahmen, die als Bestandteil der alltäglichen Routine von ihren Initiatoren kaum eigens wahrgenommen oder wertgeschätzt werden, aber in die Richtung weisen, in die eine systematische Förderung im Rahmen der betrieblichen Ausbildung gehen wird.

Ausbildungschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund

Bekanntermaßen ist die Suche nach einer Ausbildungsstelle für junge Menschen mit Migrationshintergrund erheblich schwieriger als für Jugendliche ohne Zuwan-

derungsgeschichte. Weniger bekannt ist, dass auch innerhalb der Gruppe der jungen Migrantinnen und Migranten die Ausbildungschancen nochmals stark nach ihrer Herkunftsregion variieren. So finden insbesondere Jugendliche, deren Familien aus der Türkei oder arabischen Staaten stammen, deutlich seltener einen Ausbildungsplatz als Jugendliche anderer Herkunftsregionen. Diese Unterschiede lassen sich auf Basis einer schriftlichen Befragung von ausbildungsreifen jungen Menschen aufzeigen, die im Vermittlungsjahr 2011/2012 bei der BA als Ausbildungsstellenbewerber/-innen gemeldet waren. An der gemeinsam von BA und BIBB durchgeführten repräsentativen Erhebung (BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012) beteiligten sich rund 4.100 Bewerber/-innen mit und ohne Migrationshintergrund, die zu ihrer Ausbildungssuche und ihrem Sucherfolg befragt wurden. Zu beachten ist, dass Jugendliche, die ohne Einschaltung der BA eine Ausbildungsstelle gefunden haben, hierbei nicht erfasst sind.

Insgesamt hat ein Viertel der Bewerber/-innen einen Migrationshintergrund. Von ihnen stammt über ein Drittel (36 %) aus osteuropäischen und den GUS-Staaten; sie bzw. ihre Familien sind größtenteils als (Spät-)Aussiedler/-innen nach Deutschland zugewandert. Ein Drittel (33 %) weist eine Herkunft aus der Türkei oder arabischen Staaten auf; es handelt sich überwiegend um Nachfahren türkischer „Gastarbeiter/-innen“. 18 Prozent haben eine südeuropäische Herkunft, auch ihre Familien sind oftmals im Rahmen der Gastarbeiteranwerbung zugezogen. Zwölf Prozent stammen aus anderen Staaten; sie bilden im Hinblick auf die Herkunftsregionen und Zuwanderungsgründe die heterogenste Migrantengruppe.

Nur insgesamt 29 Prozent der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund sind im Vermittlungsjahr erfolgreich in eine betriebliche Ausbildung eingemündet, von denjenigen ohne Migrationshintergrund dagegen 44 Prozent. Am schwersten haben es Jugendliche türkisch-arabischer Herkunft: Lediglich einem Viertel gelingt es, eine betriebliche Ausbildung aufzunehmen. Für Bewerber/-innen osteuropäischer oder südeuropäischer Herkunft sind die Aussichten günstiger: Jeweils 31 Prozent finden im Vermittlungsjahr einen betrieblichen Ausbildungsplatz. Bei einer Herkunft aus anderen Staaten beträgt der Anteil 28 Prozent.

Der Erfolg beim Übergang in betriebliche Ausbildung hängt relativ stark vom erreichten Schulabschluss ab,

d.h. je höher dieser ist, desto besser sind auch die Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund weisen im Vergleich zu denjenigen ohne Migrationshintergrund erheblich häufiger einen Haupt- oder Sonderschulabschluss bzw. keinen Schulabschluss auf (39 % vs. 30 %) und verfügen deutlich seltener über einen mittleren Schulabschluss (45 % vs. 51 %) oder eine Studienberechtigung (13 % vs. 17 %). Bewerber/-innen türkisch-arabischer Herkunft besitzen am häufigsten maximal einen Hauptschulabschluss (47 %) und haben nur selten einen hohen Schulabschluss erreicht (10 %).

Die geringeren Erfolge der Migrantinnen und Migranten bei der Ausbildungssuche sind jedoch keineswegs allein auf ihre ungünstigeren Schulabschlüsse zurückzuführen. Denn selbst bei *gleichem* Schulabschluss variieren die Anteile der erfolgreichen Bewerber/-innen zwischen den Personengruppen stark. Liegt maximal ein Hauptschulabschluss vor, so münden von den Jugendlichen mit Migrationshintergrund 26 Prozent und von denjenigen ohne Migrationshintergrund 34 Prozent in eine betriebliche Ausbildung ein; am niedrigsten ist der Anteil bei einer türkisch-arabischen Herkunft mit 21 Prozent.

Bei einem mittleren Schulabschluss gelingt es 29 Prozent der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, im Vermittlungsjahr eine betriebliche Ausbildung aufzunehmen, gegenüber 48 Prozent derjenigen ohne Zuwanderungsgeschichte. Damit ist für Migrantinnen und Migranten der Vorteil eines mittleren Schulabschlusses gegenüber maximal einem Hauptschulabschluss insgesamt viel geringer als für Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Bei zwei Herkunftsgruppen lässt sich ein solcher Vorteil überhaupt nicht feststellen, im Gegenteil: So erhalten Bewerber/-innen südeuropäischer Herkunft bei einem mittleren Schulabschluss mit 28 Prozent sogar seltener einen betrieblichen Ausbildungsplatz als bei maximal einem Hauptschulabschluss (32 %). Noch ausgeprägter ist dies bei Jugendlichen aus anderen Staaten, denn sie münden bei einem mittleren Schulabschluss mit 25 Prozent sehr selten, bei einem Hauptschulabschluss dagegen mit 35 Prozent relativ häufig in eine betriebliche Ausbildung ein. Bewerber/-innen osteuropäischer und türkisch-arabischer Herkunft finden zwar bei einem mittleren Schulabschluss mit 32 Prozent bzw. 29 Prozent häufiger einen betrieblichen Ausbildungsplatz als bei maximal einem Hauptschulabschluss (27 % bzw.

21 %), aber der Vorteil des mittleren Schulabschlusses fällt auch bei ihnen vergleichsweise gering aus.

Normalerweise verbessern sich bei einem höheren Schulabschluss die Aussichten auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz nochmals deutlich. Allerdings stellte das Vermittlungsjahr 2011/2012 wegen der doppelten Abiturjahrgänge in mehreren Bundesländern eine Sondersituation dar, die zu einer verschärften Konkurrenz der studienberechtigten Bewerber/-innen untereinander um die von ihnen begehrten betrieblichen Ausbildungsplätze führte. Daher sind Jugendliche ohne Migrationshintergrund bei Vorliegen einer Studienberechtigung mit 49 Prozent kaum häufiger in betriebliche Ausbildung eingemündet als bei einem mittleren Schulabschluss (48 %). Studienberechtigte Migrantinnen und Migranten erhalten mit 35 Prozent zwar deutlich häufiger eine betriebliche Ausbildungsstelle als diejenigen mit mittlerem Schulabschluss, aber wiederum erheblich seltener als Studienberechtigte ohne Zuwanderungsgeschichte. Ganz ungünstig schneiden Bewerber/-innen türkisch-arabischer Herkunft ab, die bei einer Studienberechtigung mit 24 Prozent noch geringere Erfolge bei der Ausbildungsplatzsuche haben als bei einem mittleren Schulabschluss (29 %). Dagegen gelingt studienberechtigten Jugendlichen südeuropäischer Herkunft die Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung mit 46 Prozent vergleichsweise oft.

Vor allem für leistungsschwächere Jugendliche, die nicht in eine betriebliche Ausbildung vermittelt werden können, werden in begrenztem Umfang öffentlich finanzierte außerbetriebliche Ausbildungsplätze bereitgestellt. Wird die Einmündung in die außerbetriebliche Ausbildung mit berücksichtigt, erhöhen sich zwar insgesamt die Anteile der Bewerber/-innen mit und ohne Migrationshintergrund, die im Vermittlungsjahr eine duale Berufsausbildung aufgenommen haben. Der Abstand zwischen beiden Gruppen bleibt jedoch nahezu unverändert; durch die außerbetriebliche Ausbildung werden die Nachteile der Migrantinnen und Migranten bei der Suche nach betrieblicher Ausbildung somit nicht ausgeglichen.

Durch die außerbetriebliche Ausbildung steigt v. a. der Anteil der erfolgreich eingemündeten Bewerber/-innen mit maximal Hauptschulabschluss deutlich an, und zwar auf 37 Prozent bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund und 44 Prozent bei denjenigen ohne Zu-

wanderungsgeschichte. Für Migrantinnen und Migranten mit Hauptschulabschluss sind damit die Aussichten auf eine duale Ausbildung generell merklich besser als für diejenigen mit mittlerem Schulabschluss, denn von diesen münden nur 33 Prozent in duale Ausbildung ein. Das günstigere Abschneiden bei maximal Hauptschulabschluss trifft auf alle Herkunftsgruppen zu – mit Ausnahme der Jugendlichen türkisch-arabischer Herkunft. Diese münden bei maximal Hauptschulabschluss (32 %) und mittlerem Schulabschluss (33 %) in etwa gleich häufig in duale Ausbildung ein.

Der Zugang zu betrieblicher Ausbildung erweist sich für Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund auch dann als deutlich schwieriger, wenn über den Schulabschluss hinaus vielfältige weitere Merkmale der Jugendlichen (z. B. Alter, Schulnoten) und Rahmenbedingungen ihrer Ausbildungssuche (z. B. Lage auf dem regionalen Ausbildungsmarkt) berücksichtigt werden. Das heißt, selbst *unter gleichen Bedingungen* sind ihre Ausbildungschancen geringer als für Bewerber/-innen ohne Zuwanderungsgeschichte.

Obwohl sich Migrantinnen und Migranten teilweise noch intensiver um einen Ausbildungsplatz bemühen als Jugendliche ohne Migrationshintergrund, werden sie erheblich seltener von Betrieben zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Nur insgesamt 55 Prozent der Migrantinnen und Migranten können sich persönlich in Betrieben vorstellen, während es bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund 67 Prozent sind. Am seltensten erhalten Bewerber/-innen südeuropäischer Herkunft mit 51 Prozent Einladungen zu Vorstellungsgesprächen, etwas häufiger diejenigen mit türkisch-arabischer (55 %) sowie osteuropäischer oder anderer Herkunft (jeweils 58 %). Dies deutet darauf hin, dass die Gründe für die schlechteren Ausbildungschancen der Migrantinnen und Migranten wahrscheinlich zum Teil auch in den Auswahlprozessen der Betriebe bei der Rekrutierung ihrer Auszubildenden liegen. Hierüber liegen bislang aber keine fundierten Erkenntnisse für Deutschland vor, daher besteht an dieser Stelle noch erheblicher Forschungsbedarf.

<http://datenreport.bibb.de/html/5748.htm>

5. Internationalisierung der Berufsbildung

Das BIBB als internationales Kompetenzzentrum stärken

Gemäß BBiG hat das BIBB im Rahmen der Bildungspolitik der Bundesregierung die Aufgabe, an der internationalen Zusammenarbeit in der Berufsbildung mitzuwirken. Im Rahmen dieses Auftrags unterstützt das Institut das Zusammenwirken von Wissenschaft, Politik und Praxis, fördert die Einbindung von Wirtschaft sowie Sozialpartnern und ist weltweit in Kooperationen mit über 30 Partnerinstitutionen aktiv. Das Aufgabenspektrum des BIBB im Bereich der internationalen und europäischen Berufsbildungszusammenarbeit hat sich im Berichtszeitraum erheblich erweitert. In diesem Zusammenhang ist insbesondere die Einrichtung der Zentralstelle für internationale Berufsbildungsk Kooperation im BIBB hervorzuheben.



Die Zentralstelle für internationale Berufsbildungsk Kooperation (GOVET)

Die hohe Qualität des dualen Systems der deutschen Berufsbildung wird aus dem Ausland mit zunehmendem Interesse verfolgt. Dies hat zu einer verstärkten Nachfrage nach Beratungsleistungen zur Unterstützung eigener Reformprozesse geführt. Die vergleichsweise geringe Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland und der überwiegend gelingende Übergang von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit werden regelmäßig als Erfolge des dualen Systems gelobt. Auch in der OECD-Studie „Bildung auf einen Blick“, in der die duale Berufsausbildung bislang eher kritisch gesehen wurde, hat mit dem aktuellen Bericht 2013 ein Paradigmenwechsel stattgefunden. Das deutsche duale System der Berufsausbildung wird positiv herausgestellt und als ein Hauptargument für Deutschlands Erfolg in der europäischen Wirtschaftskrise identifiziert. Im Rahmen der Strategie der Bundesregierung „Internationale Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand“ wurde im BIBB die „Zentralstelle für internationale Berufsbildungsk Kooperation“ (GOVET: German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training) eingerichtet und im September 2013 offiziell eröffnet. Sie ist für nationale und internationale Akteure der Berufsbildung ein wichtiger Ansprechpartner und dient als kompetenter Begleiter der Bundesregie-

„Angesichts einer sich globalisierenden Welt ist die Internationalisierung der beruflichen Bildung ebenso geboten wie herausfordernd in ihrer Ausgestaltung. Hervorzuheben sind im Jahr 2013 insbesondere der Aufbau der Zentralstelle für internationale Berufsbildungsk Kooperation im BIBB und die Verbesserung der Anerkennung beruflicher Qualifikationen aus dem Ausland. Unsere internationale Zusammenarbeit dient nicht nur der Förderung dualer Berufsbildung; auch das BIBB profitiert vom weltweiten Austausch, indem Kompetenzen erworben werden, die über die Erweiterung des Fachwissens deutlich hinausgehen.“



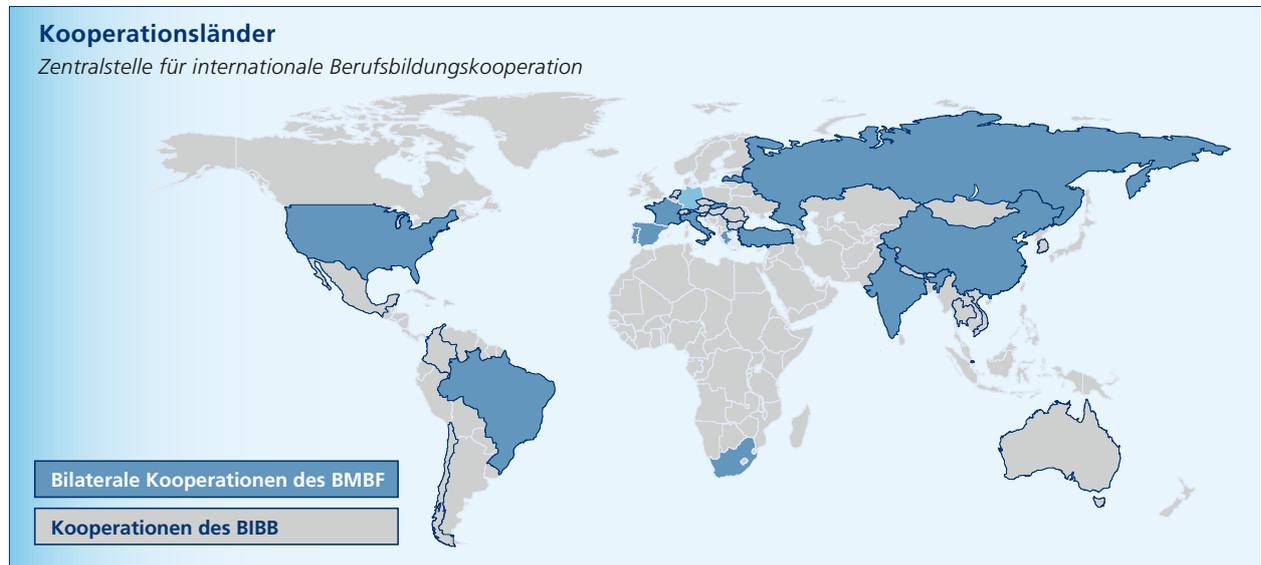
Birgit Thomann, Leiterin der Abteilung „Internationalisierung der Berufsbildung/Wissensmanagement im BIBB“

rung in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit.

Die Zentralstelle für internationale Berufsbildungsk Kooperation ist in vier Kerngebieten tätig. Erste Kernaufgabe ist die Geschäftsstellenfunktion für den Runden Tisch zur Berufsbildungsk Kooperation, der in regelmäßigen Abständen auf Staatssekretärs-, Ressort- und Arbeitsebene



Eröffnung der Zentralstelle für internationale Berufsbildungsk Kooperation



zusammenkommt. Ziel ist es, die Strategie der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungskoope-
ration umzusetzen und die Expertise der unterschiedlichen Akteure zu bündeln. Die Teilnehmerinnen und Teilneh-
mer des Runden Tisches kommen aus unterschiedlichen Bundesministerien, Durchführungsorganisationen, Bun-
desländern und Kammerorganisationen sowie von den Sozialpartnern und verschiedenen Vereinen, Verbänden
und Organisationen, die in der Berufsbildungskoope-
ration aktiv sind. Der Runde Tisch fungiert u. a. als Clea-
ringstelle, in der gemeinsame Themen besprochen und
das weitere Vorgehen vereinbart werden.

Die zweite Kernaufgabe beinhaltet Kooperations- und
Beratungsmaßnahmen entlang der BIBB-Kompetenzfel-
der Wissenschaft-Politik-Praxis-Kommunikation im Rah-
men der bilateralen Arbeitsgruppen und weiteren inter-
nationalen Berufsbildungskoope-
rationen des BMBF. Hier wird die fachliche Unterstützung des politischen Rahmens
für Berufsbildungskoope-
rationen gewährleistet. Den
Schwerpunkt bilden derzeit v. a. die Zusammenarbeit mit
China, Indien, Russland, Südafrika und der Türkei.

Dritte Kernaufgabe ist die Entwicklung und Förderung
dualer bzw. betriebsintegrierter Ausbildungsmodelle.

Die Aufgaben der Zentralstelle für internationale Berufsbildungskoope- ration



Diese bildet einen Rahmen für zielgerichtete Netzwerk-, Kooperations- und Pilotprojekte, die länderspezifisch mit Schwerpunkten ausgestaltet werden. Grundlage hierfür ist das Memorandum zur Kooperation in der Berufsbildung in Europa, das anlässlich der europäischen Ministerkonferenz „Berufliche Bildung in Europa – Perspektiven für die junge Generation“ am 10. und 11. Dezember 2012 in Berlin verabschiedet wurde. Bilaterale Kooperationen mit den Partnerländern konkretisieren die im Memorandum vereinbarte Zusammenarbeit.

Die vierte Kernaufgabe betrifft den Aufbau und Betrieb eines Wissensmanagements, insbesondere über die Kooperationsländer und ihre Berufsbildungssysteme, die deutschen Akteure der Berufsbildung und ihr Engagement im Ausland sowie die Projekte zur Berufsbildung mit deutscher Beteiligung. Die gesammelten und aufbereiteten Informationen sollen Interessenten aus dem Ausland Orientierung bieten, deutschen Akteuren Felder für Kooperationen aufzeigen und Unternehmen die Möglichkeit geben, sich an interessanten Projekten zu beteiligen.

Die Expertise des BIBB in der dualen Berufsausbildung und die langjährige Erfahrung in der Berufsbildungs-kooperation fließen zur Erfüllung dieser Aufgaben in die Zentralstelle für internationale Berufsbildungs-kooperation mit ein.

