

Bundesinstitut für Berufsbildung

Jahresbericht

2009/2010



Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

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

ISBN 978-3-88555-885-9

Vertriebsadresse:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 1.2 – Kommunikation
– Veröffentlichungen –
53142 Bonn
Fax: 02 28/1 07-29 67
E-Mail: vertrieb@bibb.de
Bestell-Nr.: 09.173

© 2010 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber:

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

Redaktion:

Thomas Bergzog
Marthe Geiben
Dr. Philipp Christian Grollmann
Anna Maria Kuppe
Dr. Eckart Strohmaier
Stefanie Velten
Susanne Walter

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

Fotos: Bundesinstitut für Berufsbildung

Satz: Hoch3 GmbH, Berlin
Druck: Druck und Service GmbH, Neubrandenburg
Verlag: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Printed in Germany

ISBN 978-3-88555-885-9



Vorwort



Manfred Kremer

Liebe Leserin, lieber Leser,

der gesetzliche Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ist die Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Was wir hierfür im vergangenen Jahr getan haben, illustriert an markanten Beispielen der folgende Bericht. Lassen Sie mich zwei inhaltliche Schwerpunkte hervorheben: Die Verbesserung des sogenannten Übergangssystems und die Entwicklung eines Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR).

Der Mangel an Ausbildungsplätzen hat in den vergangenen Jahren dazu geführt, dass zahlreiche Jugendliche, die keine Lehrstelle bekamen, in das Übergangssystem ausgewichen sind, also auf Kurse und Schulen zur Berufsvorbereitung, um so ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz zu erhöhen. Heute wissen wir, dass dieser Weg sich in allzu vielen Fällen in Warteschleifen verloren hat. Mit Ausbildungsbausteinen hat das BIBB ein Instrument entwickelt, das den Übergang an der Ersten Schwelle erheblich erleichtern kann. Mit der Konzentration seiner Arbeit auf akute Problemfelder der Berufsbildung trägt das BIBB dazu bei, passgenaue Werkzeuge zu entwickeln. Der unmittelbare praktische Anwendungsbezug ist ein Markenzeichen der Forschung des BIBB, seiner Entwicklungsarbeit und Dienstleistungen.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Mitwirkung am DQR. Dieser ist ein Instrument, um Übergänge zwischen unterschiedlichen Bildungs-, aber auch Beschäftigungssystemen flexibler zu gestalten. Der DQR ist ein wichtiger Grundstein zur Gestaltung des lebenslangen Lernens, er schafft Transparenz über Grenzen hinweg; die Mitwirkung an seiner künftigen Ausgestaltung hat für das BIBB höchste Priorität.

Zwei Produkte des vergangenen Jahres dürfen an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben. Da ist zunächst der 2009 zum ersten Mal erschienene BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung. Für die Berufsbildungsforschung, -praxis und die Berufsbildungspolitik ist dieser jetzt schon ein neues Standardwerk. Wie wir mit dem Datenreport unser Profil nach außen geschärft haben, machen wir das nach innen mit unserem Qualitätsmanagementsystem. Der vom BIBB erstellte Selbstreport für die Zertifizierung nach dem Qualitätsmanagementsystem LQW ist für die Arbeit des Instituts von enormer Bedeutung. Die Qualität unserer Arbeit, unserer Produkte, Dienstleistungen und Prozesse durch eine noch stringendere inhaltliche Ausrichtung und Koordination zu verbessern, bleibt für uns ein prioritäres Ziel.

Für die Unterstützung beim Zustandekommen dieses Jahresberichts danke ich allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen herzlich.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Manfred Kremer'. The signature is fluid and cursive.

Manfred Kremer
Präsident

Inhalt

Vorwort	3
1. Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem	7
Herausforderungen beim Übergang Schule – Ausbildung – Arbeit.....	7
Übergangssystem	8
Ausbildungsplatzsuche	10
Unbesetzte Ausbildungsplätze	12
JOBSTARTER.....	13
JOBSTARTER CONNECT	14
Integrierte Ausbildungsberichterstattung	15
Qualifikationsprognosen.....	15
Bilanz: 20 Jahre nach dem Mauerfall.....	15
2. Qualitätsentwicklung der beruflichen Bildung	16
Ausbildungssystem moderner und leistungsfähiger gestalten	16
Qualität der Berufsbildung.....	17
Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen	19
Neue und modernisierte Fortbildungs- und Prüfungsordnungen.....	24
Modellversuche – Auslöser von Innovationen	25
3. Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege.....	28
Transparenz eröffnet neue Wege	28
Europäischer und Deutscher Qualifikationsrahmen (EQR/DQR)	29
DECVET – mehr Durchlässigkeit und Transparenz in der Berufsbildung in Deutschland.....	31
Duale Studiengänge – zwei Abschlüsse in einem Bildungsgang.....	33
Zusatzqualifikationen in der Berufsausbildung.....	34
Kompetenzorientierung.....	35
Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen.....	36
Finanzierungskonzepte für die Weiterbildung.....	36
Bildungscontrolling: Betriebe schauen vor allem auf die Kosten	36
Weiterbildungsanbieter (wbmonitor).....	37
4. Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen	40
Wege bereiten – Potenziale nutzen – Benachteiligte integrieren.....	40
Menschen mit Migrationshintergrund	41
Berufsorientierung	43
Gute Praxis	43
Gleichstellung von Frauen	44
Förderung von Menschen mit Behinderungen	45

5. Internationale Kooperation in der beruflichen Bildung	46
Den europäischen Bildungsraum mitgestalten.....	46
Europäisierung der Berufsbildung und Mobilität	47
Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB (NA) – Europäische Programme und Initiativen	50
Internationales Systemmonitoring.....	52
International vergleichende Forschung.....	53
Internationale Beratung und Zusammenarbeit.....	54
Berufsbildungsmarketing.....	56
Internationale Veröffentlichungen.....	57
6. Kommunikation, Ergebnistransfer und Wissensmanagement	58
Forschungs- und Arbeitsergebnisse adressaten- und mediengerecht aufbereiten	58
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	58
Publikationen.....	59
www.bibb.de: Portal für berufliche Bildung.....	61
Fremdsprachige Angebote.....	64
Wettbewerbe.....	65
Fachtagungen	66
Messen	67
Besuchergruppen	67
Hochschulkooperationen	67
Referierte Beiträge	68
Literaturdatenbank und Auswahlbibliografien	68
7. Gesetzliche Aufgaben, Personal und Haushalt	69
Engagierte Arbeit bei knappen Ressourcen	69
Aufgaben	69
Qualitätsmanagement	69
Hauptausschuss	70
Wissenschaftlicher Beirat.....	70
Personal.....	71
Haushalt	71
Anhang.....	73

Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem

Herausforderungen beim Übergang Schule – Ausbildung – Arbeit

Übergangssystem · Ausbildungsplatzsuche · Unbesetzte Ausbildungsplätze · JOBSTARTER · JOBSTARTER CONNECT · Integrierte Ausbildungsberichterstattung · Qualifikationsprognosen · Bilanz: 20 Jahre nach dem Mauerfall

1.

Einen besonderen Schwerpunkt der Arbeiten des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) im Jahr 2009 bildeten Untersuchungen zum Übergang Jugendlicher von der Schule in das Ausbildungssystem. Ein Problem für die Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs stellt die Tatsache dar, dass es sowohl viele unbesetzte Ausbildungsplätze gibt als auch Jugendliche, die keine Ausbildungsstelle bekommen. Um entsprechende (bildungs)politische Entscheidungen und Maßnahmen zu ermöglichen, sind fundierte Forschungen zu den Ursachen der Übergangsproblematik erforderlich.

Das BiBB-Forschungsprojekt zum Übergangssystem untersucht, für welche Jugendlichen der Besuch einer Übergangsmaßnahme nach der Schule sinnvoll ist und die Chancen auf einen Ausbildungsplatz erhöht und für welche Jugendlichen diese Bildungsmaßnahmen unnötige „Warteschleifen“ darstellen.

Die Ursachen einer mangelnden Übereinstimmung von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage werden aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet. In einer Studie zur Ausbildungsplatzsuche wurden Jugendliche befragt, was ihrer Meinung nach die Gründe dafür sind, dass sie einen Ausbildungsplatz gefunden haben oder nicht. Gleichzeitig zeigt eine Analyse des betrieblichen Rekrutierungsverhaltens Verbesserungsmöglichkeiten in Bezug auf unbesetzte Ausbildungsplätze auf. Um bislang ungenutzte Ausbildungspotenziale zu erschließen, wurden vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Förderprogramme wie JOBSTARTER und JOBSTARTER CONNECT ins Leben gerufen und beim BiBB angesiedelt, die den Übergang in eine betriebliche Ausbildung unterstützen.

Als Grundlage für solche bildungspolitischen Maßnahmen und Entscheidungen werden verlässliche und umfassende Daten benötigt. In einem 2009 begonnenen Kooperationsprojekt des BiBB und der Statistischen

Ämter soll der Verbleib aller Schulabsolvierenden systematisch erfasst und analysiert werden.

Prognosen sollen es schließlich ermöglichen, den zukünftigen Fachkräftebedarf auf dem Arbeitsmarkt differenziert nach Bildungsabschlüssen und Berufsfeldern abzuschätzen.

Schließlich bot der 20. Jahrestag des Mauerfalls den Anlass eines Rückblicks auf die unterschiedlichen Entwicklungen des dualen Ausbildungssystems in Ost- und Westdeutschland.

„Leistungsschwächere Jugendliche gezielt fördern und betreuen“

Interview mit Dr. Günter Walden
(Leiter der Abteilung Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Berufsbildung)

Herr Dr. Walden, nach wie vor besteht eine Diskrepanz zwischen unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern und unbesetzten Ausbildungsstellen. Was sind die Hauptursachen dafür?

Bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz gibt es nicht nur das Problem der Unversorgten, sondern auch das derjenigen, die zwar in eine alternative Qualifizierung vermittelt worden sind, nicht aber – wie ursprünglich gewünscht – eine betriebliche Lehrstelle erhalten haben. Während die Zahl der Unversorgten im Jahr 2009 rund 16.400 betrug, lag die Zahl der Bewerber/-innen mit Alternative, die ihren Vermittlungswunsch aber gleichwohl aufrechterhielten, mit rund 76.700 Personen um ein Vielfaches höher. Die Zahl der Jugendlichen, die eine



betriebliche Lehre aufnehmen wollen, ist also deutlich größer als die Zahl derjenigen, die tatsächlich ins System einmünden. Dieser Nachfrageüberhang auf dem Ausbildungsstellenmarkt geht aufgrund der demografischen Entwicklung zwar in jüngster Zeit zurück, ist allerdings immer noch deutlich spürbar. Wesentlicher Grund für den nicht ausgeglichenen Ausbildungsstellenmarkt sind stärkere Anforderungen der Betriebe an die ökonomische Rentabilität der Ausbildung. Dies führt dann auch dazu, dass Bewerber/-innen, die als leistungsschwächer eingestuft werden, kein Lehrstellenangebot erhalten, selbst auf die Gefahr hin, dass ein Ausbildungsplatz gar nicht besetzt werden kann. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze ist auch deshalb in jüngster Zeit angestiegen. Zu beachten ist auch, dass die unbesetzten Ausbildungsplätze sich klar auf bestimmte Berufe konzentrieren, die von den Jugendlichen als weniger attraktiv eingeschätzt werden.

Wie kann angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels die „Passung“ verbessert werden?

Die rückläufige Zahl von Schulabgängern in den kommenden Jahren wird nicht automatisch dazu führen, dass alle ausbildungsreifen Jugendlichen eine Lehrstelle bekommen. Gleichzeitig wird sich für die Betriebe das Problem unbesetzter Ausbildungsstellen verschärfen, weil sich das Bewerberangebot verengt, aus dem die Betriebe auswählen können. Mittelfristig könnte dies auch zu einem zunehmenden Fachkräftemangel führen. Für eine Verbesserung der „Passung“ brauchen wir auf der Nachfrageseite eine gezielte Verbesserung der schulischen Voraussetzungen der leistungsschwächeren Jugendlichen, welche heute von den Betrieben nicht als eine relevante Zielgruppe für eine Ausbildung betrachtet werden. Ebenso ist die Berufsorientierung in den allgemeinbildenden Schulen zu stärken. Wichtig ist vor allem, dass Jugendliche mit schlechteren Voraussetzungen beim Übergang von der Schule in die Ausbildung durch eine gezielte Förderung und Betreuung wirksam unterstützt werden. Hier sind von der Politik bereits eine Reihe geeigneter Förderprogramme aufgelegt worden. Auf der Angebotsseite muss den Betrieben klar werden, dass eine eigene Ausbildung die beste Möglichkeit ist, um künftigen Fachkräftemangel vorzubeugen.

Betriebe sollten insofern alle Möglichkeiten ausloten, um auch leistungsschwächere Jugendliche erfolgreich auszubilden.

Welche Erwartungen setzen Sie in das gerade begonnene BIBB-Projekt „Integrierte Ausbildungsberichterstattung“?

Die Entwicklung einer bundesweiten integrierten Ausbildungsberichterstattung erfolgt in zwei Projekten, die vom BMBF gefördert werden. Das BIBB kooperiert hier mit einem Gemeinschaftsprojekt der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Ziel der Projekte ist die Schaffung von mehr Transparenz des jährlichen Ausbildungsgeschehens. Insbesondere geht es darum, die Darstellung aller relevanten Qualifizierungsbereiche – also auch derjenigen außerhalb des dualen Systems – in ein kohärentes Gesamtbild zu bringen. Gegenwärtig liegen viele der Daten zu den unterschiedlichen Qualifizierungsbereichen nicht zeitgleich mit den Informationen zur betrieblichen Ausbildung vor, und auch die Systematik der unterschiedlichen statistischen Quellen ist nicht eindeutig aufeinander abgestimmt. Mit einer integrierten Ausbildungsberichterstattung soll es möglich werden, anhand verschiedener Datenquellen eine systematische Gesamtschau der Wege von der Schule in das Erwerbsleben zu erstellen.

Übergangssystem

Die Übergangsprozesse von der allgemeinbildenden Schule in eine vollqualifizierende, d. h. zu einem anerkannten Ausbildungsabschluss führende Berufsausbildung sind in den vergangenen 15 Jahren immer schwieriger geworden. Ein Teil der Schulabgänger/-innen mündet zunächst in Bildungsgänge, die lediglich eine berufliche Grundbildung vermitteln. Diese bilden das sogenannte Übergangssystem, an dem häufig kritisiert wird, dass es nur zu Warteschleifen führe. Die Frage, welche Bedeutung und Wirkungen die Übergangsmaßnahmen haben, untersuchte das BIBB in einer Sonderauswertung seiner Übergangsstudie von 2006. Hierbei handelt es sich um eine repräsentative Befragung von 7.230 Jugendlichen im Alter von 18 bis 24 Jahren, die Auskunft über ihre gesamte Bildungs- und Berufsbiografie gaben. Wie die Untersuchung zeigt, ist das Übergangssystem besser als sein Ruf. Für Jugendliche ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss

können durch die Teilnahme an einer Übergangsmaßnahme die Chancen auf einen Ausbildungsplatz deutlich verbessert werden, insbesondere wenn sie damit einen höherwertigen Schulabschluss erzielen.

Das Übergangssystem besteht aus folgenden Bildungsgängen:

- berufsvorbereitende Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA)
- schulisches Berufsvorbereitungsjahr
- Berufsgrundbildungsjahr
- teilqualifizierende Bildungsgänge in Berufsfachschulen
- betriebliche Praktika bzw. Einstiegsqualifizierung

In der Übergangsphase von der allgemeinbildenden Schule zur vollqualifizierenden Berufsausbildung nimmt knapp ein Drittel der Jugendlichen, die maximal über einen mittleren Schulabschluss verfügen, an mindestens einem dieser Bildungsgänge teil. Die durchschnittliche Gesamtverweildauer beträgt 17 Monate. Von den Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss münden 42 % in das Übergangssystem und verbleiben dort durchschnittlich 18 Monate. Bei einem Realschulabschluss liegt der Anteil bei 23 %, die Verweildauer bei 14 Monaten.

Die Teilnehmenden an Übergangsmaßnahmen unterscheiden sich deutlich von den Jugendlichen, denen die Aufnahme einer Ausbildung ohne einen solchen Bildungsgang gelingt. Die Jugendlichen im Übergangssystem kommen häufiger aus bildungsschwächeren Familien mit niedrigerem sozioökonomischem Status. Sie haben vergleichsweise selten einen mittleren Schulabschluss erreicht, aber relativ oft die Schule ohne Abschluss verlassen, auch sind ihre Schulnoten schlechter. Die Teilnehmer/-innen der Berufsvorbereitung weisen dabei die ungünstigsten Voraussetzungen auf.

Über drei Viertel der Jugendlichen im Übergangssystem haben bei Beendigung der Schule zunächst eine vollqualifizierende Ausbildung angestrebt. Meist erfolgt die Teilnahme an einer Übergangsmaßnahme, weil nach erfolgloser Ausbildungsplatzsuche keine Alternative gesehen wird. In den Übergangsmaßnahmen werden teilweise höherwertige Schulabschlüsse erworben.

Von den Absolventinnen und Absolventen der teilqualifizierenden Berufsfachschule erzielt die Hälfte einen höherwertigen Schulabschluss, davon zwei Drittel den mittleren Abschluss und ein Drittel die Fachhochschulreife. In der Berufsvorbereitung oder dem Berufsgrundbildungsjahr verbessert dagegen nur etwa jeder Zehnte den Schulabschluss. Meist wird der Hauptschulabschluss nachgeholt, im Berufsgrundbildungsjahr teilweise auch der mittlere Abschluss erreicht.

Auch die Dauer und die Wahrscheinlichkeit des Übergangs in Ausbildung unterscheiden sich: Nach Beendigung der teilqualifizierenden Berufsfachschule münden innerhalb eines Jahres nur 54 % der Teilnehmenden in eine Ausbildung ein, bei der Berufsvorbereitung 58 % und beim Berufsgrundbildungsjahr 65 %. Nach drei Jahren haben bei der Berufsvorbereitung 70 % eine Ausbildung begonnen, bei der Berufsfachschule 76 % und beim Berufsgrundbildungsjahr 81 %. Somit hat über ein Fünftel der Absolventinnen und Absolventen selbst drei Jahre später noch keine Berufsausbildung aufgenommen.

BIBB REPORT 11/09 liefert weitere Analysen zum Übergangssystem
www.bibb.de/bibbreport



Wie rasch der Übergang in eine Ausbildung erfolgt, wird von folgenden Faktoren beeinflusst:

- Liegt bei Beendigung der Übergangsmaßnahme ein mittlerer oder höherer Schulabschluss vor, so sind die Chancen, schnell einen Ausbildungsplatz zu finden, erheblich besser als bei niedrigerem oder fehlendem Schulabschluss.
- Bei Jugendlichen, die vor der Teilnahme maximal einen Hauptschulabschluss haben, wirkt es sich positiv aus, wenn sie die Übergangsmaßnahme nicht abbrechen. Und die Chancen steigen nochmals an, wenn ein (höherwertiger) Schulabschluss erreicht wird.

- Besitzen Jugendliche vor der Teilnahme bereits einen mittleren Schulabschluss, trifft dies nicht zu. Ob sie die Maßnahme abbrechen, zu Ende führen oder einen höheren Schulabschluss erwerben, hat keinen nachweisbaren Effekt auf die Übergangswahrscheinlichkeit.

Drei bildungs- und berufsbiografische Verlaufstypen sind in den ersten beiden Jahren nach einer Übergangsmaßnahme festzustellen:

- Es gelingt ein schneller Übergang in eine betriebliche Ausbildung, die dauerhaft fortgeführt wird (rd. 47 % der Teilnehmenden).
- Eine Einmündung in nichtbetriebliche Ausbildung erfolgt rasch und auf Dauer (rd. 23 %).
- Der Übergang in Ausbildung glückt nicht bzw. ist (noch) nicht beabsichtigt oder eine Ausbildung wird nach kurzer Zeit abgebrochen. Meist erfolgt eine weitere Übergangsmaßnahme, teilweise wird eine Erwerbstätigkeit aufgenommen oder die Jugendlichen bleiben zu Hause (rd. 31 %).

Während bei den ersten beiden Verlaufstypen von einem gelungenen Übergang in Ausbildung ausgegangen werden kann, ist der dritte Verlaufstyp als problematisch einzuschätzen. Es besteht die große Gefahr, dass diese Jugendlichen auf Dauer ohne Berufsabschluss bleiben.

Aus der Sonderauswertung der BIBB-Übergangsstudie ergeben sich folgende Schlussfolgerungen:

- Unbestritten gelingt es den allgemeinbildenden Schulen nicht, allen Jugendlichen die für eine Ausbildung erforderlichen Voraussetzungen zu vermitteln. Schulabgängerinnen und Schulabgänger, die noch nicht über die Ausbildungsreife verfügen, werden durch Übergangsmaßnahmen erst in die Lage versetzt, erfolgreich eine Berufsausbildung durchlaufen zu können.
- Wenn Jugendliche einen höherwertigen Schulabschluss erreichen, kann dies immer als Chancenverbesserung gewertet werden. Die teilqualifizierende Berufsfachschule bietet insbesondere Hauptschulabsolventinnen und -absolventen eine gute Perspektive für den Erwerb des mittleren Schulabschlusses, und dieser wirkt sich dann positiv auf deren Übergangschancen in eine Ausbildung aus.

- Besitzen Jugendliche jedoch die Ausbildungsreife und erfolgt die Teilnahme an einer Übergangsmaßnahme allein wegen der erfolglosen Ausbildungsplatzsuche, dann ist dies lediglich eine Notlösung und bedeutet verlorene Zeit. Denn eine Anrechnung auf eine nachfolgende Ausbildung wäre zwar oft möglich, erfolgt aber nur selten.

www.bibb.de/bibbreport

Ausbildungsplatzsuche

Die Frage, wie Jugendliche die Zeit der Lehrstellensuche bewerten und welche Faktoren sie für eine erfolgreiche bzw. nicht erfolgreiche Suche verantwortlich machen, wurde in einem BIBB-Forschungsprojekt untersucht. Dazu wurde in der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2008 eine repräsentative Stichprobe von Jugendlichen, die bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) als Ausbildungsstellenbewerber gemeldet waren, befragt.

Ausbildungsreife

Ausbildungsreife bezeichnet die allgemeinen Voraussetzungen, die einen Jugendlichen befähigen, eine Berufsausbildung aufzunehmen und erfolgreich zu bewältigen. Darüber, was dies jedoch konkret beinhaltet und was einen ausbildungsreifen Jugendlichen auszeichnet, herrscht Uneinigkeit. In einer Expertengruppe der Bundesregierung wurden 2005 die Merkmale für das Konzept der Ausbildungsreife erarbeitet:

- schulische Basiskennnisse (z. B. Rechtschreibung, mathematische Grundkenntnisse)
- psychologische Leistungsmerkmale (z. B. Sprachbeherrschung, Konzentration)
- physische Merkmale (altersgerechter Entwicklungsstand und gesundheitliche Voraussetzungen)
- psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit (z. B. Zuverlässigkeit, Kritikfähigkeit)
- Berufswahlreife (Selbsteinschätzungs- und Informationskompetenz)

Ausbildungsreife bezieht sich zunächst nur auf die generelle Eignung für eine Berufsausbildung und nicht für einen speziellen Beruf. Diese wird durch das Konzept der „Berufseignung“ erfasst.

Wenn einem Jugendlichen die Ausbildungsreife zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht zugesprochen werden kann, so besteht dennoch für ihn die Möglichkeit, diese durch Berufsvorbereitungsmaßnahmen zu entwickeln.

www.bibb.de/ausbildungsreife

Rund die Hälfte der Jugendlichen, die bei der BA im Vermittlungsjahr 2007/08 als ausbildungsreife Bewerber/-innen gemeldet waren, waren bis zum Beginn des Ausbildungsjahres nicht in eine Berufsausbildung eingemündet.

Hauptursachen für erfolglose Ausbildungsplatzsuche nach Einschätzung der Stellenbewerber/-innen (Mehrfachnennungen möglich):

- erfolglose Bewerbungen (60 %)
- zu hohes Alter (24 %)
- zu geringer Schulabschluss (18 %)
- bewusste Entscheidung gegen Ausbildung (11 %)
- persönliche Gründe (8 %)
- frühzeitiger Ausbildungsabbruch (7 %)
- Kündigung durch Betrieb (6 %)

Die meisten Jugendlichen (72 %), die sich Ende 2008/Anfang 2009 in einer vollqualifizierenden dualen Berufsausbildung befanden, sahen als entscheidenden Grund an, dass sie bei der Bewerbung offenbar die Vorstellungen des Betriebes bzw. der Ausbildungsstätte erfüllt hätten. 27 % der Befragten verwiesen darauf, dass sie vor Beginn der Ausbildung bereits ein Praktikum bzw. eine Einstiegsqualifizierung in ihrem Betrieb/ihrer Ausbildungsstätte absolviert und (auch) auf diesem Wege ihren Ausbildungsplatz erhalten hätten. Ein Teil der Bewerber/-innen, denen der Einstieg in eine duale Berufsausbildung gelungen war, zählte zudem die Unterstützung durch Dritte zu den maßgeblichen Gründen. 9 % gaben an, von der BA finanziell unterstützt zu werden (bei nichtbetrieblicher Berufsausbildung: 30 %). Rund 8 % erhielten von ihrer Familie zusätzliche finanzielle Hilfen, und 7 % wussten, dass auch ihr Ausbildungsbetrieb bzw. ihre Ausbildungsstätte von der Arbeitsagentur finanzielle Hilfen erhielten (bei nichtbetrieblicher Berufsausbildung: 27 %). Dass sich andere (Eltern, Freunde, Bekannte) beim Betrieb bzw.

bei der Ausbildungsstätte für sie eingesetzt hätten, gaben 9 % an. 5 % meinten, ohne Beziehungen hätten sie ihren Ausbildungsplatz nicht erhalten.

Was die schulische Vorbereitung auf die Zeit der Lehrstellensuche angeht, stellten 44 % der Befragten ihrer Schule ein gutes Zeugnis aus. 44 % hatten alle wichtigen Fragen mit ihren Eltern besprochen, wobei dies für Jugendliche mit Migrationshintergrund (28 %) signifikant seltener galt als für Jugendliche ohne Migrationshintergrund (49 %). Die fehlende Möglichkeit, sich mit den Eltern auszutauschen, dürfte für viele Jugendliche mit Migrationshintergrund eines der wichtigsten Hemmnisse sein, sich auf den Ausbildungsmarkt bzw. auf dessen Möglichkeiten und Anforderungen in ähnlicher Weise vorbereiten zu können wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund. 25 % der Jugendlichen mit Migrationshintergrund hätten sich mehr institutionelle Unterstützung gewünscht (ohne Migrationshintergrund: 19 %).

Alles in allem deuten die Angaben der Jugendlichen auf eine relativ intensive Suche nach einem Ausbildungsplatz hin. Dies gilt auch für diejenigen, die sich zum Untersuchungszeitpunkt nicht in einer Berufsausbildung befanden. So bewarben sich 60 % gleich in mehreren – im Durchschnitt fünf – Berufen. 21 % bewarben sich auf Ausbildungsplätze, die mehr als 100 km vom Wohnort entfernt lagen. Sich zu wenig oder nicht so richtig bemüht zu haben, meinten 13 % der Befragten. In knapp 6 % der Fälle erschwerten gesundheitliche Einschränkungen die Berufswahl und die Ausbildungsplatzsuche. 29 % berichteten, sich in dieser Zeit sehr unsicher gefühlt zu haben.

Was die Passgenauigkeit zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt angeht, so meinten 54 %, dass es zu wenig offene Lehrstellen bzw. zu viele Bewerber/-innen in den von ihnen angestrebten Berufen gegeben habe. 22 % berichteten davon, keine Probleme gehabt zu haben, eine Lehrstelle in einem für sie interessanten Beruf zu finden. 36 % meinten, sie hätten die Einstellungs Voraussetzungen der Betriebe offensichtlich nicht erfüllt. Selbst bei Jugendlichen mit Studienberechtigung fiel der Anteil nicht niedriger aus, im Gegenteil: Gerade in dieser Gruppe berichteten mit 41 % überdurchschnittlich viele, dass sie in Vorstellungsgesprächen die Erfahrung machen mussten, nicht überzeugt zu haben.

Das Gefühl, im Zusammenhang mit der Ausbildungsplatzsuche wegen der Herkunft oder des Geschlechts diskriminiert zu werden, hatten 7 % der Befragten, darunter verstärkt Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Deutlich wird: Rund die Hälfte der ausbildungsreifen Bewerber/-innen befand sich Ende 2008/Anfang 2009 nicht in einer Ausbildung, obwohl ihre Ausbildungsbemühungen hoch waren. Die Ergebnisse zeigen, dass die Verteilung der Ausbildungsplätze aus ihrer Sicht keinesfalls allein anhand von Leistungs- und Eignungskriterien vorgenommen wird. Auch die Herkunft, soziale Netzwerke und staatliche Unterstützungen tragen bei vielen Jugendlichen zum Bewerbungserfolg bei.

www.bibb.de/bewerberbefragung-2008

Unbesetzte Ausbildungsplätze

Sind tatsächlich nur schlechte Schulleistungen oder mangelnde Motivation der Jugendlichen verantwortlich für unbesetzte Lehrstellen, wie vonseiten der Betriebe oft behauptet wird? Oder gibt es auch Gründe, die bei den Betrieben selbst liegen? Um diese Frage zu untersuchen, hat das BIBB Daten des BIBB-Ausbildungsmonitors ausgewertet. Diese repräsentative Internetbefragung von mehr als 1.000 Betrieben zeigt, dass auch das Verhalten der Betriebe und deren Ansprüche an Jugendliche eine Rolle dabei spielen, dass Lehrstellen nicht besetzt werden können. Das Problem unbesetzter Ausbildungsstellen ist kein Einzelfall: Etwa jeder siebte ausbildungsbereite Betrieb ist davon betroffen, darunter vor allem kleinere und mittlere sowie insbesondere ostdeutsche Betriebe.

BIBB REPORT 10/09 informiert weitergehend über die Ursachen für unbesetzte Ausbildungsplätze

www.bibb.de/bibbreport



Mehrere Ursachen spielen bei den Schwierigkeiten der Stellenbesetzung eine Rolle. Als erste ist die Personalplanung zu nennen. Vor allem kleine Betriebe bieten Ausbildungsplätze erst kurz vor Beginn des Ausbildungsjahres an, sodass viele ausbildungsbereite und motivierte Jugendliche bereits einen Ausbildungsplatz gefunden haben und diese Betriebe leer ausgehen. Ein weiterer Grund sind die Rekrutierungsstrategien für die Suche nach geeigneten Jugendlichen. So greifen Betriebe mit unbesetzten Stellen häufig lediglich auf die Angebote der BA und der Industrie- und Handelskammern zurück. Erfolgreiche Betriebe nutzen dagegen zusätzlich Betriebspraktika und beteiligen sich beispielsweise direkt an Informationsveranstaltungen in Schulen.

Auch die Formulierung der Anforderungen und Ansprüche an die Bewerber/-innen hat einen Einfluss auf die Stellenbesetzung. Eine Vielzahl von Auswahlverfahren und -kriterien soll dabei helfen, Jugendliche zu finden, die bereits über umfassende berufsbefähigende Eigenschaften verfügen. Dies weckt bei den Jugendlichen den Eindruck, als würden bereits fertig ausgebildete Fachkräfte gesucht und nicht Jugendliche, die gerade erst in die Berufswelt eintreten. Schließlich ist auch die vor allem durch die Medien verbreitete geringe Attraktivität einiger Branchen Grund dafür, dass viele Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, z. B. wegen ungünstiger Arbeitsbedingungen wie Schichtarbeit oder Arbeit an Wochenenden.

Die Ergebnisse der Studie deuten darauf hin, dass die Betriebe aktiv Einfluss darauf nehmen können, ob ihre Ausbildungsstellen besetzt werden oder nicht. Wie das BIBB-Forschungsprojekt zeigt, kann hier insbesondere bei den betrieblichen Anwerbe- und Rekrutierungsstrategien angesetzt werden. Eine möglichst frühzeitige Personalplanung, gekoppelt an eine Bewerbersuche, bei der Betriebe unmittelbar Kontakt zu den Jugendlichen aufnehmen, erweist sich als erfolgreich. Auch eine angemessene Ausrichtung der betrieblichen Auswahlkriterien könnte zum Abbau ungenutzter Ausbildungskapazitäten beitragen.

www.bibb.de/bewerberbefragung



JOBSTARTER

Ziel des Programms JOBSTARTER ist es, Jugendlichen einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu bieten und Unternehmen für die Ausbildung zu gewinnen. Seit vier Jahren verbessern regionale Projekte die Strukturen der beruflichen Bildung und schaffen zusätzliche Ausbildungsstellen.

Dabei werden vor allem kleine und mittlere Unternehmen unterstützt. Im Mittelpunkt der Beratung stehen Fragen zu den Rahmenbedingungen und zur Umsetzung der Berufsausbildung in den Betrieben. Das Programm sichert und erhöht die Ausbildungsbereitschaft und -fähigkeit der Betriebe. Die Projekte richten sich vor allem an Branchen und Unternehmensgruppen, die sich bisher gar nicht oder nur unterproportional an der Ausbildung beteiligt haben.

JOBSTARTER-Teams spezialisieren sich in der Regel auf bestimmte Themen und regionale Herausforderungen, wie z. B. die Akquise von Ausbildungsplätzen in neuen Berufen und Zukunftsbranchen, die Förderung der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Schulen, die Förderung von Ausbildung in Unternehmen von Inhaberinnen und Inhabern mit Migrationshin-

tergrund oder die Stärkung der europäischen Ausbildungskooperation.

