

Bundesinstitut für Berufsbildung

Jahresbericht 2019



BUNDESINSTITUT FÜR
BERUFSBILDUNG

JAHRESBERICHT 2019

IMPRESSUM

1. Auflage 2020

Herausgeber:

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

Publikationsmanagement:

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

Vertrieb: vertrieb@bibb.de

Redaktionsschluss: 31.12.2019

Gesamtherstellung:

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

Bildnachweis:

Seite 10/11: vegefox.com/AdobeStock
Seite 36/37: vegefox.com/AdobeStock
Seite 48/49: vegefox.com/AdobeStock
Seite 84/85: vegefox.com/AdobeStock

Für diese Bilder gilt die untenstehende CC-Lizenz nicht.

Lizenzierung:

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



Weitere Informationen zu Creative Commons und Open Access finden Sie unter www.bibb.de/oa.

ISBN 978-3-96208-191-1 (Print)

ISBN 978-3-96208-192-8 (Open Access)

urn:nbn:de:0035-0827-6

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

Gedruckt auf PEFC-zertifiziertem Papier

INHALTSVERZEICHNIS

Abkürzungsverzeichnis	5
Vorwort Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser	7
Vorwort Prof. Dr. Hubert Ertl	9
1. Berufsbildung durch Forschung weiterentwickeln	11
Ausbildungsmarktentwicklung im Jahr 2019	11
Integration Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit	13
Wie Digitalisierung das Arbeiten verändert	16
Digitale Kompetenzmessung im Praxistest: ASCOT+ startet mit sechs Förderprojekten	20
Überwiegend gute Wirtschaftsstimmung in der Weiterbildung	24
Forschung international: Berufe und Berufsbildung im europäischen und internationalen Vergleich	26
Forschen im BIBB – Nachrichten und Infrastruktur	32
2. Grundlage für die Berufe von morgen: eine zukunftsfähige Ordnungsarbeit	37
Arbeiten nach dem Pflegeberufegesetz: Aufbau eines neuen Arbeitsbereichs als institutionelle Erweiterung des BIBB	37
Berufsbildung von Menschen mit Behinderung: Was macht die Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung?	39
Neue und modernisierte Aus- und Fortbildungsberufe	40
Berufliche Aus- und Fortbildung in Zeiten der Akademisierung	46
3. Berufliche Bildung national und international stärken	49
Digitalisierung in der Ausbildung möglich machen	49
Fachliche und organisatorische Begleitung der Nationalen Weiterbildungsstrategie	51
Wettbewerb InnoVET: Neue Ideen für eine exzellente berufliche Bildung	53
Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung	54
Initiativen für Teilhabe in der beruflichen Bildung	59
Das Anerkennungsgeschehen und das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz.	63
Digitaler Wandel als globale Herausforderung	67
Internationale Zusammenarbeit und Vernetzung im Rahmen des UNESCO-UNEVOC BILT-Projekts.	74
Deutsch-russische Berufsbildungszusammenarbeit.	77
Kooperation mit China	79
Die Afrika-Strategie der Bundesregierung unterstützen	80

4. Rahmenbedingungen für höchste Qualität weiterentwickeln: das BIBB als moderne Institution	85
BIBB-Strategie 2025 – Reorganisation der neuen Programmabteilung	85
Digitalisierung im Arbeitsalltag des BIBB: Umsetzung des E-Government-Gesetzes	86
Mitwirkung des BIBB bei der Anpassung des Berufsbildungsrechts	88
Der Hauptausschuss	89
Der Wissenschaftliche Beirat	90
Haushalt 2019	91
Personal und Ausbildung im BIBB	92
Personalentwicklung	93
Das BIBB als attraktiver Arbeitgeber	94
Das BIBB als umweltbewusster Arbeitgeber	96
Die Kommunikation unserer Arbeit nach außen	99
Anhang	115
Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2019	115

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AG BFN	Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz
ASCOT+	Technology-based Assessment of Skills and Competences in VET
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBNE	Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerien für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMI	Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BOF	Berufsorientierung für Flüchtlinge
BQFG	Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz
BWP	Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
COTVET	Council for Technical and Vocational Education and Training
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
EGovG	Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme
EPALE	Electronic Platform for Adult Learning in Europe
EQF	Europäischer Qualifikationsrahmen
EXPOVET	Joint VET Course for Export Experts
f-bb	Forschungsinstitut Betriebliche Bildung
FDZ	Forschungsdatenzentrum
GOVET	German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training
HWK	Handwerkskammer
HwO	Handwerksordnung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IBS	Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung
IHK	Industrie- und Handelskammer
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologien

iMOVE	International Marketing of Vocational Education
INAPP	Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche
InnovatWB	Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung
IP	Index Passungsprobleme
IT	Informationstechnik
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
LDBB	Literaturdatenbank Berufliche Bildung
LQW	Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung
NA	Nationale Agentur
NaReLe	Nachhaltige Resonanzräume in der Lebensmittelindustrie – Modellversuch
NetQA	Netzwerk Qualifikationsanalyse
NKS	Nationale Koordinierungsstelle
NWS	Nationale Weiterbildungsstrategie
OER	Open Educational Resources
PfIBG	Pflegeberufegesetz
QuBe	Qualifikations- und Berufsprojektionen
SGB	Sozialgesetzbuch
ÜBS	Überbetriebliche Berufsbildungsstätte
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UNESCO-UNEVOC	Internationales Zentrum für Berufsbildung der UNESCO
VET	Vocational Education and Training
wbmonitor	Umfrage bei Weiterbildungsanbietern in Deutschland
ZAB	Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen
ZFA	Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r

VORWORT

Liebe Leserin, lieber Leser,

das duale Berufsbildungssystem in Deutschland hat in der Vergangenheit seine Wandlungs- und Anpassungsfähigkeit schon häufig unter Beweis gestellt. Wer sich zum Beispiel die Ausbildungsinhalte ehemaliger Gas- und Wasserinstallateure bzw. -installateurinnen anschaut und dies mit den heutigen Anforderungen an Anlagenmechaniker/-innen Sanitär – Heizung – Klima vergleicht, wird schnell feststellen, dass die moderne Umwelttechnologie und die Digitalisierung auch Handwerksberufe wie diesen grundlegend verändern. Und nicht nur hier. Die Passgenauigkeit dualer Ausbildungsangebote und die ihnen innewohnende Flexibilität sorgen dafür, dass Jugendlichen und jungen Erwachsenen der Übergang in den Arbeitsmarkt relativ problemlos gelingt und Betriebe mit qualifizierten Fachkräften versorgt werden. Ausdruck für den Erfolg dieses Systems ist nicht zuletzt die im Vergleich zu anderen Ländern deutlich niedrigere Jugendarbeitslosigkeit. Alle Beteiligten in der beruflichen Bildung – Bund, Länder, Sozialpartner, Kammern und auch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) – werden auch künftig dafür Sorge tragen, dass die duale Berufsbildung modern und zukunftsfähig bleibt und junge Menschen weiterhin die Gewissheit haben, dass das, was sie in ihrer beruflichen Ausbildung lernen, hinterher auch von den Unternehmen nachgefragt wird.

Wie sich das duale Berufsbildungssystem im Jahr 2019 weiterentwickelt hat, können Sie den Forschungs- und Arbeitsergebnissen des BIBB entnehmen, über die auch dieser Jahresbericht einmal mehr anhand ausgewählter Beispiele umfassend informiert. Erwähnen möchte ich an dieser Stelle unsere beiden Tagungen „Berufliche Aus- und Fortbildung in Zeiten der Akademisierung“ sowie „Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt“. Beide Veranstaltungen zeigten exemplarisch auf, vor welchen enormen Herausforderungen die berufliche Bildung im 21. Jahrhundert steht, aber auch, welchen Beitrag das BIBB zur Lösung offener Fragen leistet.

Erlauben Sie mir noch ein Wort in eigener Sache: Nach mehr als 20 Jahren hat sich das BIBB – auch mit Blick auf das Jubiläum aus Anlass seines 50-jährigen Bestehens im Jahr 2020 – ein neues Gesicht gegeben. Ausdruck für diese Entwicklung ist unser neues Logo und unser neues „Mission Statement“. Beide Elemente tragen dazu bei, dem BIBB ein moderneres Erscheinungsbild zu geben.

Dabei haben wir unser „Mission Statement“ nicht bei einem externen Dienstleister in Auftrag gegeben, sondern es im Rahmen eines institutsweiten Wettbewerbs unter mehreren hundert Vorschlägen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermittelt. Für mich ein beeindruckendes Zeichen dafür, wie motiviert und engagiert sich alle Kolleginnen und Kollegen für die Belange der beruflichen Bildung – und nicht zuletzt auch für das eigene Haus – einsetzen. Der letztendlich ausgewählte Slogan „berufe. bilden. zukunft.“ verdeutlicht auf moderne, innovative und marketinggerechte Art und Weise die zentrale Bedeutung der Bildung – insbesondere der Berufsbildung – für die Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft und die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft.

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

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

Präsident



VORWORT

Liebe Leserin, lieber Leser,

ein Jahresbericht ist immer ein guter Anlass die Ereignisse des letzten Jahres Revue passieren zu lassen: Das Jahr 2019 stand ganz im Zeichen der Umsetzung unserer BIBB-Strategie 2019–2025. Im Geschäftsfeld Berufsbildungsforschung haben wir die im Jahr 2018 angestoßenen Aktivitäten weitergeführt und mit Leben gefüllt. Dazu zählt der Aufbau des Graduiertenförderungsprogramms. Hier haben wir die strukturellen Rahmenbedingungen geschaffen, um den inhaltlichen Austausch zwischen unseren Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern voranzutreiben. Neben einer finanziellen Förderung sollen im Rahmen des Programms insbesondere die wissenschaftlichen Kompetenzen der Teilnehmenden ausgebaut werden. Verantwortlich hierfür ist die Leitung des Programms, die wir erfolgreich rekrutieren konnten. Auch konnten die ersten Promotionsstellen im Programm besetzt werden.

Speziell für unsere promovierenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten wir zudem seit 2019 ein trilaterales Doktorandenseminar, das gemeinsam mit der Universität zu Köln und der Universität Paderborn durchgeführt wird. Es bietet den Promovierenden die Möglichkeit, sich fachlich auszutauschen und über den Teller- rand ihres Fachgebietes hinauszuschauen.

Zudem gingen auch unsere Themencluster an den Start; wir haben fünf strategische Themencluster in unsere mittelfristige Forschungsplanung aufgenommen. Im Mittelpunkt stehen hierbei die Integration in Ausbildung und Beruf, Qualifizierung und Rekrutierung aus betrieblicher Sicht, das berufliche Lernen, der Wandel unserer Arbeitswelt durch Digitalisierung sowie die Struktur und Funktionsweise von Segmenten auf dem Ausbildungsmarkt. Im Verlauf des Jahres 2019 wurden vier neue Forschungsprojekte bewilligt, die sich dieser Themen annehmen.

Des Weiteren haben wir die Kooperationsvereinbarung mit unserem französischen Partnerinstitut Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CÉREQ) erneuert. So soll der Vertrag von Aachen zwischen Deutschland und Frankreich mit Leben gefüllt werden. Geplant ist, dass BIBB und CÉREQ bei internationalen Vergleichsstudien, bei Forschungsaktivitäten, z. B. zu den Auswirkungen der Digitalisierung und zur Inklusion, enger zusammenarbeiten. Im Fokus steht zurzeit ein Projekt zur Modernisierung der Ausbildung in Deutschland und Frankreich. Weiterhin sind gemeinsame Veröffentlichungen und Vorträge auf Konferenzen und ein verstärkter Austausch von Gastwissenschaftlern und –wissenschaftlerinnen geplant.

Dies sind nur einige der zahlreichen Aktivitäten des BIBB. Einen Überblick über die Bandbreite unserer Arbeiten bietet dieser Bericht. Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Prof. Dr. Hubert Ertl

Forschungsdirektor, Ständiger Vertreter des Präsidenten





1. BERUFSBILDUNG DURCH FORSCHUNG WEITERENTWICKELN

Ausbildungsmarktentwicklung im Jahr 2019

Die wichtigsten Eckdaten im Überblick

Die Ausbildungsmarktentwicklung 2019 ist von einer durchwachsenen Bilanz gekennzeichnet. Positiv ist, dass die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen mit 53.100 um 4.500 niedriger ausfiel als ein Jahr zuvor und dass auch die Zahl der erfolglosen Bewerber/-innen um 4.900 auf nunmehr 73.700 sank.

Nachdenklich stimmt aber, dass die Zahl der Ausbildungsplatznachfragenden – dies sind junge Menschen, die entweder einen Ausbildungsvertrag unterschrieben oder als registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen bis zum Stichtag 30. September 2019 erfolglos suchten – nur noch bei 598.800 lag. Sie fiel damit erstmals unter die Marke von 600.000. Der Rückgang der Ausbildungsplatznachfrage kam angesichts der 2019 weiter gesunkenen Zahl der Schulabgänger/-innen jedoch nicht unerwartet. Schätzungen des BIBB zufolge betrug das Minus bei den Abgängern bzw. Abgängerinnen und Absolventen bzw. Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen 7.100 und aus den teilqualifizierenden beruflichen Schulen 10.100. Darüber hinaus verringerte sich auch die Zahl der „Altbewerber/-innen“ – also jener ausbildungsinteressierten jungen Menschen, die bereits in früheren Jahren die Schulen verlassen hatten. Sie fiel um 11.100 niedriger aus. Hatte in den Jahren zuvor eine steigende Zahl ausbildungsinteressierter Bewerber/-innen aus dem Kreis der Geflüchteten die Nachfragerückgänge kompensieren können, war dies 2019 nicht mehr der Fall. Denn 2019 wuchs die Zahl der registrierten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund nicht mehr weiter an; mit 38.100 wurden in etwa so viele wie im Vorjahr gezählt.

Darüber hinaus sank erstmalig seit 2014 wieder das betriebliche Ausbildungsplatzangebot. Es belief sich auf 563.800 Plätze – 10.300 bzw. 1,8 Prozent weniger als 2018. Die 14.400 außerbetrieblichen Plätze hinzugerechnet wurden 578.200 Angebote gezählt; 2018 waren es noch 589.100. Das Angebot entwickelte sich damit etwas ungünstiger, als noch im Frühjahr 2019 erwartet wurde. Insbesondere überraschte, dass die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen sank. Womöglich ist der Rückgang unbesetzter Plätze nicht allein auf eine bessere Ausschöpfung des betrieblichen Ausbildungsangebots durch die Jugendlichen zurückzuführen, sondern auch auf eine steigende Zahl von Betrieben, die ihre Suche nach geeigneten Bewerbern und Bewerberinnen wegen chronischer Besetzungsschwierigkeiten ihrer Ausbildungsstellen noch vor dem Stichtag beendeten.



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

Obwohl die Passungsprobleme erstmals seit zehn Jahren leicht zurückgegangen sind, bleiben viele Betriebe und Jugendliche bei ihrer Suche auf dem Ausbildungsmarkt weiterhin erfolglos. Dabei gingen in den letzten Jahren vor allem die Vorstellungen der Betriebe und der Jugendlichen darüber, in welchen Berufen die Ausbildung stattfinden sollte, immer weiter auseinander. Gerade die Frage der Wertschätzung einzelner Ausbildungsberufe sollte deshalb weiterhin besonders im Fokus stehen.

Da Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage 2019 bundesweit in einem ähnlichen Ausmaß sanken, blieb die Marktlage mit rechnerisch 96,6 Angeboten je 100 Ausbildungsplatznachfragenden gegenüber dem Vorjahr 2018 unverändert. Sie war damit aus der Perspektive der Jugendlichen weiterhin deutlich besser als in den Jahren zuvor.

Weiterhin beträchtliche Passungsprobleme

2019 sank der Index Passungsprobleme (IP) – berechnet als das Produkt der relativen Anteile unbesetzter Ausbildungsplatzangebote (2019: 9,4 %) und erfolglos suchender Ausbildungsplatznachfragenden (2019: 12,3 %) – erstmalig seit zehn Jahren wieder und fiel mit $IP = 116,0$ in etwa auf das Niveau von 2017. Gleichwohl lag der Index damit immer noch wesentlich höher als noch zu Beginn dieses Jahrzehnts (2011: $IP = 60,4$). Passungsprobleme entstehen, wenn ausbildungsinteressierte Betriebe und Jugendliche nicht ausreichend zueinander finden und es somit auf beiden Seiten viele erfolglose Marktteilnahmen gibt. Dabei haben in den letzten Jahren die beruflichen Passungsprobleme eine immer größere Bedeutung erlangt: Jugendliche und Betriebe sind sich nicht mehr im selben Ausmaß wie früher einig, in welchen Berufen die Berufsausbildung stattfinden soll. Regionale Passungsprobleme haben dagegen etwas an relativer Bedeutung verloren, ebenso merkmalsbezogene Passungsprobleme (Betriebe sind mit bestimmten Merkmalen der Jugendlichen unzufrieden, Jugendliche mit bestimmten Merkmalen der Betriebe).

Eine der Ursachen für die beruflichen Passungsprobleme ist, dass sich die Abschlüsse der ausbildungsinteressierten Schulabgänger/-innen stark nach „oben“ verschoben: Während die Zahl der Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss einbrach, stieg die Zahl der Studienberechtigten an. Ausbildungsinteressierte Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen sind jedoch nur bedingt bereit, auf Berufe zuzugehen, in denen traditionell viele Personen mit maximal Hauptschulab-

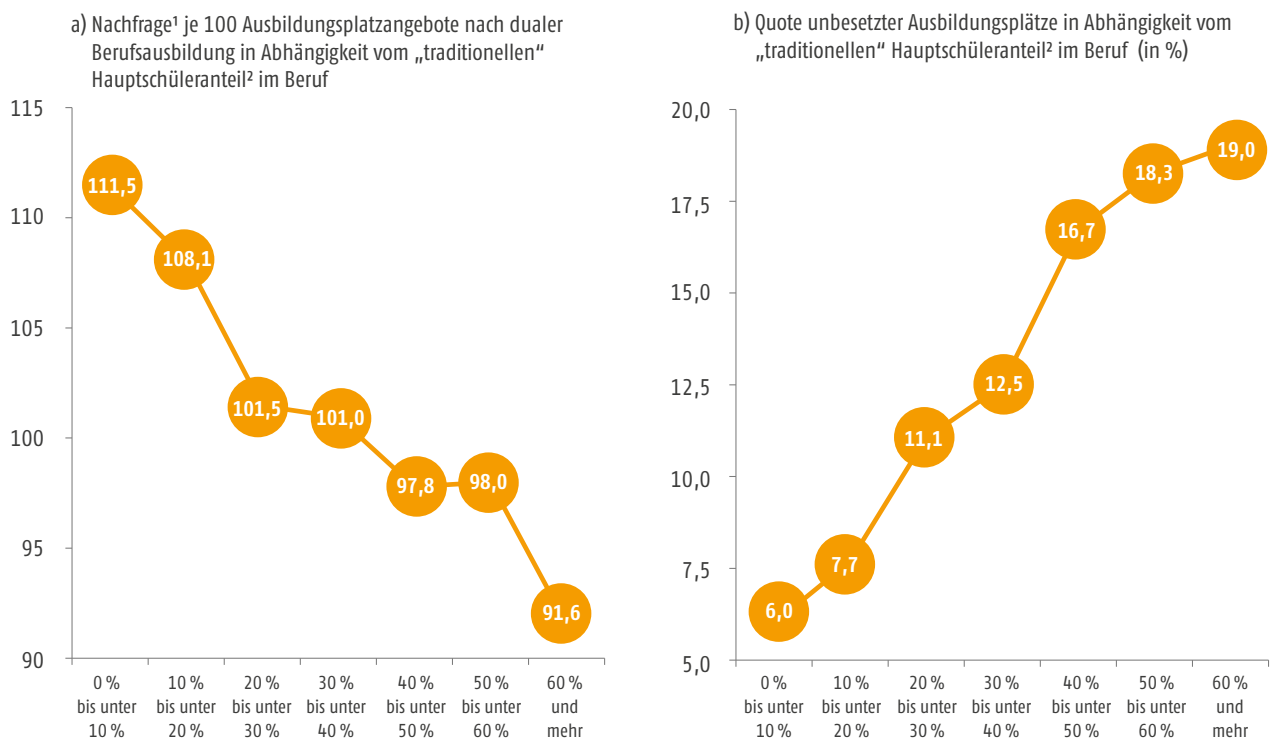
schluss ausgebildet werden. Deshalb fällt inzwischen die Nachfrage in typischen „Hauptschülerberufen“ besonders niedrig, die Quote unbesetzter Ausbildungsplätze dagegen besonders hoch aus (Abbildung 1).

Damit leiden vor allem jene Berufe und Branchen unter Besetzungsproblemen, in denen bislang viele Jugendliche mit Hauptschulabschluss ausgebildet wurden. Typische Beispiele sind die Berufe „Bäcker/-in“, „Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk“ oder „Restaurantfachmann/-frau“. Da sich das Handwerk traditionell durch eine besonders große Integrationsleistung von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss auszeichnet, blieben 2019 mit einer Quote von 10,6 Prozent gerade in diesem Sektor viele Plätze unbesetzt. Umgekehrt finden Ausbildungsstellenbewerber/-innen in den Berufen, in denen in der Regel Jugendliche mit höheren Abschlüssen ausgebildet werden, wegen der hohen Nachfrage oftmals keinen Ausbildungsplatz mehr. Hierzu zählen z. B. die Berufe „Gestalter/-in für visuelles Marketing“, „Mediengestalter/-in Bild und Ton“ oder „Fotograf/-in“. Deshalb sind inzwischen auch bei vielen Jugendlichen mit höheren Schulabschlüssen erfolglose Marktteilnahmen zu beobachten. 2019 verfügten geschätzt knapp zwei Drittel der erfolglosen Ausbildungsplatznachfragenden über einen mittleren Schulabschluss oder eine Studienberechtigung.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

Bei 53.100 unbesetzten Plätzen und 73.700 noch suchenden Bewerbern und Bewerberinnen hätten 2019 deutlich mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen werden können. Die Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage verhinderten dies jedoch. Die Zahl der neuen Ausbildungsverträge sank 2019 auf 525.100 (-6.300 bzw. -1,2 % im Vergleich zum Vorjahr).

Abb. 1: Die mittlere Quote unbesetzter betrieblicher Ausbildungsplatzangebote in den verschiedenen Ausbildungsberufen 2019 in Abhängigkeit vom „traditionellen“ Anteil der Personen mit (maximal) Hauptschulabschluss im jeweiligen Beruf



¹ Offizielle Ausbildungsplatznachfrage der Jugendlichen im Jahr 2019

² Anteil der Personen mit maximal Hauptschulabschluss unter den Personen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag zum Stichtag 31.12.2016

Untersucht wurden n = 206 (links) bzw. n = 180 (rechts) stärker besetzte Berufe des dualen Berufsausbildungssystems, in denen es 2019 bundesweit mindestens 100 Ausbildungsplatzangebote gab und für die sich Nachfragezahlen bzw. Unbesetztenquoten errechnen ließen.

Quellen: Statistisches Bundesamt, BIBB, Berechnungen des BIBB-Arbeitsbereichs 1.1

Integration Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit

Vor dem Hintergrund der Zuwanderung von Geflüchteten nach Deutschland liegt ein aktueller bildungspolitischer Fokus auf der Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Beschäftigung. Zur Steuerung bildungspolitischen Handelns werden verlässliche Daten benötigt. Bei der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie handelt es sich um eine 2018 erstmals durchgeführte schriftlich-postalische und repräsentative Stichprobenuntersuchung von Jugendlichen mit Fluchthintergrund, die bei der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit (BA) als Ausbildungsstellenbewerber/-innen registriert waren.

Im Rahmen der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 wurden per Zufall ausgewählte Personen mit Fluchthintergrund Ende November 2018 angeschrieben und gebeten, Fragen zu unterschiedlichen Bereichen zu beantworten (z. B. was sie aktuell beruflich machen, wie sie sich beworben haben, wie sie leben und bei welchen Aspekten sie Unterstützung brauchen).

Ergebnisse der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018

Erste Ergebnisse aus der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 wurden im Datenreport 2019 veröffentlicht. Die Bewerber bzw. Bewerberinnen mit Fluchthintergrund waren häufiger männlich und durchschnittlich 19 Jahre alt oder älter. Rund drei Viertel dieser Personengruppe hatten sich im Vermittlungsjahr das



Der Einfluss von Migrationshintergrund, sozialer Herkunft und Geschlecht auf den Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen in berufliche Ausbildung

Ein Migrationshintergrund, die soziale Herkunft und das Geschlecht von Jugendlichen sind die bedeutendsten Merkmale, von denen Ungleichheiten in der beruflichen Ausbildung ausgehen. Die Wirkungen der einzelnen Merkmale sind nicht immer gleich, sondern können sich im Zusammenspiel verstärken oder abschwächen. In einer quantitativ-empirischen Analyse auf Datenbasis des Nationalen Bildungspanels wird für nicht studienberechtigende Schulabgänger/-innen untersucht, wie sich die betreffenden Faktoren in unterschiedlichen Personengruppen auf die Chancen einer Einmündung in betriebliche Ausbildung sowie in Berufsausbildung generell auswirken. Es zeigt sich insbesondere, dass ein Migrationshintergrund nur bei jungen Männern die Chancen für einen Übergang in betriebliche Ausbildung mindert. Junge Migrantinnen haben hier dagegen keine Chancennachteile gegenüber Frauen ohne Migrationshintergrund. Generell haben allerdings junge Männer deutlich bessere Chancen auf einen Ausbildungsplatz als junge Frauen. Eine niedrige soziale Herkunft beeinträchtigt den Bildungserfolg in der allgemeinbildenden Schule erheblich und verschlechtert damit auch die Übergangschancen in Berufsausbildung, und zwar vor allem für junge Frauen.

Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9765>

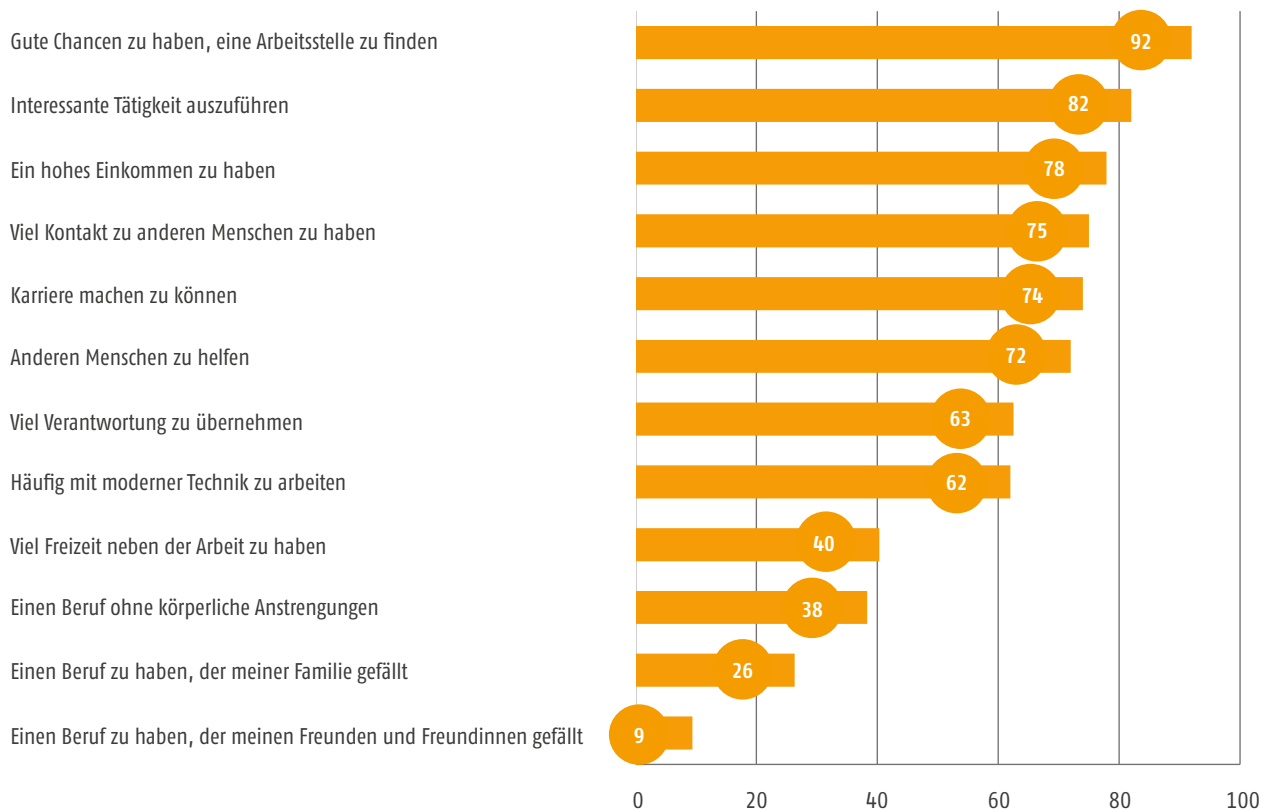
erste Mal für eine Ausbildung nach BBiG/HwO (Berufsbildungsgesetz/Handwerksordnung) interessiert. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (53 %) wiesen zum Befragungszeitpunkt einen in Deutschland absolvierten oder anerkannten Schulabschluss auf.

Von den rund 5.300 an der Befragung teilnehmenden Bewerbern bzw. Bewerberinnen mit Fluchthintergrund befanden sich zum Befragungszeitpunkt rund 34 Prozent in einer betrieblichen Ausbildung nach BBiG/HwO. Weitere sieben Prozent waren in alternativen vollqualifizierenden Ausbildungen (z. B. Studium, außerbetriebliche Ausbildung). Rund ein Drittel der geflüchteten Bewerber/-innen absolvierte eine teilqualifizierende Bildungsmaßnahme (z. B. allgemeinbildende oder berufsbildende Schule, Berufsvorbereitungs-, Berufseinstiegs-, Berufsorientierungs-, Berufsgrundbildungsjahr, Deutsch- oder Integrationskurs), davon rund sechs Prozent ein Praktikum oder eine Einstiegsqualifizierung. Die übrigen Personen waren außerhalb des Bildungssystems verblieben und gingen einer Erwerbstätigkeit oder einem Job nach (12 % bzw. 3 %) oder waren arbeitslos (9 %).

Die Teilnehmenden wurden gefragt, welche beruflichen Aspekte ihnen bei der Wahl ihres Ausbildungsberufs wichtig sind. Besonders wichtig ist es ihnen, einen Ausbildungsberuf mit guten Arbeitsmarktchancen und Karriereperspektiven zu erlernen. Aber auch intrinsische Motive wie die Ausübung interessanter Tätigkeiten und die Zusammenarbeit mit Menschen oder Unterstützung von Menschen wurden benannt. Im Vergleich zu Bewerbern bzw. Bewerberinnen ohne Fluchthintergrund fällt auf, dass die geflüchteten Personen häufiger angeben, dass ihnen die oben genannten Aspekte wichtig sind.

Auch Informationen zu den Sprachniveaus und den Wohnsituationen der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund lassen sich aus der Studie ableiten: Fast 90 Prozent der betrachteten Personen gaben an, aktuell einen Deutschkurs zu absolvieren bzw. einen oder mehrere bereits absolviert zu haben. Ein Großteil dieser Personengruppe verfügte zum Befragungszeitpunkt eigenen Angaben zufolge über das B1- bzw. B2-Sprachniveau. Unabhängig von erlangten Sprachzertifikaten, schätzten die meisten Befragungsteilnehmenden die eigenen Deutschkenntnisse in den vier Bereichen „Verstehen“, „Sprechen“, „Schreiben“ und „Lesen“ als gut bzw. sehr gut ein.

Abb. 2: Was ist Bewerbern und Bewerberinnen mit Fluchthintergrund bei der Berufswahl sehr oder eher wichtig (Anteile in %)?



Quelle: Eberhard, Verena; Gei, Julia: Was wünschen sich Geflüchtete von ihrem künftigen Ausbildungsberuf? BIBB-Preprint. Bonn 2019 – URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-184157> (Stand: 24.01.2020)



Was wünschen sich Geflüchtete von ihrem künftigen Ausbildungsberuf?

Das BIBB hat, gemeinsam mit der BA, Ende 2018 die sogenannte BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie durchgeführt. Geflüchtete, die bei der BA als ausbildungsstellensuchend gemeldet waren, wurden u. a. dazu befragt, welche beruflichen Aspekte ihnen bei der Wahl eines Ausbildungsberufs wichtig sind. Die Ergebnisse verweisen darauf, dass es Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen mit Fluchthintergrund besonders wichtig ist, einen Ausbildungsberuf mit guten Arbeitsmarktchancen und Karriereperspektiven zu erlernen. Aber auch intrinsische Motive wie die Ausübung interessanter Tätigkeiten und die Zusammenarbeit mit Menschen oder Unterstützung von Menschen wurden benannt. Vergleiche mit Bewerbenden ohne Migrationshintergrund sowie migrantischen Bewerbenden ohne Fluchthintergrund zeigen Unterschiede bei der Wichtigkeit beruflicher Aspekte.

Kostenloser Download unter: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-184157>

▶▶ Im Zuge des Strukturwandels können berufliche Passungsprobleme in Zukunft zunehmen. ◀◀

Tobias Maier, wissenschaftlicher Mitarbeiter



Tobias Maier, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit“

Ein fehlendes Fachkräfteangebot kann die wirtschaftliche Entwicklung hemmen. Dies betrifft zum einen das berufsspezifische Arbeitsangebot wie bei den Gesundheitsberufen, zum anderen aber auch das regionale Arbeitsangebot wie in den östlichen Flächenstaaten.

Mehr als ein Drittel der Teilnehmenden gab an, zum Befragungszeitpunkt mit der eigenen Familie (oder Partner/-in) zusammengelebt zu haben. Weitere 28 Prozent wohnten alleine und immer noch rund 20 Prozent in einem Wohnheim für Geflüchtete bzw. einer Flüchtlingsunterkunft.

<https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-183889>

Auch wenn die BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 lediglich eine Momentaufnahme der Situation junger Geflüchteter am Übergang in Ausbildung darstellt, liefert sie doch wichtige Informationen und Hinweise, wie ihre Integration in Ausbildung besser unterstützt werden kann.

Wie Digitalisierung das Arbeiten verändert

Langfristige Entwicklungen des Arbeitsmarktes bis zum Jahr 2035

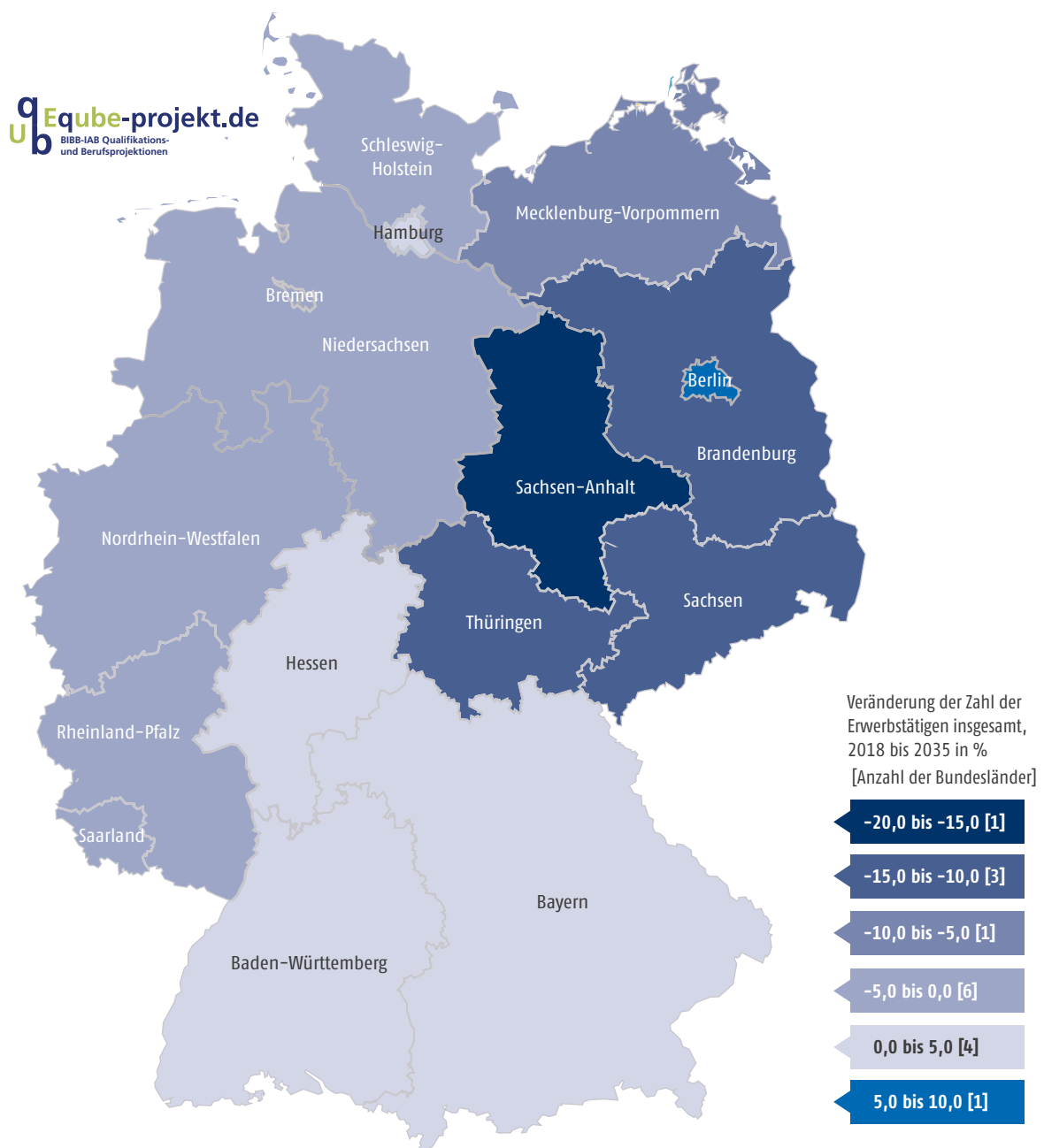
Wie wird der Arbeitsmarkt aussehen, wenn Branchen, die bislang wenig digitalisiert sind, stärker als bisher neue Technologien anwenden? Die BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt) werden unter der gemeinsamen Leitung des BIBB und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt und geben einen langfristigen Überblick über die voraussichtliche Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs und -angebotes nach Qualifikationen und Berufen. Die Basisprojektion wurde um Szenarien zu einer Wirtschaft 4.0 bzw. Digitalisierten Arbeitswelt ergänzt.

Auf beruflicher Ebene zeigen sich in allen Berechnungen, dass im Zuge des Strukturwandels berufliche Passungsprobleme in Zukunft zunehmen können. Während in der Gesundheit und Pflege, in Schutz und Sicherheit, Erziehung und vereinzelt Handwerksberufen (z. B. Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik) Rekrutierungsschwierigkeiten für Arbeitgeber bestehen werden, wird bei Berufsgruppen mit breiten Zugangsmöglichkeiten für Personen mit berufsfremden oder ohne berufsfachliche Qualifikationen hingegen eine hohe Konkurrenz bei der Stellensuche erkennbar. Dies betrifft z. B. Berufe im Einzelhandel, in der Gastronomie und Reinigung oder in der Lagerwirtschaft. Berechnungen ergeben, dass das Wirtschaftswachstum um ca. 0,1 bis 0,2 Prozentpunkte schwächer ausfallen könnte, falls diese beruflichen Passungsprobleme nicht rechtzeitig durch geeignete Angebots- und/oder nachfrageseitige Maßnahmen behoben werden.

Die Ergebnisse wurden zudem nach Bundesländern ausgewiesen. Dabei bestätigte sich, dass die vorherrschenden wirtschaftlichen Strukturen und demografischen Voraussetzungen auch die langfristigen Entwicklungsperspektiven für den regionalen Bedarf und das regionale Angebot nach Berufen und Qualifikationen bestimmen werden. In den südlichen Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern und Hessen steigt die Zahl der Erwerbstätigen, ebenso in den Stadtstaaten Hamburg und Berlin. Die Wirtschaft profitiert in diesen Bundesländern vom leichten Bevölkerungswachstum und der günstigen wirtschaftlichen Ausgangssituation. Die Länder im Osten Deutschlands, außer Berlin, zeigen hingegen einen Rückgang der Zahl der Arbeitsplätze von fünf Prozent und mehr. Hier wird die Wirtschaftsdynamik durch das Schrumpfen der Bevölkerungszahl und weniger günstige Branchenstrukturen eingeschränkt.

www.qube-data.de

Abb. 3: Veränderung der Zahl der Erwerbstätigen nach Bundesländern, 2018–2035 (in %)



Wissenschaftler/-innen sehen Bildung als Schlüssel zum Erfolg und warnen vor negativen Folgen

Um Ursachen, Treiber sowie soziale und ökonomische Wirkungen des technologischen Fortschritts zu klären, führte das BIBB 2018 und 2019 eine Interviewreihe mit renommierten, internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch. Neben der Bedeutung von Bildung und einer Kultur des lebenslangen Lernens zur erfolgreichen Umsetzung der digitalen Transformation wurden in den Gesprächen auch Forderungen nach einer bewussten Gestaltung der Veränderungsprozesse gestellt. So sei zu hinterfragen, ob das Ersetzen menschlicher Arbeitskraft durch Maschinen und die exzessive Verwendung wertvoller Ressourcen zugunsten technologischen Fortschritts aus gesellschaftlicher Sicht erstrebenswerte Ziele darstellen.

Betriebliche Arbeitsformen werden flexibler

Das BIBB-Betriebspanel zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung stellt ein wichtiges Instrument dar, um die digitale Transformation aus Sicht von verant-

wortlichen Managerinnen und Managern zu erfassen. Die Erhebung zeigt, dass flexible Arbeitsformen wie z. B. Homeoffice und Gleitzeit in stärker digitalisierten Betrieben einen deutlich höheren Stellenwert genießen. Die Digitalisierung führt also zu mehr Flexibilisierung und schafft neue Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung. Ob sie dabei zu einer verbesserten Work-Life-Balance von Beschäftigten beiträgt oder umgekehrt zu mehr Stress und Belastung am Arbeitsplatz führt, ist dabei Teil des von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern angesprochenen gesellschaftlichen Gestaltungsauftrags.

Digitalisierung und Bildung gehen bei Betrieben Hand in Hand

Ein weiterer interessanter Befund aus der Befragung ist, dass Betriebe mit einem höheren Digitalisierungsgrad auch eine höhere Bildungsorientierung aufweisen. Dies zeigt sich in einem stärkeren Engagement in der Ausbildung sowie der betrieblichen Weiterbildung. Beschäftigte können dadurch mitunter einen Karriere-sprung vollziehen, da nicht nur Weiterbildungsmaß-



Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen. Der Ausbildungsberuf „Maschinen- und Anlagenführer/-in – Textiltechnik und Textilveredelung“ im Screening

Die Auswirkungen der Digitalisierung sind auch in der Textilindustrie spürbar: Die steigende Individualisierung von Produkten, der Einsatz von Assistenzsystemen, die Vernetzung von Maschinen und Menschen sowie die fortschreitende Automatisierung von Produktionsprozessen rücken zunehmend in den Fokus. Technologische Innovationen und sich verändernde Kundenerwartungen erfordern neue Geschäftsmodelle und Organisationsprinzipien in der Textilbranche. Auch die Tätigkeiten und Tätigkeitsanforderungen der Beschäftigten in der Textilindustrie verändern sich. Sie können z. B. durch den Einsatz digitaler Technologien anspruchsvoller werden, die Beschäftigten unterstützen oder eine Tätigkeit vollkommen ersetzen. All diese Entwicklungen wirken sich auch auf die Berufsbilder der Branche aus. Die Publikation, die im Rahmen der BMBF-BIBB-Forschungsinitiative „Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen“ entstanden ist, untersucht am Beispiel des Berufsbildes Maschinen- und Anlagenführer/-in – Textiltechnik und Textilveredelung die mit der Digitalisierung einhergehenden Veränderungen in der Textilindustrie und ihre Auswirkungen auf die inhaltliche und strukturelle Ausgestaltung der Ausbildungsberufe. Als Schlussfolgerung werden zehn Handlungsempfehlungen bezüglich der Berufsausbildung in den textilen Produktionsberufen gegeben.

Kostenloser Download unter
<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/10173>

nahmen in Form von Kursen und Seminaren, sondern auch Aufstiegsfortbildungen stärker gefördert werden. Diese stellen eine formale Höherqualifizierung dar und sind in der Regel mit der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten verbunden. Von den Weiterbildungsmaßnahmen profitieren aber nicht nur Beschäftigte mit (hoch) qualifizierten Tätigkeiten, sondern auch Helfer/-innen bzw. An- und Ungelernte. Entgegen der aktuellen Debatte werden auch für diese Beschäftigtengruppe bei stärkerem Digitalisierungsgrad der Betriebe mehr Weiterbildungsangebote gefördert.

Die Interviews wurden 2019 veröffentlicht und stehen unter <https://www.bibb.de/de/94825.php> zur Verfügung.

Räumlich flexibles Arbeiten in Zeiten der Digitalisierung

Die Möglichkeiten der digitalen Vernetzung und standortunabhängigen Kommunikation mittels mobiler Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) oder Data Clouds in der Arbeitswelt erleichtern den mobilen Zugriff auf relevante Arbeitsinhalte sowie den Kontakt unter Beschäftigten. Dies lässt eine räumliche Flexibilität beim Verrichten der Arbeit zu, wodurch die Möglichkeiten der Ausübung beruflicher Tätigkeiten außerhalb des in der Betriebsstätte zugewiesenen Arbeitsplatzes zunehmend in den Fokus gesellschaftspolitischer Diskussionen rücken. Zuletzt fordert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die gesetzliche Verankerung eines Rechts auf Homeoffice für alle Beschäftigten.

Zugang zum Homeoffice unter Erwerbstätigen auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Doch wie hoch ist eigentlich derzeit der Anteil an Beschäftigten mit Homeoffice-Möglichkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt? Und was bedingt den Zugang zum Homeoffice? Diese Fragen wurden auf Basis der aktuellen Daten der durch das BIBB und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführten Erwerbstätigenbefragung 2018 untersucht.

Im Jahr 2018 haben 57 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland einen beruflichen Zugang zum Homeoffice. Das heißt, ihre Arbeit lässt es (mindestens theoretisch) zu, dass sie auch von zuhause aus verrichtet werden kann. Knapp 30 Prozent arbeiten tatsächlich, zumindest zeitweise, von zuhause aus. Ob Beschäftigte über einen Homeoffice-Zugang verfügen oder nicht, entscheidet maßgeblich der ausgeübte Beruf bzw. noch stärker die auszuführenden beruflichen Einzeltätigkeiten.