Weitere Informationen zur Zentralstelle für internationale Berufsbildungs-kooperation finden Sie hier:

www.bibb.de/zentralstelle

Das Strategiepapier der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand steht unter folgendem Link bereit:

www.bibb.de/dokumente/pdf/Bundesanzeiger_Strategiepapier_der_Bundesregierung_zur_internationalen_Berufsbildungszusammenarbeit.pdf

Europäische Berufsbildungs-kooperation

Das Berliner Memorandum, das Deutschland mit den europäischen Partnerländern Spanien, Italien, Portugal, Slowakei, Griechenland und Lettland verabschiedet hat, umfasst fünf Handlungsfelder. Zwei betreffen die Themen Mobilität und die Europäisierung der Berufsbildung als Beitrag zum europäischen Arbeitsmarkt und Bildungsraum. Zwei weitere Handlungsfelder befassen

sich mit Steuerungsaspekten und strukturellen Merkmalen der Berufsbildung. Das fünfte Handlungsfeld zielt auf die Steigerung der Attraktivität und Qualität der beruflichen Ausbildung. Die Aktivitäten des BIBB liegen schwerpunktmäßig in der inhaltlichen Gestaltung der Kooperationen und Förderung der Zusammenarbeit zwischen deutschen und europäischen Kooperationspartnern. Zur Umsetzung der Handlungsfelder wurde neben Aktivitäten des Peer Learning und des Austauschs von Informationen die Entwicklung von Pilotprojekten vereinbart. Den ersten Schritt der Kooperation bildete die Gründung von bilateralen Arbeitsgruppen mit allen Akteuren, die zur Förderung dualer Ausbildungsstrukturen relevante Beiträge leisten können. Das BIBB ist Mitglied in der Steuerungsgruppe der bilateralen Arbeitsgruppe, die für die Länder Spanien, Portugal, Italien und Griechenland im Jahr 2013 gegründet wurde.



Spanien

Im Juli 2012 wurde eine deutsch-spanische Task Force in Stuttgart ins Leben gerufen. Anfang 2013 wurde im Rahmen der bilateralen Arbeitsgruppe zwischen Deutschland und Spanien eine Roadmap vereinbart. Zu den Aktionslinien gehören neben der Steuerung des Kooperationsprozesses und der Öffentlichkeitsarbeit u. a. die Förderung der Attraktivität, Durchlässigkeit und Qualität der Berufsbildung sowie die Gestaltung der Übergänge in den Arbeitsmarkt sowie die betriebliche Relevanz (weitere Kooperations-schwerpunkte sind der Tabelle zu entnehmen). Im Jahr 2013 untersuchte das BIBB Pilotprojekte zur Funktionsweise dualer Strukturen in Spanien und identifizierte Möglichkeiten für die konkrete Zusammenarbeit.



Portugal

Im Juni 2013 wurde in Lissabon die bilaterale Arbeitsgruppe zur Umsetzung der bilateralen Zusammenarbeit zwischen Deutschland und Portugal in Anwesenheit des portugiesischen Ministers für Bildung und Forschung und des portugiesischen Staatssekretärs für Wirtschaft und Beschäftigung sowie Vertretern des BMBF ins Leben gerufen. Auf der Grundlage eines BIBB-Vorschlags sind Pilotprojekte zur Gewinnung von Ausbildungsbetrieben, zur Fortbildung von schulischen Lehrkräften und zur Qualifizierung von betrieblichem

Ausbildungspersonal geplant. Ein erstes Pilotprojekt, das die Entwicklung einer Maßnahme zur pädagogischen Qualifizierung von ausbildenden Fachkräften zum Ziel hat, ist Anfang 2014 gestartet.



Italien

Im Rahmen der bilateralen Arbeitsgruppe zwischen Deutschland und Italien, die sich im Februar 2013 in Bologna konstituierte, wurde die Entwicklung von Pilotprojekten zum Aufbau betriebsnaher Ausbildungsstrukturen in den Wirtschaftssektoren Mechatronik, Transport und Logistik sowie Energieeffizienz vorbereitet. Außerdem gab es neben weiteren Treffen der Arbeitsgruppe mehrere Studien-

reisen für Vertreterinnen und Vertreter des Berufsbildungspersonals aus Italien zu den Themen „duales Berufsbildungssystem“ und „Mechatronik“.



Griechenland

In der Zusammenarbeit zwischen Deutschland und Griechenland standen die Themen „Qualifizierung von Ausbildungspersonal“, „Qualitätssicherung in der Ausbildung“ und „Aufbau von regionalen Kompetenzzentren für die Berufsbildung“ im Vordergrund. Die bilaterale Arbeitsgruppe wurde im April 2013 in Athen konstituiert. Das BIBB führte anschließend eine Reihe von fachlichen Gesprächen zur Entwicklung gemeinsamer Projekte durch. U. a. unter-

Übersicht der Aktivitäten in den sechs Ländern des Berliner Memorandums

		Spanien	Italien	Portugal	Griechenland	Slowakei*	Lettland*
Gründung der bilateralen Arbeitsgruppe		X	X	X	X	2014	2014
Sektorale Schwerpunkte	Tourismus/Hotel	X			X		
	Energieeffizienz		X		X		
	Landwirtschaft/Lebensmitteltechnologie				X		
	Mechatronik	X	X		X	X	X
	Logistik/Transport	X	X		X		
	Chemie						X
	Metallverarbeitung						X
	Glasfaser						X
Thematische Schwerpunkte	Ausbildungsstandards (insb. Orientierung am Arbeitsmarkt)		X	X	X	X	
	Qualität der Ausbildung und Prüfungsverfahren		X	X	X	X	X
	Attraktivität der Berufsbildung		X	X	X	X	X
	Integration von Mobilitätsphasen in der Ausbildung (Auszubildende und ausbildendes Personal)		X				
	Kooperation zwischen den Akteuren der Berufsbildung		X	X	X	X	X
	Berufsorientierung		X				
	Ausbildendes Personal			X			X
	Durchlässigkeit			X			X
	Rolle der (Berufs-)Schulen					X	X

* Die Angaben betreffend Lettland und Slowakei sind weitgehend auf der Grundlage der Ergebnisse der Berliner Konferenz im Dezember 2012 erfasst.

stützte es im September 2013 ein Unternehmensforum, das vom deutschen Konsulat in Thessaloniki organisiert wurde. Das BIBB fördert zudem über die Zentralstelle für internationale Berufsbildungskoooperation fünf Vorprojekte, die Erkenntnisse darüber generieren sollen, in welchen Branchen und Berufsbildern betriebliche Erstausbildungsstrukturen in Griechenland in Zusammenarbeit mit deutschen Partnern realisiert werden können. Die Studien wurden in der Zeit vom 1. Dezember 2013 bis zum 31. März 2014 durchgeführt. Am 16. und 17. Dezember 2013 fand schließlich in Thessaloniki mit Unterstützung des BIBB und auf Einladung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) ein Workshop zur Verbesserung des rechtlichen Status von Auszubildenden und Lernenden in griechischen Betrieben statt.



Lettland und Slowakei

Mit Lettland und der Slowakei haben im letzten Jahr erste Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern der Berufsbildung stattgefunden.

Die Gründung entsprechender Arbeitsgruppen für die bilaterale Berufsbildungskoooperation ist für 2014 angedacht. Das BIBB unterstützte ferner im April 2013 die Konferenz der



Deutschen Außenhandelskammer (AHK) in Bratislava zum dualen System im Kontext der Zusammenarbeit zwischen Österreich, Deutschland und der Slowakei.



Luxemburg

Das BIBB unterstützt seit 2008 die Berufsbildungsreform in Luxemburg. Gemeinsam mit dem Institut für Wirtschaftspädagogik an der Universität St. Gallen begleitet das BIBB den

Reformprozess, der insbesondere den Bereich der beruflichen Erst- und Weiterbildung betrifft. Insgesamt sollen 119 Ausbildungsgänge auf drei Qualifikationsstufen (Angelernte, Facharbeiter/-in, Techniker/-in) reformiert werden. Mit den Reformmaßnahmen soll die Qualität der Berufsbildung gesteigert, die persönliche und berufliche Entwicklung junger Menschen individuell gefördert, der Zugang zum lebenslangen Lernen erleichtert sowie die Zusammenarbeit zwischen Staat und Sozialpartnern ausgebaut werden.

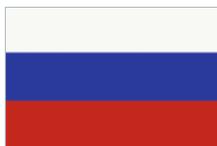
Das BIBB begleitet die Kooperation mit den europäischen Ländern wissenschaftlich. So fand im Dezember 2013 die internationale Fachtagung „Work-based learning in Europe – Renewing Traditions“ (www.bibb.de/de/65179.htm) statt. Sie widmete sich den unterschiedlichen Modellen von „Work-based learning“. Im Mittelpunkt stand die Frage nach den Chancen und Herausforderungen betrieblicher Ausbildung für die verschiedenen Akteure im Kontext unterschiedlicher Berufsbildungssysteme.

Auf europäischer Ebene beteiligt sich das BIBB überdies an einem von der „Generaldirektion Beschäftigung“ der Europäischen Kommission eingerichteten „Helpdesk“ zur Unterstützung von Entscheidungsträgern in der Berufsbildung aus den Mitgliedstaaten, die mithilfe von Mitteln aus dem europäischen Sozialfonds duale Strukturen in der Berufsbildung einführen möchten (das Helpdesk kann unter folgendem Link eingesehen werden: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1045&intPageId=1867&langId=en>).

Das Thema „Qualifizierung des ausbildenden Personals“ ist im letzten Jahr besonders ins Blickfeld von Berufsbildungspolitik und -praxis gerückt. Dies zeigen nicht nur die Aktivitäten der bilateralen Arbeitsgruppen, sondern auch die rege Beteiligung an den Frühjahrs- und Herbsttagungen des TT-Net-DE Netzwerks, das vom BIBB koordiniert wird. Im Mittelpunkt der Treffen des Netzwerks standen die Themen „Ausbildung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf“, „die Rolle der Lernbegleiter/-in der betrieblichen Ausbildung“, das „Triale Modell für das Berufsbildungspersonal“ sowie die „Handreichung für ausbildende Fachkräfte“ (www.foraus.de/html/5268.php), die vom BIBB mit der Forschungsgruppe SALSS entwickelt wurde. Beide Tagungen wurden mit deutschen und ausländischen Expertinnen und Experten durchgeführt. Darüber hinaus organisierte das BIBB zusammen mit der französischen Nationalen Vereinigung für Berufsbildung von Erwachsenen (AFPA) im Oktober 2013 einen Peer-Learning-Workshop im Rahmen der von der Europäischen Kommission ins Leben gerufenen thematischen Arbeitsgruppe zum betrieblichen Berufsbildungspersonal. Thema des Workshops in Straßburg und Offenburg war der Qualifizierungsbedarf des ausbildenden Personals in KMU.

Außereuropäische Berufsbildungs-kooperation

Neben den europäischen Kooperationen unterstützt das BIBB die außereuropäischen Berufsbildungs Kooperationen des BMBF (im Folgenden eine Auswahl). Das Themenspektrum erstreckt sich von der Entwicklung von Ausbildungsstandards über die Unterstützung bei der Erstellung nationaler Berufsbildungsberichte, die Begleitung von Gesetzesentwürfen zur Etablierung dualer Ausbildungsstrukturen bis hin zu Möglichkeiten der Vernetzung des Ausbildungspersonals mittels internetgestützter Kommunikations- und Kooperationsplattformen.



Russland

Seit 2011 existiert ein Kooperationsabkommen zwischen dem BIBB und dem Föderalen Institut für Bildung (FIRO) in Moskau, dem Zentrum für allgemeine Bildungsfragen und Fragen der wissenschaftlichen und beruflichen Aus- und Weiterbildung. Es ist dem Ministerium für Bildung und Wissenschaft der Russischen Föderation (MOE) unterstellt. Zwischen dem BMBF und dem MOE besteht seit November 2012 ein Memorandum of Understanding mit der Absicht, im russischen Bildungssystem die Einführung dualer Elemente der Berufsbildung nach deutschem Vorbild zu unterstützen. BIBB und FIRO führten 2013 ein gemeinsames Projekt mit dem Thema „Weiterbildungstraining von Berufsbildungspersonal“ durch. Das Ziel besteht in der systemischen Einführung eines einheitlichen Qualifizierungsprogramms mit dem Themenschwerpunkt: Methodik-Didaktik für die Fachlehrerinnen und Fachlehrer an russischen Berufsschulen. In diesem Zusammenhang wurde ein Rahmenlehrplan erarbeitet. Flankierend fanden Workshops in Kislavodsk im Nordkaukasus und in der Berufsbildungsstätte der Berliner Handwerkskammer in Bernau statt. Um einen landesweiten Transfer der Ergebnisse der durchgeführten Trainings zu erreichen, entschieden die russischen Akteure, einen eigenen Internetauftritt nach dem Vorbild des Ausbilderportals „foraus.de“ einzurichten. Hierbei wurden sieben Lernmodule aus dem Bereich des „handlungsorientierten Ausbildens“ ausgewählt und übersetzt. Ergänzend erscheint ein fachkommentiertes „Glossar für Berufsbildungspersonal“.

Des Weiteren berät das BIBB die Partner sowie Arbeitgeber- und Industrieverbände bezüglich der Reform

von Berufsbildern. Die Herausforderung ist dabei, nicht nur die Betriebsausbildungspläne anzupassen, sondern auch die schulischen Bildungspläne abzustimmen. In drei Sitzungen der Arbeitsgruppe zur bilateralen Berufsbildungs Kooperation fanden Beratungsgespräche zum Thema überbetriebliche Aus- und Weiterbildungsstätten (ÜBS) statt. Hier unterstützt die Zentralstelle für internationale Berufsbildungs Kooperation die Entstehung einer Kooperation zwischen einem Kompetenzzentrum der Leipziger Handwerkskammer und einer russischen ÜBS im Nordkaukasus.



Indien

Das BIBB arbeitet seit 2008 in der deutsch-indischen Arbeitsgruppe zur Berufsbildung unter Federführung des BMBF eng mit der indischen Regierung sowie mit Institutionen und Verbänden bei der Modernisierung des indischen Berufsbildungssystems zusammen.

Im Rahmen des Dialogs zwischen der deutschen und indischen Regierung im Bereich der Berufsbildung fand vom 8.–9. Juli 2013 die 6. Sitzung der deutsch-indischen Arbeitsgruppe zur Berufsbildung unter Federführung des BMBF sowie des indischen Ministry of Labour and Employment (MOLE) in Dresden statt, die vom BIBB koordiniert wurde. Kernthemen der Arbeitsgruppe waren die Vorstellung aktueller politischer Entwicklungen in beiden Ländern sowie die Abstimmung von Kooperationsaktivitäten in den Bereichen Ausbildung der Ausbilder/-innen und Einbindung von dualen Elementen in die Berufsbildung in Indien. Die bisherigen Fortschritte in der deutsch-indischen Zusammenarbeit wurden anhand der gemeinsamen, bilateralen Roadmap resümiert, weitere Schritte bei bereits bestehenden Aktionslinien diskutiert und neue Projekte initiiert.

Im Fokus der Aktivitäten des BIBB steht die Zusammenarbeit mit dem „Central Staff Training and Research Institute“ (CSTARI) in Kalkutta und der „National Skills Development Corporation“ (NSDC) in Delhi. Das BIBB unterstützt beide Partner bei der Entwicklung von Berufs-, Ausbildungs- und Prüfungsstandards, von Curricula und in der Qualifikationsentwicklungsforschung. Auf der Grundlage eines Studienbesuchs im BIBB sowie eines gemeinsamen Workshops in Indien wurden durch die indischen Partner zwei Curricula entwickelt,

die bis Frühjahr 2014 finalisiert werden. Weitere sollen folgen. Darüber hinaus wurde durch die Beratung des BIBB ein Prozessablauf für die Entwicklung von Curricula definiert, der standardisiert werden kann und die Wirtschaft in einem Gremium mit einbinden soll. Ein weiterer Workshop wurde zum Thema „Trainer Standards“ in Kalkutta durchgeführt, auf dessen Basis CSTARI im Jahr 2014 Standards für Ausbilder/-innen entwickeln möchte.



Südafrika

Während der WorldSkills 2013 (→ Kap. 5, S. 65) in Leipzig unterzeichneten die Bundesministerin für Bildung und

Forschung, Prof. Dr. Johanna Wanka, und der südafrikanische Vize-Minister für Hochschulwesen und Ausbildung, Mduzuzi Manana, am 2. Juli 2013 eine Absichtserklärung zur verstärkten Kooperation in der Berufsbildung. Die Erklärung greift Maßnahmen der Entwicklungszusammenarbeit auf, setzt aber auch neue Aufgabenschwerpunkte, wie beispielsweise den Austausch von Expertinnen und Experten sowie privaten Akteuren und die Weiterentwicklung der dualen Aus- und Weiterbildung in Südafrika. Ziel ist es, die Berufsbildung in Südafrika in Anlehnung an das deutsche duale Modell praxisnäher zu gestalten.

Der konkreten Ausgestaltung dieser Schwerpunkte widmete sich die deutsch-südafrikanische Arbeitsgruppe zur Berufsbildung in ihrer konstituierenden Sitzung am 3. Juli 2013. Dabei einigten sich die südafrikanische Delegation des Department of Higher Education and Training (DHET) und die deutsche Delegation unter Leitung des BMBF zunächst auf einen Expertenaustausch, um den Aufbau eines Berufsbildungsinstituts in Südafrika, des South African Institute for Vocational and Continuing Education and Training (SAICVET), zu unterstützen. Der thematische Fokus soll dabei u. a. auf den Bereichen Forschung, Innovation und Lehrplanentwicklung liegen. Das BIBB wurde gebeten, das DHET beim Aufbau des SAICVET zu unterstützen.



Mexiko

Die mexikanische Regierung verfolgt das Ziel, die seit 2009 in fünf der 32 Bundesstaaten existierende duale Ausbildung

flächendeckend im mexikanischen Bildungssystem einzuführen. Hierzu soll die Zahl der Auszubildenden im dualen System bis 2018 von heute 1.200 auf 10.000 und die Zahl der Ausbildungsbetriebe von derzeit rund 150 auf 1.500 gesteigert werden.

Das BIBB unterstützt seit 2009 das nationale Berufsbildungsinstitut Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) bei der Einführung dualer Elemente in das mexikanische Ausbildungssystem. Die 300 Zweigstellen von CONALEP, die sich über alle Bundesstaaten erstrecken, sollen das duale Modell in ihr Ausbildungsangebot integrieren. Seit 2013 steht die fachliche Begleitung zum Aufbau eines institutionellen und rechtlichen Rahmens für die mexikanische duale Berufsausbildung im Fokus der Aktivitäten. Konkret geht es hierbei um die Entwicklung eines Gesetzes, das die Ziele, Begriffe und Rollen der Akteure des mexikanischen Ausbildungssystems nach dem Vorbild des deutschen BBiG festlegen soll.

Das BIBB führte im Juli 2013 einen Fachworkshop in Mexiko durch und veranstaltete zusammen mit CONALEP und dem mexikanischen Bildungsministerium die nationale Konferenz „Deutsch-mexikanische Kooperation in der Berufsbildung – Auf dem Weg zu einer Gesetzgebung für die Berufsbildung“. An dieser nahmen u. a. hochrangige Vertreter/-innen des nationalen Arbeitgeberverbands (COPARMEX) teil. Der Bildungsminister Emilio Chuayffet unterstrich die Bedeutung eines mexikanischen Berufsbildungsgesetzes für das Land und kündigte an, dass im Frühjahr 2014 ein erster Gesetzesentwurf im Kongress diskutiert werden würde.

Um die Ausweitung des dualen Modells zu unterstützen, sollen Multiplikatoren qualifiziert werden. Hierzu führte das BIBB im Dezember 2013 eine Fortbildung durch und schulte 14 Regionaldirektorinnen und -direktoren sowie Entscheidungsträger des CONALEP aus acht Bundesstaaten.