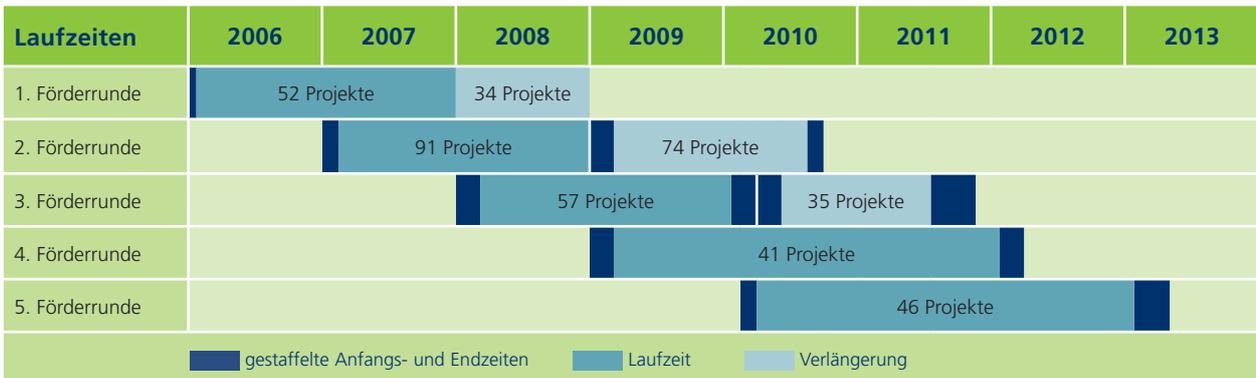
Ein weiteres zentrales Thema ist die Teilzeitberufsausbildung. Sie eröffnet jungen Menschen mit Familienverantwortung eine Perspektive auf eine qualifizierte Berufsausbildung. Gleichzeitig sichert sie den Betrieben Fachkräftenachwuchs durch motivierte Auszubildende, die aufgrund ihrer familiären Verantwortung gute soziale und organisatorische Kompetenzen sowie ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein mitbringen. Die Möglichkeit, eine Berufsausbildung auch in Teilzeit gestalten zu können, wurde im Berufsbildungsgesetz (§ 8 Abs. 1 BBiG) 2005 verankert. Im JOBSTARTER-Programm leisten Projekte Aufklärungs- und Überzeugungsarbeit bei Betrieben und Auszubildenden, um die Teilzeitausbildung umzusetzen (siehe auch S. 45).

Von den JOBSTARTER-Projekten konnten bis März 2010 insgesamt 42.500 Ausbildungsplätze akquiriert werden. Davon erfüllen 27.500 das Kriterium der Zusatzlichkeit – sie waren demnach in den letzten drei Jahren nicht gemeldet oder wurden durch JOBSTARTER bei einem Betrieb eingerichtet, der vorher gar nicht oder weniger ausgebildet hat. In den ersten vier Förderrunden konnten 29.000 der akquirierten Plätze besetzt werden. Das entspricht einer Besetzungsquote von 68 %.

2010 haben weitere 46 Projekte aus der 5. Ausschreibungsrunde ihre Arbeit aufgenommen.

Das BMBF stellt für das Programm von 2005 bis 2013 in fünf Förderrunden etwa 125 Millionen € für bun-

Geförderte JOBSTARTER-Projekte



Quelle: JOBSTARTER, eigene Darstellung



desweit rund 290 regionale Projekte zur Verfügung, einschließlich Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF).

www.jobstarter.de

JOBSTARTER CONNECT

In der Qualifizierungsinitiative für Deutschland („Aufstieg durch Bildung“, www.bmbf.de/de/12042.php) hat die Bundesregierung das Programm JOBSTARTER CONNECT initiiert. Ziel ist es, die Übergangszeiten von der Schule in die berufliche Ausbildung zu verkürzen und den Jugendlichen eine möglichst frühzeitige und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Grundlage sind die vom BIBB auf der Basis der jeweils geltenden Ausbildungsordnung im Auftrag des BMBF entwickelten bundeseinheitlichen und kompetenzbasierten Ausbildungsbausteine. Sie werden in vier Anwendungsbereichen erprobt:

- Qualifizierung von Altbewerberinnen und Altbewerbern über Ausbildungsbausteine
- Ausbildungsbausteine an der Schnittstelle außerbetriebliche Qualifizierung und Benachteiligtenförderung/betriebliche Ausbildung
- Ausbildungsbausteine an der Schnittstelle schulische Ausbildung/Ausbildung nach BBiG bzw. Handwerksordnung (HwO)
- Ausbildungsbausteine in der Nachqualifizierung junger Erwachsener

Über JOBSTARTER CONNECT geförderte regionale Koordinatoren erarbeiten in Abstimmung mit den zuständigen Stellen und Betrieben verbindliche Anrechnungsmöglichkeiten für die jeweiligen Ausbildungsbausteine. Zusätzlich koordinieren sie die Informationen zwischen Schulen, Betrieben, zuständigen Stellen und den Agenturen für Arbeit im Sinne einer regionalen Ausbildungsplanung. Seit April 2009 setzen 27 Projekte mit einer Laufzeit von maximal fünf Jahren das Programm regional um. Bis Januar 2010 wurden 790 Jugendliche in eine Qualifizierung über Ausbildungsbausteine aufgenommen.

Im Jahr 2010 beginnen weitere 14 Projekte. Das Programm wird ebenfalls aus Mitteln des BMBF und des ESF finanziert.

www.jobstarter-connect.de

Integrierte Ausbildungsberichterstattung

Nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule versuchen junge Menschen, durch berufliche Qualifizierung den Einstieg ins Erwerbsleben vorzubereiten. Wie viele Jugendliche sich in den vielfältigen Bildungsgängen des Übergangsbereichs befinden, ist bislang jedoch unklar, da verschiedene, kaum miteinander vergleichbare Informationsquellen nebeneinanderstehen. Ziel des im Jahr 2009 begonnenen BIBB-Projektes „Realisierungschancen eines bundesweiten Indikatorensystems für eine integrierte Ausbildungsberichterstattung“ ist es, in Kooperation mit den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder bundeseinheitliche Indikatoren zur (Aus-)Bildungsberichterstattung zu entwickeln. Damit soll eine bessere (Daten-)Grundlage für bildungspolitische Analysen und Entscheidungen zur Verfügung gestellt werden. Die integrierte Ausbildungsberichterstattung will eine einheitliche, vollständige und aktuelle Beschreibung der (Aus-)Bildungswege von Abgängerinnen und Abgängern allgemeinbildender Schulen herstellen.

In einem ersten Schritt werden vier übergeordnete Qualifizierungswege unterschieden:

- Berufsausbildung (Ziel: Vollqualifizierender Berufsabschluss)
- Integration in Berufsausbildung (Übergangsbereich) (Ziel: Berufsausbildung)
- Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung (HZB).
- Studiengänge (Ziel: Hochschulabschluss)

Diese Systematisierung erlaubt nicht nur Aussagen zur Bedeutung und Nutzung der einzelnen Bildungsgänge, sondern auch Vergleiche über den Verbleib von Schulabgängerinnen und Schulabgängern auf regionaler und internationaler Ebene sowie im Zeitverlauf. Das Indikatorenmodell ist nach einem „Baukastenprinzip“ konzipiert, sodass die einzelnen Gruppen je nach Fragestellung auch alternativ zusammengefasst werden können. Erste Ergebnisse werden wahrscheinlich Ende 2011 vorliegen.

<http://indikatorik.bibb.de>

Qualifikationsprognosen

Das BIBB erarbeitet in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Prognosemodelle (Projektionen) des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs und -angebots für verschiedene Qualifikationsebenen (Bildungsabschlüsse) und Berufsfelder. Dadurch soll eine differenzierte Einschätzung der zukünftigen Fachkräfteentwicklung ermöglicht werden. In Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforchung (GWS) und dem Fraunhofer-Institut für Informationstechnologie (FIT) wird dafür ein Prognosemodell zum zukünftigen Arbeitskräftebedarf erstellt und ein weiteres Modell, welches die Angebotsseite abdeckt.

Als Grundlage der Projektionen wurden die verschiedenen Berufe zu 54 Berufsfeldern zusammengefasst. Um die Bildungsabschlüsse international vergleichbar darzustellen, orientiert sich die Klassifikation der Qualifikationen an den Kriterien der OECD, die in der International Standard Classification of Education (ISCED-Klassifikation) angewandt werden. Für die Projektionen wird zwischen Ungelernten, Fachkräften, Meistern/Technikern/Absolventen der Verwaltungsfachhochschulen und Hochschulabsolventen unterschieden.

Wichtigster Faktor der zukünftigen Arbeitsmarktentwicklung – bei langfristig moderatem Wirtschaftswachstum – ist die demografische Entwicklung. Trotz eines Zuwanderungssaldos von 100.000 Personen pro Jahr wird es voraussichtlich ab 2020 zu einem Fachkräftemangel kommen. Dem Modell zufolge wird der Fachkräftemangel besonders im mittleren Qualifikationsbereich auftreten. Im Gegensatz dazu ist für die höheren Bildungsabschlüsse mit einem leichten Überangebot zu rechnen. Die Unterteilung nach Berufsfeldern weist auf eine differenzierte Entwicklung hin. Für Büro- und kaufmännische Dienstleistungsberufe, Berufe im Warenhandel und Vertrieb sowie verarbeitende und maschinen- und anlagenwartende Berufe wird eine „Passung“ zwischen Angebot und Nachfrage prognostiziert. Rein rechnerisch ergibt sich auch für technisch-naturwissenschaftliche Berufe und Lehrberufe ein ausreichendes Angebot. Bei einigen Berufsfeldern besteht ein Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage. Dazu gehören Rechts-, Management- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe, Gastronomie- und Reinigungsberufe, Gesundheits- und Sozialberufe, künstlerische, medien-, geistes- und sozialwissenschaftliche

Berufe, Berufe des Verkehrs-, Lager- und Transportwesens sowie Sicherheits- und Wachberufe.

Mit den „Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen“ erweitert das BIBB seine Qualifikationsentwicklungsforschung auch in quantitativer Hinsicht und erhöht damit die Transparenz der Entwicklungstrends von Berufen.

www.bibb.de/de/wlk8205.htm

Bilanz: 20 Jahre nach dem Mauerfall

Wie haben sich die Strukturen der dualen Ausbildung in Ost- und Westdeutschland 20 Jahre nach dem Mauerfall entwickelt? Diese Frage war Gegenstand einer BIBB-Untersuchung, in der die ökonomischen, soziodemografischen und bildungsbezogenen Trends der letzten 20 Jahre nachgezeichnet und durch amtliche Statistiken verdeutlicht wurden. Dabei wurde festgestellt, dass immer noch erhebliche Unterschiede in den Ausbildungsstrukturen zwischen Ost und West bestehen, die vor allem das ostdeutsche Berufsbildungssystem vor große Herausforderungen stellen: Die ostdeutsche Wirtschaft ist geprägt von höheren Arbeitslosenquoten und einer schrumpfenden Zahl von Betrieben. Dementsprechend bildet nur ein geringerer Teil der Betriebe selbst aus, und es gibt einen hohen Anteil außerbetrieblicher Ausbildungsstellen. Gleichwohl stellt sich die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt, d. h. das Verhältnis von angebotenen und nachgefragten Ausbildungsplätzen, in Ostdeutschland günstiger dar als in Westdeutschland. Ein Rückgang der Schulabgängerzahlen und die Abwanderung der Jugendlichen nach Westdeutschland sind hier als Ursachen zu nennen. Mit Blick auf die Fachkräfteentwicklung und den drohenden Mangel an qualifiziertem Fachpersonal werden in ostdeutschen Betrieben zukünftig vermutlich auch Jugendliche mit schlechteren schulischen Voraussetzungen oder Altbewerber/-innen bessere Ausbildungschancen erhalten.

BIBB REPORT 12/09 bietet einen Rückblick auf die Berufsbildung in Ost- und Westdeutschland der letzten 20 Jahre

www.bibb.de/bibbreport



Qualitätsentwicklung der beruflichen Bildung

Ausbildungssystem moderner und leistungsfähiger gestalten

Qualität der Berufsbildung · Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen · Neue und modernisierte Fortbildungs- und Prüfungsordnungen · Modellversuche

Die Qualitätsentwicklung in der beruflichen Bildung ist eines der zentralen Anliegen der Bildungsverantwortlichen. Die Regelungen zur Gestaltung der Ausbildungsordnungen, zur Überwachung der Ausbildungsstätten und den Anforderungen an das Ausbildungspersonal im 2005 novellierten Berufsbildungsgesetz (BBiG) dienen der Qualitätssicherung. Die fortlaufende Schaffung neuer bzw. die Modernisierung bestehender Ausbildungsberufe trägt zur strukturellen Weiterentwicklung der Berufsausbildung bei. Zum 1. August 2009 traten zwei neue bzw. zwölf modernisierte Ausbildungsberufe in Kraft, am 1. August 2010 werden elf weitere Berufe in Kraft treten.

2009 wurde in einer modernisierten Ausbildungsordnung zum ersten Mal von der Möglichkeit, die das reformierte BBiG bietet, Gebrauch gemacht, Zusatzqualifikationen zu erlassen. Dies ist als zusätzliche Chance zu einer weiteren Flexibilisierung der Berufsausbildung anzusehen.

Angesichts technologischer, demografischer und anderer gesellschaftlicher Veränderungen ist es notwendig, die Ausbildungsbedingungen in den dualen Ausbildungsberufen kontinuierlich anzupassen und zu modernisieren. Um zu erschließen, welche Qualitätsanforderungen hierbei von den beteiligten Akteuren gestellt, inwiefern diese in der Praxis erfüllt und welche Qualitätssicherungsstrategien hierfür angewandt werden, führte das BIBB von 2007 bis 2009 zwei Forschungsprojekte durch. In ihrem Mittelpunkt standen jeweils repräsentative Umfragen in Betrieben bzw. bei Auszubildenden, die durch Expertenbefragungen ergänzt wurden.

Innovative Wege zur Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems

Interview mit Irmgard Frank
(Leiterin der Abteilung Ordnung der Berufsbildung)



Frau Frank, wo lagen und liegen die Schwerpunkte der Ordnungsarbeit im BIBB?

Die stetige Verbesserung und Weiterentwicklung des Ausbildungssystems ist das Ziel der Ordnungsarbeit. Auch durch die Stärkung von Kompetenzorientierung in den Ordnungsmitteln und die Strukturierung kompetenzorientierter Prüfungen und Bewertungen soll das Ausbildungssystem auf neue Entwicklungen reagieren. Zu klären ist, wie Prüfungen gestaltet sein müssen, um dem Anspruch gerecht zu werden, berufliche Handlungsfähigkeit in ihren vielfältigen Aspekten und Facetten valide zu erfassen und zu bewerten.

Wo sehen Sie wichtige Aufgaben für die künftige Ordnungsarbeit?

Die Entwicklung eines Strukturkonzepts für Berufsgruppen ist für uns eine vorrangige Aufgabe. Dabei stellt sich zunächst die Frage, wie der Bedarf an neuen Ausbildungsberufen strukturiert und zu einer gemeinsamen Berufsgruppe verzahnt werden kann und welcher Nutzen und welche Synergieeffekte durch die Bildung von Berufsgruppen erreicht werden können. Die Zusammenführung von Ausbildungsberufen mit verwandten Tätigkeiten zu Berufsgruppen ist eine Aufgabe, die 2007 nach den Empfehlungen des Innovationskreises Berufliche Bildung (IKBB) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung (2008) sowohl von den verantwortlichen Bundesressorts als auch von den Sozialpartnern bei jeder Neuordnung oder Neu-

entwicklung von Ausbildungsberufen zu lösen ist. Nicht abschließend geklärt ist bisher, wie dabei vorgegangen wird. Um verschiedene verwandte Berufe zu Berufsgruppen zusammenfassen zu können, ist ein fundiertes, abgestimmtes und standardisiertes Verfahren nötig, bei dem die Gemeinsamkeiten und Ähnlichkeiten von Berufsbildpositionen bzw. geforderten Kompetenzen systematisch ermittelt und dokumentiert werden können. Aus diesem Grund hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) einen Vorschlag entwickelt, wie diese Identifikation der Gemeinsamkeiten methodisch und organisatorisch erfolgen kann. Hierzu können insbesondere vorhandene Ordnungsmittel der betrieblichen und schulischen Berufsausbildung als auch statistische Klassifikationssysteme von Erwerbsberufen herangezogen werden. Die bildungspolitischen Entscheidungen, ob verschiedene anerkannte Ausbildungsberufe zu einer Berufsgruppe zusammengeschlossen werden sollten oder nicht, müssen im Anschluss an die Untersuchung die zuständigen Bundesministerien sowie die Sozialpartner und die Länder treffen.

Qualität der Berufsbildung

Qualität der Ausbildung aus Sicht der Betriebe

Das Projekt „Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ ist – seit den Erhebungen der Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ aus den 1970er-Jahren – die erste, bundesweit repräsentative Betriebsstudie, in die sowohl Aspekte der Input- und Prozessqualität als auch der Outputqualität betrieblicher Berufsausbildung einbezogen wurden. Die damals festgestellten Qualitätsunterschiede zwischen Ausbildungsbetrieben in Abhängigkeit struktureller Merkmale – insbesondere der Größe und Branchenzugehörigkeit des Betriebes – konnten in der vorliegenden Studie allerdings nur partiell bestätigt werden. Vielmehr deuten die im Projekt erzielten Befunde darauf hin, dass sowohl Struktur- als auch Strategiemerkmale deutlichen Einfluss auf die Ausbildungsqualität haben.

Gute Ausbildung soll nach Auffassung ausbildender Betriebe in erster Linie zu hoher beruflicher Leistungsfähigkeit und -bereitschaft führen. Dementsprechend

ist es das vorrangige Ziel, die angehenden Fachkräfte zu befähigen, sich immer wieder auf sich verändernde Arbeitsanforderungen einzustellen, diese eigenständig zu bewältigen sowie sich die dafür erforderlichen Qualifikationen anzueignen. Das Erreichen betriebspezifischer Qualifikationsziele ist demgegenüber als Maß von Ausbildungsqualität von vergleichsweise nachrangiger Bedeutung.

Bei der konkreten Ausgestaltung der betrieblichen Ausbildung betonen die Betriebe vor allem die Eignung und Motivation des Ausbildungspersonals sowie die Gestaltung von Lehr-Lern-Gelegenheiten innerhalb wie außerhalb der realen Arbeit. Recht schwach sind hingegen Kooperationen mit dem dualen Partner Berufsschule sowie anderen Betrieben – etwa in Form gemeinsamer Ausbildungsprojekte – in der betrieblichen Ausbildungspraxis verankert.

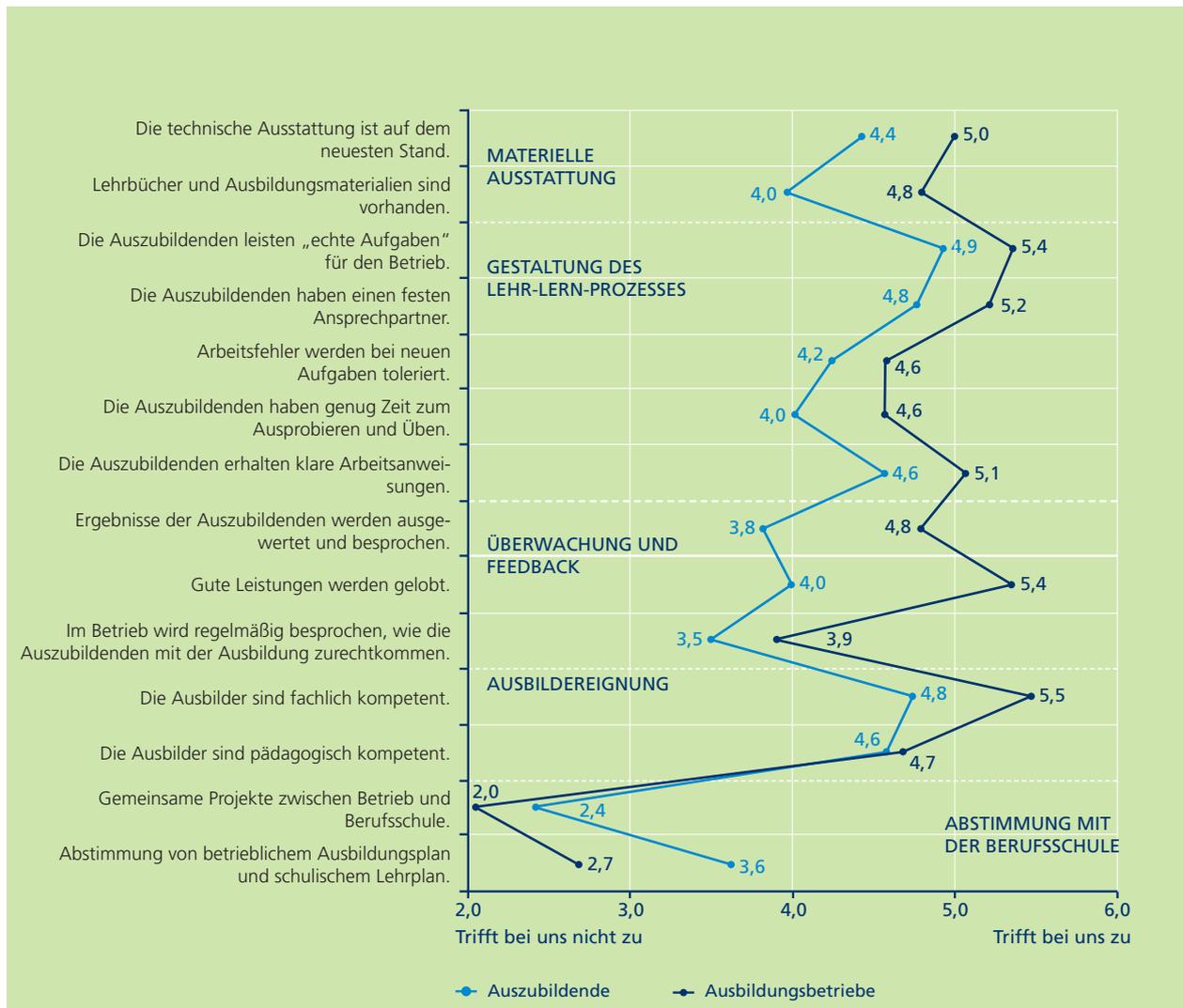
Es lassen sich nur geringe Zusammenhänge zwischen den angestrebten Ausbildungsergebnissen und der Ausgestaltung des Ausbildungsgeschehens erkennen. Dies lässt unterschiedliche Interpretationen zu. So kann diese Feststellung als Hinweis darauf verstanden werden, dass in der Praxis „viele Wege nach Rom führen“. Sie kann aber auch dahingehend gedeutet werden, dass der in der Diskussion bereits vollzogene Übergang von einer input- zu einer outputorientierten Qualitätssteuerung in der Praxis noch nicht umfassend Fuß gefasst hat bzw. sich dort schwieriger realisieren lässt.



Qualität der Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden

Zu Beginn des Forschungsprojekts „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ lagen verschiedene Studien zur Ausbildungsqualität aus Sicht der Auszubildenden vor. Da sich viele dieser Arbeiten jedoch nur auf ausgewählte Regionen, einzelne Ausbildungsberufe oder ältere Erhebungen bezogen, war fraglich, ob ihre Befunde auch für die heutigen Auszubildenden in Deutschland gültig sind. Mit der BiBB-Studie liegt

Beurteilung ausgewählter Qualitätsmerkmale auch aus Sicht ausbildender Betriebe und Auszubildender



Quelle: BIBB-Forschungsprojekte: „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ und „Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“; gewichtete Datensätze.

nun eine aktuelle und überregionale Qualitätsuntersuchung vor, die es ermöglicht, die 15 untersuchten dualen Ausbildungsberufe differenziert miteinander zu vergleichen.

Gute Ausbildungsqualität hängt für Auszubildende vor allem von den personellen Bedingungen in Betrieben und Berufsschulen ab. Sie legen höchsten Wert darauf, dass fachlich und pädagogisch gut qualifizierte Ausbilder/-innen und Berufsschullehrer/-innen zur Ver-

fügung stehen. Auch der Kerngedanke des dualen Berufsbildungssystems – die enge Verzahnung von Lern- und Arbeitsprozessen – wird von den Auszubildenden geteilt. Sie wollen intensiv in den Geschäftsabläufen der Betriebe mitarbeiten und in größere Aufgaben eingebunden werden. Dafür sind sie auch bereit, Belastungen wie Überstunden oder die alleinige Verantwortung für Aufgaben auf sich zu nehmen. Bedingung für diese hohe Leistungsbereitschaft ist neben einer Integration in die Geschäftsabläufe auch eine gute so-

ziale Integration in den Betrieben, indem respektvoll mit den Auszubildenden umgegangen wird und ihre Leistungen anerkannt werden.

Die Anforderungen der Auszubildenden an eine gute Ausbildung werden in der heutigen Ausbildungspraxis unterschiedlich gut erfüllt. So gelingt es den Betrieben recht gut, Auszubildende mit „echter Arbeit“ zu betrauen, die nicht nur aus einzelnen Arbeitsschritten besteht, sondern auch Einblick in größere Zusammen-

hänge gewährt. Die berufspädagogische Forderung nach prozessorientierter Ausbildung anhand von realen Geschäftsabläufen wird somit schon teilweise umgesetzt. Auch die Eignung und das Verhalten der Ausbilder/-innen sowie die materiellen Bedingungen in den Betrieben werden von den Auszubildenden recht positiv beurteilt. Starker Entwicklungsbedarf zeigt sich hingegen bei der Ausbildungsplanung und der

„Feedback-Kultur“. Am ungünstigsten beurteilen die Auszubildenden die Kooperation zwischen Betrieben und Berufsschulen im Rahmen der Ausbildung.

www.bibb.de/bibbreport

Medienbegutachtung

Die bis 2007 vom BIBB entwickelten Bildungsmedien für Aus- und Weiterbildung werden weiterhin vom Christiani-Verlag in Konstanz vertrieben, der das Angebot fortlaufend aktualisiert und ergänzt. Das BIBB überprüft die Medien vor ihrer Veröffentlichung auf ihre inhaltlich-fachliche, methodisch-didaktische sowie medial-technische Qualität. Zur Überprüfung der Einhaltung der Qualitätsanforderungen des BIBB wurde 2009 eigens ein System zur Begutachtung der Bildungsmedien entwickelt. Die kriteriengeleitete Begutachtung erfolgt durch jeweils zwei Gutachter pro Bildungsmedium. Sind alle Qualitätsanforderungen erfüllt, erscheint das Medium auch weiterhin mit dem BIBB-Logo. Zur Qualitätssicherung gehört ebenso, dass Nutzer/-innen der Medien zusätzliche Empfehlungen erhalten, für welche Unterrichtskonzepte oder Lernsituationen diese sinnvoll eingesetzt werden können. Bislang wurden be-

reits die ersten Aktualisierungen im Bereich Metalltechnik (Steuerungstechnik – Elektropneumatik) geprüft.

Evaluationskonzept für Ausbildungsordnungen

Die Evaluation von Ausbildungsordnungen ist ein wichtiger Bestandteil der Qualitätssicherung beruflicher Bildung und hat für die Modernisierung von Berufen eine besondere Bedeutung. Zwischen 1995 und 2009 wurden im BIBB rund 20 Ausbildungsordnungen, fünf Erprobungsverordnungen sowie ca. 20 Gestreckte Abschlussprüfungen (GAP) evaluiert.

Das Projekt „Entwicklung und Erprobung eines berufsübergreifenden Konzepts zur Evaluation von Ausbildungsordnungen“, gestartet im September 2009, hat zum Ziel, im Sinn der Qualitätssicherung Evaluationen im Nachgang zur Ordnungsarbeit stärker zu systematisieren.

Das künftige berufsübergreifende Evaluationskonzept definiert dafür einen Handlungsrahmen unter Berücksichtigung der Standards der Deutschen Gesellschaft für Evaluation e. V. (DeGEval). Es geht auf die besonderen Rahmenbedingungen ein, unter denen berufliche Bildung gestaltet wird, wie beispielsweise die Beteiligung der Sozialpartner. Darüber hinaus soll das Konzept Spielraum bieten, um berufs- oder fallspezifische Besonderheiten des jeweiligen Evaluationsgegenstandes ausreichend berücksichtigen zu können.

Damit das berufsübergreifende Konzept handhabbar wird, sind praktische Hilfestellungen zu immer wiederkehrenden Aufgaben geplant, die die konkrete Umsetzung des Konzepts erleichtern sollen.

Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen

Ausbildungsordnungen werden von Fachleuten aus der Ausbildungspraxis in einem mehrstufigen Verfahren gemeinsam mit dem BIBB erarbeitet. Ebenfalls gemeinsam mit Fachleuten der berufsbildenden Schulen werden sie mit den Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz (KMK) abgestimmt.

Grundlagen für die Entwicklung von Ausbildungsordnungen werden in vielen Fällen in vorausgehenden BIBB-Forschungsprojekten ermittelt.



Im Jahr 2009 traten 14 neue und modernisierte Ausbildungsberufe in Kraft. Im Jahr 2010 werden elf modernisierte Ausbildungsberufe in Kraft treten.

Die Gesamtzahl der Ausbildungsberufe beläuft sich damit auf 349.

www.bibb.de/berufe

Neue und modernisierte Ausbildungsberufe, die am 1. August 2009 in Kraft traten:

- Bergbautechnologe/Bergbautechnologin
- Biologielaborant/Biologielaborantin
- Chemielaborant/Chemielaborantin
- Chemikant/Chemikantin
- Fachkraft Agrarservice
- Fotograf/Fotografin
- Industrieelektriker/Industrieelektrikerin
- Kaufmann im Einzelhandel/Kauffrau im Einzelhandel
- Keramiker/Keramikerin im Handwerk
- Lacklaborant/Lacklaborantin
- Musikfachhändler/Musikfachhändlerin
- Pharmakant/Pharmakantin
- Technischer Modellbauer/Technische Modellbauerin
- Werkfeuerwehrmann/Werkfeuerwehrfrau

Modernisierte Ausbildungsberufe, die am 1. August 2010 in Kraft treten werden:

- Böttcher/Böttcherin
- Büchsenmacher/Büchsenmacherin
- Feinwerkmechaniker/Feinwerkmechanikerin
- Geomatiker/Geomatikerin
- Milchtechnologe/Milchtechnologin
- Papiertechnologe/Papiertechnologin
- Pferdewirt/Pferdewirtin
- Revierjäger/Revierjägerin
- Segelmacher/Segelmacherin
- Technischer Konfektionär/Technische Konfektionärin
- Vermessungstechniker/Vermessungstechnikerin

Ausbildungsordnungen in Vorbereitung:

- Berufsausbildung im Innenausbau sowie in der Fenster-, Tür- und Tormontage
- Berufsausbildung in den handwerklichen Textilberufen:
 - Sticker/Stickerin
 - Stricker/Strickerin
 - Weber/Weberin
- Bootsbauer/Bootsbauerin
- Buchhändler/Buchhändlerin
- Drucktechnologe/Drucktechnologin
- Fachangestellter/Fachangestellte für Tanzschulen
- Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice
- Reiseverkehrskaufmann/Reiseverkehrskauffrau
- Schifffahrtskaufmann/Schifffahrtskauffrau
- Schuh- und Lederwarenstepper/Schuh- und Lederwarenstepperin
- Siebdrucktechnologe/Siebdrucktechnologin
- Technischer Produktdesigner/Technische Produktdesignerin
- Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin

Beispiele für neue und modernisierte Ausbildungsberufe:

Böttcher / Böttcherin

Die Verwendung von Behältern aus „modernen“ Werkstoffen wie Kunststoff und Edelstahl gewann seit 1978, als die Berufsausbildung im Böttcherhandwerk zuletzt neu geordnet wurde, stark an Bedeutung. In den 1980er-Jahren zeigte sich jedoch ein eindeutiger Trend zurück zum traditionellen Holzfass. Eine Neuordnung war notwendig, um die Böttcherausbildung unter Berücksichtigung des traditionellen Holzfassbaus wieder mit den entsprechenden Inhalten auszustatten.

Eine Besonderheit in der Ausbildung besteht darin, dass die Beschulung in Österreich stattfinden wird. Da das Berufsbild in beiden Ländern nun wieder sehr ähnlich gesehen wird, ist eine gemeinsame Beschulung auf der Grundlage eines 2006 entwickelten Lehrplanes möglich, zumal die niedrige Zahl an Auszubildenden eine sinnvolle Beschulung in jedem Lande nahezu unmöglich macht. Es wird überlegt, Böttcher/-innen aus anderen europäischen Ländern ebenfalls in Öster-

reich zu beschulen. Damit scheint ein traditionsreicher Handwerksberuf eine Vorreiterrolle in der „Europäisierung der Ausbildung“ zu übernehmen.

Fotograf / Fotografin

Aufgrund der veränderten Anforderungen in diesem Handwerksberuf wurde die Ausbildungsordnung von 1997 modernisiert und zu einem Ausbildungsberuf mit Schwerpunkten weiterentwickelt. Die Differenzierung mit den Schwerpunkten Porträtfotografie, Produktfotografie, Industrie- und Architekturfotografie sowie Wissenschaftsfotografie ermöglicht es, die Ausbildung Fotograf/Fotografin besser an die Schwerpunkte der ausbildenden Betriebe anzupassen. Wissenschaftsfotografie richtet sich insbesondere an Institutionen aus dem Bereich der Forschung und Lehre, aber auch an polizeiliche Einrichtungen. Dieser Schwerpunkt wurde in Zusammenarbeit mit der Sektion Wissenschaftsfotografie der Deutschen Gesellschaft für Photographie (DGPh) erarbeitet. Neu ist zudem die erweiterte Vermittlung fotorechtlicher Vorschriften.

Geomatiker / Geomatikerin und Vermessungstechniker / Vermessungstechnikerin

Der Umgang mit Geoinformationssystemen erweitert die Qualifikationsanforderungen in bestehenden Berufen der Vermessungs- bzw. Bergvermessungstechnik sowie der Kartografie und geht über deren bisherige Inhalte und Beschäftigungsbereiche hinaus. Das neue Konzept der Berufsausbildung in der Geoinformationstechnologie umfasst zwei Berufe: Geomatiker/Geomatikerin und Vermessungstechniker/Vermessungstechnikerin. Beide Berufe sind im ersten Ausbildungsjahr über gemeinsame Ausbildungsinhalte miteinander verbunden.

Beim Geomatiker/bei der Geomatikerin liegt der Tätigkeitsschwerpunkt auf den Prozessen des Geodatenmanagements. Dabei werden die umfassenden Nutzungs- und Anwendungsqualifikationen von Informations- und Kommunikationssystemen der Geomatik mit vermessungstechnischen Elementen, gestalterischen Elementen der Kartografie und neuen Inhalten der Fotogrammetrie und Fernerkundung verbunden. Der Beruf des Kartografen/der Kartografin entfällt mit dieser Neuordnung.

Die Modernisierung des Berufes Vermessungstechniker/Vermessungstechnikerin erweitert diesen um neue inhaltliche Elemente der Geoinformationstechnologie und um den Bereich der Bergvermessung. Mit der neuen Struktur ist es möglich, die Bergvermessung in den Beruf zu integrieren. Die fachlichen Differenzierungsnotwendigkeiten zwischen Bergvermessung und allgemeiner Vermessung durch spezielle, getrennte Ausbildungsinhalte im dritten Jahr ist dafür ausreichend. Daher wird der Ausbildungsberuf des Bergvermessungstechnikers/der Bergvermessungstechnikerin mit dieser Modernisierung aufgehoben.