Beschäftigte, zu deren Arbeitsalltag überwiegend das Ausüben manueller Tätigkeiten gehört, gerade solche, die an Geräte, Maschinen oder Transportmittel gebunden sind, haben nur eine geringe Chance, auch von zuhause aus arbeiten zu können. Dies sind z. B. Bauberufe oder Berufe in der Reinigung und Fahrzeugführung. Dagegen steigt die Wahrscheinlichkeit für einen Homeoffice-Zugang signifikant für Beschäftigte, die in ihrem Beruf häufig kognitive, d. h., analytische und interaktive Tätigkeiten ausüben. Das sind u. a. Berufe in der Informatik, im Marketing und in der Werbung oder auch Finanzdienstleistung. Dabei erhöhen insbesondere Tätigkeiten, die an digitale IKT gekoppelt sind – wie die Nutzung des Internets oder das Bearbeiten von E-Mails, aber auch Aufgaben in der Entwicklung und Forschung – die Chance auf das Arbeiten im Homeoffice in bedeutendem Ausmaß.

▶▶ In stärker digitalisierten Betrieben haben Homeoffice und Gleitzeit einen höheren Stellenwert. ◀◀

*Felix Lukowski,
wissenschaftlicher Mitarbeiter*

▶▶ Im Jahr 2018 haben 57 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland einen beruflichen Zugang zum Homeoffice. ◀◀

*Dr. Alexandra Mergener,
wissenschaftliche Mitarbeiterin*

Insgesamt kann die Flexibilität und Freiheit, den Arbeitsort bei Bedarf nach Hause verlagern zu können, als immaterieller Qualitätsaspekt der Arbeit betrachtet werden. Für einen Großteil der Erwerbstätigen bietet dies nämlich eine Reihe von Vorteilen, die sich u. a. in einer höheren Zeitsouveränität und flexibleren Alltagsgestaltung, einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatem sowie einem reduzierten Pendelaufwand zeigen.

Die vorgestellten Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung weisen nun darauf hin, dass mit über 40 Prozent jedoch einem bedeutenden Anteil an Beschäftigten in Deutschland diese Vorteile des räumlich flexiblen Arbeitens verwehrt bleiben, weil ihre beruflichen Tätigkeiten eine physische Bindung an einen bestimmten Arbeitsort voraussetzen und eher nicht im Homeoffice ausüben sind.



BWP 3/2019: Digitalisierung und künstliche Intelligenz

Die Digitalisierung verändert berufliche Tätigkeiten und Berufsprofile in rasantem Tempo. Damit verbundene Qualifikationsanforderungen sollen in dieser Ausgabe ebenso in den Blick genommen werden wie Weiterentwicklungen des Lernens im Arbeitszusammenhang. Eine besondere Rolle spielt dabei perspektivisch das Thema künstliche Intelligenz. Wie verändern Assistenzsysteme und maschinelles Lernen die Arbeitswelt? Und was bedeutet dies für die berufliche Qualifizierung von Fachkräften? Auch hierzu geben die Beiträge in der BWP erste Antworten.

Kostenloser Download unter <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/10011>

Digitale Kompetenzmessung im Praxistest: ASCOT+ startet mit sechs Förderprojekten

Die Digitalisierung eröffnet neue Möglichkeiten, um Kompetenzen in der beruflichen Ausbildung mithilfe von digitalen Lern- und Messinstrumenten gezielt zu fördern und objektiv festzustellen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert daher seit Mai 2019 sechs Projekte im Rahmen der Forschungs- und Transferinitiative ASCOT+. Die dort entwickelten digitalen Mess- und Lehr-/Lerninstrumente werden in realen Ausbildungs- und Prüfungssituationen erprobt.

ASCOT+ im Überblick

ASCOT+ steht für „Technologiebasierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung“ (engl. *Technology-based Assessment of Skills and Competences in VET*). Die Initiative zielt darauf ab, die Kompetenzentwicklung von Auszubildenden zu unterstützen, Lehr-/Lernprozesse in der betrieblichen und berufsschulischen Ausbildung zu verbessern sowie Prüfungen kompetenzorientiert weiterzuentwickeln. ASCOT+ soll vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung eine Vorreiterrolle spielen und die neuen Möglichkeiten von digitalen Lehr-/Lernmedien und IT-gestützten Prüfungsinstrumenten erforschen und in realen Kontexten erproben. Die Entwicklung computerbasierter Testverfahren ist zwar ressourcenaufwendig, ihr Einsatz bietet in der Praxis jedoch sehr viele Vorteile: So bietet sich z. B. die Möglichkeit, Prüfungen für eine große Anzahl an Auszubildenden auf der Grundlage gleicher Standards durchzuführen. Computerbasierte Kompetenztests können die Ausbildungspraxis unterstützen, indem sie konkrete Förderbedarfe von Auszubildenden im Kompetenzerwerb identifizieren.

Die Grundlage von ASCOT+ bilden die in der Vorgängerinitiative ASCOT (2011–2015) entwickelten Kompetenzmodelle und computerbasierten Kompetenzmessverfahren. Diese wurden an 12.000 Berufsschülern und -schülerinnen mit dem Ergebnis erprobt, dass die eingesetzten Messverfahren geeignet sind, Ausschnitte beruflicher Handlungskompetenzen objektiv und valide zu erfassen.

Startschuss für die sechs Förderprojekte

Die sechs Projekte sind im Mai und Juni 2019 mit einer dreijährigen Laufzeit gestartet. Im Fokus stehen dabei

die kaufmännischen Ausbildungsberufe, die gewerblich-technischen sowie die Pflegeberufe. Dabei haben die Projekte sowohl berufsfachliche (domänenspezifische) als auch berufsübergreifende Kompetenzen wie soziale und kommunikative Kompetenzen im Blick. In Abgrenzung zur Vorgängerinitiative sollen ausgewählte Kompetenzen nicht nur gemessen, sondern auch im Ausbildungsverlauf trainiert und Lernzuwächse abgebildet werden. Daher unterscheidet ASCOT+ zwei Förderthemen: den Transfer von computerbasierten Messinstrumenten in Lehr-/Lernsituationen und den Transfer in Prüfungskontexte und die Ordnungsarbeit.

Die Ideen der Projekte reichen von der Entwicklung eines Online-Tools, das Prüfende bei der Erstellung von Prüfungsaufgaben unterstützt, über Trainings für Lehr- und Prüfungspersonal zur Entwicklung kompetenzorientierter Prüfungsaufgaben und ihrem praktischen Einsatz mithilfe digitaler Medien bis hin zur Entwicklung von Test- und Trainingssoftware zur Förderung der Problemlösekompetenz in der kaufmännischen Ausbildung.

Transfer wird großgeschrieben

Das „+“ hinter ASCOT betont die Einbindung der Praxis von Anfang an: bei der Auswahl der zu erfassenden Kompetenzen, als Projektpartner in der Umsetzung, in der Projektbegleitung sowie beim Transfer der Ergebnisse in die Ausbildungs- und Prüfungspraxis. Dabei setzt ASCOT+ sowohl auf „klassische“ Transfermaßnahmen wie Publikationen und Veranstaltungen sowie die nachhaltige Nutzbarmachung der Projektergebnisse (z. B. über eine kostenfreie Verbreitung von Schulungseinheiten auf Basis einer Open-Source-Lizenz) als auch auf ein projektbegleitendes Transferkonzept.

Die Grundlage des Transferkonzepts bilden fünf Transferdimensionen und die dazugehörigen zentralen Anforderungen an einen Transfer der zu entwickelnden Instrumente in die unterschiedlichen Praxiskontexte. Diese wurden vom BIBB im Rahmen einer Literaturanalyse sowie mittels Interviews und eines Workshops mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis erarbeitet. Mithilfe des Konzepts soll ein gemeinsames Transferverständnis zwischen den Projektnehmenden, dem BIBB und dem BMBF geschaffen und sichergestellt werden, dass das Thema Transfer von Anfang an im Fokus der Projekte steht.

Ein wichtiger Multiplikator für den Praxistransfer ist die im Rahmen von ASCOT+ eingerichtete Begleitgruppe

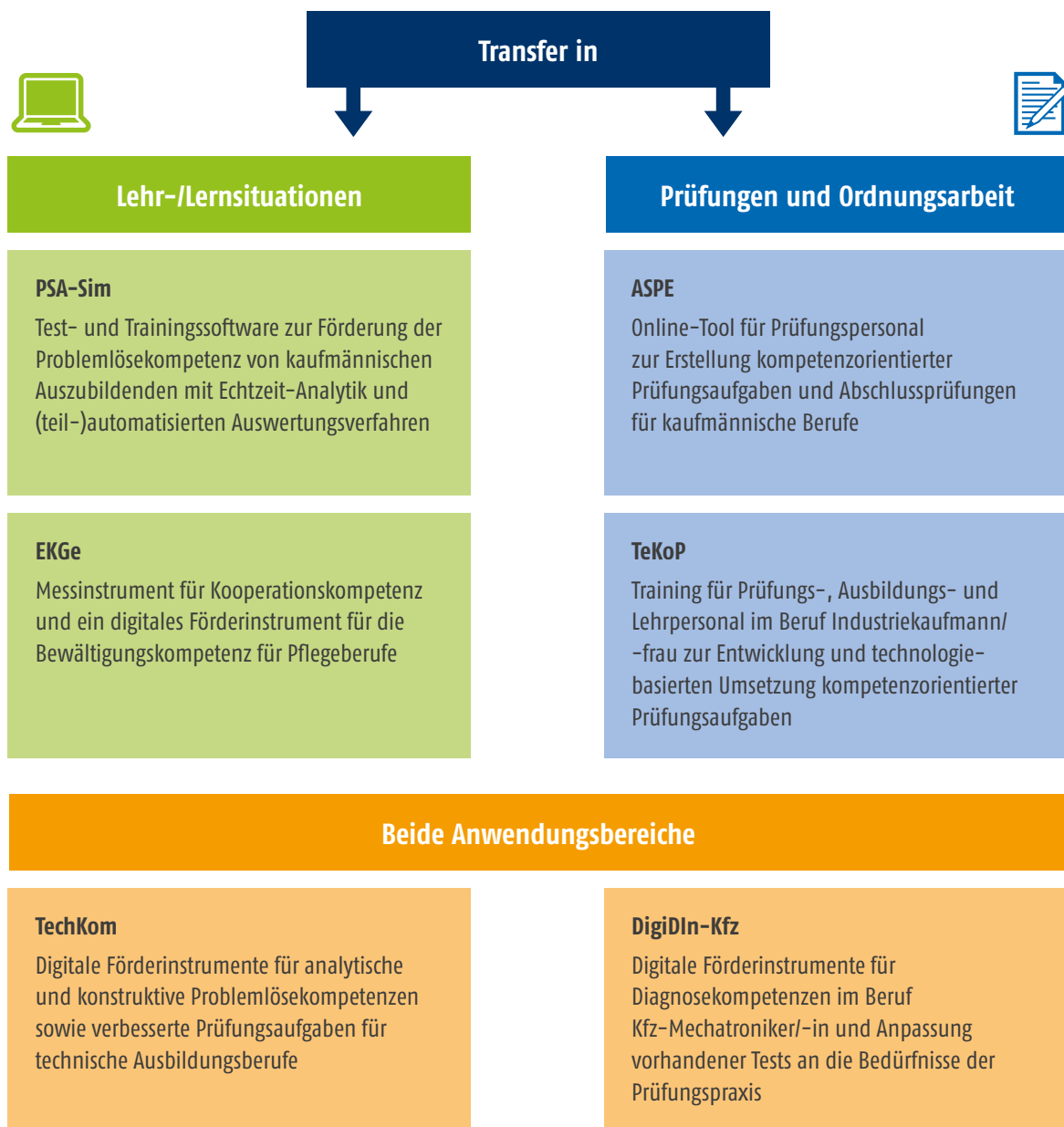


Methoden der Kompetenzerfassung in der beruflichen Erstausbildung in Deutschland Eine systematische Überblicksstudie

Die Studie bietet einen systematischen Überblick über die in Deutschland im Kontext der Berufsausbildung verfügbaren Methoden der Kompetenzerfassung. Hierzu wurden 58 Veröffentlichungen aus den Jahren 2001 bis 2017 in die Studie einbezogen. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Instrumente insbesondere auf kaufmännische, gewerblich-technische und Gesundheitsberufe beziehen. Der Großteil der Instrumente befasst sich mit der Feststellung fachlicher Kompetenzen (66 %), gefolgt von allgemeinen (24 %) und sozial-kommunikativen Kompetenzen (9 %). Weiter ist ein Trend zu IT-gestützten Verfahren zu verzeichnen. Im Fazit liegt eine gute Basis an Instrumenten zur Kompetenzfeststellung in der Berufsausbildung vor, die jedoch auf weitere Berufsfelder ausgeweitet werden sollte. Zudem sind vor einem Breitentransfer zusätzliche Validierungen und Erprobungen der Instrumente in der Praxis notwendig.

Kostenloser Download unter
<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/10485>

Abb. 4: Die sechs ASCOT+-Projekte auf einen Blick



Quelle: in Anlehnung an Lohmeyer, Natalia; Velten, Stefanie: Forschungs- und Transferinitiative ASCOT+ startet mit sechs Projekten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 48 (2019) 6, S. 17

aus Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Fachleuten aus Bildungspolitik und -praxis (u. a. Gewerkschaften, Kammern, Arbeitgeberverbände, Aufgabenerstellungsinstitutionen wie beispielsweise die Prüfungsaufgaben- und Lehrmittelenwicklungsstelle, Ministerien). Diese bringen ihre persönlichen Kenntnisse und Erfahrungen der jeweiligen Berufsbereiche in die Begleitung der gesamten Forschungs- und Transferinitiative ein und können auch Projektfortschritte

und -ergebnisse bereits während der Umsetzungsphase in ihre beruflichen Kontexte hineinbringen.

Projektbegleitung aus einer Hand

Das BIBB ist vom BMBF mit der Durchführung von ASCOT+ betraut: von der wissenschaftlichen und fachlichen Projektbegleitung über die administrative

Abb. 5: Aufgabenteilung im BIBB für die Initiative ASCOT+



Quelle: BIBB, eigene Darstellung

Umsetzung und finanzielle Abwicklung der Projekte bis hin zur Öffentlichkeitsarbeit.

Durch die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit der BIBB-Geschäftsfelder Forschung, Ordnung und Programmdurchführung fließen Erfahrung und Expertise aus Kompetenzforschung, Ordnungsarbeit sowie Projektförderung in die Durchführung der Initiative ein – mit den jeweils eigenen Transfer- und Multiplikatoren-Netzwerken.

ASCOT+ profitiert von der bewährten Rolle des BIBB als Plattform für den Dialog mit Sozialpartnern und der Prüfungspraxis. Im Juni 2019 hatten die Projektnehmenden kurz nach Projektstart die Gelegenheit, sich bei der jährlichen Begleitgruppensitzung mit Fachleuten aus den Berufsfeldern, Sozialpartnern und Bildungsforscherinnen und -forschern auszutauschen. Im Rahmen des ersten Projekttreffens im November 2019 stellten sich die Teilnehmenden gegenseitig den jeweiligen Projektansatz und den aktuellen Umsetzungsstand vor. Der zweite Tag des Projekttreffens

war dem Thema Transfer gewidmet. Unter anderem arbeiteten die Projektnehmenden gemeinsam mit dem BIBB an dem Transferkonzept, um die dort formulierten Anforderungen für ihre Projekte weiterzuentwickeln.

Für 2021 ist eine Fachtagung geplant, bei der die Projekte Gelegenheit haben, ihren Zwischenstand einem breiteren Fachpublikum zu präsentieren.

Bis 2022 hat sich ASCOT+ zum Ziel gesetzt, zusammen mit Vertreterinnen und Vertretern der Berufsbildungspraxis und der Wissenschaft innovative Impulse für die Verbesserung der Lehr-/Lernprozesse in der Ausbildungspraxis sowie der Prüfungspraxis in ausgewählten Ausbildungsberufen zu geben. Auf übergreifender Ebene könnte ASCOT+ mittelfristig ein Wegweiser für die Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungsforschung und -praxis sein.

www.ascot-vet.net



Dr. Agnes Dietzen, Leiterin des Arbeitsbereichs „Kompetenzentwicklung“

Kompetenzentwicklung lenkt die Aufmerksamkeit auf subjektive Fähigkeiten von Personen, die in der Arbeits- und Lebenswelt durch Erfahrungen erworben wurden. Für Betriebe sind diese Kompetenzen eine wichtige Bedingung für ihre Innovationsfähigkeit. Beschäftigte brauchen eine Arbeitsumgebung, die Lernen im Arbeitsprozess zulässt und unterstützt. Kompetenzen von Beschäftigten müssen aber auch sichtbar und mit Wert versehen werden, um längerfristig berufliche Entwicklungen anzustoßen. Dafür muss der Kompetenzerwerb auf berufliche Entwicklungs- und Aufstiegswege bezogen und anrechnungsfähig gemacht werden.

Überwiegend gute Wirtschaftsstimmung in der Weiterbildung



Die mit der **wbmonitor**-Umfrage ermittelte wirtschaftliche Stimmungslage der Weiterbildungsanbieter war auch im Jahr 2018 deutlich positiv. Der **wbmonitor**-Klimawert für alle Anbieter lag – auf einer Skala von -100 bis +100 – bei +45. Gegenüber dem bisherigen Höchstwert aus dem Jahr 2017 ist er leicht um zehn Punkte gefallen. Dass die Wirtschaftsstimmung in der Weiterbildung dennoch besser war als in der gesamten Dienstleistungsbranche (der dafür vom ifo Institut gemessene Geschäftsklimawert lag bei +27), verdeutlicht den fortbestehenden Boom dieses Bildungsbereichs. Allerdings war die Stimmung nicht in allen Teilsegmenten der Weiterbildung gut. Diese werden nach den Hauptfinanzierungsquellen der Anbieter unterschieden, womit sich Veränderungen der Nachfrage verschiedener Kundengruppen bzw. Financiers abbilden lassen. Während überwiegend für Betriebe tätige Anbieter nach wie vor von einer hervorragenden wirtschaftlichen Stimmung berichteten, hat sie sich bei denjenigen Einrichtungen stark „eingetrübt“, die vor allem Arbeitsmarktdienstleistungen für die Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter durchführen.

Die betrieblich finanzierten Weiterbildungsanbieter wiesen mit +59 den höchsten Klimawert auf. Als einziges Segment konnten sie sich gegenüber dem Vorjahr verbessern (+ 3 Punkte). Ihr andauernder wirtschaftlicher Höhenflug geht einher mit einem seit Ende der Wirtschaftskrise im Jahr 2011 hohen Weiterbildungsengagement der Betriebe. Dieses steht in Zusammenhang mit der technologischen Entwicklung – insbesondere der Digitalisierung – die eine Anpassung und Fortentwicklung der Qualifikationen vieler Beschäftigter erfordert. Bei manchen Betrieben haben möglicherweise auch Fachkräfteengpässe dazu geführt, dass sie verstärkt auf Weiterbildung setzen. Zudem stellte die anhaltend gute Konjunkturlage eine günstige Rahmenbedingung für betriebliche Weiterbildungsinvestitionen dar. Die vor allem für betriebliche Kunden tätigen Anbieter gingen im Mai/Juni 2018 auch für die kommenden zwölf Monate von glänzenden wirtschaftlichen Perspektiven aus (Erwartungswert +58).

Weiterbildungsanbieter, die sich mehrheitlich durch Entgelte bzw. Gebühren der Teilnehmenden selbst finanzieren, wiesen mit einem Klimawert von +50 ebenfalls ein überdurchschnittliches Ergebnis auf. Gegenüber 2017 verschlechterten sie sich jedoch leicht (- 5 Punkte). Die dauerhaft deutlich positiven Werte dieser Einrichtungen korrespondieren mit der konstant hohen Inanspruchnahme sowohl berufsbezogener als auch nicht berufsbezogener individueller Weiterbildung. Insofern investieren zahlreiche Beschäftigte selbst in die Aktualisierung ihrer Qualifikationen oder in ihre berufliche Weiterentwicklung. Der Erwartungswert in Höhe von +42 der vor allem durch Teilnehmende bzw. Selbstzahlende finanzierten Einrichtungen

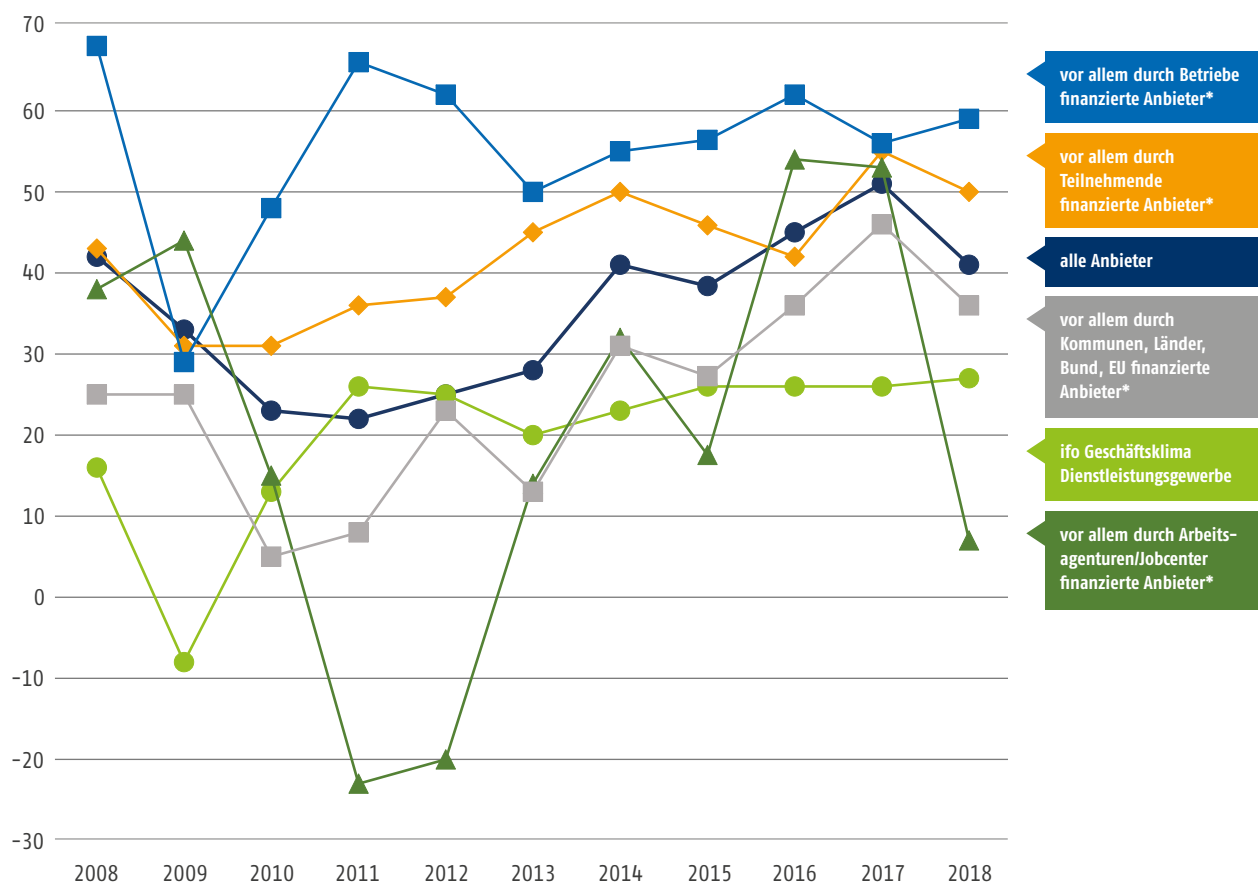
lässt auf eine anhaltende Nachfrage in diesem Bereich schließen.

Dagegen ist der Klimawert der Weiterbildungseinrichtungen, die überwiegend für die Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter tätig sind, regelrecht abgestürzt. Er ging im Vergleich zu 2017 um 46 Punkte zurück und lag 2018 bei nur noch +7. Die in den letzten zehn Jahren zu beobachtenden starken Schwankungen der wirtschaftlichen Stimmung dieses Anbietersegments setzten sich so fort. Im Rückgang des Klimawertes spiegelt sich – bei positiver Entwicklung des Arbeitsmarktes – eine deutliche Abnahme der Förderfälle arbeitsmarktpolitischer Instrumente der Rechtskreise Sozialgesetzbuch (SGB) III und II im ersten Halbjahr 2018. Im Monat vor Beginn der Umfrage waren in den Bereichen „Förderung der beruflichen Weiterbildung“

sowie „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“ die Eintritte im Vergleich zum Vorjahr sogar besonders rückläufig. Auch bei arbeitsmarktpolitischen Instrumenten der Bereiche „Berufswahl“ und „Berufsausbildung“ verzeichnete die Förderstatistik der BA Abnahmen. Diese Leistungen werden häufig von denselben Anbietern erbracht wie die SGB-geförderten Weiterbildungsmaßnahmen. Für die kommenden zwölf Monate prognostizierten die Anbieter im Segment der Arbeitsmarktdienstleistungen keine Trendwende – ihr Erwartungswert lag mit +5 deutlich unter dem Durchschnitt aller Anbieter (+35).

Auch die wirtschaftliche Stimmung der Weiterbildungseinrichtungen, die ihre Einnahmen mehrheitlich von der Kommune, dem Land, dem Bund und/oder der Europäischen Union beziehen, war schlechter als bei

Abb. 6: Entwicklung der wbmonitor-Klimawerte 2008 bis 2018



* 50 % und mehr der Einnahmen in der Weiterbildung stammen aus den angegebenen Finanzierungsquellen. In die Klimawerte fließen die Einschätzungen zur aktuellen und zukünftigen Situation ein. Sie können zwischen -100 und +100 schwanken, wobei höhere Werte eine bessere Stimmung anzeigen.

Quellen: BIBB/DIE wbmonitor-Umfragen 2008 bis 2018, ifo Geschäftsklima Dienstleistungsgewerbe 2008 bis 2018 (bis 2017 Monatswert Mai; 2018 (Monatswerte Mai und Juni gemittelt))



Neues iMOVE-Trendbarometer in Kooperation mit wbmonitor

Für das iMOVE-Trendbarometer der Exportbranche Aus- und Weiterbildung geben seit 2007 Manager/-innen deutscher Bildungsunternehmen ihre Einschätzungen zur Entwicklung ihres internationalen Geschäftsfelds ab. 2019 erfolgte die Datenerhebung und -analyse erstmals in Kooperation mit dem **wbmonitor**. Die Nutzung der erweiterten Kontaktdatenbasis sorgte für Aussagen von 164 Befragten (im Vergleich zu 100 in den bisherigen Trendbarometer-Erhebungen) und damit für belastbarere Ergebnisse.

Laut aktueller Umfrage befindet sich die Exportbranche Aus- und Weiterbildung weiter auf Wachstumskurs: Mehr als 65 Prozent der befragten Bildungsanbieter gehen davon aus, dass die Bedeutung des Bildungsexports für ihre Einrichtung zukünftig zunehmen wird. Als attraktivste Regionen identifizieren sie vorrangig Europa und Asien. Technische Qualifizierungen bilden weiterhin den Angebotsschwerpunkt im Bildungsexport, gefolgt von Management- und Soft-Skills-Trainings sowie Maßnahmen aus dem Bereich Gesundheit und Pflege. Diesen drei Themenfeldern werden auch die größten Wachstumschancen eingeräumt. Die wichtigsten Kundengruppen der Befragten stellen ausländische staatliche Einrichtungen und Unternehmen dar. Das duale System der beruflichen Bildung in Deutschland halten über 50 Prozent der Befragten für sehr bedeutend im Hinblick auf ihren Bildungsexport. Belastbare Kontakte im Zielland gelten als wichtigster Erfolgsfaktor und die „Türöffner“-Funktion deutscher staatlicher Stellen wie iMOVE als wichtigste Unterstützungsmaßnahme.

den Anbietern insgesamt. Ihr Klimawert ist gegenüber dem Höchststand des Jahres 2017 zwar um zehn Punkte gefallen, erreicht mit +36 jedoch das Niveau von 2016 und damit den zweithöchsten Wert dieses Anbietersegments. In der Erwartung für die kommenden zwölf Monate zeigten sich diese Anbieter ebenfalls verhalten: Mit +26 lag ihr Erwartungswert neun Punkte unter dem Durchschnitt aller Anbieter.

www.bibb.de/wbmonitor

Forschung international: Berufe und Berufsbildung im europäischen und internationalen Vergleich

Ausbau und Weiterentwicklung der Aktivitäten des Monitorings der Berufsbildung

Neben dem Engagement in international vergleichenden Forschungsprojekten fußt die internationale Forschungstätigkeit des BIBB auf einem kontinuierlichen Monitoring der Entwicklungen beruflicher Bildung weltweit. Erfolgreiche Berufsbildungszusammenarbeit basiert auf einer qualitativ hochwertigen Informationsbasis. Zu deren Ausbau wurden 2019 vor allem folgende Leistungen erzielt:

- ▶ Erneuter Abschluss eines vierjährigen Rahmenvertrags mit dem Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung – CEDEFOP über die weitere Zusammenarbeit im Rahmen des europäischen Netzwerks ReferNet. Dies sichert den Beitrag Deutschlands zum Informationsaustausch über die nationalen Entwicklungen der beruflichen Bildung mit den anderen europäischen Staaten für den Zeitraum 2020 bis 2023. Dieser Informationsaustausch findet insbesondere durch Berichte über spezifische Themenbereiche statt. 2019 waren diese Themen Digitalisierung und langfristige Mobilität. Die Länderberichte der Reihe „VET in Europe“ bieten Einblicke in alle Berufsbildungssysteme Europas. Alle aktuellen Berichte sind zu finden unter: <https://www.refernet.de>.
- ▶ Erhöhung der Anzahl von Länderstudien im Internationalen Handbuch der Berufsbildung, das Erscheinen ausgewählter Länderstudien in englischer Sprache und die Veröffentlichung aller 78 Länderstudien, Aktualisierungen und Fachbeiträge im VET Repository des BIBB: <https://www.bibb.de/vet-repository/IHBB>.
- ▶ Abschluss der Neuorganisation des international vergleichenden Teils im Datenreport. Neue Indikatoren zur dualen Berufsbildung wurden in einem

zweijährigen Projekt entwickelt und mit Expertinnen und Experten aus Australien, Dänemark, Kanada, Österreich und der Schweiz im Rahmen eines Experten-Workshops validiert.

- ▶ Beginn eines Entwicklungsprojektes, in dem ein internationaler Expertenmonitor zur Identifizierung von Trends in der Berufsbildung auf der Basis der Befragung eines Expertenpanels durchgeführt wird.

Vergleichende Forschung zur Berufsbildung

Das internationale Interesse an Berufsbildungssystemen mit einem dualen Ausbildungsmodell ist in den letzten Jahren erheblich gestiegen. Dies hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass die betreffenden Länder vergleichsweise geringe Jugendarbeitslosigkeitsraten aufweisen. Vor allem Staaten, die seit der Finanzkrise 2008/2009 von hoher Jugendarbeitslosigkeit betroffen



Das Internationale Handbuch der Berufsbildung

Im Mittelpunkt stehen Länderstudien, die sich auf nationale Berufsbildungssysteme konzentrieren. Sie geben einen Einblick in die sozioökonomischen Rahmenbedingungen und die bildungspolitischen Kompetenzen der jeweiligen Länder unter dem Blickwinkel der Berufsbildung. Mit „India“ ist erstmals eine Länderstudie auf Englisch erschienen. Künftig werden weitere ausgewählte Länderstudien auf Englisch erscheinen.

Des Weiteren ist 2019 die deutschsprachige Länderstudie zu Österreich veröffentlicht worden.

www.bibb.de/IHBB

sind, möchten ihre Berufsausbildungssysteme effizienter gestalten, um jungen Menschen bessere Beschäftigungschancen zu bieten. Zur Unterstützung der Reformländer wurden auf EU-Ebene mehrere Initiativen wie z. B. die „European Alliance of Apprenticeship“ auf den Weg gebracht.

Zudem vereinbarten einige europäische Länder, darunter Deutschland, bilaterale Berufsbildungs Kooperationen mit einer Reihe von Partnern. Häufig sind die Akteure der deutschen Berufsbildung und auch das BIBB an diesen Aktivitäten der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit beteiligt.

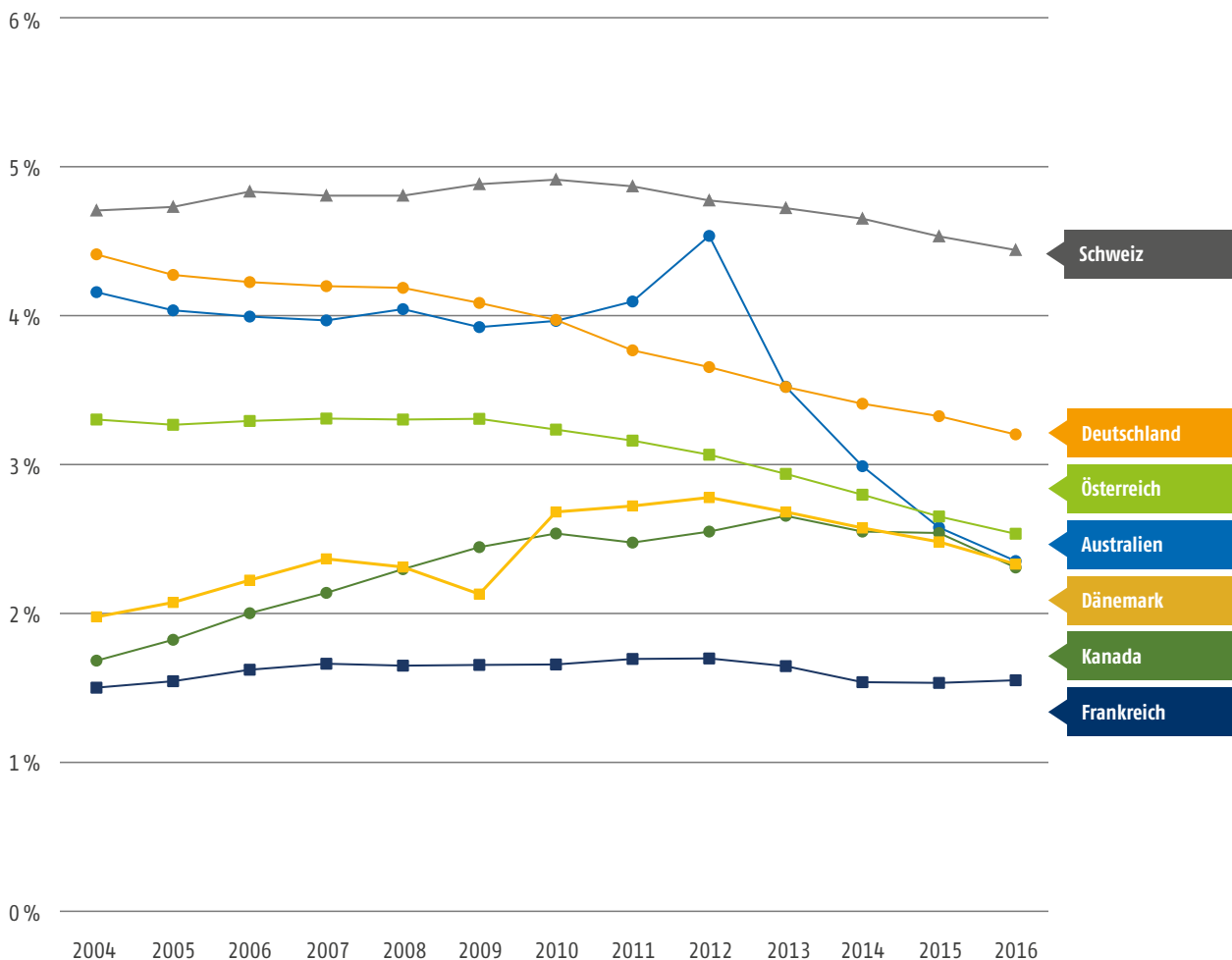
Angesichts des Bedeutungsgewinns, den die duale Berufsbildung erfahren hat, untersuchte das BIBB in international vergleichenden Forschungsprojekten einige grundlegende Themen. Dazu zählen etwa die jeweiligen gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen der Berufsbildung. In diesem Zusammenhang wurden Fragen untersucht, die für die internationale Berufsbildungszusammenarbeit äußerst relevant sind:

- ▶ Wie werden in anderen dualen Systemen die Inhalte für Ausbildungsordnungen und berufliche Curricula identifiziert und festgelegt? Wie kann dabei einem raschen Wandel Rechnung getragen werden?
- ▶ Welche Angebote der beruflichen Bildung existieren auf den höheren Qualifikationsstufen des Europäischen Qualifikationsrahmens, und wie werden diese in Europa weiterentwickelt?
- ▶ Welche Daten stehen über die Formen der betrieblichen Arbeitsorganisation in Europa zur Verfügung und in welchem Zusammenhang stehen betriebliche Arbeitsorganisation und die berufliche Bildung?

Gestaltung von Ausbildungsordnungen und beruflichen Curricula im Wandel

Die Entwicklung von beruflichen Curricula ist ein Schwerpunkt in der internationalen Zusammenarbeit. Der Bereich gehört daher zu den zentralen Forschungsthemen der letzten Jahre in der Internationalen Abteilung des BIBB. Wichtige Erkenntnisse dazu konnten mit dem Ende 2019 abgeschlossenen Forschungsprojekt „Entwicklung von nationalen Ausbildungsstandards – Akteure, Verfahren und Gestaltung im europäischen Vergleich“ gewonnen werden.

Abb. 7: Duale Berufsbildung im internationalen Vergleich: Anteil der betrieblichen Auszubildenden an den Erwerbstätigen (in %)



Quelle: BIBB-Datenreport 2019, S. 495

Seit einigen Jahren wird im Datenreport des BIBB regelmäßig über die Entwicklung ausgewählter Indikatoren zur dualen Berufsbildung im internationalen Vergleich Bericht erstattet. In einem im Januar 2020 abgeschlossenen Projekt wurde das Set der zu verwendenden Indikatoren festgelegt und unter Beteiligung von Fachleuten aus Australien, Dänemark, Kanada, Österreich und der Schweiz validiert.

In diesem Projekt wurden sechs Länder untersucht: Dänemark, Deutschland, Österreich und die Schweiz, die als klassische Referenz für Länder mit einem dualen Berufsausbildungssystem gelten, sowie Portugal und die Slowakei mit einem primär schulischen Ausbildungssystem, die mit Deutschland eine enge Kooperation im Bereich der beruflichen Bildung vereinbart haben. Im Mittelpunkt der Studie standen folgende Fragen:

- ▶ Welche Verfahren werden in den sechs ausgewählten Ländern für die Entwicklung von Ausbildungsstandards in der beruflichen Bildung angewendet, und welche Akteursgruppen werden daran beteiligt?

- ▶ Was bildet den Kern der Kooperation zwischen den relevanten Akteuren bei der Erarbeitung von Ausbildungsstandards in den Ländern mit einem dualen Ausbildungsmodell?
- ▶ Welche Impulse ergeben sich aus den Untersuchungen für die internationale Berufsbildungskoope-ration in diesem zentralen Themenfeld der beruflichen Bildung?

Die Fragen wurden mithilfe von Länderstudien, der Durchführung von Fokusgruppendifkussionen sowie Fallstudien in Portugal und in der Slowakei untersucht. Überdies wurde das Projekt auf mehreren internatio-

nalen Konferenzen präsentiert. Einen Schwerpunkt bildete dabei die europäische Fachtagung des BIBB „Qualifications standards – State and Social Partners' Cooperation in Apprenticeships“ in Siegburg am 3./4. April 2019. Auf der zweitägigen Konferenz wurden wesentliche Ergebnisse des Projekts vorgestellt und mit internationalen Expertinnen und Experten aus Berufsbildungspolitik und -forschung diskutiert. Das Forschungsprojekt hatte zentrale Fragen der Initiative der EU-Kommission hinsichtlich eines europäischen Rahmens für „hochwertige und nachhaltige Berufsausbildungen“ aufgegriffen.

<https://www.bibb.de/de/95478.php>

Die vergleichende Untersuchung machte deutlich, dass eine geschichtliche Betrachtung der Berufsbildungssysteme und eine Übersicht der Akteursgruppen auf den verschiedenen Ebenen dieser Systeme für das Verständnis des Zusammenwirkens der Akteure von erheblicher Bedeutung sind. In der Ergebnisdarstellung wurde daher für jedes Land ein kurzer historischer Rückblick auf die Entwicklung der Berufsbildung verfasst, die Governance-Struktur mit den wichtigsten Akteuren und deren Rolle in den Verfahren bei der Entwicklung von Ausbildungsstandards dargestellt sowie eine darauf aufbauende Prozessbeschreibung erstellt.

Sechs in den Ländern unterschiedlich ausgeprägte Merkmale beschreiben die Kooperation zwischen den Akteuren in Dänemark, Deutschland, Österreich und der Schweiz:

- ▶ fixierte Mitspracherechte der Sozialpartner,
- ▶ ein von Staat und Sozialpartnern gemeinsam organisiertes Verfahren,
- ▶ ein kontinuierlicher Dialog zwischen den Sozialpartnern sowohl auf informeller als auch auf institutioneller Ebene,
- ▶ Kompromissfähigkeit der Akteursgruppen,
- ▶ die Suche nach einer Konsenslösung,
- ▶ ein gemeinsames Grundverständnis von Berufsausbildung.

Welche Impulse lassen sich aus dem Projekt für die internationale Berufsbildungszusammenarbeit ableiten? Erstens: Für eine wirkungsvolle Kooperation der relevanten Akteure bei der Erarbeitung von beruflichen Curricula ist der Faktor „Ownership“ maßgeblich, also die Identifikation mit bestimmten Zielen und die Eigenverantwortung dafür, sie zu erreichen. Wie eine solche „Ownership“ der Sozialpartner gestärkt werden kann, zeigen die Merkmale des Zusammenwirkens der Akteursgruppen in den Ländern mit einem dualen Ausbildungsmodell. Zweitens: Nationale Bildungsinstitutionen wie die „Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional“ in Portugal oder das „Státny inštitút odborného vzdelávania“ in der Slowakei spielen im Reformprozess des Berufsbildungssystems eine zentrale Rolle. Sie haben eine wichtige koordinierende Funktion zwischen den schulischen und berufsorientierten Bildungsgängen und bieten eine Plattform für Diskussionen und Abstimmungen zwischen den Akteuren. Drittens: Konkrete Instrumente wie das Handbuch „Prozess der Berufsentwicklung in der beruflichen Bildung“ (2017) in der Schweiz und die Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses zur Qualitätssicherung und zum Qualitätsmanagement in Ordnungsverfahren (2008) in Deutschland können die Abstimmungsprozesse bei der Entwicklung von beruflichen Curricula effektiv unterstützen.

▶▶ Nationale
Bildungsinstitutionen
spielen im
Reformprozess des
Berufsbildungssystems
eine zentrale Rolle. ◀◀

*Dr. Philipp Ulmer,
wissenschaftlicher Mitarbeiter*

Abschlusspanel der Fachtagung „Qualifications standards – State and Social Partners' Cooperation in Apprenticeships“, v. l. n. r.: Isabelle Le Mouillour, Leiterin des Arbeitsbereichs „Berufsbildung im internationalen Vergleich, Forschung und Monitoring“, BIBB; Dana Bachmann, Head of Unit E.3 – VET, Apprenticeships & Adult Learning, current position European Commission – DG Employment, Social Affairs and Inclusion; Ministerialrat Peter Thiele, BMBF; Cesare Onestini, Director European Training Foundation; Prof. Dr. Hubert Ertl, Forschungsdirektor des BIBB; © Judith Frericks



Im Projekt RADigital, das 2019 gestartet wurde, wird untersucht, wie sich die Berufsbildungssysteme der Schweiz und Deutschlands im Vergleich den Herausforderungen durch die raschen technologischen und organisationalen Veränderungen im Kontext der Digitalisierung stellen. Das Projekt stellt die Positionierung der Akteure in diesem Anpassungsprozess in den Mittelpunkt. Es wird untersucht, inwiefern ihre Handlungsempfehlungen die Gestaltung und Steuerung des Systems sowie das Zusammenspiel der Akteure selbst verändern können. Die Ergebnisse des Projekts lassen Rückschlüsse auf das Maß der Flexibilität der beiden von betrieblichem Lernen geprägten Systeme zu. Sie zeigen, wie zwei duale Berufsbildungssysteme jeweils auf disruptive Veränderungen betrieblicher Arbeitsprozesse und des Arbeitsmarkts reagieren.

<https://www.bibb.de/de/88584.php>

Berufliche Bildung auf den höheren Qualifikationsstufen des Europäischen Qualifikationsrahmens

In zwei Projekten von Erasmus+ werden Bildungsgänge und Abschlüsse, die den höheren Ebenen des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF) ab der Ebene 5 zugeordnet werden, untersucht und entwickelt. Als Ergebnis der Projekte werden gemeinsame Zusatzqualifikationen entstehen, die jeweils auch Mobilitätsphasen vorsehen und betriebliches Lernen integrieren. Die Hauptzielgruppe bilden Absolventinnen und Absolventen beruflicher Bildungsgänge und Hochschulen, deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch die Abschlüsse verbessert werden sollen. In den beteiligten Ländern Bulgarien, Griechenland, Lettland, Rumänien, Slowakei und Slowenien sind neue Rahmenbedingungen geschaffen worden, die es beispielsweise den Universitäten erlauben, berufsbildende Angebote zu entwickeln.

Am Projekt „Wellness Tourism Skills' Development“ (WellTo) beteiligen sich neben dem BIBB und den Partnerinstituten aus Bulgarien, der Slowakei und Slowenien, die das Projekt initiiert haben, auch Hotels, Industrie- und Handelskammern (IHK)

sowie Berufsschulen. Neben einer Qualifikation zum „Manager Wellness-Tourism“, die der EQF-Ebene 5 zugeordnet werden soll, wird ein Netzwerk zur Förderung und Unterstützung der Bildungsgänge etabliert, das der Ausbildung von Ausbildungspersonal und der Kommunikation zwischen Betrieben und Ausbildungsanbietern dienen soll.

Das Projekt Joint VET Course for Export Experts (EXPOVET) widmet sich dem Außenhandel und damit einem Berufsfeld mit hoher Bedeutung für die Internationalisierung der Berufsbildung. Ziel ist die Entwicklung eines berufsqualifizierenden Studiengangs, der u. a. an der Universität Thessaloniki (Faculty of Economic and Political Sciences) umgesetzt werden soll, die die Projektleitung übernimmt. Weitere beteiligte Organisationen sind der griechische Verband für internationalen Handel, ein griechisches Beratungsunternehmen des Verbands der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), das bulgarische Institut für höhere Studien, die Wirtschaftsakademie von Bukarest sowie der Verband der Wirtschaftsuniversitäten Süd- und Osteuropas.