Fachkräftequalifizierung weltweit

Die Ausgabe 5/2013 der Fachzeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ trägt dem Umstand Rechnung, dass der Bedarf an qualifizierten Fachkräften Bildungssysteme und die Wirtschaft weltweit vor die Herausforderung stellt, Aus- und Weiterbildungskonzepte anzupassen und weiterzuentwickeln. Die Beiträge geben Einblicke in Aktivitäten und Entwicklungen in unterschiedlichen außereuropäischen



Ländern. Dabei geht es unter anderem auch um die Frage, ob und wie sich Elemente der dualen Ausbildung transferieren lassen. Weitere Informationen und Bestellmöglichkeiten unter folgendem Link:

www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/7129



Internationalisierung deutscher Weiterbildungsdienstleistungen

Noch nie erzielte die deutsche Aus- und Weiterbildungsbranche einen so hohen Umsatz. Noch nie erwarteten die Unternehmen ein so hohes Wachstum im Bildungsexport. Dies sind die wichtigsten Ergebnisse der Studie „TrendBarometer 2013 Exportbranche Aus- und Weiterbildung“. Zum mittlerweile fünften Mal erhob iMOVE damit die Einschätzungen deutscher Aus- und Weiterbildungsunternehmen zu den aktuellen Entwicklungen in ihrer Branche. Laut TrendBarometer hat sich der Anteil der Bildungsexporteure an der gesamten Aus- und Weiterbildungsbranche seit 2010 mehr als verdoppelt: Fast jeder vierte deutsche Anbieter exportiert Bildungsleistungen. Sieben von zehn Befragten prognostizieren mehr Wachstumspotenzial auf den Auslandsmärkten als im Inland. Asien mit den wichtigsten Märkten Indien und China ist die beliebteste Exportregion. Immer erfolgreicher als Exportschlager werden Angebote zu technischen

Berufen: Sie sind in sieben von zehn Fällen Gegenstand des Bildungsexports.

iMOVE

Auf dem globalen Bildungsmarkt haben sich deutsche Berufsbildungsdienstleistungen zu begehrten Exportgütern entwickelt. Die BMBF-Initiative iMOVE, die seit Herbst 2013 ein Arbeitsbereich im BIBB ist, unterstützt die Internationalisierung von „Training – Made in Germany“ auf vielfältige Weise. Es ist das vorrangige Ziel von iMOVE, Deutschland als Exportnation von beruflichen Bildungsangeboten weiter zu stärken. Für die vorwiegend kleinen und mittelständischen deutschen Bildungsunternehmen hält iMOVE ein umfangreiches Serviceangebot vor, um ihnen bei der Planung und Realisierung ihres Auslandsengagements zur Seite zu stehen. Dazu zählen Marktstudien, ausführliche Brancheninformationen und -analysen sowie ein umfangreiches Online-Angebot in sieben Sprachen. Die iMOVE-Anbieter-Datenbank mit über 200 Einträgen bietet deutschen Bildungsexportoren Gelegenheit, ihr Firmenprofil und ihre international verfügbaren Weiterbildungsangebote weltweit zu präsentieren. iMOVE-Veranstaltungen wie Konferenzen, Seminare und Workshops, Delegationsreisen und Messebeteiligungen dienen der Kontakthanbahnung und dem Networking zur Erweiterung der Geschäftsperspektiven. Aber auch im Ausland wirbt iMOVE bei Interessenten und potenziellen Kooperationspartnern für deutsche Kompetenz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

www.imove-germany.de

Um den Aufschwung des deutschen Berufsbildungsexports wirkungsvoll zu unterstützen, erweiterte iMOVE 2013 sein Publikationsangebot. Zu den neuen Veröffentlichungen zählen neben dem TrendBarometer Studien über die Bildungsmärkte in Südkorea und den USA. Letztere ergänzte iMOVE durch eine Broschüre mit Beispielen erfolgreicher deutsch-amerikanischer Berufsbildungsk Kooperationen. Zusätzlich entstanden Informationsflyer in Portugiesisch und Thai.

iMOVE veranstaltete zwölf Strategieworkshops, Länderseminare sowie Netzwerk- und Roundtable-Treffen in Deutschland. Kooperationsmöglichkeiten zwischen deutschen Anbietern und Partnern aus Subsahara-Af-

rika sowie die Bedeutung der beruflichen Bildung für und in der Region standen im Mittelpunkt des iMOVE-Afrikatags. Dort erläuterte u. a. die Botschafterin der Republik Ruanda die aktuelle Berufsbildungssituation in ihrem Land. Beim Roundtable Chile diskutierten deutsche Anbieter beruflicher Bildung über aktuelle Bildungstrends mit Mitgliedern einer Delegation unter Leitung des chilenischen Bildungsministeriums. Gemeinsam mit dem indischen Kammer- und Industrieverband FICCI und der indischen National Skill Development Corporation (NSDC) organisierte iMOVE ein „Network India“. Der anwesende Staatssekretär im indischen Arbeitsministerium lud deutsche Bildungsanbieter ein, sich verstärkt in Indien zu engagieren, und hob die Rolle von iMOVE in der bilateralen Zusammenarbeit der vergangenen fünf Jahre hervor.

Rund 200 internationale Bildungsexperten setzten auf dem 5. Arabisch-Deutschen Bildungsforum die multilaterale Zusammenarbeit zur Perspektive beruflicher Bildung in der Middle East & North Africa (MENA)-Region fort. Im Mittelpunkt der Konferenz von iMOVE, Ghorfa und Didacta Verband zur Sicherung des Fachkräftebedarfs standen die politischen und administrativen Rahmenbedingungen für erfolgreiche Kooperationen. Expertinnen und Experten berichteten über Entwicklungen bei Programmen und Dienstleistungen beruflicher Aus- und Weiterbildung aus Deutschland, die speziell für die Nutzung im arabischen Raum geeignet sind.

In Deutschland informierte iMOVE über seine Serviceleistungen auf den Messen Online Educa in Berlin, Außenwirtschaftstag in Bremen, WorldSkills in Leipzig, didacta (Köln) und Learntec (Karlsruhe). Um für den deutschen Bildungsexport im Ausland zu werben, beteiligte sich iMOVE an folgenden internationalen Bildungsmessen mit eigenen Informationsständen und teilweise integrierten Workshops: International Conference on Community Colleges und Global Skills Summit in Neu-Delhi, Worlddidac India in Mumbai, Worlddidac Asia in Bangkok und Educar/Educador in Sao Paulo. Das Thema „Training – Made in Germany“ vertrat iMOVE außerdem auf der Abschlussveranstaltung des Deutschlandjahres in Indien und bei einer Delegationsreise des BMBF nach China.

Globales Partnertreffen auf der WorldSkills

Bereits sechsmal lud das BIBB Partnerorganisationen und -institutionen zu regionalen Partnertreffen ein, die sich stetig zu einer weltweiten „Community of Practice“ entwickelt haben. Im Jahr 2013 fand erstmalig ein globales BIBB-Partnertreffen statt. BMBF und BIBB sowie WorldSkills International und WorldSkills Leipzig wählten dazu die WorldSkills 2013 in Leipzig als Rahmen aus, um der Öffentlichkeit die hohe Leistungsfähigkeit der beruflichen Bildung zu



*Teilnehmerinnen
und Teilnehmer
am globalen Partner-
treffen auf der
WorldSkills 2013*

verdeutlichen und ihre gesellschaftliche Anerkennung zu fördern.

Der Einladung des BIBB folgten 42 Berufsbildungsexpertinnen und -experten aus 24 Ländern. Außerdem waren die internationalen Organisationen European Training Foundation, Cedefop und UNESCO-UNEVOC vertreten. Mit dem Thema „Greening TVET“ wurde eine aktuelle und für Industrie- und Schwellenländer gleichermaßen interessante Fragestellung gewählt, die sowohl auf das Thema Nachhaltigkeit als auch auf den Programmschwerpunkt „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ der UNESCO Bezug nahm. Primär ging es um die Frage, wie Wirtschaftswachstum gefördert, neue Arbeitsplätze geschaffen und die Umweltbelastungen gesenkt werden können sowie welchen Beitrag eine grüne Berufsbildung dabei leisten kann. Durch die besondere Berücksichtigung der Bauwirtschaft als weltweit relevantem Praxisfeld der „ergrünenden“ beruflichen Bildung, ließen sich die unterschiedlichen Facetten sowie die kulturellen und regionalen Dimensionen anschaulich diskutieren und durch Exkursionen, u. a. zum Leipziger Kompetenzzentrum (KOMZET) Bau und Bildung, praktisch illustrieren.

Die Konferenzeröffnung erfolgte durch den BIBB-Präsidenten Prof. Dr. Friedrich H. Esser, den Worlddidac-Präsidenten Prof. Dr. mult. Wassilios E. Fthenakis und den UNESCO-UNEVOC-Direktor Dr. Shyamal Majumdar. Esser verwies auf die Bedeutung der internationalen Kooperationsaktivitäten des BIBB, um gemeinsam den Herausforderungen der Zukunft zu begegnen, und führte aus, dass das BIBB stolz darauf sei, „mit dem im Jahr 2006 ins Leben gerufenen Partnertreffen ein weltweit einmaliges Forum geschaffen zu haben, das große Akzeptanz gefunden hat, bestehende Partnerschaften stärkt und neue initiiert.“

Als Keynote-Speaker wurde die renommierte amerikanische Politik- und Wirtschaftswissenschaftlerin L. Hunter Lovins gewonnen. Mit eindrucksvollen Beispielen belegte sie die Dringlichkeit einer ökologischen Orientierung von Wirtschaft und Bildung sowie die Machbarkeit einer Integration von Ökonomie, Ökologie und Bildung im Rahmen eines neuen Kapitalismus-Konzepts.

Die Expertenvorträge standen unter dem Thema „Greening TVET“. Andrew McCoshan, Senior Expert im „New Skills for Green Jobs“-Projekt, einem Ver-

bundprojekt europäischer Berufsbildungsinstitute, das von der Generaldirektion (DG) „Beschäftigung, Soziales und Integration“ der Europäischen Kommission gefördert wird, griff in seinem Vortrag den Aspekt „New Jobs“ auf und verdeutlichte, in welchem Maße sich Berufsbilder europaweit durch die Notwendigkeit einer Integration ökologischer Kompetenzen verändern. Professor John Fien definierte in seinem Vortrag grüne Kompetenzen als die zur Rettung der Erde und der Ökosysteme notwendigen Kompetenzen und beschrieb die hierzu erforderliche Pädagogik als zugleich handlungsorientiert und bewusstseinsverändernd. In der darauf folgenden Podiumsdiskussion zeigte sich Übereinstimmung dahingehend, auch nach Ende der von den Vereinten Nationen initiierten Dekade zur „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ Konzepte für grüne Berufsbildung zu entwickeln und stetig zu verbessern.



Das Partnertreffen des BIBB auf der WorldSkills 2013 wurde in der Broschüre „Improving and Promoting VET. BIBB and its Global Network of Partners“ dokumentiert und steht unter folgendem Link zum kostenfreien Download zur Verfügung:

www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7091

Monitoring internationaler Berufsbildungssysteme

Das BIBB beobachtet wichtige Entwicklungen in der Berufsbildung weltweit. Damit wird das Institut zukunftsfähig, wenn durch seine Adressaten, z. B. Sozialpartner oder Ministerien, themen- oder länderspezifische Informationen im Zusammenhang mit der internationalen Berufsbildungskoooperation angefragt werden. Das BIBB kann – neben zahlreichen internationalen Forschungs- und Entwicklungsprojekten – auf zwei zentrale Aktivitäten im Bereich des Monitorings von Berufsbildungssystemen verweisen: Es ist Miterausgeber des Internationalen Handbuchs der Berufs-

bildung (IHBB) und es koordiniert die Aktivitäten in Deutschland im europäischen Informationsnetzwerk ReferNet.

Internationales Handbuch der Berufsbildung

Diese seit 1995 erscheinende Loseblattsammlung, die ursprünglich federführend vom Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) herausgegeben wurde, umfasst die Darstellung von über 40 Berufsbildungssystemen aus Industriestaaten und Schwellenländern und wird laufend aktualisiert. Von einem wissenschaftlichen Herausgebergremium wird das Handbuch seit 2010 vom BIBB in Kooperation mit der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg weitergeführt. Die Informationen aus dem IHBB sollen die Einbindung von Forscherinnen und Forschern aus Deutschland in die internationale Berufsbildungszusammenarbeit erleichtern und fördern und die aus der Zusammenarbeit entstehenden Kenntnisse einer breiteren Öffentlichkeit zur Verfügung stellen. 2013 wurde vom Herausgeberkreis eine neue Struktur für die Länderstudien erarbeitet. Diese verbindet eine kompaktere Darstellung mit der Stärke des Handbuchs, wissenschaftlich gesicherte Informationen und Daten über die Berufsbildungssysteme einzelner Länder unter Berücksichtigung ihrer kulturellen und historischen Besonderheiten zur Verfügung zu stellen.

www.bibb.de/de/wlk54687.htm

ReferNet

Hauptaufgabe des europäischen Netzwerkes ReferNet ist zum einen die Sammlung, Aufbereitung und Analyse von Informationen der beruflichen Bildung und zum anderen die Verbesserung der Transparenz in diesem Bereich in Europa. Dies geschieht insbesondere durch die nationalen Analyseberichte. Im Jahr 2013 wurde der deutsche Länderbericht „VET in Europe – Country Report“, der die wesentlichen Strukturen und Steuerungsmechanismen skizziert, aktualisiert. Die Arbeiten zur Berufsbildungspolitik und zu spezifischen Themen (z. B. Schulabbrecher/-innen) fließen in verschiedene Instrumente des Prozesses der Europäischen Zusammenarbeit (Kopenhagen-Prozess) ein. So stellen die Informationen aus ReferNet einen wichtigen Bezugspunkt in der europäischen Berufsbildungspolitik dar. Einen kompakten und zusammenfassenden Einblick

bietet zudem die Broschüre „Blickpunkt Berufsbildung Deutschland“. Hier wird das deutsche System der Berufsbildung samt seiner Besonderheiten kurz und übersichtlich dargestellt.

www.refernet.de

Internationale Mobilität, Anerkennung und Transparenz im Ausland erworbener Kompetenzen

Die europaweite Mobilität von Lernenden aller Altersstufen zu erleichtern und die Transparenz und Qualität von Bildungsangeboten zu erhöhen, sind wesentliche Ziele europäischer Bildungspolitik. Ihre Umsetzung wird mithilfe sog. „Transparenzinstrumente“ wie EQR, EUROPASS, ECTS und ECVET befördert. Diese Instrumente zeichnen sich durch eine klare Lernergebnisorientierung aus: Künftig soll es nicht mehr darum gehen, wie lange jemand etwas wo gelernt hat, sondern welche beruflichen Kompetenzen er oder sie erworben hat.

Mit dem Europäischen Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung, kurz „ECVET“, soll die Anrechnung, Anerkennung und Akkumulierung von Lernergebnissen, die Einzelpersonen im In- oder Ausland erworben haben, erleichtert werden. Voraussetzung hierfür ist, dass Verfahren existieren, wie diese Lernleistungen nachgewiesen, bewertet und validiert werden können.

Nach der Verabschiedung der Europäischen Empfehlung zur Einführung von ECVET durch das Europäische Parlament und den Rat im Jahr 2009 wurden in den vergangenen Jahren wesentliche Schritte zur Schaffung von Rahmenbedingungen unternommen, um ECVET in den Mitgliedstaaten schrittweise anzuwenden. Hierzu gehört der Aufbau von Netzwerken und „Communities of Practice“ auf europäischer Ebene, die Erfahrungen zu ECVET austauschen und konkrete Hilfestellungen bei der Nutzung von ECVET anbieten. Besondere Unterstützung erhalten die Praktiker/-innen über das sog. „ECVET-Mobility-Toolkit“ (www.ecvet-toolkit.eu), das Ende Oktober 2013 von der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim BIBB (NA beim BIBB) gemeinsam mit weiteren Nationalen Agenturen auf einer Europäischen ECVET-Konferenz in Brüssel vorgestellt wurde. Dieser vom „NetECVET“-Netzwerk der Nationalen Agenturen entwickelte webbasierte Instrumentenkoffer unterstützt Akteure der beruflichen Bildung darin, ihre transnationalen Mobilitätsprojekte

unter Nutzung von einzelnen ECVET-Elementen weiterentwickeln. Sehr praxisorientiert und fokussiert werden Beispiele guter Praxis präsentiert und Checklisten und Instrumente bereitgestellt, die die Adressaten, nämlich die Träger transnationaler Mobilitätsprojekte, in die Lage versetzen, ECVET in ihren Kontext zu übertragen und anzuwenden. Das Toolkit basiert auf den Ergebnissen von sieben europäischen Veranstaltungen (z. B. zu den Themen „Bewertung, Anerkennung und Validierung von Lernergebnissen“, „Definition und Beschreibung von Lernergebnissen“ oder „Qualitätsmanagement“), in denen jeweils unterschiedliche Elemente von ECVET in der praktischen Anwendung reflektiert und diskutiert wurden. Das ECVET-Mobility-Toolkit soll langfristig dazu beitragen, transnationale Mobilität in Europa quantitativ und qualitativ zu erhöhen.

Auch in Deutschland steigt die Anzahl der Bildungsakteure, die ECVET im Kontext transnationaler Mobilität erproben, stetig. In ihren Aktivitäten werden sie von der Nationalen Koordinierungsstelle (NKS) ECVET, die das BMBF bei der Nationalen Agentur „Bildung für Europa“ eingerichtet hat, sowie von einem „Nationalen Team von ECVET-Expertinnen und -Experten“ unterstützt. 13 „ECVET-Fachleute“ haben im Jahr 2012/2013 ca. 100 Aktivitäten durchgeführt, die darauf zielten, ECVET einem breiten Anwenderkreis bekannt zu machen, neue Zielgruppen und Branchen zu erschließen sowie an der Weiterentwicklung der ECVET-Instrumente mitzuwirken. Der Erfolg der nationalen Teams zeigt sich daran, dass die nationalen ECVET-Expertinnen und -Experten ab 2014 fester Bestandteil des neuen Programms Erasmus+ sind.

Die Nationale Koordinierungsstelle ECVET hat auch im Jahr 2013 eng mit dem Nationalen Team bei der Durchführung von ECVET-Veranstaltungen, Workshops und der Erarbeitung von Beispielen guter Praxis zusammengearbeitet. Auf dem ECVET-Portal (www.ecvet-info.de) steht Bildungsakteuren inzwischen eine Übersicht mit mehr als 500 Lernergebniseinheiten zur Verfügung, die in europäischen und nationalen Projekten entwickelt wurden. Neben den Leitfäden zur Beschreibung von Lernergebniseinheiten sowie zur Erfassung und Dokumentation von Lernergebnissen können Bildungsakteure einheitliche europäische Vorlagen für Partnerschaftsvereinbarung (Memorandum of Understanding) und Lernvereinbarung nutzen. Damit stehen vielfältige

Instrumente und Unterstützungsangebote zur Verfügung, die zur Steigerung der Qualität und des Nutzens von Mobilitätsmaßnahmen beitragen können. Diese Arbeit trägt Früchte. In Deutschland hat sich die Zahl der ECVET-Mobilitätsmaßnahmen kontinuierlich erhöht und in 2013 waren ca. 1.000 Lernende mit ECVET im europäischen Ausland unterwegs (siehe www.ecvet-info.de/_media/ECVET_Info_Nr_1.pdf).

Die „Pioniere“, die ECVET in transnationalen Mobilitätsmaßnahmen einsetzen, stellen einen klaren „Mehrwert“ fest, wie die BIBB-Publikation „Mit ECVET zu besserer Mobilität? Von der Europäischen Empfehlung zur Erprobung in der Praxis“ (<http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6829>) zeigt.

Die Funktion von ECVET geht jedoch über die Förderung geografischer Mobilität hinaus – ECVET soll in gleichem Maße auch innerhalb von Bildungssystemen angewandt werden und das lebenslange Lernen befördern. Der Nutzen, den ECVET dort erzielen kann, stand im Mittelpunkt von acht Pilotprojekten, die in einer zweiten EU-Förderperiode (die sog. „2. Generation von ECVET-Projekten“) 2011 ihre Arbeit aufgenommen hatten. Das BIBB war an drei Projekten (EASYSMetal, ESYCQ und MEN-ECVET) als Partner beteiligt und hat sich aktiv in den Entwicklungsprozess eingebracht. Drei Projekte unter deutscher Federführung (EASYSMetal, ESYCQ und 2get1care) haben in einem Positionspapier die Möglichkeiten und Grenzen der Nutzung von ECVET-Instrumenten im deutschen Kontext zusammengefasst. Sie sprechen sich dafür aus, ECVET nicht als in sich geschlossenes System zu begreifen, sondern als „Instrumentenkoffer“, dessen einzelne Elemente in unterschiedlicher Weise in den nationalen Systemen zum Tragen kommen können. Übereinstimmend zeigt sich, dass eine rein technische Integration von ECVET ins deutsche Bildungssystem an Grenzen stößt. Gleichzeitig wird deutlich, dass die gesetzlichen Regelungen flexibel genug sind, um Elemente und Ansätze aus ECVET aufzunehmen und damit das lebenslange Lernen des Einzelnen und die Durchlässigkeit auf Systemebene zu erleichtern.