Segelmacher / Segelmacherin und Technischer Konfektionär / Technische Konfektionärin

Allein schon aufgrund des Alters war es notwendig, das Berufsbild Segelmacher/Segelmacherin von 1963 zu überarbeiten und den technischen und wirtschaftlichen Entwicklungen anzupassen. Aufbau und Struktur der neuen Verordnung, die Ausbildungsinhalte und die Prüfungsanforderungen wurden deshalb neu konzipiert.



Gewappnet für Wind und Wetter – Moderne Ausbildungsordnungen für Segelmacher und Technische Konfektionäre

Diese Überarbeitung fand zeitgleich zur laufenden Neuordnung der Berufsausbildung zum Technischen Konfektionär/zur Technischen Konfektionärin von 1997 statt. Beide Berufe beschäftigen sich mit der Herstellung sogenannter Technischer Textilien.

Segelmacher/-innen beschäftigen sich während der Ausbildung mit zwei Bereichen: zum einen mit der Herstellung von Segeln für unterschiedliche Bootstypen und zum anderen mit der Herstellung und Montage von Bezügen, Planen, Zelten und Markisen. Die praktische Arbeit „an Bord“ sowie Kenntnisse über Verhalten an Bord und Gewässerschutz sind dabei unerlässlich.

Technische Konfektionäre und Technische Konfektionärinnen stellen technische Konfektionsware her, z. B. Markisen, Zelte, Planen und Überdachungen für die Bereiche Sonnenschutz, Umweltschutz, Transport- und Schutztechnik sowie Bautechnik. Dabei steht die Beherrschung der Verbindungstechniken Nähen, Schweißen und Kleben im Vordergrund.

Beispiel für die Evaluation von Ausbildungsordnungen:

Kraftfahrzeugservicemechaniker / Kraftfahrzeugservicemechanikerin

2004 wurde die „Verordnung über die Entwicklung und Erprobung des Ausbildungsberufes Kraftfahrzeugservicemechaniker/Kraftfahrzeugservicemechanikerin“ erlassen. Von diesem zweijährigen Beruf wurde erwartet, Jugendlichen einen Einstieg in die betriebliche Kfz-Ausbildung zu ermöglichen, die zumeist aufgrund ihrer Schulabschlüsse keinen Zugang zu anspruchsvolleren dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen fanden. Die Ausbildung zum Kraftfahrzeugservicemechaniker/zur Kraftfahrzeugservicemechanikerin ermöglicht es, nach bestandener Abschlussprüfung die Ausbildung in einem fahrzeugtechnischen Beruf fortzusetzen (siehe Informationskasten in der rechten Spalte). Derzeit sind Rahmenlehrplan und Ausbildungsrahmenplan für die Ausbildung zum/zur Kraftfahrzeugservicemechaniker/Kraftfahrzeugservicemechanikerin identisch mit den Lehrplänen der ersten beiden Ausbildungsjahre zum/zur Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin. 2009 erhielt das BIBB vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) im Einvernehmen mit dem BMBF die Weisung, den Beruf bundesweit zu evaluieren. Mit Ergebnissen ist voraussichtlich Ende 2011 zu rechnen.

Berufe, in denen die Ausbildung fortgesetzt werden kann:

- Kraftfahrzeugmechatroniker / Kraftfahrzeugmechatronikerin
- Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker / Karosserie- und Fahrzeugbaumechanikerin
- Mechaniker für Karosserieinstandhaltungstechnik / Mechanikerin für Karosserieinstandhaltungstechnik
- Mechaniker für Landmaschinentechnik / Mechanikerin für Landmaschinentechnik
- Mechaniker für Reifen- und Vulkanisationstechnik / Mechanikerin für Reifen- und Vulkanisationstechnik
- Zweiradmechaniker / Zweiradmechanikerin
Fachrichtung Motorradtechnik

Beispiel für die Implementation von Aus- und Fortbildungsordnungen:

„Produktionstechnologe / Produktionstechnologin“ und „Geprüfter Prozessmanager – Produktionstechnologie / Geprüfte Prozessmanagerin – Produktionstechnologie“

Sowohl der IKBB als auch der Innovationskreis Weiterbildung hatten 2007 und 2008 die Forderung aufgestellt, dass schon bei der Neuordnung von Ausbildungsberufen auf eine möglichst enge Verzahnung von Aus- und Weiterbildung zu achten sei. Erstmals entsprach dieser Forderung die zeitlich parallel und inhaltlich aufeinander abgestimmte Schaffung des Ausbildungsberufs Produktionstechnologe/Produktionstechnologin und der Fortbildungsregelung zum Geprüften Prozessmanager – Produktionstechnologie/zur Geprüften Prozessmanagerin – Produktionstechnologie im Jahr 2008.

2009/2010 wurden im Auftrag des BIBB drei Videoclips produziert zur Unterstützung der Ausbildung von Produktionstechnologen und Produktionstechnologinnen. Die von der Medienwerkstatt Berlin hergestellten Filme geben als „virtuelle Betriebsbesuche“ Einblick in den neuen Ausbildungsberuf, die Ausbildungsgestaltung, das Profil und die Motive der Unternehmen, die diesen Beruf ausbilden. Die Videoclips richten sich an Ausbilder, Auszubildende und Jugendliche, die eine Ausbildung in diesem Beruf beginnen wollen. Sie geben den genannten Zielgruppen Denkanstöße und Impulse – sei

es für die Gestaltung der Ausbildung oder für die Entscheidung, den Beruf zu ergreifen.

Entstanden sind die Videosequenzen aus einer Kooperation mit dem Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht (FWU) in München. Das FWU hat darüber hinaus eine DVD „Produktionstechnologie“ hergestellt. Diese ist insbesondere für den Einsatz in allgemeinbildenden und beruflichen Schulen gedacht und stellt moderne Produktions- und Organisationskonzepte anhand verschiedener Unternehmen und Branchen vor.

www.bibb.de/produktionstechnologie

„AUSBILDUNG GESTALTEN“: Praxisorientierte Umsetzungshilfen

2009/2010 wurden vom BIBB gemeinsam mit Expertinnen und Experten aus der betrieblichen und schulischen Ausbildungspraxis Handlungshilfen zur Planung und Gestaltung der Ausbildung entwickelt. Diese sollen Ausbilderinnen und Ausbilder, Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer, Prüferinnen und Prüfer und nicht zuletzt die Auszubildenden selbst bei der effizienten und praxisorientierten Gestaltung und Durchführung der Ausbildung und der Prüfungen unterstützen. Auf beigefügten CD-ROMs stehen Checklisten, Formulare und Planungsvorlagen mit praktischen Tipps zum Herunterladen zur Verfügung.

Diese Reihe wurde um folgende Berufe erweitert:

2009:

- Musikfachhändler/Musikfachhändlerin
- Seiler/Seilerin
- Sportfachmann/Sportfachfrau
- Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau

2010:

- Bergbautechnologe/Bergbautechnologin
- Fotograf/Fotografin
- Speiseeishersteller/Speiseeisherstellerin
- Technischer Modellbauer/Technische Modellbauerin
- Werkfeuerwehrmann/Werkfeuerwehrfrau

In Vorbereitung:

- Fotomedienfachmann/Fotomedienfachfrau
- Packmitteltechnologe/Packmitteltechnologin
- Papiertechnologe/Papiertechnologin
- Segelmacher/Segelmacherin
- Technischer Konfektionär/Technische Konfektionärin
- Verkäufer/Verkäuferin, Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (Berufsausbildung im Einzelhandel)
- Vermessungstechniker/Vermessungstechnikerin, Geomatiker/Geomatikerin (Berufsausbildung in der Geoinformationstechnologie)



Multimediale Lernarrangements im Einzelhandel

Es wurden multimediale, interaktive Lernarrangements für das dritte Ausbildungsjahr im Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel als CD-Reihe entwickelt, die das selbstgesteuerte Lernen bei Auszubildenden sowie die IT-Kompetenz fördern sollen. Die Lernmedien beinhalten vielschichtige Lern- und Handlungssituationen, die in einer virtuellen Lernumgebung ansetzen und einen starken Praxisbezug aufweisen. Sie können die Auszubildenden auf Teil 2 der Abschlussprüfung vorbereiten, aber auch die Ausbildungsinhalte vertiefen und festigen. Die CDs liegen jetzt in überarbeiteter und erweiterter Fassung nach einer Evaluation vor.

www.bibb.de/lernarrangements

Neue und modernisierte Fortbildungs- und Prüfungsordnungen

2009/2010 wurden die Fortbildungs- und Prüfungsordnungen um folgende Bereiche erweitert.

www.bibb.de/weiterbildung

2009:

- Bereich Medienwirtschaft
 - Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Printmedien
 - Geprüfter Medienfachwirt/Geprüfte Medienfachwirtin Print
 - Geprüfter Medienfachwirt/Geprüfte Medienfachwirtin Digital
- Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge/Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin
- Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin
- Geprüfter Fachwirt für Versicherungen und Finanzen/Geprüfte Fachwirtin für Versicherungen und Finanzen
- Geprüfter Meister für Veranstaltungstechnik/Geprüfte Meisterin für Veranstaltungstechnik
- Geprüfter Prozessmanager – Elektrotechnik/Geprüfte Prozessmanagerin – Elektrotechnik
- Geprüfter Tierpflegemeister/Geprüfte Tierpflegemeisterin

2010:

- Geprüfter Logistikmeister/Geprüfte Logistikmeisterin

In Vorbereitung:

- Geprüfter Betriebswirt/Geprüfte Betriebswirtin nach Handwerksordnung
- Geprüfter Fachwirt im Sozial- und Gesundheitswesen/Geprüfte Fachwirtin im Sozial- und Gesundheitswesen
- Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Pharmazie
- Geprüfter Meister/Geprüfte Meisterin für Bild- und Tonproduktion
- Geprüfter Polier/Geprüfte Polierin
- Geprüfter Sport- und Fitnessfachwirt/Geprüfte Sport- und Fitnessfachwirtin
- Geprüfter Tourismusfachwirt/Geprüfte Tourismusfachwirtin
- Personaldienstleistungsfachwirt/Personaldienstleistungsfachwirtin
- Bereich Elektrotechnik
 - Certified ET Technical Engineer
 - Certified ET Business Engineer
 - Systemmanager/Systemmanagerin
 - Prozessmanager/Prozessmanagerin
 - Servicemanager/Servicemanagerin
 - ET-Anlagen-Systemexperte/ET-Anlagen-Systemexpertin
 - ET-Anlagen-Systemkoordinator/ET-Anlagen-Systemkoordinatorin
 - ET-Applikationsexperte/ET-Applikationsexpertin
 - ET-Produkt-Prozessexperte/ET-Produkt-Prozessexpertin
 - ET-Auftragskoordinator/ET-Auftragskoordinatorin
 - ET-Serviceexperte/ET-Serviceexpertin
- Bereich Logistik
 - Verkehrsfachwirt/Verkehrsfachwirtin
 - Fachwirt/Fachwirtin für Logistikdienstleistung
 - Industriemeister/Industriemeisterin Kraftverkehr/Kraftverkehrsmeister/Kraftverkehrsmeisterin
- Fortbildung im Öffentlichen Dienst

Evaluation von Fortbildungsordnungen:

- Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Metall
- Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Digital- und Printmedien
- Geprüfter Medienfachwirt/Geprüfte Medienfachwirtin

Beispiel für modernisierte Fortbildungsordnungen:

Geprüfter Logistikmeister / Geprüfte Logistikmeisterin

Für die immer höheren Ansprüche an Schnelligkeit und Effizienz des Warenflusses sind gut ausgebildete Mitarbeiter/-innen ebenso unerlässlich wie leistungsfähige Informations- und Kommunikationssysteme. Ebenso braucht die Logistik kompetente Führungskräfte – gerade auch für die operativen Aufgaben bei Transport, Umschlag und Lagerung sowie Kommissionierung.

Aus diesem Grund gibt es nun die neue bundeseinheitliche Fortbildung „Geprüfter Logistikmeister/Geprüfte Logistikmeisterin“, die auf operative Bereiche der Logistik zugeschnitten ist. Logistikmeister/-innen steuern nicht nur das Tagesgeschäft, sondern müssen auch ihr Know-how zur Entwicklung von Logistikkonzepten beisteuern und zusammen mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen neue logistische Abläufe umsetzen. Entsprechend vielfältig sind die Prüfungsanforderungen: Von der Personalführung und -entwicklung bis zum Arbeits- und Unfallschutz, von der Logistikplanung bis zum Kostenmanagement. Allerdings: Logistik ist ein so differenziertes Einsatzfeld, dass Führungskräfte immer noch zusätzliches Know-how benötigen: In der Zulieferung an die Automobilmontage stellen sich andere Fragen als im Hafenumschlag oder beim Umgang mit Tiefkühlkost.

Die neue Fortbildung „Geprüfter Logistikmeister/Geprüfte Logistikmeisterin“ löst die Fortbildung „Meister/Meisterin für Lagerwirtschaft“ von 1991 ab.

Beispiel für die Evaluation von Fortbildungsordnungen:

Fortbildungsregelungen in der Medienwirtschaft

In der Evaluation der bestehenden Fortbildungsregelungen „Geprüfter Medienfachwirt/Geprüfte Medienfachwirtin“ und „Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Digital- und Printmedien“ wurden insbesondere die Profile der Handlungsfelder und Fachrichtungen sowie ihre gegenseitige Abgrenzung herausgearbeitet und die Bedarfslagen der einzelnen Bereiche der Medienwirtschaft berücksichtigt.

Es zeigte sich, dass eine gemeinsame Fortbildungsregelung nur für die Medienbereiche Digital- und Printmedien zweckmäßig ist. Daher wurde durch einen Expertenkreis ein grundlegendes Modell für eine Fortbildung in der Medienwirtschaft mit den entsprechenden Fortbildungsprofilen für die Fortbildungen Geprüfter Industriemeister – Fachrichtung Print, Geprüfter Medienfachwirt Print und Geprüfter Medienfachwirt Digital erarbeitet.

Eine Fortführung des Handlungsbereichs „Audiovisuelle Medien“ in der Fortbildungsregelung Geprüfter Medienfachwirt/Geprüfte Medienfachwirtin wurde als nicht sinnvoll erachtet. Da der Bedarf einer stärker technisch ausgerichteten Fortbildung gesehen wird, wurde durch Experten der AV-Medienbranche ein Strukturvorschlag einer Fortbildungsregelung „Meister/Meisterin Bild- und Tonproduktion“ und ein entsprechendes Fortbildungsprofil entworfen. Diese neu zu schaffenden Prüfungsregelungen sollen insbesondere Absolventen und Absolventinnen der Ausbildungsberufe Mediengestalter/Mediengestalterin Bild und Ton sowie Film- und Videoeditoren und -editorinnen eine berufliche Aufstiegsqualifizierung bieten.

Da für das Handlungsfeld „Veranstaltungstechnik“ des Geprüften Medienfachwirts/der Geprüften Medienfachwirtin kein Bedarf besteht, wurde empfohlen, diesen Bereich aufzugeben.

www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_40869.pdf

Modellversuche – Auslöser von Innovationen

In Modellversuchen soll die Berufsbildungspraxis qualitativ weiterentwickelt werden. Innovationen im Bereich der Berufspädagogik und Didaktik oder der Bildungsorganisation sind zu entwickeln, zu erproben und zu evaluieren. Das BIBB fördert Modellversuche, zunehmend auch Entwicklungs- und Innovationsprogramme, einschließlich wissenschaftlicher Begleituntersuchungen. Innovationen für die Berufsbildungspraxis sollen mit entsprechender Prozessberatung und Forschung in Modellversuchen verbunden werden.

Auch ist zu ermitteln, in welchen Bereichen Betriebe und Bildungsdienstleister neue Entwicklungen benötigen. Weiterhin hat das BIBB die Aufgabe, die Ergebnisse der Modellversuche nutzbar zu machen und entsprechende Transferkonzepte umzusetzen.

Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung

Bei der Förderung von Innovationen in der beruflichen Bildung durch ausgewählte Förderprogramme, Modellversuche und Pilotinitiativen liegt ein Arbeitsschwerpunkt des BIBB im Bereich der beruflichen Bildung für eine nachhaltige Entwicklung. Dieser Arbeitsschwerpunkt steht in engem Zusammenhang mit der Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (2005–2014) der Vereinten Nationen, deren zentrale Forderung die Verankerung des Leitbildes einer nachhaltigen Entwicklung in den nationalen Bildungssystemen ist.

Damit kommt der Berufsbildung bei der Umsetzung des Leitbildes einer nachhaltigen Entwicklung eine wesentliche Rolle zu. Besonders hervorzuheben sind:

- Die vom BMBF geförderten Wirtschaftsmodellversuche zur Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung (2001–2009);
- Das Querschnittsprojekt zur beruflichen Bildung in der Wald- und Holzwirtschaft (2005–2010) im Förderschwerpunkt „Nachhaltige Holzwirtschaft“ des BMBF-Programms „Forschung für Nachhaltigkeit“ (FONA);
- Die von der Deutschen Bundesstiftung Umwelt (DBU) geförderte Good-Practice-Agentur (2005–2009).

Das Modellversuchsspektrum umfasste Strategien zur Modernisierung ländlicher Räume, Weiterbildungskonzepte zum nachhaltigen Wirtschaften im Handwerk, das nachhaltige Gestalten von Produktionsprozessen, die Integration nachhaltiger Energietechniken in die Handwerksausbildung, Nachhaltigkeit in der Chemieausbildung sowie die handwerkliche Aus- und Weiterbildung am Beispiel von Energieeffizienz im Gebäudebestand.

Beim Projekt „Berufliche Bildung in der Wald- und Holzwirtschaft“ geht es darum,

- berufsbildungsrelevante Ergebnisse und Produkte aus den Forschungs-Verbundprojekten zu ermitteln,
- Qualifizierungsbedarfe entlang der Wald-Holz-Wertschöpfungskette festzustellen und Handlungsempfehlungen zu formulieren,
- relevante Ergebnisse aus der Forschung für die Berufsbildung aufzubereiten und zu implementieren,
- Erkenntnisse in die Berufsbildungspraxis zu transferieren sowie
- Akteure im Bereich beruflicher Bildung zu vernetzen.



UN zeichnet BIBB-Ausstellung zu nachhaltiger Entwicklung als offizielles Dekade-Projekt aus



Wanderausstellung „Nachwachsende Perspektiven“ im Foyer des BIBB

Ein weiteres Highlight ist die als UN-Dekade-Projekt 2010 ausgezeichnete Wanderausstellung „Nachwachsende Perspektiven“. Die Ausstellung richtet sich vor allem an junge Erwachsene in der Berufsfindungsphase. Unterschiedliche berufliche Tätigkeiten werden präsentiert, die Einfluss auf eine klima- und umweltgerechte, nachhaltige Entwicklung in der Forst- und Waldwirtschaft haben können. Auf die Besucher und Besucherinnen warten zahlreiche informative Bilder und Plakate, Soundcollagen und interaktive Elemente wie zum Beispiel das Computerspiel „Zukunftswald“. Hier können junge Leute ihre Geschicklichkeit als Förster/Försterin virtuell unter Beweis stellen.

Die Jury des Nationalkomitees der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ hat diese Wanderausstellung als offizielles deutsches Dekade-Projekt auf der Bildungsmesse „didacta“ in Köln im März 2010 ausgezeichnet. Das Nationalkomitee verleiht diese Auszeichnung für jeweils zwei Jahre an Projekte und Initiativen, die „nachhaltiges Denken und Handeln vorbildlich vermitteln“.

In der zweiten Hälfte der UN-Dekade „Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ werden ab Frühjahr 2010 aus Mitteln des BMBF weitere Projekte zur „Beruflichen Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ gefördert. Ziel ist es, Probleme der nachhaltigen Entwicklung zu identifizieren und Lösungen zu entwickeln. Dabei sollen möglichst alle Ebenen des Berufsbildungssystems mit einbezogen und besser miteinander verzahnt werden. Die Programmdurchführung erfolgt durch das BIBB.

Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege

Transparenz eröffnet neue Wege

Europäischer und Deutscher Qualifikationsrahmen (EQR/DQR) · Leistungspunktesystem (DECVET) · Duale Studiengänge · Zusatzqualifikationen · Kompetenzorientierung · Kompetenzentwicklung · Finanzierungskonzepte · Bildungscontrolling · Weiterbildungsanbieter (wbmonitor)

Der 1999 in Bologna von 29 europäischen Bildungsministern initiierte, nach dem damaligen Tagungsort benannte Bildungsprozess, ursprünglich ausgerichtet auf die Schaffung eines einheitlichen europäischen Hochschulwesens, hat rasch eine Dynamik entwickelt, die weit über das anfängliche Ziel hinaustrug. Die Idee, Abschlüsse und Qualifikationen in Leistungspunkten zu bewerten, fand ein Echo, das auch die gesamte berufliche Bildung erfasste. Die Einführung von Leistungspunktesystemen, die Schaffung von Instrumenten zur Verbesserung von Transparenz und Anrechnungsmöglichkeiten, die Erleichterung von Übergängen, all dies sind Projekte, die heute die Entwicklung in der beruflichen Bildung maßgeblich bestimmen. Unter dem Motto des Lebensbegleitenden Lernens sind sie zum nationalen und europaweiten Leitbild geworden. Berufliches Lernen endet längst nicht mehr mit einer Abschlussprüfung. Es ist vielmehr zum durchgängigen Merkmal einer zeitgemäßen Berufsbiografie geworden. Berufliche Bildung ist heute ein Qualifizierungsprozess, der sich von der Berufsorientierung bis zum Ausstieg aus dem Erwerbsleben durchzieht. Ein Höchstmaß an Transparenz ist erforderlich, um neue Chancen erkennen und nutzen zu können. Voraussetzung ist eine standardisierte Beschreibung der erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen. Diese müssen so definiert und formuliert werden, dass sie ein Höchstmaß an Anschlussfähigkeit gewährleisten – Anschlussfähigkeit zwischen unterschiedlichen Bildungsgängen, Bildungssystemen, aber auch zwischen heterogenen Berufsverläufen und, nicht zuletzt, zwischen den verschiedenen Ländern innerhalb und außerhalb Europas. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) wirkt in einer Vielzahl von Projekten an der Gestaltung von Qualifizierungswegen mit, die den veränderten Anforderungen der Betriebe sowie den gewachsenen Ansprüchen der Beschäftigten an die Flexibilität ihrer beruflichen Laufbahn in gleichem Maße Rechnung tragen.

Transparente und verlässliche Strukturen sichern Attraktivität dualer Ausbildung

Interview mit Prof. Dr. Reinhold Weiß, (Ständiger Vertreter des Präsidenten und Forschungsdirektor des BIBB)



Herr Professor Weiß, die berufliche Bildung wird derzeit einer grundlegenden Neuorientierung unterzogen. Die Zielmarken heißen Kompetenz- und Output-Orientierung, Zertifizierung und Anschlussfähigkeit.

Wo wurde im vergangenen Jahr im BIBB an herausragender Stelle daran gearbeitet?

Die Ausrichtung auf Kompetenzen entspricht dem Ziel der Berufsbildung, berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln. Allerdings muss dies noch deutlicher in den Aus- und Fortbildungsordnungen zum Ausdruck kommen. Noch sind die Ordnungsmittel eher an einer fachlichen Systematik als an den zu erreichenden Lernzielen und einer umfassenden Handlungskompetenz ausgerichtet. Das BIBB hat deshalb ein Modell entwickelt, wie Ordnungsmittel künftig kompetenzorientiert strukturiert und formuliert sein sollten. Dieses Modell wird an ausgewählten Berufen auf seine Praxistauglichkeit getestet.

Das Bundesinstitut unterstützt darüber hinaus die Entwicklung eines an Lernergebnissen ausgerichteten Qualifikationsrahmens. Der Erfolg und die Akzeptanz dieses Strukturierungsmodells werden wesentlich davon abhängen, inwieweit es gelingt, die beruflichen Abschlüsse adäquat im Verhältnis zu allgemeinen und hochschulischen Abschlüssen einzustufen und eine wechselseitige Anerkennung und Anrechnung zu gewährleisten. Das BIBB unterstützt durch verschiedene Projekte die Entwicklung von Anrechnungsmodellen und die Entwicklung eines Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung.

Der dualen Berufsausbildung laufen aufgrund der demografischen Entwicklung die Jugendlichen davon. Duale Berufsausbildung muss daher für Jugendliche attraktiver werden. Müssen da nicht Angebote mit Zusatzqualifikationen oder duale Studiengänge ausgeweitet werden?

Trotz ihrer steigenden Zahl dürften duale Studiengänge auch künftig eine Bereicherung und Ergänzung der Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen darstellen. Vorrangig erforderlich ist es, die Berufsausbildung durch die Neuordnung von Berufen und die Entwicklung neuer Berufe, vor allem im expandierenden Dienstleistungssektor, attraktiv zu halten. Durch eine individuelle Förderung der Auszubildenden, zum Beispiel die Integration von Zusatzqualifikationen oder die Organisation von Auslandsaufenthalten, sowie die Öffnung attraktiver Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten für die Absolventen haben es die Betriebe zu einem guten Stück in der Hand, die Ausbildung auch künftig attraktiv zu halten. Dazu bedarf es transparenter und verlässlicher Strukturen. Der Gesetzgeber hat mit der Möglichkeit, Zusatzqualifikationen bereits im Ordnungsverfahren zu regeln, dafür eine wichtige Grundlage geschaffen. Es kommt nunmehr darauf an, diesen Rahmen auch auszufüllen.

Entgegen aller offiziellen Beteuerungen bleibt die berufliche Weiterbildung in Deutschland ein Stiefkind der Bildungspolitik. Andere europäische Länder tun da deutlich mehr.

Was kann, was wird das BIBB tun, um dies zu ändern?

Das Bundesinstitut trägt durch wissenschaftliche Untersuchungen und Analysen zur Transparenz dieses Bildungsbereichs bei. Damit werden die Voraussetzungen für politisches Handeln geschaffen. Zu nennen sind hier vor allem die Auswertungen zur Europäischen Weiterbildungserhebung (CVTS), aber auch der Weiterbildungsmonitor. Damit werden alljährlich Angebotsstrukturen und ihre Veränderungen untersucht und zwar sowohl in der beruflichen wie auch der allgemeinen Weiterbildung. Ein Klimaindex informiert über die wirtschaftliche Situation der Weiterbildung. Es ist als ein erfreuliches Zeichen zu werten, dass sich die wirtschaftliche Situation der Branche in den vergangenen Jahren positiv von der allgemeinen Wirtschaftsentwicklung abgehoben hat.

Mit der Entwicklung von Fortbildungsordnungen trägt das BIBB dazu bei, attraktive Aufstiegsmöglichkeiten durch berufliche Bildung zu schaffen. Die Zuordnung dieser Abschlüsse auf dem Bachelor- oder sogar dem Master-Niveau ist sowohl durch das erreichte Lernniveau als auch durch die Einstufungen auf dem Arbeitsmarkt gerechtfertigt.

Europäischer und Deutscher Qualifikationsrahmen (EQR/DQR)

Die Schaffung eines gemeinsamen Qualifikationsrahmens und eines outputorientierten Leistungspunktesystems – Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR) und European Credit System for Vocational Training (ECVET) – sind zu Leitprojekten der europäischen Berufsbildungspolitik geworden, wie sie bereits in Bologna vorgezeichnet wurde. Konkrete Gestalt angenommen haben sie in der 2008 beschlossenen EU-Empfehlung zur Errichtung eines EQR.

In der Empfehlung wurden die Mitgliedstaaten aufgefordert, ihre nationalen Qualifikationsniveaus bis 2010 mit dem EQR zu verknüpfen – gegebenenfalls mithilfe eines neu zu schaffenden Nationalen Qualifikationsrahmens. Bis 2012, so sieht es der Zeitplan vor, sollen alle Qualifikationsnachweise den Hinweis enthalten, welchem EQR-Niveau die jeweilige Qualifikation entspricht. Ausdrücklich hingewiesen wird dabei auf das Desiderat, auch nicht formal oder informell erworbene Kompetenzen anzuerkennen. Auf diese Weise soll nicht nur Transparenz über Abschlüsse und Anschlussmöglichkeiten hergestellt, sondern zugleich soll ein Instrument geschaffen werden, um Übergänge zwischen unterschiedlichen Bildungs- und Qualifikationssystemen zu erleichtern. Das BIBB hat diesen Prozess im Berichtszeitraum durch Impulse zu einer adäquaten Berücksichtigung der beruflichen Bildung maßgeblich mitgestaltet.

Neben der Erleichterung der Mobilität innerhalb des europäischen Bildungs- und Arbeitsmarktes fördert der EQR die Entwicklung nationaler Qualifikationsrahmen und damit die Durchlässigkeit innerhalb der nationalen Bildungssysteme. Auf europäischer Ebene wurde zur Begleitung der EQR-Implementierung ein Beirat gebildet, in dem das Bundesministerium für Bildung und

Forschung (BMBF) und die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder (KMK) vertreten sind.

Schon 2006, also bereits vor dem EU-Beschluss zur Errichtung eines EQR, hatten das BMBF und die KMK beschlossen, gemeinsam einen Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) zu entwickeln. Dieser soll als umfassender, bildungssektorübergreifender Rahmen zur Umsetzung der Idee des Europäischen Qualifikationsrahmens dienen.

Bei der Erarbeitung des DQR-Entwurfs geht es u. a. darum,

- die Transparenz des deutschen Qualifikationssystems zu erhöhen und mehr Durchlässigkeit zwischen seinen unterschiedlichen Sektoren zu schaffen,
- die Mobilität von Lernenden und Beschäftigten zwischen Deutschland und anderen europäischen Ländern sowie innerhalb Deutschlands zu fördern,
- Bildungseinrichtungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine Matrix an die Hand zu geben, damit Kompetenzen besser eingeordnet und die in Deutschland erworbenen Qualifikationen europaweit leichter zugeordnet werden können,
- die Beschreibung von Qualifikationen anhand von Lernergebnissen, d. h. von Kompetenzen, zu fördern,
- die Möglichkeiten der Anrechnung von Ergebnissen informellen Lernens zu verbessern, um lebenslanges Lernen insgesamt zu stärken.

Der Referenzrahmen verbessert die Vergleichbarkeit nationaler Qualifikationen im europäischen Bildungsraum, und er lässt gleichzeitig sowohl die Gleichwertigkeit als auch die Unterschiede zwischen den Lernergebnissen der deutschen Bildungssektoren deutlicher zutage treten. An der Entwicklung sind Vertreter/-innen der Allgemein-, Berufs-, Hochschul- und Erwachsenenbildung beteiligt.

BMBF und KMK haben eine gemeinsame „Bund-Länder-Koordinierungsgruppe Deutscher Qualifikationsrahmen“ (B-L-KG DQR) eingesetzt, die beauftragt ist, den Prozess der Erarbeitung eines DQR zu steuern. Daran sind neben dieser Koordinierungsgruppe Fachleute aus den verschiedenen Bildungsbereichen beteiligt, die zusammen mit der B-L-KG DQR den „Nationalen Arbeits-

kreis Deutscher Qualifikationsrahmen“ (AK DQR) bilden.

Der AK DQR hat im Februar 2009 einen ersten DQR-Entwurf vorgelegt. Er enthält einen Rahmen mit acht Qualifikationsniveaus, anforderungsbezogenen Kriterien für jedes Niveau und Kategorien zur Beschreibung von Kompetenzen, die sich den jeweiligen Qualifikationsniveaus zuordnen lassen.

Zu den „Leitlinien für die Erarbeitung des DQR“ zählen u. a.:

- die Struktur des DQR ist kompatibel zum EQR zu entwickeln,
- den Besonderheiten des deutschen Bildungssystems ist Rechnung zu tragen,
- es ist ein enger Arbeitszusammenhang mit der EU-Ebene und Partnerländern herzustellen,
- der DQR ist unter Berücksichtigung der weiteren europäischen Transparenz-Instrumente zu formulieren,
- dem DQR sind zunächst nur formale Qualifikationen des deutschen Bildungssystems zuzuordnen; in einem späteren Schritt sind auch Ergebnisse des informellen Lernens zu berücksichtigen.

Am Ende der Arbeiten zum DQR soll eine Matrix stehen, in der sämtliche Qualifikationen des deutschen Bildungssystems – sowohl der allgemeinen und der Hochschulbildung als auch der beruflichen Bildung – als Kompetenzen beschrieben und zugeordnet werden können. Gleichzeitig soll das Bildungssystem so ausgerichtet werden, dass jedes der im DQR abgebildeten Bildungsniveaus auf verschiedenen Wegen erreicht werden kann.

Durch eine aktive Mitwirkung bei der Erprobung des vorliegenden Entwurfs in vier Berufsbereichen und durch eine Vielzahl von Vorträgen und Publikationen zum DQR und EQR hat das BIBB einen wesentlichen Beitrag zur Weiterentwicklung geleistet und maßgeblich zur Information der Fachöffentlichkeit über diese umfassende Umstrukturierung des europäischen Bildungssystems beigetragen. Dies stärkt die Rolle des BIBB als Anlaufstelle für alle Fragen im Zusammenhang mit dem DQR und EQR (siehe hierzu auch Seite 46 ff.).

EQR Europäischer Qualifikationsrahmen

(EQF European Qualification Framework)

Am 23. April 2008 haben das Europäische Parlament und der Rat die Empfehlung zur Einrichtung eines Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (EQR) beschlossen. Darin wurden die Mitgliedstaaten aufgefordert, ihre nationalen Qualifikationssysteme mit dem EQR zu verknüpfen. Ab 2012 soll jede einzelne Qualifikationsbescheinigung einen Hinweis auf das entsprechende EQR-Niveau enthalten.

DQR Deutscher Qualifikationsrahmen

2006 haben sich das BMBF und die KMK darauf verständigt, gemeinsam einen Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) zu entwickeln. Mit dem DQR wird erstmals eine umfassende, bildungsbereichsübergreifende Matrix zur Einordnung von Qualifikationen erstellt, die die Orientierung im deutschen Bildungssystem wesentlich erleichtert. Ein erster Entwurf zur Strukturierung des DQR wurde 2009 vorgelegt.

ECVET European Credit System for Vocational Education and Training

Der Begriff bezeichnet ein Leistungspunktesystem, das im Zuge der Europäisierung der Berufsbildung als Teil des Kopenhagen-Prozesses eingeführt werden soll. Ziel von ECVET ist, die Übertragung und Anrechnung von Lernergebnissen zu erleichtern, die in anderen europäischen Bildungssystemen/-institutionen oder auf nicht-formalen und informellen Lernwegen erworben wurden. ECVET soll die Mobilität von Personen und deren individuelle Bildungsplanung verbessern.