In beiden Projekten werden Arbeitsmarktbedarfe anhand von Erhebungen und Workshops ermittelt. Die entstehenden beruflichen Tätigkeitsprofile werden mit den in Deutschland existierenden Berufsprofilen und den in den Ländern bereits vorhandenen Ausbildungsprofilen verglichen. Eine Besonderheit des Projekts EXPOVET ist, dass es sich im Kontext laufender Reformen im Hochschulbereich bewegt und auf reguläre Studiengänge der beteiligten Universitäten aufbaut. Neue Qualifizierungsangebote sind damit auch unter Beachtung der an Hochschulen geltenden Akkreditierungsregeln zu erbringen.

Betriebliche Arbeitsorganisation, berufliche Tätigkeiten und duale Berufsbildung

In einem Konsortium mit sechs europäischen Partnern arbeitet das BIBB an einem Auftrag für die gemeinsame Forschungsstelle der Europäischen Union in Sevilla (Joint Research Centre). Die Arbeit wird vom italienischen Partnerinstitut des BIBB, Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) koordiniert.

Die EU beabsichtigt, ihre Instrumente der Erfassung beruflicher Tätigkeiten zu schärfen, und hat daher neben BIBB und INAPP Forscher/-innen aus Italien (National Institute for Public Policy Analysis), Spanien (Universität Pompeu Fabra) und dem Vereinigten Königreich (Warwick Institute for Employment Research) beauftragt, Daten aus nationalen Erwerbstätigenbefragungen auf der Ebene von Berufen zusammenzustellen und vergleichbar zu machen. Hierbei spielt in Deutschland die BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung eine besondere Rolle. Überdies wurden in den

Frederik Hugo, Studentische Hilfskraft im Arbeitsbereich „Berufsbildung im internationalen Vergleich, Forschung und Monitoring“

Meine Tätigkeit als studentische Hilfskraft ermöglicht es mir, mein theoretisches Wissen in verschiedenen Projekten aktiv in die Praxis einzubringen. Besonders spannend ist für mich die internationale Zusammenarbeit mit unseren Partnerinstituten sowie die dynamische Landschaft der Berufsbildung. Beispielsweise entwickeln wir in einem Forschungsprojekt Indikatoren, die zu einem besseren Verständnis des Wissens von Fachkräften an ihren Arbeitsplätzen beitragen.



beteiligten Ländern Pretests für ein neues Befragungsinstrument der EU zu beruflichen Tätigkeiten durchgeführt, das in die europäische Arbeitskräftebefragung (European Labour Force Survey) eingehen soll.

Diese Zusammenarbeit an dem Projekt fügt sich in die Arbeit an einem BIBB-eigenen Forschungsvorhaben zu beruflichen Tätigkeiten im internationalen Vergleich ein, an dem Mitarbeiter/-innen aus der Internationalen Abteilung und der Forschungsabteilung des BIBB gemeinsam tätig sind.

Bessere statistische Angaben zu beruflichen Tätigkeiten sind für die Berufsbildungsforschung in mehrfacher Hinsicht erforderlich: Viele der aktuellen Projektionen zu den Wirkungen der Digitalisierung beruhen auf der Analyse der Veränderungen beruflicher Tätigkeitsprofile. Für die international vergleichende Forschung sind Abweichungen in den Tätigkeitsprofilen von großer Relevanz, da sie unter Umständen auf Unterschiede zwischen den Berufsbildungssystemen verschiedener Länder zurückgeführt werden und ein wichtiger Entscheidungsfaktor für Betriebe sein können, sich an betrieblicher Aus- und Weiterbildung zu beteiligen: Betriebe mit breitbandigen Tätigkeitsprofilen werden andere Bildungs- und Personalentwicklungsstrategien wählen als solche mit einer hohen Anzahl von Jedermannarbeitsplätzen.

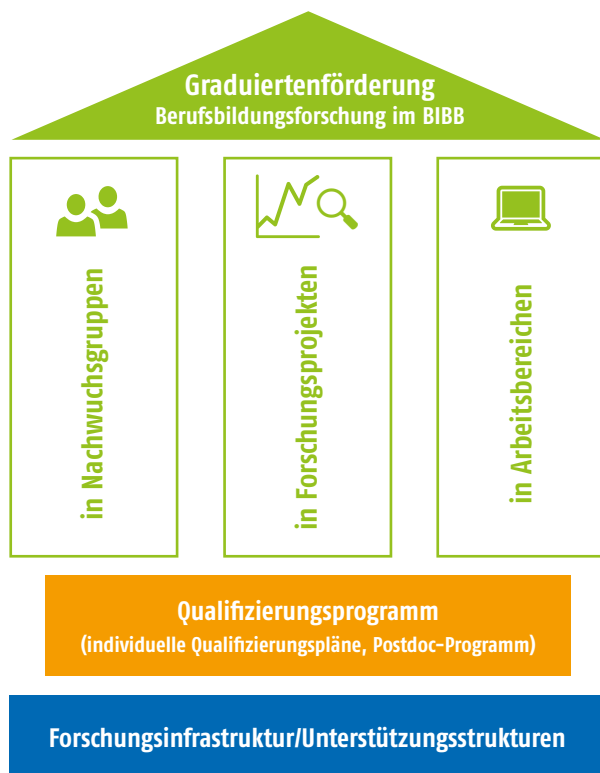
Forschen im BIBB – Nachrichten und Infrastruktur

Startschuss für das Graduiertenförderungsprogramm

Das Jahr 2019 war in vielfacher Hinsicht für das Geschäftsfeld Berufsbildungsforschung ein ereignisreiches Jahr. Gleich zwei Schlüssel-Vorhaben aus der BIBB-Strategie 2025 nahmen an Fahrt auf: Zum einen konnte, dank der Finanzierung durch das BMBF, mit der Implementierung des Graduiertenförderungsprogramms begonnen werden, zum anderen wurde die mittelfristige Forschungsplanung verabschiedet und damit verbunden die Arbeit in den sogenannten Themenclustern aufgenommen.

Beide Elemente sind eng miteinander verknüpft, sieht doch das Graduiertenförderungsprogramm u. a. eine Förderung der Kompetenzen von Nachwuchskräften durch deren Anbindung an große Forschungsprojekte vor (sogenannte Säule 2). Im Sommer nahmen zwei solcher Forschungsprojekte ihre Arbeit auf. Sie stehen

Abb. 8: Die drei Säulen der Graduiertenförderung des BIBB



in unmittelbarem Bezug zur Umsetzung der mittelfristigen Forschungsplanung und sind Themenclustern zugeordnet.

Zudem wurde mit dem Aufbau einer Nachwuchsgruppe begonnen (Säule 1), und bestehende Promotionsstellen wurden in das Graduiertenförderungsprogramm überführt (Säule 3). Dies bedeutet, dass diese Stellen auf Dreiviertelstellen aufgestockt wurden. Damit verbunden ist die Erwartung, dass Promotionen schneller als bisher abgeschlossen werden können. Mit der Implementierung des Graduiertenförderungsprogramms wurden zudem erste Unterstützungsstrukturen aufgebaut. Das Forschungsdatenzentrum, das für die methodische Beratung und Unterstützung zur Verfügung steht, wurde personell erweitert und die Leitung für das Graduiertenförderungsprogramm akquiriert.

Start der Arbeit in den Themenclustern

In der Hauptausschusssitzung im Frühjahr 2019 wurden fünf Themencluster als Grundlage für die mittelfristige Forschungsplanung festgelegt (siehe Infokasten).



Themencluster der mittelfristigen Forschungsplanung

- ▶ Digitale Transformationen – Zukunft beruflicher Bildung und Arbeit
- ▶ Betriebliches Entscheiden und Handeln – Einflussfaktoren betrieblicher Qualifizierung und Rekrutierung
- ▶ Berufliches Lernen – Bedingungen, Diagnostik, Förderung
- ▶ Berufsorientierung und Übergänge – Integration in Ausbildung und Beruf
- ▶ Berufliche Segmentierung in der Ausbildung – Merkmale und Funktionsweisen

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9927>

Nach dem offiziellen Startschuss wurden neben der Zuordnung bereits laufender Projekte zu den Clustern neue Initiativen angestoßen:

Im Bereich „Digitale Transformationen“ wurde ein Forschungsprojekt vorbereitet, das sich der Frage widmet, wie Kompetenzen, die für Nichttroutinetätigkeiten benötigt werden, in Zeiten zunehmender Automatisierung von Arbeitsumfeldern erhalten werden können. Für den Transfer in die Praxis wurde zudem eine Veranstaltungsreihe ins Leben gerufen, die im Oktober 2019 mit der Auftaktveranstaltung zu „Berufsbildung im Spannungsfeld KI und Digitalisierung“ in Berlin startete.

In den Clustern „Betriebliches Entscheiden und Handeln“ und „Berufliches Lernen“ startete im Sommer 2019 je ein Forschungsprojekt: das Projekt „Betriebliche Qualifizierungs- und Rekrutierungsentscheidungen: Ein Mehrebenenansatz zur Analyse von (potenziellen) Einflussfaktoren“ im Cluster „Betriebliches Entscheiden“ und das Projekt „Förderung sozialer und emotionaler Kompetenzen in der beruflichen Bildung. Eine Studie zu Medizinischen Fachangestellten in der Ausbildung“ im Cluster „Berufliches Lernen“. Im Cluster „Berufliche Segmentierung“ wurde mit dem Aufbau der ersten von drei Nachwuchsgruppen des

Graduiertenförderungsprogramms begonnen. Im Cluster „Berufsorientierung“ wurde eine Kooperation mit der TU Darmstadt zur Durchführung einer gemeinsamen Interventionsstudie vereinbart, um der Frage nachzugehen, inwieweit und unter welchen Bedingungen sich durch gezielte Interventionen die Vorstellung von Berufen bei Jugendlichen verändern lassen, ggf. bis hin zur Änderung ihres eigenen Berufswunsches.

Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz prämiiert wissenschaftlichen Nachwuchs

Endlich war es wieder soweit: Die Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) zeichnete drei Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler für ihre herausragenden Dissertationen in der Berufsbildungsforschung mit dem „Friedrich-Edding-Preis 2019“ aus.

Der Preis wurde an Dr. Jonna Blanck (ehemals Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung), Dr. Alexandra Mergener (BIBB) und Dr. Manuel Nicklich (Institut für Soziologie, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) vergeben.

Dr. Jonna Blanck untersuchte anhand einer repräsentativen Stichprobe die Übergänge Jugendlicher von Förderschulen für Lernbehinderung in Ausbildung. Sie verdeutlicht die Bedeutung schulischer Bildungsformen für die Ausbildungschancen und deckt Ungleichheiten im Prozess der Berufsberatung auf.

Die BIBB-Mitarbeiterin Dr. Alexandra Mergener greift mit ihrer Dissertation in die aktuelle Diskussion zur Sicherung von Fachkräften ein. Die Studie veranschaulicht einerseits eine hohe soziale Integrationskraft des deutschen Ausbildungssystems, andererseits aber auch eine mangelnde Akzeptanz von ausländischen beruflichen Abschlüssen.

Dr. Manuel Nicklich legt in seiner Dissertation den Schwerpunkt auf die Berufsbildungspolitik und ihre Steuerungsmechanismen. Er zeigt, dass insbesondere in Branchen mit negativem Image das Risiko besteht, Ausbildungsberufe einzuführen, die keinen substanziellen Wert besitzen. So wird in diesen Fällen für die Beschäftigten eine negative Entwicklung verfestigt, wie z. B. hohe Arbeitsleistungen bei vergleichsweise niedriger Entlohnung.



Verleihung des „Friedrich-Edding-Preises 2019“, v. l. n. r.: Prof. Dr. Hubert Ertl (AG BFN-Vorstand), Dr. Jonna Blanck, Dr. Manuel Nicklich, Dr. Alexandra Mergener, Prof. Dr. Matthias Kohl (i. V. für Dr. Iris Pfeiffer, AG BFN-Vorstand), Prof. Dr. Ulrike Weyland (AG BFN-Vorstandsvorsitzende), Oberstudiendirektor Thomas Hochleitner (AG BFN-Vorstand); © BIBB/Christina Widera

Die AG BFN-Vorstandsmitglieder Prof. Dr. Hubert Ertl (BIBB), Dr. Iris Pfeiffer (f-bb), Prof. Dr. Ulrike Weyland (Institut für Erziehungswissenschaft/AG Berufspädagogik, Westfälische Wilhelms-Universität Münster) und Thomas Hochleitner (Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung München) würdigten die wissenschaftliche Relevanz und praktischen Bezüge der Dissertationen.

Bester Artikel des Jahres von BIBB-Mitarbeiterin

Das „Journal of Vocational Education and Training“ hat im April 2019 den Beitrag von Gabriela Höhns „Pedagogic practice in company learning: the relevance of discourse“ als besten Artikel des Jahres 2018 gewürdigt. Der Beitrag macht unterschiedliche Organisationsformen betrieblichen Lernens mittels eines „Diskurses“ vergleichbar.

Das Forschungsdatenzentrum im BIBB



Das Forschungsdatenzentrum im BIBB (BIBB-FDZ) bereitet die Forschungsdaten der BIBB-Forschungsprojekte mit Datendokumentationen und einer Langzeit-Archivierung auf und stellt sie der nicht-kommerziellen Forschung für wissenschaftliche Auswertungen zur Verfügung. Seit nunmehr zehn Jahren sichert das FDZ im BIBB den Datenzugang gemäß der Datenschutzgrundverordnung und des Bundesdatenschutzgesetzes sowohl für hausinterne Forschungsprojekte als auch für interessierte BIBB-externe Forscher/-innen. Mittlerweile beläuft sich das Angebot des BIBB-FDZ auf rund 84 Projektdatensätze. Insgesamt stehen den Nutzerinnen und Nutzern etwa 52 Personendatensätze und 32 Betriebsdatensätze zur Verfügung. Im Jahr 2019 wurden insgesamt acht Datensätze neu veröffentlicht:

- ▶ BIBB-Befragung zu Aufwand und Nutzen beruflicher Weiterbildung aus Sicht der Individuen 2015 (BIBB-ANI 2015),
- ▶ Digitale Medien in Betrieben – heute und morgen (Digitale Medien 2015),

- ▶ BIBB-Expertenmonitore aus den Jahren 2013 bis 2018 mit verschiedenen Themenschwerpunkten darunter:
 - ▶ Inklusive Berufsausbildung (BIBB-Expertenmonitor 2013),
 - ▶ Studienabbrecher/-innen für die duale Berufsausbildung gewinnen (BIBB-Expertenmonitor 2014),
 - ▶ Anerkennung informellen Lernens (BIBB-Expertenmonitor 2015),
 - ▶ Ausbildung Geflüchteter (BIBB-Expertenmonitor 2017),
 - ▶ Ausbildungspartnerschaften (BIBB-Expertenmonitor 2017),
 - ▶ Ausbildungsmarktkrise (BIBB-Expertenmonitor 2018).

2019 hat das BIBB-FDZ insgesamt 93 neue Nutzungsverträge mit externen Nutzerinnen und Nutzern geschlossen, wodurch insgesamt 126 Personen einen Zugang zu Forschungsdaten des BIBB-FDZ erhalten haben. Im Rahmen einer Lehrveranstaltung wurde etwa 30 Studierenden ein Campus-File vom BIBB-FDZ zur Verfügung gestellt. Campus-Files sind für den universitären Lehrbetrieb vorgesehen und können Studierende bei der Erstellung ihrer Seminar- oder Abschlussarbeiten unterstützen. Es handelt sich hierbei um eine stärker anonymisierte Zweidrittel-Stichprobe der originären Datensätze.

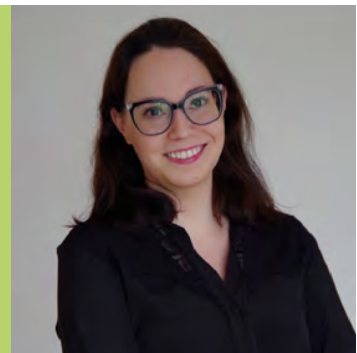
Für einen erleichterten, externen Zugriff von Nutzerinnen und Nutzern auf das Datenangebot und zur Förderung von internen Forschungsprojekten fiel 2019 der Startschuss zur Planung eines Datenfernverarbeitungssystems. Der Aufbau eines Datenfernverarbeitungssystems verspricht dabei nicht nur eine zügigere Ausführung von Datenfernverarbeitungen, sondern bereitet das BIBB-FDZ darüber hinaus auf die zukünftigen Anforderungen des digitalen Wandels vor. Die geplante Inbetriebnahme wird in der ersten Jahreshälfte 2020 erfolgen.

www.bibb-fdz.de

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

Sandra Hirtz, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Forschungsdatenzentrum (BIBB-FDZ)“

Das BIBB-FDZ bietet ein umfangreiches Portfolio an Forschungsdaten, die für eine Dissertation zur (Berufs-)Bildung aus interdisziplinären Blickwinkeln genutzt werden können. Die Doktoranden und Doktorandinnen im BIBB-Graduiertenförderungsprogramm profitieren – neben einem breit gefächerten Datenangebot – von einem gut aufgestellten Netzwerk aus erfahrenen Forscher/-innen und dem Austausch mit anderen Promovierenden, um gemeinsam berufsbildungsrelevante Fragestellungen nach vorne zu bringen.





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

Arbeiten nach dem Pflegeberufegesetz: Aufbau eines neuen Arbeitsbereichs als institutionelle Erweiterung des BIBB

Weitreichende Aufgaben in einem Ausbildungsbereich außerhalb BBiG/HwO

Erstmals werden dem BIBB mit dem Pflegeberufegesetz (PflBG) Aufgaben in einem Ausbildungsbereich außerhalb des Regelungskreises nach BBiG/HwO übertragen. Der überantwortete Aufgabenkatalog gestaltet sich dabei vielfältig: Das BIBB begleitet die Implementierungsphase der neuen Pflegeausbildungen durch Beratungs- und Informationsangebote, es unterstützt die Akteure in der Ordnungsarbeit, es beobachtet die Umsetzung im Rahmen eines Monitorings und übernimmt Aufgaben der Forschung.

Die neuen Zuständigkeiten stellen eine Besonderheit für das BIBB dar, da sowohl die Aufgaben als auch die Gremienstruktur des Instituts auf Rechtsgrundlage des BBiG definiert werden. Die Pflegeberufe aber zählen zu den Berufen, die auf Grundlage von Berufszulassungsgesetzen geregelt werden, bei denen das BBiG ausdrücklich keine Anwendung findet. Im Zuge der BBiG-Novellierung wird der Aufgabenkatalog des BIBB zwar um die im PflBG definierten Aufgaben ergänzt, die Pflegeausbildungen folgen aber weiterhin ausdrücklich einer anderen Logik. Sie sind demnach auch nicht von den weiteren Novellierungsmaßnahmen wie beispielsweise der Einführung einer Mindestausbildungsvergütung betroffen. Grund hierfür ist die im Grundgesetz geregelte Zuständigkeit des Bundes für die Zulassung zu ärztlichen und anderen Heilberufen im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz.

Aufbau des Arbeitsbereichs „Pflegeberufe, Geschäftsstelle der Fachkommission nach dem Pflegeberufegesetz“

Zur Umsetzung der weitreichenden Aufgaben wurde in der Abteilung „Struktur und Ordnung der Berufsbildung“ ein neuer Arbeitsbereich aufgebaut. Gestartet ist der Prozess bereits im Frühjahr 2018 durch die Einrichtung der Geschäftsstelle der Fachkommission, welche nun im Arbeitsbereich integriert ist. Im neu gegründeten Arbeitsbereich werden sowohl Expertisen der Pflegewissenschaft und -pädagogik, der Sozialwissenschaft als auch der Öffentlichkeitsarbeit vereint. Besonders ist, dass nahezu alle Mitarbeiter/-innen neben ihrer akademischen Qualifizierung eine berufliche Ausbildung in der Pflege absolviert haben. Fachlich lässt sich der Bereich in die Schwerpunkte „Ordnung“, „Unterstützung der Einführung der Pflegeberufe“

▶▶ Nahezu alle Mitarbeitenden des neuen Arbeitsbereichs haben neben ihrer akademischen Qualifizierung eine berufliche Ausbildung in der Pflege absolviert. ◀◀

*Claudia Hofrath,
wissenschaftliche Mitarbeiterin*

und „Forschung/Monitoring“ untergliedern, wobei diese Einteilung nicht als trennscharf zu verstehen ist. Durch den personellen Zuwachs und die heterogene Schwerpunktsetzung der Mitarbeiter/-innen ist das BIBB gut aufgestellt, die zahlreichen und thematisch zum Teil sehr unterschiedlichen Aufgaben wahrzunehmen. Unterstützt wird der Arbeitsbereich zudem durch weitere Abteilungen, wie z. B. durch die Stabsstellen und die Zentralabteilung. Neben der Ordnungsabteilung setzen sich auch weitere Bereiche des BIBB fachlich mit den Pflegeberufen auseinander. Hierzu zählen u. a. die Arbeiten zur Prüfung einer einheitlichen Statistik in der Forschungsabteilung sowie die Durchführung einer Verwaltungsvereinbarung zur Unterstützung der Länder durch die Zentralabteilung.

Ordnungsarbeit und Geschäftsstelle der Fachkommission

Für die Ordnungsarbeit ist im Arbeitsbereich vornehmlich die Geschäftsstelle der Fachkommission zuständig, welche sowohl administrative als auch inhaltliche Unterstützungsleistungen wahrnimmt. Die Ordnungsarbeit unterscheidet sich dabei grundlegend von der im BBiG/HwO-Bereich. Die zuständigen Fachministerien, das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und das Bundesministerium für Gesundheit (BMG), haben eine Fachkommission eingesetzt. Dieses in der Geschichte der Pflegeberufe neue Gremium setzt sich aus pflegefachlichen und pflegewissenschaftlichen Expertinnen und Experten zusammen und hat 2019 erstmalig bundeseinheitliche Rahmenpläne sowohl für die praktische als auch für die theoretische Ausbildung erarbeitet. Die Rahmenpläne haben empfehlende Wirkung und bilden somit die Grundlage für eine möglichst einheitliche Umsetzung der Ausbildung, ohne in die Durchführungszuständigkeit der Länder einzugreifen. Ein weiterer gesetzlicher Auftrag der Fachkommission besteht in der Erarbeitung von Modulen für die erweiterte Ausbildung durch die Übernahme heilkundlicher Tätigkeiten.

Größter Aufgabenkatalog ergibt sich bei der Unterstützung der Ausbildungspraxis

Zur Unterstützung der Einführung der Pflegeberufe werden unterschiedliche Angebote durch den Arbeitsbereich erarbeitet, die sich vornehmlich an Multiplikatoren sowie an Politik und Verwaltung richten. Hierzu zählen u. a. die Durchführung von Fachworkshops und Fachtagungen sowie die Erarbeitung von Handreichungen, Broschüren und Flyern. In diesem Kontext wurden bereits Veröffentlichungen zu den Themen „Kooperationsverträge in der beruflichen Pflegeausbildung“, „Pflegehilfe- und Pflegeassistenz“ und „Ausbildungsnachweise für die praktische Ausbildung“ erarbeitet. Weiterhin wurde gemeinsam mit der Fachkommission eine stark nachgefragte Fachtagung zu den Rahmenplänen durchgeführt. Weitere Unterstützungsleis-



Claudia Hofrath, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Pflegeberufe, Geschäftsstelle der Fachkommission nach dem Pflegeberufegesetz“

Das stufenweise bis zum 1. Januar 2020 in Kraft tretende PflBG bewirkt eine umfassende Neustrukturierung der Pflegeberufe und stellt einen wichtigen Schritt zur Weiterentwicklung und zur Qualitätssteigerung der Ausbildung dar. Für die Ausbildungseinrichtungen und Pflegeschulen gilt es, die anstehenden Veränderungen aktiv auszugestalten und zeitnah umzusetzen. Durch die Übertragung zentraler Aufgaben an das BIBB kommt diesem eine wesentliche Rolle bei der erfolgreichen Umsetzung der Reform zu.



Pflegehilfe und Pflegeassistenz. Ein Überblick über die landesrechtlichen Regelungen für die Ausbildung und den Beruf

Ausgangspunkt des Beitrags sind die Mindestanforderungen an die landesrechtlich geregelten Pflegehelfer- und Pflegeassistenzbildungen, die von der Gesundheitsministerkonferenz und der Arbeits- und Sozialministerkonferenz in einem Eckpunktepapier festgelegt wurden. Es konnte ermittelt werden, dass trotz der 2016 abgegebenen Selbstverpflichtung noch nicht alle Bundesländer ihre Berufsgesetze und Ausbildungs- bzw. Schulverordnungen entsprechend angepasst haben. Inhaltlich und formal bestehen zum Teil erhebliche Unterschiede, sodass die intendierte Vereinheitlichung und Anschlussfähigkeit an die dreijährige Pflegeausbildung noch nicht flächendeckend erfolgt ist. Ausgehend von einer vergleichenden Übersicht über die Berufsgesetze und Verordnungen der Länder sowie über einzelne Modellprojekte werden Handlungsempfehlungen gegeben.

Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/10155>

tungen werden in den nächsten Jahren begleitend zur Einführung der neuen Ausbildungen erarbeitet.

Um die Produkte einer möglichst großen Zielgruppe zur Verfügung zu stellen, findet eine enge Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) statt. Dessen bundesweit tätige Berater/-innen nutzen die Ergebnisse des BIBB für ihre direkte Beratungsarbeit in den Pflegeschulen und Ausbildungseinrichtungen.

Monitoring und Forschung zur Früherkennung von Umsetzungsschwierigkeiten und Forschungslücken

Im Sinne der Früherkennung potenzieller Herausforderungen bei der Umsetzung der neuen Pflegeausbildungen wird in dem neuen Arbeitsbereich ein Monitoring-Konzept erarbeitet und implementiert. Weiterhin wird zur Verortung und Schließung von Forschungslücken ein extramurales Forschungsprogramm zur beruflichen und hochschulischen Ausbildung und zum Pflegeberuf konzipiert. Zu beiden Bereichen erstattet das BIBB den zuständigen Fachministerien einmal jährlich Bericht. Ziel ist gemäß der Gesetzesbegründung zum PflBG der Aufbau einer strukturierten und institutionalisierten Forschung im Bereich der Pflegeausbildung, wie sie bereits seit Langem bei den durch das BBiG geregelten Berufen durch das BIBB durchgeführt wird. Intensive Netzwerkarbeit und Angebote des wissenschaftlichen Austauschs komplettieren das Gesamtportfolio der Aufgaben.

www.bibb.de/pflegeberufe

Berufsbildung von Menschen mit Behinderung: Was macht die Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung?

Neue praxisorientierte BIBB-Veröffentlichung „Orientierungshilfe Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“

Entscheidend für den Erfolg von Ordnungsmitteln ist deren Umsetzung in der Praxis. So hat das BIBB unmittelbar nach Inkrafttreten der neuen Fortbildungsordnung „Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“ im Januar 2017 mit 140 Expertinnen und Experten und Vertreterinnen und Vertretern der Berufsbildungspraxis eine Fachtagung durchgeführt. Eindrücke und Erkenntnisse dieser BIBB-Fachtagung über bestehende Informationsbedarfe bereicherten anschließend die Erarbeitung der Veröffentlichung „Orientierungshilfe Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“. Die 2019 erschienene Publikation bietet den zuständigen prüfenden Stellen, deren Prüfungsausschüssen, Weiterbildungsanbietern, Einrichtungen zur Teilhabe an Arbeit für behinderte Menschen und allen an dem neuen Fortbildungsprofil Interessierten kompakte, nutzerorientierte Informationen.

Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung planen, steuern und gestalten sowohl berufliche Bildungsprozesse als auch Arbeits- und Beschäftigungsprozesse und ermöglichen so, dass behinderte Menschen ihren Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben verwirklichen können. Die Tätigkeitsfelder der Fachkräfte reichen



über die Einsatzgebiete in Werkstätten für behinderte Menschen hinaus. Zur Fortbildungsprüfung können sich neben Absolventen und Absolventinnen dualer Berufsausbildung auch Personen mit einem Abschluss in Heilberufen und landesrechtlich geregelten dreijährigen Berufen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie einschlägigen Hochschulstudiengängen und anschließender Berufserfahrung anmelden.

Die Orientierungshilfe beantwortet die vielfältigen Fragen, die sich bei der Umsetzung der Fortbildungsprüfung in der Praxis stellen: Was sind die relevanten rechtlichen Grundlagen? Wer kann sich zur Fortbildungsprüfung anmelden? Wie ist ein Zeugnis zu gestalten? Wie können Weiterbildungsanbieter die Prüfungsinhalte in Lehrgängen vermitteln? Was müssen die für die Durchführung der Prüfungen zuständigen Stellen wissen und beachten? Welche Aufgaben haben die Prüfungsausschussmitglieder, und welches Wissen müssen sie mitbringen? Welche Aufgaben hat die Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung konkret? Welche Methoden eignen sich für ihre Tätigkeiten? Wo finde ich weiterführende Informationen?

Die Erläuterungen, Hinweise und Empfehlungen der BIBB-Orientierungshilfe machen die kompetenzorientierte und auf entsprechendem Abstraktionsniveau formulierte moderne neue Fortbildungsprüfungsverordnung für die Berufsbildungspraxis verständlich und fördern deren konstruktive und zielgerichtete Umsetzung.

Kostenloser Download der Publikation unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/10161>

Neue und modernisierte Aus- und Fortbildungsberufe

Neuordnung der IT-Berufe

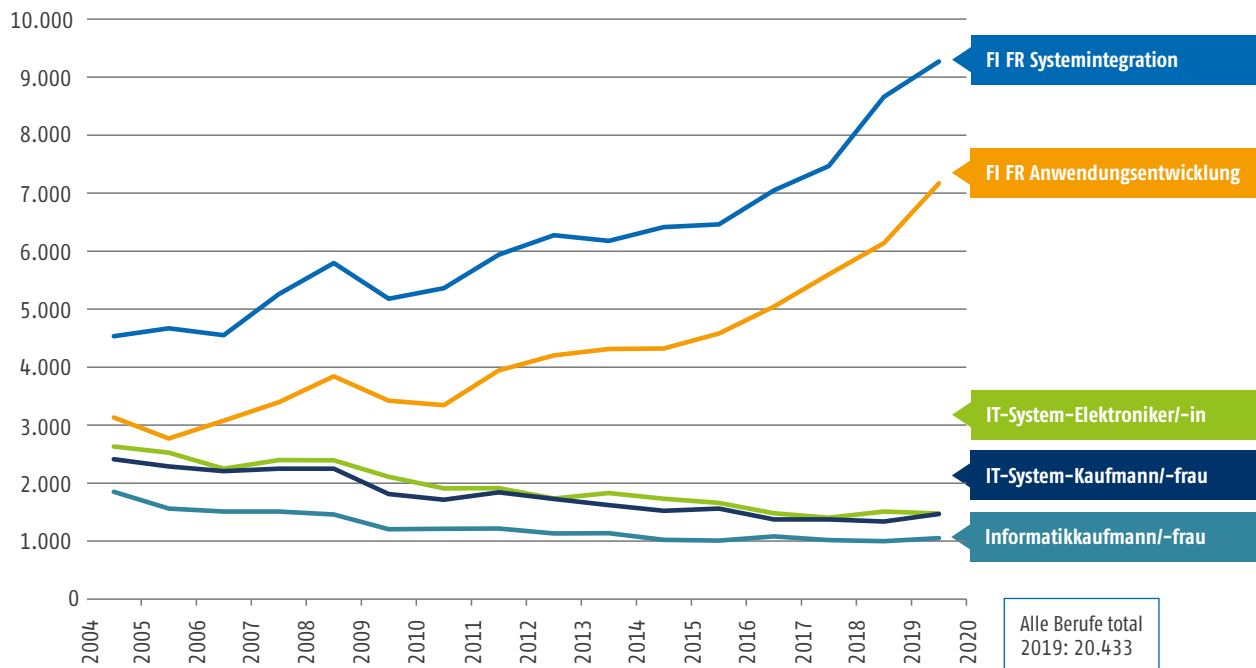
Die vier großen dualen IT-Berufe Fachinformatiker/-in, IT-System-Elektroniker/-in, IT-System-Kaufmann/-frau und Informatikkaufmann/-frau sind seit Jahren ein Erfolgsmodell. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge lag im Durchschnitt der letzten Jahre bei ca. 15.000 und ist in den letzten Jahren nochmals stark angestiegen (vgl. Abb. 9). Die Kernmarke der IT-Berufe, der Ausbildungsberuf Fachinformatiker/-in, gehört mittlerweile zu den Top 10 der am häufigsten nachgefragten Ausbildungsberufe. Seit ihrer Einführung 1997 wurden mehr als 300.000 Fachkräfte in diesen vier IT-Berufen ausgebildet. Die IT-Berufe sind Querschnittsberufe, ausgebildete Fachkräfte sind in allen Branchen anzutreffen. Etwa ein Drittel der IT-Fachkräfte arbeitet in der IKT-Branche, die übrigen zwei Drittel in allen anderen Branchen, vor allem im verarbeitenden Gewerbe, im öffentlichen Dienst und im Bereich der sonstigen Dienstleistungen. Der Großteil der Auszubildenden wird in KMU ausgebildet. Die IT-Berufe sind zugleich Ergebnis und Treiber einer sich beschleunigenden Digitalisierung aller Lebens- und Wirtschaftsbereiche. Sie unterstützen den durch Standardisierung und Senkung der Herstellungskosten getriebenen Technologietransfer, der auf der Anwendungsebene neue Produkte und Dienstleistungen hervorbringt und dadurch die Nachfrage nach gut ausgebildeten Fachkräften auf einer mittleren Qualifikationsebene ankurbelt.

In Anpassung an sich ändernde Anforderungen sind die Ausbildungsordnungen der vier dualen IT-Berufe jetzt überarbeitet worden und werden am 1. August 2020 in Kraft treten.

▶▶ Die IT-Berufe sind zugleich Ergebnis und Treiber einer sich beschleunigenden Digitalisierung aller Lebens- und Wirtschaftsbereiche. ◀◀

Henrik Schwarz, wissenschaftlicher Mitarbeiter

Abb. 9: Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den IT-Berufen



FI = Fachinformatiker/-in
FR = Fachrichtung

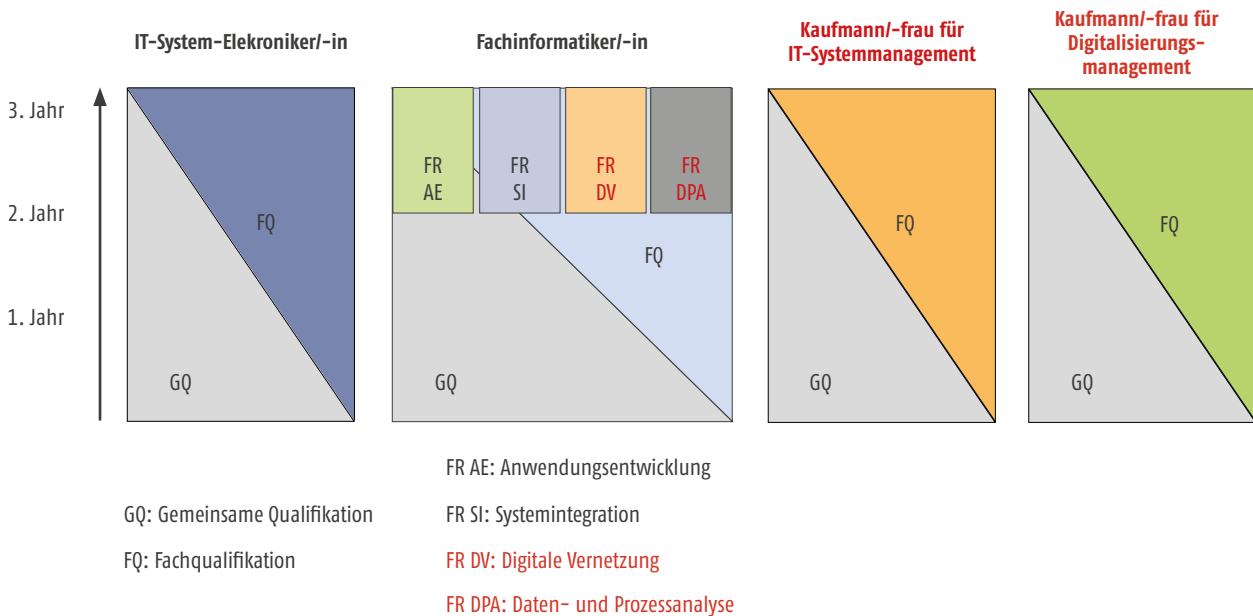
Quelle: BIBB-Erhebung 30.09.

Die neuen IT-Berufe: das Bewährte und das Neue

Die Überarbeitung der IT-Berufe umfasst die Modernisierung der Inhalte, strukturelle Änderungen sowie die Entwicklung neuer Berufsprofile. Gleichzeitig wurden bewährte Elemente wie gemeinsame, berufsübergreifende Inhalte („Kernqualifikationen“) sowie eine in der Praxis bewährte betriebliche Projektarbeit in der Abschlussprüfung beibehalten. Zu den wesentlichen Neuerungen gehören folgende Punkte (siehe auch Abb. 10):

- ▶ Die bisherige Zwischen- und Abschlussprüfung wird ersetzt durch die Einführung einer gestreckten Abschlussprüfung (Abschlussprüfung in zwei voneinander getrennten Teilen).
- ▶ Der Ausbildungsberuf Fachinformatiker/-in wird um zwei neue Fachrichtungen ergänzt:
 - ▶ Fachrichtung „Daten- und Prozessanalyse“: datenbasierte technische Lösungen für digitale Produktions- und Geschäftsprozesse,
 - ▶ Fachrichtung „Digitale Vernetzung“: Vernetzung, Automatisierung, Optimierung digitaler Prozesse und smarter Produkte.
- ▶ Die kaufmännisch orientierten IT-Berufe IT-System-Kaufmann/-frau und Informatikkaufmann/-frau werden neu profiliert, teils zusammengelegt, teils um ein neues Profil ergänzt:
 - ▶ Der bisherige Ausbildungsberuf IT-System-Kaufmann/-frau wird in dem neuen Beruf Kaufmann/-frau für IT-System-Management fortgeführt und nimmt auch Inhalte des Berufs Informatikkaufmann/-frau auf. Zu seinen Inhalten gehören u. a. das Entwickeln von IT-Lösungskonzepten, das Planen und Anbieten von IT-Systemen, das Beraten von Kunden und Kundinnen sowie Marketing und Vertrieb.
 - ▶ Der bisherige Ausbildungsberuf Informatikkaufmann/-frau wird ersetzt durch den neuen Beruf Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement. Inhaltliche Schwerpunkte sind u. a. die Analyse von Daten und Prozessen, die Weiterentwicklung digitaler Geschäfts- und Wertschöpfungsprozesse, die Beschaffung von IT-Systemen sowie die Beratung von Kunden und Kundinnen.

Abb. 10: IT-Berufe – Neuordnung, neue Profile



Erhalten, Restaurieren und Konservieren von Kulturerbe – bundeseinheitliche Fortbildungsordnung „Geprüfte/-r Restaurator/-in im Handwerk“

Traditionelle Handwerkstechniken werden im Übereinkommen zur Erhaltung des immateriellen Kulturerbes der UNESCO explizit als ein Bereich aufgeführt, in dem Wissen und Fertigkeiten sowie die dazugehörigen Instrumente, Objekte, Artefakte und kulturellen Räume zum Ausdruck gebracht werden können. Weiterhin heißt es dort, dass zwischen dem immateriellen Kulturerbe und dem materiellen Kulturerbe eine tiefreichende Abhängigkeit besteht.

Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund ist erstmals eine bundeseinheitliche Fortbildungsordnung „Geprüfte/-r Restaurator/-in im Handwerk“ entwickelt worden, die zum 18. Dezember 2019 in Kraft getreten ist. Die Aufstiegsfortbildung hat den Erhalt des handwerklich-immateriellen Kulturerbes sowie die Restaurierung und Konservierung des materiellen Kulturerbes zum Gegenstand und umfasst 19 unterschiedliche Handwerke:

- ▶ Buchbinderhandwerk,
- ▶ Gold- und Silberschmiedehandwerk,
- ▶ Graveurhandwerk,
- ▶ Holzbildhauerhandwerk,

- ▶ Karosserie- und Fahrzeugbauerhandwerk,
- ▶ Kraftfahrzeugtechnikerhandwerk,
- ▶ Maler- und Lackierhandwerk,
- ▶ Maurer- und Betonbauerhandwerk,
- ▶ Metallbauerhandwerk,
- ▶ Metallbildnerhandwerk,
- ▶ Orgel- und Harmoniumbauerhandwerk,
- ▶ Parkettlegerhandwerk,
- ▶ Raumausstatterhandwerk,
- ▶ Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk,
- ▶ Stuckateurhandwerk,
- ▶ Tischlerhandwerk,
- ▶ Uhrmacherhandwerk,
- ▶ Vergolderhandwerk,
- ▶ Zimmererhandwerk.

Auf der Basis von Bestandsaufnahmen sowie im Austausch mit Projektbeteiligten und unterschiedlichen Fachdisziplinen entwickeln Geprüfte Restauratoren bzw. Restauratorinnen im Handwerk Erhaltungs-, Restaurierungs- und Konservierungskonzepte. Zur Umsetzung nutzen sie historische und traditionelle Methoden. Hier spielen auch deren Wiedergewinnung, Erhalt und Weiterentwicklung sowie die Entwicklung neuer Methoden und deren Integration in bestehende Verfahren eine Rolle. Ein weiterer wesentlicher Aspekt der Fortbildungsordnung besteht in der Weitergabe

und Vermittlung des handwerklich-immateriellen und materiellen Kulturerbes an nachfolgende Handwerks-generationen.

Die Qualifikation setzt in der Regel eine erfolgreich abgelegte Meisterprüfung und eine mindestens ein-jährige Berufspraxis im jeweiligen Handwerk voraus. Im Sinne eines Laufbahnkonzeptes besteht damit die Möglichkeit, einen weiteren Aufstieg zu absolvieren: Dieser kann auf einen Abschluss in einem der zugrun-de liegenden anerkannten handwerklichen Ausbil-dungsberufe, die Qualifikation zum Gesellen bzw. zur Gesellin für Restaurierungsarbeiten im Handwerk – welche derzeit für zehn der 19 Handwerke existiert – sowie die Meisterqualifizierung folgen.

Evaluation in der Ordnungsarbeit – laufende Voruntersuchungen und Evaluationen

Neben der Neuordnung von Aus- und Fortbildungs-berufen werden Voruntersuchungen und Evaluationen auf Basis anerkannter wissenschaftlicher Standards in der Ordnungsabteilung des BIBB durchgeführt.

Im Vorfeld oder im Rahmen einer geplanten Neuord-nung können Voruntersuchungen Aufschluss darüber geben, ob es einen neuen Qualifikationsbedarf gibt, eine Novellierung oder Aufhebung eines Berufs emp-fohlen wird oder eine Berufsgruppenbildung infrage kommt. Aus den Ergebnissen dieser Untersuchungen in Form breit angelegter Feldstudien oder Kurzexper-tisen werden Konsequenzen für die Entwicklung neuer Berufe oder die Weiterentwicklung bestehender Berufe abgeleitet.

Die Evaluation von Ordnungsmitteln zielt darauf, Pra-xis- und Anwendungstauglichkeit von Ordnungsmitteln zu untersuchen und ggf. anzupassen, Erkenntnisse über die aktuellen und zukünftigen Qualifikations-anforderungen von Ausbildungsberufen im Vergleich zu bestehenden Ordnungsmitteln zu gewinnen und wichtige Hinweise für die Gestaltung neuer Ordnungsmittel zu geben. Sie sollen eine Entscheidungsgrund-lage liefern, mithilfe derer eine Novellierung begründet werden kann. Dabei wird, je nach Fragestellung der Untersuchung, die Expertise der betroffenen Akteu-re – Ministerien, Sozialpartner, Ausbildungspersonal, Auszubildende usw. – entsprechend eingebunden.

In Voruntersuchungen und Evaluationen wird in der Regel eine Mischung aus quantitativen und qualitati-ven Methoden angewandt (z. B. Befragungen, Inhalts-

analysen, Interviews, Beobachtungen oder Fallstu-dien).

Voruntersuchung: ein neuer Beruf in der Medizinprodukteaufbereitung?

Die Sorge vor Kontaminationen mit Keimen, Mikroorga-nismen und resistenten Erregern, die zur Beeinträch-tigung der Sicherheit und Gesundheit am Menschen führen können, ist in den letzten Jahren immer stärker in den Fokus der öffentlichen Wahrnehmung geraten. Die verwendeten Medizinprodukte sind dabei als ein potenzieller Kontaminationsträger von großer Relevanz. Eine gründliche Reinigung, Desinfektion, Sterilisation, Verpackung – kurzum die Aufbereitung der Medizin-produkte – ist daher essenziell für eine wirkungsvolle Infektionsprävention. Dafür bedarf es eines quali-fizierten Personals, welches der gesetzlichen Grund-lagen, der aufzubereitenden Medizinprodukte und der Verfahrensabläufe kundig ist und diese sinnvoll und verantwortungsbewusst zum Einsatz bringen kann.

Die derzeitige Qualifikation ist bisher in den Verord-nungen und rechtlichen Regelungen nicht eindeutig durch eine klar abgrenzbare oder einheitliche Ausbil-dungsstruktur oder hinreichende Vorgaben bezüglich der benötigten Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeit-en spezifiziert. Bisher handelt es sich bei der Medi-zinprodukteaufbereitung um eine Tätigkeit, die durch





Ein Arbeitsschritt in der Aufbereitung von Medizinprodukten;
© Tina-Maria Schieder

Fort- und Weiterbildungsqualifizierungen oder eine nicht staatlich anerkannte Ausbildung erlangt wird. Daher ist das Interesse an einer näheren Untersuchung der Qualifikationen und des Bedarfes zur Schaffung eines Ausbildungsberufes oder aber alternativer formaler Fortbildungsangebote aufseiten der Sozialpartner, Fachverbände und Mitarbeitenden in Aufbereitungsunternehmen sehr groß.

Vor dem Hintergrund bereits bestehender Qualifizierungsangebote soll in einer Untersuchung, die das BIBB bis Ende 2020 durchführt, geprüft werden, ob über die Generierung von bundeseinheitlich geregelten Aus- und/oder Fortbildungsangeboten mögliche Lücken im bestehenden Qualifizierungsangebot zu schließen sind. Dabei sollen Qualifikationen, Bedarfe, Einsatzgebiete und Beschäftigungsperspektiven für das Personal in der Medizinprodukteaufbereitung und eine Anschlussfähigkeit an den Arbeitsmarkt mit in die Überlegungen einbezogen werden.

Da bisher zu dieser Thematik wenig Informationen verfügbar sind, werden ausführliche Literatur- und Dokumentenrecherchen, explorative Studien und Feldbegehungen, Gespräche mit Fachleuten und weitere qualitative und quantitative Methoden wie Betriebsbesichtigungen, Befragungen, Stellenangebotsanalysen und Interviews erfolgen. Zudem wird eine Branchenrecherche durchgeführt, um involvierte Wirtschaftsunternehmen und Einrichtungen zu ermitteln.

Evaluation der Ausbildung der Kaufleute für Büromanagement abgeschlossen: gestreckte Abschlussprüfung hat sich bewährt

Mit der Neuordnung des Ausbildungsberufs Kaufmann und Kauffrau für Büromanagement zum 1. August 2014 wurde auch im derzeit ausbildungsstärksten Beruf eine gestreckte Abschlussprüfung im Rahmen einer Erprobungsverordnung eingeführt. Um zu untersuchen, ob sich die neuen Ausbildungs- und Prüfungsbestimmungen in der Praxis bewähren, führte das BIBB von 2016 bis 2019 im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi), des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (BMI) und des BMBF eine Evaluation durch. Das Unter-

suchungsdesign umfasste neben einer breit angelegten Online-Befragung von Auszubildenden, Lehrkräften, Ansprechpartnerinnen und -partnern in den zuständigen Stellen, Prüfenden und Auszubildenden auch Prüfungsbeobachtungen, leitfadengestützte Interviews, schriftliche Nachbefragungen sowie Gespräche mit Experten und Expertinnen.

Die gestreckte Abschlussprüfung wird in diesem Beruf von der Praxis positiv aufgenommen. Jeweils eine deutliche Mehrheit der Ausbildungsverantwortlichen, Lehrkräfte, Prüfungsausschussmitglieder und Berufeverantwortlichen in den zuständigen Stellen beurteilt die gestreckte Abschlussprüfung als geeignete Prüfungsform für die Auszubildenden bzw. die Schüler/-innen; Verbesserungsvorschläge beziehen sich meist auf Detailfragen. Auch die neue Ausbildungsstruktur mit Pflicht- und Wahlqualifikationen hat sich in dem Beruf, der sowohl im Industrie- und Handelsbereich als auch im Handwerk und im öffentlichen Dienst ausgebildet wird, bewährt. Die im Rahmen der Erprobungsverordnung neu eingeführte Möglichkeit der Durchführung und Prüfung von Zusatzqualifikationen wird dagegen von den Ausbildungsbeteiligten bisher recht selten angenommen. Mit zunehmender Ausbildungs- und Prüfungsroutine sowie intensiverer Bewerbung könnte dieses Angebot in den folgenden Jahren möglicherweise häufiger wahrgenommen werden; zudem könnten höhere Prüflingszahlen erreicht werden.

Die Ergebnisse der Evaluation samt Empfehlungen wurden im November 2019 dem Projektbeirat vorgestellt und mit den Mitgliedern diskutiert. Im Anschluss wurde der Abschlussbericht den Ministerien übergeben. Er dient als Grundlage für die dann anstehenden Entscheidungen der Ordnungsgeber unter Einbeziehung der betroffenen Sozialpartner zur Gestaltung einer Dauerregelung für den Beruf. Die Evaluationsergebnisse sowie die Empfehlungen sind abzurufen unter: https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_42540.pdf.

„Auf den Zahn gefühlt“ – Ausbildung der Zahnmedizinischen Fachangestellten im Fokus

Die fachliche und technologische Weiterentwicklung in der Zahnmedizin sowie die in den vergangenen Jahren zunehmend komplexer werdenden betrieblichen Abläufe und Aufgaben in der zahnmedizinischen Versorgung stellen neue Herausforderungen an die berufliche Handlungsfähigkeit der Beschäftigten.

Die Ausbildung der Zahnmedizinischen Fachangestellten (ZFA) mit jährlich ca. 12.000 Neuabschlüssen zählt zu den ausbildungstärksten Berufen in Deutschland. Eine Novellierung der Ausbildung fand zuletzt im Jahr 2001 statt.

Es ist anzunehmen, dass u. a. veränderte Aufgaben im Rahmen der Prophylaxe, die Zusammenarbeit unterschiedlicher Fachdisziplinen („Schnittstellenmanagement“), die Koordination komplexer Praxisbetriebe, veränderte gesetzliche Vorgaben bei der Durchführung von Hygienemaßnahmen, die Aufbereitung von Medizinprodukten oder der Strahlenschutz zu veränderten Anforderungen im Arbeitsalltag führen werden. Dies betrifft vor allem die Dokumentation, die digitale Kommunikation und die (Weiter-)Entwicklung von Qualitätsmanagementsystemen in Praxen. Eine Anpassung der in der Ausbildung erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der ZFA muss dem Rechnung tragen. Das BIBB untersucht daher die derzeitigen und zukünftigen Anforderungen an die ZFA unter Berücksichtigung von arbeitsorganisatorischen und technologischen Entwicklungen. Aber auch Weiterentwicklungen und verän-

▶▶ Die gestreckte Abschlussprüfung wird bei den Kaufleuten für Büromanagement in der Praxis positiv aufgenommen. Verbesserungsvorschläge beziehen sich meist auf Detailfragen. ◀◀

*Katrin Gutschow,
wissenschaftliche Mitarbeiterin*

▶▶ Die Ausbildung der Zahnmedizinischen Fachangestellten mit jährlich ca. 12.000 Neuabschlüssen zählt zu den ausbildungstärksten Berufen in Deutschland. ◀◀

*Thomas Borowiec,
wissenschaftlicher Mitarbeiter*

Publikationen für die Praxis: die Reihe „Ausbildung gestalten“

Wenn Berufe neu geordnet bzw. modernisiert werden, wirkt sich dies direkt auf die Ausbildungspraxis aus. Die Umsetzungshilfen und Praxistipps aus der Reihe „Ausbildung gestalten“ unterstützen Ausbilder/-innen und Berufsschullehrkräfte sowie Prüfer/-innen und Auszubildende bei der täglichen Arbeit: Sie unterstützen bei der Vermittlung der in Ausbildungsordnung und Rahmenlehrplan festgelegten Inhalte und geben Tipps für die Planung und Durchführung der Ausbildung. Zu sieben Berufen wurden 2019 Umsetzungshilfen veröffentlicht.

<https://www.bibb.de/de/654.php>

Gebäudereiniger/Gebäudereinigerin



Lern- ziele	Teil der Ausbildungsberufsbilder zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	zeitliche Richtwerte in Wochen im Monat		Erläuterungen
		5-10 Monat	10-15 Monat	
3	Einrichten, Sichern und Räumen von Arbeitsplätzen (§ 5 Absatz 2 Nummer 3)			
	a) Arbeitsplatz einrichten, sichern, unterhalten und auflösen; ergonomische Gesichtspunkte bei der Einrichtung, Sicherung und Unterhaltung berücksichtigen			<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsicherheit Umweltschutz Ergonomie Maschinen und Arbeitsmittel Wärmeschutz, Abgasemissionen geeignete Transportmittel nutzen, z. B. – Seilkarren
	b) persönliche Schutzausrüstung verwenden			<ul style="list-style-type: none"> Arbeitskleidung Sicherheitschuh Gehörschutz Schutzbrille Schutzhandschuhe Halb- und Auffanggürtel Hand- und Armschutz Kautschutzhandschuhe bei Arbeiten in großen Höhen Absturzsicherung tragen
	c) Verkehr- und Transportwege auf ihre Eignung beurteilen und Maßnahmen zur Nutzung vorselektieren			<ul style="list-style-type: none"> Tauglichkeit der Untergründe Zufahrt auf Baustellen Beschlepp- und Verschlepparbeiten und -stellen Tauglichkeit
	d) Gegenstände am Arbeitsplatz mit Höhen und Klappen, auch mit digitalen Medien, abgeben			<ul style="list-style-type: none"> nach Reinigungsarbeiten Möbel und Einrichtungsgegenstände unter Verwendung einer vorher analog oder digital angefertigten Skizze in Raum einräumen
	e) chemische und physikalische Belastbarkeit von Baustoffen beurteilen	12		<p>Abbildung 5: Hölzerne Wassenschüssel mit Beschleunigungsplan (Foto: H. Schummen)</p> <ul style="list-style-type: none"> chemische Belastbarkeit Belastungsmaßnahmen Tauglichkeit der Untergründe prüfen

Kostenloser Download unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/10608>

derte Gewichtungen der bisherigen Aufgabengebiete sowie mögliche spezifische Entwicklungen in einzelnen Fachbereichen der Zahnmedizin können ein Indiz für veränderte Qualifikationsanforderungen sein.

Eine Weisung des BMG im Einvernehmen mit dem BMBF gibt den Rahmen für diese Voruntersuchung und damit die mit den Sozialpartnern abgestimmten zu untersuchenden Themenbereiche vor. Um die fachliche und politische Einbindung der an einer Neuordnung und späteren Ausbildung Beteiligten sicherzustellen, wird die Untersuchung von einem Projektbeirat begleitet. Dieser soll nicht nur den Zugang zum Feld und die Information und Einbindung aller an der Ausbildung Beteiligten ermöglichen, sondern mit seiner fachlichen Expertise das BIBB bei der Ausgestaltung der qualitativen und quantitativen Untersuchung beratend unterstützen.

Berufliche Aus- und Fortbildung in Zeiten der Akademisierung

BIBB-Fachtagung

Rund 150 Vertreter/-innen aus Wissenschaft, Politik und betrieblicher Praxis nahmen am 25. Juni 2019 an der BIBB-Fachtagung „Berufliche Aus- und Fortbildung in Zeiten der Akademisierung“ im Wissenschaftszentrum in Bonn teil, um auf der Grundlage neuester wissenschaftlicher Forschungsergebnisse einen Austausch zum Thema Akademisierung zu führen. Diskutiert wurden dabei auch Implikationen aktueller Forschungsergebnisse für die Gestaltung von Aus- und Fortbildungen.

Eröffnet wurde die Fachtagung durch den Präsidenten des BIBB, Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, der sich dem Thema der Attraktivitätssteigerung beruflicher Aus- und Fortbildung widmete. Dabei betonte er, dass es wichtig sei, die Zukunftsfähigkeit des Berufsbildungs-

systems in all seinen Teilbereichen sicherzustellen. Ziel müsse es sein, die Vorzüge beruflicher und akademischer Bildungsbereiche zu stärken, ohne eine Angleichung, Nivellierung oder Verwischung von Profilen vorzunehmen.

Die Zukunft des dualen Systems thematisierte auch Prof. Dr. Gerhard Bosch, langjähriger Direktor des Instituts Arbeit und Qualifikation, in seiner Keynote. Diese hänge sowohl von der Unterstützung der Sozialpartner, der Innovationsfähigkeit der Wirtschaft, den jeweiligen Ausbildungs-, Beschäftigungs- und Aufstiegsangeboten als auch der Ausstattung des Systems mit öffentlichen Ressourcen ab. Für eine Stärkung der beruflichen Bildung sei eine angemessene Fachkräfteentlohnung ebenso unabdingbar wie der Aufbau einer höherqualifizierenden Berufsbildung, die Abschaffung von Gebühren für Aufstiegsfortbildungen und offene Aufstiegswege in den Unternehmen.



Präsident des BIBB, Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, eröffnet die Fachtagung „Berufliche Aus- und Fortbildung in Zeiten der Akademisierung“; © Kornelia Danetzki/BIBB

Zum zentralen Thema der Akademisierung wurden aktuelle Forschungsergebnisse aus zwei verschiedenen BIBB-Projekten präsentiert. Die Ergebnisse zeigen einerseits, dass es keinen generellen Bedeutungsverlust der beruflichen Aus- und Fortbildung gibt. Dies

gilt vor allem in KMU sowie in Branchen mit einer traditionell großen Bedeutung beruflicher Bildungswegen. Andererseits zeigen sie auch, dass die Konkurrenz zwischen beruflicher Aus- und Fortbildung und dualen Studiengängen im betrieblichen Aufstieg und für die zukünftige Personalpolitik der Unternehmen zunimmt. In diesem Zusammenhang wurden auch Fragen zu Konsequenzen für die Ordnungsarbeit infolge eines möglichen Attraktivitätsverlusts von geregelten Fortbildungen aufgegriffen.

Darüber hinaus boten vier parallele Paper-Sessions die Gelegenheit zum Austausch zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis. Präsentiert wurden aktuelle Forschungsergebnisse u. a. zu Bildungsentscheidungen, Bildungsverläufen, der Arbeitsmarktverwertbarkeit von beruflicher Aus- und Fortbildung und hybriden Bildungsbereichen. Weitere praxisorientierte Beiträge beschäftigten sich mit Gestaltungsmöglichkeiten und Empfehlungen zur Steigerung der Attraktivität beruflicher Aus- und Fortbildung.

Daran anknüpfend diskutierten in einer Podiumsdiskussion hochrangige Vertreter/-innen der Politik, Wirtschaft, Praxis, Wissenschaft, der Sozialpartner und der Bildungsnachfrageseite über die Möglichkeiten der Attraktivitätssteigerung beruflicher Aus- und Fortbildung. Als wichtige Elemente wurden u. a. eine angemessene Entlohnung von Facharbeitern und Facharbeiterinnen, die Bedeutung einer guten Berufsberatung sowie eine bessere Planungssicherheit und Karrieremöglichkeiten hervorgehoben.

In seinem Schlusswort benannte Prof. Dr. Hubert Ertl, Ständiger Vertreter des Präsidenten und Forschungsdirektor des BIBB, Anforderungen an eine zukunftsgerichtete Berufsbildung. Wichtig seien eine moderne Orientierung am Berufsprinzip, eine Ausbildung auf dem technisch neuesten Stand und gute pädagogische Unterstützungsstrukturen. Es gehe nicht nur um das Setzen von Standards, sondern auch um deren Durchsetzung.



3. BERUFLICHE BILDUNG NATIONAL UND INTERNATIONAL STÄRKEN

Digitalisierung in der Ausbildung möglich machen

Das Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER plus und das Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung

Die Digitalisierung verändert die Ausbildungsberufe. Das Tempo und die Vielfalt des Wandels fordern Auszubildende und Bildungspersonal gleichermaßen. Gleichzeitig ist die Digitalisierung ein Attraktivitätsfaktor bei der Entscheidung junger Menschen für einen dualen Ausbildungsberuf. Für die ausbildenden KMU ist es allerdings häufig schwierig, mit den Entwicklungen Schritt zu halten und alle Inhalte der Ausbildung anzubieten. Daher erfordert die Digitalisierung eine intensive Zusammenarbeit aller am Ausbildungsprozess Beteiligten. So können sie sich angepasst an die dynamischen Prozesse in der Arbeitswelt entwickeln und diese stärkenorientiert bearbeiten. Das BIBB setzt hierfür u. a. zwei unterschiedliche vom BMBF geförderte Programme um, die jeweils diese Entwicklungen vorantreiben: Das Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung unterstützt dabei, technische Neuerungen in die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) zu integrieren – sowohl materiell als auch methodisch-didaktisch. Das Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER plus konzentriert sich auf die Betriebe und fördert Projekte, die KMU bei der Ausbildung und Personalentwicklung beraten. Zudem regen sie dazu an, stärker mit den verschiedenen Akteuren zu kooperieren und die vielfältigen bestehenden Unterstützungsangebote zu nutzen.

Mit JOBSTARTER plus Ausbildungsstrukturen für die Digitalisierung schaffen

KMU bei der Gestaltung ihrer Aus- und Weiterbildung zu beraten, um die Anforderungen des digitalen Wandels zu bewältigen, ist das zentrale Ziel der seit Juli 2017 laufenden dritten Förderrunde, Teil B, von JOBSTARTER plus. 2019 bogen die zu diesem Thema geförderten Projekte auf die Zielgerade ein: Seit Projektstart wurden viele gute Ideen und Ansätze entwickelt. Nun arbeiten die Projekte daran, dass diese auch nach Ende der Projektlaufzeit im Juni 2020 weiterwirken. Wie dies am besten gelingt, darüber diskutierten rund 60 Workshop-Teilnehmende am 17. und 18. September 2019 in Bonn. Zuvor fanden im Laufe des Jahres fünf Werkstätten zu Themen statt, die die Projekte in ihrer Beratungsarbeit besonders beschäftigen – dazu zählten:

- ▶ die Nutzung von Lerninseln für das Lernen im Prozess der Arbeit, um die Lerninfrastruktur in Unternehmen zu verbessern,
- ▶ die Frage, wie die Ausbildung für die digitaler werdenden Geschäftsprozesse gestaltet werden kann und
- ▶ welche Kompetenzen das Ausbildungspersonal dafür benötigt,

- ▶ ein Überblick, welche Lernmedien genutzt werden,
- ▶ welche Arten und Formen der Lernortkooperation aktuell umgesetzt werden und inwiefern Digitalisierung hier schon Bestandteil ist.

Dabei wurden auch verschiedene virtuelle Kommunikations- und Arbeitswerkzeuge ausprobiert, die die Projekte in ihrer Beratungstätigkeit nutzen können. Im April 2020 findet die letzte Werkstatt dieser Förderrunde statt.

Die fünfte Förderrunde startete im Dezember 2019



Mit der am 6. Februar 2019 veröffentlichten Bekanntmachung zur fünften Förderrunde greift das Programm JOBSTARTER plus zum zweiten Mal das Thema Digitalisierung und Aus- und Weiterbildung in KMU auf. Ein stärkerer Fokus liegt diesmal auf der Nutzung der digitalen Technologien für das Ausbildungsmarketing. Die Erfahrungen aus der dritten Förderrunde zeigen deutlich, dass für die Unternehmen die Azubi-Gewinnung das dringlichste Problem ist. Der Einsatz digitaler Technologien kann die Berufsbilder für Jugendliche deutlich attraktiver machen. Ebenso geht es darum, Jugendliche stärker als bislang auch über das Internet und soziale Medien anzusprechen. Zudem sollen branchenspezifische Lernangebote entwickelt werden, die einerseits den Betrieben den Nutzen der Digitalisierung für die Ausbildung demonstrieren und andererseits den Jugendlichen anschaulich vermitteln, wie sich die Berufsbilder durch die Digitalisierung verändern.

▶▶ Der Einsatz digitaler Technologien kann die Berufsbilder für Jugendliche deutlich attraktiver machen. ◀◀

Stephan Dietrich, wissenschaftlicher Mitarbeiter

Ein zweiter großer Bedarf der KMU besteht darin, Unterstützung bei der Vermittlung neuer erforderlicher Qualifikationen zu erhalten, das heißt, entsprechende Zusatzqualifikationen anzubieten, die betriebliche Aus- und Weiterbildung stärker zu verzahnen und das gemeinsame Lernen von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einschließlich Auszubildenden voranzubringen.

Die Ausschreibung zur fünften Förderrunde fand große Resonanz, es gingen Anträge zu 72 Projekten ein, darunter 14 Verbundanträge mehrerer Partner. Im Dezember 2019 starteten die ersten der knapp 30 ausgewählten Vorhaben.

Digitalisierung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten fördern

Seit mehr als vier Jahrzehnten fördert das BIBB im Auftrag des BMBF die Ausstattung und Modernisierung von ÜBS und ihre Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren. Im Zuge der Digitalisierung ist mittlerweile in fast jedem Ausbildungsberuf digitales Wissen gefragt. Entsprechend müssen auch die ÜBS auf dem aktuellen Stand der technologischen Entwicklungen sein und den Herausforderungen der Digitalisierung begegnen. Mit der „Richtlinie zur Förderung von Digitalisierung in überbetrieblichen



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

Programme zur beruflichen Bildung haben auf Bundesebene in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Das Themenportfolio reicht von der Förderung der Digitalisierung in ÜBS über die Unterstützung Geflüchteter im Rahmen der Berufsorientierung bis hin zur Förderung der beruflichen Bildung für eine nachhaltige Entwicklung. Dabei ist eines klar: Die Programme führen nicht zu revolutionären Veränderungen. Aber sie geben wichtige Impulse zur Bewältigung aktueller Herausforderungen.

Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren (Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung)“ setzt das BMBF seit 2016 einen zusätzlichen Schwerpunkt darauf, die ÜBS materiell sowie methodisch-didaktisch für den digitalen Wandel der Ausbildungs- und Arbeitswelt auszustatten.

Modernisierungsschub durch digitale Ausstattung

In der ersten Förderphase bis Mitte 2019 wurde ein Modernisierungsschub in der überbetrieblichen Ausbildung angestoßen. So erhielten verschiedene Werkstätten und Theorieräume an rund 200 ÜBS-Standorten eine moderne digitale Ausstattung zum Einsatz in der überbetrieblichen ergänzenden Ausbildung. Dabei wurden rund 39.000 digitale Ausstattungsgegenstände (Stand: Dezember 2019) wie Touchscreens, digitale Aufmaßgeräte oder Simulatoren neu angeschafft. Welche Auswirkungen die Digitalisierung auf die überbetriebliche ergänzende Ausbildung in ausgewählten Berufsbildern beispielsweise in der Zahntechnik oder in den Elektroberufen hat und mit welchen innovativen berufspädagogischen Konzepten darauf reagiert werden kann, analysierten zudem acht Pilotprojekte.

Die erste Förderphase zeigte: Für den Lernort ÜBS ist es von zentraler Bedeutung, Ausbildungsangebote und Lernräume anzupassen und das Ausbildungspersonal sowohl technisch als auch methodisch-didaktisch zu qualifizieren. Dies ist eines der zentralen Ergebnisse, die die zweite Förderphase aufgreift, die Bundesministerin Anja Karliczek auf der Fachtagung des Sonderprogramms am 25. Juni 2019 in Berlin ausrief. Mit insgesamt vier unterschiedlichen Fördermöglichkeiten werden Angebote geschaffen, von denen die ÜBS je nach ihrer Innovationskraft profitieren können.

Innovative Technologien nutzbar machen

Noch stärker als zuvor liegt der Fokus darauf, die überbetrieblichen Ausbildungsangebote konzeptionell

weiterzuentwickeln und zu modernisieren. Neben den Pilotprojekten fördert das Sonderprogramm Entwicklungsprojekte, in denen didaktisch-methodische Konzepte für den Einsatz zukunftsweisender, innovativer Technologien erstellt und erprobt werden. Ein wesentliches Anliegen dieser Projekte ist es, mit den weiteren Lernorten der dualen Ausbildung zur Erprobung ihrer Ideen zu kooperieren. So werden die Erkenntnisse nicht nur transferiert. Vielmehr bieten die Lernortkooperationen die Möglichkeit, innovative digitale Technologien für diese Lernorte zu erschließen und bedarfsgerecht nutzbar zu machen.

www.jobstarter.de

www.bibb.de/uebs-digitalisierung

Fachliche und organisatorische Begleitung der Nationalen Weiterbildungsstrategie

Die Nationale Weiterbildungsstrategie – kurz NWS – wurde im Juni 2019 durch das BMBF und das BMAS gemeinsam mit dem BMWi, den Sozialpartnern, Ländern, Kammern und der BA verabschiedet. Wie im Koalitionsvertrag vereinbart, wollen die Partner der NWS daran arbeiten, berufliche Weiterbildungsangebote und Fördermöglichkeiten transparenter und leichter zugänglich zu gestalten, Programme von Bund und Ländern besser zu verzahnen und eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren. Berufliche Weiterbildung soll zu einem selbstverständlichen Teil des Lebens werden. Die selbstbestimmtere Gestaltung der individuellen Bildungs- und Erwerbsbiografie bei gleichzeitig gestiegener Verantwortung der Weiterbildungsakteure soll ermöglicht werden: Die Verantwortung für die betriebliche Weiterbildung wird zwar vorrangig bei den Unternehmen gesehen; ein ganzheitlicher Wandel dürfte aber nur gelingen, wenn alle Akteure – Staat, Unternehmen, Beschäftigte und Sozialpartner – eingebunden werden. Eine so gestaltete berufliche Weiterbildung wird zugleich als Investition in gesellschaftliche Teilhabe und Chancengerechtigkeit gesehen. Das

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Präsident des BIBB

Die Digitalisierung wird erhebliche Auswirkungen auf einen Arbeitsmarkt 4.0 haben. Lernen im Arbeitsprozess allein wird künftig nicht mehr ausreichen. Es gilt daher, die besonderen Potenziale digitaler Lehr- und Lernformate gerade in der beruflichen Weiterbildung zu nutzen. Ein intelligent-kreativer Mix aus Präsenz- und netzgestützten Weiterbildungsangeboten „on demand“ ist ein angemessener Weg, um Fachkräfte weiterzubilden. Damit dies gelingt, muss insbesondere das Ausbildungs- und Prüfungspersonal entsprechend qualifiziert werden.



BIBB wurde vom BMBF mit der fachlichen und organisatorischen Begleitung der NWS beauftragt. Das BIBB unterstützt das BMBF bei

- ▶ der Bearbeitung von fachlich-strategischen Fragen (kontinuierliche Beobachtung und Analyse des Forschungs- und Anwendungsfeldes, Handlungsanleitungen einschließlich der Erarbeitung neuer Förder- und Kommunikationsformate),
- ▶ Initiativen zur NWS (Kompetenzmonitoring, Weiterentwicklung der Qualitätssicherung, Indikatoren erfolgreicher Weiterbildung in Unternehmen der Industrie 4.0) sowie bei der
- ▶ Erstellung von Entwürfen und Planungsunterlagen zur Auflage neuer und Fortschreibung bestehender Förderschwerpunkte.

Zur Realisierung der NWS identifizierten die Partner (der NWS) im Strategiepapier zehn Handlungsziele, die mit gesetzlichen und Fördermaßnahmen, Commitments, laufenden Programmen bzw. Initiativen und Prüfaufträgen hinterlegt wurden (siehe Kasten zu den Handlungszielen der NWS).

Ein Ziel der NWS ist die im zweiten Handlungsziel des Strategiepapiers formulierte Erhöhung der Transparenz des Weiterbildungsmarktes. Hierzu gilt es zunächst Förderlücken auf Bundes- und Landesebene zu erkennen und zu schließen. Weiterhin sollen insbesondere neue Anreize für bisher in der beruflichen Weiterbildung unterrepräsentierte Zielgruppen (wie nicht formal Qualifizierte oder Zugewanderte) gesetzt und bestehende Fördersysteme angepasst werden. Dies betrifft sowohl die individuelle berufliche Weiterbildung als auch den Bereich berufsbezogener Grundkompetenzen. Die Partner der NWS sind sich einig, dass neben einer gemeinsam von der öffentlichen Hand, Unternehmen und Beschäftigten getragenen Finanzierung von beruflicher Weiterbildung, weitere adressatengerechte Rahmenbedingungen

▶▶ Die Partner der NWS möchten berufliche Weiterbildung leichter zugänglich machen. ◀◀

*Dr. Claudia Zaviska,
wissenschaftliche Mitarbeiterin*

▶ Handlungsziele der Nationalen Weiterbildungsstrategie

1. Transparenz von Weiterbildungsmöglichkeiten und -angeboten unterstützen,
2. Förderlücken schließen, neue Anreize setzen, bestehende Fördersysteme anpassen,
3. lebensbegleitende Weiterbildungsberatung flächendeckend vernetzen und Qualifizierungsberatung insbesondere für KMU stärken,
4. die Verantwortung der Sozialpartner stärken,
5. die Qualität und Qualitätsbewertung von Weiterbildungsangeboten prüfen und stärken,
6. erworbene Kompetenzen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in der beruflichen Bildung sichtbar machen und anerkennen,
7. Fortbildungsabschlüsse und Weiterbildungsangebote entwickeln,
8. Bildungseinrichtungen als Kompetenzzentren für berufliche Weiterbildung strategisch weiterentwickeln,
9. das Personal in der Weiterbildung stärken und für den digitalen Wandel qualifizieren,
10. die strategische Vorausschau stärken und die Weiterbildungsstatistik optimieren.

Vgl. BMAS/BMBF-Strategiepapier:

https://www.bmbf.de/files/NWS_Strategiepapier_barrierefrei_DE.pdf

wie Zeiten und Formate für selbstgesteuertes, modularisiertes Lernen erforderlich sind. Damit knüpft die NWS u. a. an wissenschaftliche Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem BMBF-Förderschwerpunkt „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“ (InnovatWB, 2016–2018) an. Wie die Ergebnisse verdeutlichen, sollten betriebliche Weiterbildungen, neben lernförderlichen Arbeitsbedingungen und -zeiten, sowohl selbstgesteuerte Lernprozesse, die sich insbesondere über digitale Medien erweitern, als auch die gezielte Begleitung von Lernprozessen fördern, um betriebliche Veränderungsprozesse mit Kompetenzentwicklung der Beschäftigten zu verknüpfen.

Handlungsbedarf sehen die Partner der NWS auch beim Thema Alphabetisierung und Grundbildung. Der Erwerb von Grundkompetenzen, insbesondere von Lese-, Schreib- und Rechenkompetenzen und IT-Kenntnissen, ist für gering literalisierte Beschäftigte, also Personen, die allenfalls bis zur Ebene einfacher Sätze lesen und schreiben können, eine wichtige Voraussetzung für die Teilnahme an weiteren betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. Angesichts der hohen Beschäftigungsquote unter den gering literalisierten Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter (62,3 %) ist der Handlungsbedarf hoch, will man die Beschäftigungsfähigkeit dieser Menschen vor dem Hintergrund steigender Anforderungen erhalten und dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Die Partner der NWS haben diesem Umstand Rechnung getragen und den Bereich Alphabetisierung und Grundbildung als Bestandteil der beruflichen Weiterbildung in die Strategie aufgenommen. Nicht alle gering literalisierten Erwachsenen sind jedoch gering qualifiziert: Laut LEO-Studie 2018 haben 41,7 Prozent eine betriebliche Lehre oder eine Berufsfachschule abgeschlossen, verrichten jedoch eher einfache Tätigkeiten in Berufen, die keine Ausbildung erfordern. Hier sind Qualifizierungsmodelle erforderlich, um die Potenziale der Menschen mit geringen Lese- und Schreibfähigkeiten stärker zu erschließen. Demgegenüber haben 38,3 Prozent der gering literalisierten Erwachsenen keine Berufsausbildung. Im Rahmen der Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung (2016–

2026) wurden Modelle für die Ansprache und Qualifizierung von gering literalisierten Beschäftigten am Arbeitsplatz entwickelt, erprobt und publik gemacht. Auf dieser Grundlage wird das Themenlabor zur Alphabetisierung und Grundbildung u. a. die Frage erörtern, wie die erfolgreichen Modelle der arbeitsorientierten Grundbildung systematisch als Bestandteil der betrieblichen Weiterbildung verankert werden können.
www.bibb.de/de/101057.php
www.alphadekade.de/

Wettbewerb InnoVET: Neue Ideen für eine exzellente berufliche Bildung

Digitalisierung, neue Technologien, Flexibilisierung, Globalisierung und demografische Entwicklungen führen zu erheblichen Veränderungen der Arbeitswelt. Mit dem Bundeswettbewerb „Zukunft gestalten – Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung (InnoVET)“ möchte das BMBF einen Beitrag zur Gestaltung dieser Herausforderungen leisten. Im Januar 2019 rief das BMBF Akteure der beruflichen Bildung auf, innovative Bildungskonzepte zu entwickeln, die die Attraktivität, Qualität und Gleichwertigkeit der beruflichen Aus- und Weiterbildung steigern.

Der Ansatz von InnoVET: Regionale und/oder branchenspezifische Akteure – wie Kammern, Universitäten, Forschungs- und Landesbildungsstätten, Verbände und Bildungsträger – entwickeln in sogenannten Innovations-Clustern gemeinsam hochwertige und attraktive Qualifizierungsangebote für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Sie sollen der Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung Rechnung tragen und auf dem Arbeitsmarkt bei jungen Menschen und bei Unternehmen hohe Akzeptanz finden. Die nachhaltige Etablierung der Angebote und Strukturideen auf Landes- bzw. Bundesebene steht hierbei im Vordergrund.

Das BMBF fördert die InnoVET-Projekte mit insgesamt mindestens 82 Millionen Euro. Der Wettbewerb

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

Wir brauchen eine berufliche Weiterbildungslandschaft, mit der die großen Veränderungen unserer Zeit individuell, betrieblich und gesellschaftlich gestaltet werden können. Hieran arbeiten wir, indem wir die NWS fachlich und organisatorisch im Auftrag des BMBF begleiten. Die Expertise des BIBB ist gefragt, wenn es darum geht, innovative Wege für die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz zu erschließen.



Abb. 11: Zeitlicher Ablauf des Bundeswettbewerbs InnoVET



InnoVET ist Teil der NWS und der Allianz für Aus- und Weiterbildung.

BIBB setzt InnoVET im Auftrag des BMBF um

Mit der Durchführung des Bundeswettbewerbs InnoVET hat das BMBF das BIBB beauftragt. In der Abteilung „Initiativen für die Berufsbildung“ hat der Arbeitsbereich „Stärkung der Berufsbildung“ diese Aufgabe übernommen und baut damit auf seiner langjährigen Erfahrung in der Programmarbeit auf. Das BIBB betreut und berät die Antragstellenden bzw. Zuwendungsempfänger/-innen, bewilligt die Förderanträge und begleitet die Projekte fachlich und administrativ. In der Ausschreibungsphase führten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vier regionale Informationsveranstaltungen mit rund 350 Teilnehmenden durch und erstellten Print- sowie Online-Informationsmaterialien, um InnoVET zu bewerben.

Positives Echo – 176 Förderanträge gingen ein

Das Echo auf die InnoVET-Ausschreibung vom Januar 2019 war groß: 176 Förderanträge für die Konzeptphase gingen bis zum 26. April 2019 beim BIBB ein. Eine Jury aus zehn Expertinnen und Experten von Hochschulen, Bildungszentren der beruflichen Bildung, beruflichen Schulen und Unternehmen sprach ihre Empfehlung für die 30 erfolgversprechendsten Ideen aus. Das BMBF folgte der Empfehlung der Jury: Damit hatten 30 Projektnehmer in der Konzeptphase ab September 2019 ein halbes Jahr Zeit, ihre Ideen zu einem umsetzungsreifen Konzept auszuarbeiten. Die

Projekte, die in einem zweiten Auswahlschritt für die Erprobungs- und Umsetzungsphase ausgewählt werden, können ihr Konzept von 2020 bis 2024 vier Jahre lang umsetzen.

Die Bandbreite der Projektnehmer der Konzeptphase reicht von Bildungsträgern über Kammern, Verbände und Kommunen bis hin zu Hochschulen. Ihre Ideen fokussieren sich inhaltlich beispielsweise auf Elektromobilität, Cybersicherheit, Smart-Home-Systeme und neue Mikrotechnologien und beziehen sich auf kaufmännische, gewerblich-technische und produktionstechnologische Berufe. Weitere Projektnehmer sind branchenübergreifend ausgerichtet oder verfolgen bildungssystematische Ansätze.

Wenn die Erprobungs- und Umsetzungsphase ab dem dritten Quartal 2020 startet, wird ein Begleitgremium mit Vertreterinnen und Vertretern der Sozialpartner, der Bundesländer und der Wissenschaft das Programm InnoVET flankieren.

www.bmbf.de/innovet

www.bibb.de/de/93954.php

Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung

Es gibt kaum noch eine Veranstaltung mit Bezug zu Umweltschutz oder Nachhaltigkeit, bei denen Vertreter/-innen von „Fridays for Future“ nicht als Redner/-innen eingeladen wären. Das zeigt, dass diese Themen inzwischen in Wissenschaft, Praxis und Politik

► Die InnoVET-Jury

Prof. Dr. Peter Dehnbostel, TU Dortmund

Gisela Grimme, Elisabeth-Selbert-Schule Hameln

Günter Hofmann, Werkzeugbau Siegfried Hofmann GmbH, Lichtenfels

Prof. Dr. Manfred Müller, Staatliche Berufsschule Bayreuth

Thomas Mayr, ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft Wien

Prof. Dr. Gunter Olesch, Phoenix Contact GmbH & Co KG, Blomberg

Rolf Schäfer, WBZU – Weiterbildungszentrum für innovative Energietechnologie HWK Ulm

Heike Schwarzbauer, Berufskolleg Jülich

Prof. Dr. Sabine Seufert, Universität St. Gallen

Dr. Gabriele Suhre, Staatliches Berufsbildungszentrum Ernst Arnold Greiz-Zeulenroda

► Institutionen im InnoVET-Begleitgremium

Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales (ASMK)

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)

Kultusministerkonferenz (KMK)

Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB)

Wirtschaftsministerkonferenz (WMK)

Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)

zum Mainstream gehören. Auch die Berufsbildung ist davon nicht ausgenommen. Auszubildende stellen an ihren Beruf die Ansprüche, darin verantwortlich handeln und einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten zu können. Vor diesem Hintergrund kommt der Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) eine besondere Rolle zu, und das BIBB trägt mit verschiedenen Ansätzen dazu bei. Die Modellversuche im Förderschwerpunkt „BBNE 2015–2019“, der vom BIBB aus Mitteln des BMBF gefördert wird, wurden in den Förderlinien I und II mit vielen praxiserprobten Ergebnissen abgeschlossen. Die neueren Modellversuche der Förderlinie III zur nachhaltigen Kompetenz in Lebensmittelberufen konnten schon einige Innovationen auf den Weg bringen. Zudem ist das BIBB seit 2019 Verbundpartner im Projekt iBBNE, welches Indikatoren zur BBNE erarbeitet, die u. a. in der nationalen Nachhaltigkeitsberichtserstattung eingesetzt werden sollen.



Modellversuche stellen Ergebnisse vor

In den letzten drei Jahren entwickelten und erprobten die Modellversuche zahlreiche Produkte, um BBNE in die Aus- und Weiterbildung zu bringen. Zur Entwicklung nachhaltiger Kompetenzen in kaufmännischen Berufen zählen u. a. berufsspezifische Lehr-/Lernaufgaben, die vom Ausbildungspersonal direkt genutzt werden können. Auch wurden ganze Weiterbildungscurricula inkl. Seminarunterlagen oder Selbstlernmaterialien erstellt und mit z. T. über 100 Ausbilderinnen und Ausbildern erprobt. Um nachhaltige Lernorte zu gestalten, sind vielfältige Tools und Konzepte zur Organisations- und Personalentwicklung entstanden. Dazu gehören eine Toolbox für nachhaltige Innovationen in KMU oder ein Gestaltungskonzept zur Nachhaltigkeit in Hotels und Gaststätten. Daneben erschienen wissenschaftliche Fachpublikationen, aber auch E-Learnings, Lernvideos oder Multiple-Choice-Tests. Die gesammelten Produkte sind kostenlos über die Homepage des BIBB unter www.bibb.de/de/85132.php zu beziehen. Die übersichtliche Zusammenstellung der Modellversuchsergebnisse, z. B. in den Kategorien „Wissenschaftliche Beiträge“, „Lehr-/Lernmaterialien“ oder „Fortbildungen und Curricula“, soll den Transfer erleichtern und gewährleisten, dass diese für Betriebe, Bildungsträger oder andere Institutionennutzbar sind. Derzeit wurden nach Abschluss der Projekte bereits einige Produkte von Unternehmen und Verbänden übernommen. Die Abschlussberichte der Modellversuche und der wissenschaftlichen Begleitungen wurden ebenfalls veröffentlicht.

Die Ergebnisse der Modellversuche wurden auch in mehreren Veranstaltungen der Praxis, Wissenschaft und Politik präsentiert. Die umfassendsten Möglichkeiten dazu bot die Veranstaltung „Nachhaltig in Ausbildung und Beruf: Werte schaffen. Wissen anwenden. Wandel gestalten“ mit knapp 200 Teilnehmenden, die das BIBB mit dem BMBF in Berlin durchführte. Hier konnten auch die beiden wissenschaftlichen Begleitungen ihre Ergebnisse präsentieren: Die Universität Hamburg stellte ein auf



Vertreter/-innen des Modellversuchs Pro-DEENLA, BMBF und BIBB auf der Veranstaltung „Nachhaltig in Ausbildung und Beruf“; © BIBB

Basis der Modellversuche entwickeltes und am Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) orientiertes Kompetenzraster vor, mit dem nachhaltige Kompetenzen einzelner Berufe identifiziert und beschrieben werden können. Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) präsentierte Indikatoren und Gestaltungsansätze für nachhaltige betriebliche Lernorte, die aus den Modellversuchsergebnissen, dem deutschen Nachhaltigkeitskodex und anderen theoretischen wie praktischen Grundlagen entwickelt wurden.

Nachhaltigkeit in Lebensmittelberufen stärken

Die sechs Modellversuche der Förderlinie III zur „Entwicklung von berufsspezifischen Nachhaltigkeitskompetenzen in Lebensmittelhandwerk und Lebensmittelindustrie“ waren 2019 weitgehend in der Entwicklungs- und Erprobungsphase und dadurch ganz nah an der (Ausbildungs-)Praxis. Zahlreiche Workshops und Interviews wurden durchgeführt sowie Lehr-/Lernmaterialien, Weiterbildungen oder didaktische Konzepte zur BBNE entwickelt und erprobt. Beispielsweise hat der Modellversuch NIB-Scout – Kompetenzmodell für Nachhaltigkeit im Bäckerhandwerk – eine dreitägige Weiterbildung für das überbetriebliche Ausbildungspersonal im Bäckerhandwerk entwickelt, mit der das Thema Nachhaltigkeit ein integraler Bestandteil der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung werden kann. Die zertifizierte Weiterbildung wird vom Verbundpartner Akademie Deutsches Bäckerhandwerk Nord (ADB Nord) gGmbH durchgeführt und findet bereits jetzt großen Anklang. Die ADB Nord wurde im November 2019 zudem als „Nachhaltiger Lernort“ im Rahmen des Weltaktionsprogramms „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ durch das BMBF und die deutsche UNESCO-Kommission ausgezeichnet. Für Auszubildende und Auszubildende entwickelt der Modellversuch NaReLe – Nachhaltige Resonanzräume in der Lebensmittelindustrie – derzeit Lernaufgaben, u. a. zum Thema Regionalität, welches als wichtiger Korridor für eine nachhaltige Lebensmittelproduktion identifiziert wurde. Die Lernaufgaben werden anschließend in den Partnerunternehmen des Modellversuches erprobt und verstetigt. Auch die entwickelten und erprobten Materialien dieser und anderer Modellversuche in den Lebensmittelberufen werden nach und nach auf der Homepage des BIBB veröffentlicht.

►► Um nachhaltige Lernorte zu gestalten, sind vielfältige Tools und Konzepte zur Organisations- und Personalentwicklung entstanden. ◀◀

Christian Melzig, wissenschaftlicher Mitarbeiter



Auszubildende und Auszubildende des Modellversuchs NaReLe entwickeln gemeinsam nachhaltigkeitsbezogene Lernaufgaben; © Jan Pranger/NaReLe



Diskussion zu möglichen BBNE-Indikatoren bei der Search Conference; © Saskia Gagern/f-bb

Durch die Arbeitsforen, die im Februar und November stattgefunden haben, konnte der Austausch zwischen den Modellversuchen gefördert und Synergien identifiziert werden, die im nächsten Jahr noch stärker ausgeschöpft werden sollen. Die Arbeitsforen wurden von der wissenschaftlichen Begleitung der Förderlinie III (Fachhochschule Münster und Universität Hamburg) betreut und unterstützt.

BBNE wird sichtbar: Projekt zu Indikatoren gestartet

Das Projekt „Indikatoren Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung (iBBNE)“ läuft seit dem 1. Januar 2019 und verfolgt das Ziel, BBNE sichtbar zu machen.

Demnach entwickelt der Projektverbund, bestehend aus f-bb, Universität Hamburg, Fachhochschule des Mittelstands und dem BIBB, einen Indikator bzw. ein Indikatoren-Set, mit dem man die Entwicklung und den Umsetzungsstand von Bildung für nachhaltige Entwicklung in der beruflichen Bildung kontinuierlich erfassen kann. Diese Indikatoren sollen sowohl der nationalen Bildungs- und Nachhaltigkeitsberichterstattung dienen als auch an internationale Standards anschlussfähig sein. Zu Beginn des Projektes stand die Frage, wie mögliche BBNE-Indikatoren identifiziert werden können. Hierzu wurde ein Workshop auf der Tagung der DeGEval – Gesellschaft für Evaluation e. V. mit dem Schwerpunkt „Evaluation und Nachhaltigkeit“ initiiert, um erste Ideen zur Quantifizierung und Erhebungsmethode zu ermitteln und zu diskutieren. Zentral für BBNE-Indikatoren ist die Akzeptanz und die Beteiligung der relevanten Akteure. Aus diesem Grund wurde im September eine Search Conference durchgeführt, an der rund 25 Expertinnen und Experten mitwirkten, u. a. aus Unternehmen, Gewerkschaften, Verbänden, NGOs, Forschungsinstituten oder Jugendvertretungen. Die nächsten Schritte sind Experteninterviews mit Akteuren aus dem schulischen und betrieblichen Kontext sowie aus der strukturellen Berufsbildung.

www.bbne.de

Folgen Sie uns auch auf Twitter unter @BIBB_nachhaltig oder dem Hashtag #BBNE.



Geschäftsmodell- und Kompetenzentwicklung für nachhaltiges Wirtschaften

Nachhaltiges Wirtschaften meint, dass verantwortlich mit ökologischen, sozialen und ökonomischen Ressourcen umgegangen wird. Mit nachhaltigen Geschäftsmodellen lässt sich für ein Unternehmen z. B. aufzeigen, wie sich nachhaltiges Wirtschaften finanziell darstellt und welche betrieblichen Prozesse angepasst werden könnten. Bei der Entwicklung und Umsetzung nachhaltiger Geschäftsmodelle sind die Kompetenzen der Mitarbeitenden von zentraler Bedeutung. Die Handreichung greift diesen Zusammenhang von Geschäftsmodell und Kompetenz auf. Lernende werden für die Entwicklung und Realisierung von zukunftsgerechten Geschäftsmodellen im Betrieb sensibilisiert und befähigt. Das Selbstlernmaterial ist für betriebliche Ausbilder/-innen und Auszubildende konzipiert, es kann aber auch von Coaches, Lernbegleitenden oder Trainerinnen und Trainern eingesetzt werden.

Kostenloser Download unter:

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/10365>

Initiativen für Teilhabe in der beruflichen Bildung

Arbeitsorientierte Grundbildung zahlt sich aus – Projekte der AlphaDekade

Die Anzahl der Erwachsenen mit Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben, die erwerbstätig sind, liegt bei 62,3 Prozent. Dies ist ein Ergebnis der LEO-Studie 2018 der Universität Hamburg. 38,3 Prozent der gering literalisierten Erwachsenen haben keine Berufsausbildung. Formale Lernangebote nehmen dagegen auch weiterhin weniger als ein Prozent der Betroffenen wahr. Viele von ihnen – 46,9 Prozent – arbeiten in sogenannten Helferjobs und sind An- oder Ungelernte. Die zunehmende Digitalisierung des Arbeitsplatzes und wachsende Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt stellen Menschen mit geringen Lese- und Schreibkompetenzen und Betriebe vor besondere Herausforderungen, da bisher einfache Arbeitstätigkeiten zunehmend komplexer werden. In Zeiten von Fachkräftengpässen sind Betriebe gefordert, die vorhandenen Potenziale der Mitarbeiter/-innen auszubauen. Sie setzen dabei immer häufiger auf Angebote zur Grundbildung für Beschäftigte. Damit stellt der Arbeitsplatz einen zentralen Zugangsweg zur Ansprache von gering literalisierten Beschäftigten dar.

Seit 2016 betreut die Koordinierungsstelle der AlphaDekade beim BIBB 14 BMBF-geförderte innovative Projekte, die insbesondere arbeitsmarktnahe Themen und Zielgruppen in den Blick nehmen. Sie zielen auf den Transfer bewährter Modelle zur arbeitsbezogenen Alphabetisierung und Grundbildung. Neben dem fachlichen Monitoring unterstützt die Koordinierungsstelle die Projekte dabei, gute Praxisbeispiele bekannt zu machen und sich projektübergreifend zu vernetzen. Darüber hinaus bezieht sie die Akteure der arbeitsorientierten Grundbildung in Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit wie Messen und Fachveranstaltungen ein.



Grundbildung muss bedarfs- und zielgruppenadäquat sein

Damit arbeitsorientierte Maßnahmen zur Grundbildung gelingen, gibt es zentrale Faktoren: Sie müssen sich an berufstypischen Aufgaben und Tätigkeiten orientieren, an bereits vorhandene Kompetenzen der Beschäftigten anknüpfen und erwachsenengerecht vermittelt werden. Auch die Unterstützung durch das professionelle Umfeld und die Schaffung lernförderlicher Rahmenbedingungen sind für eine erfolgreiche Grundbildungsarbeit wichtig.

Aktuell werden z. B. Pflegehilfskräfte, die nicht richtig lesen und schreiben können, in bundesweiten Pilotprojekten bei der Weiterentwicklung ihrer literalen Kompetenzen unterstützt. Im Mittelpunkt stehen typische berufsbezogene Qualifikationen wie das Lesen schriftlicher Arbeitsanweisungen sowie das Erstellen von Pflegeprotokollen und Tätigkeitsberichten. Auch webbasierte Trainings für Arbeitnehmer/-innen aus der Logistikbranche, dem Gastgewerbe und der Gebäudereinigung werden gefördert. Virtuelle Kolleginnen und Kollegen stellen hier typische Arbeitsaufgaben auf einem Kompetenzniveau vor, das sich individuell variieren lässt. So trainieren Menschen mit Alphabetisierungsbedarf neue Fähigkeiten am Arbeitsplatz und lernen parallel Lesen und Schreiben. Eine Reihe der entwickelten Lehr-/Lernmaterialien lassen sich über die berufliche Weiterbildung hinaus ergänzend in der Erstausbildung einsetzen.

So wurden laut Monitoringbericht der Koordinierungsstelle im Jahr 2018 von den Projekten der arbeitsorientierten Grundbildung insgesamt 304 Lernangebote mit insgesamt 1.987 Teilnehmenden und 12.848 Unterrichtsstunden durchgeführt.

►► In Betrieben muss für Alphabetisierung und Grundbildung verstärkt geworben werden. ◀◀

*Karin Küßner,
Leiterin der Koordinierungsstelle
Alphadekade*



Maïke Just, Wissenschaftliche Mitarbeiterin für Öffentlichkeitsarbeit in der Koordinierungsstelle AlphaDekade

Ob in der Familie, im Job, beim Umgang mit Geld oder der eigenen Gesundheit – in fast allen Bereichen des Lebens spielen Lesen und Schreiben eine wichtige Rolle. Die neue LEO-Studie liefert Erkenntnisse darüber, wie sich die geringen Lese- und Schreibkompetenzen von 6,2 Millionen Erwachsenen in unserem Land auf ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben auswirken. Für die Öffentlichkeitsarbeit sind dies wichtige Informationen, denn in diesen Erkenntnissen stecken die Hebel, an denen wir ansetzen, um die Betroffenen erreichen zu können.

Einige Unternehmen haben die Chancen der Förderung von Grundbildung am Arbeitsplatz bereits erkannt. Neben steigender Leistungsfähigkeit und höherer Arbeitszufriedenheit tragen auch optimierte Arbeitsabläufe und eine verbesserte Arbeitssicherheit zu einer Win-win-Situation für Geringqualifizierte wie Unternehmen bei. Gleichzeitig muss in Betrieben für Alphabetisierung und Grundbildung weiter verstärkt geworben und Informationsarbeit geleistet werden.

Grundbildung als Teil der beruflichen Weiterbildung etablieren

In Zeiten des Fachkräftemangels und des rasanten Wandels der Arbeitswelt sowie der Digitalisierung ist eine ausreichende Grundbildung für den Job wichtiger denn je. Sie eröffnet Chancen für die Wahrnehmung von beruflichen Angeboten zur Weiterbildung und ist Grundlage für Nachqualifizierungen.

Dass die Alphabetisierung und Grundbildung als Querschnittsthema öffentlicher Verwaltungen in Bund, Ländern und Kommunen verankert und in die kontinuierlichen Programme der Weiterbildungsanbieter aufgenommen werden, sind längerfristige Ziele der AlphaDekade. Des Weiteren soll die vorgelagerte Alphabetisierung mit dem Erwerb von Grundkompetenzen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung verzahnt werden. Die arbeitsweltorientierte Alphabetisierung und Grundbildung erhält auch künftig eine zentrale Bedeutung in der beruflichen Weiterbildung, dies zeigt sich darin, dass dieser Bereich in die NWS aufgenommen wurde.

www.alphadekade.de

Berufsorientierung für Flüchtlinge

Mit dem seit 2016 laufenden Programm „Berufsorientierung für Flüchtlinge – BOF“ werden nicht mehr schulpflichtige Geflüchtete und seit Mitte 2019 auch

Zugewanderte mit besonderem Förderbedarf auf ihrem Weg in eine Ausbildung unterstützt. Darüber hinaus wurde das Programm auf Ausbildungsberufe außerhalb des Handwerks ausgeweitet. Während der BOF-Kurse lernen die Teilnehmenden Fachsprache und Fachkenntnisse für den angestrebten Ausbildungsberuf, werden individuell sozialpädagogisch begleitet und am Ende in Ausbildung und Einstiegsqualifizierung vermittelt. BOF-Kurse finden in Lehrwerkstätten und Betrieben statt. Die Betriebsphase ermöglicht den Teilnehmenden einen praktischen Einblick in die jeweiligen Ausbildungsberufe.

www.berufsorientierung-für-flüchtlinge.de

Erfolgreiche Vermittlung in Ausbildung

Bis Dezember 2019 wurden bundesweit insgesamt 3.250 Teilnehmende in BOF-Kursen betreut. Von allen Teilnehmenden, die den Kurs bislang regulär beendet haben, konnten 45 Prozent in eine Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung vermittelt werden. In den ersten drei Jahren wurde der Schwerpunkt auf das Handwerk gelegt, so dass die Teilnehmenden vor allem auf die Ausbildungsberufe „Metallbauer/-in“, „Maler/-in und Lackierer/-in“ und „Elektroniker/-in“ vorbereitet werden konnten. Mehrheitlich kamen die Teilnehmenden aus Syrien und Afghanistan.

Konkrete Erfahrungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Projekte, von Betrieben und Teilnehmenden wurden in einem Video dokumentiert und können in Berichten aus der Praxis nachgelesen werden:

www.berufsorientierungsprogramm.de/angebote-fuer-fluechtlinge/de/aus-der-praxis-1976.html



Berufsorientierung und -vorbereitung für Zugewanderte

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

Kostenloser Download unter:

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/10824>

Unterstützung bei der Auswahl von Teilnehmenden

Um BOF-Träger und Träger vergleichbarer Unterstützungsangebote bei der zuverlässigen und kultursensiblen Teilnehmerauswahl zu unterstützen, hat das f-bb im Auftrag des BIBB Kriterien definiert und mögliche Auswahlverfahren analysiert. Grundlage hierfür waren qualitative und quantitative Erhebungen mit an BOF beteiligten Trägern und Betrieben sowie ein Fachgespräch und relevante Fachliteratur. Es kristallisierten sich vier zentrale Voraussetzungen für eine erfolgreiche Vermittlung im Anschluss an BOF heraus:

- ▶ ausreichende Deutschkenntnisse,
- ▶ mathematische Grundkenntnisse,
- ▶ ein nachvollziehbares Interesse bzw. Motivation der jungen Geflüchteten sowie
- ▶ deren Orientiertheit im Sinne einer bereits erfolgten Auseinandersetzung mit eigenen Stärken sowie Anforderungen des angestrebten Ausbildungs- und Berufswegs.

Die ausführlichen Ergebnisse sind im Abschlussbericht nachzulesen. Ergänzend wurde vom BIBB ein Praxisleitfaden „Berufsorientierung und -vorbereitung für Zugewanderte“ herausgegeben, in dem auf der Basis der oben angemarkten Kriterien zehn Eignungsfeststellungsverfahren vorgestellt werden, u. a. mit einer Kurzbeschreibung und Hinweisen zu Sprach- und Kultursensibilität, Anwendungsmöglichkeiten, Dauer und Kosten.

Die erstmalige Beschreibung von Auswahlkriterien und die Darstellung von möglichen standardisierten Testverfahren sollen einen Beitrag zur Qualitätssicherung von Unterstützungsangeboten in der Berufsorientierung und Vorbereitung von Zugewanderten leisten. <https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/auswahlprozesse-im-kontext-der-berufsorientierung-fuer-gefluechtete/>

Fortbildungen zur verzahnten Vermittlung von Fachkenntnissen und Sprache

Im Auftrag des BIBB und in Zusammenarbeit mit der Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch des Programms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wurden zwei Fortbildungen zum Thema „Integriertes Fach- und Sprachlernen für Lehrende im Bereich der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung“ in Bonn und Berlin durchgeführt. In der zweitägigen Fortbildung wurden Sprach- und Fachlehrende, Praxisanleiter/-innen und Koordinatoren bzw. Koordinatorinnen des BOF-Programms und vergleichbarer Angebote auf die Herausforderungen eines integrierten Fach- und Sprachlernens vorbereitet. Bei diesem Konzept werden gleichzeitig fach- und sprachbezogene Kompetenzen aufgebaut.

Die Qualifizierung des Personals war eine der Handlungsempfehlungen, die BIBB-Forscher/-innen im Rahmen der Expertise „Integriertes Lernen von Sprache und Fach in der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung von Geflüchteten“ formuliert hatten. Der Abschlussbericht zur Expertise erschien im Herbst 2019. www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/10599

„Inklusion im Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf“ ist das Thema eines Sammelbands, den die BIBB-Fachstelle überaus – Fachstelle für die Übergänge in Ausbildung und Beruf – zum Jahreswechsel 2018/2019 veröffentlicht hat. Das zentrale Anliegen (des Sammelbands) ist es, den Austausch der unterschiedlichen Fachdisziplinen und Akteure zu befördern. Darum wird das Thema Inklusion am Übergang Schule – Beruf aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet und es werden sowohl Ausschnitte des Fach- als auch des Praxiswissens zur Verfügung gestellt, um den Dialog zu ermöglichen, der für eine Weiterentwicklung inklusiver Bildungsangebote notwendig ist.



Individualisierung, Flexibilisierung und Herstellung von Anschlussfähigkeit sind die grundlegenden Elemente, die zur Schaffung inklusiver Strukturen erforderlich sind. ◀◀

Frank Neises, Leiter der BIBB-Fachstelle „Übergänge in Ausbildung und Beruf“

Dieser Ansatz wurde im Frühjahr bei einer bundesweiten Fachtagung in München vertieft, die vom BIBB mitveranstaltet wurde. Zielsetzung war der überregionale und länderübergreifende Austausch über die Perspektiven einer inklusiven Berufsbildung für gelingende Übergänge in Ausbildung und Erwerbstätigkeit. Unter dem Motto „Teilhabe – Teilnehmen – Teil Sein. Inklusion in Ausbildung und Erwerbstätigkeit“, richtete sich die Tagung an das Leitungspersonal berufsbildender Schulen, Vertreter/-innen der Lehrkräfteaus- und -fortbildung in der beruflichen Bildung, der Schulaufsicht, der Kammern, der Arbeitsagenturen, der Betriebe und an aktive Lehrkräfte. Die Tagungsbeiträge machten erneut deutlich, dass fachliches und inklusionspädagogisches Wissen und die Erfahrungen aus der Praxis vorhanden sind. Jedoch ist es erforderlich, die Zusammenführung der einzelnen Elemente zu verstärken, damit inklusive Bildungsangebote im Übergang Schule – Beruf zum Regelfall werden.

Frank Neises von der Fachstelle überaus griff in seinem Vortrag mit Ingrid Arndt von der Universität Bremen die Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses zum Übergang Schule – Beruf auf, der schon im Jahr 2011 vor allem eine Förderung innerhalb der Regelsysteme favorisiert hat. Dazu ist es erforderlich, Förderstrukturen zu entwickeln, die die betriebliche Ausbildung selbst und aufeinander abgestimmte Wege in Ausbildung stärken.

www.ueberaus.de/dossier-inklusion



Inklusion im Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf

Der Übergang in Ausbildung und Beruf gelingt nicht allen Jugendlichen gleichermaßen gut. Am Ausbildungsmarkt setzen sich Selektions- und Ausgrenzungsprozesse fort. Wie es gelingt, allen jungen Menschen berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln und die Teilhabe an regulärer Ausbildung und dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern, ist Thema der Beiträge in diesem Sammelband. Einerseits werden Reformvorschläge aus wissenschaftlichen Analysen abgeleitet und andererseits Beispiele guter Praxis mit inklusiven Elementen gezeigt, die als Umsetzungshilfe dienen, wenn Institutionen sich inklusiver ausrichten möchten. Es wird deutlich, dass eine differenzierte individuelle Förderung die Basis für eine gelingende Inklusion in der beruflichen Bildung darstellt.

Kostenloser Download unter:

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9556>

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

Am Ausbildungsmarkt und beim Übergang in Ausbildung bestehen Exklusionsrisiken für junge Menschen. Diese aufzuspüren, Bildungschancen zu verbessern und den Erwerb beruflicher Qualifikationen im besten Fall allen zu ermöglichen, ist das Ziel von Inklusion in der beruflichen Bildung. Daraus leitet sich die Notwendigkeit ab, neue Strukturen und neue Bildungsangebote zu schaffen, die auf heterogene Gruppen von Lernenden ausgerichtet sind und die das Ziel der Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verfolgen.



Das Anerkennungsgeschehen und das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz



Fachkräfteeinwanderungsgesetz bringt Bewegung in berufliche Anerkennung

Deutschland öffnet sich weiter für Fachkräfte aus dem Ausland. Die Bundesregierung hat mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz zum 1. März 2020 die Regelungen für die Einwanderung und den Aufenthalt für Drittstaatsangehörige neu systematisiert und transparenter gestaltet. Fachkräfte sind laut dem neuen Gesetz sowohl Hochschulabsolventinnen und -absolventen als auch Personen mit einer qualifizierten Berufsausbildung. Was sich nicht ändert: Der ausländische Abschluss, mit dem Bewerber/-innen auf den Arbeitsmarkt gehen, muss in Deutschland anerkannt sein – mit Ausnahme von IT-Fachkräften, bei denen angesichts der großen Zahl unbesetzter Stellen eine einschlägige Berufserfahrung ausreicht.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz wird viel Bewegung in die seit 2012 implementierten Strukturen zur beruflichen Anerkennung in Deutschland bringen. Nicht nur die Zahl der Anträge wird sich erhöhen, auch ergeben sich durch die vermehrten Antragstellungen aus dem Ausland gesteigerte Anforderungen an die Kommunikation und die Abwicklung der Verfahren. Zuletzt waren rund 20 Prozent der Anträge von im Ausland lebenden Personen gestellt worden.

Das BIBB unterstützt und begleitet das Fachkräfteeinwanderungsgesetz mit seiner Expertise und Serviceangeboten rund um das Thema Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Das mehrsprachige Portal „Anerkennung in Deutschland“ (<https://www.anerkennung-in-deutschland.de>) bietet seit 2012 qualitätsgesicherte Informationen für die Antragstellung aus dem In- und Ausland. Das Anerkennungsmonitoring beobachtet und analysiert die Umsetzung der gesetzlichen Regelungen zur Anerkennung – nicht zuletzt vor dem Hintergrund von (anstehenden) Strukturveränderungen.

Auch an anderen Stellen im Institut ist ein steigendes Interesse am Fachkräfteeinwanderungsgesetz erkennbar: Wegen des ausgeprägten Informationsbedarfs der deutschen Bildungsexportbranche berichtete iMOVE – International Marketing of Vocational Education 2019 in beiden Ausgaben des xPORT-Magazins über das neue Gesetz. In einem iMOVE-Seminar konnten Bildungsanbieter ihre Fragen mit einer Expertin der BA und zwei Experten des BMI und des BIBB klären. Auch die Beratungsanfragen von ausländischen Regierungen zu den Themen Anerkennung und Fachkräfteeinwanderung nehmen beständig zu.

Nationaler Aktionsplan Integration

Wie wichtig verlässliche und auffindbare Informationen sind, zeigte sich bei den Veranstaltungen zum Nationalen Aktionsplan Integration (NAP-I). Die einhellige Meinung der Beteiligten: Wenn Integration gelingen soll, darf es keinen verwirrenden „Angebotsdschungel“ geben. Mit dem Aktionsplan sollen die bisherigen Anstrengungen zur Integration in Deutschland gebündelt und weiterentwickelt werden. In diesem Prozess unterstützt das BIBB das BMBF insbesondere im Themenforum Berufsanerkennung.



Mehr Informationen zum Anerkennungsbericht 2019 finden Sie unter www.bibb.de/anerkennung; © Portal „Anerkennung in Deutschland“/BIBB: Robert Funke

►► Qualifizierungsangeboten kommt eine wichtige Rolle bei der beruflichen Anerkennung zu – auch und umso mehr im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung. ◀◀

Dr. Jessica Erbe,
Koordinatorin
BIBB-Anerkennungsmonitoring

Neue Fakten zur Anerkennung

Im Anerkennungsbericht 2019 hat das BIBB erstmals die Daten von drei Statistiken zu einem Gesamtbild der Anerkennung zusammengeführt: Neben der amtlichen Statistik zu bundesrechtlichen Berufen greift der Bericht auch Entwicklungen der Anerkennung von landesrechtlich geregelten Berufen auf. Die Statistik zu Zeugnisbewertungen, die von der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) geführt wird, ergänzt diese Gesamtschau. Zusammen verzeichneten die amtlichen Statistiken bisher fast 187.000 Anträge auf Anerkennung. Hinzu kommen fast 92.600 Anträge auf Zeugnisbewertung für eine im Ausland erworbene Hochschulqualifikation bei der ZAB.

Die vertieften Auswertungen der Bundesstatistik durch das Anerkennungsmonitoring des BIBB zeigen für 2018 eine erneute Zunahme von Anträgen für Berufsabschlüsse, die in einem Drittstaat erworben wurden (70 %). 20,4 Prozent der Anträge wurden 2018 aus dem Ausland gestellt. Die erfolgreiche Antragstellung aus dem Ausland stellt die Überwindung einer wichtigen Schwelle bei der Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten dar, da eine anerkannte Qualifikation meist Voraussetzung für die Visumserteilung ist. Perspektivisch werden Anträge aus dem Ausland durch das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz ab März 2020 weiter zunehmen.

Im Anerkennungsbericht finden sich weitere Auswertungen und Analysen, u.a. zur Umsetzung der Anerkennungsverfahren in unterschiedlichen Berufsbereichen, zur Anerkennungsberatung oder zu Entwicklungen von Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen. Darüber hinaus liegt ein Fokus auf der Wirkung von Anerkennung auf die Arbeitsmarktintegration und auf Herausforderungen durch neue Einwanderungsregelungen.

Studie zur Kenntnisprüfung bei den akademischen Heilberufen

Im Sommer 2017 hatte das Anerkennungsmonitoring Daten zu den Erfolgsquoten von Personen mit einem Abschluss aus einem Drittstaat als Ärztin/Arzt, Zahnärztin/Zahnarzt und Apothekerin/Apotheker bei den Kenntnisprüfungen abgefragt. Bei diesen Berufen ist die Kenntnisprüfung die einzig mögliche Maßnahme, um festgestellte wesentliche Unterschiede zum deutschen Referenzberuf auszugleichen. Dies ist eine notwendige Voraussetzung, um die Approbation zu erhalten und damit uneingeschränkt in Deutschland arbeiten zu dürfen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Kenntnisprüfung auf dem Weg zur Approbation eine Hürde darstellt, die aber von der Mehrheit der Personen genommen wird. Bei Ärztinnen und Ärzten bestehen rund 84 Prozent spätestens nach dem dritten Versuch die Kenntnisprüfung. Weitere Informationen rund um die Kenntnisprüfung finden sich in der als „Fachbeitrag im Internet“ veröffentlichten Studie „Die Kenntnisprüfung im Anerkennungsverfahren bei den akademischen Heilberufen (Schwerpunkt: Humanmedizin)“ unter

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/10614>. Die Studie ergänzt die amtliche Statistik zum Anerkennungsverfahren. Diese enthält zwar Informationen über die beschiedenen Verfahren – mit und ohne Auflage einer Ausgleichsmaßnahme – aber keine Informationen zu den Erfolgsquoten bei den Kenntnisprüfungen.

Workshop mit zuständigen Stellen für die Gesundheitsberufe

Auf Einladung des Anerkennungsmonitorings kamen am 5. und 6. November 2019 rund 60 Vertreterinnen und Vertreter der für die Anerkennung von akademischen Heilberufen und Gesundheitsfachberufen zuständigen Stellen, von der Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe sowie von mehreren Bundes- und Landesministerien nach Kassel. Im Fokus des zweitägigen Workshops stand der Austausch zur Umsetzung der gesetzlichen Regelungen zur Anerkennung. Damit unterstützt das BIBB den Transfer von erfolgreichen Vorgehensweisen und fördert eine einheitliche Umsetzung der Anerkennungsverfahren. In den Diskussionen ging es auch um Auswirkungen von Neuerungen wie dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz und der Reform der Pflegeberufe auf das Anerkennungsverfahren. Eine Fortsetzung des Workshops ist für Herbst 2020 geplant.



*Anerkennung dank Qualifikationsanalyse: Der Syrer Ammar Allaham arbeitet als anerkannter Zahntechniker, obwohl er nicht alle Unterlagen mit nach Deutschland bringen konnte;
© Portal „Anerkennung in Deutschland“/BIBB: Robert Funke*

Neues Projekt: NetQA – Netzwerk Qualifikationsanalyse

Am 1. Januar 2019 ist das „Netzwerk Qualifikationsanalyse“ (NetQA) als Verbundprojekt mit Partnern aus den Kammern an den Start gegangen. Im Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) wurde festgelegt, dass die Qualifikation der Anerkennungssuchenden gemäß § 14 BQFG „Sonstige geeignete Verfahren“ z. B. bei fehlenden oder nicht aussagekräftigen Dokumenten auch praktisch überprüft werden kann. Die Qualifikationsanalyse hat sich dafür als äußerst effizientes Instrument erwiesen.



Im Vorgängerprojekt „Prototyping Transfer“ (2015–2018) waren von den sieben Projektpartnern aus Anerkennungsstellen 189 Qualifikationsanalysen durchgeführt worden. Ziel des neuen Projektes NetQA ist es, die zuständigen Stellen im Anerkennungsverfahren beim Aufbau einer regionalen Expertise- und Netzwerkstruktur zu Qualifikationsanalysen zu unterstützen. Alle Projektpartner im Verbundprojekt verstehen sich als Multiplikatoren, die ihr Wissen und ihre Erfahrungen mit der Qualifikationsanalyse an die zuständigen Stellen in festgelegten, sogenannten „Transferre-



Daniela Wiemers, Projektleitung NetQA im Arbeitsbereich „Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen“

NetQA hilft den zuständigen Stellen, ihre eigene Infrastruktur zur Durchführung der Qualifikationsanalyse zu entwickeln. Die Vorprojekte haben einen wichtigen Beitrag dazu geleistet, ein Verfahren auf Grundlage der gesetzlichen Neuerungen zum Anerkennungsgesetz zu entwickeln. Mit der Qualifikationsanalyse ist ein Standard gesetzt, den nicht nur die zuständigen Stellen in den HWKs und den IHKs anwenden können. Daher besteht die Aufgabe von NetQA in den kommenden Jahren darin, über das Verfahren aufzuklären und die Erfahrungen weiterzugeben.

gionen“ weitergeben: Jeder Projektpartner versorgt in seiner Region die zuständigen Stellen mit entsprechenden Informationen, Erfahrungen oder Schulungen.

Für das vom BMBF geförderte Projekt NetQA übernimmt das BIBB die Gesamtkoordination und das Wissensmanagement. Die fachliche Steuerung und Begleitung der Handwerkskammern (HWK) ist Aufgabe des Westdeutschen Handwerkskammertags. Die IHK Foreign Skills Approval übernimmt die fachliche Begleitung der IHKs. Die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk ist Partner für die Entwicklung und Durchführung von Schulungen zur Qualifikationsanalyse.

Anerkennung wird digitaler

Bund und Länder arbeiten mit Hochdruck an der Digitalisierung der Verwaltung, um bis Ende 2022 ein großes Ziel des Onlinezugangsgesetzes zu realisieren: alle Verwaltungsleistungen online anzubieten. Die Berufsanerkennung ist eine wichtige Leistung im Themenfeld Bildung, welches vom BMBF gemeinsam mit dem BIBB und den Ländern Sachsen-Anhalt und Nordrhein-Westfalen verantwortet wird.

Mit einem „Digitalisierungslabor“ wurde im Sommer 2019 ein Modell für das Online-Verfahren zur Anerkennung entwickelt. Neben Expertinnen und Experten aus dem BIBB, den Ressorts und der Verwaltungspraxis der Länder waren auch Personen mit bestätigter Anerkennung eingebunden.

Mit dem entwickelten Modell liegt nun ein Lösungsentwurf für ein spezielles „Fallbeispiel“, die virtuelle Vita eines Arztes aus einem Drittstaat, vor. Nachdem viele wichtige Bausteine (wie beispielsweise die Beschreibung der Anerkennungsverfahren durch das BIBB) bereits vorliegen, wird in den nächsten Schritten geprüft, inwieweit der Entwurf für weitere Berufe nutzbar ist. Schließlich soll in der Umsetzungsphase gemeinsam mit den Bundesländern und Stellen eine digitale und gemeinsam nutzbare Lösung für ein Online-Antragssystem entwickelt werden. Eine Anbindung an den „Anerkennungs-Finder“ des BIBB ist selbstverständlich vorgesehen.

Durch die Digitalisierung werden zukünftig Hürden bei der Antragstellung abgebaut und die Anerkennungsverfahren noch effizienter gestaltet. Dies gilt insbesondere für Anträge aus dem Ausland. In der Praxis ist die Kommunikation mit den zuständigen Stellen in Deutschland oft aufwendig. Allein die postalische Zustellung von Dokumenten kann ein Verfahren stark verzögern. Die Online-Antragstellung zur Anerkennung bietet also wesentliche Verbesserungen.

►► Durch die Digitalisierung werden zukünftig Hürden bei der Antragstellung abgebaut. ◀◀

Sven Mückenheim, wissenschaftlicher Mitarbeiter

Mehr Informationen zur Arbeit des BIBB im Bereich Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen: www.bibb.de/anererkennung

Digitaler Wandel als globale Herausforderung

Berufsbildung digital und international: BIBB @ rp19

Das BIBB zeigt in den großen Diskursen zum gesellschaftlichen Wandel Präsenz und bringt die Anliegen einer zukunftsfähigen Berufsbildung zur Geltung. Diesen Zielen war die Beteiligung an Europas größter Digitalkonferenz, der re:publica 2019, vom 6.–8. Mai 2019 in Berlin gewidmet. Bereits 2018 hatte sich das *German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training* (GOVET) im BIBB pilothaft beteiligt und zahlreiche Fachexpertinnen und -experten des Instituts im Programm platziert.



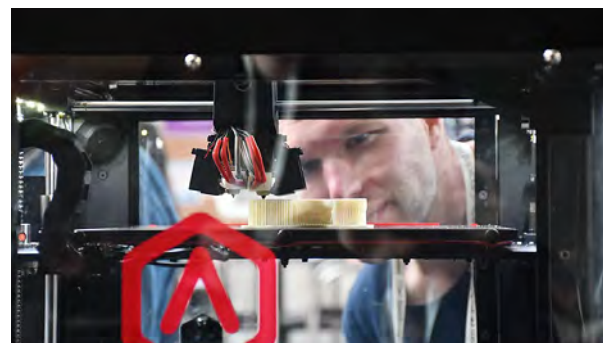
Virtuelle Webstuhl-Wartung mit der Hololens® ertasten – ein smarterer Einblick für das #rp19-Publikum in die innovative Entwicklungsarbeit der RWTH Aachen und des Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrums Textil. Im Bild: Arash Rezaey, RWTH Aachen; © Liana Lehmus/GOVET/BIBB

Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier eröffnete die re:publica 2019, an der zahlreiche hochrangige Politiker/-innen aus Deutschland und Europa, führende Wissenschaftler/-innen sowie Vertreter/-innen von Verbänden und Organisationen der Zivilgesellschaft teilnahmen. In kreativem und offenem Austausch debattierten und inszenierten die Beteiligten, wie sie die Transformation unserer Lebenswelten durch den digitalen Wandel human, demokratisch und partizipativ gestalten wollen. Neben Internet, Medien, Kultur, Politik, Wirtschaft und Technik gehören Bildung und Arbeitswelt zu den gesellschaftlichen Domänen, in denen die Zukunft geformt wird: individuell und gesellschaftlich, national und international.

An einem Stand präsentierten sich das Bundesinstitut und die Zentralstelle der Bundesregierung GOVET im BIBB. Das BMBF unterstützte die GOVET-Beteiligung mit Blick auf die internationale Berufsbildungszusammenarbeit. Innovative Aussteller aus Handwerk, Industrie, Pflege und Dienstleistungssektoren stießen mit ihren Exponaten – von mittels 3D-Druck gefertigter Schokolade bis zu Exoskeletten – auf großes Besucherinteresse. Fast ununterbrochen liefen Informations- und Fachgespräche zu den Folgen technischer Innovation für die Berufsbildung, zur Arbeit der Zukunft und zu internationaler Kooperation am Stand des BIBB. Fortlaufend konnten Bildschirmpräsentationen zu Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Inklusion in der beruflichen Bildung eingesehen werden. Filme informierten zudem über (Berufs-)Bildungssysteme anderer Länder – mit Fokus auf die von GOVET konzeptionell begleiteten Kooperationsländer des BMBF.

Mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BIBB brachten ihre Expertise ins Programm der re:publica ein und verschafften ihren Kooperationspartnern und geförderten Projekten Zugang zu aktiver Beteiligung. Im „Maker Space“ konnten Besucher/-innen Roboter und Mikrochips aus Jobstarter-Projekten und die „senseBox“, eine Open-Educational-Resource-Lösung zur Umweltdatenmessung, ausprobieren. In den Diskussionsforen der „LightningBox“ fanden die Angebote zu Arbeitsmarkt- und Ausbildungsprognosen (BIBB-Forschungsabteilung), zu virtuellen Lernarrangements in Lebensmittelberufen (Universität Magdeburg) und zu Bildungsdiplomatie (GOVET) großes Interesse.

Das BIBB wird sich auch künftig in Debatten zur digitalen Transformation und zu nachhaltigem gesellschaftlichen Wandel engagieren. Dazu bietet die re:publica einen besonders geeigneten Rahmen.



Maisstärke-Zähne aus dem 3D-Drucker sorgen für Aufmerksamkeit (Innovationspreis 2019 NRW, Dentallabor Bösing); © Liana Lehmus/GOVET/BIBB



Dr. Ralf Hermann, Leiter des Arbeitsbereichs „Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungs-kooperation (GOVET)“

Als Einrichtung der Bundesregierung übersetzt GOVET die breite Fachkompetenz des BIBB in internationale Dialoge zur Berufsbildungspolitik und in Beratungsleistungen für Berufsbildungsreformen in Partnerländern. Neben den konkreten Projekterfolgen wird zugleich immer deutlicher: Bildungsdiplomatie gestaltet sensible internationale Beziehungen mit, und die Qualität unserer Berufsbildung ist dabei ein wichtiger Faktor.

Digitale Information und Kommunikation

Parallel zum digitalen Wandel verändern sich auch die Kommunikation und die Informationsbedürfnisse der vielfältigen Zielgruppen von GOVET. Online-Kanäle, Social Media und audiovisuelle Medien werden als primäre Informationsquellen genutzt. Um diesem Bedürfnis der Nutzerinnen und Nutzer gerecht zu werden, hat GOVET die digitalen Kommunikationskanäle gestärkt. Im Fokus standen vor allem die ausländischen Zielgruppen, die sich aus der ganzen Welt bei GOVET über die deutsche Berufsbildung und Berufsbildungszusammenarbeit informieren.

Zeitgleich mit dem BIBB-Internetrelaunch wurden Landingpages der GOVET-Website in italienischer (www.govet.international/it) und russischer Sprache (www.govet.international/ru) eingerichtet. Sie bieten die zahlreichen Produkte in diesen Sprachen nutzerfreundlich an und ergänzen die bereits vorhandenen spanisch- und französischsprachigen Landingpages. Für die zahlreichen Videos, die GOVET in den letzten Jahren in vielen Sprachversionen produziert hat, wurden ein deutsch- und ein englischsprachiger YouTube-Kanal eingerichtet. Die Videos werden dort in sprachgebundenen Playlists gebündelt. 2019 wurden Filme zur Bedeutung von Standards in der Berufsausbildung, Auslandserfahrung in der Ausbildung und eine sechsteilige Reihe zur Handlungsorientierung veröffentlicht.

Roadshow „Digitale Medien in der Berufsbildung“ – nun auch international unterwegs

Die national erfolgreiche Roadshow „Digitale Medien in der Berufsbildung“ startete 2019 auch international durch. Am 10. Oktober präsentierten asiatische Berufs-bildungsakteure auf der Bildungsmesse „Worlddidac Asia“ in Bangkok erstmals in einem internationalen Format der Roadshow ausgewählte Praxisbeispiele.

Teilnehmende des parallel zur Messe stattfindenden Treffens des BIBB mit seinen Partnerinstitutionen aus der Asien-Pazifik-Region sowie Messebesucher/-innen konnten in Workshops die Einsatzmöglichkeiten digitaler Medien in der Ausbildungspraxis kennenlernen und erproben. Ziel der Veranstaltung war es, auch auf internationaler Ebene das Verständnis der vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten zu verbessern und den Dialog über Chancen und Herausforderungen digitaler Medien in der Berufsbildung zu befördern.



Indonesischer Teilnehmer des BIBB-Partnertreffens erprobt die deutsche „Social Virtual Reality“-Lernanwendung; © Eva Hanau/BIBB

Beispiele guter Praxis aus Hongkong, den Philippinen und der Mongolei

Ein Praxisbeispiel für die kreative Nutzung digitaler Medien ist ein Projekt des *Vocational Training Council Hongkong*. Auszubildende aus den Bereichen Gesundheitswesen und IT entwickelten gemeinsam mit externen Projektpartnern innerhalb eines Lernmoduls ein bewegungsbasiertes Videospiel, mit dessen Hilfe Seniorinnen und Senioren ihre Beweglichkeit erhalten können. So verbesserten sie ihr Verständnis des Potenzials digitaler Technologien im eigenen Berufsbereich und sammelten erste Erfahrungen zur eigenständigen Gestaltung und Anwendung digitaler Technologien im beruflichen Alltag.

Das philippinische BIBB-Partnerinstitut *Technical Education and Skills Development Authority* präsentierte

eine webbasierte Lernplattform, die der philippinischen Bevölkerung freien Zugang zu berufsbezogenen Online-Kursen für die Aus- und Weiterbildung bietet.

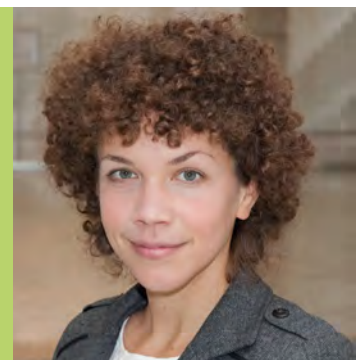
Ein Beispiel aus der Mongolei zeigte die Anwendungsmöglichkeiten des Gamification-Ansatzes für die berufliche Bildung: In Zusammenarbeit mit dem nationalen Verband des Baugewerbes und der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit wurde eine Smartphone-Anwendung entwickelt, die Auszubildenden spielerisch Kenntnisse über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Baugewerbe vermittelt. Aus Deutschland eröffnete das Praxisbeispiel „Social Virtual Reality“ Teilnehmenden Einblicke in das Potenzial virtueller Umgebungen zum handlungsorientierten beruflichen Lernen in der Druck- und Medienbranche.

Insgesamt hatten sich 13 Projekte aus der Asien-Pazifik-Region um eine Teilnahme an der internationalen Roadshow beworben. Eine Jury aus Vertreterinnen und Vertretern des BIBB, des UNESCO-UNEVOC *International Centre for Technical Vocational Education and Training* sowie des UNESCO-Regionalbüros Asien-Pazifik in Bangkok wählte die Praxisbeispiele aus.

Das internationale Format der BIBB-Roadshow wurde in Kooperation mit dem Verband der Bildungswirtschaft – Didacta Verband e. V. sowie dem UNESCO-UNEVOC *International Centre for Technical Vocational Education and Training* realisiert. Das Konzept baut auf der vom BMBF initiierten nationalen Roadshow-Veranstaltungsreihe „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“ auf, die das BIBB seit 2016 erfolgreich in Deutschland umsetzt. Das internationale Format wird mit weiteren Veranstaltungen im Jahr 2020 fortgesetzt. <https://www.bibb.de/de/105326.php>

Eva Hanau, Projektleitung „Internationale Roadshow“

Die Diskussionen im internationalen Umfeld zeigen, dass das Potenzial digitaler Medien für die berufliche Bildung nur dann ideal umgesetzt werden kann, wenn neben der adäquaten Ausstattung von Bildungseinrichtungen auch das verantwortliche Lehrpersonal über die notwendigen mediendidaktischen und digitalen Kompetenzen verfügt, um die Nutzung digitaler Medien mit klaren Lernzielen zu verbinden und an die Voraussetzungen der Lernenden anzupassen. Das Thema wird daher auch in Zukunft verstärkt im Fokus der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit stehen.





NA-Jahresbericht 2019

Detaillierte Informationen zu den Schwerpunktthemen und Statistiken im Programm Erasmus+ sowie über Aktivitäten der IBS, des neuen Förderprogramms AusbildungWeltweit, des Israelprogramms, des Nationalen Europass Centers, der NKS Europäische Agenda für Erwachsenenbildung sowie EPAL entnehmen Sie bitte dem Jahresbericht 2019 der NA beim BIBB auf der Webseite www.na-bibb.de in der Rubrik „Publikationen“. Dort können Sie den Jahresbericht 2019 kostenlos herunterladen und bestellen. Zudem enthält der kostenlose NA-Newsletter wichtige Informationen rund um die Programme und Serviceleistungen der NA beim BIBB.

► Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB

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

www.na-bibb.de

www.machmehrausdeinerausbildung.de

www.erasmusplus.de

Twitter: @nabibb_de

Instagram: @meinauslandspraktikum

Die NA beim BIBB ist außerdem:

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

Erasmus+

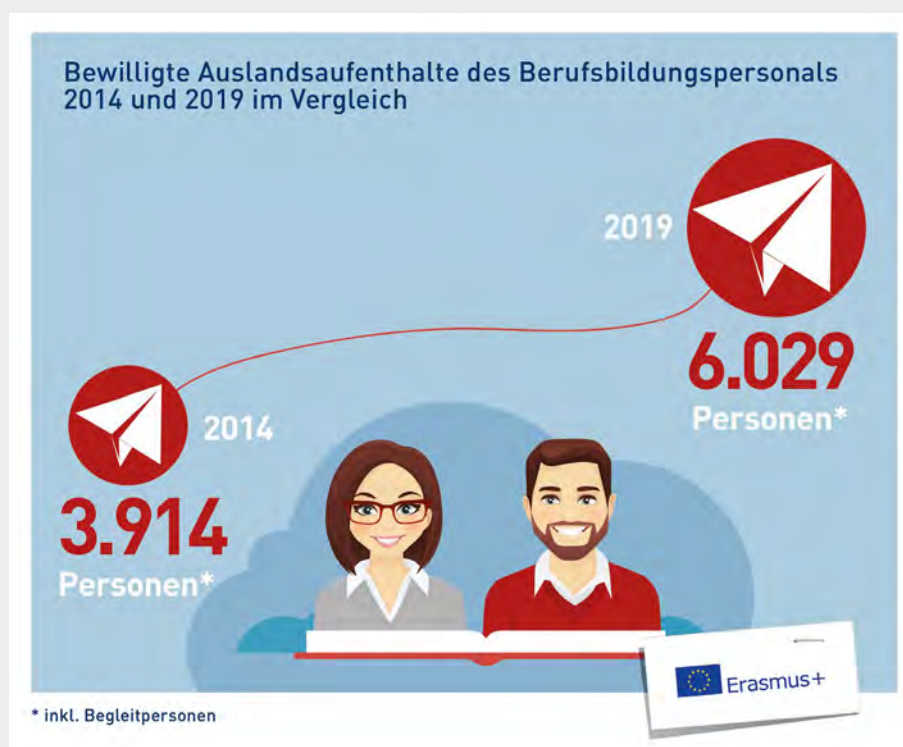
Das EU-Programm Erasmus+ für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport (2014–2020) verfolgt u. a. das Ziel, Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern sowie die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie der Jugendarbeit zu modernisieren. Neben Beschäftigung, ökonomischer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

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

2019 hat die NA beim BIBB die Mobilität von rund 26.800 Lernenden, mehr als 6.000 Fachkräften der beruflichen Bildung sowie rund 2.200 Dozentinnen und Dozenten in der Erwachsenenbildung gefördert.

Darüber hinaus erhielten 129 „Strategische Partnerschaften“ eine Förderzusage, davon 59 in der beruflichen Bildung und 70 in der Erwachsenenbildung. Seit 2016 werden Projekte zwischen produktorientierten und austauschorientierten Strategischen Partnerschaften unterschieden.

Abb. 12: Bewilligte Auslandsaufenthalte des Berufsbildungspersonals 2014 und 2019 im Vergleich



Quelle: NA beim BIBB



Bildung für Europa

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

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



Mobil in Europa mit Erasmus+ – Daten und Fakten zu Auslandsaufenthalten von Lernenden und Berufsbildungspersonal 2016–2018

Qualifizierende Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung haben in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Die NA beim BIBB hat in einer umfassenden Datenanalyse die Mobilität von Lernenden und Bildungspersonal im Rahmen von Erasmus+ untersucht. Neben Daten und Fakten zu durchgeführten Auslandsaufenthalten sowie deren Dauer wurden u. a. Alter, Geschlecht, Herkunft nach Bundesländern und Ausbildungsberufe der Lernenden sowie die gewählten Zielländer unter die Lupe genommen. Erstmals betrachtet die Analyse dabei auch die Incoming-Mobilität:

www.na-bibb.de/presse/news/mobil-in-europa-mit-erasmus/



► AusbildungWeltweit

Mit AusbildungWeltweit fördert das BMBF Auslandsaufenthalte in der betrieblichen Berufsausbildung in all den Ländern, die nicht über das EU-Programm Erasmus+ abgedeckt sind. Das Förderprogramm unterstützt damit das Ziel der Bundesregierung, die Anzahl der Auszubildenden mit Auslandserfahrung deutlich zu erhöhen. Die NA beim BIBB ist mit der Umsetzung des Förderprogramms beauftragt.

AusbildungWeltweit stärkt die duale Berufsausbildung

Ein Auslandsaufenthalt während der Ausbildung ist eine sinnvolle Investition – davon sind viele Ausbildungsbetriebe überzeugt. Unternehmen setzen Lernphasen im Ausland mittlerweile gezielt ein für eine breitere Qualifizierung der angehenden Fachkräfte und mit dem Ziel, sich auf dem Ausbildungsmarkt als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Förderprogramme tragen dazu bei, dass Auslandserfahrung für eine zunehmende Zahl der Auszubildenden und Ausbildungsbetriebe möglich wird.

Das Förderprogramm unterstützt Auslandsaufenthalte

- von jungen Menschen während einer dualen Berufsausbildung zwischen drei Wochen und drei Monaten,
- von betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildern zu ausbildungsbezogenen Themen zwischen zwei und zwölf Tagen,
- von Ausbilderinnen und Ausbildern, um bei der Partnereinrichtung im Ausland Auszubildendenaufenthalte konkret vorzubereiten.

Die Zuschüsse für Fahrt, Aufenthalt, sprachliche oder interkulturelle Vorbereitung der Auszubildenden sowie für die Organisation der Aufenthalte können von Ausbildungsbetrieben, Kammern oder Berufsbildungseinrichtungen beantragt werden.

Erfolgreicher Start

Seit dem Start der Pilotphase in 2017 hat die NA beim BIBB fünf Antragsrunden umgesetzt. Mehr als 100 Unternehmen nutzten bisher die Chance und erhielten Förderzusagen für über 1.000 Aufenthalte, 60 Prozent davon allein in den beiden Antragsrunden in 2019. Im Durchschnitt entfallen drei Viertel der bewilligten Plätze auf Auszubildende. Sie sind tatsächlich weltweit unterwegs: 44 Länder – verteilt über alle Kontinente – sind bisher Ziele für Lernaufenthalte im Programm. Mit Abstand am meisten nachgefragt sind die USA und China, gefolgt von der Schweiz, Kanada, Australien und Mexiko.

Das Programm wurde 2019 auf Ausbildungsmessen beworben und im Rahmen von Veranstaltungen Dritter vorgestellt. Informationen rund um das Förderprogramm sowie die Antragstellung und Durchführung von Vorhaben stehen auf der Webseite des Programms zur Verfügung.

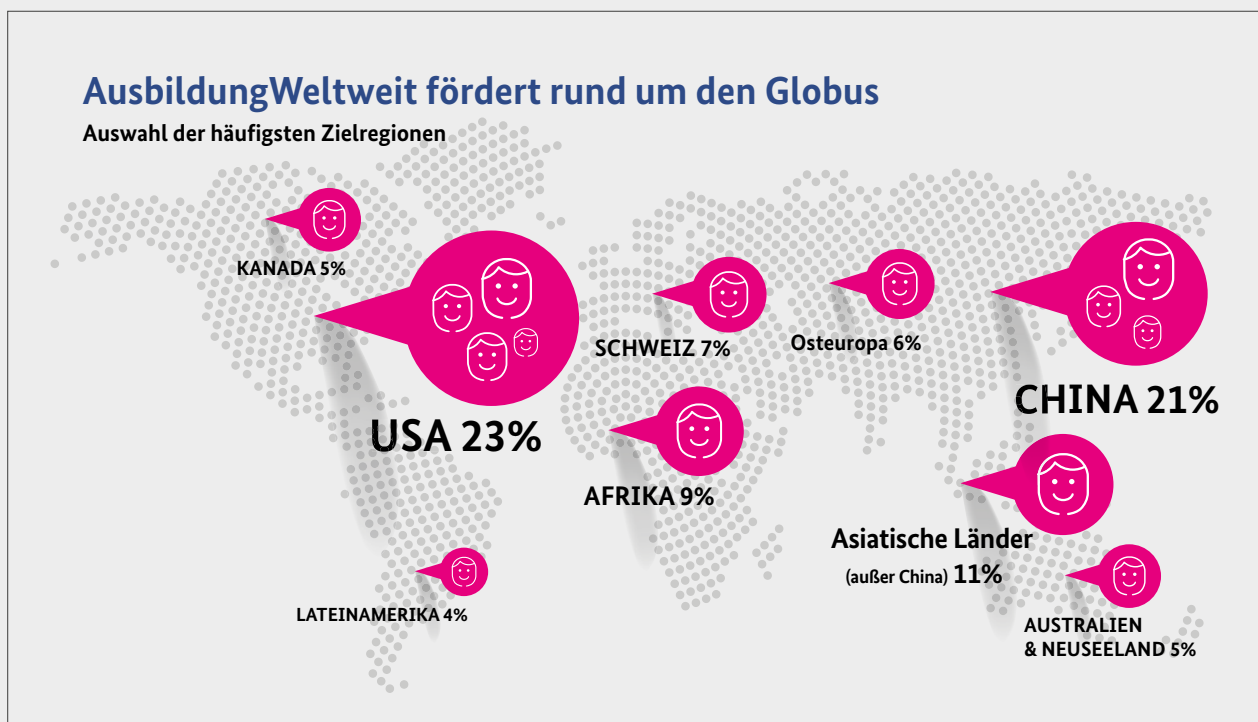
Kernthema der Programmentwicklung waren die Abstimmungen und Vorbereitungen für eine neue Förderrichtlinie, durch die Berufliche Schulen Zugang zum Förderprogramm erhalten.

Erfahrungen teilen

„Erzählt uns mehr“ – der Titel der Veranstaltung am 13. November 2019 im BMBF Berlin war zugleich Motto des Tages. Fünf Auszubildende teilten ihre Erfahrungen mit rund 100 Gästen, z. B. als Tierpflegerin in Ecuador, als Elektroniker für Anlagentechnik in Indien, als Friseurin in Moskau. Ihre Ausbildungsbetriebe kamen ebenfalls zu Wort und erläuterten, wie sie die Aufenthalte in den Ausbildungsablauf einpassen. Dabei konnte direkt manch praktische Frage zur Sprache kommen. Natürlich gab es auch viele Informationen rund um AusbildungWeltweit – für neue Interessierte wie auch für Einrichtungen, die bereits Förderung erhalten. Die „Stories“ dieser und weiterer Auszubildender sind auf der Webseite des Programms veröffentlicht. Mit dem Hashtag #AusbildungWeltweit werden Meldungen auf Twitter und Instagram gekennzeichnet.

www.ausbildung-weltweit.de

Abb. 13: Häufigste Zielregionen in bewilligten Projekten von AusbildungWeltweit (2017–2019)



Quelle: BMBF

Internationale Zusammenarbeit und Vernetzung im Rahmen des UNESCO-UNEVOC BILT-Projekts

UNESCO-UNEVOC – Bridging Innovation and Learning in TVET (BILT)

Das UNEVOC-Netzwerk organisiert sich in regionalen Clustern. Im Zuge des BILT-Projekts wird das europäische UNEVOC-Cluster aktiv: Mittels des Peer-Learning-Ansatzes sollen die Transparenz und der Zugang zu Ressourcen und Fachwissen der europäischen UNEVOC-Zentren untereinander verbessert werden. Im Rahmen von thematischen Arbeitssträngen tauschen sich die Zentren zu ihren Erfahrungen und zu innovativen Praktiken aus. Das BILT-Projekt ist eine Kooperation zwischen dem BIBB und UNESCO-UNEVOC, die das BMBF finanziert.

Das BILT-Projekt startete mit einer Kick-Off-Konferenz am 10. und 11. Juli 2019 beim Internationalen Zentrum von UNESCO-UNEVOC in Bonn. Zwischen Oktober und Dezember fanden thematische Workshops bei verschiedenen europäischen UNEVOC-Zentren statt. Im

Internationalen Zentrum von UNESCO-UNEVOC in Bonn wurden am 3. und 4. Dezember beim „Global Forum“ erste Zwischenergebnisse präsentiert. Für 2020 ist ein Bridging-Prozess mit afrikanischen und asiatischen UNEVOC-Partnern vorgesehen. Dadurch sollen die Innovations- und Lernerfahrungen zwischen Europa, Afrika und Asien ausgetauscht und miteinander verbunden werden.

Entstehungsgeschichte

Das BILT-Projekt entwickelte sich über einen längeren Zeitraum und entstand in intensiver Zusammenarbeit von UNESCO-UNEVOC, BIBB und BMBF. Die Themensetzung erfolgte bei einem Workshop der europäischen UNEVOC-Zentren im September 2017. Dabei ermittelten die Teilnehmenden fünf aktuelle Herausforderungen und potenzielle Interessen des europäischen UNEVOC Clusters: Sie stellten fest, dass ein hoher Bedarf besteht, die Chancen des Digitalisierungstrends zu nutzen, zur Nachhaltigkeit in der Berufsbildung beizutragen und unternehmerische Fähigkeiten zu fördern. Zudem sahen sie Austauschbedarf bezüglich der Frage, inwiefern berufliche Bildung dazu beitragen kann,



Teilnehmende der Kick-off-Konferenz des BILT-Projekts;
© Aldrich Mejia/UNESCO-UNEVOC

die Herausforderungen von Migration und Flucht zu bewältigen. Die Identifikation neuer Qualifikationen und Kompetenzen und deren Einbindung in Curricula und Ausbildungsstandards wurde als weiterer Themenbereich identifiziert, da dies eine der Voraussetzungen für moderne und wettbewerbsfähige Berufsbildungssysteme ist.

Im Rahmen der Kick-off Konferenz von BILT im Juli 2019 wurden die genannten fünf Arbeitsstränge erstmals zusammengeführt. 51 Teilnehmende, darunter UNEVOC-Zentren aus 16 Ländern sowie externe Institutionen außerhalb des UNEVOC-Netzwerkes aus Österreich, Frankreich und Deutschland, diskutierten, welche Themenschwerpunkte innerhalb der Arbeitsstränge von Bedeutung sind.

Gesammelte Expertise und lebhafter Austausch

Das Format der fünf thematischen Workshops wurde bewusst interaktiv gehalten, sodass sich engagierte Diskussionen entwickeln konnten. Auf diese Weise wurden persönliche Netzwerke zwischen den Vertreterinnen und Vertretern der UNEVOC-Zentren und der Institutionen außerhalb des UNEVOC-Netzwerkes gestärkt und eine nachhaltige Plattform für Innovation und Austausch geschaffen. Kernelement jedes Workshops war die Vorstellung innovativer Praktiken in Form von Kurzpräsentationen, um das Interesse der anderen Teilnehmenden zu wecken. In darauffolgenden World-Café-Sessions hatten die Teilnehmenden Gelegenheit, ein vertieftes Verständnis der Projekte zu erlangen und diese entlang von Leitfragen zu diskutieren.

Der erste thematische Workshop fand vom 2. bis 3. Oktober zum Thema **Digitalisierung** beim UNEVOC-Zentrum OsloMet in Norwegen statt. Technologie prägt mittlerweile nicht nur die Arbeitswelt, sondern verändert auch das Profil von Ausbildungsstellen und Arbeitsplätzen. Diese Herausforderung wurde mit besonderem Blick auf die Rolle von KMU sowie Aus- und Fortbildung von Lehrkräften und betrieblichem Ausbildungspersonal diskutiert. Bei der Präsentation von innovativen Praktiken spielten Lern- und Lehrmethoden, die den Auszubildenden den Zugang zu digitalen Technologien ermöglichen, eine wichtige Rolle.

Kernelement des zweiten thematischen Workshops vom 23. bis 24. Oktober beim UNEVOC-Zentrum MCAST auf Malta waren aktuelle Herausforderungen im Bereich der **Nachhaltigkeit**. Die Teilnehmenden diskutierten, wie die Berufsbildung auf Entwicklungs-



*BILT-Stand beim ‚Global Forum‘ von UNESCO-UNEVOC (Bonn);
© Aldrich Mejia/UNESCO-UNEVOC*

paradigmen reagieren und so zur Verringerung von Umweltbelastungen und zum Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft beitragen kann. Eine besondere Rolle spielten institutionelle Ansätze zur Integration von Nachhaltigkeitsaspekten und „grünen Kompetenzen“ in Curricula sowie Ausbildungs- und Berufsstandards.

Im Rahmen des Workshops zum Thema **Entrepreneurship**, ausgerichtet vom UNEVOC-Zentrum TKNIKA in Spanien vom 30. bis 31. Oktober, diskutierten die Teilnehmenden die Förderung innovativer unternehmerischer Aktivitäten von Auszubildenden. Dabei wurde deutlich, dass „Entrepreneurship“ vor allem als eine Einstellung und Kompetenz begriffen werden sollte, die zu Eigeninitiative, Ideenreichtum und persönlichem Engagement führt. Besonderes Augenmerk wurde in diesem Sinne auf die Entwicklung von Entrepreneurship-Kompetenzen im Berufsbildungskontext sowie auf innovative pädagogische Modelle gelegt. Die UNEVOC-Zentren stellten vielfältige innovative Praktiken vor: Mit der standardisierten Verankerung von Entrepreneurship-Kompetenz in allen Curricula bis hin zu freiwilligen einjährigen Zusatzausbildungen war die Bandbreite groß.

Gastgeber des Workshops zu **Neuen Qualifikationen und Kompetenzen** vom 12. bis 13. November war als UNEVOC-Zentrum das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung in der Schweiz. Dort wurden anhand von innovativen Beispielen und Fallstudien Möglichkeiten zur Einführung und Umsetzung neuer Qualifikationen und Kompetenzen diskutiert. Ein weiteres zentrales Element des Workshops war die Verbindung der thematischen Schwerpunkte von BILT – insbesondere Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Entrepreneurship – mit neuen Qualifikationen und Kompetenzen. Dafür



Plenum beim BILT-Workshop zu „Neuen Qualifikationen und Kompetenzen“ (Lausanne, Schweiz);
© Pierre Vicario/SFIVET

►► Mittels des Peer-Learning-Ansatzes sollen die Transparenz und der Zugang zu Ressourcen und Fachwissen der europäischen UNEVOC-Zentren untereinander verbessert werden. ◀◀

Vera Hark, wissenschaftliche Mitarbeiterin

wurden Projekte der anderen Workshops aufgegriffen und neue Beispiele in den Blick genommen, die für die Integration neuer Qualifikationen eine Rolle spielen.

Der fünfte und letzte BILT-Workshop thematisierte **Migration und Flucht** in Bezug auf Berufsbildung und fand vom 10. bis 11. Dezember beim UNEVOC-Zentrum University of Nottingham in Großbritannien statt. Das Thema wurde entlang dreier Stränge diskutiert: Einerseits beleuchteten die Teilnehmenden die Anerkennung von Qualifikationen und die Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt. Andererseits ging es um internationale Kompetenzen und Mobilität innerhalb Europas und in Zusammenarbeit mit Drittstaaten. Schließlich wurde die soziale Integration von Migrantinnen und Migranten thematisiert. Ein besonderes Element dieses Workshops war eine Panel-Diskussion mit Vertreterinnen und Vertretern internationaler Organisationen, die gemeinsam innereuropäische Herausforderungen und Lösungen entwarfen.

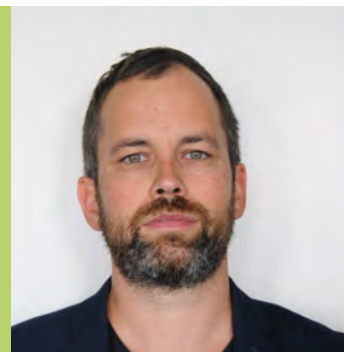
BILT-Aktivitäten im Jahr 2020

Die Projektaktivitäten des europäischen UNEVOC-Clusters erweitern sich ab 2020 um den Austausch mit afrikanischen und asiatischen UNEVOC-Zentren. Geplant sind Veranstaltungen in Kooperation mit UNEVOC-Zentren aus Europa, Afrika und Asien, um die Arbeit zu den fünf Schwerpunktthemen von BILT zu vertiefen.

Damit die bisherigen Arbeitsergebnisse für das globale UNEVOC-Netzwerk zugänglich bleiben, werden die jeweiligen Gastgeberinstitutionen der Workshops in enger Kooperation mit dem BILT-Projektteam Berichte zu jedem Workshop erstellen. Zusätzlich werden die präsentierten innovativen Praktiken sowie die Diskussionen der

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

Die Zusammenarbeit mit multilateralen Organisationen wie dem Internationalen Zentrum für Berufsbildung der UNESCO (UNESCO-UNEVOC) ermöglicht es dem BIBB und dem BMBF, thematische Impulse in die Agenda des UNEVOC-Netzwerks einfließen zu lassen. So können relevante Themen der Berufsbildung für den deutschen Kontext auch auf internationaler Ebene mit verschiedenen Berufsbildungsakteuren aus allen Weltregionen diskutiert und Lernerfahrungen ausgetauscht werden.

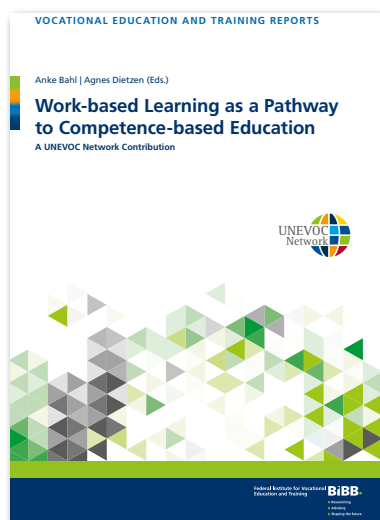


Arbeitsgruppen vorgestellt. Tiefere Informationen sowie Materialien zu jedem vorgestellten Projekt können Interessierte in Zukunft auf der BILT-Website unter <https://unevoc.unesco.org/bilt/BILT> abrufen. Diese sollen sukzessive um den Input der zweiten Phase des BILT-Projekts erweitert werden.

Deutsch-russische Berufsbildungszusammenarbeit

Die Ergebnisse der Neuorientierung des Berufsbildungssystems in Russland sind vielversprechend. 2019 wurden seit dem ersten Juli landesweit unabhängige Prüfungen eingeführt und dafür regionale Zentren für die Bewertung der Leistungen aufgebaut. Der Ablauf der Prüfung orientiert sich stark am deutschen Modell. GOVET hatte in den vergangenen Jahren dazu beraten. Nach einer Demonstrationsprüfung im Friseurhandwerk im Jahr 2018 erprobte GOVET in diesem Jahr ein ähnliches Verfahren im Kfz-Bereich. Russische und deutsche Prüfer/-innen und Auszubildende absolvierten im jeweiligen Land eine theoretische und praktische Prüfung. GOVET begleitete das Projekt mit einem Filmteam.

Anlässlich der 13. Sitzung der bilateralen Arbeitsgruppe „Berufsbildung“ in Kazan wurde ein von den Kooperationspartnern gemeinsam erarbeitetes, zweisprachiges



Work-based Learning as a Pathway to Competence-based Education

This book provides a rich collection of research and practice perspectives around central topics in the field of work-based learning (WBL). Based on an extensive prior literature review of the current state of research on WBL in TVET contexts on a global scale, key themes of interest for a competence-based perspective were chosen to call for contributions from researchers and experts in VET from all around the world. Inspired by research evidence from a diversity of recent national projects, the book offers new insights in conducive factors for learning on the level of the individual subject and the work environment. The papers pick up regional and national challenges in supporting WBL and in developing and implementing curricula based on actual work processes. They take a closer look at the role of tutors in WBL and show new options in the transfer and recognition of knowledge, skills and competences. The research approaches presented in this book are meant to support everyone in meeting their TVET objectives, regardless of region and scale.

Kostenloser Download unter
<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9861>

► Neue und alte Kooperationspartner

GOVET unterstützte auch 2019 das BMBF beim Aufbau und bei der Gestaltung seiner bilateralen Kooperationen. Aktuell bestehen fünf europäische und elf außereuropäische Kooperationen auf Basis bilateraler Vereinbarungen. Mit Ghana und Iran wurden 2019 zwei neue BMBF-Berufsbildungsk Kooperationen konzipiert und vereinbart, die jeweils Kernaufgaben in der Umsetzung für GOVET und iMOVE vorsehen. Die Kooperationsvereinbarungen mit Costa Rica, Indien, Mexiko, Portugal und der Slowakei wurden im vergangenen Jahr verlängert.

„Handbuch der deutsch-russischen Kooperation“ veröffentlicht. Das Buch erschien in zwei Teilen. Im historischen Teil beleuchten der Leiter des Berufsbildungsinstituts Arbeit und Technik der Europa-Universität, Professor Volker Herkner, und der Leiter Berufsbildung im russischen „Föderalen Institut für die Bildungsentwicklung“, Professor Wladimir Blinov, die gemeinsame Geschichte der Fachkräfteausbildung. Der zweite Teil zeigt die jüngere Vergangenheit der erfolgreichen Kooperation der verschiedenen Akteure und die Entwicklung der modernen praxisorientierten Berufsbildung in Russland. Das Handbuch ist das erste seiner Art innerhalb einer internationalen Zusammenarbeit in der Berufsbildung des BMBF.

Das Thema „Berufsorientierung und Übergang Schule – Beruf“ gewinnt auf der Agenda der Arbeitsgruppe an Bedeutung. Die Situation der Fachkräfteausbildung hat sich in Russland institutionell verbessert. Die Ausbildung muss aber auch für die Schülerinnen und Schüler sowie für die Eltern so attraktiv sein, dass die neuen



Friseurhandwerk goes international: Aus der deutsch-russischen Kooperation des BMBF sind beispielhafte Videos in mehreren Sprachen zum Mehrwert internationaler Kooperation in der dualen Ausbildung entstanden;

© GOVET/BIBB

Angebote wahrgenommen werden und Ausbildungsplätze tatsächlich besetzt werden können. Während die 85 Regionen unzählige Eigeninitiativen auf den Weg gebracht haben, fehlt noch die systemische Verankerung der Berufsorientierung in föderalen und regionalen Gesetzen.

Auch die Entwicklung beruflicher Karrierewege für junge Leute mit beruflichen Anschlüssen und weiterer Qualifizierung ist eine Herausforderung. Um hier voranzukommen, informierte sich eine Gruppe von russischen Expertinnen und Experten während einer einwöchigen Studienreise in Köln und Umgebung. Sie lernten den „Berufswahlpass“, die Initiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“, das Zertifikat „Berufswahl-siegel“ und den Girls'/Boys' Day praktisch kennen und besuchten Unternehmen und allgemeinbildende Schulen sowie ein Kompetenzzentrum für Kfz-Mechatronik und Industrie 4.0. Beeindruckt zeigten sich die Teilnehmenden von der strategischen und datenbasierten Herangehensweise, mit der Zielgruppen angesprochen und kooperativ beteiligt werden. Diese Methoden und Instrumente weiter kennenzulernen, wird der nächste Schritt in der Beratung sein. GOVET veröffentlichte hierzu einen Artikel in der Fachzeitschrift „Navigator“.

<http://platforma-navigator.ru/category/international-experience/>

<http://platforma-navigator.ru/2019/08/08/proforientacija-v-germanii-tendencii-razvitiya-ii-chast/>

Eine Studienreise mit Fachleuten aus russischen Berufsverbänden, Arbeitgebervertretungen, Universitäten und Methodenzentren eröffnete eine weitere Beratungslinie zum Thema „Entrepreneurship und Start-up-Kultur sowie Durchlässigkeit“. Im Rahmen der internationalen Handwerksmesse in München lernte die Gruppe Wege in die Selbstständigkeit nach Abschluss einer Berufsausbildung kennen. Hierzu gehörten Besuche an der Münchener Technikerschule, von Maler- und Sanitärfachbetrieben, des Startup-Zentrums der Technischen Universität, Treffen mit Innovationsfirmen wie den Friseurmeisterinnen der „Langhaarmädchen“, der Orthopädienschuhschmiede „MyVale“ sowie weiteren im Gerüstbau und der Optik. Nach Einschätzung der Teilnehmenden sind sowohl die Fachschulen als auch die klein- und mittelständischen Unternehmen in Russland noch nicht hinreichend handlungsfähig, um als Ausbildungsbetriebe auch den künftigen Entrepreneur-Nachwuchs hervorzubringen. Die Einblicke in München sahen sie als Inspiration für die Entwicklung im eigenen Land an.

► Strategie der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit und Länderstrategien

Am 22. Mai 2019 verabschiedete das Bundeskabinett die neue Strategie der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit. Die Strategie bezieht sich auf globale Megatrends wie die Transformation der Arbeitswelt im Kontext der Digitalisierung, die Zunahme weltweiter Wanderungsbewegungen, den Klimawandel, die fortschreitende Globalisierung, Fachkräfteentwicklung sowie die UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. Sie bildet zudem den Rahmen für eine engere Verknüpfung der vielfältigen deutschen Kooperationsinitiativen. Gemäß der Strategie sollen Abstimmungen mit dem Ziel verstärkt werden, Synergien und Komplementarität zwischen Einzelinitiativen zu schaffen. Damit soll die Wirksamkeit der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit insgesamt weiter gesteigert und das deutsche Engagement noch besser sichtbar gemacht werden. GOVET hat die Entwicklung der Strategie fachlich und organisatorisch begleitet. Eine wesentliche Neuerung der Strategie besteht darin, gemeinsame Länderstrategien der Bundesregierung abzuleiten. GOVET hat dafür im Auftrag des BMBF und in Kooperation mit Wirtschafts- und Sozialpartnern und dem DLR-Projektträger ein Verfahren entwickelt. 2019 wurden Strategien für die Zusammenarbeit mit Italien, USA und Mexiko erarbeitet. Weitere sollen folgen.

Innovative Schritte in der Kooperationspolitik gehen Deutschland und Russland auch, indem sie erstmals Hochtechnologie und Berufsbildung miteinander verbinden. Grundlage dafür ist ein Beschluss vom 10. Dezember 2018 im Rahmen der Deutsch-Russischen Roadmap zwischen dem BMBF und dem Ministerium für Wissenschaft und Hochschulbildung der Russischen Föderation. Hierzu gab es zwei Sondierungsreisen: zunächst zu den Großforschungsanlagen in Jülich, Darmstadt, Garching und Berlin, danach bei einem Gegenbesuch nach Dubna und Gatschina. Im Mittelpunkt wird in den nächsten Jahren der nichtakademische technische Nachwuchs im Bereich der Mechatronik, Feinmechanik und Labortechnik stehen.

Der Austausch mit den russischen Akteuren gestaltete sich 2019 erneut aktiv bei der Moscow International Education Fair und bei der dritten Konferenz zur Berufsbildung an der deutschen Botschaft in Moskau zum Thema Berufsorientierung. GOVET lud dazu auch eine Vertreterin des Bundes Deutscher Arbeitgeberverbände und die BIBB-Expertin für Berufsorientierung und Inklusion, Kerstin Vollmer, als Referentinnen ein. „Inklusion“ bildete auf Wunsch des russischen Schulministeriums auch das Thema eines Expertendialogs und einer Studienreise im Dezember. Im Fokus stand das gemeinsame Verständnis des Themas, der Mechanismen und systemischen Voraussetzungen für die Integration von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeits- und Ausbildungsmarkt – auch im Kontext der Digitalisierung und Automatisierung. Das BIBB konnte hier auf seine eigene erfolgreiche Erfahrung in der Ausbildung verweisen.

In Webinaren wurde der fachliche Austausch zur „Digitalisierung in der Berufsbildung“ und zur „Akademischen Bildung von Berufspädagoginnen und

–pädagoginnen“ ermöglicht. Zudem adaptierte GOVET in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen des BIBB Instrumente einer erfolgreichen Ausbildung und Lernortkooperation an die russischen Kontexte. So wurde die Broschüre aus der Reihe „Ausbildung gestalten“ für die Metall- und Verfahrenstechnologie zur Unterstützung deutscher und russischer Unternehmen übersetzt, qualitätsgesichert und auf die russischen Rahmenbedingungen zugeschnitten.

Die Kohärenz und die Abstimmung der nationalen Akteure ist auch für die Kooperation mit Russland wichtig. So stimmen sich GOVET, der Deutsch-Russische Jugendaustausch, die Stiftung „Handwerk stiftet Zukunft“, das Goethe-Institut Moskau, AusbildungWeltweit (NA beim BIBB) und die Auslandshandelskammer Moskau regelmäßig ab.

Kooperation mit China

Im Rahmen des 2018 angelaufenen „1.000-Lehrer-Programms“ sollen deutsche Bildungsanbieter chinesisches Berufsbildungspersonal qualifizieren. Geplant ist, jährlich bis zu 1.000 Lehrkräfte, Dozenten bzw. Dozentinnen und Rektoren bzw. Rektorinnen für eine Dauer von jeweils sechs bis zwölf Wochen in Deutschland fortzubilden. Auftraggeber ist die Bildungsabteilung der chinesischen Botschaft in Berlin für das chinesische Bildungsministerium. Bildungsanbieter mit Erfahrung bei der Durchführung von Lehrkräftefortbildungen und mit China-Expertise konnten ihr Interesse über iMOVE bekunden. 2019 startete die zweite Auswahlrunde in den Fachrichtungen Cloud Computing und Big-Data-Anwendungen, Technologien für die Chemie- und Pharmaindustrie, Front-End-Webentwicklung, neue Energien und Umwelttechnik, Technologien für Künstliche Intelligenz sowie Gerätetechnik für die Luftfahrt.



Birgit Thomann, Abteilungsleiterin im BIBB, hält einen Impulsvortrag mit dem Titel „Digitalisierung als Herausforderung und Chance für die duale Berufsbildung“; © Amling/BIBB

Das „1.000-Lehrer-Programm“ war ebenfalls Thema beim deutsch-chinesischen Dialogforum zur Berufsbildung am 26. Juni 2019 in Berlin, an dem auch iMOVE mitwirkte. Bildungsministerin Anja Karliczek und die stellvertretende chinesische Ministerpräsidentin Sun Chunlan sprachen sich für die verstärkte Zusammenarbeit beider Länder aus.

Die Afrika-Strategie der Bundesregierung unterstützen

Ghana – zweite bilaterale Kooperation des BMBF mit Afrika

Im Juli 2019 unterzeichneten die Bildungsministerin Anja Karliczek und der Bildungsminister Ghanas, Dr. Matthew Prempeh, in Accra eine Gemeinsame Absichtserklärung über Kooperation in der beruflichen Bildung. Die Ministerin wurde von einer Delegation der deutschen Bildungswirtschaft und dem Leiter von iMOVE, Dr. Andreas Werner, begleitet.

Nach Südafrika ist Ghana das zweite Land in Afrika, mit dem das BMBF eine formale Kooperation auf diesem Gebiet eingeht. Diese trägt zur Umsetzung der afrikapolitischen Leitlinien der Bundesregierung und ihrer Fortschreibung von März 2019 bei, die unter dem Titel „Eine vertiefte Partnerschaft mit Afrika“ ein ganzheitliches Vorgehen der Bundesressorts vorsehen. Bildung und Beschäftigung gehören zu den zentralen Kooperationsfeldern.

Leistungen von GOVET und iMOVE stehen im Zentrum der seit 2018 durch eine Sondierungsreise und ein GOVET-Rahmenkonzept vorbereiteten Vereinbarung. Im Oktober 2019 wurden sie in einem gemeinsamen Planungsworkshop in Bonn mit Vertretern und Vertreterinnen der ghanaischen Berufsbildungsbehörde (*Council for Technical and Vocational Education and Training – COTVET*) konkretisiert. GOVET wird demnach die Entwicklung von Instrumenten für ein nationales Datenmonitoring und Berichtswesen zur Berufsbildung unterstützen. Zudem wird GOVET die Organisationsentwicklung der jungen Berufsbildungsbehörde COTVET begleiten. Anknüpfend an etablierte Aktivitäten wie die Beteiligung an der Bildungsmesse Educata in Ghana wird auch iMOVE entsprechend der Absichtserklärung verstärkt mit dem Land kooperieren und bedarfsgerechte Bildungsdienstleistungen aus Deutschland vermitteln.

Birgit Thomann, Leiterin der Abteilung „Berufsbildung International“

In diesem Jahr hat mich das 1. Deutsch-Afrikanische Bildungsforum nachhaltig beeindruckt. Im Austausch mit Ministerinnen und Ministern aus zehn afrikanischen Staaten zeigte sich trotz aller Unterschiede in der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und Entwicklung ein beeindruckender Reformwille. Letztlich sind nicht nur die Staaten Afrikas mit den globalen Herausforderungen in Form von Digitalisierung, Klimawandel und Migration konfrontiert. Auch für uns in Deutschland wird hierdurch unsere Bereitschaft zur Veränderung herausgefordert.



Als Zentralstelle der Bundesregierung richtete GOVET seine Beratungsleistungen auf eine enge Abstimmung der Ressorts der Bundesregierung und weiterer Akteure der wachsenden Ghana-Kooperation aus. Bereits in der Planungsphase wurde der Runde Tisch der Bundesregierung mit den erforderlichen Abstimmungsprozessen für ein kohärentes Auftreten in Ghana befasst. Insbesondere begleitete GOVET von der Anbahnung bis zur Maßnahmenplanung enge Abstimmungen zwischen dem BMBF und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Die Umsetzung der Maßnahmen wird unter Beteiligung des integrierten Personals von BMZ und Auswärtigem Amt bei GOVET erfolgen. Das BMBF will die Kooperation durch weitere Maßnahmen der Projektförderung flankieren.

1. Deutsch-Afrikanisches Bildungsforum

Mit rund 200 Besucherinnen und Besuchern, darunter allein neun Bildungsminister/-innen und ein Staatsminister afrikanischer Staaten, ist das 1. Deutsch-Afrikanische Bildungsforum ein Highlight der Afrika-Aktivitäten von iMOVE. Gemeinsam mit dem Afrika-Verein der deutschen Wirtschaft organisierte iMOVE die Expertenkonferenz, die auf Englisch und Französisch durchgeführt wurde, am 20. November in der Vertretung des Landes NRW in Berlin. Die deutsche Regierung vertraten Prof. Dr. Wolf-Dieter Lukas, Staatssekretär im BMBF, und Dr. Maria Flachsbarth, Parlamentarische Staatssekretärin im BMZ.



Die qualitativen Vorteile praxisorientierter Berufsbildungsangebote, der Mehrwert von Bildung für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung, die Rolle von Frauen in der Bildung und nicht zuletzt Projekte und Initiativen für eine erfolgreiche Berufsbildungszusammenarbeit standen im Mittelpunkt der Veranstaltung unter dem Motto „Shaping the Future of Employment“. Das Forum knüpfte terminlich eng an den zum zweiten Mal stattfindenden „G20 Compact with Africa Investment Summit“ unter der Schirmherrschaft des Bundeskanzleramts an.

Die Länder Afrikas sind jeweils mit ähnlichen Herausforderungen im Bildungsbereich konfrontiert, auch wenn sie sich hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und Entwicklung unterscheiden. Die berufliche Bildung in Afrika leidet unter einem schlechten gesellschaftlichen Image und chronischer Unterfinanzierung. Die Privatwirtschaft ist kaum in die Gestaltung der Ausbildung einbezogen, und die Inhalte entsprechen oft nicht dem Bedarf der Betriebe.

Die umfassende und systematische Aus- und Weiterentwicklung von Fachkräften gilt aber als wichtige Grundlage für die weitere wirtschaftliche Entwicklung. Viele afrikanische Regierungen haben daher einen Reformkurs eingeschlagen und orientieren sich vor allem am deutschen dualen Modell der beruflichen Bildung, das

1. Deutsch-Afrikanisches Bildungsforum in Berlin;
© Studio Fabian Hammerl/Afrika-Verein

▶▶ Alle afrikanischen
Regierungsvertreter/
-innen betonten
ihre Absicht, ihre
Zusammenarbeit
mit Deutschland
im Bildungsbereich
deutlich intensivieren
zu wollen. ◀◀

*Silvia Niediek,
wissenschaftliche Mitarbeiterin*



weltweit als zukunftsweisend gilt. Die Bundesregierung im Rahmen ihrer Strategie „Internationale Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand“ sowie die deutsche Bildungswirtschaft begleiten diese Entwicklung auf dem afrikanischen Kontinent durch zahlreiche Aktivitäten, Initiativen und Projekte.

Den Auftakt des Bildungsforums bildete ein Morgentreffen ausschließlich weiblicher Bildungsfachleute. In ihrer Eröffnungsansprache trat die frühere nigerianische Bildungsministerin Obiageli Ezekwesili dafür ein, die Bildungschancen der Afrikanerinnen durch strukturelle Veränderungen und durch ein stärkeres Engagement der Privatwirtschaft für die berufliche Ausbildung zu erhöhen.

Nach der offiziellen Begrüßung der Veranstalter mit einer Videobotschaft von NRW-Ministerpräsident Armin Laschet folgten hochrangig besetzte Paneldiskussionen mit afrikanischen Bildungsministerinnen und Bildungsministern sowie Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Bildungseinrichtungen und Bildungsunternehmen aus Afrika und Deutschland. Die Minister/-innen aus Ägypten, der Demokratischen Republik Kongo, Ghana, Marokko, Niger, Senegal, Süd-Sudan, Togo, Tschad und Uganda berichteten von den bisherigen Reformbemühungen und nationalen Ent-

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

Weit über das 1. Deutsch-Afrikanische Bildungsforum hinaus haben wir bei iMOVE 2019 Afrika fokussiert. Seit einigen Jahren nehmen wir diesbezüglich bereits ein gesteigertes Interesse der deutschen Anbieter wahr, dazu kommen immer mehr bildungspolitische Initiativen der Bundesressorts. Um dieses Momentum zu nutzen, hat iMOVE 2019 vielfältige Aktivitäten durchgeführt und begleitet: von Delegationsreisen nach Südafrika, Kenia, Côte d'Ivoire und Nigeria bis hin zu Veranstaltungen in Deutschland.



wicklungsplänen ihrer Regierungen zu Auf- und Ausbau beruflicher Qualifizierungen. Dazu zählen die Entwicklung und Einführung standardisierter Curricula und die Eröffnung von Modellschulen, aber auch die Imageverbesserung beruflicher Bildung und die bessere Einbeziehung der Unternehmen. Alle afrikanischen Regierungsvertreter/-innen betonten ihre Absicht, ihre Zusammenarbeit mit Deutschland im Bildungsbereich deutlich intensivieren zu wollen. Die Bildungsfachleute aus der Wirtschaft präsentierten erfolgreiche Beispiele deutsch-afrikanischer Kooperationen in unterschiedlichen Industriesektoren. Dabei wurde deutlich, dass es bereits zahlreiche und teilweise auch langjährige gemeinsame Projekte gibt, auf deren Erfahrungen zukünftige Maßnahmen aufbauen können.



*Teilnehmer/-innen am 1. Deutsch-Afrikanischen Bildungsforum;
© Studio Fabian Hammerl/Afrika-Verein*



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

BIBB-Strategie 2025 – Reorganisation der neuen Programmabteilung

Die in der BIBB-Strategie 2025 identifizierten aktuellen Herausforderungen der beruflichen Bildung waren auch im Jahr 2019 handlungsleitend für das BIBB:

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

Die Differenzierung der BIBB-Arbeiten in die drei Geschäftsfelder Forschung, Ordnung und Dienstleistungen zur Stärkung der beruflichen Bildung hat sich als gute Voraussetzung erwiesen, um Schritt für Schritt diese Ziele zu erreichen. Bereits 2018 wurde die Geschäftsfeldkonferenz eingerichtet, in der Präsident, Forschungsdirektor, Abteilungsleitungen und Geschäftsfeld-Verantwortliche im wöchentlichen Rhythmus tagen. Regelmäßig befasst sich diese mit den Teilzielen auf dem Weg zur Umsetzung der BIBB-Strategie.

Um die Bearbeitung dieser Zielstellungen noch passgenauer zu unterstützen, hat sich das BIBB auch 2019 weiter mit organisatorischen Verbesserungen befasst. Besonders im Fokus war der Ausbau der Programmabteilung „Initiativen für die berufliche Bildung“, der an die ersten organisatorischen Grundsatzentscheidungen im Jahr 2018, nämlich die Bündelung von Programmen in einer Abteilung, anknüpfte. Die (Weiter-)Entwicklung, Umsetzung und Evaluierung von Programmen ist ein Schwerpunkt im Geschäftsfeld Dienstleistungen zur Stärkung der beruflichen Bildung. Gemäß dem gesetzlichen Aufgabenkatalog des BIBB in § 90 BBiG fördert das BIBB die ÜBS und Modellversuche. Seit gut 20 Jahren führt das BIBB zudem befristete Programme auf Weisung des BMBF durch, im Auftrag der EU in Kofinanzierung mit dem BMBF oder vereinzelt auch für ein anderes Bundesministerium. Zu nennen sind hier u. a. das langjährig etablierte Programm JOB-STARTER mit seinen zahlreichen Aktivitäten oder das noch jüngere Programm „Bildungsprämie“.

Abb. 14: Die BIBB-Strategie 2025 mit ihren Teilstrategien und die Verortung der BIBB-Aktivitäten in der Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation



2019 wurden die Programmmanagementstrukturen innerhalb der Abteilung gestärkt, um die Qualität der Programmdurchführung weiter zu steigern und Synergien in der Programmdurchführung zu erzielen. So wurde in der Abteilung eine zentrale Stelle für Grundsatzfragen des Programmmanagements geschaffen. Diese ist zentraler Ansprechpartner für die Programme, informiert, berät allgemein und in Einzelfragen und ist somit elementarer Baustein in der Qualitätssicherung der Programmdurchführung. Die Schnittstellen zu anderen Bereichen, insbesondere der Zentralabteilung mit den Bereichen Haushalt und Recht, wurden prozessual und inhaltlich geschärft. Zusätzlich erfolgten intensive Arbeiten im Rahmen des E-Government-Gesetzes zur Digitalisierung des BIBB, hier zur Zielstellung der elektronischen Abwicklung von Förderverfahren.

https://www.bibb.de/dokumente/pdf/z3_bibb_strategie_2025.pdf

Digitalisierung im Arbeitsalltag des BIBB: Umsetzung des E-Government-Gesetzes

Die Digitalisierung im BIBB mit ihren verschiedenen Bausteinen schreitet in großen Schritten voran. Mit der Umsetzung des E-Government-Gesetzes steht das BIBB vor der Aufgabe, interne Prozesse zu hinterfragen und für die alltägliche Praxis neu zu justieren.

Qualitätsentwicklung und Prozessmanagement: „Die richtigen Dinge tun und die Dinge richtig tun!“

Prozessmanagement umfasst weit mehr als das alleinige Regeln von Prozessen. Im Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung (E-Government-Gesetz – E-GovG) ist in § 9 „Optimierung von Verwaltungsabläufen und Information zum Verfahrensstand“ u. a. festgeschrieben, dass Verwaltungsabläufe, die erstmals zu wesentlichen Teilen elektronisch unterstützt werden, vor Einführung der informationstechnischen Systeme unter Nutzung gängiger Methoden dokumentiert, analysiert und optimiert werden. Dies geschieht im BIBB vor dem Hintergrund der folgenden leitenden Fragen:



Andreas Schuldenzucker, Leiter der Zentralabteilung

Das Schlüsselthema „Digitalisierung im BIBB“ hat 2019 manche Sitzung beherrscht, hat Diskussionen und den Meinungs- und Erfahrungsaustausch auch mit anderen Einrichtungen – z. B. auf dem „Bonner Behörden Forum eGovernment“ im September 2019 – geprägt. Es wird jetzt im BIBB darauf ankommen, die erarbeiteten Konzepte umzusetzen, aus möglichen Fehlern zu lernen, Ergebnisse in der Praxis anzubieten und zu belegen, dass die abgestimmten Prozesse funktionieren. Zusätzlich wird es mit Schulungen und Fortbildungen gelingen, die Akzeptanz der Kolleginnen und Kollegen für das Digitalisierungsprojekt weiter auszubauen.



- ▶ Wie haben sich die Rahmenbedingungen des BIBB verändert?
- ▶ Welche Konsequenzen haben die Veränderungen für die Aufgabenwahrnehmung und in der Folge für die Umsetzung von Prozessen?
- ▶ Welche Prozesse und Prozessschritte tragen in welcher Weise zur Zielerreichung des BIBB bei?
- ▶ Wie effektiv und effizient werden Aufgaben erledigt? Also: Mache ich die richtigen Dinge und mache ich die Dinge richtig?

Im BIBB wird die „Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW)“ als Qualitätsverfahren angewendet, welches als ein wesentliches Element die Reflexion des „Gelungenen“ beinhaltet. Was zeichnet einen gelungenen Prozess vor dem Hintergrund der spezifischen Anforderungen im BIBB aus? Die Antwort auf diese Frage bietet eine Bewertungsskala für die Reflexion eines Prozesses und dessen Zielerfüllung. Es ist eine Vorgehensweise aus dem Qualitätsmanagement im BIBB, welche auch veränderte Bedarfe der Anspruchsgruppen einbeziehen soll. Sind die Prozessschritte so angeordnet, dass diese optimal aufeinander abgestimmt sind, Synergien bestmöglich genutzt werden und unnötige Dopplungen von Prozessschritten vermieden werden? Ist sichergestellt, dass regelmäßig die Anforderungen der Zielgruppen des Prozesses erhoben werden, damit der Prozess bedarfsorientiert weiterentwickelt werden kann? Die Bewertung eines Prozesses soll regelmäßig und systematisch erfolgen, um eine kontinuierliche Weiterentwicklung anhand vorab festgelegter Bewertungskriterien für mehr Effizienz und Effektivität sicherzustellen.

▶ Beispiel eAkte

Grundlage für die Umsetzung rechtskonformer elektronischer Verwaltungsabläufe ist die Einführung der elektronischen Akte (eAkte). Im BIBB ist die Beschaffung der Software eingeleitet, ein Schulungs- und Fortbildungskonzept wurde abgestimmt, und grundlegende organisatorische Entscheidungen wurden getroffen. Die Einführung der eAkte im BIBB wird verbunden mit dem neuen Angebot des automatischen Abrufs und der Bearbeitung von elektronischen Rechnungen (bis zum Ende des zweiten Quartals 2020), im Anschluss erfolgt ab Mitte 2020 die Einbeziehung der elektronischen Beschaffung. Bis Ende 2022 soll die eAkte im gesamten Institut eingeführt sein.



Sandra Dücker, Qualitätsbeauftragte, Referat „Recht, Organisationsentwicklung, Büro Hauptausschuss“

Im BIBB werden im Rahmen der Umsetzung von Anforderungen aus dem EGovG sogenannte Soll-Prozesse erstellt, sozusagen als Idealzustand eines Prozesses. Es geht um ein Hinterfragen und Verbessern aller Faktoren, die einen Prozess beeinflussen: Prozessablauf, benötigte Ressourcen, gesetzliche Rahmenbedingungen, Schnittstellen und Zielsetzungen des Prozesses. Durch den Abgleich von Ist und Soll werden im Sinne eines Qualitätsmanagements mit dem Ziel eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses Handlungsbedarfe identifiziert und umgesetzt.

Mitwirkung des BIBB bei der Anpassung des Berufsbildungsrechts

Zum 1. Januar 2020 ist ein novelliertes Berufsbildungsgesetz (BBiG) in Kraft getreten, das bedeutende Neuerungen für die Berufsbildung mit sich bringt und auch Einfluss auf die Arbeiten im BIBB hat.

Vorausgegangen war der Novellierung eine umfangreiche Evaluation des BBiG, an der das BIBB intensiv mitgewirkt hatte. Die Evaluation schloss mit einigen Empfehlungen, die im Koalitionsvertrag der laufenden Legislaturperiode aufgegriffen wurden. Ende 2018 legte das BMBF seinen Referentenentwurf vor. Er wurde im Folgenden insbesondere hinsichtlich der Mindestausbildungsvergütung, Veränderungen im Prüfungswesen und Bezeichnungen für Fortbildungsabschlüsse streitig diskutiert. Bezüglich der Vorschläge zur Verbesserung der Durchlässigkeit innerhalb der beruflichen Bildung und bei der Teilzeitausbildung bestand vom Grundsatz her weitgehende Einigkeit. Während die Diskussion um die Mindestausbildungsvergütung frühzeitig beendet werden konnte, blieb es bei den Bezeichnungen der Fortbildungsabschlüsse bis zuletzt spannend: So hatten sich insbesondere die Hochschulen vehement gegen die Bezeichnungen „bachelor professional“ und „master professional“ gewehrt. Für die Berufsbildung sind sie deshalb so wichtig, weil sie Ausdruck von Gleichwertigkeit der Bildungsgänge in Hochschule und Berufsbildung sind und so Einfluss auf die Attraktivität beruflicher Karrieregestaltung haben können. Nicht ins BBiG aufgenommen wurden Regelungen zum DQR, über den die Gleichwertigkeit von Bildungsabschlüssen unter den Bildungsbereichen festgestellt werden.

BIBB-Präsident Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser war zu verschiedenen Zeitpunkten der BBiG-Novelle immer wieder gefragter Experte, u. a. im Bundestag.

Für das BIBB werden sich aus dem neuen BBiG einige Arbeitsaufträge ergeben:

So wird das BIBB in seiner gewohnten Rolle mitwirken, wenn es anlässlich der neuen Abschlussbezeichnungen für Fortbildungsberufe zu Anpassungen der jeweiligen Fortbildungsordnungen kommen wird. Gleiches gilt für die Anpassungen von Ausbildungsordnungen, in die die neuen Regelungen zu verbesserter Durchlässigkeit bei den Erstausbildungen aufzunehmen sind. Für die Mindestausbildungsvergütung hat das BIBB sogar über das Gesetz selbst einen Evaluierungsauftrag erhalten. Nicht zuletzt gilt es zahlreiche Hauptausschuss-Empfehlungen zu überprüfen und ggf. im Hinblick auf die neue Rechtslage anzupassen.

Weitere Änderungen im BBiG betreffen die Arbeit des BIBB auch an anderer Stelle: So wurden im Hinblick auf die Berufsbildungsstatistik zahlreiche Anpassungen bei den Indikatoren vorgenommen, die die Qualität der Auswertungen beeinflussen können. Hilfreich wird im BIBB die Vereinfachung der Vereinbarung mehrwöchiger Auslandsaufenthalte mit der Ausbildung bewertet. Dies betrifft unmittelbar die Förderungen durch Erasmus+ oder AusbildungWeltweit. Zudem sieht das neue Gesetz eine Verbesserung für die Arbeit des Wissenschaftlichen Beirats des BIBB vor.

Sodann beschäftigte das BIBB eine weitere Gesetzesänderung, die der Bundestag Mitte Dezember 2019 beschlossen hat: die Wiedereinführung der Meisterpflicht in zwölf Gewerken und damit die Teilrückgängigmachung ihrer Abschaffung im Jahr 2004. Die Wiedereinführung setzt ein Zeichen für Qualität der Handwerksleistung und Engagement in der Ausbildung. BIBB-Präsident Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser hatte sich auch hierfür in einer Anhörung vor dem Bundestag stark gemacht.

Der Hauptausschuss

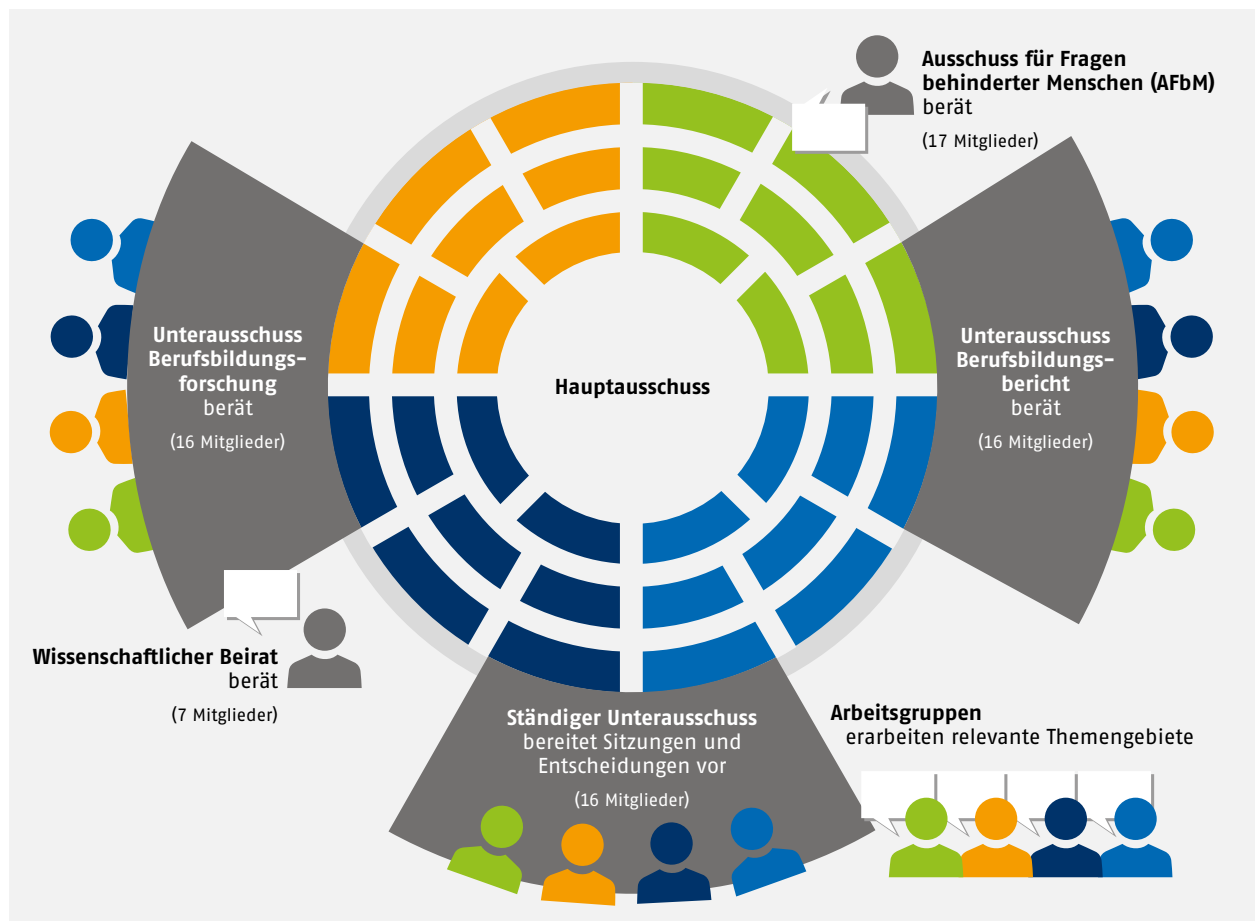
Der Hauptausschuss ist Organ des BIBB (§ 91 BBiG). Zu seinen gesetzlichen Aufgaben gehören die Beratung der Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der beruflichen Bildung, die Verabschiedung des Jährlichen Forschungsprogramms des BIBB und die Erarbeitung von Empfehlungen für die Berufsbildungspraxis. Er nimmt zu allen Ausbildungsordnungen Stellung und fungiert als eine Art Verwaltungsrat des BIBB (§ 92 BBiG). Als zentraler Ort, an dem Beauftragte der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Länder und der Bundesregierung aktuelle thematische Schwerpunkte der Berufsbildung beraten und Weichen zu ihrer Weiterentwicklung stellen, wird der Hauptausschuss auch als „Parlament der Berufsbildung“ bezeichnet. Er tagte am 15. März, am 27. Juni und am 11. Dezember 2019 in Bonn.

Die Sitzungen und Entscheidungen des Hauptausschusses werden durch seine Unterausschüsse und

Arbeitsgruppen vorbereitet (siehe Abb. 15). Neben dem sechsmal jährlich tagenden Ständigen Unterausschuss und dem zweimal jährlich tagenden Ausschuss für Fragen behinderter Menschen widmet sich ein Unterausschuss der Berufsbildungsforschung im BIBB, ein weiterer der Beratung des Entwurfs des Berufsbildungsberichts und der Vorbereitung einer Stellungnahme des Hauptausschusses zu diesem. Daneben sind mehrere Arbeitsgruppen vom Hauptausschuss eingesetzt worden, um Empfehlungen zur einheitlichen Anwendung des BBiG vorzubereiten und Umsetzungsprozesse aus Sicht der Berufsbildung zu begleiten. 2019 arbeiteten Arbeitsgruppen des Hauptausschusses u. a. zu den folgenden Themen:

- ▶ **Modernisierung der Standardberufsbildpositionen:** Diese Arbeitsgruppe des Hauptausschusses hat zum Ziel, sogenannte Standardberufsbildpositionen zu entwickeln, die integrative und während der gesamten Ausbildungsdauer zu vermittelnde und für alle Berufsbilder gültige Mindeststandards enthalten.

Abb. 15: Der Hauptausschuss, seine Unterausschüsse und Arbeitsgruppen



- ▶ **Durchlässigkeit:** Diese Arbeitsgruppe des Hauptausschusses hat zum Ziel, eine Empfehlung auf der Grundlage der bereits bestehenden Hauptausschussempfehlung 139 „zur Förderung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und Hochschulischer Bildung“ zu entwickeln.
- ▶ **Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR):** Diese Arbeitsgruppe des Hauptausschusses hat zum Ziel, eine Empfehlung zur „nachhaltigen Ausgestaltung“ des DQR zu entwerfen.

In seinen Sitzungen nahm der Hauptausschuss u. a. Stellung zum Berufsbildungsbericht 2019 und zur aktuellen Ausbildungsplatzsituation. Darüber hinaus bestand bei allen Beteiligten Einvernehmen darüber, weiterhin in jeder Sitzung des Hauptausschusses einen Informations- und Erfahrungsaustausch der Mitglieder und der durch sie vertretenen Institutionen zur Integration von geflüchteten Menschen vorzusehen. In der dritten Sitzung 2019 wurde den Themen Flucht und Migration u. a. durch einen Bericht aus dem Landesprogramm Thüringen zum Thema „Gelungene Integration von Geflüchteten in Arbeit und Ausbildung“ und der Präsentation aktueller Daten aus der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie ein besonderer Schwerpunkt gewidmet. Darüber hinaus wurde in dieser Sitzung des Hauptausschusses durch einen Bericht aus dem Projekt „Modelle und Verfahren zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen und Kompetenzen in ausgewählten Ländern“ ein besonderer Akzent auf die Internationalisierung der Berufsbildung gesetzt.

Die Themen „Qualifizierung des Ausbildungspersonals im digitalen Strukturwandel“ sowie „Ordnungsarbeit“ nahmen für den Hauptausschuss einen besonderen Stellenwert ein. Eine vertiefte Beratung dieser Themen soll in eigens eingerichteten Workshops stattfinden. Weitere wichtige Themen im Jahreslauf waren der Beschluss des jährlichen Forschungsprogramms und der mittelfristigen BIBB-Forschungsplanung, Sprache in Prüfungen, Aufwand und Nutzen der Individuen bei beruflicher Weiterbildung, Open-Access-Publikationen

▶ **Hauptausschuss-Vorsitz 2019**

Vorsitzende: Dr. Alexandra Bläsche, Brandenburg, Beauftragte der Länder

Stellvertretender Vorsitzender: Dr. Hans-Jürgen Metternich, Beauftragter der Arbeitgeber

des BIBB sowie die alljährliche Feststellung des BIBB-Haushaltes gemäß § 97 Abs. 1 BBiG.
<https://www.bibb.de/de/463.php>

Der Wissenschaftliche Beirat

Der Wissenschaftliche Beirat berät die beiden Organe des BIBB, den Hauptausschuss und den Präsidenten, durch Stellungnahmen und Empfehlungen zur Forschungsarbeit des BIBB, insbesondere zu Forschungsprogramm und -ergebnissen oder zur Zusammenarbeit des Instituts mit Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen (§ 94 BBiG).

In zwei Sitzungen im Mai und November 2019 wurden die strategische Ausrichtung der Forschung im BIBB und die damit einhergehende Erarbeitung sowie auch Umsetzung der Themencluster der mittelfristigen Forschungsplanung für den Zeitraum 2019 bis 2025 beraten. Folgende Themencluster wurden nach Erörterung im Unterausschuss Berufsbildungsforschung bzw. im Wissenschaftlichen Beirat 2019 vom Hauptausschuss beschlossen:

- ▶ Digitale Transformationen – Zukunft beruflicher Bildung und Arbeit,
- ▶ Betriebliches Entscheiden und Handeln – Einflussfaktoren betrieblicher Qualifizierung und Rekrutierung,
- ▶ Berufliches Lernen – Bedingungen, Diagnostik und Förderung,
- ▶ Berufsorientierung und Übergänge – Integration in Ausbildung und Beruf,
- ▶ Berufliche Segmentierung in der Ausbildung – Merkmale und Funktionsweisen.

www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9927

Zudem wurden die Einführung eines Graduiertenförderungsprogramms im BIBB und dessen Umsetzung sowie das Jahresforschungsprogramm 2019 beraten. Folgende Projekte wurden im Jahr 2019 nach Beratung im Wissenschaftlichen Beirat dem Jahresforschungsprogramm hinzugefügt:

- ▶ „Kompetenzerhalt für Nicht-Routine-Tätigkeiten in digitalen Arbeitsumgebungen (KONDITION). Studien anhand der Berufe Chemikant/-in und Pharmakant/-in“,

- ▶ „Steuerungswirkung von supranationalen Klassifikationssystemen: Eine vergleichende Analyse zur Bedeutung des europäischen Klassifikationssystems ESCO für curriculare Fragen und Gestaltungsprinzipien [EUKLASS]“,
- ▶ „Förderung sozialer und emotionaler Kompetenzen von medizinischen Fachangestellten in der Ausbildung“,

- ▶ „Betriebliche Qualifizierungs- und Rekrutierungsentscheidungen: Ein Mehrebenen-Ansatz zur Analyse von (potenziellen) Einflussfaktoren“.

<https://www.bibb.de/de/462.php>

Haushalt 2019

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

Mit einem Bundeszuschuss von 51,137 Millionen Euro hat das BIBB im Haushaltsjahr 2019 im Grundhaushalt 53,203 Millionen Euro und darüber hinaus weitere Haushaltsmittel in Höhe von 297,943 Millionen Euro, insgesamt also 351,146 Millionen Euro, bewirtschaftet. Gegenüber dem Vorjahr konnte damit erneut eine Steigerung um 14,924 Millionen Euro verzeichnet werden.

Im Jahr 2019 wurden weitere Stellen zum Abbau befristeter Arbeitsverträge im Programmmanagementbereich des BIBB bewilligt sowie zusätzliche Haushaltsmittel für die neuen Aufgaben des BIBB im

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

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

Prof. Dr. Lutz Bellmann, Universität Erlangen-Nürnberg

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

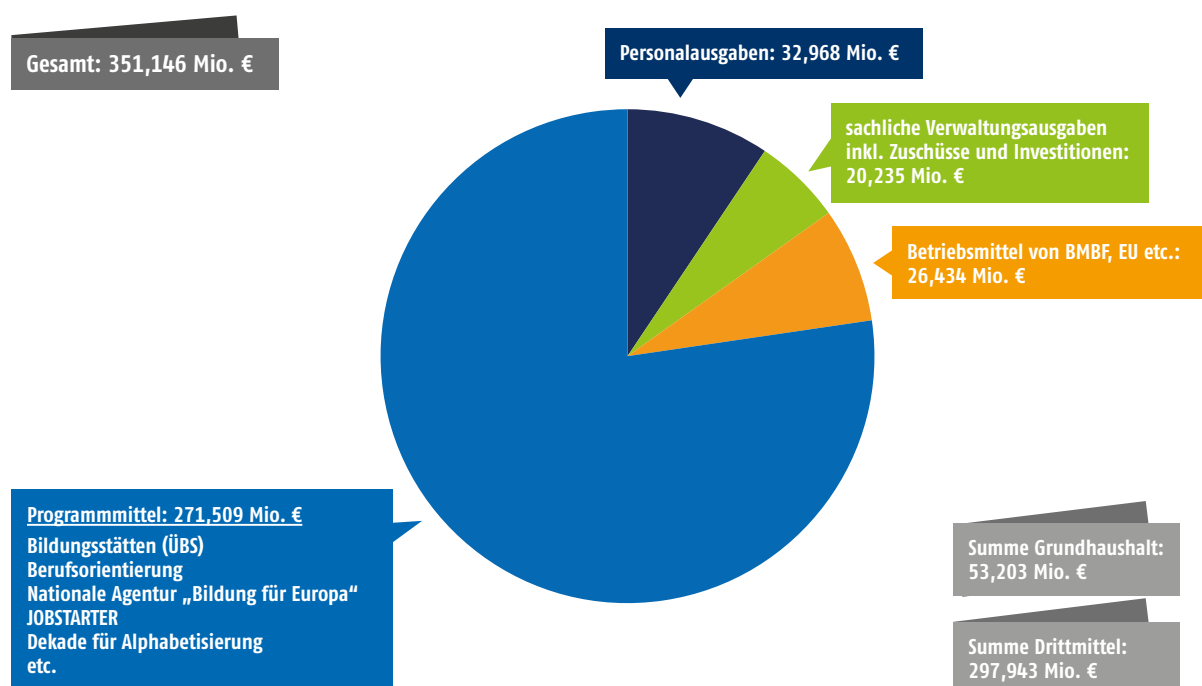
Prof. Dr. Reinhold Nickolaus, Universität Stuttgart (ausgeschieden in 2019)

Prof. Dr. Cornelia Oertle, Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung, Zollikofen

Prof. Dr. Sabine Pfeiffer, Universität Hohenheim

Prof. Dr. Petra Stanat, Humboldt-Universität zu Berlin (ausgeschieden in 2019)

Abb. 16: Der BIBB-Haushalt 2019



Zusammenhang mit dem PflBG (§ 90 Abs. 3a BBiG) und für das Graduiertenförderungsprogramm veranschlagt.

Die zusätzlich zum Grundhaushalt bewirtschafteten Mittel entfielen im Wesentlichen auf berufsbildungspolitische Programme der Bundesregierung, für die im Einzelplan des BMBF Haushaltsmittel veranschlagt waren. Zu erwähnen sind hier vor allem Förderungen überbetrieblicher Berufsbildungsstätten u. a. mit Schwerpunkt Digitalisierung, die Durchführung des Berufsorientierungsprogramms und JOBSTARTER. Daneben ist im BIBB die Koordinierungsstelle zur „Dekade für Alphabetisierung“ angesiedelt.

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

Weitere Details sind Abb. 16 zu entnehmen.

Personal und Ausbildung im BIBB

Zum 31. Dezember 2019 hatte das BIBB 750 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich Auszubildenden (495 Frauen und 255 Männer), davon 248 teilzeitbeschäftigt (208 Frauen und 40 Männer). Zur Verfügung standen 349 Planstellen bzw. Stellen im Grundhaushalt. 266 Personen (in Vollzeitäquivalenten: 227,40) waren befristet in Projekten einschließlich der Dauerprojekte beschäftigt.

Im Jahr 2019 wurden 154 Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt. Im genannten Zeitraum hat das BIBB 1.365 Bewerbungen initiativ und auf Ausschreibung hin erhalten. Es wurden 70 Beschäftigte (40 Frauen und 30 Männer), eine Beamtin und acht Auszubildende (sechs Männer und zwei Frauen) neu eingestellt.

Das BIBB räumt Gleichstellungsbelangen eine hohe Bedeutung ein: Drei der vier Fachabteilungen sind an ihrer Spitze mit Frauen besetzt. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte liegt für 2019 bei 42 Prozent und der Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt bei 66 Prozent.

Das BIBB als Ausbildungsbetrieb

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

Seit dem Umzug des BIBB im Jahr 1999 von Berlin nach Bonn haben bereits 155 Auszubildende ihre Ausbildung im BIBB erfolgreich abgeschlossen. Hierzu zählten bereits zwei Landesbeste und mehrere Kammerbeste. Zurzeit stehen 28 Auszubildende in einem Vertragsverhältnis und erlernen einen der fünf angebotenen Ausbildungsberufe:

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

Das BIBB bildet über Bedarf aus. Grundsätzlich erhalten alle Auszubildenden ein befristetes Übernahmeangebot von einem Jahr bzw. bei Vorziehern und Vorzieherinnen von eineinhalb Jahren, wenn die Ausbildung mit der Note sehr gut bis befriedigend abgeschlossen wird und keine verhaltensbedingten Gründe entgegenstehen. Die Anschlussbeschäftigung dient in erster Linie dazu, erste Berufserfahrungen zu sammeln. Derzeit stehen noch 75 vom BIBB ausgebildete Fachkräfte in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem BIBB.

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

Während der Ausbildung haben die Auszubildenden die Möglichkeit, an verschiedenen ausbildungsübergreifenden Projekten mitzuwirken, und sie können

zweimal jährlich an Workshops zu verschiedenen Themen wie z. B. Urheberrecht, Datenschutz- und Datensicherheit, Suchtprävention oder Teambuilding teilnehmen. Darüber hinaus wurden sie zu Beauftragten für das Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) ernannt, schulen in dieser Funktion die neuen Auszubildenden und halten Kolleginnen und Kollegen zum Thema umweltbewusstes Verhalten an. In diesem Rahmen wurde auch von den zuvor in Papierform verschriftlichten Ausbildungsnachweisen auf eine online-basierte elektronische Führung umgestellt.

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

Bei der Gewinnung neuer Auszubildenden nutzt das BIBB die herkömmlichen Werbemöglichkeiten über Printmedien und Online-Stellenbörsen, akquiriert aber auch durch die sehr gute Zusammenarbeit mit Kooperationsschulen frühzeitig Interessenten für einen Praktikums- oder Ausbildungsplatz im BIBB. Um einen guten Zugang in die Schulen zu erhalten, arbeitet das BIBB eng mit den Kooperationsschulen zusammen. Die aktive Zusammenarbeit beginnt in der Regel ab der achten Klasse, sodass die Schülerinnen und Schüler bereits frühzeitig eine Bindung zum BIBB als Ausbildungsbetrieb erhalten. Das BIBB bietet seinen Kooperationsschulen auch unter dem Motto „KAoA – Kein Abschluss ohne Anschluss“ z. B. Praktikumsplätze, praxisnahe Trainings für Bewerber/-innen, Betriebserkundungen, Messebeteiligungen u. v. m. an und lädt jährlich zum Boys' und Girls' Day ein.

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

Um jungen Menschen, die nach Schulende keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, eine Perspektive zu ermöglichen, bietet das BIBB Einstiegsqualifizierungspraktika an. Das Praktikum wird in einem Ausbildungsberuf durchgeführt und von der BA finanziert. Die Praktikantinnen und Praktikanten besuchen zusammen

mit den Auszubildenden des BIBB die Berufsschule und erhalten die Möglichkeit, während des Praktikums Zusatzqualifikationen zu erwerben.

Dem BIBB ist es wichtig, die Vielfalt der Menschen im Institut beizubehalten. Neben einer sehr erfolgreichen Kooperation mit dem Nell-Breuning-Berufskolleg in Bad Honnef, einer Berufsfachschule für Menschen mit körperlichen Behinderungen, bildet das BIBB seit dem Einstellungsjahrgang 2015 verzahnt mit dem Berufsbildungswerk Neuwied Auszubildende zu Kaufleuten für Büromanagement aus. Darüber hinaus arbeitet das BIBB mit dem Europäischen Berufsbildungswerk in Bitburg zusammen. „Verzahnt“ heißt, dass die theoretischen Ausbildungsinhalte, die das Berufsbildungswerk sicherstellt, mit den praktischen Inhalten und Erfahrungen im BIBB für die Auszubildenden verknüpft werden. In diesen Praxisphasen erlernen sie institutionelle Abläufe sowie Anforderungen und Strukturen des Ausbildungsbetriebs kennen. Die „Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken“ erfolgt über mindestens sechs Monate und kann bis zu eineinhalb Jahren vereinbart werden.

Acht neue Auszubildende haben ihre Ausbildung im Sommer 2019 mit hoher Motivation begonnen, darunter ein Auszubildender, der zuvor ein Einstiegsqualifizierungspraktikum im BIBB absolviert hat. Auch im nächsten Jahr ist es der Anspruch des Instituts, jungen Menschen eine hervorragende Ausbildung zu ermöglichen.

Personalentwicklung

Das BIBB bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein breites Spektrum von Fortbildungsmaßnahmen und Personalentwicklungsmöglichkeiten an. Die hausweiten Fortbildungen sind für alle Mitarbeitenden offen. Sie werden zur Förderung verschiedener Kompetenzen angeboten, so z. B. zur Fachkompetenz, zum Verwaltungshandeln, zur Präsentations- und Fremdsprachenkompetenz sowie zum Ausbau der Sozialen Kompetenz und der Selbstständigkeit. Daneben gibt es abteilungsgebundene Fachschulungen, welche zu fachspezifischen Fragestellungen für ein bestimmtes Team organisiert werden. Bei Bedarf können auch externe Einzelfortbildungen zur Vertiefung erforderlicher individueller Kompetenzen besucht werden. Dabei ist es für das BIBB als familienfreundlicher Arbeitgeber eine Selbstverständlichkeit, dass die Betreuungskosten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige während dieser Maßnahmen übernommen werden.

Für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird zweimal im Jahr eine Einführungsveranstaltung durchgeführt. Führungskräfte und Experten bzw. Expertinnen stellen Fachbereiche und Aufgaben sowie aktuelle Fragen aus der Berufsbildungspraxis vor. So bekommen die neuen Kolleginnen und Kollegen einen umfassenden und bereichsübergreifenden Überblick zu den Themen des Instituts.

Für die Führungskräfte des BIBB gibt es eine interne Führungskräftewerkstatt, die neben der Kompetenzerweiterung zum Themenfeld Führung eine gemeinsame Führungskultur und eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit fördert. Mit strukturierten Assessment Centern werden neue Führungskräfte rekrutiert und durch erfahrene Kolleginnen und Kollegen im Onboarding-Prozess begleitet. Einzelcoaching für Fach- und Führungskräfte sowie Teamentwicklungsmaßnahmen und Mediationen unterstützen die Arbeit der Führungskräfte und die Zusammenarbeit im Team.

Mit Aufstiegsfortbildungen wie z.B. dem nebenberuflichen Studium werden ausgewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer beruflichen Weiterentwicklung unterstützt und gefördert. Das Institut versteht all diese Angebote als seinen spezifischen Beitrag zum lebenslangen Lernen.

Das BIBB als attraktiver Arbeitgeber

Das BIBB ist ein Ort für gutes Arbeiten und soll es auch in Zukunft bleiben. Gesellschaftliche Ereignisse, wie z. B. die Fridays-for-Future-Bewegung, und aktuelle Ergebnisse der 18. Shell-Jugendstudie 2019 zeigen uns, dass Umweltschutz und Klimawandel als zukunftsrelevante Themen erheblich an Bedeutung gewonnen haben und Ansprüche an eine nachhaltige Gestaltung von Umwelt und Gesellschaft deutlich wahrnehmbar sind: Neben der Sorge um die ökologische Zukunft zeigen sich ein Trend zu gegenseitigem Respekt und einer Achtsamkeit in der eigenen Lebensführung sowie Werteorientierungen, die für eine bewusste – auch gesundheitsbewusste – Lebensführung stehen. Familie und Beziehungen stellen für die eigene Lebensführung die zentralen Orientierungspunkte dar. Bezogen auf das Berufsleben stehen der sichere Arbeitsplatz und ein hohes Einkommen weit oben auf der Liste der Prioritäten. Aber auch die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, wie z. B. die Möglichkeit einer kurzfristigen Anpassung der Arbeitszeit an die eigenen Bedürfnisse, wird als wichtig erachtet.

Wir im BIBB sind uns unserer Rolle bei der Mitgestaltung einer verantwortungsbewussten, zukunftsorientierten und modernen Gesellschaft und Arbeitswelt bewusst. Aus diesem Grund ist es uns besonders wichtig, als attraktiver Arbeitgeber die Rahmenbedingungen zu schaffen, die unseren aktuellen und künftigen Beschäftigten ein ressourcenschonendes und umwelt- sowie gesundheitsbewusstes Umfeld sowie bestmögliche Bedingungen für eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik ermöglichen.

Zertifizierung nach EMAS

Mit der Zertifizierung nach dem europäischen Umweltmanagement-System EMAS als weltweit anspruchsvollstes System für Umweltmanagement setzen wir uns nun seit zehn Jahren für eine umweltbewusste Ausrichtung unseres Handelns ein.

Lernerorientierte Qualitätstestierung für die Weiterbildung

Über die Anwendung eines kontinuierlichen und systematischen Verfahrens für die Weiterentwicklung der Qualitätsarbeit in unserem Haus, dem Verfahren LQW, stellen wir regelmäßig unsere Arbeit auf den Prüfstand. Hierbei helfen uns bewährte Standards, die für eine gelungene und qualitativ hochwertige Arbeit stehen, sowie eine damit verbundene, alle vier Jahre anstehende Zertifizierung, die mit einer umfassenden Dokumentation unserer Qualitätsarbeit einhergeht.

audit berufundfamilie

Das audit berufundfamilie – nach welchem wir seit 2010 für unsere familienbewusste und lebensphasenorientierte Personalpolitik ausgezeichnet werden – ist ein strategisches Managementinstrument zur Förderung und Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



Wichtige Säulen der Familien- und Lebensphasenorientierung – Anerkennung durch dauerhafte Zertifikatsverleihung für das BIBB

In den letzten Jahren wurde die familienbewusste und lebensphasenorientierte Personalpolitik im BIBB erfolgreich entwickelt und ausgebaut. Im Zusammenspiel der verschiedenen Instrumente und Maßnahmen gestaltet das BIBB die Arbeitsumgebung so, dass die Ansprüche an Qualität und Leistung bestmöglich umgesetzt werden können. Es ist uns wichtig, hierfür ein sowohl befähigendes als auch motivierendes Arbeitsumfeld zu bieten. Verbindlichkeit, Verantwortung und Transparenz sind wichtige Stützpfeiler, die wir zum einen durch die Verankerung von Maßnahmen beispielsweise in Dienstvereinbarungen absichern und zum anderen mithilfe des strategischen Managementinstruments nach dem audit berufundfamilie umsetzen. Dies ermöglicht durch ein mehrstufiges Verfahren eine langfristige Anpassung an die Entwicklung der Organisation:

Nach der ersten Auditierung folgen im dreijährigen Turnus zwei Re-Auditierungen. Mit dem schlanken „Dialogverfahren“, welches hieran anschließt, stehen der Austausch und die Qualitätssicherung sowie die spezifischen Vereinbarkeitspotenziale der Organisation im Vordergrund. Im Rahmen der Re-Auditierung 2019 zum audit berufundfamilie hat das BIBB das „Dialogverfahren“ erfolgreich abgeschlossen, einhergehend mit einer nun dauerhaften Zertifikatserteilung. Kernelement des Verfah-

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Präsident des BIBB

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



rens ist ein Handlungsprogramm für eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik im BIBB, welches das BIBB für die Jahre 2019 bis 2022 festgelegt hat. Damit wird das bisherige Verfahren einer umfangreichen Zielvereinbarung durch ein fokussiertes Handlungsprogramm abgelöst. Im Vorfeld haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BIBB in „Fokusgruppen“ einen inhaltlichen Rahmen, orientiert an aktuellen Bedarfen und Anforderungen, für ein mögliches Handlungsprogramm erarbeitet, welches der Leitung vorgeschlagen und anschließend finalisiert wurde.

Folgende Schwerpunkte wurden für das neue Handlungsprogramm vereinbart und mit Maßnahmen versehen:

- ▶ Familien- und Lebensphasenorientierung ist als wichtiges Merkmal zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität des BIBB positioniert und kommuniziert.
- ▶ Stabilität und ein nachhaltiger Umgang mit dem erreichten Stand der familienbewussten und lebensphasenorientierten Personalpolitik im BIBB sind gewährleistet.
- ▶ Im BIBB wird eine Kultur von Führung und Zusammenarbeit gelebt, in der Vereinbarkeit im Aushandlungsprozess zwischen Aufgabe, Individuum und Team bestmöglich gelingen kann.

Maßnahmen für ein BIBB als attraktiven Arbeitgeber – passgenau, mitarbeiterorientiert, bereichsübergreifend

Zur Stärkung des BIBB als attraktiver Arbeitgeber ist es uns ein wichtiges Anliegen, dass Maßnahmen aus unterschiedlichen Bereichen im BIBB optimal zusammenlaufen und passgenau abgestimmt sind. Dies geht selbstverständlich nur unter Einbeziehung der Beschäftigten.

Mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement halten wir eine Vielzahl an Angeboten bereit, die ein gesundheitsbewusstes Verhalten unserer Beschäftigten unterstützen und fördern. U. a. auf der Basis der Ergebnisse einer Beschäftigten-Befragung zur „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“ haben wir beispielsweise eine Mobilitätsstrategie im BIBB umgesetzt, die Telearbeit und mobiles Arbeiten fördert. Damit haben wir einen wesentlichen Baustein unserer Maßnahmen zum audit berufundfamilie umgesetzt. Zugleich leisten wir dadurch in der Schnittstelle zu EMAS einen wichtigen Beitrag zur CO₂-Einsparung, indem Wege zur Arbeit vermieden werden können. Dies ist ein Beispiel, wie unterschiedliche Maßnahmen im BIBB optimal zusammenlaufen und sich gegenseitig unterstützen können.

Das BIBB als umweltbewusster Arbeitgeber

Als EMAS-Organisation überprüfen wir regelmäßig unseren Fortschritt zur Verbesserung des Umweltschutzes. Dazu werden direkte und indirekte Umweltaspekte unterschieden, die wir nach Handlungsrelevanz und Steuerungspotenzial einstufen und regelmäßig bewerten. Diese Umweltaspekte beziehen sich beispielsweise auf die Nutzung von Ressourcen wie Wasser, Strom oder Energie (direkt) oder Umweltaspekte in Aus- und Fortbildungsordnungen und in der Berufsbildungsforschung (indirekt). Anhand von umweltrelevanten Kennziffern werden die Leistungen für die Umwelt sichtbar und vergleichbar.





Mitglieder des Umweltteams im BIBB gemeinsam mit dem Umweltmanagementvertreter Herrn Schuldenzucker beim internen Audit zu EMAS; © BIBB/Renate Schmidt

Mit diesem Umweltprogramm legen wir Schwerpunkte fest, die für uns als BIBB besonders gestaltbar sind und die eine hohe Handlungsrelevanz für uns als Institut aufweisen. Regelmäßig überprüfen wir unser Umweltprogramm und passen es an aktuelle Entwicklungen und neue Herausforderungen an. Jährlich dokumentieren wir unsere Leistungen durch die Veröffentlichung einer Umwelterklärung unter <https://www.bibb.de/de/480.php>.

Mit den Umweltleitlinien des BIBB beschreiben wir unsere umweltbezogenen Handlungsgrundsätze und -ziele und verpflichten uns, diese umzusetzen und kontinuierlich weiterzuentwickeln:

- ▶ Wir gehen sparsam und effizient mit den natürlichen Ressourcen um.
- ▶ Wir reduzieren unseren Abfall.
- ▶ Wir verhalten uns umweltbewusst.

- ▶ Wir beziehen den Umweltschutz in unsere Entscheidungen und Arbeiten ein und verpflichten uns zur Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben.
- ▶ Wir verpflichten uns zu einer kontinuierlichen Verbesserung unserer Umwelleistung.

Den in unseren Umweltleitlinien formulierten Anspruch erfüllen wir über eine konsequente Ausrichtung unseres Handelns an umweltgerechten Standards.

Umweltschutz beginnt bei jedem und jeder Einzelnen

Unsere Beschäftigten beteiligen sich aktiv an den Umweltaktivitäten des BIBB; dies ist eine grundlegende Voraussetzung für gelingendes Umweltmanagement und implizierter Bestandteil der Zertifizierung nach EMAS.

ADFC-Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ – BIBB spart 8,7 Tonnen CO₂ ein

Ziemlich genau 44.000 Kilometer sind die Radlerinnen und Radler im Aktionszeitraum von Anfang Mai bis Ende August 2019 im Rahmen der ADFC-Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ gefahren. Das sind 4.000 Kilometer mehr als 2018. „Bergaufroller“, „Stiftung Wadentest“, „Pwl-Radler“ oder „Exzellenz-Cluster“ – so benannten sich einige der insgesamt 24 BIBB-Teams. Durch die großartige Beteiligung der BIBB-Teams sind im Aktionszeitraum knapp 8,7 Tonnen CO₂ eingespart worden!

Anlässlich eines Mobilitätstages am 9. Oktober 2019 zum Thema „Sicher und gesund zur Arbeit“ im BIBB wurde das Gewinnerteam ausgezeichnet. Das BIBB mit seinen 88 Radlerinnen und Radlern schaffte es in diesem Jahr auf einen hervorragenden dritten Platz bei den Bonner Einrichtungen und Unternehmen, die sich an der Aktion beteiligten.

Auszubildende im BIBB – unser Potenzial für eine umweltgerechte Zukunft

Für uns ist es eine Selbstverständlichkeit und ein besonderes Anliegen, gerade die Auszubildenden in die Aktivitäten des BIBB als umweltbewusster Arbeitgeber einzubeziehen und ihnen eine aktive Rolle zukommen zu lassen.

Mit dem Online-Berichtsheft wenden wir ein zeitgemäßes Werkzeug an, das dem geänderten Informations- und Kommunikationsverhalten der Auszubildenden und des Ausbildungspersonals Rechnung trägt. Die Führung der schriftlichen Ausbildungsnachweise der Auszubildenden wird damit im BIBB zeitgemäß und gänzlich papierlos umgesetzt. Hierdurch sparen wir jährlich für alle Ausbildungsgänge im BIBB insgesamt rund 19.206 Seiten an Papier ein und leisten damit einen wertvollen Beitrag zum Umweltschutz.

Mit dem Ansatz „Azubis schulen Azubis“ schulen die Ausbildungsjahrgänge des zweiten Ausbildungsjahres den ersten Ausbildungsjahrgang zu EMAS-relevanten Themen und sensibilisieren für umweltbewusstes Verhalten. In Ergänzung bieten wir für die Auszubildenden im BIBB in regelmäßigen Abständen Workshops rund um die Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit an. Auf spielerische Weise und über verschiedene Formate haben die Auszubildenden die Möglichkeit einer intensiven Auseinandersetzung mit den Themen. Zugleich wird dadurch ihre Multiplikatorenfunktion als „Umweltengel“ für unser Haus gestärkt.



Conny Foehrmann, Referat „Recht, Organisationsentwicklung, Büro Hauptausschuss“

Umwelt- und ressourcenbewusstes Verhalten sind uns im BIBB ein wichtiges Anliegen. Dieses betrifft z. B. auch den schonenden Umgang mit Ressourcen im Büroalltag, bei der Beschaffung von Büroartikeln oder der Ausstattung von Büroräumen. Mit unserer erfolgreichen Teilnahme am Wettbewerb „Büro und Umwelt“ des Bundesdeutschen Arbeitskreises für Umweltbewusstes Management (B. A. U. M.) e. V. haben wir unser Engagement nachgewiesen, welches uns mit einer Auszeichnung bestätigt wurde.

Wettbewerb „Büro und Umwelt“

Auch die tägliche Büroarbeit ist mit Umweltbelastungen verbunden, sei es durch die Verwendung von Papier, Verbrauch von Tonerkartuschen oder der Energie-Verbrauch durch IT-Geräte. Ressourcenschonendes Verhalten im Büroalltag und auch die Beachtung von Umweltaspekten bei der Beschaffung von Büroartikeln sind deshalb von großer Bedeutung. Die Art der Ausstattung und der Energie- und Materialverbrauch sind wichtige Indikatoren für Umweltschutz und Nachhaltigkeit im Büro.

Durch die erfolgreiche Teilnahme des BIBB am Wettbewerb „Büro und Umwelt“ wurden wir im Januar 2019 durch den Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B. A. U. M.) e. V. als Vorbild auf diesem Gebiet ausgezeichnet. Schirmherrin des Wettbewerbs ist die Bundesministerin für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit Svenja Schulze.

Die Kommunikation unserer Arbeit nach außen

Open Access im BIBB

Die Diskussion um Open Access – also den freien Zugang zu wissenschaftlichen Fachpublikationen – ist im wissenschaftlichen Publikationssystem ein wichtiges Thema und wird durch mehrer nationale und europäische Initiativen vorangetrieben. Ziel ist es, dass ab 2021 alle Publikationen, die auf durch öffentliche Gelder finanzierter Forschung basieren, Open Access veröffentlicht werden.



Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie das BIBB als Ressortforschungseinrichtung des Bundes mit Blick auf Open Access positioniert ist. Eine 2019 erschienene Studie hat untersucht, wie wissenschaftliche Einrichtungen in Deutschland mit dem Thema Open Access umgehen. In der Studie wurden 701 Hochschulen, außeruniversitäre Einrichtungen und Ressortforschungseinrichtungen befragt. 403 der befragten Einrichtungen haben sich an der Studie aktiv beteiligt. Ein Vergleich der zentralen Ergebnisse dieser Studie mit den Gegebenheiten im BIBB zeigt, dass das BIBB in vielen Punkten, die das Open-Access-Publikationsmodell betreffen, hervorragend aufgestellt ist. Dies lässt sich an folgenden Ergebnissen der Studie verdeutlichen:

- ▶ Nur 40 Prozent der befragten Einrichtungen verfügen über eine Open-Access-Policy, die Leitlinien für die jeweilige Einrichtung formulieren. Das BIBB hat bereits seit März 2011 solch eine Policy, welche 2014 und 2019 überarbeitet wurde. Zum einen bekennt sich das BIBB hier zu Open Access und dem damit verbundenen freien und unmittelbaren Zugang zu Forschungs- und Arbeitsergebnissen des BIBB. Zum anderen fordert es seine Mitarbeiter/-innen dazu auf, möglichst in Zeitschriften zu veröffentlichen, die ein Open-Access-Publikationsmodell anbieten.
- ▶ 59 Prozent der Einrichtungen betreiben ein eigenes Open-Access-Repository. Die Stabsstelle Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste macht seit Anfang 2019 mit dem VET Repository (s. u.) systematisch die Literatur zum Gegenstandsbereich der Berufsbildungsforschung zugänglich. Als weiteren Service ermöglicht das VET Repository (www.vet-repository.info) seit Sommer 2019 den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BIBB, sogenannte Preprints zu veröffentlichen. Dies sind erste Forschungs- und Arbeitsergebnisse der Kolleginnen und Kollegen aus dem BIBB. Sogenannte Graue Literatur, die wichtige Forschungs- und Arbeitsergebnisse des BIBB enthält, aber nicht in einer Fachpublikationsreihe

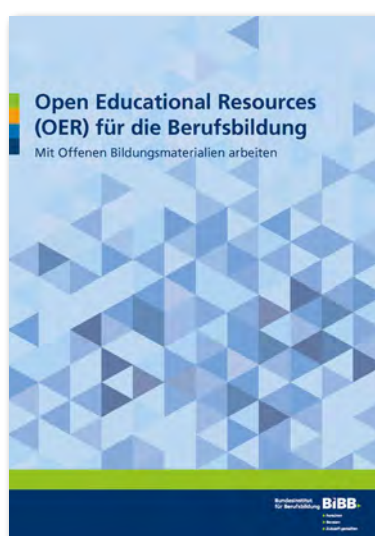
des BIBB erscheint, wird zunehmend auch über das VET Repository zugänglich gemacht.

- ▶ Das Open-Access-Publikationsmodell basiert im Wesentlichen darauf, dass Autorinnen und Autoren oder die Forschungseinrichtungen für die Veröffentlichung eines Artikels in einer Zeitschrift zahlen. Der Zugang ist dann für die Leser und Leserinnen Open Access möglich. Daher haben 50 Prozent der Einrichtungen einen Publikationsfonds, um diese Publikationsgebühren finanzieren zu können. Auch das BIBB hat seit Januar 2019 einen Publikationsfonds eingerichtet, mit dem Veröffentlichungen von BIBB-Mitarbeitern und -Mitarbeiterinnen in Open-Access-Zeitschriften finanziert werden können.
- ▶ Viele Einrichtungen publizieren ihre eignen Forschungs- und Arbeitsergebnisse nicht oder nur zu einem geringen Prozentsatz Open Access. Das BIBB bietet seit Anfang 2018 alle Fachveröffentlichungen (www.bibb.de/publikationen) Open Access an und nutzt zur Lizenzierung das sogenannte Creative-Commons-Lizenzmodell. Für die BIBB Fachzeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP“ galt bis 2019 eine einjährige Embargofrist; die Ausgaben konnten nur im Rahmen des Abonnements von Beginn an kostenfrei genutzt werden. Ab Anfang 2020 ist diese Bezahlschranke aufgehoben und die Beiträge stehen mit Erscheinen für alle zum kostenfreien Download zur privaten Nutzung zur Verfügung (s. u.).
- ▶ Schließlich verfügen nur etwa 15 Prozent der Einrichtungen über eine Transformationsstrategie, um zukünftig mehr Forschungsinhalte Open Access anzubieten. Die Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“ informiert durch unterschiedliche Veranstaltungsformate, wie z. B. interne Fortbildungen zu Recherche- und Publikationsmöglichkeiten oder Seminare zu Themen wie der Open Researcher and Contributor ID (ORCID) oder Predatory Journals, über das Thema Open Access und damit verwandte Themenbereiche, um den Kolleginnen und Kollegen Hintergrundwissen zu vermitteln und sie für die mit Open Access verbundenen Herausforderungen zu sensibilisieren. Darüber hinaus hat das BIBB bereits im Mai 2014 die „Berliner Erklärung über den öffentlichen Zugang zu Wissen“ unterzeichnet und unterstützt zudem die OA2020-Initiative mit einer *Expression of Interest* seit August 2015.

Um auch in Zukunft die Bedarfe des BIBB, aber auch die Bedarfe der wissenschaftlichen Gemeinschaft genau zu kennen und abzudecken, führt die Stabsstelle

„Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“ ein eigenes Forschungsprojekt durch: Open Access in der Berufsbildungsforschung (www.bibb.de/oabbbf). Ziel des Forschungsprojektes ist es, durch die Auswertung von Gruppendiskussionen und mithilfe einer Online-Befragung mehr über die Akzeptanz, Verbreitung und Nutzung von Open Access zu erfahren.

Als Fazit kann festgehalten werden, dass das BIBB in Sachen Open Access zukunftsfähig positioniert ist. Die weitere Entwicklung in diesem Bereich wird aufmerksam beobachtet und die eigenen Angebote und Dienstleistungen werden sukzessive nachgeschärft.



OER werden für die berufliche Bildung zunehmend interessant. Diese Broschüre führt grundlegend in das Thema OER ein: Welche rechtlichen Aspekte müssen Sie beachten? Wo finden Sie OER, und wie können Sie OER nutzen? Wie können Sie selbst OER erstellen? Welche Konzepte der Qualitätssicherung und Finanzierung von OER gibt es? Zielgruppe der Broschüre sind die Praktiker/-innen der beruflichen Bildung.

Kostenloser Download unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/10347>



Kevin Engel, Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste, Team „Bibliothek und Dokumentation“

Durch den Start des VET Repository ist es in der Bibliothek des BIBB keineswegs einsam geworden. Trotz des Trends zum Elektronischen finden sich noch immer tausende Medien in unseren Magazinen, die auch in den nächsten Jahrzehnten nicht digital erhältlich sein werden. Das VET Repository ist eine sinnvolle und praktische Ergänzung zu den einzigartigen Beständen der Bibliothek. Beide Informationsquellen sind für die Forschung im BIBB sowie für die Berufsbildungsforschung im Allgemeinen unverzichtbar.

fließen in die weitere Forschungsarbeit und den wissenschaftlichen Diskurs werden durch Open Access befördert.

Um den Anteil der über das VET Repository verfügbaren Volltexte sukzessive zu erhöhen, hat die Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“ eine umfassende Contentakquise-Strategie erarbeitet, die verschiedene Maßnahmenbündel beinhaltet – das Spektrum reicht von der Retrodigitalisierung eigener Publikationsreihen über Kooperationen mit anderen Forschungsinstituten, bis hin zu Verhandlungen mit Verlagen über den „Freikauf“ von Publikationen. Im Jahr 2019 konnten bereits verschiedene Maßnahmen umgesetzt bzw. angestoßen werden. So wurden die Jahrgänge 2002 bis 2014 der „Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik“ Open Access gestellt und sind über das VET Repository abrufbar. Außerdem wurden die bislang nicht im Volltext vorliegenden Jahrgänge 1972 bis 1999 der BIBB-Fachzeitschrift BWP digitalisiert und inhaltlich erschlossen. Die Online-Stellung der Digitalisate wird im ersten Quartal 2020 erfolgen.

www.vet-repository.info



Fachpublikationen

Auch 2019 sind wieder zahlreiche Veröffentlichungen in den Publikationsreihen des BIBB erschienen. Die abgebildeten Cover auf der folgenden Seite stellen eine Auswahl dar. Die Möglichkeit des kostenlosen Downloads der Publikationen stößt mit über 700.000 Downloads 2019 auf reges Interesse (siehe Abb. 17). Eine ausführliche Beschreibung der Reihen und die Abstracts der einzelnen Publikationen sind auf <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/series> zu finden. Des Weiteren gibt es die Möglichkeit, unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9676> kostenlos das aktuelle gedruckte Veröffentlichungsverzeichnis zu bestellen.

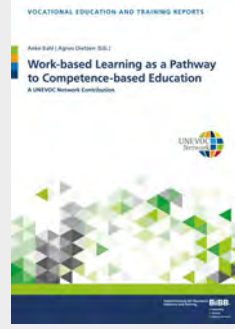


► Neue Veranstaltungsreihe zur Vorstellung aktueller Fachpublikationen – Book Launch

2019 startete die neue Veranstaltungsreihe „Book Launch“, zu der der Forschungsdirektor des BIBB, Prof. Dr. Hubert Ertl, einlädt.

Während des Book Launch wird eine ausgewählte aktuelle Veröffentlichung aus den Fachpublikationsreihen des BIBB vorgestellt. Die Autorin bzw. der Autor geht dabei kurz auf die wesentlichen Inhalte der Publikation ein. Anschließend gibt es die Möglichkeit, Rückfragen zu stellen und miteinander ins Gespräch zu kommen.

Den Anfang machte im November 2019 Dr. Gert Zinke mit dem Wissenschaftlichen Diskussionspapier „Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen: Branchen- und Berufscreening. Vergleichende Gesamtstudie“.

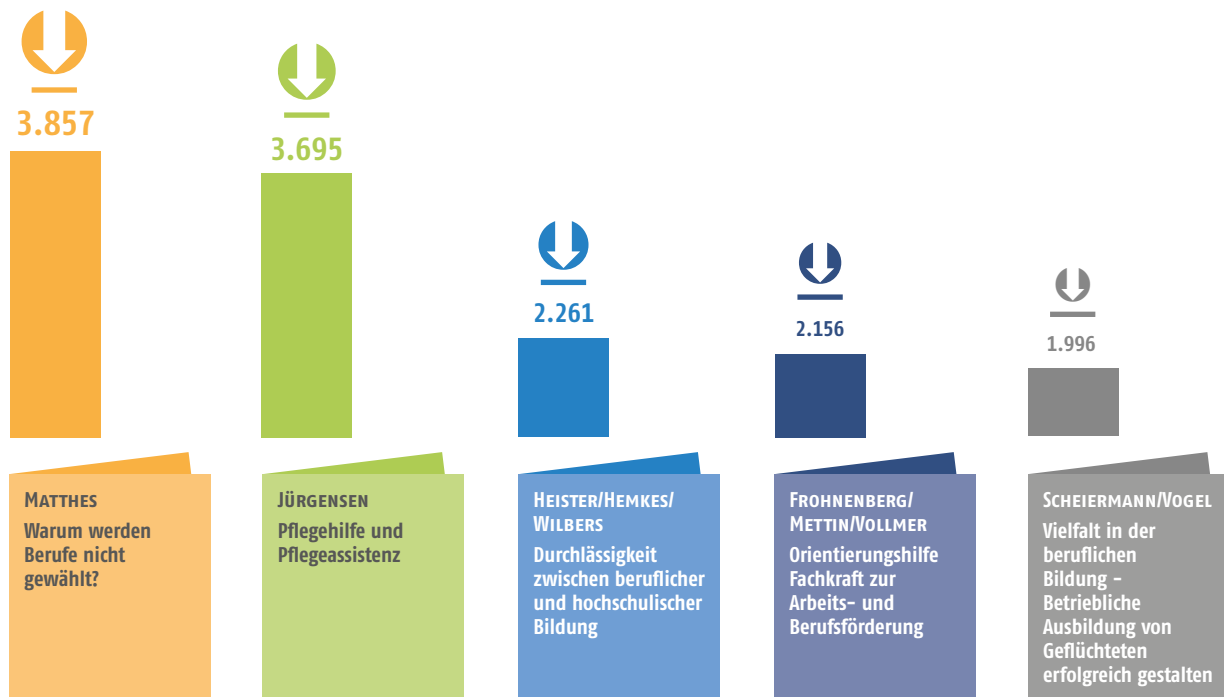




Prof. Dr. Hubert Ertl, Forschungsdirektor und Ständiger Vertreter des Präsidenten des BIBB

Das BIBB unternimmt weiterhin große Anstrengungen, seine Open-Access-Strategie voranzutreiben. Zwei wichtige Entwicklungen seien hier herausgestellt: Zum einen hat das BIBB mit dem VET Repository eine zentrale Anlaufstelle für die Suche nach relevanten Materialien im Bereich der Berufsbildung geschaffen. Zum anderen ist die Fachzeitschrift BWP ab 2020 kostenlos digital verfügbar. Durch diese Maßnahmen baut das BIBB sein Angebot für alle relevanten Akteure der Berufsbildung, vor allem aber für die Forschungslandschaft entscheidend aus.

Abb. 17: Häufig heruntergeladene Publikationen, die 2019 erschienen sind



Quelle: BIBB/eigene Darstellung

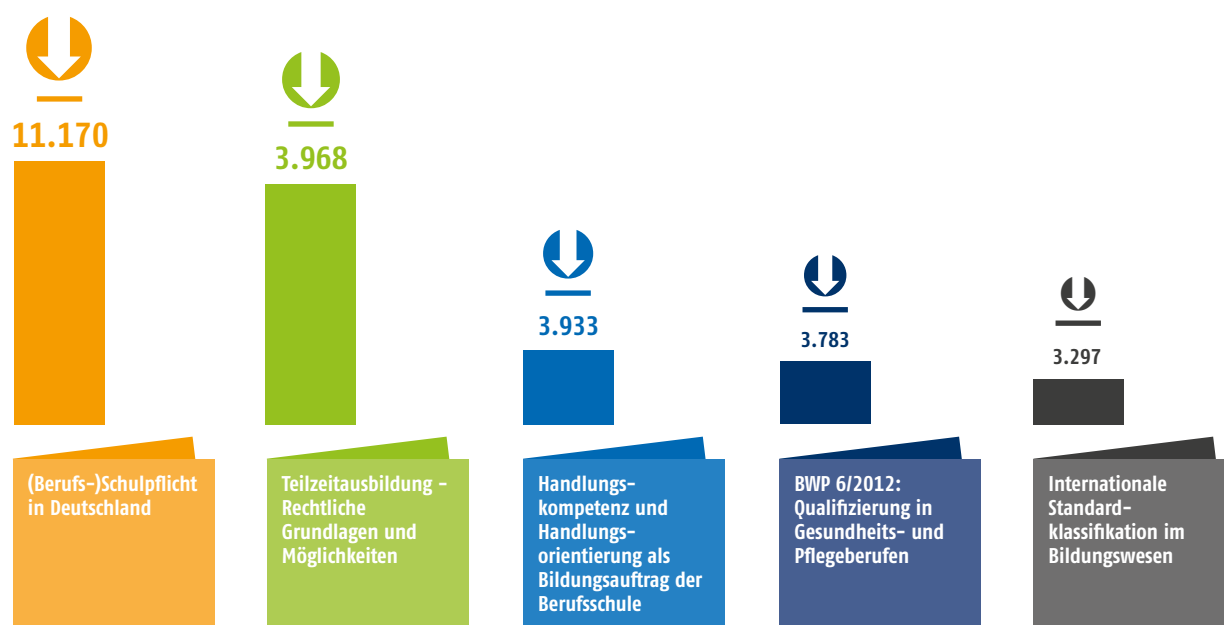
BWP digital stark nachgefragt

Das digitale und offen zugängliche Angebot der BIBB-Fachzeitschrift BWP ist in den letzten Jahren kontinuierlich gewachsen und umfasst im Jahr 2019 rund 3.000 Beiträge und Hefte, die über das BWP-Archiv recherchierbar und über Suchmaschinen im Internet aufzufinden sind. Wie sehr dieses Angebot nachgefragt wird, dokumentieren die hohen Downloadzahlen. So konnte die Gesamtzahl heruntergeladener BWP-Dokumente im Jahr 2019 gegenüber den Vorjahren nochmals gesteigert werden; sie lag bei insgesamt 479.405 Downloads.

Besonders nachgefragte Themen sind Abbildung 18 zu entnehmen.

Diese Entwicklungen waren zusammen mit den Ergebnissen einer BWP-Leserbefragung zu den Nutzungspräferenzen „Print oder digital?“ Anlass, das Zeitschriftenkonzept der BWP auf den Prüfstand zu stellen und im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung 2019 weiter zu profilieren: Auch in den nächsten vier Jahren wird die BWP beim Franz Steiner Verlag in Stuttgart erscheinen, allerdings in reduzierter Erscheinungsweise mit künftig vier statt bisher sechs Heften im

Abb. 18: Downloads kostenfreier BWP-Beiträge und -Hefte



Quelle: BIBB/eigene Darstellung

Jahr. Dafür wird das Online-Angebot zu einem Portal ausgebaut. Neben einem deutlich erweiterten Archiv (kompletter Bestand seit 1972) werden dort ergänzende Materialien (z. B. Grafiken und Podcasts) zum Heft angeboten. Zudem wird die Embargofrist von einem Jahr aufgehoben, sodass alle Beiträge mit Erscheinen für den kostenfreien Download zur privaten Nutzung zur Verfügung stehen. Die gedruckte Zeitschrift wird weiterhin mit Beiträgen zu jeweils einem aktuellen Themenschwerpunkt und neuen Rubriken zum Blättern und Lesen einladen und eine willkommene Abwechslung zur Arbeit am Bildschirm bleiben.

www.bibb.de: das Internetportal für die berufliche Bildung

Das BIBB stellt zur Unterstützung der Berufsbildungsforschung, Politikberatung und Berufsbildungspraxis ein umfangreiches Informationsangebot im Internet zur Verfügung. Im Zentrum dieses Informationsangebotes steht der BIBB-Internetauftritt, über den die digital verfügbaren Dienstleistungen und Arbeitsergebnisse des BIBB erreichbar sind. Mit ca. 130.000 Besuchen und über 310.000 Seitenabrufen im Monat ist das Portal eine zentrale Anlaufstelle für Berufsbildungsexpertinnen und -experten, die an der Weiterentwicklung des deutschen Berufsbildungssystems arbeiten oder mehr darüber erfahren möchten.



BWP-Themenschwerpunkte: Rückschau auf 2019

- 1/2019 Wege in Ausbildung
- 2/2019 Wege in den Beruf
- 3/2019 Digitalisierung und künstliche Intelligenz
- 4/2019 Werte in der Berufsbildung
- 5/2019 Flexibilisierung der Berufsbildung
- 6/2019 Prüfungen

Aktuelle und qualitätsgesicherte Informationen im Internet

Die Startseite des Internetauftritts informiert tagesaktuell und qualitätsgesichert über Entwicklungen, Ergebnisse und Schlüsselthemen des Bundesinstituts. Das fachliche Angebot ist in neun Themengruppen und über 100 Themen gegliedert. Insgesamt können mehr als 80.000 Seiten und Dokumente zur Berufsbildung recherchiert werden. Zu diesen Inhalten gehören u. a. die Datenbank der dualen Aus- und Fortbildungsberufe www.bibb.de/de/berufeinfo.php, alle Forschungs-

ergebnisse des Instituts, die Daten und Auswertungen zu unterschiedlichen Erhebungen sowie Informationen zu den einzelnen Programmen und über das BIBB selbst. Ebenso können die BIBB-Veröffentlichungen über den Internetauftritt bezogen werden. Über neue Arbeitsergebnisse und Publikationen werden Expertinnen und Experten der Berufsbildung als vorrangige Zielgruppe über eine Reihe von Kanälen informiert. Dazu zählen neben Pressemitteilungen auch Social-Media-Netzwerke (u. a. Twitter) sowie die beiden zentralen Newsletter „BIBB aktuell“ (deutschsprachig) und „BIBBNews“ (englischsprachig).

The screenshot shows the BIBB website homepage. At the top, there are language options (English, Gebärdensprache, Leichte Sprache), contact information, a search bar, and a user profile link. The main header features the BIBB logo and navigation links for 'Das BIBB', 'Die Themen', and 'Unser Service'. A large banner image shows a group of people at a conference with the text 'Internationale Delegierte diskutieren Innovationen in der Berufsbildung in Bonn'. Below the banner, there are four news items: 'UNEVOG Global Forum on Advancing Learning and Innovation in TVET', 'Webcasts „Von der Idee zum Zuwendungsbescheid“', 'Landesbester FAMS Azubi kommt aus dem BIBB', and 'BWP-Ausgabe 6/2019: Prüfungen'. The 'RECHERCHETOOLS' section contains 12 icons for various services like 'Duale Aus- und Fortbildungsberufe', 'Neue und modernisierte Ausbildungsberufe', 'Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge', 'Qualifikations- und Berufsprojektionen', 'Datenreport zum Ausbildungsbericht', 'Datensystem Auszubildende', 'Integrierte Ausbildungsberichterstattung', 'Forschungszentrum', 'Länderportal Berufsbildungssysteme', 'BIBB Forschungs- und Entwicklungsprojekte', 'BIBB-Publikationen', and 'Literatursuche'. The 'AKTUELLE BEITRÄGE' section features four article teasers with images and titles: 'Antrittsvorlesung von BIBB-Forscher Harald Pfeifer in Maastricht', 'Für die Ausbildungspraxis: Umsetzungshilfen für über 100 Berufe zum kostenfreien Download', 'Zweite Sitzung des Beirats zum Forschungsprojekt', and 'iMOVE-Exportmagazin xPORT 2/2019 erschienen'. At the bottom right, there is a link to the website: 'Startseite des BIBB-Internetauftritts www.bibb.de'.

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

Das BIBB schafft in den vielen Facetten seiner Arbeit einen digitalen Schatz. Da die einzige Konstante in der Online-Kommunikation die Veränderung ist, werden wir uns kontinuierlich fragen müssen: Für wen will das BIBB diesen Schatz heben? Über welche Online-Formate gelingt uns das? Wie entwickeln wir dabei mithilfe digitaler Lösungen neue Formen der Zusammenarbeit? Antworten auf diese Fragen werden wir gemeinsam finden, indem wir weiterhin neugierig ausprobieren, uns analog darüber austauschen und aus den Erfahrungen lernen.



Der Relaunch von www.bibb.de und das neue Design

2019 stand für die BIBB-Stabsstelle „Online-Kommunikation und Wissensmanagement“ komplett im Zeichen des Relaunchs des BIBB-Internetangebots.

Mit dem Relaunch präsentiert sich das digitale Aushängeschild des BIBB – www.bibb.de – auf neue und moderne Weise. Das neue Design ist großflächig angelegt, damit die Inhalte übersichtlich präsentiert werden. Teil des Konzepts ist eine ausgeprägte Bildsprache, die den Transfer der Inhalte unterstützen soll. So wird jeder Beitrag auf der Bühne – dem oberen Bereich der Startseite – visuell durch ein großes Foto eingeführt. Gleichzeitig sind alle Nachrichten der Bühne direkt mit Titel und Teaser im Blickfeld der Leserinnen und Leser.

Die Farbwelt der Website basiert auf den Corporate-Design-Farben des BIBB unter Berücksichtigung der Anforderungen an die Barrierefreiheit, wozu z. B. die Nutzung ausreichender Farbkontraste gehört. Das Corporate Design hat im Jahr 2019 mit der Einführung eines neuen Logos ebenfalls eine Weiterentwicklung erfahren. Das neue Logo ist auf der Website gut sichtbar oben links eingebunden und fügt sich harmonisch in das gesamte „Look & Feel“ ein.

Der Relaunch von www.bibb.de und die neue Navigation

Ebenfalls neu sind die Gestaltung der Hauptnavigation und der Zugang zu den mehr als 80.000 Seiten des Informationsangebots. Die Navigation funktioniert über zwei Bereiche – zum einen über einen großen Layer im Kopfbereich, über den jede Seite im Angebot direkt angesteuert werden kann; zum anderen haben viele der Unterseiten eine sogenannte Seitennavigation, über die man sich vertikal und horizontal im Angebot bewegen kann. Mit dieser Navigation haben wir eine Anforderung umgesetzt, die aus den wichtigsten Ergebnissen der im Jahr 2016 durchgeführten großen Evaluation des BIBB-Internetangebots resultiert. Somit eröffnen sich den Nutzerinnen und Nutzern zahlreiche Möglichkeiten, sich in dem umfangreichen Angebot des BIBB zu orientieren:

- ▶ über die Hauptnavigation, die über einen sogenannten „sticky layer“ immer zur Verfügung steht, egal wo man sich im Angebot befindet,
- ▶ über eine zusätzliche Seitennavigation, die es erlaubt, sich horizontal und vertikal im Angebot zu bewegen,
- ▶ über die Suche im Kopfbereich des Portals sowie
- ▶ über den A- bis Z-Zugang ebenfalls im Kopfbereich (innerhalb des Such-Layers).

▶▶ Mit der neuen Rubrik „Recherchertools“ bieten wir nun direkt auf der Startseite einen Zugang zu zentralen Datenbanken auf www.bibb.de an, wie z. B. zur Datenbank der dualen Aus- und Fortbildungsberufe. ◀◀

Dennis Linder, Team „Internet“

Des Weiteren sind alle Fachportale über eine Übersicht im Fuß des Portals zugänglich.

Der Relaunch der Fachportale

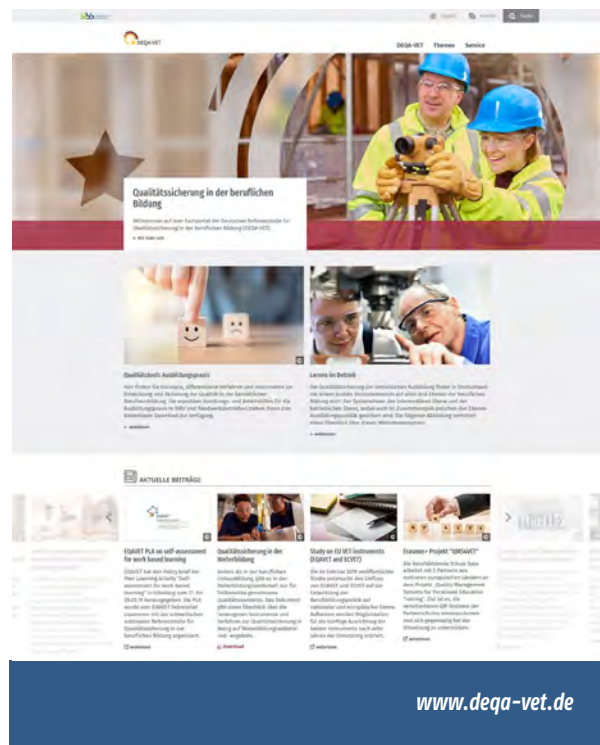
Entsprechend der Dachmarkenkonzeption und der Portalstrategie des BIBB wurden erstmals zahlreiche Fachportale in den Relaunch einbezogen. Die Fachportale benutzen dieselben Module wie das Hauptportal www.bibb.de, sodass gut erkennbar ist, dass sie aus derselben Familie stammen. Sie sind außerdem leicht zu pflegen und weiterzuentwickeln, da sie bestehende Standards nutzen. Damit werden die potenziell vorhandenen Synergien besser genutzt und die Konsolidierung der Online-Kommunikation des BIBB im Sinne eines konsistenten Erscheinungsbildes weiter vorangetrieben. Die Fachportale unterscheiden sich von www.bibb.de im Wesentlichen durch die Farbwelt und durch eine leicht veränderte Darstellung der Bühne. Insgesamt haben sechs Fachportale zusammen mit www.bibb.de ein neues Design erhalten:

- ▶ das Forum für Ausbilderinnen und Ausbilder www.foraus.de,
- ▶ das *German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training* www.govet.international,
- ▶ das Portal für Prüferinnen und Prüfer in der beruflichen Bildung www.prueferportal.org,
- ▶ das Portal für duales Studium und Zusatzqualifikationen in der beruflichen Erstausbildung www.ausbildungplus.de,
- ▶ das Fachportal der Deutschen Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung www.deqa-vet.de sowie
- ▶ das Portal des europäischen Informationsnetzwerks zur beruflichen Bildung www.refernet.de.

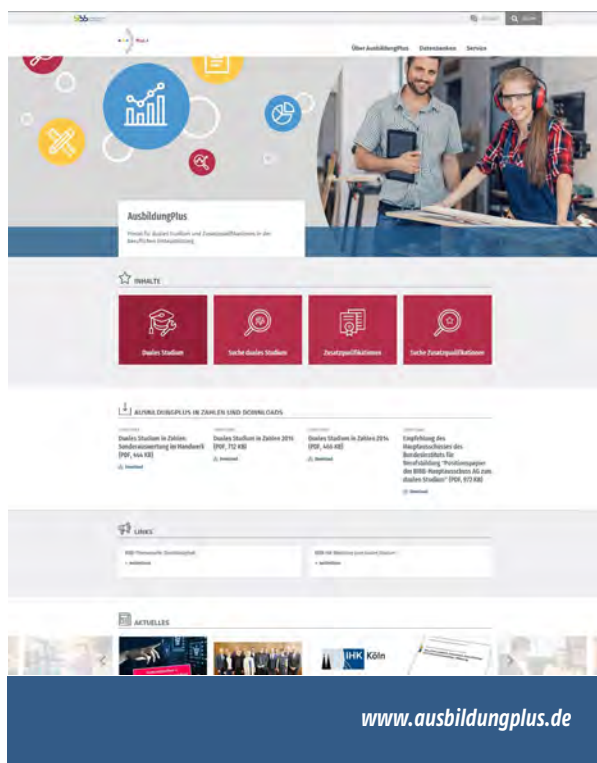
Das Resultat ist eine einheitliche und benutzerfreundliche Internetpräsenz, die optisch ansprechend die gebündelte Kompetenz des BIBB repräsentiert und das breite Themenspektrum für verschiedene Zielgruppen aufbereitet.



www.prueferportal.org



www.deqa-vet.de



Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Einen Schwerpunkt der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit bildete im Jahr 2019 neben der Beantwortung von Presseanfragen und der Veröffentlichung von Pressemitteilungen die interne Kommunikation. Nach mehr als 20 Jahren und mit Blick sowohl auf den Relaunch der BIBB-Webseite im Jahr 2019 als auch auf das bevorstehende Jubiläum des BIBB im Jahr 2020 aus Anlass seines 50-jährigen Bestehens wurde bei einem externen Dienstleister ein neues Logo in Auftrag gegeben, das dem BIBB für seine Außenkommunikation ein neues Gesicht gibt.



Parallel zur Entwicklung eines neuen Logos wurde ein institutsinterner Wettbewerb gestartet, um auch ein neues *Mission Statement* zu kreieren, das den langjährigen Slogan „Forschen – Beraten – Zukunft gestalten“ ablösen sollte. Der Wettbewerb stieß bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf großen Anklang. 266 Ideen gingen in die engere Auswahl ein. Der neue Slogan „berufe. bilden. zukunft.“ verdeutlicht in einer

marketinggerechten Sprache die zentrale Bedeutung der Bildung – insbesondere der beruflichen Bildung – für die Entwicklungsfähigkeit jeder einzelnen Person, für die Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft und letztendlich für die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft.

Da sich das deutsche *Mission Statement* für die Kommunikation mit unseren Partnern im englischsprachigen Raum nicht in einer 1:1-Übersetzung verwenden ließ, wurde für die englischsprachige Variante der Slogan „innovating training. building futures.“ kreiert. Mit dem neuen Logo und dem neuen *Mission Statement* in deutscher und englischer Ausprägung hat sich das BIBB somit ein neues Erscheinungsbild gegeben und präsentiert sich in seiner Außenkommunikation moderner und innovativer.

**berufe.
bilden.
zukunft.**

**innovating training.
building futures.**

Dreh Scheibe für Anfragen, Interviews und Pressemitteilungen

Mehrere hundert Male recherchieren, BIBB-Daten und -Fakten zusammenstellen, Expertise vermitteln: Die Meinung und Einschätzung des BIBB zu Themen der beruflichen Bildung war auch im Jahr 2019 gefragt. Die Anfragen von Nachrichtenagenturen, Presse, Fernsehen und Hörfunk zeigten deren großes Interesse an Informationen, Daten, Gesprächs- und Interviewpartnern und -partnerinnen zu berufsbildungspolitischen Themen. Neben den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Ausbildungs- und Arbeitswelt standen 2019 vermehrt auch Fragen zum Image von Berufen bzw. zur Attraktivität der beruflichen Bildung insgesamt sowie zur Neuordnung der Pflegeberufe im Vordergrund. Mit insgesamt 41 Pressemitteilungen informierte das BIBB 2019 im Durchschnitt jeweils mehr als 10.000 Abonentinnen und Abonenten über Aktuelles aus der Berufsbildung.



Renate Schmidt, Stabsstelle „Presse und Öffentlichkeitsarbeit“, Corporate-Design-Verantwortliche im BIBB

Die Beteiligung und die Reaktionen auf unseren institutsinternen Wettbewerb zur Entwicklung eines *Mission Statement* für das BIBB waren einfach großartig. Der Wettbewerb hat gezeigt, mit wieviel Engagement, Kreativität und auch Spaß die Kolleginnen und Kollegen bei der Sache gewesen sind. Ich bin überzeugt davon, dass diese Aktion die ohnehin hohe Bindung der Kolleginnen und Kollegen zu ihrer Arbeit und zum BIBB noch einmal gesteigert hat.

► Am stärksten nachgefragte Pressemitteilungen 2019

- PM 12/2019 Duale Berufsausbildung: Mehr Verträge – aber Besetzungsprobleme nehmen zu. BIBB-Datenreport 2019 zum Berufsbildungsbericht erschienen
- PM 32/2019 Neue Kooperationen in der beruflichen Pflegeausbildung. BIBB veröffentlicht Ratgeber mit Handlungsempfehlungen
- PM 11/2019 Warum Berufe nicht gewählt werden. BIBB-Studie betont Bedeutung der sozialen Anerkennung
- PM 24/2019 Deutliche Unterschiede im Ansehen dualer Ausbildungsberufe in Deutschland. BIBB veröffentlicht Studie zum Image von Berufen
- PM 05/2019 Abi – und dann? BIBB-Untersuchung zu Motiven von Schulabgängern für Ausbildung oder Studium
- PM 10/2019 Erfolgreicher Start für Kaufleute im E-Commerce. BIBB veröffentlicht Rangliste der Ausbildungsberufe 2018
- PM 40/2019 Ausbildungsnachweis für berufliche Pflegeausbildung liegt vor. BIBB veröffentlicht Musterentwurf

Die BIBB-Pressemitteilungen sind abrufbar unter <https://www.bibb.de/de/pressemitteilungen.php>

► Auf der englischsprachigen BIBB-Homepage verzeichneten folgende Pressemitteilungen 2019 die meisten Klicks

- PM 10/2019 Successful start for management assistants in e-commerce. BIBB publishes its 2018 ranking list for training occupations
- PM 05/2019 Upper secondary certificate, and then what? BIBB investigation of the motives of school leavers for entering training or higher education study
- PM 12/2019 Dual VET – more contracts, but recruitment problems increase. BIBB Data Report to accompany the 2019 Report on Vocational Education and Training is published
- PM 11/2019 Why occupations are not chosen. BIBB study emphasises the significance of social recognition
- PM 09/2019 Making sound art with stops and pipes. New training regulations for organ makers
- PM 01/2019 Higher increases again. Development of training allowances based on collective wage agreements for 2018
- PM 25/2019 Where technological progress could lead. BIBB conducts a series of video interviews with leading researchers

Die Press Releases sind unter www.bibb.de/en/pressreleases.php verfügbar.

Newsletter „BIBB aktuell“ und „BIBB News“

Der zentrale Newsletter des BIBB, „BIBB aktuell“, bot auch 2019 einer gestiegenen Zahl von rund 7.000 Abonentinnen und Abonenten aus Politik, Wissenschaft und Berufsbildungspraxis aktuelle und kompakt aufbereitete Informationen zu den vielfältigen Aktivitäten des Instituts. Mit dem Newsletter lenkt das BIBB monatlich den Blick auf redaktionell ausgewählte Inhalte seines Internetangebots, insbesondere aktu-

elle Forschungsvorhaben und -ergebnisse, Programme und Projekte, Veranstaltungen und Veröffentlichungen sowie Neues aus der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit.

Der englischsprachige Newsletter „BIBB News“, der sechsmal im Jahr erscheint, wird mit seinen kompakten Informationen und weiterführenden Links zurzeit an rund 1.800 Abonentinnen und Abonenten versandt. Hier lag 2019 ein Schwerpunkt auf international

nachgefragten Basisinformationen zum deutschen Berufsbildungssystem, wie sie insbesondere zum Stichwort „The German VET system“ unter www.bibb.de/en/39.php zur Verfügung stehen.

Die Anmeldung zum Abonnement sowie die bisherigen Ausgaben von „BIBB aktuell“ stehen unter www.bibb.de/bibbaktuell sowie von „BIBB News“ unter www.bibb.de/bibbnews zur Verfügung.

Vortragsmanagement

In vielen Keynotes, Vorträgen, Reden, Impulsreferaten, Festansprachen, Grußworten, Laudationes und Einführungen sowie bei Teilnahmen an öffentlichen Gesprächen und Diskussionen im In- und Ausland äußerte sich BIBB-Präsident Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser zu einem breiten Spektrum an Themen. Im Zentrum standen die Lage und die Zukunft der Berufsbildung: Schwerpunkte waren Digitalisierung, Künstliche Intelligenz und Weiterbildung. Zu weiteren Themen zählten die Meisterpflicht, das Berufsbildungsgesetz, die europäische Bildungszusammenarbeit, die höherqualifizierende Berufsbildung, die Nachwuchssicherung, die Ordnungsarbeit, die berufliche Ausbildung von Geflüchteten sowie die berufliche Bildung im Vergleich zu ökonomischer und akademischer Bildung. Auf internationaler Ebene schließlich ragte als Thema die Berufsbildungszusammenarbeit mit Costa Rica, Iran und Israel heraus.

Das BIBB auf Messen und Veranstaltungen 2019

Das BIBB bereitet seine Forschungs-, Beratungs- und Arbeitsergebnisse adressaten- und mediengerecht auf und präsentiert sich mit seinen vielfältigen Studien, Analysen, Daten, Veröffentlichungen und Dienstleistungen auf ausgesuchten Messen und Veranstaltungen, die sich mit aktuellen Themen der Berufsbildungspolitik, -wissenschaft und -praxis befassen. „Leitmessen“ für das BIBB war erneut die Bildungsmesse „didacta“, die 2019 in Köln stattfand. Erstmals kam eine breitere Beteiligung des BIBB auf der „re:publica“ in Berlin im Mai 2019 hinzu.

► BIBB-Tagungen 2019

- 03./04.04. European Conference „Qualifications standards – State and Social Partners' Cooperation in Apprenticeship: Which Screenplays? Siegburg
- 25.06. Fachtagung „Berufliche Aus- und Fortbildung in Zeiten der Akademisierung“ Bonn
- 07./08.11. The Economics of Vocational Education and Training II: Markets, Institutions, Systems Siegburg

Tagungsdokumentationen finden Sie im Internetangebot des BIBB unter <https://www.bibb.de/de/60.php> und ausführliche Informationen zur Fachtagung „Berufliche Aus- und Fortbildung in Zeiten der Akademisierung“ auf den Seiten 46 und 47 dieses Jahresberichts.



Das BIBB präsentiert sich im Februar auf der didacta 2019; © BIBB

Das BIBB auf Messen und Veranstaltungen 2019			
Februar	7./8.2.	TASKS V: Robotics, Artificial Intelligence and the Future of Work	Bonn
	19.-23.2.	didacta	Köln
April	3./4.4.	Mitwirkung der Sozialpartner: Schlüsselfaktoren für die Gestaltung von Ausbildungsstandards	Siegburg
Mai	6.-8.5.	re:publica	Berlin
Juni	25.6.	Berufliche Aus- und Fortbildung in Zeiten der Akademisierung	Bonn
September	9.-11.9.	Bonner Behördenforum	St. Augustin
	26./27.9.	20. Christiani-Ausbildertag	Singen
Oktober	29./30.10.	Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt – Verleihung des Hermann-Schmidt-Preises 2019	Berlin
November	7./8.11.	The Economics of Vocational Education and Training II: Markets ■ Institutions ■ Systems	Siegburg

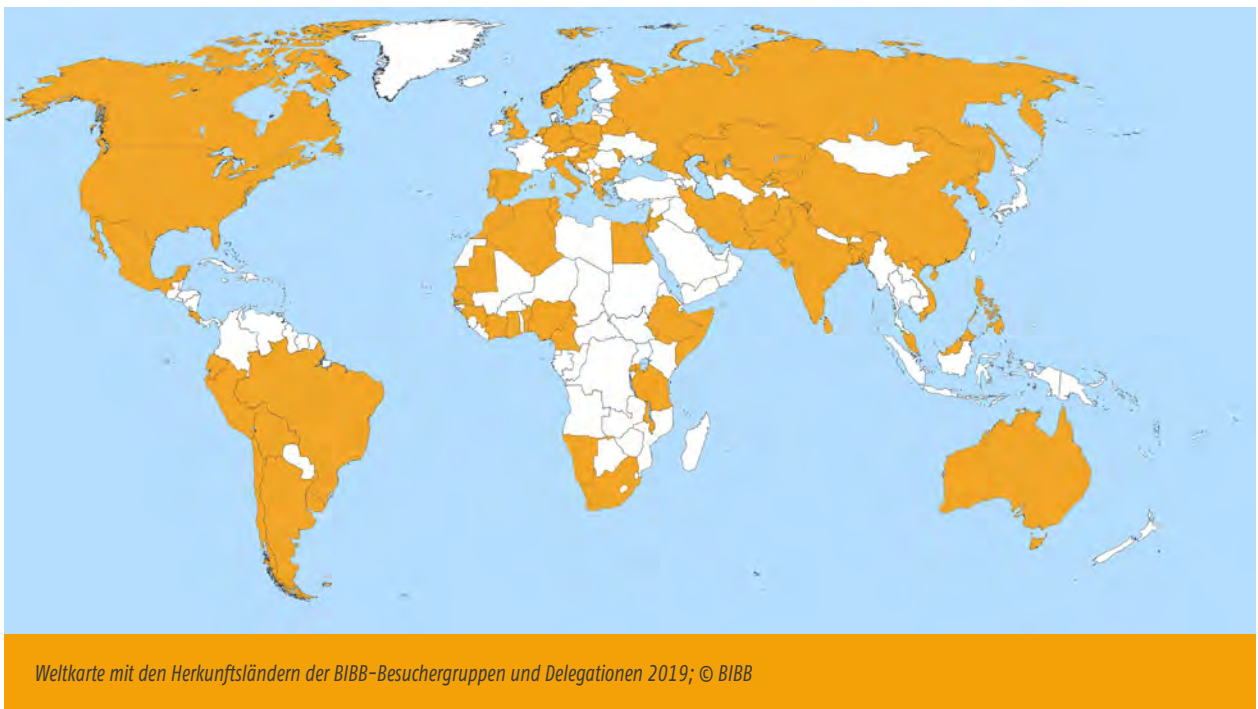


Momentaufnahme der didacta 2019; © BIBB

Delegationen und Besuchergruppen im BIBB sowie Informationsveranstaltungen

Besuchergruppen und Delegationen aus insgesamt 71 Ländern von Ägypten bis Weißrussland empfangen die internationale Abteilung und die Stabsstelle Presse und Öffentlichkeitsarbeit im Jahr 2019 im BIBB. Dabei kamen die meisten Gäste bzw. Besuchergruppen aus China, gefolgt von Deutschland, Iran und der Republik Korea. Auch Länder wie Brasilien, Indien, die Russische Föderation und die USA waren jeweils mit drei Besuchergruppen zu Gast im BIBB.

Insgesamt zeigten rund 1.300 internationale und nationale Gäste bei ihren Besuchen großes Interesse an der beruflichen Bildung in Deutschland und der Expertise des BIBB. Die Delegationen und Besuchergruppen kamen aus Wissenschaft, Politik und Praxis und diskutierten mit BIBB-Fachleuten über aktuelle Berufsbildungsthemen.



Hermann-Schmidt-Preis 2019: vier Projekte ausgezeichnet

„Frauen für die duale MINT-Ausbildung gewinnen“ – so lautete das Thema des Wettbewerbs um den „Hermann-Schmidt-Preis 2019“. Der Verein „Innovative Berufsbildung“ identifizierte und prämierte damit gezielt vier Projekte, die beispielhafte Konzepte und Modelle entwickelt und in der Praxis erfolgreich umgesetzt haben, um junge Frauen an Ausbildungsberufe in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik heranzuführen. Die Wahl des Wettbewerbsthemas erfolgte vor dem Hintergrund, dass sich trotz des umfassenden Engagements zahlreicher Initiativen der Anteil von jungen Frauen in den dualen MINT-Berufen insgesamt kaum verändert hat.

Ziel des vom BIBB sowie wbv Media getragenen Vereins ist es, mit dem jährlich verliehenen Preis auf innovative Ansätze in der Berufsbildungspraxis aufmerksam zu machen, diese zu fördern und als gute Beispiele zur Nachahmung zu empfehlen.

Die Preisträger/-innen des Hermann-Schmidt-Preises 2019

	Projekt	Preisträger	Preisgeld
Hermann-Schmidt-Preis 2019	„girlsatec – Junge Frauen erobern technische Berufe“	ABB Ausbildungszentrum Berlin gGmbH	3.000 Euro
Sonderpreis	„SErEnA – Serious Game Erneuerbare Energien zu technischen Ausbildungsberufen für Mädchen“	TU Berlin, TU Dresden, Wissenschaftsladen Bonn, Game Studio „the Good Evil“	1.000 Euro
Sonderpreis	„MINT.FResH“	Jugendwerkstatt Felsberg e. V.	1.000 Euro
Sonderpreis	„Frauen im Handwerk“	Beratungs- und Wirtschaftsförderungsgesellschaft für Handwerk und Mittelstand, Stuttgart	1.000 Euro



Preisträger/-innen des Hermann-Schmidt-Preises 2019; © BIBB

ANHANG

Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2019

Ausbildung und Mitbestimmung in klein- und mittelständischen Betrieben in Deutschland: welchen Beitrag leisten Betriebsräte in Ausbildungsfragen? / Klaus Berger; Christiane Eberhardt. In: Bildung = Berufsbildung?!: Beiträge zur 6. Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK) / Franz Gramlinger [Hrsg.]; Carola Iller [Hrsg.]; Annette Ostendorf [Hrsg.]; Kurt Schmid [Hrsg.]; Georg Tafner [Hrsg.]. Bielefeld (2019), S. 87–98 https://www.wbv.de/download/shop/download/0/_/0/0/listview/file/-direct%406004660w087/area/openaccess.html?cHash=84dfcb20cab840b29d870c630364441c [Zugriff: 27.5.2019]

Les compétences sociales dans la formation par apprentissage en Allemagne: l'enseignement professionnel fondé sur les compétences / Agnes Dietzen; Tanja Tschöpe. In: Formation emploi: revue trimestrielle. (2019), H. 146, S. 77–99

Do works councils improve the quality of apprenticeship training? : Evidence from German workplace data / Benno Koch ; Samuel Muehlemann ; Harald Pfeifer. In: Journal of Participation and Employee Ownership 2 (2019) H. 1, S. 47–59

Economy 4.0 – digitalisation and its effect on wage inequality / Mönning, Anke; Maier, Tobias; Zika, Gerd. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik. – 239 (2019), H. 3, S. 363–398

Education journals: a comparison of publishing patterns in Australian, German and English education journals / Patricie Mertova ; Hubert Ertl ; Klaus Zierer. In: Research in comparative and international education. – 14 (2019), H. 2, 215–230

Einflüsse der Zahl der Schulentlassenen und vollqualifizierender Ausbildungsplatzangebote auf die Einmündungen in den Übergangsbereich: gibt es Unterschiede zwischen jungen Frauen und Männern? / Regina Dionisius; Amelie Illiger; Stephan Kroll. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 115 (2019), H. 1, S. 66–89

Former des apprentis en entreprise: un enjeu de responsabilité sociale? / Harald Pfeifer; Gudrun Schönfeld; Felix Wenzelmann. In: Formation emploi: revue trimestrielle. (2019), H. 146, S. 29–52

Le/la formateur·rice – une position fragile: Étude de cas de grandes et moyennes entreprises, en Allemagne / Anke Bahl. In: Formation emploi: revue trimestrielle. (2019), H. 146, S. 53–75

The impact of digital technologies on vocational education and training needs: An exploratory study in the German food industry / Claudia Achtenhagen ; Leona Achtenhagen. Education + Training 61 (2019) H. 2, S. 222–233

Measuring labour market success: a comparison between immigrants and native-born Canadians using PIAAC / Silvia Annen. In: Journal of Vocational Education and Training. 71 (2019), H. 2, S. 218–238

Non-take-up of student financial aid: a microsimulation for Germany / Stefanie P. Herber; Michael Kalinowski. In: Education economics. 27 (2019), H. 1, S. 52–74

Peer Review, Open Access und Leistungsmessung: welchen Einfluss haben diese Faktoren auf wissenschaftliches Publizieren in der Berufsbildungscommunity? / Markus Linten. In: Bildung = Berufsbildung?!: Beiträge zur 6. Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK) / Franz Gramlinger [Hrsg.]; Carola Iller [Hrsg.]; Annette Ostendorf [Hrsg.]; Kurt Schmid [Hrsg.]; Georg Tafner [Hrsg.]. Bielefeld (2019), S. 173–184 https://www.wbv.de/download/shop/download/0/_/0/0/listview/file/-direct%406004660w173/area/openaccess.html?cHash=c12989ef3ffa743e9b-992870d7954af3 [Zugriff: 20.5.2019]

Putting tasks to the test: the case of germany / Daniela Rohrbach-Schmidt. In: Social Inclusion. 7 (2019), H. 3, S. 122–135 <https://www.cogitatiopress.com/socialinclusion/article/view/2025/2025> [Zugriff: 18.09.2019]

Die Rolle der Hochschule als Akteur der beruflichen (Weiter-)Bildung : eine multiperspektivische Betrachtung der Verzahnung beruflicher und akademischer Aus- und Weiterbildung am Beispiel von Composite-Berufen / Stefan Brämer; Linda Vieback; Christian Vogel. In: Bildung = Berufsbildung?!: Beiträge zur 6. Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK) / Franz Gramlinger [Hrsg.]; Carola Iller [Hrsg.]; Annette Ostendorf [Hrsg.]; Kurt Schmid [Hrsg.]; Georg Tafner [Hrsg.]. Bielefeld (2019), S. 145–157 https://www.wbv.de/download/shop/download/0/_/0/0/listview/file/-direct%406004660w145/area/openaccess.html?cHash=27f735556506a513f17e-945464fe69d2 [Zugriff: 27.5.2019]

Training marketing by German companies. Which training place characteristics are communicated? / Margit Ebbinghaus. In: International Journal for Research in Vocational Education and Training: IJRJET. 6 (2019), H. 1, S. 102–131 <https://journals.sub.uni-hamburg.de/hup2/ijrvet/article/view/326/104> [Zugriff: 4.9.2019]

Transition to company-based vocational training in Germany by young people from a migrant background – the influence of region of origin and generation status / Ursula Beicht; Günter Walden. In: International Journal for Research in Vocational Education and Training: IJRJET. 6 (2019), H. 1, S. 20–45 <https://journals.sub.uni-hamburg.de/hup2/ijrvet/article/view/346/98> [Zugriff 3.7.2019]

Der Wandel typischer Hauptschülerberufe : welche Rolle spielen betriebliche Faktoren? / Sabine Mohr; Kathrin Weis. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 115 (2019), H. 2, S. 286–311

Warum das Rad neu erfinden?: Transferpotenziale aus der Modellversuchsforschung zur Förderung der Integration von Geflüchteten / Gero Scheiermann; Christian Vogel. In: Bildung = Berufsbildung?!: Beiträge zur 6. Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK) / Franz Gramlinger [Hrsg.]; Carola Iller [Hrsg.]; Annette Ostendorf [Hrsg.]; Kurt Schmid [Hrsg.]; Georg Tafner [Hrsg.]. Bielefeld (2019), S. 297–310 https://www.wbv.de/download/shop/download/0/_/0/0/listview/file/-direct%406004660w297/area/openaccess.html?cHash=2a3e287089095f5f7831a5a-0893be8b7 [Zugriff: 12.6.2019]

Welche Tätigkeitsanforderungen und Ausbildungsmotive haben Betriebe, die Geflüchtete ausbilden?: eine Analyse auf Basis des BIBB-Betriebspanels / Christian Gerhards. In: Zeitschrift für Flüchtlingsforschung: The German Journal for Refugee Studies. 3 (2019), H. 2, S. 254–284

Who dares wins?: Do higher realistic occupational aspirations improve the chances of migrants for access to dual vocational education and training in Germany? / Ursula Beicht; Günter Walden. In: Journal of education and work. 32 (2019), H. 2, S. 115–134



Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (0228) 107-0

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



ISBN 978-3-96208-191-1