Das BIBB hat im Jahr 2013 Erfahrungen in der praktischen Anwendung von ECVET in einem Wissenschaftlichen Diskussionspapier mit dem Titel „Implementing ECVET: Anrechnung, Anerkennung und Transfer von Lernergebnissen zwischen europäischer Zielvorgabe und nationalen Systembedingungen“ aufbereitet und der Fachöffentlichkeit zur Verfügung gestellt.



www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7154

Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen

Am 1. April 2012 ist das sogenannte Anerkennungsgesetz des Bundes, das „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“, in Kraft getreten. Das Gesetz weitet die Ansprüche auf Bewertung beruflicher Auslandsqualifikationen im Zuständigkeitsbereich des Bundes aus und trägt dazu bei, die Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit und Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikation einfacher und transparenter zu gestalten. Ziel des Bundesgesetzes ist es zum einen, die berufliche Integration von bereits in Deutschland lebenden Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen zu verbessern. Zum anderen unterstützt das Gesetz die Strategien der Bundesregierung zur Fachkräftesicherung.

Die Umsetzung des Anerkennungsgesetzes begleitet das BIBB in vielfältiger Weise: Mit Inkrafttreten des Gesetzes wurde das BIBB Herausgeber des zentralen Informationsportals „Anerkennung in Deutschland“, das sich an Anerkennungssuchende und Beratungsfachkräfte richtet. Seit November 2012 begleitet das BIBB den Vollzug des Gesetzes durch ein systematisches Monitoring. Zudem ist das BIBB im Beirat des vom BMBF geförderten Prototyping-Projekts vertreten und steuert Länderinformationen über ausländische Berufsqualifikationen zu dem vom BMWi betriebenen BQ-Portal bei. Im Rahmen des Forschungsprojekts MoVa (www.bibb.de/de/wlk63720.htm) werden schließlich Modelle untersucht, die in ausgewählten europäischen und außereuropäischen Staaten zum Einsatz kommen, um im Ausland erworbene berufliche Abschlüsse oder Kompetenzen nachzuweisen.

Das Anerkennungsportal: www.anererkennung-in-deutschland.de

Die Website „Anerkennung in Deutschland“ informiert Anerkennungssuchende und am Thema Interessierte über die rechtlichen Grundlagen und Verfahren der beruflichen Anerkennung. Wichtigster Service des Portals ist der sog. „Anerkennungs-Finder“: Nach Eingabe von Beruf und Wohnort leitet das Online-Tool mit wenigen Klicks zur Adresse der für den Antrag zuständigen Stelle. Hinter diesem Angebot steht eine Datenbank mit über 700 Berufen und rund 1.500 Kontaktadressen für die entsprechenden Gleichwertigkeitsverfahren.

Im Jahr 2013 ist das Interesse am Thema Anerkennung nochmals deutlich gestiegen: Das Portal verzeichnete zum Jahresende weit über eine halbe Mio. Besucher/-innen; das entspricht durchschnittlich 45.000 Zugriffen im Monat. Im Vorjahr lag der Monatsdurchschnitt bei knapp 28.000 Personen. Rund 40 Prozent der Besucher/-innen griffen im Jahr 2013 aus dem Ausland auf das Portal zu. Wichtige Länder sind Russland, USA, Spanien, Polen, die Niederlande, Großbritannien, Türkei, Indien und Italien. Zu den im Anerkennungsportal am häufigsten aufgerufenen Berufsprofilen zählen bislang die akademischen Heilberufe, Ingenieurinnen und Ingenieure, Gesundheitsberufe, Lehrer/-innen, Erzieher/-innen, Sozialarbeiter/-innen sowie Bürokaufleute.

Aktualisierungsroutine sorgt für gepflegten Datenbestand

Das Anerkennungsportal verantwortet die Erhebung und Aktualisierung aller Kontaktdaten der zuständigen Stellen und Informationen über Zuständigkeiten für Berufe. Im Rahmen einer Bund-Länder-Vereinbarung war dem BIBB diese Aufgabe im September 2012 übertragen worden. Diese Daten bilden die Grundlage für die Erfassung der Anerkennungsstatistik sowie für den Zuständigkeitsnachweis in den Datenbanken des Bundes (www.anererkennung-in-deutschland.de) und der Länder (www.anabin.kmk.org). Um die Aktualität und Richtigkeit dieser Daten zu gewährleisten, wurde im Sommer 2013 erstmals eine sogenannte „Aktualisierungsroutine“ eingeführt. In diesem bundesweiten Verfahren haben die zuständigen Stellen ihre Kontaktdaten in der Datenbank geprüft und bei Bedarf aktualisiert. Die Daten wurden anschließend an das Statistische Bundesamt als Grundlage für die Erhebung zum Anerkennungsgesetz im Jahr 2013 übermittelt.

„Gelernt ist gelernt“: Werbeaktivitäten im Inland

Um noch mehr in Deutschland lebende Migrantinnen und Migranten mit „schlummernden“ Qualifikationen zu erreichen, hat das BIBB-Portal zum ersten Geburtstag des Anerkennungsgesetzes am 1. April 2013 eine Informationsoffensive gestartet. Die Kampagnenmotive in neun Sprachen auf Online-Bannern sowie Plakaten, Aufkleber-Postkarten, Erklär-Videos und Anzeigen machen Anerkennungsinteressierte auf die Vorteile des Gesetzes und den Service des Portals aufmerksam. In der ersten Phase wirbt die Informationsoffensive schwerpunktmäßig in Deutschland, ab Frühjahr 2014 soll dann auch in ausgewählten Ländern im Ausland für das Thema Anerkennung beruflicher Qualifikationen in Deutschland geworben werden. Pünktlich zum 1. April 2013 hat die Website auch ein neues, für mobile Geräte optimiertes Design und einige neue Inhalte erhalten. Beispielsweise wurde der „Anerkennungs-Finder“ um einen „Profi-Filter“ erweitert. Mit diesem neuen Service können v. a. Beratungsfachkräfte nun noch bequemer und differenzierter nach zuständigen Stellen und Berufen suchen.

Den Service des „Anerkennungs-Finders“, Hintergrundinformationen, Statistiken und News zum Thema berufliche Anerkennung gibt es auf www.erkennung-in-deutschland.de.



Abbildung: „Hauptsache du hast einen Beruf“ bedeutet dieser türkische Satz. Das Portal „Anerkennung in Deutschland“ macht u. a. mit solchen Aufklebern auf die Chancen des Anerkennungsgesetzes aufmerksam.

Anerkennungsmonitoring

Um die Umsetzung des Anerkennungsgesetzes frühzeitig zu begleiten, führt das BIBB im Auftrag des BMBF seit November 2012 ein Monitoring durch. Ziel des Projektes ist es, Transparenz hinsichtlich der Anwendung und Umsetzung des Gesetzes sowie der angelagerten Prozesse (z. B. Information und Beratung, Anpassungs- und Nachqualifizierung, Akzeptanz von Bescheiden im Arbeitsmarkt) zu gewinnen und damit zur Qualitätssicherung beizutragen. Neben dem Verwaltungsvollzug werden daher auch die Prozesse vor und nach dem eigentlichen Anerkennungsverfahren in den Blick genommen.

Feldbeobachtungen des BIBB

Das BIBB führt Feldbeobachtungen rund um das Anerkennungsgesetz durch. Dabei werden verschiedenen Perspektiven auf das Anerkennungsgeschehen eingeholt und zu einer Gesamtschau gebündelt:

- Anerkennungssuchende
- zuständige Stellen
- Informations- und Beratungseinrichtungen
- Weiterbildungsanbieter
- Betriebe
- Arbeitsmarkt

Der Schwerpunkt der Arbeiten im Jahr 2013 lag auf der Auswertung der ersten amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz (→ Kap. 1, Bedeutung des Anerkennungsgesetzes für den Arbeitsmarkt“, S. 22), der Auswertung der Beratungsdaten der Erstanlaufstellen sowie auf Interviews mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der zuständigen Stellen und Beratungseinrichtungen.

Vor dem Hintergrund des gemeinsamen Ziels von Bund und Ländern, einen möglichst bundeseinheitlichen und qualitätsgesicherten Vollzug des Gesetzes zu erreichen, hat das BIBB bei den zuständigen Stellen untersucht, wie sich der Vollzug aus Sicht der zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestaltet, ob und welche Maßstäbe und Standards den Anerkennungsentscheidungen zugrunde liegen, welche Schwierigkeiten sich in der Praxis ergeben und bei welchen Arbeitsschritten Anpassungs- oder Unterstützungsbedarf besteht. Bei den zuständigen Stellen im Kammerbereich wurde zunächst der Fokus auf die Einstiegsberatung für Anerkennungsinteressierte gelegt.

Hinsichtlich der Informations- und Beratungsangebote außerhalb der zuständigen Stellen wurde ermittelt, wie und von wem die vorhandenen Informations- und Beratungsangebote genutzt werden. Dabei wurde gefragt, inwieweit eine standardisierte und qualitätsgesicherte Beratung stattfindet, welche Schwierigkeiten sich für die Beratungseinrichtungen in der Praxis ergeben, bei welchen Arbeitsschritten sie Unterstützungsbedarf sehen und wie die Vernetzung untereinander bzw. mit den zuständigen Stellen gestaltet ist. Zudem war von Interesse, ob auch während und nach der Antragsstellung weiterer Beratungsbedarf auftritt. Darüber hinaus wurden Strukturinformationen über potenzielle Antragstellende und quantitative Informationen über Beratungsprozesse ermittelt.

Erste Ergebnisse zeigen, dass der Beratungsbedarf seitens der Anerkennungsinteressierten hoch ist. Bei den Erstanlaufstellen wurden bis Ende September fast 30.000 Beratungen durchgeführt. Auch bei den zuständigen Stellen ist das Beratungsaufkommen bemerkenswert: Allein im Bereich Industrie und Handel sowie Handwerk lagen bis Mitte Juli bzw. Ende August 2013 Daten zu ca. 22.000 Einstiegsberatungen vor. Im Bereich der reglementierten Berufe stellen nahezu alle Anerkennungsinteressierten einen Antrag auf Gleichwertigkeitsprüfung. Demgegenüber sind es im nicht reglementierten Bereich offensichtlich nur wenige Anerkennungsinteressierte, die – laut Aussagen der befragten zuständigen Stellen – tatsächlich einen Antrag stellen.

Laufendes Forschungsprojekt MoVA

Deutschland betritt mit dem Anerkennungsgesetz international gesehen kein Neuland: Es gibt bereits eine Reihe von Ländern, in denen die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen geregelt ist. Auf der Suche nach Länderbeispielen, die geeignet sein könnten, den Prozess der Umsetzung des deutschen Anerkennungsgesetzes zu flankieren, stößt man jedoch auf Ansätze, die in ihren Organisations- und Konstruktionsprinzipien z. T. erheblich variieren. Während einige stärker auf den Erwerb von Berechtigungen und auf das formale Bildungssystem gerichtet sind, fokussieren andere auf eine gelungene Arbeitsmarktintegration. Zudem kann tendenziell eine Unterscheidung zwischen Anerkennungsmodellen und -verfahren festgestellt werden, die sich eher an Lernergebnissen orientieren (Norwegen, Dänemark) und

solchen, die stärker qualifikationsbezogen vorgehen (Kanada, Österreich, Australien, Deutschland).

Das Projekt MoVA („Modelle und Verfahren zur Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen in ausgewählten Staaten“) zielt darauf ab, Strategien und Konzepte zu identifizieren, die in anderen Ländern zu Modellen und Verfahren der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen geführt haben. Das Projekt liefert eine Bestandsaufnahme und Systematisierung der entsprechenden Ansätze in den ausgewählten Ländern. Der Blick ins Ausland soll zeigen, welchen Stellenwert dort die Anerkennung beruflicher Abschlüsse im Hinblick auf ökonomische, politische und/oder gesellschaftliche Zielvorgaben einnimmt und wie entsprechende Modelle konzipiert und institutionell eingebunden sind. Neben diesem auf der Ebene der Bildungssysteme angesiedelten Monitoringansatz bilden die zur Anwendung kommenden Verfahren einen weiteren Schwerpunkt des Projekts. Untersucht werden die Kriterien der Beurteilung, Verbreitung und De-facto-Nutzung der Verfahren sowie der potenzielle Nutzen aus Sicht unterschiedlicher Akteure.

www.bibb.de/de/wlk63720.htm

Das BQ-Portal

Das „Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen“ (BQ-Portal) ist das zentrale Informationsangebot zu ausländischen Berufsqualifikationen in Deutschland. Hier finden insbesondere die für die Durchführung der Anerkennungsverfahren verantwortlichen zuständigen Stellen (Kammern und Berufsverbände) umfassende Informationen, um ausländische Aus- und Fortbildungsabschlüsse besser bewerten und einschätzen zu können. Das BIBB beteiligt sich seit September 2012 am kontinuierlichen Ausbau. Im Auftrag des BMWi wurden dem BIBB die Zuständigkeit für die Länder Bosnien-Herzegowina, Serbien, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Ukraine, Bulgarien, Slowenien, Slowakei, Lettland, Tunesien, Iran, Irak, Usbekistan und Kirgisistan übertragen. Im Fokus der Arbeiten stehen hierbei die Erstellung von Länderinformationen zu den ausländischen Berufsbildungssystemen sowie die Aufbereitung von jeweils zehn Berufsprofilen pro Land unter Berücksichtigung der Abschlussarten, Bildungswege, Lernorttypen und gesetzli-

chen Grundlagen. Darüber hinaus unterstützt das BIBB die zuständigen Stellen bei der Beantwortung von verfahrensrelevanten Anfragen zu den einzelnen Ländern. Seit September 2012 wurden rund 100 Anfragen durch das BIBB bearbeitet. Zum jetzigen Zeitpunkt befinden sich 44 veröffentlichte Länderprofile und mehr als 600 Berufsprofile im BQ-Portal, die den monatlich etwa 6.000 Besuchern fundierte Informationen zu ausländischen Berufsbildungssystemen und Berufsqualifikationen liefern. Langfristig leistet das BQ-Portal einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung von Einheitlichkeit und Transparenz der Bewertungsverfahren und zur stärkeren Vernetzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zuständigen Stellen.

www.bq-portal.de

6. Das BIBB als moderne Institution

Rahmenbedingungen für höchste Qualität schaffen

Hauptausschuss

Der Hauptausschuss (HA) ist ein Organ des BIBB, dessen Aufgaben im Berufsbildungsgesetz (§ 91 BBiG) geregelt sind. Er berät die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der beruflichen Bildung und fungiert als eine Art Verwaltungsrat des BIBB. Der HA tritt in der Regel – und so auch im Berichtsjahr – dreimal jährlich im Frühjahr, Sommer und Spätherbst zusammen. Die Sommersitzung im Jahr 2013 war die erste Sitzung in der neunten Amtsperiode des Hauptausschusses (bis 2017), auf der er seine bisherigen Unterausschüsse für die Beratung des Berufsbildungsberichts der Bundesregierung und für die Berufsbildungsforschung sowie seine bestehenden Arbeitsgruppen (zu den Themen: „DQR und ECVET“, „kompetenzorientiert formulierte Ausbildungsordnungen“ sowie „Überarbeitung der Empfehlungen zu Kriterien und Verfahren für den Erlass von Fortbildungsordnungen und deren Gliederung“) bestätigte.

Im März 2013 standen die aktuelle Ausbildungsstellensituation und die Stellungnahme zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2013 sowie das Thema digitale Medien in der Berufsausbildung im Mittelpunkt. Die Sommersitzung fand erstmals in Leipzig aus Anlass der WorldSkills (→ Kap. 5, S. 65) statt, wo die besten Fachkräfte aus allen Kontinenten bis zum Alter von 22 Jahren antraten, um den Champion ihres Berufs zu ermitteln. Neben den WorldSkills widmete sich der HA den Themen Berufsausbildung behinderter Menschen und Inklusion sowie dem Sonderprogramm „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa“ (MobiPro-EU). Das „Programme for the International Assessment of Adult Competencies“ (PIAAC) beschäftigte den HA sowohl in seiner Sommer- als auch in seiner Herbstsitzung; PIAAC traf auf großes Interesse, weil im Rahmen des Projekts parallel in vielen Staaten die grundlegende Lesekompetenz, die alltagsmathematische Kompetenz und das technologiebasierte Problemlösen vergleichend untersucht wurden. In seiner letzten Sitzung des Jahres verabschiedete der HA schließlich eine aktualisierte Empfehlung zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Prüfungsanforderungen, die die bisherige Empfehlung Nr. 119 vom 13. Dezember 2006 ersetzen. Beraten wurde außerdem über die Zukunft der Modellversuche.

„Die Zentralabteilung im BIBB widmet sich den übergreifenden Verwaltungsaufgaben. Dabei werden die administrativen Aufgaben als interne Dienstleistungen ausgestaltet und mit den Aufgaben der Fachabteilungen und Arbeitsbereiche verzahnt. Es gilt, den jeweiligen Bedarfen und Herausforderungen flexibel, zeitnah und unbürokratisch Rechnung zu tragen, auch einmal neue Wege zu gehen und neue Chancen zu eröffnen. Die Umsetzung des Wissenschaftsfreiheitsgesetzes oder der Auf- und Ausbau der Zentralstelle für Internationale Berufsbildungskooperation sind aktuelle Beispiele für dieses Engagement!“



Andreas Schuldenzucker, Leiter der „Zentralabteilung“

Grundlage der Beratung war eine Auswertung der aktuellen Modellversuchsprogramme des BIBB.

In allen drei Sitzungen spielten die internationale Berufsbildungskooperation und die Umsetzung des DQR eine herausragende Rolle. Die Einrichtung der Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungskooperation im BIBB – ihre organisatorische und strukturelle Konzeption und ihre Aufgabenstellung – wurde vom Hauptausschuss mit großem Interesse unterstützt. Auch in Zukunft wird der HA die Arbeit der Zentralstelle aufmerksam begleiten.

Überdies beschäftigte sich der HA mit konkreten bilateralen Kooperationen mit ausgewählten EU-Staaten und deren gewachsenem Interesse am dualen System. Zum DQR gab der Hauptausschuss eine Empfehlung zum Ausweis des DQR-Niveaus auf Zeugnissen der beruflichen Bildung. Ab Januar 2014 soll auf Zeugnissen bei Abschluss- und Umschulungsprüfungen nach BBiG bzw. Gesellen- und Umschulungsprüfungen nach HwO und bei Fortbildungsprüfungen nach BBiG und HwO ein entsprechender Hinweis auf das erreichte DQR-Niveau erscheinen. Geplant ist, dass der HA im März 2014 eine weitere Empfehlung zur Umsetzung des DQR beschließt,

die den Rahmen und das Verfahren zur Zuordnung der beruflichen Fortbildung nach BBiG und Handwerksordnung zu den DQR-Niveaus 5 bis 7 betrifft.

Der Hauptausschuss stimmte darüber hinaus dem Jährlichen Forschungsprogramm 2014 zu (www.bibb.de/dokumente/pdf/jfp_2014.pdf), nahm zu 14 neuen Ausbildungsordnungen Stellung und führte die Anhörung zu vier Rechtsverordnungen durch.