DECVET

Ziel der 2007 vom BMBF gestarteten Pilotinitiative „DECVET – Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung“ ist die Entwicklung und Erprobung von Instrumenten, mit denen Lernergebnisse und Kompetenzen beschrieben werden können. Im Mittelpunkt stehen Projekte zur systematischen Erprobung eines Leistungspunktesystems. Damit soll die Übertragung und Anrechnung von Lernergebnissen aus einem Bereich des beruflichen Bildungssystems auf einen anderen erleichtert werden.

DECVET – mehr Durchlässigkeit und Transparenz in der Berufsbildung in Deutschland

Die Pilotinitiative „DECVET – Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung“ entwickelt und erprobt auf nationaler Ebene, was „ECVET European System for Vocational Education and Training“ auf europäischer Ebene anstrebt: Lernergebnisse sollen in ein Punktesystem übertragen werden, das von verschiedenartigen Systemen genutzt werden kann – nicht nur von dem, in dem eine Fähigkeit und Kompetenzen erworben wurden. Die derzeitige Situation in Schulen und in der Ausbildung ist noch maßgeblich davon geprägt, dass Abschlüsse nur innerhalb des Schul- oder Ausbildungssystems anerkannt und unmittelbar verwendet werden können, in dem sie erworben wurden. Um innerhalb des deutschen Berufsbildungssystems Transparenz und Durchlässigkeit zu fördern, werden im Rahmen von DECVET in zehn Pilotprojekten Modelle für ein Leistungspunktesystem entwickelt und erprobt. Sie sollen die Erfassung, Übertragung und Anrechnung von Lernergebnissen und Kompetenzen erleichtern. Das BIBB ist für die Programmdurchführung und die wissenschaftliche Begleitung verantwortlich.

Die Initiative konzentriert sich auf vier Schnittstellen, an denen Übergänge flexibler gestaltet werden sollen:

- Übergang zwischen berufsvorbereitenden Qualifizierungsmaßnahmen und einer dualen Ausbildung
- Übergänge innerhalb des dualen Ausbildungssystems, wenn es um gemeinsame berufsbildungsübergreifende Qualifikationen in einem Berufsfeld geht
- Übergang zwischen vollzeitschulischer und dualer Berufsausbildung
- Übergänge zwischen einer dualen Berufsausbildung und einer gesetzlich geregelten beruflichen Fortbildung des Bundes (nach §§ 53 und 54 BBiG)

Wissenschaftlich begleitet wird die Initiative von einem Konsortium der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (Lehrstuhl für Berufspädagogik) und der Friedrich-Schiller-Universität Jena (Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik). Beraten wird das Projekt von einem Beirat, in dem Beauftragte des Bundes, der Länder und der Sozialpartner vertreten sind.

Die Entwicklung der Anrechnungsmodelle orientiert sich an den Kernpunkten von ECVET: der Lernergebnisorientierung (Outcome), der Kompetenzorientierung sowie der punktebezogenen Entscheidung über Anerkennung und Anrechnung. Die Zu- und Übergänge in den Teilsystemen der Berufsbildung sollen nicht mehr primär an formale Bildungsabschlüsse und Zertifikate gekoppelt sein, sondern an dokumentierbare Lernergebnisse und Kompetenzen.

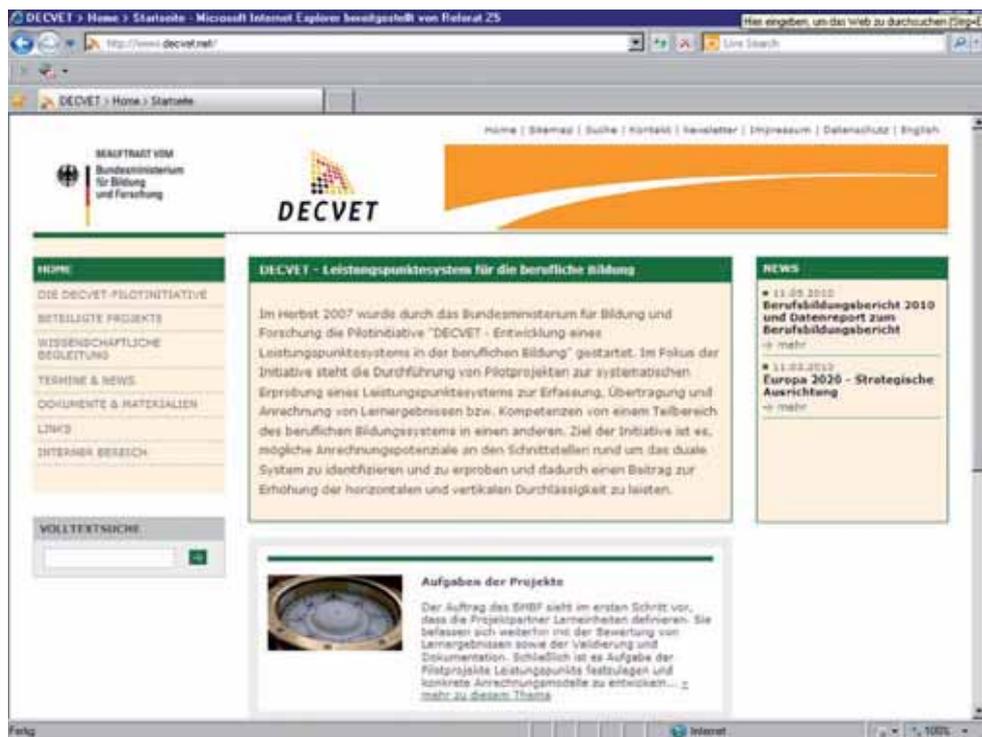
In den bisherigen Projektarbeiten sind die Qualifikationen einzelner Berufsprofile auf der Basis von Ausbildungsordnungen und Rahmenplänen ergebnisorientiert beschrieben worden. Gleichzeitig wurden Lernergebnisse in Lerneinheiten erfasst, die Teile einer Qualifikation (Beruf) darstellen und in der Summe eine Gesamtqualifikation definieren.

Anschließend wurde eine Bemessungsgrundlage für die Zuordnung von Leistungspunkten zu Lerneinheiten entwickelt. In einem weiteren Schritt wurden Verfahren, Erfassungsinstrumente und Prüfungsformen erarbeitet, die es ermöglichen, die in diesen Einheiten

beschriebenen Kompetenzen zu überprüfen und zu bewerten. Für die Akzeptanz der zu erprobenden Anerkennungsverfahren bei allen beteiligten Akteuren wird es entscheidend sein, dass die Prüfungsverfahren transparent, nachvollziehbar und valide sind. Die Kompetenzprüfungsverfahren stellen an das Prüfungspersonal neue Anforderungen, die es erforderlich machen, Prüfer/-innen speziell zu schulen. Auch dafür mussten in den Pilotprojekten zunächst Qualifizierungskonzepte entwickelt werden.

Ein umfassender Erfahrungsaustausch zum aktuellen Stand der Entwicklung der europäischen ECVET- und der deutschen DECVET-Projekte fand im Oktober 2009 in Berlin statt. Das Bundeskabinett hat im Dezember 2009 Eckpunkte zur „Verbesserung der Feststellung und Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Berufsabschlüssen“ beschlossen.

Die derzeitige Arbeit der DECVET-Projekte konzentriert sich auf die Ausgestaltung und Erprobung von pragmatischen Anrechnungsverfahren. Dabei geht es u. a. um





Treffen der ECVET- und DECET-Projekte in Berlin, Oktober 2009

folgende Fragen: Wie wird ein Anrechnungsverfahren ausgelöst? Von welchen Akteuren bzw. Institutionen wird das Verfahren durchgeführt und verantwortet? Wer erfasst die Lernergebnisse, wer bewertet und zertifiziert sie, oder: wer erkennt an? Ein Abschluss der Arbeiten ist für 2011 vorgesehen. Danach wird zu prüfen sein, ob und inwieweit sich die in den Projekten entwickelten Anrechnungsmodelle auf das Gesamtsystem beruflicher Bildung übertragen lassen.

www.decvet.net

Duale Studiengänge – zwei Abschlüsse in einem Bildungsgang

Um die Durchlässigkeit von beruflichen und hochschulischen Bildungswegen zu verbessern, müssen die Übergänge zwischen beiden erleichtert werden. Von großer Bedeutung sind dabei die Informationen über duale Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, welche eine berufliche Ausbildung oder betriebliche Tätigkeit mit einem Hochschulstudium verbinden, sowie über Angebote, die eine berufliche Qualifizierung auf Hochschulniveau neben einer beruflichen Tätigkeit vorsehen. Das BIBB erstellte im Jahr 2000 erstmals eine Gesamtübersicht über duale Studiengänge, die laufend überarbeitet und aktualisiert wird.

Duale Studiengänge werden von Hochschulen als eine besondere Form der Aus- und Weiterbildung angeboten und kontinuierlich ausgebaut. Daran hat sich auch nach der Umstellung auf Bachelor- und Master-Abschlüsse nichts geändert. Es ist jedoch erforderlich, die Systematisierung dualer Studienangebote kontinuierlich weiterzuentwickeln, da sich die Rahmenbedingungen und die Variationsmöglichkeiten der Angebote ständig ändern. Des Weiteren besteht ein umfangreicher Beratungsbedarf bei Hochschulen, Betrieben, Studieninteressenten sowie den Akteuren der beruflichen und hochschulischen Bildung.

Zur Wahrnehmung der dargestellten Aufgaben wird u.a. das Portal „AusbildungPlus“ genutzt, eine der größten Ausbildungsdatenbanken in Deutschland, die seit 2007 vom BIBB betreut und weiterentwickelt wird. „Ausbildung Plus“ wendet sich vorwiegend an Studieninteressenten und bietet umfangreiche



Recherche- und Informationsmöglichkeiten. 2009 waren 712 duale Studienangebote erfasst. Das bedeutet eine Erhöhung um 3,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Die größten Zuwächse sind bei den sogenannten MINT-Fächern zu verzeichnen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik). „Spitzenreiter“ sind nach wie vor die Studiengänge der Betriebswirtschaft. Auf sie entfallen mit mehr als 200 Angeboten rund 30 Prozent der dualen Studiengänge. Hauptanbieter sind Fachhochschulen und Berufsakademien.

www.ausbildungplus.de

Zusatzqualifikationen in der Berufsausbildung

Einen wichtigen Beitrag zur Flexibilisierung und Individualisierung der Berufsausbildung stellen Zusatzqualifikationen dar. Sie unterstützen die Verzahnung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und können maßgeblich die Attraktivität der dualen Berufsausbildung steigern.

Zusatzqualifikationen

Zusatzqualifikationen im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) sind berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die über das Ausbildungsberufsbild hinausgehen (§§ 5, 49 BBiG). Sie ermöglichen den Unternehmen eine flexible Ausgestaltung der betrieblichen Ausbildung entsprechend den Qualifikationserfordernissen im Betrieb. Auszubildende können ihr Fachwissen ausbauen, ihre Fertigkeiten verbessern und ihre Kompetenzen erweitern. Durch das erworbene Spezialwissen können sie sich neue und interessante Arbeitsfelder erschließen und damit ihre Arbeitsmarktchancen verbessern. Außerdem besteht die Möglichkeit, mit Zusatzqualifikationen anerkannte Fortbildungsgänge oder Teile davon schon während der Ausbildung abzuschließen. Zusatzqualifikationen können damit zu einer besseren Verzahnung von Aus- und Weiterbildung beitragen.

Das Projekt „AusbildungPlus“ erfasst und beschreibt bundesweit Zusatzqualifikationen, die für Berufe im dualen System angeboten werden. Es trägt damit zur Transparenz und Verbreitung dieser Angebote bei. Zusatzqualifikationen, die in „AusbildungPlus“ aufgenommen werden, erfüllen folgende Kriterien:

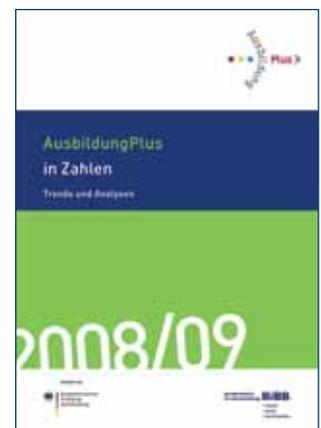
- sie richten sich an Auszubildende in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf im dualen System,
- sie ergänzen die Ausbildung durch zusätzliche Inhalte, die nicht bzw. nicht verpflichtend in der Ausbildungsordnung eines Berufes vorgeschrieben sind,
- sie finden während der Berufsausbildung statt oder beginnen unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung – maximal ein halbes Jahr später,
- sie weisen einen gewissen zeitlichen Mindestumfang auf (40 Stunden),
- sie können durch ein Zertifikat/eine Teilnahmebescheinigung eines Betriebes, eines Bildungsträgers oder einer Kammer abgeschlossen werden.

In der Datenbank sind derzeit mehr als 15.000 Ausbildungsangebote mit Zusatzqualifikationen erfasst, die von gut 81.000 Auszubildenden absolviert werden. Diese Zahlen verdeutlichen, dass sich Zusatzqualifikationen zu einem wichtigen Qualifizierungsfeld in der Berufsausbildung entwickelt haben.

Ein weiterer Schwerpunkt ist neben der Pflege und Aktualisierung der Angebote die Auswertung der Datenbankinhalte. Dazu erscheint jährlich der Bericht „AusbildungPlus in Zahlen – Trends und Analysen“, der die aktuellen Entwicklungen im Bereich der Zusatzqualifikationen aufzeigt.

Demnach wird gut ein Drittel aller Zusatzqualifikationen im Themengebiet „Internationale Qualifikationen“ angeboten. Dies sind vor allem Fremdsprachenkurse sowie Auslandspraktika oder Kurse im internationalen Management. Einen großen Umfang weisen auch Zusatzqualifikationen mit technischen Inhalten auf, wie z. B. aus dem Bereich EDV/IT. Außerdem sind die betriebswirtschaftlichen und kaufmännischen Angebote zu nennen.

Hauptanbieter von Zusatzqualifikationen sind Berufsschulen. Sie bieten fast die Hälfte aller Modelle an. Aber auch Betriebe, Kammern, Verbände sowie private Bildungsdienstleister stellen Zusatzqualifikationsangebote bereit.



Das Angebot an Zusatzqualifikationen ist in den vergangenen Jahren stetig gestiegen. Unternehmen können mit dem flexiblen Instrument der Zusatzqualifikationen zeitnah auf Qualifizierungsbedarf reagieren. Für Auszubildende eröffnen sie qualitativ hochwertige Ausbildungsmöglichkeiten und zusätzliche Karrierewege.

www.ausbildungplus.de

Kompetenzorientierung

Ein wesentlicher Schritt zur Förderung von Transparenz und zur Erleichterung von Übergängen wird mit der Verankerung des Kompetenzkonzepts in beruflichen Curricula vollzogen. Durch kompetenzbasierte Ordnungsmittel kann das Leitziel der Berufsausbildung, „Berufliche Handlungsfähigkeit“, systematisch umgesetzt und die Anschlussfähigkeit des Berufsbildungssystems an die Entwicklungen zur Schaffung eines europäischen Bildungs- und Beschäftigungsraums verbessert werden.

Konzept zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen

Um Ausbildungsordnungen kompetenzbasiert gestalten zu können, bedarf es eines berufsübergreifenden Kompetenzverständnisses und -modells sowie systematischer Verfahrensschritte zur Umsetzung.

Im Forschungsprojekt „Kompetenzstandards in der Berufsausbildung“ wurde unter Berücksichtigung von theoretischen, konzeptionellen und bildungspolitischen Aspekten ein Konzept zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen entwickelt. Als Leitprinzipien dienen die Orientierung an Kompetenzen, an Lernergebnissen sowie an Arbeits- und Geschäftsprozessen.

Handlungskompetenz

Im Projekt wird Handlungskompetenz definiert als die Fähigkeit, Aufgaben selbstständig und eigenverantwortlich unter Berücksichtigung des Kontextes und der in diesen handelnden Personen zu gestalten. Handlungskompetenz wird „in Arbeits- und Lernsituationen erworben und für die berufliche und persönliche Entwicklung genutzt. Handlungskompetenz entfaltet sich in den Dimensionen Fach-, Methoden-, Sozial- und personale Kompetenz.“

Dieses Kompetenzverständnis findet sich schematisiert in einem Kompetenzmodell, das berufstypische Arbeits- und Geschäftsprozesse mit den Dimensionen beruflicher Handlungskompetenz in Ausbildungsordnungen verknüpft. Dabei werden Anforderungen in den Arbeits- und Geschäftsprozessen eines Berufs in Beziehung gesetzt zu den hierfür notwendigen individuellen Fähigkeiten, die über die Kompetenzdimensionen Fach-, Methoden-, Sozial- und personale Kompetenzen beschrieben werden.

Das Kompetenzverständnis und das Kompetenzmodell bilden die Grundlage des Konzepts zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen, das folgende Arbeitsschritte vorsieht:

1. Identifizierung von Arbeits- und Geschäftsprozessen
2. Schneidung von Handlungsfeldern (Ausbildungsberufsbild)
3. Bestimmung von Kompetenzen (Festlegung der Lerninhalte)
4. Übertragung der Handlungsfelder und Kompetenzbeschreibungen in den Verordnungstext

Das Konzept greift mit der Orientierung an Arbeits- und Geschäftsprozessen die Entwicklungen in der Ordnungsarbeit auf und verbindet sie mit theoretischen und konzeptionellen Überlegungen der Berufspädagogik.

Um Aussagen zur Praxistauglichkeit und Handhabbarkeit treffen zu können, wird das Konzept im Auftrag des BMBF 2010/2011 in zwei Ausbildungsberufen exemplarisch erprobt: für den kaufmännisch-verwaltenden Bereich im Beruf „Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen“, für den gewerblich-technischen Bereich im Beruf „Werkzeugmechaniker/-in“.

Die Ergebnisse der Erprobung in den zwei ausgewählten Berufen sollen als Grundlage für die weiterführende Diskussion genutzt werden und stellen somit die Voraussetzung für bildungspolitische Weichenstellungen dar.

Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen

Laut Statistischem Bundesamt ist die Zahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse allein im Jahr 2008 um knapp 10 % gestiegen (ohne Auszubildende) – für das BIBB war dies Anlass, seine Forschungen zur Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu intensivieren. Aufgrund der Zunahme dieser Beschäftigungsform steigt der Forschungsbedarf. Ziel ist es, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie sich die befristete Beschäftigung auf die Erwerbstätigen und ihre beruflichen Kompetenzen auswirkt. Untersucht werden vor allem die subjektiven Auswirkungen solcher Beschäftigungsverhältnisse auf Merkmale wie die Arbeitszufriedenheit, das Selbstvertrauen und die Kompetenzentwicklung.

Die Untersuchung nutzt und verbindet qualitative und quantitative Forschungsmethoden. Zur Vorbereitung der Erhebungen wurde u. a. eine Sonderauswertung des Mikrozensus 2006 durch das Statistische Bundesamt vorgenommen, um einen differenzierten Überblick über Art und Umfang von Befristung in Deutschland zu gewinnen.

In einer sekundärstatistischen Analyse der „BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006: Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen“ wurden die Fragen nach den spezifischen Merkmalen ihrer Arbeit von befristet Beschäftigten präzisiert. Dabei wurden vor allem arbeitsorganisatorische Bedingungen in den Blick genommen, etwa Handlungsspielräume und Entscheidungsmöglichkeiten, Vielfalt der Aufgaben, Ganzheitlichkeit, Anforderungsintensität und konkrete Arbeitssituation, aber auch personale Aspekte wie soziale Anerkennung und Zusammenarbeit.

Im ersten Halbjahr 2010 wird in Kooperation mit der Universität Bonn eine Telefonbefragung durchgeführt, in der über 1.250 Beschäftigte befragt werden, und zwar 750 befristet Beschäftigte sowie – als Vergleichsgruppe – 500 unbefristet Beschäftigte. Dabei werden Daten zu folgenden Themen erhoben:

- Berufliche Situation und Befristung
- Formelle und informelle Weiterbildung
- Arbeitszufriedenheit und Selbstvertrauen
- Berufliche Kompetenzen und Employability

Die Ergebnisse werden voraussichtlich im Jahr 2011 veröffentlicht.

Finanzierungskonzepte für die Weiterbildung

Angesichts des rapiden technologischen Wandels sowie der demografischen Entwicklung kommt der beruflichen Weiterbildung in Zukunft wachsende Bedeutung zu. Umstritten ist jedoch, wer in welchem Umfang für die Finanzierung entsprechender Maßnahmen aufkommen soll, insbesondere, wenn nicht rein betriebsspezifische, sondern marktgängige Qualifikationen vermittelt werden. Bildungsökonomern vermuten, dass sowohl Beschäftigte als auch Betriebe weniger in solche Maßnahmen investieren als aus gesellschaftlicher Sicht erforderlich wäre. Mit einem aktuellen Forschungsprojekt hat sich das BIBB zum Ziel gesetzt, diese Hypothese zu überprüfen.

Grund für die Vermutung, dass Individuen zu wenig in Weiterbildung investieren, ist die Annahme, dass sie sich bei der Weiterbildungsentscheidung nicht immer rational verhalten. Im geplanten Projekt soll daher anhand einer Personenbefragung untersucht werden, welche Rolle subjektiv wahrgenommener Nutzen sowie Einschränkungen der Handlungsfreiheit für die individuelle Weiterbildungsbereitschaft spielen. Eine Unterinvestition durch Betriebe wird hingegen befürchtet, wenn Arbeitgeber davon ausgehen müssen, dass Mitarbeiter, in deren Weiterbildung sie investieren wollen, später den Betrieb wechseln. Es ist geplant, dies durch eine Betriebsbefragung zu überprüfen, welche den Zusammenhang zwischen betrieblichen Weiterbildungsinvestitionen und der Mitarbeiterfluktuation in den betrachteten Unternehmen näher beleuchtet.

Bildungscontrolling: Betriebe schauen vor allem auf die Kosten

Bildungscontrolling hat im Vergleich der Jahre 1997 und 2007 in deutschen Betrieben erheblich an Bedeutung gewonnen. Etwa jeder zweite Betrieb wendet heute zumindest einzelne Maßnahmen des Bildungscontrollings in seinem Unternehmen an. Wie eine repräsentative Befragung des BIBB unter rund 1.400 Betrieben ergab, ist der Einsatz dieses Instrumentes stark abhängig von der Größe der Unternehmen: So nutzen rund 85 % der Großbetriebe (über 500 Beschäftigte) Bildungscontrolling umfassend oder teilweise, während

dies bei den Kleinstbetrieben (1–9 Beschäftigte) für nur knapp 45 % gilt.

Ein Grund hierfür ist der Studie zufolge, dass Bildungscontrolling personale und finanzielle Ressourcen im Unternehmen benötigt, die in Kleinbetrieben (unter 50 Beschäftigte) kaum zur Verfügung stehen. Gleichwohl setzen aber auch viele Kleinbetriebe zumindest Teile von Bildungscontrolling ein und sind z. B. noch mehr als größere Unternehmen daran interessiert, sowohl die Kosten als auch den Nutzen von Weiterbildungen zu erfassen. Insgesamt wird Bildungscontrolling jedoch überwiegend dazu eingesetzt, die Kosten zu erfassen und zu steuern, nicht aber den Nutzen.

Bildungscontrolling

Bildungscontrolling ist ein Managementinstrument, das darauf hinwirkt, dass Planung, Messung, Bewertung und Steuerung von Bildungsmaßnahmen im Betrieb systematisch und zyklisch ineinander greifen. Ein grundlegender Schritt dabei ist die Erstellung eines Ablauf- und Phasenmodells für den Einsatz betrieblicher Weiterbildung. Es umfasst die Bedarfsanalyse, die Realisierung von einzelnen Maßnahmen, die Erfolgskontrolle und die Transfer-sicherung.

Die Schere zwischen Groß- und Kleinbetrieben beim Einsatz von Bildungscontrolling hat sich im Vergleich zu 1997 weiter geöffnet. Während die Bedeutung und der Einsatz von Bildungscontrolling bei Großbetrieben um mehr als 20 Prozentpunkte und bei mittleren Betrieben (50–499 Beschäftigte) um mehr als 10 Prozentpunkte wuchsen, ist bei Kleinbetrieben eine stagnierende bzw. leicht rückläufige Entwicklung festzustellen.



Schwerpunkt beim Einsatz von Bildungscontrolling ist die Erfassung der Weiterbildungskosten. Über alle Betriebsgrößenklassen hinweg ist hier im Vergleich zu 1997 ein Zuwachs von rund 8 % zu verzeichnen. Dabei ist laut BIBB-Studie das Interesse an einer ausgewogenen Kosten-Nutzen-Bilanz bei kleineren Betrieben deutlich stärker ausgeprägt als bei mittleren

und Großbetrieben. Ein Grund hierfür ist, dass bei Kleinbetrieben der Nutzen von Weiterbildungen wegen der geringeren Betriebsgröße und des daraus folgenden engeren und persönlicheren Umgangs besser beobachtet und bewertet werden kann.

Weiterbildungsanbieter (wbmonitor)

Der wbmonitor, der gemeinsam vom BIBB und dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) getragen wird, ging mit seinem Themenschwerpunkt 2009 der Frage nach, wie sich die Wirtschaftskrise auf die Weiterbildungsanbieter auswirkt. An der Erhebung im Mai 2009 nahmen 1.525 Weiterbildungseinrichtungen teil.



Optimismus überwiegt bei Anbietern

Der Klimaindex als Indikator für die wirtschaftliche Situation und die Erwartungen der Weiterbildungsanbieter in einem Jahr ist 2009 mit 33 Punkten unter das Vorjahresniveau (42) gesunken. Während die wirtschaftliche Lage mit 44 Punkten noch weitgehend ähnlich gut eingeschätzt wird wie im Vorjahr (47), hat sich bei den Weiterbildnern speziell die Erwartung, dass sie sich in 2010 noch einmal verbessern wird, deutlich reduziert auf 22 Punkte (38 in 2008). Dennoch sind Weiterbildungsanbieter optimistischer als andere Dienstleister: Der zeitgleich ermittelte ifo-Geschäftsklimaindex für den Dienstleistungssektor ist ins Negative abgerutscht und liegt bei –5, der für die aktuelle wirtschaftliche Lage bei –8 und der für die Erwartung in einem Jahr bei –2 (Vorjahreswerte: 19, 26, 13).

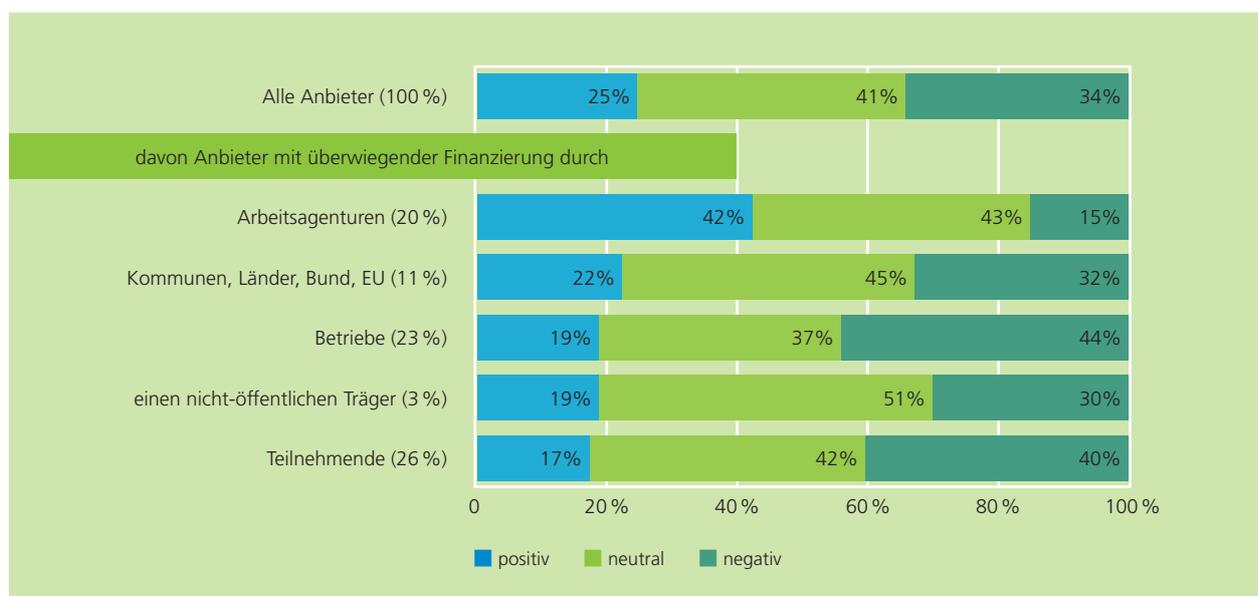
Wie in den Vorjahren behaupten sich private oder wirtschaftsnahe Einrichtungen und Anbieter beruflicher Weiterbildung überdurchschnittlich gut. Im Jahr 2009 schließen aber auch berufliche Schulen und insbesondere (Fach-)Hochschulen sowie Anbieter, die mehr als ein Viertel ihrer Einnahmen über Arbeitsagenturen beziehen, zur Spitze auf. Auch große Anbieter mit einem Gesamtumsatz von 10 Mio. € und mehr bzw. 50 und mehr Angestellten/Beamten in der Weiterbildung weisen überdurchschnittliche Klimawerte auf. Weniger gut ist dagegen das Klima bei Anbietern, die finanziell zu erheblichen Anteilen von öffentlichen Finanzquellen

abhängig sind, sowie bei Volkshochschulen. Stark abgekühlt auf 29 Punkte hat sich das Klima – wohl infolge der Wirtschaftskrise – bei Anbietern, die ihre Einnahmen überwiegend von Betrieben beziehen (2008: 68).

Den direkten Einfluss, den die Wirtschaftslage auf die Marktbehauptung der Einrichtung ausübt, beurteilt ein Viertel der Weiterbildungsanbieter positiv, ein Drittel negativ; ein großer Teil der Anbieter (41%) sieht jedoch weder positive noch negative Auswirkungen (**siehe Abbildung**). Bei einer Betrachtung des Anbieterspektrums nach Hauptfinanzierungsquellen der Einrichtungen (mindestens 50 % der Einnahmen/Zuwendungen) zeigen sich beträchtliche Unterschiede. Von der Lage profitieren können überwiegend durch Arbeitsagenturen finanzierte Anbieter: 42 % verzeichnen einen positiven Einfluss (gut doppelt so viele wie bei den anderen Gruppen), 43 % keinen, und nur 15 % sehen negative Wirkungen. Entsprechend positiv sind

ihre Klimawerte. Betrieblich finanzierte Anbieter dagegen bekommen das prozyklische Verhalten der Betriebe zu spüren, die in der aktuellen Krise bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten den Rotstift ansetzen: 44 % dieser Anbieter sehen sich negativ betroffen. Auch 40 % der überwiegend teilnehmerfinanzierten Einrichtungen sehen sich negativ von der gesamtwirtschaftlichen Lage betroffen, je nach Anbietertyp fällt diese Einschätzung jedoch unterschiedlich aus. Während Volkshochschulen (VHS) von der Wirtschaftskrise mehrheitlich negativ beeinflusst werden (positiv 3 %, negativ 57 %), überwiegt bei beruflichen Schulen und (Fach-)Hochschulen ein positives Bild (positiv 40 %, negativ 33 %). Konsumenten setzen in Krisenzeiten anscheinend andere Prioritäten, die sich negativ auf den Besuch von VHS-Kursen auswirken. Langfristige berufliche Weiterbildungen zur Erlangung zertifizierter Abschlüsse, die z. B. berufliche (Hoch)Schulen anbieten, werden hingegen weiter nachgefragt.

Einfluss der gesamtwirtschaftlichen Lage auf die Marktbehauptung der Weiterbildungsanbieter



Quelle: BIBB/DIE wbmonitor-Umfrage 2009. Hochgerechnete Werte auf Basis von $n = 1.222$ Anbietern.

Anmerkung: Alle Datenangaben der Umfrage 2009 basieren auf den gültigen Werten der hochgerechneten Umfrageergebnisse von $n = 1.525$ Teilnehmenden auf die dem wbmonitor bekannte Gesamtheit der zum Umfragezeitpunkt noch existierenden Weiterbildungsanbieter in Deutschland ($n = 16.200$).

Marktbehauptung stellt in der gegenwärtigen Wirtschaftskrise für mehr als drei Viertel der Anbieter ein sehr wichtiges Thema dar. Neben den bereits stark genutzten Maßnahmen des zielgruppenbezogenen Marketings, der Kooperation und Vernetzung sowie der Konzentration auf Kernarbeitsfelder setzen viele Anbieter in Zukunft auf die Konzeption inhaltlich völlig neuer Bildungsangebote, den Einsatz neuer Lehr-/Lernmethoden und eine flexibilisierte Kursorganisation.

Mit der Einführung von Bildungsgutscheinen und der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) im Jahr 2004 sollten der Wettbewerb und die Qualität in der von den Arbeitsagenturen bzw. ARGen geförderten Weiterbildung gesteigert werden. Das erste Ziel ist erreicht worden, aber aus Sicht der Anbieter zulasten der Qualität: Die Aussage, dass die Vergabepaxis der Arbeitsagenturen zu einem Preiswettbewerb zulasten der Qualität führt, findet unter den Anbietern, die Bildungsgutscheine akzeptieren, eine sehr hohe Zustimmung (60 % stimmen voll und ganz zu, 24 % stimmen eher zu). Ein weiteres Problem scheint darin zu bestehen, dass die Voraussetzungen beim Wettbewerb um Bildungsgutscheininhaber/-innen ungleich verteilt sind. Große Einrichtungen, die bereits mit hohem Volumen für die Arbeitsagenturen tätig sind, verfügen eher über die Ressourcen, den damit verbundenen Aufwand zu bewältigen als kleine Anbieter bzw. solche, für die Aufträge der Arbeitsagenturen nur einen geringen Anteil ausmachen. Knapp zwei Drittel dieser Anbieter sind der Meinung, dass bürokratische Hürden den gleichen Wettbewerb für alle verhindern.

www.bibb.de/de/52257.htm

Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen

Wege bereiten – Potenziale nutzen – Benachteiligte integrieren

Menschen mit Migrationshintergrund · Berufsorientierung · Gute Praxis · Gleichstellung von Frauen · Förderung von Menschen mit Behinderungen

Junge Menschen mit Migrationshintergrund in Ausbildung zu bringen, war, ist und bleibt ein besonderes Anliegen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Zusammen mit verschiedenen Akteuren sucht das BIBB nach Möglichkeiten, um den Übergang von der Schule in die Ausbildung zu ebnen, aber auch Wege, um das spezifische Potenzial dieser Jugendlichen für die Ausbildung zu nutzen.

Das BIBB nimmt sich der Thematik „Menschen mit Migrationshintergrund“ in vielfältiger Weise an. Das Spektrum reicht von der Begriffsklärung, was unter Migrationshintergrund verstanden wird, über empirische Forschungen bis hin zu praktischen Bemühungen, Jugendliche mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung im Institut zu gewinnen.