HA-Vorsitz 2013:

Vorsitzende: Monika Wenzel, Beauftragte der Länder

Stellvertretender Vorsitzender: Manfred Humpert, Beauftragter der Arbeitgeber

HA-Vorsitz 2014:

Vorsitzender: Manfred Humpert, Beauftragter der Arbeitgeber

Stellvertretende Vorsitzende: Elke Hannack, Beauftragte der Arbeitnehmer

Wissenschaftlicher Beirat

Der Wissenschaftliche Beirat berät die beiden Organe des BIBB, den Hauptausschuss und den Präsidenten, durch Stellungnahmen und Empfehlungen zur Forschungsarbeit des BIBB, insbesondere zum Forschungsprogramm, zur Zusammenarbeit des Instituts mit Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen sowie zu den jährlichen Berichten über die wissenschaftlichen Ergebnisse des BIBB (§ 94 BBiG). Im September konstituierte sich der Wissenschaftliche Beirat in seiner dritten Amtsperiode seit seiner Errichtung im Zuge der BBiG-Reform 2005 mit fünf neuen und zwei bisherigen Mitgliedern. Der Mitgliederwechsel war erforderlich, nachdem die ausgeschiedenen Mitglieder zwei volle Amtsperioden und damit die gesetzliche Maximaldauer ihrer Berufung erfüllt hatten. Auf zwei Sitzungen im Mai und September 2013 beriet der Wissenschaftliche Beirat die Projekte des Jährlichen Forschungsprogramms 2014 (www.bibb.de/dokumente/pdf/jfp_2014.pdf) und gab Hinweise zu deren theoretischer und methodischer Ausarbeitung und Durchführung. Das Jährliche Forschungsprogramm 2014 umfasst Projekte zur Zuwanderung nach Deutschland und den betrieblichen Entscheidungsfaktoren der Personalrekrutierung, zu Bildungsorientierungen und -entscheidungen von Ju-

gendlichen im Kontext konkurrierender Bildungsangebote, zur Einführung von Verfahren zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens, zur Messung fachlicher Kompetenzen von Fachkräften im Bereich der Mechatronik und Elektrotechnik, zur Entwicklung eines Rahmenkonzepts zur Wirkungsfeststellung und Wirkungsförderung und zur vergleichenden Analyse der Zuordnung von Abschlüssen in verschiedenen Ländern der EU auf den Niveaus 5 bis 7 im EQR (EQF-5-to-7).

In der Frühjahrssitzung wurden ausführlich mehrere laufende BIBB-Forschungsprojekte mit den Projektverantwortlichen diskutiert. Ein weiterer Beratungsgegenstand des scheidenden Beirats galt einem Rückblick auf die vergangenen Jahre und Perspektiven für die künftige Arbeit. Daran anknüpfend beriet der Beirat im September auch in seiner neuen Zusammensetzung über sein Selbstverständnis und sah sich einvernehmlich in einer Beratungs- und keiner Gutachterrolle; bei einzelnen Projekten sei man gern bereit, sich als Mentorin oder Mentor eines Projekts einzubringen. Im Übrigen wurde die Beratung der Projektskizzen als besonders wichtig erachtet, um frühzeitig Rat und Unterstützung anzubieten. Erstmals widmete sich der Wissenschaftliche Beirat im Herbst auch dem Thema gemeinsame Berufungen mit Hochschulen bei der Besetzung von Leitungsfunktionen im BIBB – ein Punkt, den der Wissenschaftsrat im Nachgang zu seiner Evaluierung des Instituts im Jahr 2005 auf die Agenda gesetzt hatte und zu dem das Institut im kommenden Jahr eine fundierte Position entwickeln wird.

Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirats seit 2/2013 (Beginn 3. Amtsperiode)

Prof. Dr. Dieter Timmermann (Vorsitzender)
Universität Bielefeld

Prof. Dr. Detlef Buschfeld
(stellvertretender Vorsitzender)
Universität Köln

Prof. Dr. Klaus Hurrelmann
Hertie School of Governance, Berlin

Prof. Dr. Reinhold Nickolaus
Universität Stuttgart

Prof. Dr. Sabine Pfeiffer
Hochschule München/ISF München

Prof. Dr. Kerstin Pull
Universität Tübingen

Dr. Hilary Steedman
London School of Economics and Political Science

Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirats 1/2013 (Ende 2. Amtsperiode)

Prof. Dr. Dieter Euler (Vorsitzender)
Universität St. Gallen

Prof. Dr. Dieter Timmermann
(stellvertretender Vorsitzender)
Universität Bielefeld

Prof. Dr. Gerhard Bosch
Universität Duisburg-Essen

Prof. Dr. Ben Hövels
Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt
Nijmegen

Prof. Dr. Sonja Sackmann
Universität der Bundeswehr, München

Prof. Dr. Heike Solga
Freie Universität/Wissenschaftszentrum Berlin

Dr. Hilary Steedman
London School of Economics and Political Science

Personal

Zum 31. Dezember 2013 hatte das BIBB 655 Mitarbeiter/-innen (inkl. Auszubildende); davon waren 214 teilzeitbeschäftigt. Zur Verfügung standen 349,5 Planstellen/Stellen (einschließlich der Ersatzplanstellen/Planstellen aufgrund von Altersteilzeit) sowie 156,91 befristete (Projekt-)Stellen einschließlich der Dauerprojektstellen.

Im Jahr 2013 wurden 88 Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt. Im genannten Zeitraum hat das BIBB rund 2.895 Bewerbungen – initiativ und auf Ausschreibung hin – erhalten. Es wurden 50 neue Mitarbeiter/-innen (38 weibliche und zwölf männliche) und neun Auszubildende (sechs weibliche und drei männliche) neu eingestellt; nicht erfasst sind Vertragsverlängerungen aufgrund einer erfolgreichen internen Bewerbung.

Das BIBB als ausbildende Institution

Mit derzeit 34 Auszubildenden, denen eine qualifizierte Berufsausbildung geboten wird, nimmt das Institut unter den Behörden, Einrichtungen und Institutionen vergleichbarer Größe in der Region eine Spitzenposition ein.

„Im Rahmen einer dreijährigen Ausbildung zur Fachangestellte für Bürokommunikation im BIBB unterstütze ich das Büro der Abteilungsleitung ‚Internationalisierung der Berufsbildung/Wissensmanagement‘. Dabei gewährt der Arbeitsalltag interessante Einblicke in die internationale Kommunikation zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis. Auch inhaltlich ist das Thema ‚Internationalität‘ in meiner Ausbildung präsent – z. B. war es mir möglich, das international anerkannte Zertifikat ‚European Computer Driving Licence (ECDL)‘ zu erwerben. Damit unterstreicht das BIBB bereits in der Erstausbildung die Notwendigkeit zum lebenslangen Lernen.“



Nadine Imo, Auszubildende im BIBB

Das BIBB bildet in folgenden Berufen aus:

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

47 junge Menschen absolvierten im Jahr 2013 im BIBB ein Praktikum, darunter zehn Schüler/-innen sowie Studentinnen und Studenten unserer Kooperations- und -universitäten. Seit mehreren Jahren betreut das BIBB regelmäßig Schülerpraktikantinnen und -praktikanten mit Behinderungen. Hierzu besteht seit 2011 eine Kooperation mit dem Nell-Breuning-Berufskolleg in Bad Honnef.

Eine ebenso hohe Bedeutung wie die Ausbildung junger Menschen räumt das BIBB den Gleichstellungsbelangen ein: Zwei der vier Fachabteilungen sind an ihrer Spitze mit Frauen besetzt. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte lag für das Jahr 2013 bei 40 Prozent, der Anteil der weiblichen Beschäftigten beträgt 66 Prozent.

„Durch mein berufsbegleitendes Masterstudium der Verwaltungswissenschaften habe ich in den letzten drei Jahren immer wieder die Bedeutung der Verknüpfung von Wissenschaft und Praxis kennengelernt. Das BIBB, als mein Arbeitgeber, hat durch entsprechende Unterstützung gezeigt, dass es das lebenslange Lernen ernst nimmt. Zugleich wird so aber auch sichergestellt, dass die interne Organisation und Verwaltungspraxis von wissenschaftlichen Erkenntnissen profitiert und sich fortentwickelt.“



Stefan Weiler, Mitarbeiter im Referat Haushalt und Controlling

Haushalt

Die Arbeit des BIBB wird durch den Bundeszuschuss des BMBF sichergestellt (§ 96 Absatz 1 BBiG). Das BIBB stellt jährlich einen Haushaltsplan auf und ist zur Rechnungslegung verpflichtet. Die Haushaltsaufstellung und der Haushaltsvollzug gestalten sich nach den

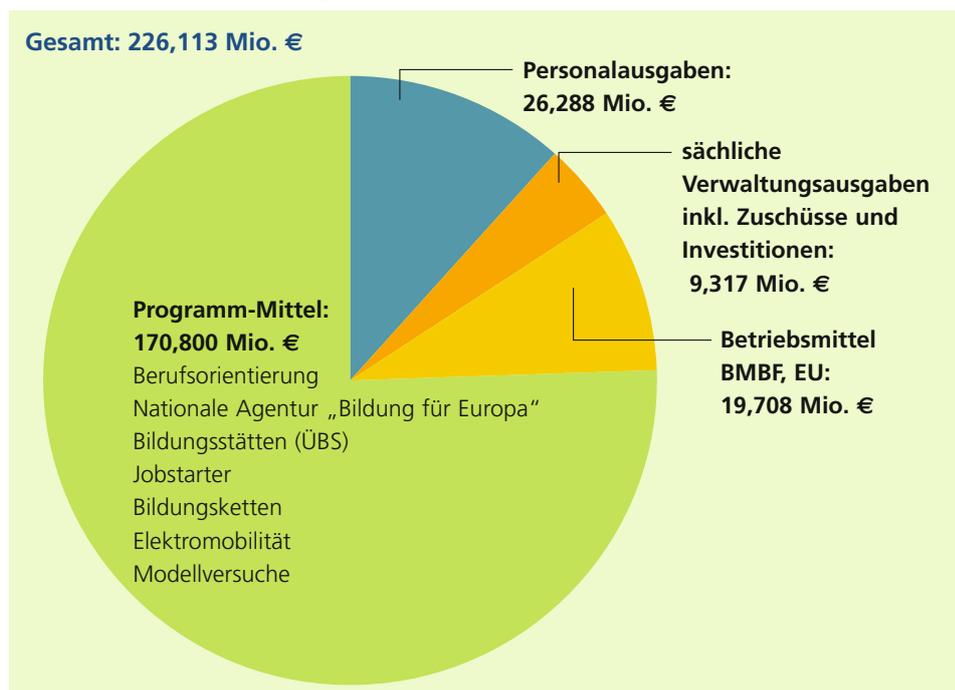
Vorschriften der Bundeshaushaltsordnung, soweit das BBiG keine Ausnahmen bestimmt.

Mit einem Bundeszuschuss von 33,913 Mio. Euro hat das BIBB im Haushaltsjahr 2013 im Grundhaushalt 35,605 Mio. Euro und darüber hinaus weitere Haushaltsmittel in Höhe von 190,508 Mio. Euro bewirtschaftet.

Die neben dem Grundhaushalt bewirtschafteten Mittel entfielen im Wesentlichen auf berufsbildungspolitische Programme der Bundesregierung, für die im Einzelplan des BMBF Haushaltsmittel vorgesehen sind. Zu erwähnen sind hier v. a. die Förderung von Modellversuchen, die Unterstützung von ÜBS sowie die Durchführung des Berufsorientierungsprogramms. Zudem ist das BIBB für die Administration, Koordination und wissenschaftliche Begleitung des BMBF-Programms JOBSTARTER verantwortlich.

Aus dem internationalen Bereich ist die Einrichtung der Zentralstelle für internationale Berufsbildungs Kooperation hervorzuheben, für die im Jahr 2013 zehn neue Planstellen zur Verfügung gestellt wurden. Beim BIBB ist darüber hinaus auch die Nationale Agentur Bildung für Europa eingerichtet, die zusätzlich aus Mitteln der EU finanziert wird.

BIBB-Haushalt – Ist-Ausgaben 2013



Qualitätsentwicklung im BIBB



Das BIBB bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Vielzahl an Angeboten für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Flexible Arbeitszeitmodelle, Angebote an Telearbeitsplätzen, vereinbarkeitsfreundliche Fortbildungsangebote, eine Kooperation mit dem AWO-Familienservice als Unterstützungsstruktur für Eltern und pflegende Angehörige, ein Eltern-Kind-Zimmer und die Möglichkeit zur Teilzeitausbildung im BIBB sind wichtige Maßnahmen im Rahmen des Engagements für dieses Thema.

„Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine Selbstverpflichtung des BIBB, die durch die Teilnahme am audit „berufundfamilie“ ihren Ausdruck und Unterstützung findet. Mit der erfolgten Re-Auditierung wurde für die Jahre 2013 bis 2016 eine Vielzahl an Maßnahmen mit verbindlicher Zielvereinbarung festgelegt. Hierbei geht es in erster Linie darum, den bereits erreichten



Stand zu stabilisieren, umgesetzte Maßnahmen zu evaluieren und das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter in der Unternehmenskultur zu verankern sowie als Teil der Führungsaufgabe aktiv wahrzunehmen.“

Sandra Dücker, Projektleitung audit „berufundfamilie“

Mit der 2013 erfolgten Re-Auditierung zum audit „berufundfamilie“ fanden verschiedene Workshops statt,



Mitglieder des Projektteams „Vereinbarkeit von Beruf und Familie im BIBB“ (von links nach rechts): Ilse Laaser, Gleichstellungsbeauftragte des BIBB, Sandra Dücker, Koordinatorin Qualitätsentwicklung und Projektleitung audit „berufundfamilie“, Uwe Korber, Leiter Personalreferat BIBB (Foto: Heike Rotthaus)

um für die Jahre 2013 bis 2016 eine verbindliche Zielvereinbarung festzulegen und gemeinsam mit der Leitung und den Beschäftigten im Hause abzustimmen. Die hier vereinbarten Maßnahmen sollen den bereits erreichten Stand stabilisieren und bereits umgesetzte Maßnahmen evaluieren, aber auch neue Ziele wurden formuliert. Mit dem auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführten Fotowettbewerb „Väter im BIBB“ wurde für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hause sensibilisiert. Die Aktion traf auf positive Resonanz.

Das BIBB als umweltbewusster Arbeitgeber



Bereits seit vielen Jahren engagiert sich das BIBB durch die Teilnahme am europäischen Umweltmanagementsystem „Eco-Management and Audit Scheme“ (EMAS) im betrieblichen Umweltschutz und nimmt dadurch seine Verantwortung für die Umwelt aktiv

wahr. Die vom BIBB erbrachten Dienstleistungen und Produkte werden regelmäßig und systematisch auf den Prüfstand gestellt und – wo immer möglich – der Aspekt des Umweltschutzes und der Nachhaltigkeit berücksichtigt. Mit seiner Umwelterklärung, die jährlich herausgegeben und veröffentlicht wird, dokumentiert das BIBB seine Aktivitäten in diesem Bereich und stellt seine aktuellen Umweltleistungen, Ziele und Maßnahmen vor. Zugleich fungiert das BIBB durch seine umweltbezogenen Aktivitäten auch als Multiplikator im Bereich der beruflichen Bildung.

Gelungene Qualitätsentwicklung im BIBB – mehr als die Summe seiner Teile

Regelmäßig und systematisch auf die Qualität seiner Dienstleistungen und Produkte zu schauen und diese in bester Güte umzusetzen, ist eine wichtige Anforderung und Herausforderung, der sich das BIBB immer wieder stellt. Das Qualitätsmanagement-System „Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ (LQW) bietet dem BIBB eine Unterstützungsstruktur, um gezielt in verschiedenen Qualitätsbereichen, wie beispielsweise Kundenkommunikation oder Infrastruktur, Prozesse zu reflektieren und aktuellen Anforderungen anzupassen sowie den Diskurs hierüber zu führen. 2013 hat das BIBB einen wichtigen Meilenstein für die Re-Testierung erreicht und die Qualitätsbemühungen der letzten vier Jahre in einem umfangreichen Selbstreport ausgewiesen. Mit diesem Dokument weist das BIBB seine Qualitätsarbeit nach, zugleich bietet es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen umfassenden Überblick über die aktuellen Entwicklungen im Hause. Die regelmäßige Reflexion und Dokumentation ist ein Aspekt von Qualitätsarbeit, umso wichtiger ist die Haltung, die damit verbunden ist und die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Hauses gelebt wird.

7. Kommunikation, Wissenstransfer und Vernetzung

Positionen, Perspektiven und Forschungsergebnisse zielgruppengerecht vermitteln

Die berufliche Bildung steht als tragende Säule der guten wirtschaftlichen Situation Deutschlands national und international im Fokus des Interesses. Das BIBB als Kompetenzzentrum für berufliche Bildung in Deutschland stellt sich den damit verbundenen Herausforderungen: Es hat im Jahr 2013 neue Aufgaben übernommen, zentrale aktuelle Themen und Analysefelder in den Mittelpunkt der Arbeit gestellt, die Wissenschaft-Politik-Praxis-Kommunikation fortgesetzt und im gesamten Bereich der Kommunikation, des Wissenstransfers und der Vernetzung einen deutlichen Zuwachs an Interesse und Nachfrage verzeichnet. So hat die Zentralstelle für internationale Berufsbildungskoooperation im BIBB die Arbeit aufgenommen, das Portal zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse legte erste Ergebnisse vor, das Internetportal „AusbildungPlus“ konnte den rasanten Erfolgskurs der dualen Studienangebote aufzeigen und mit einem breiten Angebot informatorisch begleiten. Überdies verzeichneten die Angebote zur Berufsorientierung eine starke Nachfrage, ebenso die umfassenden Daten und Zeitreihen des BIBB-Datenreports zum Berufsbildungsbericht – um nur einige Beispiele herauszugreifen.

Die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des BIBB stellte dementsprechend die Internationalisierung beruflicher Bildung, die Perspektive und Sicherung des Fachkräftebedarfs sowie die Ansätze zur Verbesserung im Übergang Schule – Beruf in den Mittelpunkt. Ebenfalls wurden Daten und Forschungsergebnisse zum „Mismatching“ auf dem Ausbildungsmarkt und zu den Projektionen zur Arbeitsmarktentwicklung veröffentlicht, wobei dies maßgeblich zur Klärung der oft missverständlich genutzten Begriffe „Vertragslösungsquote“ und „Ausbildungsabbruch“ beitrug.

Das Informationsangebot des BIBB stützte sich zentral auf ein umfassendes Internetangebot, das im Google-Suchindex inzwischen mit rund 550.000 Seiten gelistet ist. Das Gesamtangebot verzeichnete im Jahr 2013 über 3,4 Mio. Besuche.

Auf weiterhin große Nachfrage stießen auch die Publikationen der BIBB-Schriftenreihen, die sechs Ausgaben der etablierten Fachzeitschrift BWP und die Ausgaben

von BIBB REPORT sowie die Messeauftritte und die fachlichen Informationsbesuche im BIBB.

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Dem breiten Adressaten- und Interessentenkreis gerecht zu werden, aktuelle Informationen verständlich zu vermitteln, die schnelle und kompetente Beantwortung der erneut stark gestiegenen Zahl von Medienanfragen, die Stärkung einer intensiven Kommunikation zwischen Praxis, Wissenschaft und Politik – das sind vorrangige Ziele der BIBB-Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

52 Pressemitteilungen und eine Vielzahl von Kurzmeldungen auf der BIBB-Homepage www.bibb.de informierten im Jahr 2013 tagesaktuell und fokussiert über zentrale Fragen, Neuerungen, Projektionen, Forschungsergebnisse und Entwicklungen auf wichtigen Feldern der beruflichen Bildung.

Eine kontinuierlich gestiegene Zahl von inzwischen über 2.700 Abonnenten nutzte in 2013 den im Vorjahr eingeführten Newsletter „BIBBaktuell“. Dieser informiert monatlich über Fragestellungen der Berufsbildung, Berufspraxis und Berufsbildungsforschung, die internationalen Aktivitäten und Kontakte des BIBB sowie neue Zahlen, Daten und Analysen zur Berufsbildung. Darüber hinaus nutzen mittlerweile mehr als 1.800 Abonnenten den englischsprachigen Newsletter „BIBB News“, der für die internationale Fachöffentlichkeit Kommentare und Fachbeiträge zu aktuellen Entwicklungen der Berufsbildung bereitstellt.

Beide Newsletter sind unter www.bibb.de/newsletter verfügbar und können dort auch abonniert werden.

Das weiter zunehmende Interesse der nationalen und internationalen Medien an Daten, Fakten und Forschungsergebnissen des BIBB zeigte sich in einer erneut – um mehr als 15 Prozent auf über 830 – gestiegenen Zahl an Interview- und Informationsanfragen von Presse, Fernsehen und Hörfunk.

Thematische Schwerpunkte der Anfragen in 2013

- Daten aus dem Datenreport
- Fragen zur Vertragslösungsquote und zum Ausbildungsabbruch
- Mismatching zwischen Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage
- Übergang Schule – Beruf
- Durchlässigkeit
- Qualitätssicherung und -management in der beruflichen Bildung
- „Export“ des dualen Systems und internationale Zusammenarbeit im Berufsbildungsbereich.

Die 52 BIBB-Pressemitteilungen des Jahres 2013 verzeichneten bis Jahresende mehr als 60.000 Ansichten. Sie wurden zudem zuvor jeweils an über 7.600 Newsletter-Abonnenten versandt – ein Zuwachs von rund einem Viertel gegenüber dem Vorjahr.

Auch 2013 zeigt sich die nachhaltige Bedeutung und Nutzung der BIBB-Pressemitteilungen in einer Auswertung der längerfristigen Seitenansichten, der sog. „Klickzahlen“: So sind die 56 Pressemitteilungen des Jahres 2011, die im Erscheinungsjahr knapp 73.000 Ansichten verzeichneten, im Folgejahr weitere rund 16.300-mal und 2013 immer noch rund 5.600-mal aufgerufen worden. Die 46 Pressemitteilungen des Jahres 2012 wurden zunächst fast 65.000-mal aufgerufen, um dann im Jahr 2013 weitere rund 15.000-mal auf Interesse zu stoßen.

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

Am häufigsten nachgefragte Pressemitteilungen im Jahr 2013

Nummer Pressemitteilung	Titel	Seitenansichten
01/13	Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2012: Kräftiger Anstieg in West und Ost	15.576
04/13	GPC-Expertenworkshop zu neuen Ansätzen individueller Förderung in der Berufsbildung	2.916
12/13	BIBB-Auswertung aus Anlass des Girls' und Boys' Day 2013	2.240
13/13	Duales Studium weiterhin voll im Trend	2.159
32/13	BIBB-Präsident Esser: „Duale Ausbildung beste Form der Vorbereitung für das Berufsleben“	1.915
43/13	Neuer Beruf „Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement“ tritt am 1. August 2014 in Kraft	1.903
31/13	Freie Fahrt Richtung Zukunft für Kfz-Mechatroniker und Kfz-Mechatronikerinnen	1.843
10/13	Berufsbildungsbericht 2013: BIBB-Hauptausschuss nimmt Stellung zum Entwurf der Bundesregierung	1.632
14/13	Zahl der jungen Menschen im Übergangsbereich weiter rückläufig	1.533
30/13	Berufsorientierungsprogramm weiter auf Erfolgskurs	1.494

Publikationen

Im Jahr 2013 hat das BIBB wieder zu zahlreichen Themen Publikationen veröffentlicht und damit wichtige Beiträge zu den Diskussionen in der Berufsbildung geleistet.

Berichte zur beruflichen Bildung

In dieser Reihe erschienen Bände zu den Themen

- Akademisierung der Berufswelt?
- Handlungsstrategien für die berufliche Weiterbildung
- Die novellierte Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) 2009
- Unternehmerische Herausforderungen am Vorabend des demografischen Einbruchs



Die Berichte zur beruflichen Bildung wenden sich insbesondere an die (wissenschaftliche) Fachöffentlichkeit. Veröffentlicht werden hier hauptsächlich Ergebnisse aus Forschungs- und Entwicklungsprojekten des BIBB. Besonders hinzuweisen ist auf den Band zum Symposium Wissenschafts-Politik-Praxis-

Kommunikation in der beruflichen Bildung, welches im April 2013 im BIBB stattfand. Der Band dokumentiert die Beiträge dieser Veranstaltung und ist Anfang 2014 erschienen.



Ausbildung gestalten

In dieser Reihe wurde in 2013 ein Band mit dem Titel: „Textilgestalter/Textilgestalterin im Handwerk“ veröffentlicht. „Ausbildung gestalten“ informiert über neue oder modernisierte Ausbildungsberufe. Leser/-innen aus der Ausbildungspraxis erhalten hier wichtige Tipps und praktische

Anleitungen, um die Ausbildung umsetzen zu können.



BIBB REPORT

Die Reihe informiert kompakt zu aktuellen Themen in der berufsbildungspolitischen Diskussion – im Jahr 2013 erschienen:

- Duale Berufsausbildung ohne Abschluss – Ursachen und weiterer bildungsbiografischer Verlauf
- Externen Prüfungsteilnehmern auf der Spur
- Jugendliche mit Hauptschulabschluss in der betrieblichen Berufsausbildung: Wer bildet sie (noch) aus, welche Erfahrungen gibt es und wie können ihre Chancen verbessert werden?

Fachzeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ (BWP)

„Die BWP bietet Vertreterinnen und Vertretern aus Wissenschaft und Praxis ein Forum für den fachlichen Austausch. Damit dieser Austausch für alle gewinnbringend ist, achten wir darauf, dass wissenschaftliche Ergebnisse so aufbereitet sind, dass sie für Leser/-innen aus Politik und Praxis handlungsrelevant werden. Bei Praxisbeiträgen ist uns wichtig, dass sie Erfahrungen reflektieren und so die Wissenschaft zu neuen Forschungsfragen anregen oder Handlungsbedarf in Richtung Politik aufzeigen.“



Christiane Jäger, verantwortliche Redakteurin der BWP



Jede der sechs Ausgaben enthielt Beiträge zu wissenschaftlichen Erkenntnissen und praktischen Erfahrungen. Damit fördert die BWP den Austausch zwischen Bildungsforschung, Bildungspraxis und Bildungspolitik. Zusätzlich enthielt die regelmäßige Beilage BWPplus aktuelle Nachrichten, Veranstaltungstipps und Termine sowie Hinweise auf aktuelle BIBB-Veröffentlichungen. In der BWPplus 4/2013 befragte die Redaktion die im Bundestag vertretenen Parteien zu ihren bildungspolitischen Positionen vor der Bundestagswahl. Außerdem erschien eine englischsprachige Ausgabe „Vocational education and training – new challenges“ als Sonderausgabe der BWP anlässlich der WorldSkills in Leipzig.

Themenschwerpunkte der BWP in 2013:

- Work-Life-Balance
- Qualitätssicherung durch Standards
- Geschichte der Berufsbildung
- Attraktivität der Berufsausbildung
- Fachkräftequalifizierung weltweit
- Neue Technologien und nachhaltige Entwicklung

Für das Jahr 2014 sind folgende Schwerpunktthemen vorgesehen:

- Berufsorientierung
- Demografie und Region
- Prüfungen im dualen System
- Aufstiegsfortbildung
- Validierung von Lernergebnissen
- Internationale Kooperation

Mit der Ausgabe 1/2014 erscheint die BWP im Franz-Steiner Verlag, Stuttgart.
www.bwp-zeitschrift.de

Wissenschaftliche Diskussionspapiere

Die wissenschaftlichen Diskussionspapiere des BIBB liefern aktuelle Daten und Fakten sowie (Teil-)Ergebnisse von Studien und Evaluationen und wenden sich damit v. a. an die wissenschaftliche Fachöffentlichkeit. Im Jahr 2013 erschienen Veröffentlichungen zu den Themen

- Implementing ECVEIT: Anrechnung, Anerkennung und Transfer von Lernergebnissen zwischen europäischer Zielvorgabe und nationalen Systembedingungen
- Überprüfung der erforderlichen Ausbildungsdauer von Ausbildungsberufen



- Perspektiven beim Übergang Schule – Berufsausbildung
- Participation in vocational education and training
- Betriebliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich
- Evaluation der Erprobung des Ausbildungsberufes Speiseeishersteller/Speiseeisherstellerin
- Bildungsgänge an beruflichen Vollzeitschulen

- Tätigkeitsschwerpunkte und ihre Auswirkungen auf Erwerbstätige

Datenreport

Ebenfalls im Jahr 2013 erschien in Ergänzung zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Der Indikatoren-gestützte BIBB-Datenreport gilt mit seinen umfassenden Informationen und Analysen als Standardwerk zur beruflichen Bildung in Deutschland. Neben den Indikatoren zur beruflichen Aus- und Weiterbildung wurde dieses Mal das Schwerpunktthema Digitale Medien behandelt.



BIBB-FDZ – Daten- und Methodenberichte

Weitere Daten zur Berufsbildungsforschung werden kontinuierlich in den FDZ Daten- und Methodenberichten veröffentlicht. Diese beinhalten insbesondere methodische Aspekte der Datengenerierung und Wissenswertes über Besonderheiten dieser Daten. Im Jahr 2013 erschienen Berichte zu folgenden Themen:

- **wbmonitor** 2012
- BIBB-Qualifizierungspanel
- BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012
- BIBB Task-Zusatzbefragung 2012 zur Haupterhebung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012





Internationales Handbuch der Berufsbildung (IHBB)

Das BIBB ist Mitherausgeber des IHBB. In diesem praxisbezogenen Standardwerk der vergleichenden Berufsbildungsforschung finden sich Länderstudien, die sich auf nationale Berufsbildungs- und

Bildungssysteme konzentrieren. Sie geben einen fundierten Einblick in die sozioökonomischen Rahmenbedingungen und die bildungspolitischen Kompetenzen der jeweiligen Länder.



Informationen über das BIBB

Anlässlich der WorldSkills 2013 in Leipzig und des dort stattfindenden ersten globalen BIBB-Partnertreffens wurde der Sonderband „Improving and promoting VET – BIBB and its Global Network of Partners“ produziert. In diesem Band stellen sich die internationalen Kooperationspartner des BIBB vor. Schließlich hat das BIBB auch im

Jahr 2013 wieder kostenlose Infomaterialien für die Berufsbildungspraxis zur Verfügung gestellt:

- Checkliste – Qualität beruflicher Weiterbildung
- Fortbildungsordnungen und wie sie entstehen.
- Mittelfristiges Forschungs- und Entwicklungsprogramm des Bundesinstituts für Berufsbildung 2013–2016



Verzeichnis anerkannter Ausbildungsberufe

Das BIBB gibt als gesetzliche Aufgabe das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe heraus, das u. a. die Entwicklung und Modernisierung der Ausbildungsberufe im dualen System dokumentiert, anerkannte, in Erprobung befindliche sowie aufgehobene

und geänderte Berufe nennt und Informationen über Ausbildungsdauer und Rechtsgrundlagen sowie Statistiken zur Entwicklung der Ausbildungsberufe bietet. <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen>

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

Der Internetauftritt des BIBB ist das in Deutschland umfangreichste Portal zur beruflichen Bildung. Es richtet sich unter der Adresse www.bibb.de an die Fachöffentlichkeit aus Wissenschaft und Politik sowie an Berufsbildungspraktiker, beispielsweise an das Ausbildungspersonal. Das Online-Angebot des BIBB wird vielfältig genutzt. So verzeichnete das Gesamtangebot im Jahr 2013 ca. 3,4 Mio. Besuche. Dabei wurden mehr als 17,5 Mio. Seiten und Dokumente aufgerufen. Im Google-Suchindex ist das Angebot mit rund 550.000 Seiten gelistet.

www.bibb.de bietet Zugang zu

- Informationen über das BIBB,
- Fachinformationen, Projekten und Arbeitsergebnissen des BIBB, berufsbezogenen Recherchen, statistischen Daten zur Berufsbildung,
- allen Fachportalen und Online-Datenbanken des BIBB,
- Veröffentlichungen,
- Stellenangeboten, Ausschreibungen, Veranstaltungen.
- Hervorzuheben ist die Internet-Version des BIBB-Datenreports zum Berufsbildungsbericht, die über die Druckversion hinausgehende Daten und Tabellen sowie besonders nutzerfreundliche Suchfunktionen bietet: <http://datenreport.bibb.de>

Das Kernangebot www.bibb.de wurde mit über 1,2 Mio. Besuchen und 4,7 Mio. aufgerufenen Seiten am stärksten genutzt. Die folgende Übersicht zeigt die Nutzung ausgewählter weiterer Portale und Inhaltsbereiche in Herausgeberschaft des BIBB auf.

Nutzung ausgewählter Portale und Inhaltsbereiche im Jahr 2013

	Internetangebot	Besuche	Seitenaufrufe
1	www.bibb.de	1.223.861	4.693.483
2	Anerkennungsportal	536.864	3.433.810
3	AusbildungPlus	223.961	656.018
4	Berufe-Datenbank	194.019	448.230
5	Foraus.de	185.612	461.298
6	qualiboXX	168.795	4.314.547
7	Ausbildungsprofile	145.531	303.993
8	Prüferportal	116.083	330.113
9	Veröffentlichungsverzeichnis (Internetversion)	91.655	305.397
10	Good Practice Center	79.016	241.409
11	Pressemitteilungen	78.364	119.690
12	Datenreport (Internetversion)	68.689	232.114
13	BIBB-Erhebung zum 30.09.	30.746	93.517
14	KIBB-Portal	29.778	85.650
15	Berufsbildungsstatistik	14.219	41.284

Auswertung über Zählsript (PIWIK)

Machbarkeitsstudie zur Weiterentwicklung

Zur Vorbereitung eines Relaunch des BIBB-Internetauftritts wurde eine Machbarkeitsstudie durch ein Beratungsunternehmen erstellt. Dabei konnten die Schwachstellen des gegenwärtigen Auftritts analysiert und die Handlungsmöglichkeiten für einen verbesserten Auftritt aufgezeigt werden. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse liegen nun Empfehlungen für die Umsetzung eines Relaunch und die künftige Gestaltung der Redaktionsprozesse vor. Demnach sollen mit dem neuen Internetangebot die Wahrnehmbarkeit von BIBB-Positionen und Inhalten gestärkt sowie die Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit des Instituts effektiver unterstützt werden. Inhalte sollen schneller auffindbar sein und ihre fachliche und redaktionelle Qualität verbessert werden. Der Relaunch des Portals erfolgt im September 2014 zum 7. BIBB-Berufsbildungskongress.

Social Media: Das BIBB auf Twitter

Immer mehr Menschen sind in sozialen Netzwerken wie Twitter unterwegs. Das BIBB twittert seit Anfang April 2013 Pressemitteilungen, Hinweise auf neue BIBB-Veröffentlichungen sowie Interessantes aus der

Welt der Berufsbildung. Neben dem Internetangebot www.bibb.de und dem Newsletter „BIBBaktuell“ besteht damit eine weitere Möglichkeit, aktuelle Informationen aus dem BIBB zu erhalten:

https://twitter.com/BIBB_de

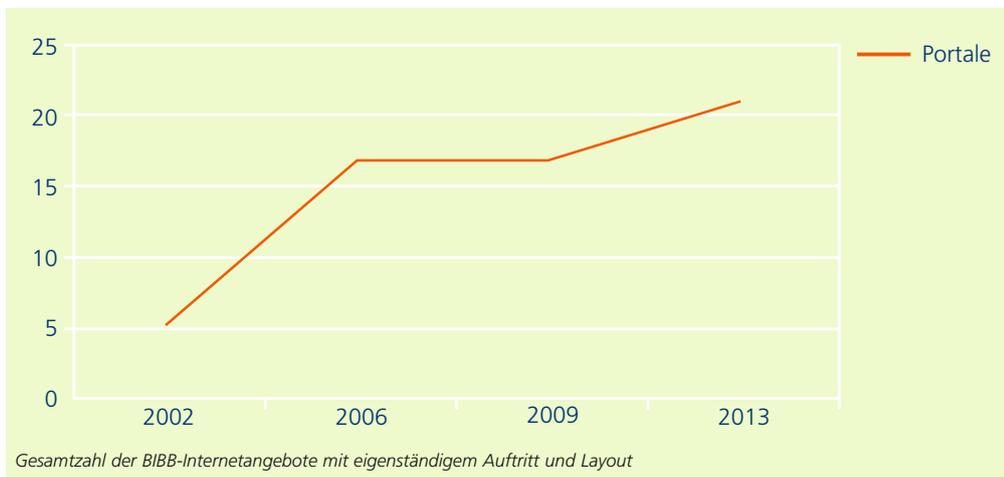
Mit dem neuen Dienst soll v. a. veränderten Nutzergewohnheiten Rechnung getragen werden.

BIBB-Fachportale

Das BIBB-Gesamtangebot im Internet ist durch eine hohe Zahl an Fachportalen und Online-Datenbanken geprägt. In den letzten zehn Jahren hat sich die Zahl der BIBB-Fachportale mehr als vervierfacht. Insbesondere mit der verstärkten Ausrichtung des BIBB als Programm- und Projektträger sind viele neue Angebote wie z. B. das Portal des Berufsorientierungsprogramms oder das Anerkennungsportal hinzugekommen.

Eine Übersicht über die vielfältigen Internetangebote des BIBB findet sich in Anhang A (→ S. 91)

Zahl der Portale



Über fachbezogene Internetangebote können Informationen und Dienstleistungen gebündelt bereitgestellt und für spezielle Zielgruppen aufbereitet werden. Bei der Weiterentwicklung des BIBB-Internetangebotes wird ein konsistenterer Gesamtauftritt angestrebt und in diesem Zusammenhang die „Portalfamilie“ des BIBB besonders beleuchtet werden.

Eine Übersicht über die vielfältigen Internetangebote des BIBB findet sich in Anhang A (→ S. 91)

Hermann-Schmidt-Preis

Unverzichtbare Garanten für eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung sind die für die Ausbildungspraxis verantwortlichen Ausbilder/-innen in Betrieben und

„Überbetrieblichen Bildungszentren“ sowie die Lehrer/-innen an Berufsschulen. „Innovative Konzepte zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals“ lautete daher das Thema des Wettbewerbs um den „Hermann-Schmidt-Preis“ (HSP) des Jahres 2013. Drei Preisträger aus Ingelheim am Rhein, Wolfstein und Halle (Saale) wurden in Köln für ihre beispielhaften Projekte und Initiativen prämiert, die sie entwickelt und nachweislich umgesetzt haben.

Ziel des Vereins „Innovative Berufsbildung e.V.“, der vom BIBB und dem W. Bertelsmann Verlag (wbv) in Bielefeld getragen wird, ist es, mit dem jährlich verliehenen Preis auf innovative Ansätze in der Berufsbildungspraxis aufmerksam zu machen, sie zu fördern und zur Nachahmung zu empfehlen. Namensgeber ist



Hermann-Schmidt-Preisträger 2013 mit Arndt W. Bertelsmann (l.) und BIBB-Präsident Friedrich H. Esser (r.)

	Projekt	HSP-Preisträger in 2013	Preisgeld
1. Preisträger	„Innovatives Konzept zur Stärkung der Ausbilderkompetenzen von Ausbildern vor Ort (AvO) und Ausbildungskoordinatoren (AbK) sowie zur Sicherung der Ausbildungsqualität“	Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG, Ingelheim am Rhein	3.000 €
Sonderpreis	„KOB-Ausbildung goes Lean: Veränderungen aktiv aufgegriffen – praxis- und handlungsorientiert umgesetzt“	Karl Otto Braun GmbH & Co. KG, Wolfstein	1.000 €
Sonderpreis des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie	„Vielfalt ist Zukunft“ – Jugendwerkstatt „Frohe Zukunft“	Halle-Saalekreis, Halle (Saale)	1.000 €

der frühere BIBB-Präsident Prof. Dr. Hermann Schmidt, der das Institut von 1977 bis 1997 leitete. Die Preisverleihung des im Jahr 2013 zum 17. Mal ausgetragenen Wettbewerbs fand anlässlich der Tagung „Berufsbildung 4.0 – Was kommt da auf uns zu?“ der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) im November in Köln statt.