Besondere Aufmerksamkeit richtet sich auf die Gruppe junger Menschen, die Schwierigkeiten dabei hat, eine für sie geeignete Ausbildung zu finden. Für sie engagiert sich das BIBB in Projekten und Maßnahmen zur Berufsorientierung. Im Blickpunkt stehen weiterhin auch andere Personengruppen, die auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt aus sehr unterschiedlichen Gründen benachteiligt sind.

Neues Potenzial an Fachkräften erschließen

Interview mit Dr. Michael Heister (Leiter der Abteilung Förderung und Gestaltung der Berufsbildung)

Herr Dr. Heister, es gibt eine Reihe von Zielgruppen, bei denen Forschungs- und Handlungsbedarf besteht. Welche stehen derzeit im Mittelpunkt?

Junge Menschen mit Migrationshintergrund haben bis heute schlechtere Startchancen. Dies ist vor dem Hintergrund der Forderung nach gleichen Arbeitsmarkt- und Bildungschancen nicht hinnehmbar.



Hinzu kommt, dass die demografische Entwicklung – sinkende Geburtenraten und eine immer älter werdende Gesellschaft – schon heute Wirkung zeigt. Etliche Berufsbereiche kämpfen bereits mit Nachwuchsproblemen. Diese Situation wird sich den einschlägigen Prognosen zufolge weiter verschärfen. Zudem landen viele, die keine Lehrstelle bekommen, in berufsvorbereitenden Maßnahmen, die sich zumindest in der Gegenwart nicht immer motivierend, im schlimmsten Fall sogar stigmatisierend auswirken können, was die Jugendlichen in jedem Fall Zeit und die Allgemeinheit Geld kostet. Es liegt also in unserem eigenen Interesse, diese Jugendlichen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren. Hier ist ein großes Potenzial an künftigen Fachkräften vorhanden, die wir am Markt dringend benötigen werden. Dies gilt natürlich auch für etliche andere Personengruppen.

Auf welche Gruppen zielen Sie dabei ab?

Im Blickpunkt stehen natürlich gleichermaßen alle jungen Menschen, die aus welchen Gründen auch immer Probleme oder Defizite haben; seien es mangelnde familiäre Unterstützung, schulische Probleme unterschiedlichster Art, fehlende Orientierung oder Berufsreife. Deshalb ist und bleibt die Problematik des Übergangs von Schule in Ausbildung mit der Thematik Berufsvorbereitung und speziell die Förderung benachteiligter Jugendlicher ganz allgemein ein Arbeitsschwerpunkt. In den letzten Jahren richtet sich mehr und mehr auch der Blick auf präventive Maßnahmen, damit die betroffenen Jugendlichen den direkten Weg in die Ausbildung schaffen. So ist das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanzierte und vom BIBB durchgeführte erfolgreiche Programm „Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Ausbildungsstätten“, mit dem Schülerinnen und Schüler verschiedene Ausbildungsberufe kennenlernen und ihre Neigungen und Fähigkeiten testen können, mittlerweile etabliert. Die Bedeutung

zeigt sich schon daran, dass der Etat im Jahr 2010 auf 50 Millionen € aufgestockt worden ist. Das BIBB ist beim Thema „Übergänge“ aber nicht nur in der Forschung und Administration aktiv, sondern bietet auch praktische Hilfen an. So gibt es im BIBB die Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung für Menschen, denen es durch Kindererziehung oder Pflege Angehöriger nicht möglich ist, ganztags eine Ausbildung zu absolvieren. Diese Möglichkeit nehmen derzeit zwei junge Frauen wahr.

Worin liegen für Sie künftig die Schwerpunkte?

Die genannten Zielgruppen werden uns weiterhin beschäftigen. Es gibt natürlich etliche andere, die wir nicht vergessen. Trotz großer Anstrengungen ist das Thema Gleichstellung von Mann und Frau nicht gelöst. Es existieren immer noch die tradierten Rollenbilder. Daran gilt es, weiter zu arbeiten. Ein weiterer großer Schwerpunkt bleibt, Menschen mit Behinderungen auszubilden und zu integrieren. Auf dem BIBB-Fachkongress 2011 wird es deshalb einen eigenen Arbeitskreis zu diesem Thema geben. Dies gilt übrigens auch für die Gruppe der älteren im Berufsleben stehenden Menschen. Hier konzentrieren wir uns auf Fragen der Personalentwicklung, was über das im Regelfall diskutierte Thema der Weiterbildung hinausgeht.

Menschen mit Migrationshintergrund

Begriffsklärung „Migrationshintergrund“

Eine Analyse der Bedeutung und Verwendung des Begriffs „Migrationshintergrund“ im Mikrozensus, in weiteren Erhebungen und BIBB-Studien zeigt, dass dieser nicht eindeutig definiert ist und daher unterschiedlich verwendet wird. In einem wissenschaftlichen Diskussionspapier des BIBB „Migrationshintergrund – Zur Operationalisierung des Begriffs in der Berufsbildungsforschung“ wird das Thema aufgegriffen.

Ein Ergebnis der Untersuchung ist, dass die empirische Berufsbildungsforschung für die



Bestimmung des Migrationshintergrunds meist die aktuelle Staatsangehörigkeit und die Muttersprache (bzw. die als erstes erlernte Sprache) und teilweise auch den Geburtsort und in Deutschland verbrachte Zeiten heranzieht. Anders als bei Studien, die auf dem Mikrozensus beruhen, werden Befragte nicht nach Einbürgerung und früheren Staatsangehörigkeiten gefragt. Das Diskussionspapier ist ein Hinweis an Forschende sowie Nutzer/-innen, die unterschiedliche Verwendung des Begriffs zu berücksichtigen.

www.bibb.de/wdp/migrationshintergrund

Handlungskompetenz vermitteln

Mit der Bedeutung des Migrationshintergrundes für die berufliche Qualifizierung beschäftigt sich das Forschungsprojekt „Handlungskompetenz und Migrationshintergrund: Schulabsolventen/Schulabsolventinnen mit und ohne Migrationshintergrund in der Ausbildung“. Im Blickpunkt steht hier neben der Ersten Schwelle – dem Übergang von Schule in Ausbildung – der Erwerb bzw. die Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz in der Ausbildung. Mittels Leitfadenterviews von Auszubildenden und von Ausbildenden werden Aspekte des Migrationshintergrundes im Zusammenhang mit der Vermittlung bzw. dem Erwerb beruflicher Handlungskompetenz untersucht. Laufende Auswertungen weisen daraufhin, dass nicht der Migrationshintergrund „als solcher“ wirkt, sondern dass seine Bedeutung je nach persönlichen Voraussetzungen von Auszubildenden und Ausbildenden sowie dem betrieblichen Kontext variiert.

www.bibb.de/de/wlk30125.htm

Potenziale nutzen – Berufsbildung gestalten

Im Juli 2009 führte die Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) eine Fachtagung an der Technischen Universität Darmstadt zum Thema „Berufliche Bildung von Menschen mit Migrationshintergrund: Potenziale nutzen – Berufsbildung gestalten“ durch, der sich ein intensiver Austausch zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik anschloss. Neben der Gestaltung und dem Zugang zu beruflicher Ausbildung ging es um die Qualifizierung im Erwachsenenalter sowie um die Frage, wie Kompetenzen sichtbar gemacht werden können.

Das BIBB beteiligte sich u. a. mit Vorträgen sowie der Moderation des Forums „Zugänge zu beruflicher Ausbildung“. Quintessenz des Beitrags „Haben Personen mit Migrationshintergrund interkulturelle Kompetenzen?“ war: Muttersprache und weitere interkulturelle Kompetenzen können in beruflichen Zusammenhängen von Nutzen sein; es gebe bisher allerdings kaum Ansätze zur Förderung dieser Kompetenzen.

In einem weiteren Vortrag wurden aktuelle Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt „Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund“ zum Thema „Determinanten des Ausbildungserfolgs bei Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund“ vorgestellt. Auf der Grundlage der BIBB-Übergangsstudie wurde untersucht, inwieweit Unterschiede bestehen in den Ausgangs- und Durchführungsbedingungen der Ausbildung zwischen Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund. Es ging auch um die Frage, ob sie Auswirkungen auf den Verlauf dieser Bildungsphase bzw. auf den Bildungserfolg haben und damit soziale Ungleichheiten verfestigen. Jugendliche mit Migrationshintergrund haben bei gleichen schulischen Voraussetzungen nach wie vor erheblich schwierigere Zugangsbedingungen. Ein Tagungsband, der die zentralen Ergebnisse dokumentiert, wird demnächst vom BIBB veröffentlicht.

In diesem Kontext sind auch die BIBB-Schulabgabebefragungen 2004–2006 zu sehen, die zeigen, dass männliche Jugendliche mit Migrationshintergrund deutlich geringere Chancen haben, einen Ausbildungsplatz in ihrem Wunschberuf zu bekommen als Gleichaltrige mit Deutsch als Erstsprache.

www.bibb.de/de/wk50392.htm

Wissenschaftlicher Austausch zur Migrationsthematik

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) hat im Jahr 2009 erstmals zu einem wissenschaftlichen Austausch von Vertreterinnen und Vertretern der Forschungsinstitute eingeladen, die sich mit Migration beschäftigen. Dabei wurden die Schwerpunkte der Migrationsforschung, strukturelle Aspekte der Integration Jugendlicher mit Migrationshintergrund in Ausbildung, Fragen der Weiterbildung und spezifische Kompetenzen ausführlich diskutiert.

Fragen der Weiterbildung sind auch Gegenstand einer Arbeitsgruppe, in der Vertreter/-innen aus Sprachwissenschaft und Berufsbildungsforschung, von Qualifizierungsprojekten und kommunaler Integrationspolitik des BIBB gemeinsame Eckpunkte entwickeln, um die Kursangebote adressatengerecht zu gestalten. Mit dem Ziel, Teilnahmequoten und Lernerfolg vor allem bei Migrantinnen und Migranten zu erhöhen, wird zunehmend der Tatsache Rechnung getragen, dass ein Teil der Lernenden die Kurse in Deutsch als Zweitsprache absolviert. Die Bedeutung der Bildungssprache in beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen ist bislang in völlig unzureichendem Maße berücksichtigt worden.

Ein weiterer wissenschaftlicher Austausch mit Forschungseinrichtungen findet im BIBB-Arbeitskreis Migration statt. Im Herbst 2009 kam der Arbeitskreis mit der AG Migration des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zusammen, um die Forschungsschwerpunkte des IAB im Kontext der beruflichen Weiterbildung und der beruflichen Teilhabe von Migrantinnen und Migranten zu diskutieren. Besondere Bedeutung fand dabei das Thema „Einkommenseffekte und Migration“.

Charta der Vielfalt füllt sich mit Leben

Das BIBB beschäftigt sich jedoch nicht nur theoretisch mit dem Thema Migration. Nach der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt brachte eine eigens eingesetzte Arbeitsgruppe erste Schritte zur Umsetzung auf den Weg: die Anzahl von Auszubildenden mit Migrationshintergrund im BIBB soll steigen. Da diese Jugendlichen den öffentlichen Dienst nur selten als Ausbildungsgeber wahrnehmen, muss dieser Bereich verstärkt in ihr Bewusstsein gerückt werden. In diesem Zusammenhang sind auch Maßnahmen zur Berufsorientierung zu fördern.

Vor diesem Hintergrund beschloss das BIBB, u. a. Kooperationen mit zwei Bonner Hauptschulen einzugehen, um Schüler/-innen zunächst für Praktika und im Anschluss daran eventuell für eine Ausbildung im Institut zu gewinnen. Der Information diene ein gegenseitiger Besuch; ein Kooperationsvertrag wird angestrebt.

www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/1712

Berufsorientierung

Schülerinnen und Schülern berufliche Orientierung bieten

Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) wurden geschaffen, um kleine und mittlere Betriebe bei der Ausbildung zu unterstützen. Heute bieten ÜBS eine Vielzahl an Bildungsmaßnahmen an. Hierzu gehört das Programm „Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten“. Es wird vom BMBF gefördert und vom BIBB durchgeführt sowie wissenschaftlich begleitet.

Diese im April 2008 gestartete Qualifizierungsinitiative wird auch 2010 weitergeführt und umfasst derzeit 197 Projekte. Über 70.000 Schülerinnen und Schüler erhielten bislang die Möglichkeit, verschiedene Berufsbereiche in Berufsbildungsstätten praktisch zu erproben und so realistische Einblicke in die Arbeitswelt zu erhalten.

Als Zielgruppe sind in erster Linie Hauptschüler/-innen der achten Klassen angesprochen, doch kann die Berufsorientierung in den überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten sinnvoll auch mit anderen Schulformen und Jahrgangsstufen durchgeführt werden, sofern die Aufgabenstellungen in den Werkstätten und Übungsbüros an das jeweilige Leistungsniveau der Teilnehmenden angepasst werden.

Die Ergebnisse einer 2009 durchgeführten Evaluation zeigen eine hohe Akzeptanz unter allen Beteiligten. Insbesondere wird die Motivation der Teilnehmenden gelobt. Selbst Schüler/-innen mit dem Ruf von Schulverweigerern fehlen während der Berufsorientierung selten.

Von den Lehrkräften wird positiv hervorgehoben, dass die Jugendlichen selbstständiger und ein „bisschen erwachsener“ würden. Die Berufsorientierung in über-

betrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten trägt zu einer realistischen Sicht auf die Arbeitswelt und zur Entwicklung einer wirklichkeitsnahen Vorstellung von Berufen bei. Sie schützt die Jugendlichen vor Fehlentscheidungen, da sie frühzeitig merken, dass sie eine bestimmte Ausbildung nicht ausüben können oder möchten.



Die Schüler/-innen haben mehrheitlich den Eindruck, gute Einblicke in die Berufsfelder erhalten und einiges gelernt zu haben. Vielfältige Faktoren tragen für sie zu einer gelungenen Berufsorientierung bei. Spaß und eine gute Atmosphäre in den Werkstätten und Übungsbüros stehen an erster Stelle, gefolgt von einem respektvollen Umgang miteinander und der Möglichkeit, jederzeit nachfragen zu können, wenn man etwas nicht verstanden hat. Darüber hinaus möchten die jungen Menschen gefordert werden. Sie wollen Leistung zeigen und mit einem guten Ergebnis nach Hause gehen. Nicht wenige wünschen mehr Mitspracherechte, zum Beispiel beim Angebot der Berufsfelder oder bei den Berufen, die innerhalb eines Berufsfeldes vorgestellt werden.

Aufgrund der positiven Resonanz der Maßnahmen ist eine Verlängerung über den bisherigen Förderzeitraum hinaus sowie eine Aufstockung des Fördervolumens vorgesehen. Um stetig zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in die Ausbildung beizutragen, soll die Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten zudem stärker mit regionalen Akteuren vernetzt und in lokale Strukturen eingebunden werden.

www.bibb.de/berufsorientierung

„Professionalisierung der Berufsorientierung“

Das BIBB beteiligte sich im Juni 2009 als Mitveranstalter der Fachtagung „Professionalisierung der Berufsorientierung – Vielfalt mit System“ in Dresden. Der Eingangsvortrag der Tagung setzte sich mit dem Thema „Systematische Gestaltung von Übergängen“ auseinander. Hauptthemen waren die professionelle schulische Berufsorientierung und deren Voraussetzungen. Auf einem Workshop dieser Veranstaltung wurde die Thematik „Schülerbetriebspraktika – Pflicht und Chance“ behandelt. Im Mittelpunkt stand dabei der Einfluss von Praktika auf Berufswünsche.

Gute Praxis

Good Practice Center

Das Good Practice Center (GPC) ist die Kompetenzstelle des BIBB zur Förderung von benachteiligten jungen Menschen im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt.

Gestaltet werden die zwei miteinander verbundenen Internetangebote „Benachteiligtenförderung online“ und „LänderAktiv“ – das Portal für die Programme und Projekte der 16 Bundesländer.

Auf Themenseiten, in einem Glossar, in aktuellen Berichten sowie in einem Newsletter stellt das GPC aktuelle Informationen zur beruflichen Integrationsförderung, zu bildungspolitischen Entwicklungen und Förderprogrammen bereit. Datenbanken bieten u. a. Beispiele guter Praxis und Praxis-Materialien und fördern Transparenz und Transfer. Zielgruppen des Online-Angebots sind Fachleute aus den Handlungsfeldern Berufsorientierung, Berufsvorbereitung, Übergangmanagement, Ausbildungsförderung sowie der Jugendberufshilfe.

Über die Auswahl eines Bundeslandes oder eines Handlungsfeldes können zurzeit über 320 aktuelle Programme, Modellvorhaben oder Regelangebote gefunden werden. Ein Schwerpunkt des Jahres 2009 lag bei neuen Programmen zur Berufsorientierung.

Seit Sommer 2009 wird das Angebot grundlegend überarbeitet. Anlass zu dieser Aktualisierung war eine Veränderung des Nutzerinteresses: Während die Anzahl der Aufrufe der Datenbankseiten tendenziell sank, stieg der Anteil der Aufrufe von Themenseiten zur Benachteiligtenförderung deutlich an.

Die GPC-Berichte verzeichnen im Vergleich zu den Vorjahren etwa gleichbleibende Nutzungswerte. Die behandelten Themen umfassten zum Beispiel die kommunale Koordinierung des Übergangs, Ausbildungsmarktstatistik, Auswirkungen der demografischen Entwicklung, Nachqualifizierung oder die Situation der Förderschulen in Deutschland. Die Anzahl der Abonnentinnen und Abonnenten des GPC-Newsletters stieg im Jahr 2009 um fast 1.000 neue Nutzer auf nunmehr rund 6.000 Leser/-innen. Jeden Monat informiert das GPC per E-Mail über die eigene Arbeit, aktuelle Entwicklungen in der Benachteiligtenförderung, neue Veröffentlichungen, einschlägige Veranstaltungen etc.

Neu eingeführt wurde die Kategorie „Gastbeiträge“. Hier werden Positionen und Erfahrungen externer Personen veröffentlicht, z. B. zum Übergangssystem, zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR), zur Berufseinstiegsbegleitung oder zur sozialen Verantwortung im Rahmen von Ausbildung.

www.good-practice.de

www.laenderaktiv.de

Gleichstellung von Frauen

Mehr Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen ausbilden

Im August 2009 trat das BIBB dem Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) bei. Der Pakt ist Bestandteil der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung „Aufstieg durch Bildung“. Die gemeinsame Initiative von Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Medien soll das Bild der MINT-Berufe in der Gesellschaft verändern und junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Berufe interessieren. Anlass ist die Tatsache, dass sich nach wie vor junge Frauen noch immer viel zu selten für zukunftssträchtige MINT-Berufe bzw. für gewerbliche und technische Berufe des dualen Systems entscheiden. Bereits bei der Berufsorientierung und in Betriebspraktika soll jungen Frauen die Attraktivität dieser Berufe deutlicher als bisher vermittelt werden.

www.komm-mach-mint.de

Berufsausbildung und Familie vereinbaren

Die Vereinbarkeit von Berufsausbildung und Familie ist eine Forderung, der das BIBB traditionell eine hohe Priorität beimisst. War die Berufsausbildung junger Mütter früher eine Ausnahme, so ist sie heute eine ausdrücklich im Berufsbildungsgesetz (§ 8 BBiG) vorgesehene Option: Haben junge Frauen oder Männer eigene Kinder zu versorgen oder pflegen sie nahe Angehörige, so können sie gemeinsam mit ihrem Ausbildungsbetrieb bei der zuständigen Stelle beantragen, dass ihre Ausbildungszeit wöchentlich oder täglich verkürzt wird. Empfehlungen zur Umsetzung dieser Regelung hat der Hauptausschuss des BIBB 2008 verabschiedet.

Seit 2008 ist den BIBB-Stellenausschreibungen für Auszubildende der Zusatz beigefügt, dass die Berufsausbildung auch in Teilzeit möglich sei. Bisher haben zwei junge Mütter diese Chance ergriffen und einen Teilzeit-Ausbildungsvertrag für den Beruf der Fachangestellten für Bürokommunikation im BIBB unterschrieben.

Erfahrungen der beiden Teilzeitauszubildenden im BIBB

Frage: Wie kamen Sie zur Entscheidung, eine Teilzeitausbildung zu beginnen, und was führte Sie zum BIBB?

Frau B.: Ich habe zufällig im Fernsehen von der Möglichkeit erfahren und dann im Internet recherchiert. Bei einigen Bewerbungsgesprächen habe ich nach dieser Möglichkeit selbst gefragt. In meinem Gespräch im BIBB bin ich darauf angesprochen worden.

Frau S.: Ich bin über das CJD (Christliches Jugenddorfwerk – Anm. der Red.) darauf aufmerksam geworden. Viele wissen gar nicht, dass es diese Möglichkeit gibt.

Frage: Welche Erfahrungen haben Sie bisher in der Ausbildung gemacht?

Frau B.: Teilzeitausbildung ist für mich als Alleinerziehende die einzige Möglichkeit, Ausbildung und Kind unter einen Hut zu bringen. Die Vergütung wird im Gegensatz zu vielen anderen, die auch Teilzeitausbildung anbieten, aber oft nur anteilig vergüten, zu 100 % ausgezahlt. Im BIBB werde ich darüber hinaus sehr gut betreut. Im Gegensatz zu herkömmlichen Ausbildungen habe ich durch diese Möglichkeit die Chance auf einen erfolgreichen Abschluss.

Frau S.: Für mich gilt das Gleiche. Außerdem bietet mir das CJD auch noch Begleitung und Unterstützung während der Ausbildung an.

Frage: Gibt es auch Probleme?

Frau B.: Ohne Unterstützung aus der Familie geht auch Teilzeitausbildung nicht. Die Unterbringung meines Kindes ist zum Beispiel während des Blockunterrichts an der Berufsschule schwierig. Der Kindergarten macht eine halbe Stunde vor Schulbeginn auf. Ich schaffe den Weg in dieser Zeit nicht immer und komme manchmal zu spät. Dafür haben die Lehrkräfte aber kein Verständnis.

Frau S.: Außerdem ist die Schule in Vollzeit. Dazu kommt noch, dass wir sechs Wochen im Jahr eine dienstbegleitende Unterweisung haben. Die ist ebenfalls in Vollzeit.

www.jobstarter.de/de/1969.php

Förderung von Menschen mit Behinderungen

Die Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß §§ 66 BBiG/42m HwO ist im Dezember 2009 vom Hauptausschuss des BIBB als Empfehlung veröffentlicht worden. Die Verabschiedung des vom Ausschuss für Fragen behinderter Menschen (AFbM) vorgelegten Entwurfs hatte sich verzögert, da insbesondere die Frage der Abschlussbezeichnungen kontrovers diskutiert wurde. Erst nach intensiven Beratungen konnte eine einvernehmliche Lösung erzielt werden. Diese sieht nun so aus, dass die Bezeichnung „Fachpraktiker/-in für“ bzw. „Fachpraktiker/-in im“ in allen Abschlussbezeichnungen enthalten sein soll und an diese im unmittelbaren Anschluss ein Bezug zu anerkannten Ausbildungsberufen hergestellt wird. Mit der Rahmenregelung wurden Standards aufgestellt, die deutlicher und konkreter als je zuvor Qualitätsstandards für die Ausbildung Behinderter nach Ausbildungsregelungen formulierten.

Die Rahmenregelung ist die Grundlage für Musterregelungen für einzelne Berufe. Diese werden von berufsspezifischen Arbeitsgruppen unter Federführung des BIBB erarbeitet. Den Auftakt bildeten Arbeitsgruppen für die Berufsbereiche Gartenbau/Landwirtschaft, Hauswirtschaft, Metall, Büro, Holz und Farbe. Vorschläge für Musterregelungen für „Moderne Dienstleistungsberufe“ entwickelte eine weitere Arbeitsgruppe. Dabei wurden auch jene Berufsbereiche ins Blickfeld gerückt, in denen es bisher nur wenige oder gar keine Ausbildungsregelungen gab, die aber für diese Zielgruppen als geeignet angesehen werden. Sie sollen als Ergänzung und Alternative zu den „traditionellen“ Ausbildungsbereichen für behinderte Menschen zur Erweiterung des Ausbildungsspektrums erschlossen werden. Diese Vorschläge werden vom AFbM beraten.

www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/6180

Konvention der Vereinten Nationen für die Rechte behinderter Menschen

Vor dem Hintergrund der Konvention der Vereinten Nationen (VN) für die Rechte behinderter Menschen verständigte sich der AFbM mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in seiner Sitzung im November 2009 auf eine enge Kooperation und einen ständigen Austausch. Besonders intensiv ist der AFbM in den vom BMAS initiierten Aktionsplan zur Umsetzung der VN-Konvention eingebunden.

Internationale Kooperation in der beruflichen Bildung

Den europäischen Bildungsraum mitgestalten

Europäisierung der Berufsbildung und Mobilität · Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB (NA) – Europäische Programme und Initiativen · Internationales Systemmonitoring · International vergleichende Forschung · Internationale Beratung und Zusammenarbeit · Berufsbildungsmarketing · Internationale Veröffentlichungen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat im vergangenen Jahr seine Aktivitäten zur Internationalisierung der beruflichen Bildung weiter ausgebaut. Entsprechend der Trias seiner Aufgaben – Forschen, Entwickeln, Zukunft gestalten – ist das BIBB an der Förderung der bildungspolitischen Zusammenarbeit in Europa auf vielfältige Weise beteiligt. Hierbei kommt im Rahmen der Aufgaben der Nationalen Agentur Bildung für Europa (NA) der Umsetzung und der Steuerung von Programmen eine besondere Bedeutung zu. Zusätzlich beteiligen sich BIBB und NA an der Entwicklung und Gestaltung europäischer Instrumente, wie dem europäischen Qualifikationsrahmen, dem europäischen Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) und dem europäischen Prozess (EQAVET) der Einführung eines Europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQARF). Bei der Arbeit in der internationalen Systemberatung engagiert sich das BIBB in der Beratung von internationalen Partnern bei der Modernisierung der beruflichen Bildungssysteme in Ländern wie Ägypten, Indien, Kolumbien, Mexiko und Vietnam. Hierbei kann an die entsprechenden nationalen und europäischen Entwicklungsarbeiten angeknüpft werden. Nationale Bildungsanbieter werden in der Erschließung ausländischer Bildungsmärkte durch iMOVE (International Marketing of Vocational Education) unterstützt, während die Initiative „edvance“ es zum Ziel hat, die Außenwahrnehmung der deutschen Berufsbildung im Feld der internationalen Beratungszusammenarbeit zu verbessern. Akteuren der deutschen Berufsbildungszusammenarbeit soll ein Auftritt unter einem gemeinsamen „Markendach“ ermöglicht werden.

Seit rund zwei Jahrzehnten analysiert das BIBB Umfang, Strukturen, Kosten und Wirkungen beruflicher

Weiterbildung im europäischen Vergleich. Neben zwei Projekten zu diesem Thema wurde das Engagement des BIBB überdies um drei weitere vergleichende Forschungsprojekte zu den Themen Credit-Systeme für lebenslanges Lernen und Betriebliche Rekrutierung und Einarbeitung ausgedehnt. Die Projekte dienen dazu, sich über die Grundlagen, Stärken und den Entwicklungsbedarf der deutschen Berufsbildung im Kontext internationaler Entwicklungen in der Berufsbildung zu vergewissern. Seit dem Jahr 2010 enthält auch der Datenreport des BIBB ein Kapitel über international vergleichende Benchmarks und Monitoring in der beruflichen Bildung.

Überzeugendes Auftreten in den Partnerländern

Interview mit Frau Birgit Thomann (Leiterin der Abteilung Querschnittsaufgaben/Kommunikation/Internationale Berufsbildung)



Frau Thomann, seit Mai 2010 sind Sie Abteilungsleiterin im BIBB. Was empfinden Sie an Ihrer neuen Tätigkeit als besonders reizvoll?

Das Themenspektrum der Abteilung ist sehr vielfältig. Wissenschaftliche Forschung und Forschungsplanung findet ebenso statt wie Öffentlichkeitsarbeit, Wissensmanagement und angewandte Beratung im internationalen Kontext. Grundsätzlich ist das BIBB natürlich das Kompetenzzentrum, in dem sich wissenschaftliche Forschung und Praxisrelevanz für wichtige Fragen der Berufsbildung verbinden – da macht es Freude mitzugestalten.

Welche aktuellen Entwicklungen sehen Sie in der internationalen Beratungstätigkeit auf das BIBB zukommen?

Aus persönlicher Erfahrung weiß ich, wie wichtig ein gut abgestimmter Auftritt in Partnerländern ist, um Synergien zu schaffen und kohärent in der Beratung zu sein. Hier sind uns andere Länder deutliche Schritte voraus. Aber man muss auch sehen, wie komplex die deutsche Akteurslandschaft ist. Aktuell befindet sich die staatliche Entwicklungszusammenarbeit in einem Reorganisationsprozess, aus dem sicherlich Impulse für die internationale Beratungstätigkeit des BIBB und die Arbeit von edvance hervorgehen werden. Wichtig ist mir, dass das BIBB seine eigene Rolle wahrnimmt und weiter gestaltet. Hierzu arbeiten wir eng mit dem BMBF an einem aktualisierten Konzept der international ausgerichteten Forschung und Beratung durch das BIBB, in das die wesentlichen Erfolgsfaktoren aus den vergangenen Jahren einfließen.

Aber es gibt doch ein Systemberatungskonzept. Was wäre das Neue hieran?

Das Konzept wurde auf Basis des langjährigen Engagements und der Erfahrungen des BIBB im Mittelmeerraum sowie in Südostasien entwickelt. Künftig soll es darum gehen, verstärkt Schwerpunkte unserer Beratung für Industriestaaten sowie für Transformations- und Schwellenländer zu vereinbaren. Hierzu benötigen wir ein abgestimmtes Rollenverständnis und definierte Kriterien. Außerdem wollen wir in einigen Referenzprojekten die Qualität und Nachhaltigkeit unserer Aktivitäten weiterentwickeln. Zum Beispiel haben wir unsere Beratungsarbeit in Mittel- und Südamerika ausgebaut und werden gleichzeitig für den großen Markt Indien angefragt. Wichtig ist uns auch die Vernetzung mit anderen für die Berufsbildung zuständigen Einrichtungen weltweit.

Und welche Entwicklungen sehen Sie für die Zusammenarbeit in Europa und mit den Industriestaaten?

Die Entwicklungen auf europäischer Ebene haben zunehmend größeren Einfluss auf die Ausgestaltung der deutschen Berufsbildung. Deswegen liegt mir die Einbindung des BIBB in Gremien und Arbeitsgruppen auf europäischer Ebene besonders am Herzen. Wichtiger Partner für uns ist die Nationale Agentur

Bildung für Europa. BIBB und NA werden auch die Erprobungsphase des ECVET in enger Kooperation begleiten. Die Bedeutung des internationalen Vergleichs zeigt sich im BIBB in drei Forschungsprojekten, der Herausgabe des Internationalen Handbuchs der Berufsbildung und der Arbeit am Internationalen Monitoring im europäischen Netzwerk ReferNet. Auch die Zusammenarbeit mit den USA hat sich intensiviert.

Gibt es weitere Ziele in der europäischen Berufsbildungszusammenarbeit?

Ich denke, wir sollten unsere erfolgreiche Arbeit bei der Professionalisierung des Berufsbildungspersonals ausbauen. Ohne gute Lehrer/-innen und Ausbilder/-innen kann es keine erfolgreiche Berufsbildung geben. Auch die Entwicklungen auf europäischer Ebene, wie beispielsweise kompetenzorientierte Berufsbildungskonzepte, stellen die Kolleginnen und Kollegen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung vor neue Herausforderungen. Sie müssen unterstützt werden, um ihre Rolle als Berater, Unterstützer und Begleiter von Lernprozessen erfolgreich wahrnehmen zu können.

Europäisierung der Berufsbildung und Mobilität

Austausch von Auszubildenden mit Frankreich

Das BIBB spielt nicht nur bei der Implementierung europäischer Prozesse und Instrumente, wie EUROPASS, ECVET, EQF und EQAVET, eine wichtige Rolle. Es beteiligt sich auch mit seinen Auszubildenden selbst aktiv an der Internationalisierung der Berufsausbildung in der Berufsbildungspraxis: Im Herbst 2009 absolvierten 13 Auszubildende aus verschiedenen Bonner Behörden für drei Wochen Praktika in kaufmännischen Berufen in französischen Partnerinstitutionen in Lothringen. Das BIBB hatte den Austausch im Rahmen eines Programms des Deutsch-Französischen Sekretariats für den Austausch in der beruflichen Bildung (DFS) in Saarbrücken initiiert und maßgeblich mit vorbereitet. Auszubildende des BIBB, der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), des Eisenbahnbundesamts (EBA) und des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) lernten mit französischen



Auszubildende aus Frankreich und Deutschland

Auszubildenden gemeinsam in französischen Partnerschulen und -betrieben. Unterstützt wurde das Projekt vom Bonner „Ludwig-Erhard-Berufskolleg“ und dem „Berufskolleg Bonn-Duisdorf“. Die Austauschprogramme des DFS werden vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziell gefördert. Im März 2010 kamen dann die französischen Partner zum dreiwöchigen Gegenaustausch nach Bonn. Der erfolgreiche Austausch mit Frankreich soll auch in Zukunft fortgesetzt werden.



EUROPASS

Junge Menschen gestalten heute ihre Bildungswege und Karrieren zunehmend auch mit Blick auf die Möglichkeiten, die sich ihnen in anderen europäischen Ländern bieten. Doch um diese nutzen zu können, müssen Lern- und Berufserfahrungen transparent und vergleichbar sein. Seit 2005 hilft das EUROPASS-Rahmenkonzept den Bürgerinnen und Bürgern Europas, ihre Kompetenzen und Qualifikationen einheitlich und international nachvollziehbar zu dokumentieren.

Fünf europaweit standardisierte Dokumente unterstützen die Bürger/-innen bei der Darstellung ihrer Bildungs- und Berufsbiografien:

EUROPASS-Lebenslauf	europäischer Lebenslauf
EUROPASS-Sprachenpass	Dokumentation von Sprachkenntnissen
EUROPASS-Mobilität	Dokumentation von Lernaufenthalten im europäischen Ausland
EUROPASS-Diploma-Supplement	Erläuterung zum Hochschulabschlusszeugnis
EUROPASS-Zeugniserläuterungen	Erläuterung zum Berufsabschlusszeugnis

In allen Mitgliedstaaten sorgen Nationale EUROPASS Center (NEC) für die Bekanntmachung und Verbreitung der EUROPASS-Dokumente. In Deutschland ist das NEC seit Januar 2007 in der NA beim BIBB angesiedelt und für die Umsetzung des EUROPASS-Rahmenkonzepts verantwortlich.

www.EUROPASS-info.de

ECVET: Das BIBB europäisch und national am Start

Mit Leistungspunktesystemen sind hohe Erwartungen verbunden: Sie sollen dazu beitragen, die Mobilität von Lernenden zwischen und innerhalb der Bildungssysteme zu verbessern. Eine wesentliche Etappe wird durch den „Vorschlag zur Einrichtung des Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung“ (ECVET, siehe Kapitel 3, Seite 31 f.) markiert, der 2009 im Europäischen Parlament verabschiedet wurde. Ziel ist es, mit ECVET ein Instrument zur Verfügung zu stellen, das „Anrechnung, Anerkennung und Akkumulierung von Lernergebnissen, die eine Einzelperson in formalen, nicht-formalen und informellen Zusammenhängen erzielt hat“, auf europäischer Ebene ermöglicht. Den Mitgliedstaaten wird empfohlen, bis 2012 die Rahmenbedingungen herzustellen und die verbleibende Zeit für die Erprobung und Überprüfung des ECVET-Instrumentariums zu nutzen. 2008 hat sich das BIBB an einer von der EU-Kommission zur Erprobung von ECVET ausgerichteten Ausschreibung beteiligt, aus der insgesamt elf Projekte erfolgreich hervorgingen – drei davon unter deutscher Federführung (mehr unter www.ecvet-projects.eu). Während die chemiebezogene

Facharbeit im Mittelpunkt des vom BIBB verantworteten Projektes „CREDCHEM“ (www.credchem.eu) steht, nimmt das Projekt „AEROVET“ des ITB (Institute Technology and Education, Bremen), an dem das BIBB als Partner beteiligt ist, die europäische Luftfahrtindustrie in den Blick. In beiden Projekten werden auf der Grundlage realer, typischer Arbeitsaufgaben Lernergebniseinheiten definiert, die orts- und systemunabhängig absolviert werden können und somit die Grundlage für eine verbesserte Mobilität in den Berufsfeldern darstellen sollen.

Parallel zu diesen Erprobungsprojekten arbeitet die NA beim BIBB an der Umsetzung des ECVET auf nationaler und auf europäischer Ebene. Seit 2009 hat sie die Federführung in einem ECVET-Netzwerk von derzeit 15 Nationalen Agenturen, die alle die Einführung von ECVET über transnationale Mobilitätsprojekte anstreben. Die NA beim BIBB kooperiert in dieser Funktion eng mit der Europäischen Kommission und ist Mitglied im 2010 eingerichteten „ECVET-Network“ der Kommission.

Vorrangig wurden Projekte gefördert, die den Transfer von Verfahren und Methoden zur Validierung z. B. von mit Leistungspunkten versehenen Lernergebnissen zum Ziel hatten. Darüber hinaus wurde die Möglichkeit geschaffen, Elemente des ECVET zu erproben.

EQF-REF: Zuordnung nationaler Abschlüsse zum Europäischen Qualifikationsrahmen

Eine durch die EU-Kommission eingerichtete Arbeitsgruppe (die EQF Advisory Group) hat eine Reihe von Kriterien und Verfahren entwickelt, die dazu dienen sollen, nationale Qualifikationsniveaus dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) zuzuordnen. Diese werden durch das von einem österreichischen Partner koordinierte Projekt „EQF Referencing Process (EQF-Ref) – Examples and Proposals“ (www.eqf-ref.eu) erprobt. Das BIBB beteiligt sich als Partner an dem derzeit laufenden Projekt. In nationalen Fallstudien werden die Schritte und Verfahren beschrieben, die im Rahmen der Zuordnung ihrer nationalen Qualifikationsniveaus zum EQR geplant sind oder unternommen wurden. Im weiteren Verlauf des Projekts sollen die Vorgehensweisen der Partnerländer vergleichend evaluiert und eine Struktur für einen europäischen „Zuordnungsbericht“ vorgeschlagen werden.

www.bibb.de/eqf-ref



Von einem Netzwerk zur Qualitätssicherung (ENQA-VET) zu einem europäischen Rahmen der Qualitätssicherung (EQAVET)

Zur Entwicklung und Umsetzung eines gemeinsamen Konzepts zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung wurde im Oktober 2005 das Europäische Netzwerk für die Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung ENQA-VET gegründet und ab 2007 durch EU-Mittel finanziert. Bis Ende 2009 waren 27 Staaten der EU und der Kandidatenländer Mitglied von ENQA-VET und mit ihren Sozialpartnern dort vertreten. Diese sind nun beteiligt am EQAVET-Prozess: Um die Qualitätssicherung auf nationaler Ebene zu fördern und die Zusammenarbeit auf europäischer Ebene zu stärken, hatten alle im ENQA-VET vertretenen Staaten vereinbart, „Nationale Referenzstellen für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung“ einzurichten. Ein wichtiges Instrument der gemeinsamen Arbeit ist der gemeinsame Europäische Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQARF).



DEQA-VET

Seit 2008 hat das BMBF dem BIBB die Aufgabe der „Nationalen Referenzstelle für Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der beruflichen Bildung – DEQA-VET“ – übertragen. Ihre Aufgaben bestehen darin,

- den Akteuren der Berufsbildung die Vorteile der Qualitätssicherung und -entwicklung näher zu bringen,
- den Dialog zwischen den Akteuren zu fördern und
- als „Nationale Anlaufstelle“ die Umsetzung des Arbeitsprogramms zu unterstützen.

Neben dem Aufbau der Internetpräsenz von DEQA-VET in Zusammenarbeit mit dem deutschen Bildungsserver war ein weiterer Aufgabenschwerpunkt 2009 die Vorbereitung, Organisation und Durchführung der Auftaktveranstaltung am 22. September im BIBB. Die Jahresveranstaltung 2010 wird sich mit der Entwicklung einer nationalen Strategie zur Umsetzung des EQARF

befassen. Sie wird im Herbst 2010 in Bonn in Kooperation mit der Nationalen Agentur Bildung für Europa (NA) durchgeführt. Bis 2011 sind die Mitgliedstaaten aufgefordert, einen nationalen Ansatz zur Umsetzung von EQAVET zu entwickeln und der EU-Kommission ab 2011 kontinuierlich über den Fortschritt der Implementierung zu berichten.

www.bibb.de/deqa-vet

TT-net / Professionalisierung des Berufsbildungspersonals

Im „Training of Trainers Network“ (TTnet) für die Entwicklung und Zusammenarbeit des beruflichen Bildungspersonals mit 22 nationalen Netzwerken in Ländern der EU hat sich das deutsche „TTnet DE – Netzwerk für Innovation bei der Qualifizierung von Ausbildungs- und Lehrpersonal in der beruflichen Bildung“ an der Entwicklung eines „Competence Framework for VET Professions – Handbook for Practitioners“ beteiligt. Die Veröffentlichung der TTnet-Arbeitsgruppe durch das Europäische Zentrum zur Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) und den Finnish Board of Education zu Kompetenzen des beruflichen Bildungspersonals kann beim CEDEFOP bezogen werden.

www.cedefop.europa.eu/EN/publications/5035.aspx

Darüber hinaus hat das BIBB im Mai 2009 gemeinsam mit dem BMBF und der EU-Kommission für die „Focus Group on Teachers and Trainers in VET“ eine „Peer Learning Activity“ zum Thema Professionalisierung des Personals in der beruflichen Bildung organisiert. Zum einen wurde den beteiligten Experten die Möglichkeit geboten, die verschiedenen Profile und Ausbildungswege für Ausbilder und Lehrer in der beruflichen Bildung in Deutschland kennenzulernen, zum anderen gab es einen intensiven Austausch über Modelle der Lehrer- und Ausbilderqualifizierung in den anderen an der Gruppe beteiligten zehn Ländern. Die Ergebnisse wurden in einem englischsprachigen Bericht dokumentiert, der im Portal der EU-Kommission für die bildungspolitische Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten eingestellt ist.

www.kslll.net

Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB (NA) – Europäische Programme und Initiativen

Bilanz und Perspektive 2009

2009 setzte sich die Erfolgsgeschichte des Programms für lebensbegleitendes Lernen (PLL)

fort. Die Wirtschafts- und Finanzkrise hat sich hier – im Unterschied zu vielen anderen Bereichen – nicht negativ ausgewirkt. Im Gegenteil: Noch nie war das Interesse am PLL so groß, noch nie gab es eine so hohe Anzahl an Förderungen und so viele Fördermittel der EU wie im Jahr 2009. Diese Fakten spiegeln den Bedeutungszuwachs von Bildung und Ausbildung in Europa wider. Genauso wichtig ist die Erkenntnis, dass europäische Zusammenarbeit keine „Schönwetteraktivität“ ist. Offenheit für Innovationen und europäische Kompetenzen sind aus der deutschen Bildungslandschaft nicht mehr wegzudenken.

2009 verfügte die NA über 35 Mio. € EU-Fördermittel für Projekte und Aktivitäten, die sie treuhänderisch verwaltete. Im Programm LEONARDO DA VINCI standen davon 2009 mehr als 30 Mio. €, im Programm GRUNDTVIG mehr als 5 Mio. € zur Verfügung. Erstmals hat die nationale Agentur über 2.000 Anträge erhalten, das ist – im Vergleich zu 2008 – ein Zuwachs von 16 Prozent.

Neue Aktionen in GRUNDTVIG

Vor einer besonderen Herausforderung stand der Bereich der allgemeinen Erwachsenenbildung durch den Start von vier neuen Förderaktionen. Im dritten Jahr des Programms für lebenslanges Lernen wurden zusätzlich zu den Partnerschaften und der Fortbildung des Bildungspersonals die vier neuen Aktionen „Workshops“, „Assistentinnen und Assistenten“, „Freiwilligenprojekte älterer Menschen“ und „Besuche und Austausche“ initiiert. Vor allem die Workshops trafen auf hohes Interesse. Bereits im ersten Jahr überstieg die Zahl der Anträge die Förderungen um das Vierfache.





Verleihung des LEONARDO- und GRUNDTVIG-Preises „Innovation in der Praxis“

Die gute Resonanz bezeugt die große Offenheit der Erwachsenenbildungseinrichtungen für die europäische Zusammenarbeit. Sie zeigt aber auch, dass die institutionelle Grundfinanzierung der Einrichtungen nur wenig Spielraum für solche Aktivitäten lässt. Das Programm GRUNDTVIG hat sich zu einem nicht wegzudenkenden Baustein der Europäisierung entwickelt.

Die NA hat 2009 erstmals Preise für GRUNDTVIG-Projekte verliehen, die in herausragender Weise europäische Zusammenarbeit mit bildungspolitischen Herausforderungen verknüpft haben. Eindrucksvoll ist insbesondere das Engagement für Menschen aus bildungsfernen Schichten.

Jährlich 10.000 LEONARDO-Teilnehmer/-innen aus Deutschland

Die Antragszahlen für Mobilitätsprojekte in der beruflichen Bildung haben sich 2009 auf hohem Niveau stabilisiert. Die Zahl der jährlich geförderten Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Erstausbildung hat dabei erstmals die Marke von 10.000 Personen überschritten. Neben der Erhöhung der EU-Mittel hat vor

allem das BMBF durch eine Zusatzförderung von fast 1 Mio. € zu dieser Steigerung beigetragen. Erfreulich ist auch die Entwicklung anderer Indikatoren. 62 % der Teilnehmer/-innen kommen aus dem dualen System. 2009 wurde zudem die „Zertifizierung“ von Projekten eingeführt: 48 Projekten wurde eine längerfristige Finanzierung in Aussicht gestellt. Sie müssen in den kommenden drei Jahren nicht mehr das übliche Auswahlverfahren durchlaufen. Die Wurzeln des Programms LEONARDO DA VINCI reichen bis ins Jahr 1995 zurück. Die Entwicklung ist seitdem sehr dynamisch verlaufen. Bis einschließlich 2009 konnten 103.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Programm gefördert werden. Deutschland ist damit Vorreiter in Europa.

Innovationstransferprojekte

2009 endeten die ersten im Jahr 2007 gestarteten LEONARDO-Innovationstransferprojekte. Die Betonung des Transfergedankens, aber auch die verringerte Finanzierung im Vergleich zu den bisherigen Pilotprojekten führt zu anderen Ergebnissen als bisher. Um die Ergebnisse der Projekte besser bekannt zu machen, hat die NA beim BIBB 2009 die sogenannten Projektinfo-

blätter eingeführt, die kurz und prägnant Strategien und Ergebnisse der Projekte darstellen.

Welches Potenzial die Pilotprojekte des Vorläuferprogramms hatten, belegte die Preisverleihung der NA im Rahmen ihrer Jahrestagung 2009. Im impuls-Heft Nr. 38 „Innovationen aus Europa“ werden Beispiele dargestellt.

Unterstützung der europäischen und nationalen Bildungspolitik

Das Programm für lebenslanges Lernen (PLL) soll die bildungspolitischen Prozesse in Europa unterstützen, durch Prioritäten in den Ausschreibungen, eine systematische Begleitung von Projekten und die Nutzung ihrer Ergebnisse. So engagiert sich die NA beim BIBB für die Umsetzung des Europäischen Kreditpunktesystems in der Berufsbildung (ECVET – European Credit Transfer in Vocational Education and Training) durch eine entsprechende nationale Priorität für Innovationstransferprojekte und im Bereich der Mobilität in der Erstausbildung. 2009 fanden zwei Veranstaltungen zu dem Thema statt, zugleich gründete die NA ein europäisches Netzwerk mit anderen Agenturen. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Förderung internationaler Kompetenzen.



NA nach DIN ISO 9001 zertifiziert

Die hohen Antragszahlen, die vielfältigen Aktionen sowie die Verantwortung für erhebliche öffentliche Mittel machen ein strukturiertes Qualitätsmanagement unverzichtbar. Seit dem 13. November 2009 ist die NA nach DIN ISO 9001:2008 zertifiziert. Die Zertifizierung bedeutet vor allem, über Strukturen zu verfügen, die eine ständige Qualitätsverbesserung ermöglichen und das Lernen aus Fehlern erzwingen. 2009 wurde erstmals eine strukturierte Kundenbefragung durchgeführt.



Perspektiven 2010

2010 ist Halbzeit im Programm für lebenslanges Lernen. Bis zum Ende der Programme LEONARDO DA VINCI und GRUNDTVIG wird ein Schwerpunkt darin bestehen, die Ergebnisse der Projekte sichtbarer zu machen und ihr Potenzial auszuschöpfen. So ist die NA auf europäischer Ebene an Netzwerken zu den Themen Qualität und Inklusion beteiligt. Auf nationaler Ebene werden Projekte verstärkt in Themenclustern von der NA begleitet werden. Dieser Ansatz soll einen kontinuierlichen fachlichen Austausch zwischen der NA und den Projekten und auch unter den Projekten ermöglichen.

Weitere Informationen finden Sie im Jahresbericht 2009 der NA beim BIBB, den Sie kostenlos auf der Website der NA herunterladen oder bestellen können. www.na-bibb.de

Internationales Systemmonitoring

Experten aus aller Welt diskutieren Methoden des Systemmonitoring

Auf der BIBB-Fachtagung „Methods and instruments for the evaluation and monitoring of VET systems“ stellten Experten und Expertinnen Konzepte, Ansätze und Instrumente zum Systemmonitoring in der beruflichen Bildung vor. Von den 60 eingereichten Beiträgen wurden in Vorbereitung der Konferenz 30 durch ein Fachgremium ausgewählt. Kriterien waren u. a. die

Frage nach geeigneten Instrumenten für die Berufsbildungspolitik und die internationale Beratungsarbeit. Ergebnis der zweitägigen Fachtagung ist ein erster Überblick über die vielfältigen zum Einsatz kommenden Instrumente. Die Konferenzbeiträge sind in einem Wissenschaftlichen Diskussionspapier des BIBB dokumentiert.

www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/seriesitem/id/8

Internationales Handbuch der Berufsbildung (IHBB)

Seit diesem Jahr übernimmt das BIBB die geschäftsführende Herausgabe des IHBB. Diese seit 1995 erscheinende

Loseblattsammlung, die ursprünglich federführend vom Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) herausgegeben wurde, umfasst die Darstellung von über 30 Berufsbildungssystemen aus Industriestaaten und wird laufend aktualisiert. Von einem Herausgebergremium wird das Handbuch in Kooperation mit der Otto-von-Guericke-



Universität Magdeburg weitergeführt. Das neue Konzept ist auf folgende Ziele ausgerichtet:

- Schärfung der berufspädagogischen Ausrichtung
- Balance zwischen Adressatenorientierung und wissenschaftlichen Qualitätsansprüchen
- Orientierung an Lernerperspektive und an indikatorengestützter Berichterstattung
- neue Formen der Veröffentlichung und weitere Ausgestaltungen der „Servicefunktionen“
- langfristige Internationalisierung einschließlich englischsprachiger Version

Die Informationen aus dem IHBB sollen die Einbindung von Forschern und Forscherinnen aus Deutschland in die internationale Berufsbildungszusammenarbeit erleichtern und fördern.

ReferNet

Hauptzweck des europäischen Netzwerkes ist die dezentrale Sammlung, Analyse und Aufbereitung von Informationen zur Berufsbildung in den EU-Mitglied-

staaten. Die nationalen Netze werden von Koordinatoren geleitet. Für Deutschland hat das BIBB diese Rolle übernommen. Das nationale Konsortium besteht aus Mitgliedern der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN). Ziel ist es, zu ausgesuchten Themenfeldern der beruflichen Bildung europaweit vergleichbare Informationen und Daten über die Entwicklungen der Berufsbildungssysteme zu erhalten. Einen solchen Überblick bieten die „Country Reports – VET in Europe“, die jährlich aktualisiert werden. Die Informationen aus ReferNet stellen einen wichtigen Bezugspunkt in der europäischen Berufsbildungspolitik dar.

2008 fanden die von den nationalen ReferNet-Konsortien erarbeiteten „ReferNet Policy Reports“ Eingang in den Bordeaux-Report, den europäischen Fortschrittsbericht über die Entwicklung der beruflichen Bildung. Eines der zentralen Arbeitsergebnisse für 2009 ist der „ReferNet-Research Report“. Für Deutschland werden die wesentlichen Forschungsergebnisse in den Bereichen „Benefits of VET“, „Mobility and migration“, „Quality and effectiveness“ sowie „Transitions“ im Kontext des Berufsbildungssystems dargestellt.

www.bibb.de/refernet



International vergleichende Forschung

Die Internationalität der Berufsbildung ist ein Schlüsselthema im Forschungs- und Entwicklungsprogramm des BIBB. Internationale Vergleiche werden in nationale Forschungsprojekte einbezogen. Zu nennen sind hier beispielsweise die Arbeiten im Rahmen des Forschungsprojektes „Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung“, die auf mehreren internationalen Konferenzen vorgestellt und für die Publikation in referierten Zeitschriften angenommen wurden. 2009 konnte die Zahl der Forschungs- und Entwicklungsprojekte mit international vergleichender Perspektive erhöht werden.

Credit-Systeme für das lebenslange Lernen (CS3L)

Neben der Beteiligung am europäischen ECVET-Prozess wird das Thema „Credit-Systeme“ auch forschend bearbeitet. Die explorative Studie „Credit-Systeme für das lebenslange Lernen (CS3L)“, die in Zusammenarbeit mit Forschungseinrichtungen in Schottland, den Niederlanden und Dänemark durchgeführt wird, diskutiert u. a. die Frage, welche Rahmenbedingungen notwendig sind, um Credit-Systeme im Sinne des lebenslangen Lernens auszubauen und damit zu einer verbesserten Durchlässigkeit beizutragen.

Rekrutierung auf der mittleren Qualifikationsebene – Fallstudien aus Deutschland, England und der Schweiz

In Kooperation mit der Universität Zürich führt das BIBB ein Forschungsprojekt mit dem Titel „Rekrutierung auf der mittleren Qualifikationsebene – Fallstudien aus Deutschland, England und der Schweiz“ durch. In dem Projekt werden betriebliche Rekrutierungsstrategien von Unternehmen für Tätigkeiten auf mittlerer Qualifikationsebene in den genannten Ländern untersucht. Im Mittelpunkt steht der Vergleich akademischer und beruflicher Abschlüsse. Ziel ist es, Erkenntnisse über die Arbeitsmarktauglichkeit von Abschlüssen zu erhalten. Die politische Diskussion um die Einordnung von Abschlüssen und Qualifikationen in den Europäischen Qualifikationsrahmen kann darüber hinaus Hinweise auf vergleichbare Qualifikationen in verschiedenen Ländern geben. 2009 wurde ein Zwischenbericht vorgelegt und erste Ergebnisse auf der European Conference on Educational Research 2009 (ECER) in Wien präsentiert.



INDUCT

In Zusammenarbeit mit Forschungseinrichtungen in England, Finnland und Spanien führt das BIBB eine Machbarkeitsstudie mit dem Titel „INDUCT – Rekrutierungsstrategien, Einarbeitung und Karriereentwicklung von Berufsanfängern als Indikator für die Qualität von Bildungssystemen“ durch. Ziel ist die Erarbeitung eines Untersuchungsdesigns und eines Instruments für eine Studie. Ausgangspunkt ist die Annahme, dass verschiedene (Aus-)Bildungssysteme zu unterschiedlichen Formen der Rekrutierung, Einarbeitung und Weiterbildung von neuen Mitarbeitern führen. In diesem

Projekt werden Daten zu entsprechenden betrieblichen Strategien und Aktivitäten und zur Zufriedenheit der Arbeitgeber mit dem nationalen (Aus-)Bildungssystem in ausgewählten Berufen (Kraftfahrzeug-Mechatroniker/-innen, Industriekaufleute) und Ländern (Deutschland, Großbritannien, Spanien, Finnland) erhoben.

Europäische Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung – Continuing Vocational Training Survey

Das BIBB ist seit rund 20 Jahren an den methodischen Vorbereitungen und an Auswertungen der europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS = Continuing Vocational Training Survey) beteiligt. Die aktuelle, dritte Weiterbildungserhebung CVTS3 mit dem Bezugsjahr 2005 wurde in dem Projekt „Evaluation and interpretation of the third European Continuing Vocational Training Survey (CVTS3)“ in den Jahren 2008/2009 ausgewertet und analysiert. Dabei kooperierte das BIBB mit CÉREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) und ISFOL (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori). Die Ergebnisse dieses Drittmittelprojektes wurden von CEDEFOP veröffentlicht. Darüber hinaus waren BIBB-Mitarbeiter an der Herausgabe eines Beiheftes der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik beteiligt, in dem der CVTS diskutiert wurde. Die Arbeit des BIBB auf diesem Gebiet wird mit dem Projekt „Betriebliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich – Vergleichende Analyse auf der Grundlage der CVTS3-Daten“ fortgesetzt.

Internationale Beratung und Zusammenarbeit

Viele Länder stehen heute vor der Aufgabe, ihre Berufsbildungssysteme zu modernisieren. Die demografische Entwicklung, die Globalisierung der Märkte, neue Technologien und innovative Modelle der Arbeitsorganisation erfordern neue bildungspolitische Strukturen, um auf den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu reagieren. Das BIBB berät Partnerländer bei der Modernisierung ihrer Berufsbildungssysteme. Die BIBB-Systemberatung setzt an



den nationalen berufsbildungspolitischen Strukturen an und ist auf zukünftige bildungspolitische Ziele und Strategien ausgerichtet. Aufgrund langjähriger Erfahrung bietet das BIBB Beratung bei der Reform von Berufsbildungssystemen in den folgenden Bereichen an:

- Modernisierung des rechtlichen Rahmens
- Gestaltung von Finanzierungsmodellen
- Entwicklung von Konzepten zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals
- (Weiter-)Entwicklung von nationalen Qualifikationsrahmen
- Modernisierung von Berufs-, Ausbildungs- und Prüfungsstandards und Prüfungsverfahren
- Gestaltung der Aus- und Weiterbildungsformen, u. a. im Rahmen von überbetrieblichen Zentren
- Auf- und Ausbau der Berufsbildungsforschung
- Organisationsentwicklung für Institutionen der beruflichen Bildung.

Das Systemberatungskonzept steht zum Download zur Verfügung unter

www.bibb.de/dokumente/pdf/Modernisierung-berufliche-Bildung_2010_de.pdf



Ägypten

Seit 2007 berät das BIBB den „Industrial Training Council“ (ITC) in Kairo, der für gewerbliche Aus- und Weiterbildung in

Ägypten zuständig ist. Zentrale Fragen dabei sind:

- Lässt sich das BIBB als Modell für ein nationales Kompetenzzentrum der Berufsbildung nutzen?
- Welche Rahmenbedingungen sind zu beachten? Wie muss der entsprechende rechtliche Rahmen aussehen und wie die eigene Organisationsstruktur?
- Wie lässt sich berufliche Bildung nachhaltig finanzieren, möglichst unter Beteiligung aller Nutznießer?

Von 2007 bis 2008 wurden dafür Grundlagenstudien erstellt und die bestehende Organisation des ITC analysiert. Seit 2009 begleitet das BIBB das ITC bei der Organisationsentwicklung und dem Kapazitätsaufbau auf institutioneller wie personeller Ebene. 2010 stehen die Ausarbeitung von Vision und Mission des ITC sowie entsprechender Ziele und Indikatoren im Vordergrund. In Zukunft wird die Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung in Ägypten insgesamt und für den ITC insbesondere eine große Rolle spielen.



Indien

Die indische Regierung hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2022 500 Mio. Menschen beruflich zu qualifizieren. Im Zusammen-

hang mit diesem Vorhaben bat die indische Regierung die deutsche Bundeskanzlerin bei einem Staatsbesuch im Jahr 2008 um Unterstützung. Um dieser Bitte zu entsprechen, wurde im März 2009 eine gemeinsame deutsch-indische Arbeitsgruppe zur Berufsbildung eingerichtet, die auf deutscher Seite vom BIBB koordiniert wird. Die Arbeitsgruppe wird vom indischen Ministerium für Arbeit und Beschäftigung und dem BMBF angeführt. Ein beispielhaftes Vorhaben der deutsch-indischen Arbeitsgruppe ist die Beratung Indiens bei der Erstellung eines eigenen Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR). Hierzu veranstaltete das BIBB gemeinsam mit dem indischen Ministerium für Arbeit und Beschäftigung (MoL&E) im August 2009 in Delhi einen Workshop mit dem Titel „Transparenz von Qualifikationen – Neuere Entwicklungen nationaler Qualifikationsrahmen und deren Hintergründe“.



Kolumbien

Im November 2009 besuchten BIBB-Mitarbeiter die kolumbianische Hauptstadt Bogotá, um mit kolumbianischen Kollegen

Themen einer künftigen Zusammenarbeit zu erörtern. Der Besuch wurde infolge eines Treffens der Bundesbildungsministerin mit ihrer kolumbianischen Amtskollegin im März 2009 durchgeführt, bei dem diese ein großes Interesse an der Verstärkung der Zusammenarbeit mit Deutschland im Bereich der beruflichen Bildung signalisiert hatte. Gesprächspartner des BIBB waren Mitarbeiter des kolumbianischen Erziehungsministeriums MEN sowie des SENA, des „Nationalen Dienstes für Berufsausbildung“. Für die künftige Zusammenarbeit wurden den kolumbianischen Partnern fünf Themenfelder vorgeschlagen:

- Zusammenarbeit von Staat und Wirtschaft
- Erforschung und Früherkennung von Kompetenzen
- Entwicklung nationaler Standards
- Prüfungsstandards
- Qualifizierung von Berufsbildungspersonal



Mexiko

Im März 2009 nahm eine Delegation des BIBB auf Einladung des Direktors des Dachverbandes der Nationalen Bildungseinrichtung für die technische Berufsausbildung (CONALEP) an einer Konferenz mit dem Titel „Einbeziehung der Wirtschaft bei der Planung, Durchführung und Evaluierung dualer beruflicher Bildung“ teil. Die Delegation informierte sich auch über die Erfahrungen, die mit der Einführung von dualen Strukturen in den mexikanischen Bundesstaaten gemacht worden sind. Zwischen BIBB und CONALEP wurde abschließend eine Erklärung über eine verstärkte Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung unterzeichnet, die eine Forschungs- und Entwicklungskooperation besonders in den Berufsfeldern Mechatronik, Tourismus, IT und erneuerbare Energien vorsieht. Die Kooperation wurde mit einem Deutschland-Besuch einer CONALEP-Delegation im März 2010 fortgeführt.



Vietnam

Das BIBB berät seit 2004 das Nationale Institut für Berufsbildung (NIB) bei der Neugestaltung des vietnamesischen Berufsbildungssystems. Dies umfasst Strategieentwicklung und Beratung bei der Modernisierung der gesetzlichen Grundlagen sowie Konzeption und Aufbau der entsprechenden Institutionen. 2009 fand ein Expertenworkshop zum Thema „Nationale und regionale Qualifikationsrahmen“ in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) und dem NIB in Hanoi statt. Aktuell prüft das BIBB auf Anfrage des vietnamesischen Berufsbildungsverbandes die Machbarkeit der Etablierung eines deutsch-vietnamesischen Kompetenzzentrums für innovative und hoch spezialisierte Technologieberufe. Dieses Zentrum soll in enger Kooperation zwischen Staat und Wirtschaft betrieben werden und sich langfristig selbst finanzieren. Sowohl die vietnamesische als auch die deutsche Wirtschaft haben bereits großes Interesse an dieser Initiative gezeigt. Im Laufe dieses Jahres werden die Pläne für das Kompetenzzentrum weiter konkretisiert. In einer Dreieckskooperation mit der GTZ in Vietnam unterstützt das BIBB das NIB bei der Implementierung eines nachhaltigen Monitoringsystems für die berufliche Bildung. Zur Auswertung von Daten und

zur Entwicklung einer entsprechenden Datenbank werden 2010 Gastwissenschaftler nach Bonn kommen.

Berufsbildungsmarketing



edvance

Die Initiative „edvance“ wurde 2009 von InWEnt ins BIBB überführt und personell verstärkt. „edvance“ ist eine Initiative der Bundesregierung unter Federführung des BMBF und des BMZ. In der Initiative sind vier staatliche Akteure der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit in einer Koordinierungsgruppe organisiert: iMOVE, InWEnt, GTZ und BIBB.

Ziel der Initiative ist es, die Außenwahrnehmung der deutschen Berufsbildung zu verbessern, indem „edvance“ Akteuren der deutschen Berufsbildungszusammenarbeit einen einheitlichen Auftritt unter dem gemeinsamen „Markendach“ ermöglicht. Zu diesem Zweck wird die Initiative Kampagnen in ausgewählten Zielregionen durchführen. Zusätzlich wird es eine Aufgabe sein, einen Überblick über die Gesamtheit deutscher Berufsbildungsaktivitäten im internationalen Umfeld zu erstellen. Um den Aufgaben gerecht werden zu können und weitere Akteure der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit wie Bundesländer, Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften einzubinden, beabsichtigen die beiden Bundesministerien die Einrichtung eines Beirats. Die konstituierende Sitzung des Beirats wird 2010 stattfinden.

www.edvance-net.de



iMOVE

Die internationale Anerkennung deutscher Kompetenzen auf dem Feld der beruflichen Bildung weiter zu stärken und für berufliche Qualifizierung als Exportartikel zu werben, ist Aufgabe der Initiative iMOVE (International Marketing of Vocational Education). Seit das BMBF iMOVE 2001 ins Leben gerufen hat, steht sowohl deutschen Anbietern als auch ausländischen Nachfragern von Bildungsdienstleistungen zum Thema Bildungsexport ein zentraler Ansprechpartner mit um-

fangreichen Serviceleistungen zur Verfügung. iMOVE veranstaltete 2009 Delegationsreisen, Kooperationskonferenzen und Workshops in China, Indien sowie in Saudi-Arabien und Oman, letztere unter Leitung des damaligen Parlamentarischen Staatssekretärs im BMBF. In diesen Ländern und Regionen besteht aufgrund der demografischen Entwicklung sowie entwicklungsfähiger eigener Strukturen und Ressourcen eine wachsende Nachfrage nach beruflicher Qualifizierung. Seit Jahren flankiert iMOVE mit der Länderauswahl auch die strategischen Ziele der Bundesregierung.

Bei neun Seminaren, Workshops und Netzwerk-Veranstaltungen von iMOVE hatten deutsche Weiterbildungsanbieter Gelegenheit, ihr Auslandsengagement strategisch zu planen und sich über die anvisierten Märkte zu informieren. Schirmherrin des 1. Deutsch-Arabischen Bildungsforums, das iMOVE und die Ghorfa Arab-German Chamber of Commerce and Industry gemeinsam initiierten und organisierten, war die Bundesbildungsministerin. Mit dem Forum setzten iMOVE und Ghorfa ihre Zusammenarbeit fort, die mit einer Konferenz in Jordanien ihren Anfang genommen hatte. Zusätzlich informierte iMOVE auf drei Fachmessen im Inland. Erstmals veröffentlichte iMOVE neben dem deutschen Newsletter einen englischsprachigen „International Newsletter“. Zum dritten Mal erhob iMOVE ein „Trendbarometer“ über Tendenzen und Volumen des deutschen Exports von beruflichen Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen.

www.imove-germany.de

Internationale Veröffentlichungen

In den letzten Jahren hat das BIBB zunehmend daran gearbeitet, seine Arbeiten und Expertise auch einem internationalen Publikum verfügbar zu machen. Neben einem englischsprachigen Internetangebot (vgl. Anhang A8) erfolgt diese Internationalisierung über verschiedene Medien. Hier eine Auswahl:

Deutsche Berufsbildung im Ausland verständlich gemacht

- Der **Film** „Berufsausbildung in Deutschland – Zukunft sichern“ präsentiert die wesentlichen Elemente der deutschen Berufsausbildung wie die Kooperation von Staat und Wirtschaft, das Prinzip der zwei Lernorte oder die bundesweit anerkannten Ausbildungsabschlüsse. Der Film

wird in den Sprachen Deutsch, Englisch, Französisch, Chinesisch, Spanisch, Russisch und Arabisch angeboten.

- Überdies sind verschiedene **Broschüren** produziert worden sowie ein **Foliensatz**, der die Funktionsweise deutscher Berufsbildung für ein internationales Publikum erklärt.
- **ReferNet-Publikationen** wie der Länderbericht oder der Policy Report beschreiben das deutsche Berufsbildungssystem und die Politikentwicklung im Berufsbildungsbereich.
- **Flyer** zur Berufsbildung, zur Systemberatung und zu Forschungsprojekten sind in Englisch verfügbar.

Die genannten Veröffentlichungen können sowohl über die Homepage als Download als auch postalisch beim BIBB bestellt werden.

Einbindung des BIBB in die internationale wissenschaftliche Fachdiskussion

- Die Zahl von Fachbeiträgen in internationalen referierten Zeitschriften (vgl. Anhang B) von BIBB-Mitarbeitenden ist den letzten Jahren deutlich gestiegen.
- Das Gleiche gilt für Beiträge zu internationalen wissenschaftlichen Konferenzen (z. B. ECER).
- Die ReferNet-Publikation VET Research Report bildet Themen der deutschen Berufsbildungsforschung ab.
- BIBB-Mitarbeiter/-innen nehmen Funktionen in Auswahlgremien von wissenschaftlichen Konferenzen, Zeitschriften und Buchserien wahr.

Veröffentlichung ausgewählter

Fachpublikationen und Zeitschriften

- Ausgewählte Artikel der BIBB-Zeitschrift BWP informieren in englischer Sprache über Aktuelles und Wissenswertes im internationalen Kontext zur Berufsbildung.
- Alle zwei Jahre erscheint die englischsprachige BWP special edition (vgl. Kapitel 6, S. 61)

Außerdem liegt eine **Informationsbroschüre über das BIBB** in Englisch und Französisch vor.

Kommunikation, Ergebnistransfer und Wissensmanagement

Forschungs- und Arbeitsergebnisse adressaten- und mediengerecht aufbereiten

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit · Publikationen · www.bibb.de: Portal für berufliche Bildung · Fremdsprachige Angebote · Wettbewerbe · Fachtagungen · Messen · Besuchergruppen · Hochschulkooperationen · Referierte Beiträge · Literaturdatenbank und Auswahlbibliografien

Aktuell, medien- und adressatengerecht über die Forschungs- und Arbeitsergebnisse des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zu informieren, neue Erkenntnisse verständlich und zielgenau zu transferieren – dies ist eine wichtige Aufgabe des BIBB. Für die Information der an der Berufsbildung Beteiligten – Bundesregierung, Länder, Sozialpartner sowie Expertinnen und Experten aus Berufsbildungsforschung und -praxis – nutzt das BIBB die gesamte Bandbreite der Öffentlichkeitsarbeit: An erster Stelle steht hier das Internet mit Informationen für einen großen Adressatenkreis und einer Fülle zielgruppenspezifischer Portale, aber auch das klassische Buch, Zeitschriften, Broschüren, Faltblätter und DVDs bleiben unverzichtbar. Aktuelle Pressemitteilungen, vielfältige Pressekontakte, eine große Zahl von Anfragen sowie Interviews gehören zum Spektrum der Kommunikation.

Zehn Jahre nach dem Umzug des BIBB nach Bonn hat sich eine enge fachliche Zusammenarbeit mit anderen hier ansässigen Ministerien und Institutionen ebenso etabliert wie eine intensive Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, die – wie das BIBB insgesamt – von einer besonderen Konstellation profitiert: „Der Bildungs-, Wissenschafts- und Forschungsstandort Bonn ist im Bereich Berufs-, Erwachsenen- und politische Bildung einmalig in Deutschland“, so BIBB-Präsident Manfred Kremer.

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Eine Fülle von Informations- und Interviewwünschen zu den verschiedensten Themen der beruflichen Bildung erreicht täglich das BIBB, darunter hunderte Presse- und allgemeine Anfragen aus Deutschland und dem Ausland. Auch hier hat sich der Schwerpunkt eindeutig auf die Kommunikation via Internet verlagert: Ca. 70 % der Anfragen im Jahr 2009 erreichten das BIBB per Mail. Die Zahl hat sich damit gegenüber 2008 fast verdoppelt.

Schwerpunkte der Anfragen waren:

- die aktuelle Situation auf dem Lehrstellenmarkt
- die Höhe der Ausbildungsvergütungen in Ost und West (allein auf die entsprechende Pressemitteilung 1/2009 wurde über 13.000-mal zugegriffen)
- die neuen oder modernisierten Ausbildungsberufe
- die berufliche und betriebliche Weiterbildung sowie die Situation der Weiterbildungsbranche mit Blick auf die Wirtschaftslage im Jahr 2009
- der erstmals erschienene Datenreport des BIBB zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung

2009 veröffentlichte das BIBB 45 Pressemitteilungen, die jeweils an über 5.000 Adressaten verschickt, im Internet insgesamt fast 50.000-mal abgerufen und von einer großen Interessentenzahl als selbst gesteuerte Zulieferung eines Newsletters (RSS-Feed) abonniert wurden. Der enge Zusammenhang zwischen den Pressemitteilungen sowie der Zahl der Anfragen zeigt, dass die Pressearbeit des BIBB auf ein breites Interesse stößt. Es ist offensichtlich gelungen, nicht nur auf Themen zu reagieren, die in der Öffentlichkeit diskutiert werden, sondern selbst Themen zu setzen.

Pressemitteilungen, die auf besonderes Interesse gestoßen sind:

- Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2008: Anstieg im Osten etwas stärker als im Westen (1/2009)
- Daten und Fakten zur beruflichen Bildung (28/2009)
- BIBB-Präsident Kremer: „Es muss keine Krise auf dem Lehrstellenmarkt geben“ (17/2009). Duale Berufsausbildung so wichtig wie nie zuvor – Sieben neue Berufe ab Herbst 2009 (18/2009)
- Fachübergreifende Kompetenzen in der betrieblichen Weiterbildung werden immer wichtiger (6/2009)

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

Zu Beginn der neuen Legislaturperiode besuchte Bundesbildungsministerin Annette Schavan das BIBB. Im Vordergrund der Gespräche standen unter anderem die Internationalisierung der beruflichen Bildung und die Lage auf dem Ausbildungsmarkt. BIBB-Präsident Kremer betonte bei diesem Besuch: „Die Neustrukturierung und Weiterentwicklung des Übergangssystems in der beruflichen Bildung wird eine der Kernaufgaben der Berufsbildungspolitik und des BIBB in den kommenden vier Jahren sein. Gelder, mit denen teilweise überflüssige Warteschleifen finanziert werden, sind in der frühzeitigen Förderung und Unterstützung von individuellen Bildungsketten junger Menschen viel besser angelegt.“



Bundesbildungsministerin Annette Schavan und BIBB-Präsident Manfred Kremer auf der Pressekonferenz, 3. November 2009

Publikationen

Datenreport



In den vergangenen Jahren ist die Nachfrage nach kurzen Veröffentlichungsformen und indikatorengestützten Daten gestiegen. Das BIBB hat diesem Trend mit einer neuen Veröffentlichung Rechnung getragen: dem erstmals vom BIBB herausgegebenen „Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009“. Dieser hat sich bereits mit seinem ersten Erscheinen als Standardwerk der Berufsbildung etabliert.

Der indikatorengestützte Datenreport stellt die zentrale Informationsquelle und Datengrundlage für den Berufsbildungsbericht des BMBF dar. Er bietet detaillierte Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung in Deutschland und bildet Entwicklungen im Zeitverlauf ab. Der Datenreport wird in gedruckter Form und – mit erweitertem Inhalt – im Internet veröffentlicht.

Unter den Publikationen verzeichnet die auf kompakte Fachinformationen konzentrierte Reihe „BIBB REPORT“ einen besonders hohen Anstieg der Nachfrage. 2009 sind sieben Ausgaben erschienen; zur Zielgruppe gehören neben der wissenschaftlichen Fachöffentlichkeit die Entscheidungsträger/-innen in Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Medien.

BIBB REPORT 7/09: Ein Blick hinter die Kulissen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland

BIBB REPORT 8/09: Betriebliche Berufsausbildung: Eine lohnende Investition für die Betriebe

BIBB REPORT 9/09: Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden

BIBB REPORT 10/09: Unbesetzte Ausbildungsplätze – warum Betriebe erfolglos bleiben. Ergebnisse des BIBB-Ausbildungsmonitors

BIBB REPORT 11/09: Verbesserung der Ausbildungschancen oder sinnlose Warteschleife? Zur Bedeutung und Wirksamkeit von Bildungsgängen am Übergang Schule – Berufsausbildung

BIBB REPORT 12/09: Im Osten nichts Neues? – 20 Jahre nach dem Mauerfall steht die Berufsausbildung vor großen Herausforderungen

BIBB REPORT 13/09: Bildungscontrolling: Vor allem in Großbetrieben ein Thema





Die 2008 neu gestarteten bzw. modernisierten Buchreihen „Berichte zur beruflichen Bildung“ und „Ausbildung gestalten“, erstgenannte wissenschaftlich, die zweite praxisorientiert, haben sich etabliert.

Die Spannweite der wissenschaftlichen Publikationen reichte 2009 vom Thema der spezifischen Kompetenzen, die die heutige, globalisierte Wirtschaft verlangt, bis zu berufsbezogenen Untersuchungen.



Darüber hinaus informiert das BIBB in kostenlosen Veröffentlichungen über seine Arbeits- und Forschungsergebnisse, so z. B. mit seinem jährlich neu erscheinenden Forschungs- und Arbeitsprogramm, dem mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramm und dem Verzeichnis der lieferbaren Veröffentlichungen. Diese Publikationen erscheinen in unterschiedlicher Form – gedruckt, als CD-ROM oder als kostenlose Downloads im Internet.

Die Zeitschrift enthält die Beilage BWPplus, die die Leser/-innen mit aktuellen Nachrichten sowie Hinwei-



Das BIBB führt zudem das „Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe“ – eine seiner gesetzlichen Aufgaben. Das jährlich aktualisierte Verzeichnis ist ein Standardwerk, das die Arbeiten zur Ordnung der beruflichen Bildung im nichtschulischen Bereich dokumentiert; es nennt die anerkannten Ausbildungsberufe, die in Erprobung befindlichen Berufe sowie aufgehobene und geänderte Berufe, informiert über die Dauer von Ausbildungsgängen und führt Rechtsgrundlagen und Ausbildungsordnungen auf. Das Verzeichnis kann über den W. Bertelsmann Verlag (wbv) bezogen werden.

www.bibb.de/de/wk49696.htm

Eine Übersicht der wichtigsten Publikationen des BIBB in englischer Sprache findet sich in Kapitel 5 (S. 57)

Fachzeitschrift BWP – „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“

Die Fachzeitschrift des BIBB erschien 2009 bereits im 38. Jahrgang und liefert sechs Mal im Jahr Aktuelles und Wissenswertes zur beruflichen Bildung. Ergänzend zur Zeitschrift bietet das Online-Angebot der BWP unter www.bwp-zeitschrift.de umfassende Recherchemöglichkeiten und informiert über aktuelle und künftige Themen. Die Zeitschrift richtet sich an alle in der Berufsbildung Tätigen.

Die BWP vereint Beiträge zu wissenschaftlichen Erkenntnissen sowie Erfahrungen aus der praktischen Arbeit und fördert damit den Austausch zwischen Berufsbildungsforschung, -praxis und -politik. Jede Ausgabe hat einen Themenschwerpunkt.

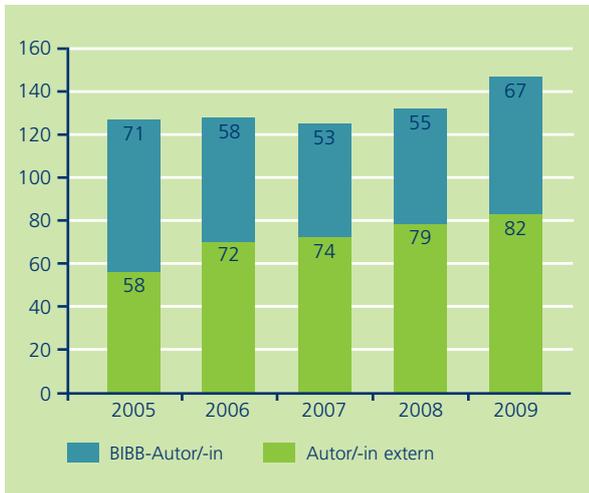
Die Zeitschrift enthält die Beilage BWPplus, die die Leser/-innen mit aktuellen Nachrichten sowie Hinwei-

Themenschwerpunkte der BWP-Ausgaben 2009:

- Heft 1/2009: Potenziale nutzen – Diversität gestalten
- Heft 2/2009: Kooperation und Vernetzung
- Heft 3/2009: Berufe – Entwicklungen und Perspektiven
- Heft 4/2009: Bildungs- und Berufsberatung
- Heft 5/2009: Qualität der beruflichen Bildung
- Heft 6/2009: Innovationspotenziale in der europäischen Berufsbildung



Anteile externer und BIBB-Autoren/-Autorinnen in der BWP



Quelle: BWP-Redaktion

sen auf Veranstaltungen, Termine und Veröffentlichungen versorgt. Zudem dokumentiert die BWP Beschlüsse und Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses. Die aktuelle Archiv-DVD, die jeweils der ersten Ausgabe eines Jahrgangs beiliegt, enthält alle Beiträge der BWP-Jahrgänge seit 2000.

BWP-Fachartikel, Kurzbeiträge und themenbezogene Interviews spiegeln nicht nur die Arbeit des BIBB wider. Seit 2007 hat der Anteil externer Autorinnen und Autoren, die in der BWP veröffentlichen, kontinuierlich zugenommen (vgl. Abb.).

Um den internationalen Wissenstransfer zu fördern, erscheint seit 2005 alle zwei Jahre eine englischsprachige Sonderausgabe der BWP. Sie bündelt aktuelle Themen des bundesdeutschen Berufsbildungsdiskurses, die für ein internationales Fachpublikum von Interesse sind. Die „special edition“ 2009 erschien im März in einer Auflage von 2.000 Exemplaren anlässlich der UNESCO-Bildungskonferenz für nachhaltige Entwicklung in Bonn.

www.bibb.de: Portal für berufliche Bildung

Über 100.000 Seiten und Dokumente – der Internetauftritt des BIBB präsentiert das in Deutschland umfangreichste Portal zur beruflichen Bildung. Für die allgemeine und die wissenschaftliche Fachöffentlichkeit, die Berufsbildungsforschung und -planung und die Berufsbildungspraxis ist es das zentrale Informationsportal. Im Jahr 2009 verzeichnete www.bibb.de rund 12 Millionen Seitenaufrufe. Hier veröffentlichte wissenschaftliche Beiträge werden bei der Deutschen National-Bibliothek angemeldet.

Einen Überblick über die vom BIBB betreuten Portale und Informationssysteme finden Sie im Anhang.

Im Internet setzen sich zunehmend interaktive Elemente durch, die unter dem Stichwort Web 2.0 laufen. Das BIBB stellt entsprechende neue Servicefunktionen bereit. So können zentrale Inhalte wie Pressemitteilungen, Beschlüsse und Empfehlungen des Hauptausschusses, Ausschreibungen und Stellenangebote als RSS-Newsfeed abonniert, Internetseiten des BIBB bewertet oder weiterempfohlen werden.



Das BIBB unterstützt zudem den freien Zugang zu wissenschaftlichen Informationen (Open Access), indem





zahlreiche im Internet angebotene Dokumente mit einer Creative-Commons-(CC-)Lizenz ausgezeichnet werden. Damit können Dritte unter bestimmten Bedingungen das Werk vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen, sofern keine kommerzielle Nutzung erfolgt und das BIBB als Herausgeber genannt wird.

KIBB – Wissensmanagement für die Berufsbildungsforschung

Das BIBB hat mit der Entwicklung des Kommunikations- und Informationssystems Berufliche Bildung (KIBB) ein Wissensmanagement für die Berufsbildungsforschung aufgebaut, dessen Ziel es ist, den Austausch zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu verbessern und den Wissensbestand über www.kibb.de verfügbar zu machen. Hierdurch trägt KIBB gleichzeitig zu einem verbesserten Wissens- und Informationstransfer zwischen Forschung und Praxis sowie innerhalb der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) bei. Projektinformationen aus KIBB werden seit 2009 in der Datenbank SOFIS veröffentlicht. Darüber hinaus kann aufgrund einer Kooperation mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung e.V. (DIE) dessen Forschungslandkarte „Erwachsenen- und Weiterbildung“ über das KIBB-Portal genutzt werden.

www.kibb.de umfasst unter anderem:

- Wissenslandkarte Berufsbildungsforschung
- Anfragenarchiv
- Serviceleistungen wie z. B. die Bereiche „Veranstaltungen“ mit Terminkalender und Dokumentation, „Stellenangebote“ und „Ausschreibungen“
- Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB)
- AG BFN-Plattform

Neue und spezielle Themenportale

AusbildungsPlus

Informativer und nutzerfreundlicher präsentiert sich seit 2009 eines der bundesweit meistbesuchten Portale in der Berufsbildung: www.ausbildungsplus.de. Es bietet Informationen über Ausbildungsangebote mit Zusatzqualifikationen und duale Studiengänge. Die Datenbank ermöglicht es, in mehr als 41.000 Ausbildungsangeboten zu recherchieren, in denen aktuell rund 130.000 Auszubildende und Studierende qualifiziert werden können. Derzeit enthält die Datenbank Informationen zu mehr als 2.300 verschiedenen Modellen, zu Zusatzqualifikationen und zu mehr als 700 dualen Studiengängen. Das Interesse an derartigen Angeboten ist groß: Mehr als 90.000 Nutzer/-innen griffen 2009 monatlich auf das Portal zu – mit steigender Tendenz.

Das Portal richtet sich an:

- Auszubildende und Jugendliche
- Bildungsanbieter und Betriebe
- Lehre, Forschung und Politik
- Presse



Neu: Datenreport des BIBB – online –

Das seit April 2009 abrufbare Internetangebot „Datenreport zum Berufsbildungsbericht“, ergänzt die Printversion und enthält zusätzlich weitere Informationen, Tabellen und Schaubilder, die aus Platzgründen nicht in die Druckversion aufgenommen werden konnten. Zudem werden die Inhalte archiviert und können auch nach dem Erscheinen des nächsten Datenreports weiterhin aufgerufen werden.

www.bibb.de/datenreport

Prüferportal

Das Prüferportal ist die Informations- und Kommunikationsplattform des BIBB für aktive und zukünftige Prüfer/-innen sowie für alle an diesem Thema Interessierten. Neben einer umfassenden Zusammenstellung prüfungsrelevanten Wissens und damit verbundener Themen bietet www.prueferportal.org die Möglichkeit, sich per Diskussionsforen über Fragen des Prüfungswesens auszutauschen. Das Portal ist seit September 2008 online und wird seitdem kontinuierlich ausgebaut. Themen wie „Meisterprüfungsausschüsse“ und „Handlungsorientierte Prüfungsaufgaben“ sowie Praxisbeispiele aus verschiedenen Berufen kamen hinzu; das Glossar wurde ergänzt. Ein Schwerpunkt war zudem die Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit. Der seit 2009 regelmäßig erscheinende Newsletter informiert über neue Beiträge und aktuelle Veranstaltungen.

Eine Evaluierung im Herbst 2009 zeigte, dass das Portal eine hohe Akzeptanz gefunden hat: Ca. 90 % der Befragten sind mit dem Informationsangebot des Portals zufrieden und würden es weiterempfehlen.

BIBB-Veröffentlichungsverzeichnis im Internet

Das neu gestaltete elektronische Veröffentlichungsverzeichnis www.bibb.de/veroeffentlichungen bietet erstmals Zugang zu allen verfügbaren Publikationen des BIBB. Das Verzeichnis umfasst eine ständig aktualisierte Auswahl aus rund 2.500 Dokumenten. Kostenfreie Veröffentlichungen werden als PDF- oder HTML-Dokument angeboten, kostenpflichtige Veröffentlichungen des BIBB können direkt beim Verlag bestellt werden. Neuerdings lassen sich einige Veröffentlichungen auch als Datei-Download beim BIBB beziehen und per E-payment (Zahlungsverkehrs-Plattform des Bundes) bezahlen.

Das BIBB nutzt die digitale Veröffentlichung auch für Fachbeiträge, die unter www.bibb.de/fachbeitraege verfügbar sind.

Die Reihe „Wissenschaftliche Diskussionspapiere“, die insbesondere Forschungsergebnisse bereits im Stadium vor ihrer endgültigen Ausformulierung zur Verfügung stellt, ist ebenfalls online verfügbar:

www.bibb.de/wdp

DEQA-VET

Die Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (Quality Assurance in Vocational Education and Training) DEQA-VET wurde 2008 beim BIBB als Teil des europäischen Netzwerks ENQA-VET mit dem Ziel eingerichtet, Akteure und Institutionen der beruflichen Bildung in Deutschland zu vernetzen. Seit August 2009 ist die Homepage online (www.deqa-vet.de). DEQA-VET ist ein Angebot, das den Akteuren beruflicher Bildung in Deutschland umfassende Informationen und Hilfen im Bereich Qualitätssicherung und -entwicklung zur Verfügung stellt.



Forschungsdatenzentrum (BIBB-FDZ)

Das 2008 gegründete Forschungsdatenzentrum des BIBB (BIBB-FDZ) bereitet die Mikrodaten der BIBB-Forschungsprojekte mit Datendokumentationen und einer Langzeitarchivierung auf und stellt sie der nicht-kommerziellen Forschung für eigene Auswertungen zur Verfügung. Die Datensätze wurden 2009 erheblich erweitert. Zur Verfügung stehen Mikrodaten z. B. zu der Schülerbefragung „Einfluss der Berufsbezeichnung auf die Berufswahl“ und zur Erwerbstätigenbefragung „Arbeit im Wandel“. Auf www.bibb-fdz.de finden sich Informationen zum Datenangebot und den jeweiligen Nutzungskonditionen sowie diverse Recherchemöglichkeiten. Die Rubrik „Publikationen“ bietet eine Übersicht der bisher erschienenen Veröffentlichungen des BIBB-FDZ. Das FDZ-Datenangebot wird zunehmend in Anspruch genommen; 2009 wurden z. B. 61 Nutzungsverträge abgeschlossen.

Fremdsprachige Angebote

Das BIBB verstärkt kontinuierlich seine internationale Zusammenarbeit. Der Bedeutung der weltweiten Kooperationen entsprechend, bietet das BIBB für ausländische Zielgruppen in Forschung, Wissenschaft und Praxis ein englischsprachiges Internetangebot mit vielfältigen Informationen über seine aktuellen internationalen Beziehungen, Tätigkeitsschwerpunkte, Beratungs- und Forschungsaktivitäten.

Internetangebot www.bibb.de/en/

Für ausländische Zielgruppen in Forschung, Wissenschaft und Praxis bietet das BIBB ein englischsprachiges Internetangebot. Die Nutzer/-innen können sich hier über die Aufgaben und Tätigkeitsschwerpunkte des BIBB informieren (vgl. Kapitel 5, S. 57 f.).

Der vom BIBB erstellte Film „Vocational Education and Training in Germany – Assuring the Future“ ist hier in Englisch, Französisch, Spanisch, Russisch, Chinesisch und Arabisch und auch in Deutsch abrufbar.

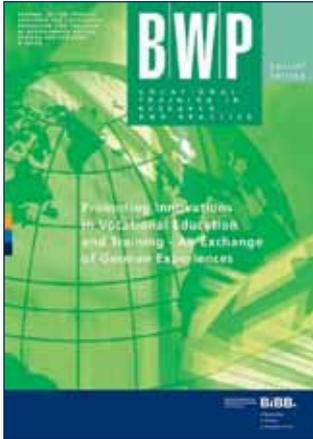
www.bibb.de/de/wlk32526.htm



Newsletter „BIBB News“

Seit 2009 gibt das BIBB den englischsprachigen elektronischen Newsletter „BIBB News“ heraus, mit dem die internationale Fachöffentlichkeit alle zwei Monate über aktuelle Arbeits- und Forschungsergebnisse des BIBB informiert wird. Die bisherigen Ausgaben des Newsletters stehen im Archiv zur Verfügung; BIBB News kann online abonniert werden.

www.bibb.de/bibbnews



BWP und BWP special edition

Im Zweijahresrhythmus erscheint die „special edition“ der BWP, 2009 mit dem Thema „Promoting Innovations in Vocational Education and Training – An Exchange of German Experiences“, online verfügbar unter www.bibb.de/bwp/specialedition.

Um die Verbreitung in internationalen Fachkreisen zu fördern, stehen einzelne Bei-

träge der BWP in englisch zum kostenlosen Download zur Verfügung.

www.bwp-journal.de

Englischsprachige Publikationen

Links zu ca. 200 englischsprachigen Publikationen des BIBB finden sich unter

www.bibb.de/publications/english

Wettbewerbe

WIP

Mit dem Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP) 2009 würdigte das BIBB bereits zum neunten Mal zukunftsweisende Projekte und Initiativen, die sich in besonderer Weise um die berufliche und betriebliche Weiterbildung verdient gemacht haben. Aus der jährlich zunehmenden Zahl von Bewerbungen – 2009 waren es mehr als 200 – wählte eine unabhängige Jury fünf

Preisträger aus, die jeweils ein Preisgeld in der Höhe von 2.500 € erhielten. Die Preisverleihung fand innerhalb des vom BIBB organisierten Forums „Ausbildung/Qualifikation“ auf der Bildungsmesse „didacta 2009“ in Hannover statt. Die niedersächsische Kultusministerin Elisabeth Heister-Neumann und der BIBB-Präsident Manfred Kremer betonten in ihren Reden die große Bedeutung und Signalwirkung der prämierten Konzepte für eine zukunftsorientierte Berufsbildung in Deutschland.

Weiterbildungs-Innovations-Preis 2009

Projekt	Preisträger 2009
Drei Kliniken – zwei Länder – ein Studiengang „Bachelor of Nursing“. Berufsbegleitende Qualifizierung von Pflegekräften	Evangelisches Krankenhaus, Klinikum Oldenburg, Pius-Hospital Oldenburg
E-Learning für das Handwerk „Konflikte meistern in Ausbildung und Beruf“	Landes-Gewerbeförderungsstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks e.V., Düsseldorf
Faserverbundkunststoff-Praktiker/-in	Weiterbildungspartnerschaft Kunststoff unter Leitung des Fraunhofer-Instituts für Fertigungstechnik und Angewandte Materialforschung (IFAM), Bremen
Fit für die Unternehmensnachfolge	Niederlausitzer Kreishandwerkerschaft, Finsterwalde
Wiedereinstieg übers Netz	Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion in Rheinland-Pfalz



Preisträger des Weiterbildungs-Innovations-Preises 2009

Hermann-Schmidt-Preis (HSP)

Seit 1997 vergibt der Verein „Innovative Berufsbildung e. V.“ jährlich den Hermann-Schmidt-Preis, um damit besondere Leistungen aus ausgewählten Bereichen der Berufsbildung auszuzeichnen. Der vom BIBB und dem W. Bertelsmann Verlag (wbv), Bielefeld, gegründete Verein ist nach dem langjährigen BIBB-Präsidenten Prof. Dr. Hermann Schmidt benannt.

Mit dem HSP 2009 wurden Projekte und Initiativen ausgezeichnet, die die Berufsbildung durch die Entwicklung von attraktiven Ausbildungsangeboten mit



Preisträger des Hermann-Schmidt-Preises 2009

MINT-Zusatzqualifikationen (MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) unterstützen. Bei der Preisverleihung anlässlich des 10. Ausbilderinnen- und Ausbildertages des Christiani-Verlages in Konstanz wurden folgende Projekte prämiert:

Hermann-Schmidt-Preis 2009

	Projekt	Preisträger
1. Preis	Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten am Hybridfahrzeug	BMW AG
2. Preis	IT-Fachberater mit Bachelor of Arts	Siemens AG
3. Preis	Fachinformatiker/-in Systemintegration mit Zusatzqualifikation (FSZ)	Oberstufenzentrum Informations- und Medizintechnik (OSZ IMT), Berlin

Fachtagungen

Das BIBB führte 2009 insgesamt neun Fachtagungen und Workshops durch.

In Kooperation mit u. a dem Deutschen Jugendinstitut, der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sowie dem Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung konnten jeweils vielfältige Ergebnisse zusammengeführt und präsentiert werden.

Die Fachtagung zu dem Thema „Neue Jugend? Neue Ausbildung? Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung“ sowie die Veranstaltung zum Thema „Die Ausbildungsentscheidung von Betrieben“ fanden besonders großen Anklang.

Im Zuge der Fachtagung „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung – Ausbildungsreife der kleinen und mittleren Unternehmen fördern“ bestand darüber hinaus für rund 20 Wirtschaftsmodellversuche die Möglichkeit, ihre Ergebnisse auf dem „Marktplatz der Innovationen“ zu präsentieren.

Die Dokumentationen der Veranstaltungen sind auf der BIBB-Homepage eingestellt und können dort nachgelesen werden.

www.bibb.de/veranstaltungen



Themen der Fachtagungen 2009

- BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung – 20.01.2009, Bonn
- Nachhaltigkeit als Modernisierungsstrategie (Beitrag zur UNESCO-Tagung) – 31.03.–02.04.2009, Köln
- Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung – Ausbildungsreife der kleinen und mittleren Unternehmen fördern – 22.–23.04.2009, Bonn
- Kompetenzorientierte Berufsbildung – 06.–07.05.2009, Bonn

- Die Ausbildungsentscheidung von Betrieben – Ökonomische Forschungsansätze und Analysen – 23.–24.09.2009, Bonn
- Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung (DECVET/ECVET) – 19.–20.10.2009, Berlin
- Neue Jugend? Neue Ausbildung? – Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung – 28.–29.10.2009, Bonn
- Methods and Instruments for the Evaluation and Monitoring of VET Systems – 10.–11.12.2009, Königswinter

Messen

2009 beteiligte sich das BIBB wieder an der größten europäischen Bildungsmesse, der „didacta“, die 74.000 Besucher verzeichnete. Die berufliche Aus- und Weiterbildung und die Internationalisierung der beruflichen Bildung standen thematisch im Vordergrund; das BIBB stieß mit seinem Forum „Ausbildung/Qualifikation“ auf eine große Resonanz. Erstmals war das BIBB zudem auf der „Professional Learning Austria“ in Wien vertreten. Insgesamt hat sich das BIBB im Jahr 2009 auf 14 Messen und Veranstaltungen präsentiert.

Besucherguppen

Weiter gestiegen ist das Interesse an Informationsbesuchen im BIBB. Über 750 Teilnehmer/-innen in 39 internationalen und acht deutschen Gruppen und Delegationen ließen sich 2009 über die Arbeit des BIBB unterrichten. Die Gäste kamen aus 15 Ländern mit den Schwerpunkten China und Russland. Interessant ist der Trend zunehmender Anfragen aus Deutschland, z. B. von Hochschulen und Berufskollegs. Dies zeigt, dass das BIBB auch national seinen Bekanntheitsgrad als Kompetenzzentrum für berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland in den letzten Jahren kontinuierlich gesteigert hat.

Hochschulkooperationen

Den Empfehlungen des Wissenschaftsrates von 2005 folgend, hat das BIBB seine akademischen Kooperationen konsequent ausgebaut, die Zusammenarbeit auf breiter Basis intensiviert und dies im Leitbild des BIBB verankert.

Die Kooperationen mit Hochschulen erfolgen in unterschiedlichen Formen:

Forschungsprojekte und Promotionen an Hochschulen werden durch Bereitstellung von Forschungsdaten und fachliche Begleitung unterstützt. Auf Grundlage einer

Herkunftsländer der Besucherguppen 2009

Ägypten
Brasilien
China
Deutschland
Indonesien
Irak
Kirgisistan
Kosovo
Malaysia
Pakistan
Russland
Serbien
Türkei
Ungarn
Weißrussland



Kooperationsvereinbarungen bestehen mit folgenden zwölf Hochschulen:

Universität Bielefeld
 Universität Bonn
 Hochschule Bremen
 Technische Universität Darmstadt
 Universität Duisburg – Essen
 Universität Flensburg
 Universität Jena
 Universität der Bundeswehr Hamburg
 Technische Universität Kaiserslautern
 Universität Magdeburg
 Universität Paderborn
 Universität Wuppertal

abgestimmten Datenerhebung konnte z. B. eine vergleichende Analyse über Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland und der Schweiz erstellt werden. Weiterhin werden Hochschul-lehrer in BIBB-Forschungsprojekte integriert und Drittmittelprojekte gemeinsam mit Universitätsprofessoren beantragt.

Bis zu 15 Lehrveranstaltungen jährlich nehmen BIBB-Mitarbeiter/-innen wahr – eine deutliche Steigerung seit 2005. Zwei Vertretungen von Professuren (Universität Paderborn und Technische Universität Berlin) kommen hinzu.

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch Unterstützung der Facharbeiten von Studierenden sowie Praktikumsmöglichkeiten im BIBB fördern die Vernetzung des BIBB mit dem Hochschulsektor ebenso wie die Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Netzwerken (AG BFN, DIE, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Hochschul-Informationssystem GmbH, Deutsches Jugendinstitut) und Statistischen Ämtern.

Referierte Beiträge

2009 hat das BIBB – wie vom Wissenschaftsrat empfohlen – die Veröffentlichung seiner Forschungsergebnisse in nationalen und internationalen Fachzeitschriften weiter verstärken können. 21 Beiträge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BIBB wurden einem sogenannten „Peer-review-Verfahren“ unterzogen (d. h. von einem externen wissenschaftlichen Gutachterkreis in einem anonymisierten Verfahren begutachtet) und erschienen in referierten Zeitschriften und Sammelbänden.

Ein Nachweis aller referierten Beiträge aus dem Jahr 2009 findet sich im Anhang B.

Online sind die Nachweise dieser wie auch aller anderen Veröffentlichungen von BIBB-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern in der Jahresbibliografie 2009 verfügbar unter: www.bibb.de/de/wlk8002.htm in der Rubrik „Vorträge/Präsentationen/Materialien“.

Literaturdatenbank und Auswahlbibliografien

Seit Anfang der 1990er-Jahre weist die vom BIBB herausgegebene Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB) die deutschsprachige Fachliteratur zur Berufsbildung systematisch nach. Sie steht seit vier Jahren kostenfrei unter www.bibb.de/lddb im Internet zur Verfügung und wurde inzwischen über 100.000-mal „besucht“. In einer internetgestützten Umfrage des BIBB unter Nutzerinnen und Nutzern der LDBB bewertet die große Mehrheit der Befragten (88 %) die Datenbank als für die eigene Arbeit „nützlich“ oder „sehr nützlich“, rund zwei Drittel beurteilen sie als „gut“ oder sogar „perfekt“. Aktualität und Relevanz der Treffer werden sehr gut benotet, hohen Zuspruch erhalten der Rechercheservice und die Auswahlbibliografien.

Auswahlbibliografien der Literaturdokumentation

- Ausbildungsreife junger Menschen
- Benachteiligtenförderung
- Berufliche Bildung in kaufmännischen Berufen
- Berufsausbildung in Teilzeit
- Bildungscontrolling
- Demografischer Wandel und berufliche Bildung
- Der europäische Berufsbildungsraum
- Junge Menschen mit Migrationshintergrund
- Kompetenz in der beruflichen Bildung: Begriff, Erwerb, Erfassung, Messung
- Modelle, Konzepte und Perspektiven für das Duale System
- Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung
- Qualität in der beruflichen Bildung
- Übergänge: Jugendliche an der ersten und zweiten Schwelle
- Weiterbildung älterer Beschäftigter

Neu im Jahr 2009:

- Berufsorientierung
- Durchlässigkeit im Bildungssystem
- Zertifizierung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen

Gesetzliche Aufgaben, Personal und Haushalt

Engagierte Arbeit bei knappen Ressourcen

Aufgaben · Qualitätsmanagement · Hauptausschuss · Wissenschaftlicher Beirat · Personal · Haushalt

Aufgaben

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) als bundesunmittelbare rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts ist die gemeinsame Adresse von Bund, Ländern, Sozialpartnern und Berufsbildungspraxis für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Es widmet sich der Forschung und Entwicklung im Bereich der beruflichen Bildung und nimmt Dienstleistungs- und Beratungsfunktionen für Politik, Praxis und Wissenschaft wahr.

Diese Aufgaben erfüllt das BiBB auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), nach der vom Hauptausschuss des Instituts (HA) beschlossenen Satzung und nach den Richtlinien des HA für die Durchführung der Aufgaben des BiBB durch den Präsidenten. Dabei untersteht es der Rechtsaufsicht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).

Das Leistungsspektrum des BiBB umfasst grundlagen- und anwendungsorientierte Forschung, die Förderung von Modellversuchen, die Realisierung und Durchführung berufsbildungspolitischer Programme, die Entwicklung von Aus- und Fortbildungsordnungen sowie die Beratung von Akteuren in der Berufsbildung. Die unterschiedlichen Aufgaben und Leistungen sind vielfach miteinander verbunden. So liefert Forschung beispielsweise Grundlagen für die Entwicklung von Aus- und Fortbildungsordnungen. Umgekehrt können aus den vielfältigen Praxiskontakten oder aus Beratungs- und Serviceleistungen Anstöße für die Forschung erwachsen.

Aufgrund der 2005 erfolgten Evaluierung des Wissenschaftsrates und des 2007 eingeleiteten Qualitätsentwicklungsprozesses nach LQW (Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung) hat das BiBB eine neue Systematik der vom Institut durchzuführenden Arbeiten entwickelt. Danach wird zwischen Forschungsprojekten, Entwicklungsprojekten und wissenschaftlichen Dienstleistungen unterschieden. Alle drei Arbeitsformen stellen gleichrangige Aufgaben des BiBB dar.



Qualitätsmanagement

Nach der Anmeldung zur Zertifizierung gemäß den Standards der LQW erstellte das BiBB 2009 entsprechend den LQW-Anforderungen den sogenannten Selbstreport als Grundlage für die externe Auditierung. Ein grundlegender Schritt dabei war die Definition des Gelungenen sowie die Festlegung der Schritte, die zu dessen Verwirklichung erforderlich sind. Dies führt zu einer konsequenten Ausrichtung der Qualitätsentwicklungsarbeiten auf das eigene Leitbild. Gleichzeitig werden Schnittstellen in der laufenden Arbeit besser sichtbar gemacht und können so in zusätzliche Zusammenhänge eingebunden werden. Der Selbstreport wurde im Dezember 2009 der Testierungsstelle vorgelegt. Er bildet mit seinen Bewertungen und Schlussfolgerungen zugleich die Grundlage für die folgende Testierungsphase. Das LQW-Zertifikat wird 2010 erteilt.

Die im Zuge der Leitbildumsetzung identifizierten Aufgabenbereiche – z. B. Personalentwicklung, Kommunikation, Controlling oder strategische Aufgabenplanung – wurden als Teilbereiche in den Gesamtprozess zur Qualitätsverbesserung integriert. 2009 wurde das Leitbild um das Ziel des Umweltschutzes ergänzt. Eine Zertifizierung nach EMAS (Eco Management and Audit Scheme – Umweltmanagement und Umweltprüfung) ist 2009 erfolgt. Damit tritt das BiBB auch hier in einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess ein. Leitbildumsetzung und Qualitätsentwicklung werden in strategischen Zielen gebündelt und seit 2009 systematisch an Zielvereinbarungen auf allen Ebenen geknüpft.



Hauptausschuss

Der Hauptausschuss (HA) ist das erste Organ des BIBB und zugleich gesetzliches Beratungsgremium der Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der beruflichen Bildung. Im Frühjahr 2009 begann seine achte Amtsperiode. Seine Unterausschüsse für Berufsbildungsforschung und für den Berufsbildungsbericht/ Institutshaushalt sowie seine vier Arbeitsgruppen zu den Themen DQR/ECVET, Prüfungen in der beruflichen Bildung, Durchlässigkeit und Benachteiligtenförderung wurden bestätigt. Außerdem unterstützen die beiden gesetzlichen Unterausschüsse – der Ständige Unterausschuss und der Ausschuss für Fragen behinderter Menschen – den HA.

Auf der Tagesordnung der HA-Sitzungen im Jahr 2009 standen u. a. die Beschlussfassung über das Jährliche Forschungsprogramm 2010, der Institutshaushalt sowie die neuen Aus- und Fortbildungsordnungen des Bundes. Darüber hinaus widmete er sich der Einrichtung eines Europäischen Bezugsrahmens für Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und den Ergebnissen des Prognos-/CHE-Gutachtens zum Vergleich der Qualitätssicherungssysteme in der beruflichen und hochschulischen Bildung, das im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) erstellt worden war. Wie in jedem Jahr nahm der HA auch zum Entwurf des Berufsbildungsberichts der Bundesregierung Stellung.

Mit großer Zustimmung und Anerkennung nahm der HA den Bericht des BIBB zur Umsetzung der Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Kenntnis und unterstützte ihn durch eine eigene Stellungnahme. Darin heißt es, das BIBB habe seine Forschungsarbeit nachhaltig optimiert, ohne dadurch an Praxisnähe eingebüßt zu haben. Für die Zukunft komme es darauf an, die erreichten Ergebnisse im Rahmen nachhaltiger Strukturen zu verstetigen und die angestoßenen Maßnahmen bzw. Prozesse zielführend fortzusetzen.

HA-Vorsitz 2009:

Vorsitzende: Ingrid Sehrbrock
(Beauftragte der Arbeitnehmer)
Stellvertretender Vorsitzender:
Dr. Hans-Joachim Berg (Beauftragter der Länder)

HA-Vorsitz 2010:

Udo Philippus (Beauftragter der Länder)
Stellvertretender Vorsitzender: Dr. Bernd Baasner
(Beauftragter der Arbeitgeber)

Wissenschaftlicher Beirat

Der Wissenschaftliche Beirat berät die beiden Organe des BIBB, den HA und den Präsidenten, durch Stellungnahmen und Empfehlungen zur Forschungsarbeit des BIBB, insbesondere zum Forschungsprogramm, zur Zusammenarbeit des Instituts mit Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen sowie zu den jährlichen Berichten über die wissenschaftlichen Ergebnisse des BIBB (§ 94 BBiG). Im Herbst 2009 begann die zweite Amtsperiode dieses im Rahmen der BBiG-Novellierung 2005 neu eingerichteten Gremiums. Sein Vorsitzender ist weiterhin Prof. Dr. Dieter Euler, Universität St. Gallen, sein Stellvertreter und neu im Kreis der Mitglieder ist Prof. Dr. Dieter Timmermann, Universität Bielefeld. Neben dem Jährlichen Forschungsprogramm 2010 und seinen Projekten zu Kosten-Nutzen-Aspekten der Aus- und Weiterbildung, zu Kompetenzentwicklung und

Mitglieder Wissenschaftlicher Beirat 2009/2010:

Prof. Dr. Gerhard Bosch	Universität Duisburg-Essen
Annie Boudier	Céreq, Marseille
Prof. Dr. Dieter Euler	Universität St. Gallen
Prof. Ben Hövels	Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen
Prof. Dr. Sonja Sackmann	Universität der Bundeswehr München
Prof. Dr. Heike Solga	Freie Universität Berlin/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Prof. Dr. Dieter Timmermann	Universität Bielefeld

-diagnostik sowie zu Strukturfragen der Ordnungsarbeit widmete sich der Wissenschaftliche Beirat insbesondere Fragen der Qualitätssicherung. Außerdem waren auch hier die Umsetzungen der Empfehlungen des Wissenschaftsrats Gegenstand der Beratungen. In einer eigenen Stellungnahme unterstützt der Wissenschaftliche Beirat diese Fortschritte, macht auf die Sicherung der dafür erforderlichen Rahmenbedingungen aufmerksam und bekräftigt seine Bereitschaft zur weiteren vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Personal

Zusätzliche Programme erfordern mehr Personal

Zum 31.12.2009 hatte das BIBB 621 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon waren 192 teilzeitbeschäftigt. Zur Verfügung standen 354,6 Planstellen/Stellen (einschließlich der Ersatzplanstellen/Planstellen aufgrund von Altersteilzeit) sowie 154,78 befristete (Projekt-)Stellen einschließlich der Dauerprojektstellen. Das Institut hat unter den Behörden, Einrichtungen und Institutionen vergleichbarer Größe in der Region eine Spitzenposition mit derzeit 25 Auszubildenden, denen eine qualifizierte Berufsausbildung geboten wird. 42 junge Menschen absolvierten 2009 im BIBB ein Praktikum. Eine ebenso hohe Bedeutung wie der Ausbildung junger Menschen räumt das BIBB den Gleichstellungsbelangen ein: Zwei der vier Fachabteilungen sind an ihrer Spitze mit Frauen besetzt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt für das Jahr 2009 insgesamt bei 63 %.

Das BIBB bildet in folgenden Berufen aus:

Fachangestellte/-r für Bürokommunikation – FAB
 Fachangestellte/-r für Markt- und Sozialforschung – FAMS
 Fachangestellte/-r für Medien und Informationsdienste – FAMI
 Fachrichtung Bibliothek
 Fachrichtung Information und Dokumentation
 Fachinformatiker/-in – FISI
 Fachrichtung Systemintegration
(in Zusammenarbeit mit der Dt. Telekom bis 2011)
 Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau

2009 wurden 93 Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt, d.h., 15 % des Gesamtpersonals wurden ausgetauscht bzw. Stellen nachbesetzt. Das BIBB hat im

genannten Zeitraum 4.686 Bewerbungen (initiativ und auf Ausschreibungen hin) erhalten und 80 Personen (58 weibliche und 22 männliche) einschließlich der Auszubildenden neu eingestellt. Für 2010 strebt das BIBB seine Zertifizierung als familienfreundlicher Betrieb im Rahmen des Audits „berufundfamilie“ an.

Haushalt

Drittmittelanteil nimmt weiter zu

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

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

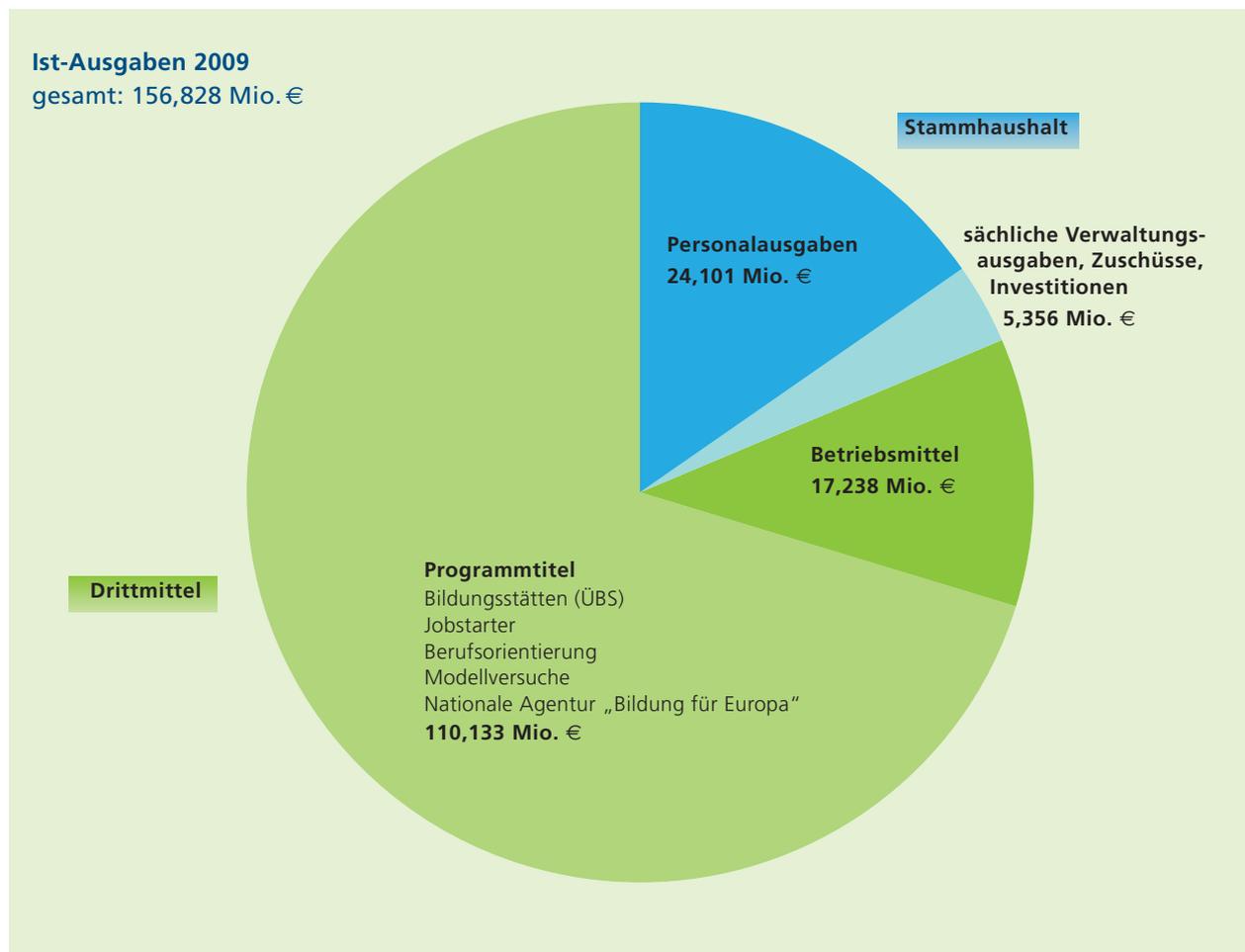
Moderne Steuerungsinstrumente ergänzen die haushaltsmäßigen Bewirtschaftungsinstrumente. Bereits 2003 wurde der Wirkbetrieb einer Kosten- und Leistungsrechnung (KLR) in Verbindung mit einem Zielsystem begonnen. Die Fachkonzepte werden im Zuge der Umsetzung des BIBB-Leitbilds an neue Rahmenbedingungen eines umfassenden Controlling-Systems angepasst.

Neben dem Bundeszuschuss (29,457 Mio. € Ist-Zuschuss für das Haushaltsjahr 2009) bewirtschaftet das BIBB noch weitere Haushaltsmittel mit folgenden Schwerpunkten:

- Beim BIBB ist die Nationale Agentur Bildung für Europa (NA) eingerichtet, die unter anderem für die Durchführung des europäischen Berufsbildungsprogramms LEONARDO DA VINCI und des Programms GRUNDTVIG im Bereich der allgemeinen Erwachsenenbildung im Rahmen des EU-Bildungsprogramms für lebenslanges Lernen (2007–2013) in Deutschland zuständig ist. Der Betrieb der NA wird durch eine Ko-Finanzierung der EU-Kommission und des Bundes (BMBF) sichergestellt. Die Betriebsmittel (Zuweisung des BMBF) werden im Institutshaushalt bewirtschaftet. Die Bewirtschaftung der Programmmittel wird aufgrund von Vorgaben der EU-Kommission seit dem Haushaltsjahr 2007 sukzessive auf ein Bankkonto außerhalb des BIBB-Haushalts verlagert.

- Das BIBB ist für die Administration, die Koordination und die wissenschaftliche Begleitung der BMBF-Programme STARegio und JOBSTARTER verantwortlich. Diese Programme werden aus Haushaltsmitteln des Bundes und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert.
- Außerhalb des eigenen Haushalts bewirtschaftet das BIBB zudem Haushaltsmittel, um weitere berufsbildungspolitische Programme der Bundesregierung durchzuführen, für die im Einzelplan des BMBF Haushaltsmittel vorgesehen sind. Zu erwähnen sind hier vor allem die Förderung von Modellversuchen, die Unterstützung von Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) sowie die Durchführung des Programms „Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsorientierung“.

Ebenfalls mit „zusätzlichen“ Haushaltsmitteln des BMBF wird im BIBB die Arbeitsstelle iMOVE „International Marketing of Vocational Education“ betrieben. Weitere Details sind der nachfolgenden Grafik zu entnehmen.



Anhang

Internetangebote, Referierte Beiträge, Organisation, Kontaktadressen

A Wissensmanagement via Internet

Portale und Datenbanken

1. Berufsbildung

BIBB-Portal Zentrales Internetangebot des Bundesinstituts für Berufsbildung	www.bibb.de
Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB) Wissensmanagement Berufsbildungsforschung	www.kibb.de

2. Aus- und Weiterbildung

AusbildungPlus Überblick über Ausbildungsangebote mit Zusatzqualifikationen und duale Studiengänge sowie Informationen rund um die Berufsausbildung	www.ausbildungplus.de
Informationssystem Aus- und Weiterbildungsberufe (A.WE.B.) Dokumentation von Aus- und Fortbildungsberufen, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, historische Entwicklung der Ausbildungsberufe	www.bibb.de/aweb
Werkzeugkasten Werkzeugkasten zur Handlungsorientierung von Prüfungsaufgaben	www.bibb.de/werkzeugkasten
Umsetzungshilfe Chemie Aus- und Fortbildung in den Bereichen Biologie, Chemie, Lack und Pharmazie	www.bibb.de/chemieberufe
Planspielforum Planspiele in der beruflichen Bildung	www.bibb.de/planspielforum
Produktionstechnologie Neue Aus- und Fortbildungsberufe in der Produktionstechnologie	www.bibb.de/produktions-technologie
Electronic Business Qualifikationsentwicklung im internationalen Vergleich	www.bibb.de/e-business

3. Transfer in Netzwerken

Ausbilderforum: Foraus.de Internetforum des BIBB zur Unterstützung des Bildungspersonals (Ausbilder und Ausbilderinnen)	www.bibb.de/foraus
Good Practice Center (GPC) Transfer in der Benachteiligtenförderung, Datenbank der Qualifizierungsbausteine nach BBiG	www.bibb.de/gpc
Förderprogramme Bundesländer (LänderAKTIV) Projekte und Programme der Länder	www.bibb.de/laenderaktiv
Prüferportal Entwicklung und Erprobung eines Informations- und Beratungsangebots für das Prüfungspersonal	www.bibb.de/prueferportal

4. Dokumentationssysteme

Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB) Die LDBB weist die Fachliteratur zu Berufsbildung und Berufsbildungsforschung ab 1988 nach und ermöglicht einen umfassenden Überblick über den Wissensbestand	www.bibb.de/ldbdb
--	--

Forschungsdatenbank (FoDB) Die Forschungsdatenbank dokumentiert die Forschungsarbeiten des BIBB	www.bibb.de/fodb
Datenbank der Projekte des BIBB (DaPro) Die Datenbank der Projekte dokumentiert die Entwicklungsprojekte und (wissenschaftlichen) Dienstleistungen des BIBB	www.bibb.de/dapro
BIBB-Modellversuche (MIDo-Datenbank) Außerschulische Modellversuche als Instrument der Innovation von Aus- und Weiterbildung	www.bibb.de/modellversuche
Fernunterricht/ELDOC Die Weiterbildungsdatenbank ELDOC unterstützt Interessierte, geeignete E-Learning Angebote zu finden und gibt Hilfestellung bei der Auswahl eines Angebots	www.bibb.de/eldoc
Englischsprachige Terminologiedatenbank Aufbau einer englischsprachigen Berufsbildungs-Terminologiedatenbank	www.bibb.de/terminologie
Elektronisches Veröffentlichungsverzeichnis des BIBB Über das elektronische Veröffentlichungsverzeichnis können alle Publikationen und Medien des BIBB recherchiert und heruntergeladen bzw. bestellt werden	www.bibb.de/veroeffentlichungen

5. Berufsbildungspolitische Programme

JOBSTARTER Das BMBF fördert mit dem Programm „JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden“ Innovationen und Strukturentwicklungen in der beruflichen Bildung. Die Programmdurchführung liegt beim BIBB	www.jobstarter.de
Überbetriebliche Berufsbildungsstätten und Kompetenzzentren (ÜBS) Überbetriebliche Berufsbildungsstätten sind Einrichtungen zur Durchführung beruflicher Aus- und Weiterbildungslehrgänge in Ergänzung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, insbesondere der Klein- und Mittelbetriebe	www.bibb.de/uebs
Berufsorientierung Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten	www.bibb.de/berufsorientierung
Nachhaltige Entwicklung Portal „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“	www.bibb.de/nachhaltigkeit
Dokumentation des Programms „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“ Zusammenfassende Handlungsempfehlungen aus acht Jahren SWA-Programmarbeit	www.bibb.de/swa-programm
Dokumentation des BMBF-Programms „Kompetenzen fördern“ Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf	www.bibb.de/kompetenzen-foerdern
Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung – DEQA-VET Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung/Umsetzung des europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung	www.bibb.de/deqavet

6. Statistiken Berufsbildung

Datenreport zum Berufsbildungsbericht Als Ergänzung des Berufsbildungsberichts bietet der Datenreport des BIBB umfassende Informationen und Analysen rund um die Entwicklung der beruflichen Bildung	www.bibb.de/datenreport
Forschungsdatenzentrum im BIBB Auf Grundlage der umfassenden BIBB-Mikrodatenbestände bietet das FDZ bedarfsorientierte Serviceleistungen für die Berufsbildungsforschung an	www.bibb-fdz.de
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland	www.bibb.de/erwerbstaetigen-befragung
Datensystem Aus- und Weiterbildungsstatistik (AUSWEITSTAT) Vom BIBB aufbereitete Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung jährlich zum 31. Dezember)	www.bibb.de/ausweitstat

BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September Ergebnisse der jährlichen Untersuchung	www.bibb.de/naa309
Referenzbetriebssystem Mit dem Referenz-Betriebs-System (RBS) werden derzeit rund 1.500 Betriebe dreibis viermal im Jahr zu aktuellen Fragestellungen der betrieblichen Berufsausbildung befragt	www.bibb.de/rbs
Ausbildungsvergütung Seit über 25 Jahren beobachtet und analysiert das BIBB die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Hierzu wurde die „Datenbank Ausbildungsvergütungen“ aufgebaut	www.bibb.de/dav
Quo Online Daten und Fakten zur Entwicklung von Qualifikationsanforderungen	www.bibb.de/quo

7. Internationale Berufsbildung

Nationale Agentur Bildung für Europa (NA) Im Auftrag des BMBF betreut die NA im BIBB europäische Bildungsprogramme und Initiativen in Deutschland	www.na-bibb.de
EUROPASS Webseite des deutschen Nationalen Europass Centers (NEC) mit Informationen zu den fünf EUROPASS-Dokumenten	www.europass-info.de
ReferNet Europäisches Netzwerk für Fachinformation und Expertise	www.bibb.de/refernet
Edvance – Berufsbildung „Made in Germany“ Initiative zur Stärkung der deutschen Position auf dem internationalen Markt für Berufsbildung, die dem Erfahrungsaustausch dient und Best-Practice-Beispiele kommuniziert – eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche internationale Berufsbildungszusammenarbeit	www.bibb.de/edvance
iMOVE Initiative des BMBF zur Internationalisierung deutscher Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen	www.imove-germany.de
TTnet TTnet ist ein vom Europäischen Zentrum zur Förderung der beruflichen Bildung (CEDEFOP) betreutes europäisches Gemeinschaftsnetzwerk aus heute 20 nationalen Netzwerken	www.bibb.de/ttnet

8. Fremdsprachige Online-Angebote

Zentraler Zugang zum englischsprachigen Internetangebot des BIBB mit umfassenden Informationen und weiterführenden Links	www.bibb.de/en/
BIBB News: Englischsprachiger zweimonatlich erscheinender Newsletter	www.bibb.de/bibbnews
BWP: Um die Verbreitung im internationalen Kontext zu fördern, stehen die einzelnen Beiträge der Ausgabe auf der englischen Website des BIBB zum kostenlosen Download zur Verfügung	www.bwp-journal.de
BWP special edition: alle zwei Jahre erscheinende englische Sonderausgabe der BWP	www.bibb.de/bwp/specialedition
Links zu ca. 200 englischsprachigen Publikationen des BIBB finden sich unter	www.bibb.de/publications/english
ReferNet Country Report Germany 2009	www.bibb.de/countryreport
Informationen zu Ausbildungsprofilen in Englisch und Französisch	www.bibb.de/en/ausbildungsprofile-start.htm
BIBB-Film „Vocational Education and Training in Germany – Assuring the Future“ in Englisch, Deutsch, Französisch, Spanisch, Russisch, Chinesisch, Arabisch	www.bibb.de/film/en

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

B Referierte Beiträge 2009

(Auszug aus der Jahresbibliografie 2009)

Abschlussbezogene Weiterbildung: Standortbestimmung und Zukunftsperspektiven / Bernd Käßlinger. – In: Strukturen Lebenslangen Lernens – Baltmannsweiler. – (2009), S. 216–228

Anerkennung informell erworbener Kompetenzen aus bildungspolitischer und wirtschaftswissenschaftlicher Perspektive / Silvia Annen; Markus Bretschneider – In: bildungsforschung. – 6 (2009), H. 1, 19 S.

Ausbildung aus Produktions- oder Investitionsinteresse?: Einschätzungen von Betrieben in Deutschland und der Schweiz / Regina Dionisius; Samuel Mühlemann; Harald Pfeifer; u. a. – In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. – 105 (2009), H. 2, S. 267–284; englische Fassung in: Applied Economics Quarterly: Konjunkturpolitik. – 55 (2009), H. 1, S. 7–37

Berufliche Kompetenzentwicklung als Maßgabe für die Qualität beruflicher Bildung: Vorstellung eines Instruments / Philipp Grollmann; Bernd Haasler. – In: Qualität in der beruflichen Bildung: Forschungsergebnisse und Desiderata. – Bielefeld. – (2009), S. 69–89

Berufliche Weiterbildung in Deutschland aus nationaler und internationaler Perspektive – bildungspolitischer Anspruch, empirische Realitäten und die Wirksamkeit monetärer Anreizsysteme / Marcel Walter. – In: Erträge und Perspektiven berufs- und wirtschaftspädagogischer Forschung. – Opladen. – (2009), S. 22–34

Determinants of employer-provided training: a comparative analysis of Germany and France / Friederike Behringer; Renaud Descamps. – In: Betriebliche Weiterbildung – der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven (= Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik: Beiheft; 22. – Stuttgart. – (2009), S. 93–123

Duale Berufsausbildung in der Dienstleistungs- und Wissensökonomie / Alexandra Uhly; Klaus Trotsch – In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. – 105 (2009), H. 1, S. 17–32

Empirische Modellierung von Outputqualität betrieblicher Ausbildung / Margit Ebbinghaus – In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. – 105 (2009), H. 1, S. 33–52

Die europäische Unternehmensbefragung CVTS – ein wichtiger Baustein in der Analyse der betrieblichen Weiterbildung / Friederike Behringer; Bernd Käßlinger; Günter Pätzold. – In: Betriebliche Weiterbildung – der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven (= Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik: Beiheft; 22. – Stuttgart. – (2009), S. 7–13

Ergebnisse berufspädagogischer Handlungsforschung zur Kompetenzentwicklung in Wirtschaftsmodellversuchen / Gabriele Fietz ; Gisela Westhoff. – In: Theorie und Praxis der Kompetenzfeststellung im Betrieb – Status quo und Entwicklungsbedarf. – Bielefeld. – (2009), S. 91–132

Geschichte und Entwicklung der Erhebungen über die betriebliche Weiterbildung (CVTS) in Europa und Deutschland / Dick Moraal; Gudrun Schönfeld. – In: Betriebliche Weiterbildung – der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven (= Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik: Beiheft; 22. – Stuttgart. – (2009), S. 15–33

Jugendliche ausländischer Herkunft beim Übergang in die Berufsausbildung: vom Wollen, Können und Dürfen / Claudia Diehl; Michael Friedrich; Anja Hall – In: Zeitschrift für Soziologie: ZfS. – 38 (2009), H. 1, S. 48–67

Kosten und Nutzen in der betrieblichen Weiterbildung: Bildungscontrolling = Kostencontrolling? / Bernd Käßlinger – In: Der pädagogische Blick: Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis in pädagogischen Berufen. – 17 (2009), H. 1, S. 4–14

Professionalization of VET Teachers and Lecturers and Practices in TVET Institutions in an International Perspective: chapter VIII.2 / Philipp Grollmann. – In: International handbook of education for the changing world of work: bridging academic and vocational learning. Vol. 1–6 – Dordrecht. – (2009), S. 1185–1201

Qualität in der beruflichen Bildung – Auslegung des Qualitätsbegriffs / Horst Mirbach. – In: Qualität in der beruflichen Bildung: Forschungsergebnisse und Desiderata. – Bielefeld. – (2009), S. 59–68

The Quality of Vocational Teachers: teacher education, institutional roles and professional reality / Philipp Grollmann. – In: European Educational Research Journal. – 7 (2008), H. 4, S. 535–547

Sector Bias and Sector Dualism: The Knowledge Society and Inequality / Daniela Rohrbach. – In: International Journal of Comparative Sociology. – 50 (2009), H. 5–6, S. 510–536

Theoretische Erklärungsansätze zur betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung / Friederike Behringer; Jana Kampmann; Bernd Käßlinger. – In: Betriebliche Weiterbildung – der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven (= Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik: Beiheft; 22). – Stuttgart. – (2009), S. 35–52

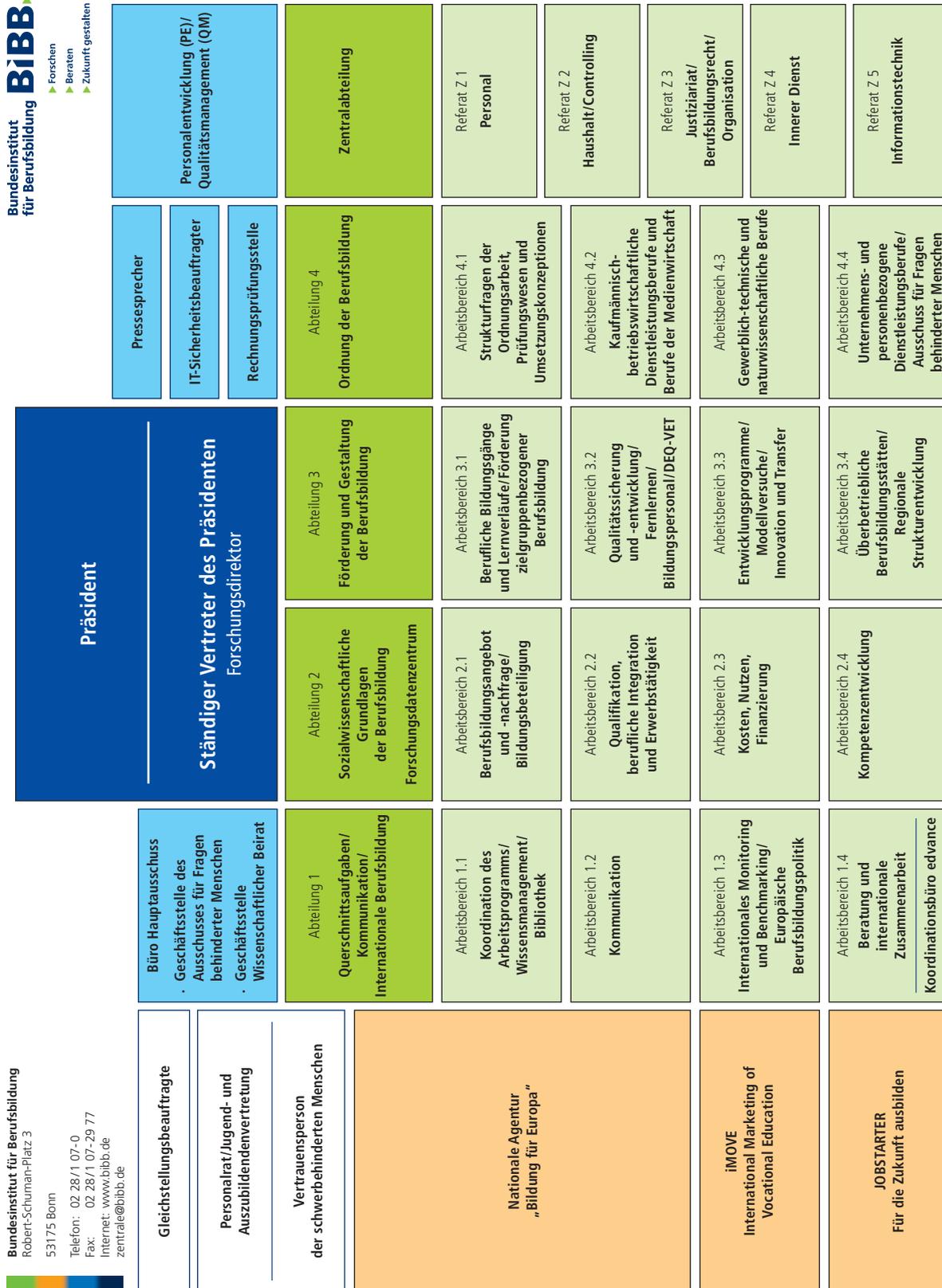
TVET Research Organizations and Scientific Communities: Challenges to the Institutionalization of TVET Research: chapter IX.8 / Wolfgang Wittig; Uwe Lauterbach; Philipp Grollmann. – In: International handbook of education for the changing world of work: bridging academic and vocational learning. Vol. 1–6. – Dordrecht. – (2009), S. 1535–1551

TZI und Berufs(aus)bildung / Franz Schapfel-Kaiser – In: Handbuch Themenzentrierte Interaktion (TZI). – Göttingen. – (2009), S. 332–336

C Organisation

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten



Stand: 01.05.2010

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

Kontakte

Hausanschrift:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Postanschrift:

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

JOBSTARTER

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

Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB)

im Bundesinstitut für Berufsbildung
Telefon: 02 28 / 1 07 – 12 32
E-Mail: kibb@bibb.de
Internet: www.kibb.de

Good Practice Center (GPC)

Berufliche Benachteiligtenförderung

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

E-Mail-Adressen:

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

Nationale Agentur Bildung für Europa (NA)

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

International Marketing of Vocational Education (iMOVE)

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