„Als rechtliche Beraterin hier im BIBB kann ich meine wissenschaftlichen Erfahrungen in der Behandlung berufsbildungsrechtlicher Fragestellungen einbringen, die Teil des Arbeitsrechts sind. So habe ich im Herbst 2013 im Rahmen einer Fachtagung für Betriebe und sonstige Interessierte aus der Praxis wichtige Rechtsfragen in der

Verbundausbildung erläutern können. Die Betriebe sind beim Eingehen von Ausbildungsverbänden teilweise zögerlich, weil sie vermeintliche rechtliche Schwierigkeiten sehen. Gemeinsam konnten wir diesen Bedenken begegnen und sie beseitigen.“

Dr. Maria Weber, zuständig für Rechtsfragen im BIBB

Ausgewählte Fachtagungen

Hochrangiger fachlicher Meinungsaustausch, Netzbildung, Positionsbestimmung zu aktuellen Themen der beruflichen Bildung, Perspektiveneinschätzung sowie Internationalisierung – diese Eckpunkte

charakterisieren die BIBB-Fachtagungen des Jahres 2013, zu denen sich vielfältige Informationen im BIBB-Internet-Angebot (www.bibb.de/de/65921.htm) finden lassen:

- Symposium „Politikberatung und Praxisgestaltung als Aufgabe der Wissenschaft? Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation in der beruflichen Bildung“, April, Bonn (www.bibb.de/de/63146.htm)
- Internationales BIBB-Partnertreffen anlässlich der WorldSkills 2013 zum Thema „Green Skills“, Juli, Leipzig (www.bibb.de/de/55575.htm)
- Fachtagung „Chancen und Risiken aus der demografischen Entwicklung für die Berufsbildung in den Regionen“, September, Bonn (www.bibb.de/de/65244.htm)
- Fachtagung „Welches Wissen ist was wert?“, Oktober, Bonn (www.bibb.de/de/63206.htm)
- Internationale Fachtagung „Workbased Learning/ Duale Berufsausbildung in Europa“, Dezember, Bonn (www.bibb.de/de/wlk64994.htm)



Das Jahr 2014 steht ganz im Zeichen des BIBB-Berufsbildungskongresses mit dem Titel „Berufsbildung attraktiver gestalten – mehr Durchlässigkeit ermöglichen“, der am 18./19. September in Berlin stattfinden wird. Zwei Tage lang wird das Berliner Congress Centrum (bcc) am Alexanderplatz dann zum Treffpunkt für knapp 1.000 Berufsbildungsexpertinnen und -experten aus dem In- und Ausland. In fünf Fachforen sowie zwei zusätzlichen Sonderforen zu den Themen „Berufsbildungsforschung“ und „Internationalisie-



„rung“ bietet der BIBB-Kongress wieder eine einzigartige Plattform für den fachlichen Informations- und Erfahrungsaustausch zu herausragenden Themen der nationalen und internationalen beruflichen Bildung. Weitere Informationen zum Programm und zum Anmeldeverfahren unter www.bibb.de/kongress2014.

Messen

Das BIBB präsentierte sich, seine Informationen, Programme und Angebote im Jahr 2013 auf 14 Messen und Veranstaltungen. Besonders hervorzuheben sind

- die von über 200.000 Menschen besuchte Weltmeisterschaft der Berufe „WorldSkills 2013“ im Juli in Leipzig, bei der das BIBB an einem Ausstellungsstand Informationen und Publikationen präsentierte, BIBB-Fachleute über Programme und Projekte Auskunft gaben und das BIBB den Messestand „Berufliche Bildung – Praktisch unschlagbar“ koordinierte. Im Mittelpunkt der BIBB-Aktivitäten stand das erste globale BIBB-Partnertreffen. Mit seinen weltweiten Kooperationspartnern aus 24 Ländern und 30 Partnerinstituten behandelte das BIBB entscheidende Zukunftsaufgaben: Neue Arbeitsplätze schaffen und zugleich die Umweltbelastungen senken. „Green

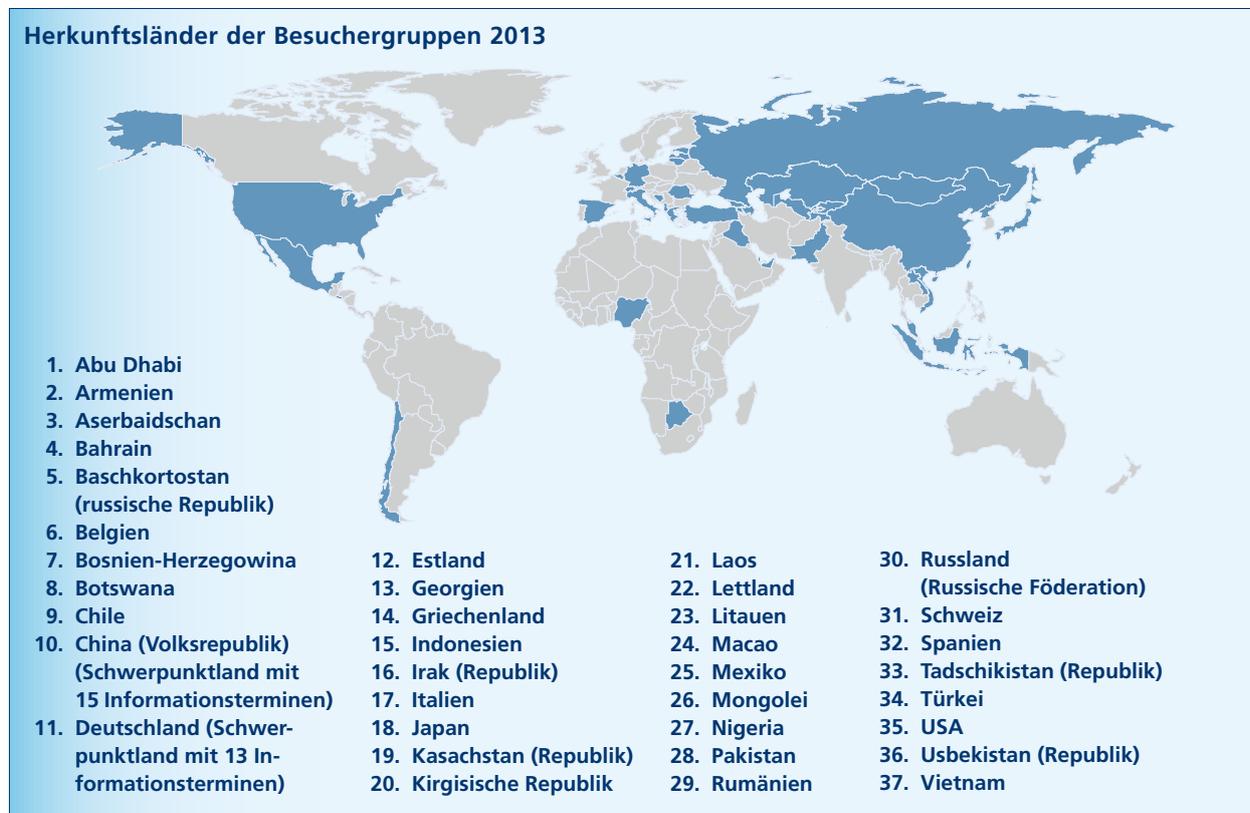
Skills“ und „Greening vocational education and training“ waren die Schwerpunktthemen des dreitägigen Konferenz- und Workshop-Programms.

- die Bildungsmesse „didacta“ im Februar in Köln, bei der am Ausstellungsstand des BIBB Informationen zu den Programmen bzw. Projekten JOBSTARTER, iMOVE, Nationale Agentur Bildung für Europa (NA), AusbildungPlus, Good Practice Center (GPC) und DEQA-VET sowie zur Literaturdatenbank Berufliche Bildung des BIBB angeboten und vielfach nachgefragt wurden. Ferner betreute das BIBB erneut das Forum „Ausbildung“ der didacta, das dem BIBB die Möglichkeit bot, täglich wechselnd aktuelle Berufsbildungsthemen, hochrangige Interviews, Podiumsdiskussionen und Aktionen zu präsentieren.
- die Messe „Professional Learning Austria“ im November in Wien, eine Fachmesse für Personalentwicklung, Training und E-Learning. Besonders gefragt waren hier Themen wie „Facharbeitermangel“, „Migration“ oder „Ausbildungsreife“, Informationen über das BIBB-Forum für Ausbilder „foraus.de“, die BWP und der BIBB REPORT, jüngst zusammengestellte Auswahlbibliografien zu aktuellen bildungspolitischen Themen sowie der BIBB-Film zum dualen System und das Veröffentlichungsverzeichnis.

Messen- und Veranstaltungsbeteiligung in 2013

19.–23.02.2013	–	didacta – die Bildungsmesse 2013, Köln
13.–15.03.2013	–	17. Hochschultage 2013 „Arbeit der Zukunft – Zukunft der Arbeit“, Essen
09.04.2013	–	BIBB-Symposium „Politikberatung und Praxisgestaltung als Aufgabe der Wissenschaft? Wissenschaft-Politik-Praxis-Kommunikation in der berufl. Bildung“ Bonn
16.–17.05.2013	–	Fachtagung der Nationalen Agentur „Das Bildungspersonal macht den Unterschied“, Bonn
02.–07.07.2013	–	WorldSkills Germany, Leipzig
10.09.2013	–	BIBB-Veranstaltung „Wir bieten Zukunft – Ausbildung im BIBB“, Bonn
26.–27.09.2013	–	BIBB-Fachtagung „Chancen und Risiken aus der demografischen Entwicklung für die Berufsbildung in den Regionen“, Bonn
26.–27.09.2013	–	14. Christiani-Ausbildertag 2013 „Die duale Berufsausbildung – Europas Zukunft“, Konstanz
14.–15.10.2013	–	ZWH Bildungskonferenz, Berlin
17.–18.10.2013	–	BIBB-Fachtagung „Wissen und Erfahrungen in der beruflichen Ausbildung“, Bonn
06.–07.11.2013	–	Professional Learning Austria, Wien
20.–21.11.2013	–	KWB Tagung, gewerbl.-techn. Ausbildungsleiter, Köln
02.–03.12.2013	–	BOP Jahreskonferenz, Berlin
04.–05.12.2013	–	„Internationale BIBB-Fachtagung: „Work-based Learning in Europe“ – Erneuerung der Traditionen/Work-based Learning in Europe – renewing traditions“, Bonn

Herkunftsländer der Besuchergruppen 2013



Besuchergruppen

Auch im Jahr 2013 wurde die Rolle des BIBB als Kompetenzzentrum für berufliche Bildung in Deutschland und im internationalen Kontext deutlich – durch eine weiterhin hohe Nachfrage von Besuchergruppen und eine gestiegene Zahl der Herkunftsländer der Gäste und Delegationen, die schwerpunktmäßig über die Kernaufgaben und die Struktur des BIBB sowie über die allgemeinen Merkmale des dualen Ausbildungssystems in Deutschland informiert werden wollten. Immer wieder wurden auch Informationen zum Thema „Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung in der betrieblichen Ausbildung“ nachgefragt. Rund 1.150 Teilnehmer/-innen informierten sich in 60 von der Stabsstelle „Strategische Kommunikation, Presse und Öffentlichkeitsarbeit“ organisierten Terminen für mehrere Regierungsdelegationen und Besuchergruppen, darunter 47 für internationale und 13 für nationale Besucher.

Kooperationen mit Forschungseinrichtungen

Das BIBB unterhält Kooperationen mit universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Über diese ist das BIBB mit unterschiedlichen Institutionen und Vertreterinnen und Vertretern aus verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen vernetzt. Neben der projektbezogenen Zusammenarbeit bestehen derzeit Kooperationsvereinbarungen mit 14 deutschen Hochschulen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BIBB nehmen Lehraufträge wahr und führen Lehrveranstaltungen in den Hochschulen durch. Außerdem unterstützen sie den wissenschaftlichen Nachwuchs bei der Erstellung von Abschlussarbeiten und betreuen Praktikantinnen und Praktikanten.

Erstmals fördert das BIBB eine Stiftungs-Juniorprofessur. Sie wird im Sommersemester 2014 am Institut für Soziologie und Sozialpsychologie der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln eingerichtet. Die Juniorprofessur widmet sich der soziologischen Berufsforschung und soll eine Verbindung zwischen der universitären, an Grundlagen orientierten Forschung und der an Fragen

aus der Politik und Praxis orientierten Forschung im BIBB herstellen. Der Ruf erging an Christian Ebner vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Zusammen mit den Partnern in der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN; www.agbfn.de) wurde erstmalig der Friedrich-Edding-Preis für Berufsbildungsforschung vergeben. Ausgezeichnet werden herausragende Dissertationen aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen, die sich mit Fragen der Berufsbildung beschäftigen. Bewerbungen konnten sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die ihre Dissertation an einer Hochschule eingereicht oder ihr Promotionsverfahren bereits abgeschlossen haben. Die Veröffentlichung der Dissertation durfte nicht länger als zwei Jahre zurückliegen. Benannt ist der Preis nach Friedrich Edding (1909 bis 2002), dem langjährigen Direktor am Berliner Max-Planck-Institut für Bildungsforschung und Professor für Bildungsökonomie an der Technischen Universität Berlin. Die Preisverleihung fand am 21. November 2013 im Rahmen des AG BFN-Workshops „Wirkung von Fördermaßnahmen im Übergang von der Schule in berufliche Ausbildung und Beschäftigung“ in Berlin statt.

Forschungsdatenzentrum

Das Forschungsdatenzentrum im BIBB (BIBB-FDZ) bereitet die Umfragedaten der BIBB-Forschungsprojekte mit Datendokumentationen und einer Langzeit-Archivierung auf und stellt sie anonymisiert der nicht-kommerziellen Forschung für eigene Auswertungen zur Verfügung. Das Datenangebot des BIBB-FDZ besteht derzeit aus 38 Forschungsdatensätzen, von denen zehn im Jahr 2013 neu veröffentlicht wurden. Bei diesen handelt es sich um die

- Vorversion der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012
- Erhebungswelle 2011 des BIBB-Qualifizierungspanels
- Erhebungswelle 2012 des wbmonitor
- BIBB-Task-Zusatzbefragung 2012
- BIBB-Erhebung Fluktuation und betriebliche Weiterbildung 2011
- BIBB-Erhebung Determinanten individueller Weiterbildung 2010
- BIBB-Schulabgängerbefragung 2012
- Erhebungswellen 2010 und 2011 der BIBB-Expertenmonitore.

Zu den ersten vier Forschungsdatensätzen wurde jeweils ein Daten- und Methodenbericht veröffentlicht. Alle anderen Forschungsdaten des BIBB-FDZ dokumentiert das neue Metadatenportal. Dieses wurde im Frühjahr 2013 online gestellt, um dem Informations- und Beratungsbedarf der externen Wissenschaftler/-innen bezüglich der Leistungsfähigkeit der über das BIBB-FDZ angebotenen Forschungsdatensätze nachzukommen. In diesem Metadatenportal werden alle vom BIBB-FDZ angebotenen Datensätze inhaltlich beschrieben und ausgewählte Klassifikationen zu Berufen, der Soziodemografie sowie von Wirtschaftszweigen und Regionen dargestellt. Die Beziehungen zwischen den Klassifikationen selbst und einzelnen Forschungsdatensätzen werden durch entsprechende Querverweise verdeutlicht. Dies erleichtert der Forschung u. a. das Auffinden von geeigneten Datensätzen für eigene Forschungsfragen.

Außerdem werden ab dem Jahr 2013 kontinuierlich die aufgearbeiteten Erhebungswellen des Referenz-Betriebs-Systems (RBS) ins Datenangebot des BIBB-FDZ aufgenommen (insgesamt 38 Forschungsdatensätze).

Eine kontrollierte Weitergabe der Forschungsdatensätze erfolgte im Jahr 2013 an ca. 90 externe Forschungsprojekte. Die weitergegebenen Forschungsdaten werden zu unterschiedlichen Zwecken ausgewertet, etwa für Bachelor- und Masterarbeiten, für Dissertationen sowie zum Anfertigen von Projektberichten und Aufsätzen in referierten Zeitschriften. Die in diesen Arbeiten abgedeckten Themen erstrecken sich von Analysen zu Berufsbiografien über die Auswertung einzelner Tätigkeiten bis hin zu Gesundheitsthemen.

Seit einem entsprechenden Vertragsabschluss mit dem Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS) etabliert sich das BIBB-FDZ als Publikationsagent für Forschungsdaten. Dafür werden DOI-Nummern für Datensätze vergeben und registriert. DOI steht für „Digital Object Identifier“ und ermöglicht es, Forschungsdatensätze eindeutig zu zitieren und die Sichtbarkeit und Auffindbarkeit der Forschungsdaten zu erhöhen. Auf diese Weise werden die in Fachzeitschriften veröffentlichten Berechnungen für Dritte nachvollziehbar.

Eine weitere Neuerung im Jahr 2013 war die Inbetriebnahme eines Downloadcenters. Dieses stellt den Datennutzerinnen und -nutzern unter Gewährleistung

der Sicherheitsstandards für die Datenübertragung Forschungsdatensätze schneller und unkomplizierter als bisher zur Verfügung. Hierzu gehören etwa auch die Klassifikationsdatensätze zu den einzelnen Datenbeständen aus dem BIBB-FDZ-Metadatenportal, die registrierten Nutzer/-innen kostenfrei zum Download angeboten werden.

www.bibb-fdz.de

<http://metadaten.bibb.de/>

Referierte Beiträge

Das BIBB hat die Empfehlung des Wissenschaftsrats, Forschungsergebnisse in nationalen und internationalen Fachzeitschriften zu veröffentlichen, weiter umgesetzt: Im Jahr 2013 wurden 27 Beiträge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BIBB nach einem „Peer-Review-Verfahren“ in referierten Zeitschriften und Sammelbänden publiziert (→ die vollständige Liste finden Sie im Anhang auf S. 95). Online sind diese – wie auch alle anderen Veröffentlichungen von BIBB-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern – in der entsprechenden Jahresbibliografie nachgewiesen unter www.bibb.de/de/wlk8002.htm (Rubrik „Vorträge/Präsentationen/Materialien“).

Literaturdatenbank und Auswahlbibliografien

In der vom BIBB bereitgestellten Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB) kann Fachliteratur zu allen Aspekten der beruflichen Bildung recherchiert werden. Im Jahr 2013 erfolgten 290.000 Seitenaufrufe, die den Erfolg dieses Angebots dokumentieren. Die LDBB weist bereits seit Anfang der 1990er-Jahre die deutschsprachige Fachliteratur zur Berufsbildung systematisch nach; sie steht unter www.ldbb.de kostenfrei zur Verfügung. Kooperationspartner sind u. a. das Fachportal Pädagogik, das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung sowie das IAB. Die LDBB enthält aktuell über 57.000 Literaturnachweise (Stand: Januar 2014) und wird ständig aktualisiert. Fachpublikationen können auch über eine E-Mail an ldbb@bibb.de gemeldet werden.

Neue Auswahlbibliografien der Literaturdokumentation:

- Vocational education and training in European countries
- Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Weitere verfügbare Themen:

- Akademisierung der Berufswelt
- Ausbildungsreife junger Menschen
- Benachteiligtenförderung
- Berufliche Bildung in kaufmännischen Berufen
- Berufliche Handlungskompetenz
- Berufsausbildung in Teilzeit
- Berufsbildungsforschung – Theorie und Methodik
- Berufskonzept
- Berufsorientierung
- Bildungsberatung
- Bildungscontrolling
- Demografischer Wandel und berufliche Bildung
- Durchlässigkeit im Bildungssystem
- Der europäische Berufsbildungsraum
- Gesundheitsförderung in der Ausbildung
- Heterogenität in der Berufsbildung
- Inklusion in der beruflichen Bildung
- Junge Menschen mit Migrationshintergrund
- Kompetenz in der beruflichen Bildung: Begriff, Erwerb, Erfassung, Messung
- Modelle, Konzepte und Perspektiven für das duale System
- Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung
- Personal in der beruflichen Aus- und Weiterbildung
- Qualität in der beruflichen Bildung
- Übergangssystem und Übergangsmangement: Studien, Gutachten und Forschungsbeiträge
- Übergänge: Jugendliche an der ersten und zweiten Schwelle
- Weiterbildung älterer Beschäftigter
- Weiterentwicklung von Berufen – Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung
- Wissensmanagement – Entwicklungen, Perspektiven, Anwendungen in der Praxis
- Zertifizierung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen

Download aller inzwischen 32 Auswahlbibliografien unter www.bibb.de/auswahlbibliografien

Anhang

Internetangebote, Referierte Beiträge, Kontaktadressen

A Internetangebote

8.

1. Berufsbildung

BIBB-Portal Zentrales Internetangebot des Bundesinstituts für Berufsbildung	www.bibb.de
---	--

2. Aus- und Weiterbildung

AusbildungPlus Überblick über Ausbildungsangebote mit Zusatzqualifikationen und duale Studiengänge sowie Informationen rund um die Berufsausbildung	www.ausbildungplus.de
Informationssystem Aus- und Weiterbildungsberufe Dokumentation von Aus- und Weiterbildungsberufen, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, historische Entwicklung der Ausbildungsberufe	www.bibb.de/berufe
BIBB-Modellversuche Außerschulische Modellversuche als Instrument der Innovation von Aus- und Weiterbildung	www.bibb.de/modellversuche
Werkzeugkasten Werkzeugkasten zur Handlungsorientierung von Prüfungsaufgaben	www.bibb.de/werkzeugkasten
Umsetzungshilfe Chemie Aus- und Fortbildung in den Bereichen Biologie, Chemie, Lack und Pharmazie	www.bibb.de/chemieberufe
Planspielforum Planspiele in der beruflichen Bildung	www.bibb.de/planspielforum
Neue Aus- und Fortbildungsberufe in der Produktionstechnologie Der neue Ausbildungsberuf „Produktionstechnologe/-in“, die Weiterbildungen zu „Prozess- und Applikationsexpertinnen und -experten“ sowie der Fortbildungsberuf „Geprüfte/-r Prozessmanager/-in – Produktionstechnologie“ ermöglichen Unternehmen wie Beschäftigten qualifizierte Aus-, Fort- und Weiterbildung	www.produktionstechnologie.de

3. Transfer in Netzwerken

Ausbilderforum: Foraus.de Internetforum des BIBB zur Unterstützung des Bildungspersonals (Ausbilder und Ausbilderinnen)	www.bibb.de/foraus
qualiboXX Das Portal für Berufsvorbereitung und Ausbildungsförderung	www.qualiboxx.de
Prüferportal Entwicklung und Erprobung eines Informations- und Beratungsangebots für das Prüfungspersonal	www.bibb.de/prueferportal
Good Practice Center (GPC) Transfer in der Benachteiligtenförderung, Datenbank der Qualifizierungsbau- steine nach BBiG	www.bibb.de/gpc

Förderprogramme Bundesländer (LänderAKTIV) Projekte und Programme der Länder im Übergangsfeld von der Schule in den Beruf	www.bibb.de/laenderaktiv
---	--

4. Berufsbildungspolitische Programme

JOBSTARTER Das BMBF fördert mit dem Programm „JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden“ Innovationen und Strukturentwicklungen in der beruflichen Bildung. Die Programmdurchführung liegt beim BIBB	www.jobstarter.de
Servicestelle Bildungsketten Die Begleitstruktur für die Initiative Bildungsketten wird mit der Servicestelle Bildungsketten von JOBSTARTER im BIBB organisiert.	www.bildungsketten.de
Überbetriebliche Berufsbildungsstätten und Kompetenzzentren (ÜBS) Überbetriebliche Berufsbildungsstätten sind Einrichtungen zur Durchführung beruflicher Aus- und Weiterbildungslehrgänge in Ergänzung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, insbesondere der Klein- und Mittelbetriebe	www.bibb.de/uebs
Berufsorientierung Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten	www.bibb.de/berufsorientierung
Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung – DEQA-VET Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung/Umsetzung des europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung	www.bibb.de/deqavet

5. Daten, Statistiken und Befragungen zur Berufsbildung

Datenreport zum Berufsbildungsbericht Als Ergänzung des Berufsbildungsberichts bietet der Datenreport des BIBB umfassende Informationen und Analysen rund um die Entwicklung der beruflichen Bildung	www.bibb.de/datenreport
Forschungsdatenzentrum im BIBB Auf Grundlage der umfassenden BIBB-Mikrodatenbestände bietet das FDZ bedarfsorientierte Serviceleistungen für die Berufsbildungsforschung an	www.bibb-fdz.de
Integrierte Ausbildungsberichterstattung Bildungsstatistik und Indikatorensystem	indikatorik.bibb.de
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland	www.bibb.de/erwerbstaetigenbefragung
BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September Ergebnisse der jährlichen Untersuchung	www.bibb.de/naa309
Datensystem Auszubildende (DAZUBI) Vom BIBB aufbereitete Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung jährlich zum 31. Dezember)	www.bibb.de/dazubi

<p>Datensystem Fortbildungsprüfungen</p> <p>Vom BIBB aufbereitete Fortbildungsprüfungs-Daten der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder</p>	www.bibb.de/fortbildungs-pruefungen
<p>Referenzbetriebssystem</p> <p>Mit dem Referenz-Betriebs-System (RBS) werden derzeit rund 1.500 Betriebe drei- bis viermal im Jahr zu aktuellen Fragestellungen der betrieblichen Berufsausbildung befragt</p>	www.bibb.de/rbs
<p>Ausbildungsvergütung</p> <p>Seit über 25 Jahren beobachtet und analysiert das BIBB die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Hierzu wurde die „Datenbank Ausbildungsvergütungen“ aufgebaut</p>	www.bibb.de/dav

6. Internationale Berufsbildung

<p>Anerkennung in Deutschland</p> <p>Das Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen in Deutschland</p>	www.anerkennung-in-deutschland.de
<p>Zentralstelle für internationale Berufsbildungskoope- ration/German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training (GOVET)</p> <p>Die Zentralstelle für internationale Berufsbildungskoope- ration koordiniert im Auftrag der Bundesregierung das Engagement deutscher Akteure bei der Berufsbildungskoope- ration im Ausland</p>	www.bibb.de/zentralstelle
<p>Edvance – Berufsbildung „Made in Germany“</p> <p>Initiative zur Stärkung der deutschen Position auf dem internationalen Markt für Berufsbildung, die dem Erfahrungsaustausch dient und Best-Practice-Beispiele kommuniziert – eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche internationale Berufsbildungszusammenarbeit</p>	www.bibb.de/edvance
<p>EU-Bildungspolitik</p> <p>Informationen über die EU-Bildungspolitik vom BMBF und der Nationalen Agentur „Bildung für Europa“ (NA)</p>	www.eu-bildungspolitik.de
<p>EUROPASS</p> <p>Webseite des deutschen Nationalen Europass Centers (NEC) mit Informationen zu den fünf EUROPASS-Dokumenten</p>	www.europass-info.de
<p>iMOVE</p> <p>Initiative des BMBF zur Internationalisierung deutscher Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen</p>	www.imove-germany.de
<p>Nationale Agentur Bildung für Europa (NA)</p> <p>Im Auftrag des BMBF betreut die NA im BIBB europäische Bildungsprogramme und Initiativen in Deutschland</p>	www.na-bibb.de
<p>ReferNet</p> <p>Europäisches Netzwerk für Fachinformation und Expertise</p>	www.bibb.de/refernet

7. Fremdsprachige Online-Angebote

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

8. Dokumentationssysteme und Bestellservice

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

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

B Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2013

40 Jahre Ausbilder-Eignungsverordnung – eine Bestandsaufnahme zu ihrer pädagogischen Relevanz für betriebliches Ausbilderhandeln/Anke Bahl; Kathrin Brünner. – Literaturangaben, Tab. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. – 109 (2013), H. 4, S. 513–537

Are graduates preferred to those completing initial vocational education and training?: Case studies on company recruitment strategies in Germany, England and Switzerland/Ute Hippach-Schneider; Tanja Weigel; Alan Brown; Philipp Gonon. – Literaturangaben. In: Journal of Vocational Education and Training. – 65 (2013), H. 1, S. 1–17 DOI:10.1080/1363682.2012.727856

Ausbildendes Personal im Betrieb: Position und Interdependenzen in verschiedenen Unternehmenstypen/Anke Bahl. – Literaturangaben. In: Neue Lernwelten als Chance für alle: Beiträge zur Berufsbildungsforschung/Michaela Stock [Hrsg.]; Agnes Dietzen [Hrsg.]; Lorenz Lassnigg [Hrsg.]; u. a. – Innsbruck. – (2013), S. 229–240 ISBN 978-3-7065-5208-0

Berufsbildungsdiskurs 2010 und 2011: Vergleichende Resonanzanalyse referierter und nicht-referierter Zeitschriftenbeiträge zur Berufsbildungsforschung und -praxis/Markus Linten; Christian Woll. In: Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2013/Uwe Faßhauer [Hrsg.]; Bärbel Fürstenau [Hrsg.]; Eveline Wuttke [Hrsg.]. – Opladen. – (2013), S. 233–244 http://www.pedocs.de/volltexte/2013/8078/pdf/Fasshauer_JB_berufs_wirtschaftsp_Forschung_2013_Linten_Woll_Berufsbildungsdiskurs.pdf [Zugriff: 10.10.2013]. – ISBN 978-3-8474-0127-8

Betriebliche Handlungsstrategien zur Kompetenzentwicklung in wachsenden Beschäftigungsfeldern/Agnes Dietzen; Anna Christin Höver; Tom Wünsche. – Literaturangaben, Abb., Tab. In: Neue Lernwelten als Chance für alle: Beiträge zur Berufsbildungsforschung/Michaela Stock [Hrsg.]; Agnes Dietzen [Hrsg.]; Lorenz Lassnigg [Hrsg.]; u. a. – Innsbruck. – (2013), S. 52–69 ISBN 978-3-7065-5208-0

Changes in workplace tasks in Germany – evaluating skill and task measures/Daniela Rohrbach-Schmidt; Michael Tie-mann. – Literaturangaben, Abb., Tab. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung: ZAF. – 46 (2013), H. 3, S. 215–237

Ergebnisse empirischer Analysen zum Übergangssystem auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2011/Ursula Beicht; Verena Eberhard. – Literaturangaben, Abb., Tab. In: Die Deutsche Schule: DDS. – 105 (2013), H. 1, S. 10–26 **Export induced qualification needs/**Tobias Maier; Anke Mönnig; Gerd Zika. In: Procedia Economics and Finance – International Conference on Applied Economics (ICOAE) 2013/Nicholas Tsounis [Hrsg.]; Aspasia Vlahvei [Hrsg.]. – Amsterdam [u.a.]. – (2013), S. 542–551

Forecasting supply and demand in nursing professions: impacts of occupational flexibility and employment structure in Germany/Tobias Maier; Anja Afentakis. – 24 S. In: Human Resources for Health. – 11 (2013), H. 6 <http://www.human-resources-health.com/content/pdf/1478-4491-11-24.pdf> [Zugriff 5.8.2013]

Future skilled-labour markets in Germany: from model-based calculations to scenarios/Robert Helmrich; Marc Ingo Wolter; Gerd Zika; Tobias Maier. – Literaturangaben, Abb., Tab. In: Statistika: statistics and economy journal. – 93 (2013), H. 3, S. 70–90 [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/eng/EC00288FBC/\\$File/180213q3070.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/eng/EC00288FBC/$File/180213q3070.pdf) [Zugriff 30.12.2013]

Gründe und Motive für die Rekrutierung von qualifizierten Fachkräften – Fallstudien aus Deutschland, England und der Schweiz/Ute Hippach-Schneider; Tanja Weigel. In: Akademisierung der Berufswelt?/Eckart Severing [Hrsg.]; Ulrich Teichler [Hrsg.]; Bettina Alesi [Mitarb.]; u. a. – Bielefeld. – (2013), S. 169–188 http://www.kibb.de/cps/rde/xbcr/SID-309ABEE0-3E764009/kibb/a12_voevz_agbfn_13_8.pdf [Zugriff 11.07.2013]. – ISBN 978-3-7639-1158-5

Imagekampagnen zur dualen Berufsausbildung aus Sicht von Berufsbildungsfachleuten/Margit Ebbinghaus; Tobias Hu-cker. – Literaturangaben, Abb., Tab. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. – 109 (2013), H. 4, S. 556–578

The influence of the use of the more prevalent technology on the wages of older employees in Germany/Sabri-na Inez Weller. – Literaturangaben, graf. Darst., Tab. In: Eurasian journal of social sciences: EJSS. – 1 (2013), H. 2, S. 1–20 [http://www.econjournals.net/pdf/ejss/1\)%20The%20Influence%20of%20the%20Use%20of%20the%20more%20Prevalent%20Technology%20on%20the%20Wages%20of%20Older%20Employees%20in%20Germany%20\(1-20\).pdf](http://www.econjournals.net/pdf/ejss/1)%20The%20Influence%20of%20the%20Use%20of%20the%20more%20Prevalent%20Technology%20on%20the%20Wages%20of%20Older%20Employees%20in%20Germany%20(1-20).pdf) [Zugriff 9.1.2014]

Integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE): Neue Möglichkeiten der Analyse von amtlichen Statistiken am Beispiel des Bildungssektors „Integration in Berufsausbildung“/Regina Dionisius; Friedel Schier; Joachim Gerd Ulrich. – Literaturangaben, Abb., Tab. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. – 109 (2013), H. 3, S. 399–420

Jugendliche mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt: die (Re-)Produktion ethnischer Ungleichheit in der beruflichen Ausbildung/Mona Granato. – Literaturangaben, Abb., Tab. In: Sozialer Fortschritt: unabhängige Zeitschrift für Sozialpolitik. – 62 (2013), H. 1, S. 14–23

Der Kampf um Köpfe: Verbessern Betriebe durch Weiterbildung ihre Attraktivität als Arbeitgeber?/Sabine Mohr; Klaus Troeltsch; Christian Gerhards. – Literaturangaben, Tab. In: Report: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung. – 36 (2013), H. 3, S. 37–47

Literatur und Information: Datenbanken, Fachliteratur, Literaturrecherche und -verwaltung/Rolf Kretschmann; Markus Linten; Lambert Heller. – 16 S.: Tab.; Literaturverz. In: Lehrbuch für Lernen und Lehren mit Technologien: L3T/Sandra Schön [Hrsg.]; Martin Ebner [Hrsg.]. – 2. Auflage. – Berlin. – (2013) <http://l3t.tugraz.at/index.php/LehrbuchEbner10/article/download/143/94> [Zugriff: 1.10.2013]

„Natio-ethno-kulturelle Zugehörigkeit herstellen“ als eine Maßgabe für die Gestaltung betrieblicher Ausbildung? Anke Settlemeyer. – Literaturangaben. In: Neue Lernwelten als Chance für alle: Beiträge zur Berufsbildungsforschung/Michaela Stock [Hrsg.]; Agnes Dietzen [Hrsg.]; Lorenz Lassnigg [Hrsg.]; u. a. – Innsbruck. – (2013), S. 165–178 ISBN 978-3-7065-5208-0

Ohne Ausbildung erfolgreich zum Berufsabschluss – Eine Analyse potenzieller Einflussfaktoren auf das Bestehen der Externenprüfung/Margit Ebbinghaus; Elisabeth M. Krekel. – Literaturangaben, Tab.

Recognising non-formal and informal learning: typology and comparison of selected European approaches/Silvia Annen. In: Literacy Information and Computer Education Journal: LICEJ. – 4 (2013), H. 1, S. 928–937 <http://infonomics-society.org/LICEJ/Recognising%20Non%20formal%20and%20Informal%20Learning%20Typology%20and%20Comparison%20of%20Selected%20European%20Approaches.pdf> [Zugriff 10.6.2013]

Die Reformierbarkeit des Zugangs in duale Berufsausbildung im Spannungsfeld institutioneller Widersprüche/Mona Granato; Joachim Gerd Ulrich. – Literaturangaben. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie: Revue suisse de sociologie: Swiss journal of sociology. – 39 (2013), H. 2, 315–339

Regionale Unterschiede in der Integrationsfähigkeit des dualen Berufsausbildungssystems/Joachim Gerd Ulrich. – Literaturangaben, Abb., Tab. In: WSI-Mitteilungen: Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung. – 66 (2013), H. 1, S. 23–32

Stabile Bedeutung beruflich-betrieblicher Bildung bei Ausdifferenzierung der Bildungswege/Agnes Dietzen; Christin Lewalder; Tom Wünsche. – Literaturangaben, Abb. In: Akademisierung der Berufswelt?/Eckart Severing [Hrsg.]; Ulrich Teichler [Hrsg.]; Bettina Alesi [Mitarb.]; u. a. – Bielefeld. – (2013), S. 85–105 http://www.kibb.de/cps/rde/xbcr/SID-37383AC4-2FE42F36/kibb/a12_voevz_agbfn_13_5.pdf [Zugriff 11.07.2013]. – ISBN 978-3-7639-1158-5

Unterinvestieren Betriebe in berufliche Weiterbildung?/Normann Müller. – Literaturangaben, graf. Darst., Tab. In: Report: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung. – 36 (2013), H. 2, S. 13–28

Valenzen, Instrumentalitäten, Erwartungen – Zur Motivation Erwerbstätiger, an beruflicher Weiterbildung zu partizipieren/Marcel Walter; Normann Müller. – Literaturangaben, Abb., Tab. In: Neue Lernwelten als Chance für alle: Beiträge zur Berufsbildungsforschung/Michaela Stock [Hrsg.]; Agnes Dietzen [Hrsg.]; Lorenz Lassnigg [Hrsg.]; u. a. – Innsbruck. – (2013), S. 88–104 ISBN 978-3-7065-5208-0

Welche Bedeutung hat die Lernumgebung für die intrinsische Motivation?/Stefanie Velten; Annalisa Schnitzler. – Literaturangaben. In: Neue Lernwelten als Chance für alle: Beiträge zur Berufsbildungsforschung/Michaela Stock [Hrsg.]; Agnes Dietzen [Hrsg.]; Lorenz Lassnigg [Hrsg.]; u. a. – Innsbruck. – (2013), S. 242–255 ISBN 978-3-7065-5208-0

Wissensintensität von Berufen/Michael Tiemann. – Literaturangaben, Abb., Tab. In: Akademisierung der Berufswelt?/Eckart Severing [Hrsg.]; Ulrich Teichler [Hrsg.]; Bettina Alesi [Mitarb.]; u. a. – Bielefeld. – (2013), S. 63–83 http://www.kibb.de/cps/rde/xbcr/SID-8C251D05-9CDB2780/kibb/a12_voevz_agbfn_13_4.pdf [Zugriff 11.07.2013]. – ISBN 978-3-7639-1158-5



C Kontakte

Hausanschrift:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Postanschrift:

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

E-Mail-Adressen:

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

JOBSTARTER

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

Nationale Agentur Bildung für Europa (NA)

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

International Marketing of Vocational Education (iMOVE)

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

Zentralstelle für internationale Berufsbildungs-kooperation/German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training (GOVET)

beim Bundesinstitut für Berufsbildung
Telefon: 02 28/1 07 – 28 44
E-Mail: zentralstelle@bibb.de
Internet: www.bibb.de/zentralstelle



Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (0228) 107-0
Telefax (0228) 1072976/77

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



ISBN 978-3-88555-963-4

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BIBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten