



Bundesinstitut für Berufsbildung

Jahresbericht 2016



Bundesinstitut für Berufsbildung
Jahresbericht 2016

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

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

© 2017 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber:

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

Redaktionsschluss: 31.12.2016

Redaktion: Silvia Niediek, Stefanie Velten, Sabine Vogelfänger,
Sara-Julia Blöchle, Dr. Thomas Vollmer, Sigrid Koppenhöfer (V.i.S.d.P.)

Layout: Iris Christmann, Wiesbaden

Druckerei: Druckerei Lokay e. K., Reinheim

Verlag: Bundesinstitut für Berufsbildung

Gesamtherstellung: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld

Vertriebsadresse:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 1.4 – Publikationsmanagement/Bibliothek
– Veröffentlichungen –
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
E-Mail: vertrieb@bibb.de

Best.-Nr.: 09.272

ISBN 978-3-945981-87-0 (PDF)
ISBN 978-3-96208-008-2 (Print)

Printed in Germany

Bildnachweis für Composings:

Seite 10: vege/Fotolia, hywards/Fotolia

Seite 30: vege/Fotolia

Seite 60: vege/Fotolia, akademik33/Fotolia, PureSolution/Fotolia

Seite 70: vege/Fotolia, akademik33/Fotolia, PureSolution/Fotolia

Seite 88: vege/Fotolia

Seite 112: vege/Fotolia

Seite 124: vege/Fotolia, Fine Art Studio/Fotolia, Palsur/Fotolia,
WonderfulPixel/Fotolia



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

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

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert. urn:nbn:de:0035-0681-9

Internet: www.bibb.de/veroeffentlichungen



Inhaltsverzeichnis

Vorworte	7
1. Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem. Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung ermöglichen	10
Ausbildungsmarktentwicklung im Jahr 2016	11
JOBSTARTER plus – Für die Zukunft ausbilden	16
Berufsprojektionen: Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten trotz wachsender Bevölkerung	20
Betriebliches Engagement in der Ausbildung Geflüchteter	22
Nachholen von Schulabschlüssen im Übergangsbereich	24
Betriebliche Ansätze der Kompetenzfeststellung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen ..	26
Berufsspezifische Ungleichheiten in Deutschland	26
Entwicklung der Kosten und Erträge der Ausbildung	28
2. Modernes und leistungsfähiges Ausbildungssystem. Qualität in der beruflichen Bildung weiterentwickeln	30
Wirtschaft 4.0	31
Die Zukunft der IT-Berufe	35
Digitale Medien in der beruflichen Bildung	39
Industrie 4.0 – Routine bei der Arbeit	42
Innovationslabore der Digitalisierung: Das Sonderprogramm ÜBS – Digitalisierung	43
Neue und modernisierte Aus- und Fortbildungsberufe	46
DEQA-VET – Ausbau der Regionalisierung im Kontext der europäischen Qualitätsinitiative	52
Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung	53
foraus.de – Das BIBB-Internetportal für Ausbilderinnen und Ausbilder	56
überaus – Fachstelle Übergänge in Ausbildung und Beruf	58
3. Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege. Anschlüsse gestalten – Kompetenzen erweitern	60
Förderstrukturen der Weiterbildung	61
Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung	64
Kaufmännisches Berufslaufbahnkonzept im Handwerk neu ausgerichtet	68
4. Berufliche Bildung weiter öffnen. Unterschiedliche Lernvoraussetzungen berücksichtigen	70
Neue Koordinierungsstelle Dekade für Alphabetisierung	71
Das Berufsorientierungsprogramm des BMBF	75
Informationsportal „AusbildungPlus“ – Entwicklungstrends dualer Studienformate	78
Integration von Studienaussteigenden in die duale Berufsausbildung	81
Entwicklung des Frauenanteils in bislang typischen „Männerberufen“	84
Videoclips zur interkulturellen Sensibilisierung des Bildungspersonals der Fachstelle überaus	86



Inhaltsverzeichnis

5. Internationalisierung der Berufsbildung.	
Das BIBB als internationales Kompetenzzentrum stärken	88
Internationale Berufsbildungszusammenarbeit	89
Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen	90
Work-Based Learning und Apprenticeship	95
Mobilität und internationaler Austausch	98
Bilaterale Kooperationen und Beratung	101
Internationalisierung von Berufsbildungsdienstleistungen (iMOVE)	108
Analyse von Berufsbildungssystemen	111
6. Das BIBB als moderne Institution.	
Rahmenbedingungen für höchste Qualität schaffen	112
Hauptausschuss	113
Wissenschaftlicher Beirat	114
Haushalt	115
Mobilität für alle – Mobilitätsstrategie im BIBB	116
Das BIBB als umweltbewusster Arbeitgeber	117
Das BIBB als attraktiver Arbeitgeber	119
Personal und Ausbildung im BIBB	121
7. Kommunikation, Wissenstransfer und Vernetzung. Positionen, Perspektiven und Forschungsergebnisse zielgruppengerecht vermitteln	124
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	125
Publikationen	132
www.bibb.de: Das Internetportal für die berufliche Bildung	138
Kooperationen mit Hochschulen und Forschungsinstitutionen	139
Das Forschungsdatenzentrum im BIBB (BIBB-FDZ)	141
Literaturdatenbank und Auswahlbibliografien	142
Anhang	143
A Das BIBB im Internet	143
B Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2016	146
C Kontakte	148



Abkürzungsverzeichnis

AEVO	Ausbilder-Eignungsverordnung
AG BFN	Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz
AHK	Deutsche Außenhandelskammern
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBnE	Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMUB	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BOP	Berufsorientierungsprogramm
BQ	Berufsqualifikation
BQFG	Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz
DIE	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme
EQ-Praktikum	Einstiegsqualifizierungspraktikum
EQF/EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
ESF	Europäischer Sozialfonds
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
GOVET	German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training
HwO	Handwerksordnung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
iABE	integrierte Ausbildungsberichterstattung
iMOVE	International Marketing of Vocational Education
IKT	Informations- und Kommunikationstechnik
IQ	Beratungsnetzwerk „Integration durch Qualifizierung“
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
KldB	Klassifikation der Berufe
KMK	Kultusministerkonferenz
KMU	kleine und mittlere Betriebe
LDBB	Literaturdatenbank Berufliche Bildung
LQW	Lernorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung
NA beim BIBB	Nationale Agentur für Bildung beim BIBB
SGB	Sozialgesetzbuch
ÜBS	Überbetriebliche Ausbildungsstätten
UNESCO-UNEVOC	Internationales Zentrum für Berufsbildung der UNESCO
VHS	Volkshochschulen
WBL	Word-Based Learning
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks



Vorwort



◀ Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

Liebe Leserin, lieber Leser,

hebt man den Blick, sieht man keine Grenzen. So sagt man in Japan, und das gilt für fernöstliche Gefilde genauso wie für unsere Breiten – auch für das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn. Wie wir bei unserer täglichen Arbeit im Institut zunehmend unser Gesichtsfeld erweitert haben, welche Resultate dies zumal im vergangenen Jahr hervorbrachte und was einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu denken: Darüber vor allem gibt der vorliegende Bericht beredtes Zeugnis.

Beispiel Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem: Wie möchte KAUSA, die bei JOBSTARTER angesiedelte Koordinierungsstelle für Ausbildung und Migration, die Ausbildungsbeteiligung von jungen Migrantinnen und Migranten sowie Flüchtlingen erhöhen? Welche Strukturen sind am Übergang zwischen Schule und Beruf am besten aufzubauen? Und warum wird die Anerkennung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen immer relevanter? Solche Grenzüberwindungen thematisiert diese Publikation – komprimiert,

illustriert, basierend auf Beiträgen vieler Kolleginnen und Kollegen.

Wir möchten ein Ausbildungssystem, das zum Beispiel Ergebnisse der BIBB-BMBF-Initiative zur „Berufsbildung 4.0“ aufnimmt. Wir treten für mehr lebensbegleitendes Lernen und für weitere Durchlässigkeit, also für Grenzabbau zwischen akademischer und beruflicher Bildung ein. Und wir wollen die berufliche Bildung weiter öffnen. Die Erläuterungen des schon Erreichten bei diesen Zielen und die Einordnungen damit verbundener Programme, Strategien und Seminarreihen machen den Jahresbericht zu einem Nachschlagewerk der besonderen Art.

Besonders ist zudem das Augenmerk, das wir auf die grenzüberschreitende, internationale Zusammenarbeit und auf die Internationalisierung der Berufsbildung legen. Sei es beim Monitoring des Anerkennungsgesetzes, sei es bei der Zusammenarbeit mit UNESCO-UNEVOC, sei es beim wissenschaftlichen Austausch oder bei bilateralen Kooperationen: Uns ist es wichtig, Barrieren als Herausforderungen zu begreifen und aus dem Weg zu

räumen. Dies schließt bei der Organisationsentwicklung unsere Mobilitätsstrategie ein, die ein Arbeiten jenseits des Hauses fördert.

Die im abschließenden Kapitel dargestellte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des BIBB, die Publikationen, ferner die Kooperationen mit Hochschulen und Forschungsinstituten legen nahe: Der Satz des Philosophen Ludwig Wittgenstein, dass die Grenzen der Sprache die Grenzen der Welt bedeuten, ist zwar gültig. Zugleich motiviert diese Einsicht dazu, das Gegebene zu hinterfragen – und Freude daran zu haben. Auch davon zeugt der Jahresbericht.

Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, wünsche ich dabei eine erkenntnisreiche Lektüre. Sie möchten sich über das Gelesene oder andere Aktualitäten rund um die berufliche Bildung vertieft austauschen? Der BIBB-Kongress 2018, auf den ich bereits jetzt verweisen möchte, wird dafür das ideale Forum bieten

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser
Präsident



◀ Prof. Dr. Reinhold Weiß

Liebe Leserin, lieber Leser,

im vergangenen Jahr stand die wissenschaftliche Arbeit des BIBB im Zeichen der Evaluation durch den Wissenschaftsrat. Im Januar 2017 wurde die Stellungnahme verabschiedet und veröffentlicht. Darin stellt der Wissenschaftsrat fest, dass das Bundesinstitut wesentlich an der Weiterentwicklung des Systems der Berufsbildung mitwirkt und dabei eine „bedeutende und objektivierende Funktion im Zusammenspiel zwischen der Politik und den Sozialpartnern wahrnimmt“. Weiter stellt der Bericht fest, die Forschungsfelder des BIBB seien von hoher Praxisrelevanz und politischer Bedeutung. Die hochwertigen Dienst- und Beratungsleistungen des BIBB trügen maßgeblich dazu bei, die hohe Qualität des modellbildenden Systems der dualen Berufsausbildung und betrieblichen Weiterbildung zu sichern.

In seiner Stellungnahme bescheinigt der Wissenschaftsrat dem BIBB eine beachtliche Weiterentwicklung seiner Forschungsleistungen und der Qualität seiner Forschung. Das Forschungsprogramm des Instituts sei gut auf die Bedarfe der Praxis ausgerichtet und greife aktuelle Fragen auf. Zugleich regt der Wissenschaftsrat an, die eingeleiteten Reformen zielstrebig weiterzuverfolgen und umfassend umzusetzen. So soll die Forschung weiter gestärkt und in Zusammenarbeit mit externen Partnern intensiviert werden. Vor allem gelte es, die Vorlauforschung auszubauen, Beiträge zur Erforschung von Grundlagen zu liefern und das Methodenspektrum zu erweitern. Auch sollten die Veröffentlichungen in referierten Fachzeitschriften weiter erhöht und verstärkt Drittmittel für Forschung eingeworben werden.

Schließlich solle die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch Nachwuchsgruppen und die Beteiligung an Graduiertenprogrammen verstärkt werden. Die Empfehlungen des Wissenschaftsrats werden die Richtschnur für die forschungsstrategische Weiterentwicklung des BIBB in den nächsten Jahren sein.

Prof. Dr. Reinhold Weiß
Ständiger Vertreter des Präsidenten,
Forschungsdirektor

▶▶▶ Einstieg in Ausbildung
und Beschäftigung
ermöglichen





1. AUSBILDUNGSMARKT UND BESCHÄFTIGUNGSSYSTEM

Ausbildungsmarktentwicklung im Jahr 2016

Die wichtigsten Eckdaten im Überblick

Mehr Ausbildungsplatzangebote der Betriebe, eine leicht sinkende Ausbildungsplatznachfrage der Jugendlichen, aber weiter wachsende Schwierigkeiten, die Ausbildungsangebote der Betriebe und die Ausbildungswünsche der Jugendlichen in Einklang zu bringen, sodass letztlich dennoch nicht mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen werden konnten – so lässt sich in Kürze die Ausbildungsmarktentwicklung 2016 charakterisieren.

Das *betriebliche* Ausbildungsplatzangebot stieg 2016 um 1.400 Plätze bzw. +0,3 Prozent auf 546.400 Plätze. Das *außerbetriebliche* Angebot wurde dagegen weiter zurückgefahren und bezifferte sich nur

noch auf 17.400 Ausbildungsplätze (–1.300 bzw. –7,0 % gegenüber 2015). Zusammen summierten sich das betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungsplatzangebot auf 563.800 Ausbildungsplätze. Diese Zahl entspricht damit nahezu genau dem Vorjahreswert (→ Abb. 1a). Die Ausbildungsplatznachfrage sank 2016 um 2.100 bzw. –0,4 Prozent auf 600.900 Personen (→ Abb. 1b). Da die Nachfrage bundesweit nicht weiter anstieg, das Ausbildungsplatzangebot aber leicht zunahm, verbesserte sich die Ausbildungsmarktlage aus Sicht der Jugendlichen. Die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation – die Zahl der Ausbildungsplatzangebote je 100 Nachfrager/-innen – stieg um 0,7 Prozentpunkte auf 93,4. Dies ist der höchste Wert seit der ersten Messung 2007. ▶ ▶ ▶



Prof. Elisabeth M. Krekel,
Leiterin der Abteilung
„Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Berufsbildung“

Die duale Berufsausbildung ist nach wie vor eine tragende Säule des deutschen Wirtschaftssystems. Um den künftigen Fachkräftebedarf, insbesondere auf der mittleren Qualifikationsebene, zu decken, muss es in Zukunft besser gelingen, das

Interesse von Frauen und Studienberechtigten an einer dualen Ausbildung, auch in gewerblich-technischen Berufen, zu steigern.

Erfolgreiche Marktteilnehmer/-innen

Die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplatzangebote, die bis zum Bilanzierungsstichtag 30. September nicht besetzt werden konnten, stieg im Jahr 2016 erneut an. Bundesweit blieben 43.500 Ausbildungsstellen ungenutzt. Dies ist der höchste Wert seit 1995 und stellt im Vergleich zum Vorjahr eine Steigerung um +1.900 bzw. +4,5 Prozent dar. Insgesamt waren zum Stichtag acht Prozent des offiziell errechneten betrieblichen Ausbildungsangebots vakant, im Osten Deutschlands sogar 10,3 Prozent (→ Abb. 2a). Die größten Besetzungsprobleme nach Zuständigkeitsbereichen wurden erneut im Handwerk beobachtet. Bundesweit blieben hier 14.000 Stellen bzw. 9,4 Prozent des betrieblichen Ausbildungsangebots bis zum 30. September unbesetzt.

Bei der Ausbildungsplatznachfrage gab es 2016 im Vergleich zum Vorjahr kaum Veränderungen. Zum Stichtag 30. September waren bundesweit 80.600 Bewerber/-innen bei der Bundesagentur für Arbeit als „noch suchend“ gemeldet. Dies waren 400 Personen weniger bzw. –0,5 Prozent im Vergleich zu 2015. Der Anteil der erfolglosen Bewerber/-innen an der

offiziell ermittelten Nachfrage fiel 2016 mit 13,4 Prozent genauso hoch wie im Jahr zuvor aus (→ Abb. 2b).

Weiter wachsende Passungsprobleme

Die Zunahme der Besetzungsprobleme und die gleichbleibend schwierige Versorgungslage von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen führten dazu, dass sich 2016 die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt erneut verschärften. Dabei fielen die Passungsprobleme im Osten wiederum höher aus als im Westen (→ Abb. 3). Von Passungsproblemen spricht man, wenn es nicht nur zu Besetzungspro-

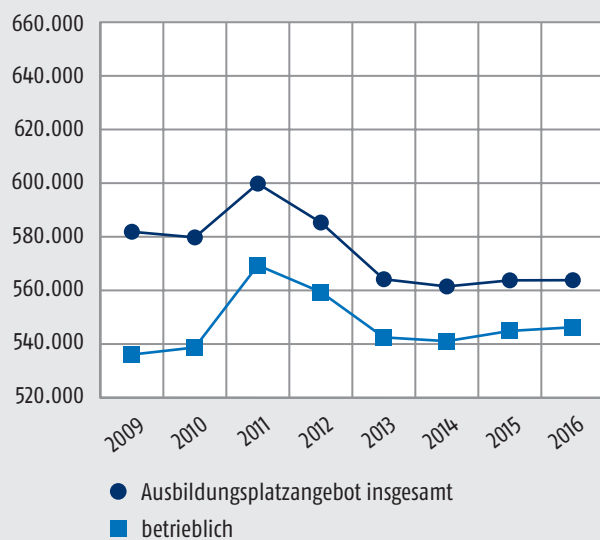
blemen auf dem Ausbildungsmarkt kommt (Ausbildungsplatzangebote bleiben ungenutzt), sondern zugleich auch größere Versorgungsprobleme auftreten (Ausbildungsstellenbewerber/-innen bleiben bei ihrer Suche erfolglos). Die Ursachen für dieses Phänomen liegen vor allem in regionalen und beruflichen Disparitäten zwischen Angebot und Nachfrage: Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen konzentriert sich auf jene Regionen und Berufe, in denen das Angebot vergleichsweise niedrig ist, während umgekehrt das Angebot in anderen Regionen und Berufen wesentlich höher ausfällt als die Nachfrage. Über die verschie-

„Eine der Ursachen für die Passungsprobleme ist, dass sich die Jugendlichen der großen Ausbildungsmarktunterschiede zwischen den Berufen oft nicht bewusst sind. Sie schätzen deshalb auch ihre Bewerbungschancen in den verschiedenen Berufen nicht immer richtig ein.“

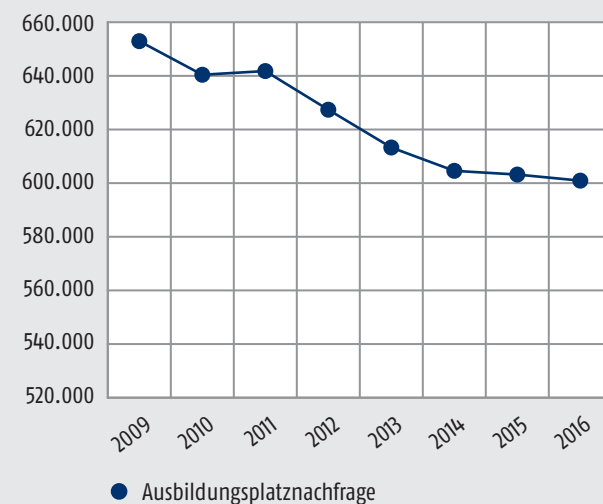
Dr. Joachim Gerd Ulrich, wissenschaftlicher Mitarbeiter

Abb. 1: Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots und der Ausbildungsplatznachfrage 2009 bis 2016

a) Ausbildungsplatzangebot



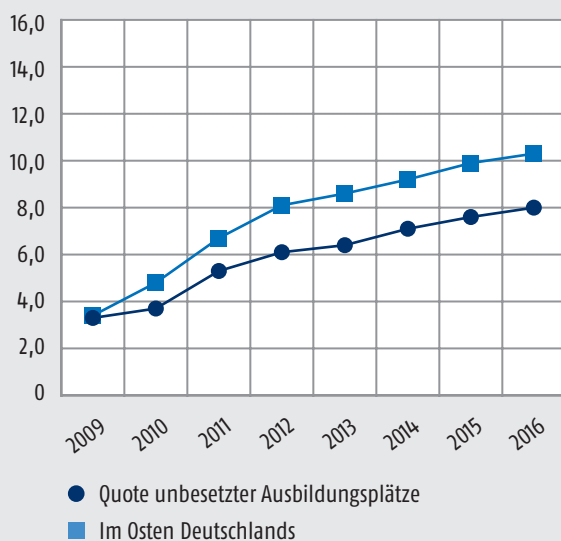
b) Ausbildungsplatznachfrage



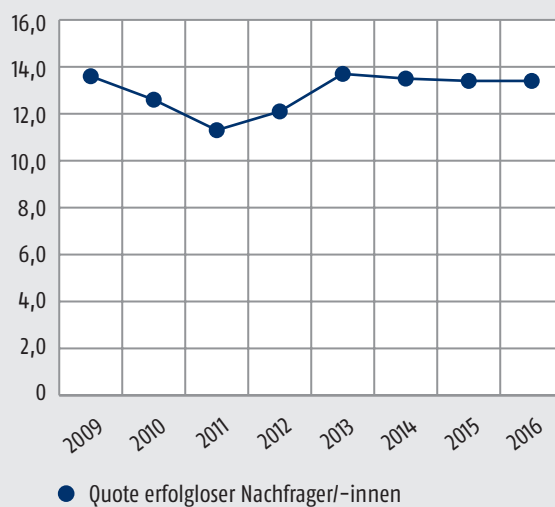
Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September

Abb. 2: Entwicklung des Anteils erfolgreicher Marktteilnahmen 2009 bis 2016 (in %)

a) Quote unbesetzter betrieblicher Ausbildungsplatzangebote



b) Quote erfolgreicher Ausbildungsplatznachfrager/-innen



Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September; Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum 30. September

denen Regionen und Berufe hinweg kumulieren diese Phänomene dann zu einer hohen Zahl erfolgloser Marktteilnehmer/-innen auf beiden Seiten des Ausbildungsmarktes.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

Da das betriebliche Angebot im Zuge der wachsenden Passungsprobleme zu einem größeren Teil nicht ausgeschöpft werden konnte, gelang es bundesweit 2016 ungeachtet des Angebotsplus nicht, mehr Ausbildungsverträge als im Vorjahr abzuschließen. 2016 wurden insgesamt 520.300 neue Ausbildungsverträge registriert (– 1.800 Verträge bzw. – 0,4% gegenüber 2015).

Die Differenzierung nach Zuständigkeitsbereichen zeigt, dass Industrie und Handel wie bereits in den Vorjahren 2012 bis 2015 einen Rückgang bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen hinnehmen mussten, diesmal bundesweit um – 3.900 bzw. – 1,3 Prozent auf nunmehr 304.300 neu abgeschlossene Verträge. Im Handwerk wurden 2016 bundesweit 141.800 neue Lehrverträge gezählt, rund 300 bzw. 0,2 Prozent mehr als 2015. Von den übrigen Zuständigkeitsbereichen meldeten sowohl der Öffentliche Dienst (+ 500 bzw. + 3,9%), die Landwirtschaft (+ 100 bzw. + 0,5%) als auch die Freien Berufe (+ 1.400 bzw. + 3,3%) positive Entwicklungen.

Insgesamt werden im dualen Berufsausbildungssystem, zu dem nicht die Erziehungs- und Pflegeberufe zählen, deutlich mehr Ausbildungsverträge mit jungen Männern

„Die Zahl der neuen Ausbildungsverträge fällt nicht zuletzt wegen der wachsenden Passungsprobleme so niedrig aus. Um eine Trendumkehr zu erreichen, müssen auch die von den Jugendlichen wahrgenommenen Attraktivitätsunterschiede zwischen den Berufen deutlich kleiner werden.“

Stephanie Matthes, wissenschaftliche Mitarbeiterin

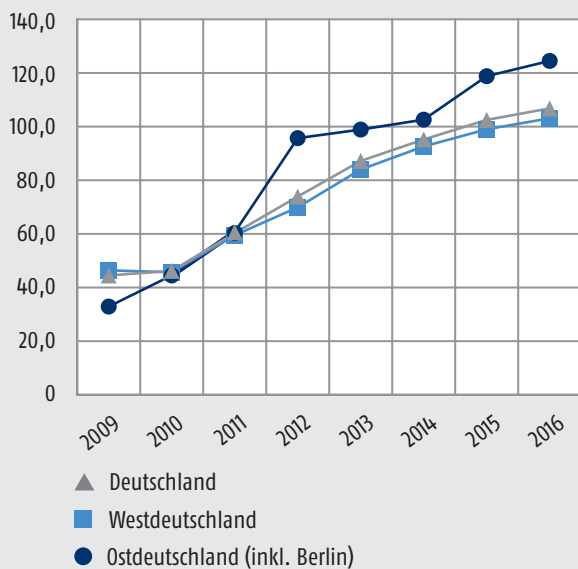
(2016: 316.200) als mit jungen Frauen (2016: 204.100) abgeschlossen. Dieser Trend hat sich in den letzten Jahren noch verstärkt, denn seit 2009 ist die Vertragszahl mit jungen Frauen stark gesunken. Bei den Männern fiel dagegen die Zahl der Neuabschlüsse 2016 im Vergleich zu 2009 nur unwesentlich niedriger aus (→ Abb. 4).

Die Ursache liegt insbesondere darin, dass sich weniger junge Frauen für eine duale Berufsausbildung interessieren. Dabei ist das gesunkene Interesse wiederum nur bedingt eine Folge der ungünstigen demografischen Entwicklung; vielmehr sind im Zuge des Trends zu höheren Schulabschlüssen insbesondere junge Frauen erfolgreich, streben somit verstärkt ein Studium an oder entscheiden sich für einen Erziehungs-, Pflege- oder Assistenzberuf.

Auswirkungen der Immigration von Geflüchteten

Die starke Immigration von Geflüchteten machte sich 2016 auf dem Ausbildungsmarkt noch nicht in größerem Maße bemerkbar. Die Bundesagentur für Arbeit registrierte insgesamt 10.300 Bewerber/-innen für duale Ausbildungsstellen, die im Kontext von Fluchtmigration nach Deutschland gekommen waren. Im Vergleich zu den sonstigen Bewerberinnen und Bewerbern waren der Männeranteil und der Altersdurchschnitt in dieser Bewerbergruppe höher, ebenso der Anteil derjenigen mit maximal einem Hauptschulabschluss. Gut jede/-r Dritte (35%) mündete bis zum Stichtag 30.9. in eine Berufsausbildung ein. Weitere 20 Prozent verblieben in schulischen Bildungsgängen, Fördermaßnahmen oder Praktika, sieben Prozent nahmen eine Erwerbstätigkeit auf. 28 Prozent verblieben unbekannt. ◀
www.bibb.de/ausbildungsmarkt2016

Abb. 3: Entwicklung der Passungsprobleme von 2009 bis 2016
(deutschlandweit und im Vergleich zwischen West- und Ostdeutschland)

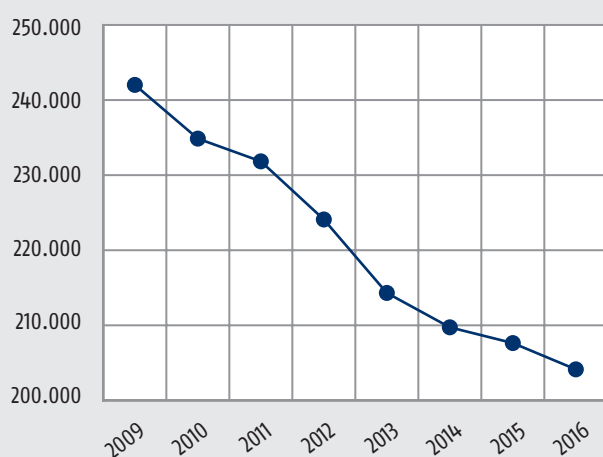


Anmerkung: Der Index zu den Passungsproblemen berechnet sich als Produkt aus dem Prozentanteil der unbesetzten Stellen am betrieblichen Angebot und dem Prozentanteil der noch suchenden Bewerber/-innen an der Nachfrage. Durch die multiplikative Verknüpfung wird sichergestellt, dass der Indikator keine Passungsprobleme anzeigt, wenn zwar massive Besetzungsprobleme vorliegen, aber keine Versorgungsprobleme, und umgekehrt auch nicht, wenn keine Besetzungsprobleme existieren, aber die Versorgungsprobleme extrem sind.

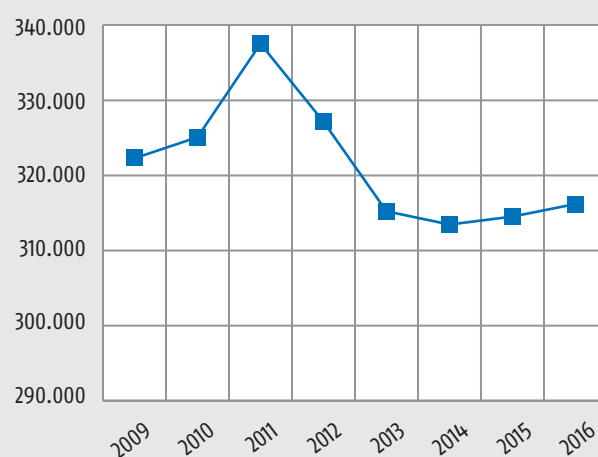
Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September;
Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September

Abb. 4: Entwicklung der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2009 bis 2016

a) mit jungen Frauen



b) mit jungen Männern



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September



JOBSTARTER plus – Für die Zukunft ausbilden

Neue betriebliche Ausbildungsplätze und Lösungswege für aktuelle Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt und im Ausbildungsbetrieb finden – darauf zielt das BMBF mit JOBSTARTER. Seit 2006 greift das Programm berufsbildungspolitische Entwicklungen auf und erprobt praxisnahe Ausbildungsmodelle auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung. Zugleich unterstützen die aus Mitteln des BMBF und des ESF geförderten Projekte kleine und mittlere Unternehmen in allen wesentlichen Fragen der Ausbildung.

2016: Zehn Jahre JOBSTARTER

Zehn Jahre Projektförderung – das bedeutet zehn Förderrunden und 436 geförderte Projekte in ganz Deutschland, die mit ihrer Arbeit bundesweit rund 63.000 Ausbildungsplätze geschaffen und zu einer Verbesserung der regionalen Ausbil-

dungsstrukturen beigetragen haben. Über die jeweils dreijährige Projektlaufzeit hinaus wurden zahlreiche regionale Unterstützungsangebote verstetigt. Nachhaltige Wirkung konnte auch durch den Transfer erprobter Konzepte in andere Branchen oder Regionen sowie in die Regelsysteme des Arbeits- und Ausbildungsmarkts erzielt werden. So fand 2016 die in einer JOBSTARTER-Fachtagung erarbeitete Empfehlung zur Sicherung des Lebensunterhalts Teilzeitauszubildender, nach der SGB-II-Kundinnen und -Kunden auch während einer Teilzeitberufsausbildung im SGB-II-Bezug bleiben sollten, um das Existenzminimum dauerhaft zu gewährleisten, Eingang in den Entwurf des Neunten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch.

Im Laufe der Zeit hat die Programmstelle JOBSTARTER beim BIBB die Durchführung weiterer berufsbildungspolitischer Programme und Initiativen übernommen: 2008 wurde zur Erprobung bundesein-

heitlicher Ausbildungsbausteine der Programmbereich JOBSTARTER CONNECT eingerichtet, 2010 folgte die gemeinsame Servicestelle für das BMBF, das BMAS und die BA für die Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ und 2015 startete die von der Programmstelle koordinierte Informationskampagne „Du + Deine Ausbildung = Praktisch unschlagbar“.

JOBSTARTER plus-Projekte

2014 startete mit der ESF-Förderperiode 2014–2020 das Nachfolgeprogramm JOBSTARTER plus. Aktuell sind deutschlandweit 83 JOBSTARTER plus-Projekte und sechs Projekte aus dem Vorläuferprogramm JOBSTARTER aktiv. Neben dem Transfer innovativer Ausbildungskonzepte in die betriebliche Praxis entwickeln die Projekte Ausbildungsplätze in KMU und helfen bei der passgenauen Besetzung. Mit den Instrumenten des externen Ausbildungsmanagements soll der seit einigen Jahren sinkenden Ausbildungsbetriebsquote insbesondere bei kleineren Unternehmen entgegen gewirkt werden.

Ein weiterer Schwerpunkt der Projektförderung liegt auf der Ansprache neuer Zielgruppen für die berufliche Bildung zur Deckung des Fachkräftebedarfs. 17 Projekte erarbeiten gemeinsam mit KMU Konzepte zur Gewinnung von Studen- aussteigerinnen und -aussteigern für eine duale Ausbildung. Andere Projekte erweitern das Angebot an Zusatzqualifikationen in der Erstausbildung und helfen dadurch



*Simone Asmuth,
Redakteurin der Programmstelle JOBSTARTER beim BIBB*

Kernziel von JOBSTARTER ist es, Klein- und Mittelbetriebe dabei zu unterstützen attraktive Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Dazu fördern wir Projekte und kooperieren in regionalen und thematischen Netzwerken mit vielen Partnern. Die Herausforderung aus Sicht der Öffentlichkeitsarbeit

besteht darin, die Ergebnisse unserer Projektpartner und unsere Arbeit in der Programmstelle für möglichst viele Menschen sichtbar und nachvollziehbar zu machen. Mit einem guten Mix aus Online-Informationen, Print-Produkten und Veranstaltungen wollen wir dieses Ziel erreichen.

„Zehn Jahre Projektförderung – das bedeutet zehn Förderrunden und 436 geförderte Projekte in ganz Deutschland, die mit ihrer Arbeit bundesweit rund 63.000 Ausbildungsplätze geschaffen und zu einer Verbesserung der regionalen Ausbildungsstrukturen beigetragen haben.“

Simone Asmuth, Programmstelle JOBSTARTER

KMU, die Attraktivität und Qualität der Ausbildung zu steigern, sodass sie sich im Wettbewerb um leistungsstarke Jugendliche besser positionieren können. In zahlreichen Regionen Deutschlands weist der Ausbildungsstellenmarkt über-

dies ein großes Ungleichgewicht zwischen Ausbildungsplatzangebot und Ausbildungsplatznachfrage auf, sodass die Besetzungs- und Versorgungsprobleme nicht mehr innerhalb der Region selbst gelöst werden können. JOBSTARTER plus fördert daher

► JOBSTARTER plus – dritte Förderrunde

Im August 2016 erschien die dritte Förderbekanntmachung (Teil A) des Ausbildungsstrukturprogramms „JOBSTARTER plus“ mit der Förderlinie „Ausbildung in Klein- und Kleinstunternehmen stärken“ im Bundesanzeiger. Gefördert werden Projekte, die mit Instrumenten des externen Ausbildungsmanagements zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Klein- und Kleinstunternehmen in bestimmten Regionen und/oder Branchen beitragen. Der Start der Projekte erfolgt ab März 2017.

Teil B mit der Förderlinie „Aus- und Weiterbildung in der Wirtschaft 4.0 – Unterstützungsstrukturen für KMU im Anpassungsprozess der betrieblichen Ausbildung“ erschien im September 2016 im Bundesanzeiger. Gefördert werden Projekte, die KMU im Hinblick auf den erforderlichen Anpassungsprozess ihrer betrieblichen Aus- und Weiterbildung infolge der zunehmenden Automatisierung und Digitalisierung der Arbeitsprozesse in allen Bereichen der Wirtschaft beraten und begleiten.

Der Start der Projekte erfolgt ab Juli 2017.

Projekte, die KMU dabei unterstützen, Jugendliche aus einer anderen Region als Auszubildende zu gewinnen. Die Projekte des Programms JOBSTARTER plus tragen mit ihrer Arbeit wesentlich zur Verbesserung regionaler Ausbildungsstrukturen bei. Durch eine strategische Vernetzung regionaler Angebote wird das Übergangsmanagement von der Schule in die betriebliche Ausbildung verbessert, in enger Abstimmung mit den Strategien und Aktivitäten der Länder im Bereich der dualen Berufsausbildung.

Ab Mai 2016 starteten 34 Projekte der zweiten Förderrunde im Programm JOBSTARTER plus in verschiedenen Schwerpunkten:

- Förderlinie I „Unterstützungs- und Beratungsstrukturen für KMU in Branchen mit Besetzungs- und Passungsproblemen oder Wirtschafts- oder Forschungsclustern“
- Förderlinie II „Ausbildung und Migration – KAUSA Servicestellen“
- Förderlinie III „Verzahnung von Aus- und Weiterbildung: Zusatzqualifikationen während der dualen Berufsausbildung“
- Förderlinie IV „Entwicklung und Erprobung interregionaler Mobilität“

KAUSA – Ausbildung und Migration

Selbstständige mit Migrationshintergrund für die Berufsausbildung zu gewinnen, die Ausbildungsbeteiligung von jungen Migrantinnen und Migranten und Flüchtlingen zu erhöhen und Eltern über die ► ► ►

Bundesbildungsministerin Prof. Dr. Johanna Wanka beim Besuch der KAUSA Servicestelle Gießen, die bereits mehrere Geflüchtete in Ausbildung vermitteln konnte.
Foto: © zaug GmbH



berufliche Ausbildung zu informieren: Das sind die Ziele von KAUSA, der bei JOBSTARTER angesiedelten Koordinierungsstelle für Ausbildung und Migration.

Die Beratung der Zielgruppen vor Ort übernehmen die KAUSA Servicestellen. Das KAUSA Netzwerk bietet inzwischen in 13 Bundesländern an 29 Standorten seine Beratungs- und Unterstützungsleis-

tungen an. Neben dem Netzwerk wurden 2016 auch die Zielgruppen erweitert: So werden neben Selbstständigen, Jugendlichen und Eltern mit Migrationshintergrund auch junge Flüchtlinge bei Fragen zur dualen Ausbildung beraten und an kompetente Partner vor Ort vermittelt. Weiteres Ziel ist es, die vorhandenen lokalen Netzwerke zu stärken und Strukturen zu verankern, die nachhaltig die gleichbe-

rechtigte Ausbildungsbeteiligung aller ermöglichen.

Seit August 2016 begleiten ehrenamtliche Mentorinnen und Mentoren des Senior Experten Service in Zusammenarbeit mit den KAUSA Servicestellen junge Geflüchtete. Durch individuelle Betreuung werden sie auf ihrem Weg in die duale Ausbildung begleitet.

Wie funktioniert der Einstieg in die Ausbildung? Was muss dabei beachtet werden? Wer bietet Hilfe an? Der Online-Leitfaden „Flüchtlinge und Ausbildung“ von KAUSA gibt Unternehmerinnen und Unternehmern, Beraterinnen und Beratern und allen, die Geflüchtete auf diesem Weg begleiten, Hilfestellung.
www.jobstarter.de
www.kausa-servicestellen.de
www.jobstarter.de/fluechtlinge-und-ausbildung



BWP 1/2016: Migration und Flüchtlinge

Die Situation der Flüchtlinge in Deutschland hängt in entscheidendem Maß von ihrer Integration in Bildung und Beschäftigung ab. Welche Anforderungen stellen sich vor diesem Hintergrund an Institutionen und Akteure der Berufsbildung? Und welchen Beitrag können sie leisten, damit Flüchtlinge entsprechend ihren schulischen und beruflichen Qualifikationen gefördert und in die Gesellschaft integriert werden? Hierzu bietet die BWP-Ausgabe Hintergrundinformationen, wissenschaftliche Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Praxis. www.bibb.de/bwp-1-2016

Bildungsketten

Servicestelle Bildungsketten unterstützt Bund-Länder-BA-Vereinbarungen

Die Servicestelle Bildungsketten in der Programmstelle JOBSTARTER beim BIBB unterstützte 2016 Bund, Bundesagentur für Arbeit und Länder dabei, kohärentere Strukturen in der Berufs- und Studienorientierung sowie am Übergang Schule – Beruf aufzubauen. Das BMBF und das BMAS schlossen gemeinsam mit vier weiteren Ländern und der BA entsprechende Vereinbarungen: Nordrhein-Westfalen, Thüringen, Brandenburg und Baden-Württemberg. Somit konnten in der Initiative Bildungsketten bislang sieben Bund-Länder-BA-Vereinbarungen zum Abschluss gebracht werden. Zum Stand der Vereinbarungen siehe

www.bildungsketten.de/strukturen-schaffen

Auf der Bildungsketten-Konferenz im November 2016 sprachen sich Bundesbildungsministerin Prof. Dr. Johanna Wanka und Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles dafür aus, mit allen Ländern eine Vereinbarung auf den Weg zu bringen und für junge Menschen eine durchgängige Bildungskette von der Schule in den Beruf zu schaffen. 350 Vertreter/-innen aus Politik, Bildungspraxis, Wirtschaft und Wissenschaft diskutierten über die künftige Ausrichtung der Initiative Bildungsketten. Berufsorientierung digitalisieren, Jugendliche individuell begleiten, junge Geflüchtete in die Ausbildung integrieren und Förderinstrumente regional koordinieren – dies sind die Zukunftsthemen. Die Servicestelle Bildungsketten war im Auftrag des BMBF für Konzeption und Durchführung der Konferenz verantwortlich. www.bildungsketten.de/konferenz2016

Die Servicestelle Bildungsketten begleitete 2016 die Entwicklung eines neuen pädagogischen Konzepts für den Berufswahlpass. Das Förderinstrument zur Berufsorientierung soll moderner werden und die Möglichkeiten der Digitalisierung stärker nutzen. Der Relaunch erfolgt in mehreren Stufen. Die Konzeptentwicklung ist bis Sommer 2017 geplant, danach folgt eine Erprobungsphase, bevor es in die Einführung geht. Für die Nutzer/-innen des Berufswahlpasses sollen Unterstützungsangebote wie Fortbildungen für Lehrkräfte zum Einsatz des neuen Mediums entwickelt werden. www.bildungsketten.de/de/1974.php

Für Fachkräfte am Übergang Schule – Beruf entwickelte die Servicestelle Bildungsketten 2016 zwei neue Arbeitshilfen: Die Arbeitshilfe „Individuelle Förderung: Handlungstipps für die Berufseinstiegsbegleitung“ richtet sich an Berufseinstiegsbegleiter/-innen. Eine weitere Arbeitshilfe erläutert alle Schritte zur Umsetzung des „try five!“-Erlebnisparcours zum Thema Potenzialanalyse und Kompetenzfeststellung. Beteiligte Akteure der Initiative Bildungsketten und Interessierte sind dazu eingeladen, den Parcours eigenständig durchzuführen, zum Beispiel an Schulen. ◀

www.bildungsketten.de/arbeitshilfen-uebersicht

www.bildungsketten.de/tryfive

Bundesbildungsministerin Prof. Dr. Johanna Wanka (l.) und Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles auf der Bildungsketten-Konferenz 2016 zur Berufs- und Studienorientierung und zum Übergang Schule – Beruf. Foto: © Bildungsketten / Fotograf: Nils Krüger



Berufsprojektionen: Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten trotz wachsender Bevölkerung

Aktuelle Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2035 unter Berücksichtigung der Zuwanderung Geflüchteter

Im Herbst 2016 wurden die Ergebnisse der vierten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen (QuBe-Projekt), die unter der gemeinsamen Leitung des BIBB und des IAB durchgeführt werden, vorgestellt. Neben einer Erneuerung der Datengrundlage wurde auch erstmals eine eigene QuBe-Bevölkerungsprojektion erstellt, um den starken Zustrom Geflüchteter in der Modellierung zu berücksichtigen. Dabei wurde angenommen, dass bis einschließlich 2020 insgesamt 1,4 Mio. Personen in Deutschland als Schutzbedürftige anerkannt werden. Durch Einbezug der neuen Klassifikation der Berufe 2010 konnten erstmals auch die Arbeitsanforderungen, die am Arbeitsplatz an die Beschäftigten gestellt werden, mit berücksichtigt werden. Wie bereits in den vorangegangenen Projektionswellen, wurden außerdem die steigenden Erwerbsquoten (insbesondere von Frauen und Älteren) sowie eine wachsende Bildungsexpansion berücksichtigt, um das zukünftige Angebot an Erwerbspersonen zu modellieren.

Trotz starker Zuwanderung und der damit einhergehenden relativen Verjüngung der Bevölkerung fällt die Zahl der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) von 44,9 Mio. im Jahr 2015 nach mittelfristigem Anstieg auf 43,7 Mio. im Jahr 2035. Das mittelfristige Bevölkerungswachstum wird die Binnen- nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen stärken, wodurch auch der Bedarf an Arbeitskräften höher

werden zwischen 2014 und 2035 rund 12,1 Mio. Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Im Gegenzug werden aber nur 9,2 Mio. Personen mit dieser Qualifikation aus dem Bildungsbereich nachrücken, wodurch sich hier das Arbeitskräfteangebot bis 2035 im Vergleich zu 2015 um 2,9 Mio. Personen verringern wird. Auf der anderen Seite wird sich

„Trotz starker Zuwanderung und der damit einhergehenden relativen Verjüngung der Bevölkerung fällt die Zahl der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) von 44,9 Mio. im Jahr 2015 nach mittelfristigem Anstieg auf 43,7 Mio. im Jahr 2035.“

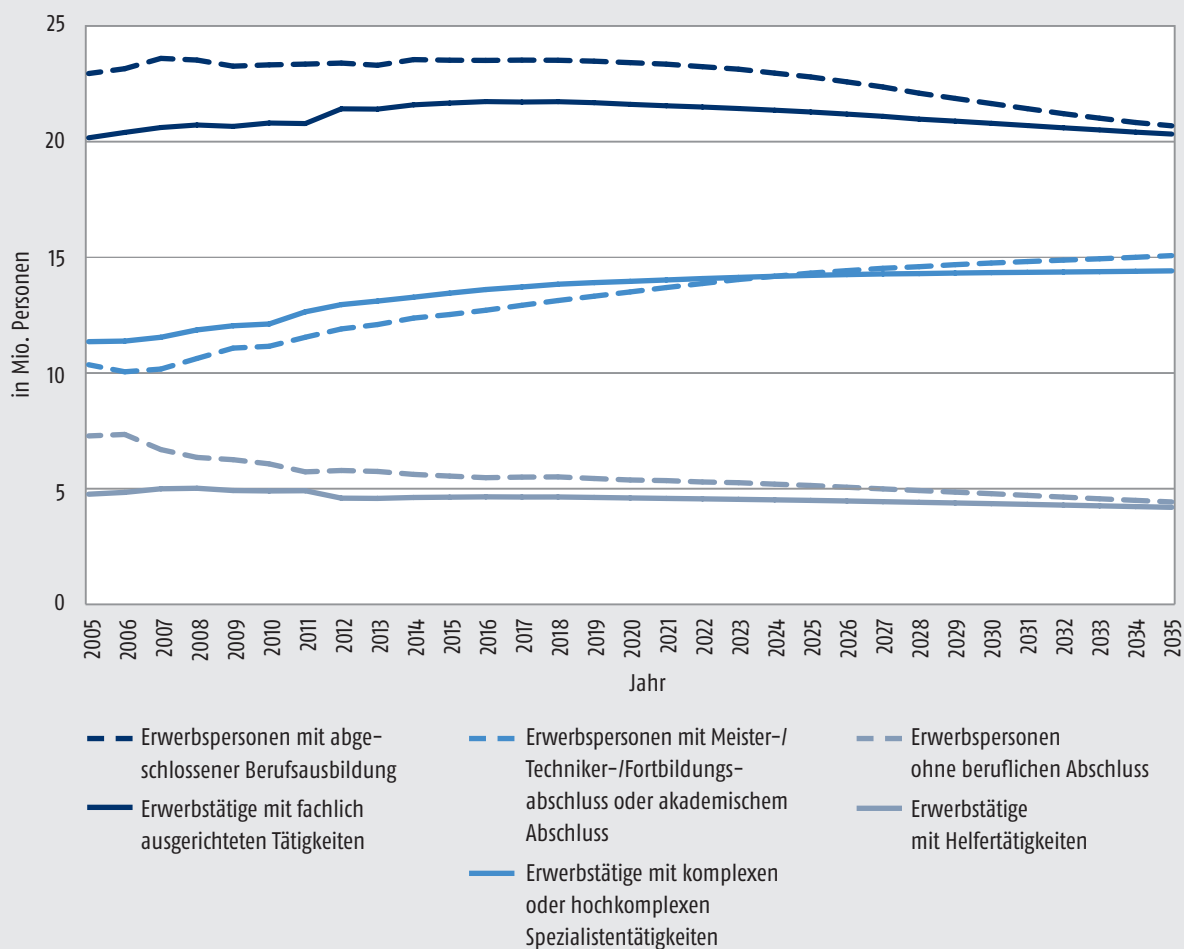
Tobias Maier, wissenschaftlicher Mitarbeiter

ausfallen wird als bisher angenommen. Der Bedarf an Erwerbstätigen wird sich von 43,0 Mio. im Jahr 2015 auf 43,5 Mio. im Jahr 2020 erhöhen, dann jedoch wieder langsam auf 42,3 Mio. Personen im Jahr 2035 verringern.

Neben diesen quantitativen Veränderungen wird es auch zu erheblichen Verschiebungen in der Qualifikationsstruktur der Erwerbspersonen kommen. Den Ergebnissen zufolge

die Zahl der Erwerbspersonen mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium bis 2035 um 2,6 Mio. Personen erhöhen, wodurch dem Arbeitsmarkt im Jahr 2035 11,1 Mio. Erwerbspersonen mit akademischem Abschluss zur Verfügung stehen werden.

Abb. 5: Arbeitskräftebedarf nach Anforderungsniveau (durchgezogene Linie) und Arbeitskräfteangebot nach Qualifikationen (gestrichelte Linie) für den Zeitraum von 2005 bis 2035



Quelle: BIBB-Report 3/2016, S. 14

Mit der KldB 2010 kann mit dem Anforderungsniveau erstmals die Komplexität der auszuübenden Tätigkeiten abgebildet werden. In Abbildung 5 ist die Zahl der Erwerbspersonen getrennt nach Qualifikationen der Zahl von Erwerbstätigen mit qualifikationsadäquaten Tätigkeiten gegenübergestellt. Dabei zeigt sich, dass in der Vergangenheit der Bedarf an Erwerbstätigen mit komplexen Spezialistentätigkeiten und hochkomplexen Tätigkeiten höher war als das Angebot an Personen mit akademischem Abschluss bzw

Meister-/Techniker-/Fortbildungsabschluss. Ab 2023 wird das Arbeitskräfteangebot die entsprechende Nachfrage in dieser Qualifikationsstufe rechnerisch übersteigen, da die Nachfrage nicht in demselben Maße ansteigen wird wie das Angebot. Das Angebot an Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung sinkt hingegen stärker als der Bedarf an fachlich ausgerichteten Tätigkeiten. Zukünftig können sich deshalb verstärkt Rekrutierungsschwierigkeiten bei fachlichen Tätigkeiten ergeben.

Bei einer Gegenüberstellung von Arbeitsangebot und -nachfrage nach Berufen zeigen sich die zunehmenden fachlichen Passungsprobleme. Durch das sinkende Arbeitskräfteangebot in Berufen, die stark durch die duale Ausbildung geprägt sind, wird es hier zunehmend schwieriger den Arbeitskräftebedarf durch das Angebot zu decken. Unter Einbezug der angebotenen Arbeitsstunden der Erwerbspersonen können diese Engpässe durch eine Anpassung der Arbeitszeiten nur teilweise ausgeglichen werden. In den „Ge- ▶ ▶ ▶



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

Wir glauben, dass der Arbeitsmarkt der Zukunft gestaltbar ist. Um den Gestaltungsraum zu verdeutlichen, schreiben wir mit unserer QuBe-Basisprojektion (www.qube-projekt.de) deshalb nur die Entwicklungen im Bildungs- und Erwerbssystem

fort, die sich bereits heute erkennen lassen. Auswirkungen veränderter Rahmenbedingungen – wie z. B. durch eine zunehmend digitalisierte Wirtschaft – können somit anhand von Szenario-Analysen untersucht werden.

sundheitsberufen“, „Technischen Berufen“ und den „Bauberufen, Kunststoffbe- und -verarbeitung“ kann der Bedarf dagegen sowohl auf Personen- als auch auf Stundenbasis nicht gedeckt werden. ◀

Betriebliches Engagement in der Ausbildung Geflüchteter

Ein großer Teil der in letzter Zeit nach Deutschland gekommenen Geflüchteten ist zwischen 16 und 29 Jahre alt. Vielfach verfügen sie noch über keine oder auf dem deutschen

Arbeitsmarkt kaum verwertbare Berufserfahrungen und -abschlüsse. Entsprechend haben betriebliche Praktikums- und Ausbildungsangebote einen hohen Stellenwert, um ihnen Chancen auf dauerhafte berufliche und damit gesellschaftliche Teilhabe zu eröffnen (vgl. hierzu das BIBB-Positionspapier „Wege zur Integration von jungen Geflüchteten in die berufliche Bildung – Stärken der dualen Berufsausbildung in Deutschland nutzen“ → <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8033>; → Kap. 5). Das wirft die Frage auf, inwieweit Betriebe hierfür Kapazitäten zur Verfügung stellen.

Um dies in Erfahrung zu bringen, wurden kleine und mittelständische Ausbildungsbetriebe ausgewählter Berufsbereiche Anfang 2016 danach gefragt, inwieweit sie in jüngerer Zeit auf Ausbildungs- und Praktikumsmöglichkeiten für Geflüchtete angesprochen wurden, von sich aus solche Möglichkeiten angeboten haben und ob infolgedessen Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnisse mit Geflüchteten entstanden sind.

Rund jeder vierte befragte kleine und mittelständische Betrieb gab an, in den – vom Befragungszeitpunkt an gerechneten – letzten zwölf Monaten Anfragen zu Praktikums- und/oder Ausbildungsmöglichkeiten für Geflüchtete erhalten zu haben. Die Antworten auf die Frage, wer sich mit dieser Frage an den Betrieb gewandt hat, legen ein breit gefächertes Engagement für die betriebliche Integration Geflüchteter offen. Das Spektrum reicht von Arbeitsagenturen, Jobcentern, Kammern und Innungen über Hilfsorganisationen, Stadt- und Gemeindeverwaltungen, Bildungswerke und -einrichtungen bis hin zu ehrenamtlich tätigen Privatpersonen und engagierten Beschäftigten der befragten Betriebe selbst. Rund vier von zehn der kontaktierten Betriebe sind der Anfrage bis zum Befragungszeitpunkt nachgekommen und haben einen, teilweise auch mehrere junge Geflüchtete eingestellt, wobei weit überwiegend Praktikumsverhältnisse eingegangen wurden. Von den anderen Betrieben gab ein Teil an, noch zu prüfen, inwieweit sie jungen Geflüchteten ein Praktikum oder eine Ausbildung ermöglichen können.



BIBB Report 3/2016 – Die Bevölkerung wächst – Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten bleiben aber dennoch bestehen

Die vierte Welle der Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen des BIBB und des IAB gibt einen Überblick über die voraussichtliche Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes bis zum Jahre 2035. Vor allem angesichts der massiven Zuwanderung Geflüchteter im Jahr 2015 zeichnen sich neue Herausforderungen ab.

Wenn sich das derzeitige Bildungs- und Erwerbverhalten fortsetzt und die Arbeitszeiten nicht zunehmen, wird das mittelfristige Bevölkerungswachstum nicht ausreichen, um langfristige Engpässe im Anforderungsbereich der fachlich ausgerichteten Tätigkeiten zu vermeiden. Kostenloser Download unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8147>



Betriebliches Engagement in der Ausbildung Geflüchteter

In der aktuellen Diskussion um die Integration junger Geflüchteter kommt dem Zugang zur dualen Berufsausbildung hohe Aufmerksamkeit zu. An den Abbau rechtlicher Hürden schließen sich die Fragen an, wie sich Betriebe zur Ausbildung Geflüchteter stellen und welche Möglichkeiten sie sehen, sich selbst in der Ausbildung Geflüchteter zu engagieren. Der Fachbeitrag sucht auf der Grundlage einer Befragung von kleinen und mittelständischen Betrieben erste Antworten auf diese Frage. Kostenloser Download unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8098>

Betriebe werden aber nicht nur von außen um Unterstützung bei der Integration junger Geflüchteter gebeten, sie zeigen auch eigenes Engagement. So teilte annähernd jeder zehnte befragte kleine und mittelständische Betrieb mit, in den letzten zwölf Monaten selbst die Initiative ergriffen und explizit angeboten zu haben, junge Geflüchtete als Praktikanten/Praktikantinnen oder Auszubildende einzustellen. Mehrheitlich haben sie sich mit diesem Angebot an die örtliche Arbeitsagentur bzw. das Jobcenter gewandt; aber auch zu Kammern, Hilfsorganisationen und zahlreichen anderen Stellen nahmen die Betriebe Kontakt auf, um ihre Be-

reitschaft zu signalisieren, junge Geflüchtete beim beruflichen Einstieg zu unterstützen. Die Resonanz war zum Befragungszeitpunkt zwar noch eher verhalten – nur bei knapp einem Drittel der Betriebe hatte sich jemand auf das Angebot gemeldet –, führte in diesen Fällen aber fast durchweg dazu, dass junge Geflüchtete in den Betrieben als Praktikanten/Praktikantinnen, seltener als Auszubildende begonnen haben.

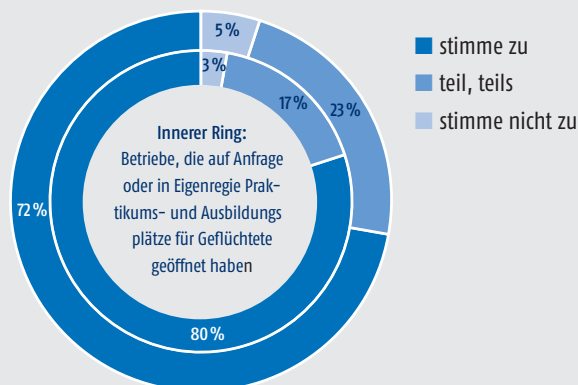
Zwar ist unter allen befragten kleinen und mittelständischen Betrieben die Überzeugung hoch, dass Ausbildung der beste Weg ist, junge Geflüchtete zu integrieren.

„Unter allen befragten kleinen und mittelständischen Betrieben ist die Überzeugung hoch, dass Ausbildung der beste Weg ist, junge Geflüchtete zu integrieren.“

Margit Ebbinghaus, wissenschaftliche Mitarbeiterin

Noch größer ist diese Überzeugung bei den Betrieben, die sich in dieser Richtung bereits selbst stark gemacht haben, indem sie auf Anfrage oder in Eigenregie Ausbildungs- und Praktikumsplätze für junge Geflüchtete öffnen (→ Abb. 6). ◀

Abb. 6: Betriebliche Positionen zur Aussage „Ausbildung ist der beste Weg, um junge Geflüchtete in die Gesellschaft zu integrieren.“



Quelle: BIBB-Projekt 2.3.105, Fallzahl n = 1.572 (äußerer Ring) / n = 337 (innerer Ring); gewichtete Ergebnisse

► Zur Betriebsbefragung

Befragt wurden Ausbildungsbetriebe mit bis zu 249 Beschäftigten, die für das Ausbildungsjahr 2015/2016 einen oder mehrere Auszubildende in (mindestens) einem von zehn Ausbildungsberufen suchten – darunter sowohl Ausbildungsberufe mit vergleichsweise hoher wie auch mit vergleichsweise geringer Nachfrage. Rund 1.600 Betriebe beantworteten die Fragen zu Praktikums- und Ausbildungsmöglichkeiten für Geflüchtete.

Nachholen von Schulabschlüssen im Übergangsbereich

Ein guter Schulabschluss verbessert die Chancen für Jugendliche am Ausbildungsstellenmarkt. Im Übergangsbereich haben Jugendliche je nach schulischer Vorbildung die Möglichkeit, über bestimmte Maßnahmen einen Hauptschulabschluss nachzuholen (z. B. im „Berufsvorbereitungsjahr“) oder aber ihren bereits erworbenen Schulabschluss zu verbessern (z. B. in den „Allgemeinbildenden Bildungsgängen an Berufsfachschulen“). Eine solche Option käme nach der integrierten Ausbildungsberichterstattung für rund 70 Prozent (2014) der Anfänger/-innen im Übergangsbereich theoretisch infrage. Doch wie viele dieser Jugendlichen können die Möglichkeit zur Höherqualifizierung tatsächlich nutzen?

Die integrierte Ausbildungsberichterstattung weist erstmals seit dem Berichtsjahr 2014 vollständige Daten zu den Absolventinnen und Absolventen mit „neu erworbenen allgemeinbildenden Abschlüssen“ aus. Auf dieser Grundlage kann nun die Höherqualifizierung für den gesamten Übergangsbereich statistisch belegt werden. Darüber hinaus hat das Statistische Bundesamt im Rahmen einer Sonderauswertung für das BIBB die Daten zu den neu erworbenen Abschlüssen rückwirkend bis zum Jahr 2011 berechnet.

Im Jahr 2014 konnten 24 Prozent der Jugendlichen im Übergangsbereich ihren Schulabschluss verbes-

sern: Zehn Prozent erwarben einen Hauptschulabschluss, 14 Prozent einen mittleren Abschluss (→ Tab. 1). Im Zeitverlauf hat sich die Höherqualifizierungsquote um zwei Prozentpunkte erhöht, wobei dies auf die Erhöhung der Quote der neu erworbenen Hauptschulabschlüsse zurückzuführen ist. Der Anteil der neu erworbenen mittleren Abschlüsse ist konstant geblieben. Die Höherqualifizierungsquoten unterscheiden sich zwischen jungen Männern und Frauen. Dies hängt insbesondere mit der Vorauswahl der Maßnahmen zusammen. Während junge Frauen häufiger eine Maßnahme beginnen, in welcher der Erwerb des mittleren Abschlusses im Vordergrund steht, finden sich junge Männer häufiger in Maßnahmen der beruflichen Grundbildung.

Eine umfassende Betrachtung des Erwerbs der höheren Schulabschlüsse muss auch berücksichtigen, dass es sich bei den in Tabelle 1 vorgestellten Zahlen um Mittelwerte aus 16 Bundesländern handelt. Die Höherqualifizierungsquoten zwischen den Ländern unterscheiden sich jedoch erheblich (→ Tab. 2): Während in Hessen insgesamt rund

39 Prozent einen höheren Schulabschluss erwerben, sind es in Brandenburg nur zehn Prozent. Der Höherqualifizierungsanteil setzt sich in den Ländern höchst unterschiedlich zusammen: In Sachsen wird bspw. nur der Hauptschulabschluss vergeben (24%), in Baden-Württemberg überwiegt dagegen der Erwerb des mittleren Abschlusses (18%) und in Berlin werden die Abschlüsse zu fast gleichen Anteilen vergeben. Darüber hinaus ist auch die Ausgestaltung von Bildungsgängen in den Ländern höchst unterschiedlich. Exemplarisch kann dies an dem iABE-Bildungskonto zu den „Allgemeinbildenden Bildungsgängen an Berufsfachschulen zur Erfüllung der Schulpflicht bzw. dem Nachholen von Abschlüssen der Sek I“ gezeigt werden (→ Tab. 2). Hier wird mit 51 Prozent die im Bundesdurchschnitt höchste Höherqualifizierungsquote erreicht. Während in Hessen 93 Prozent einen mittleren Abschluss erwerben, wird in Brandenburg nur der Hauptschulabschluss vermittelt (16%). In Bremen werden beide Abschlüsse vergeben. In acht Ländern werden diese Bildungsgänge nicht angeboten. ◀

www.bibb.de/iabe

Tab. 1: Anteile der Absolventinnen und Absolventen im Übergangsbereich mit neu erworbenem Schulabschluss (Angaben in %)

Neu erworbener Abschluss	2011	2014	2014	
			Weiblich	Männlich
Hauptschulabschluss	8	10	9	10
Mittlerer Abschluss	14	14	18	12
Insgesamt	22	24	27	22

Quelle: Statistisches Bundesamt 2015 und Sonderauswertungen Statistisches Bundesamt

Tab. 2: Anteile der Absolventinnen und Absolventen im Übergangsbereich mit neu erworbenem Schulabschluss im Jahr 2014 nach Bundesland (Angaben in %)

Bundesland	Maßnahmenangebot insgesamt			Ausgestaltung Beispiel: Bildungskonto „Allgemeinbildende Bildungsgänge an Berufsfachschulen zur Erfüllung der Schulpflicht bzw. dem Nachholen von Abschlüssen der Sek I“		
	insgesamt	mit Haupt- schulabschluss	mit mittlerem Abschluss	insgesamt	mit Hauptschul- abschluss	mit mittlerem Abschluss
Baden-Württemberg	23	5	18	72	0	72
Bayern	16	16	0	-	-	-
Berlin	36	19	18	-	-	-
Brandenburg	10	10	0	16	16	0
Bremen	19	12	7	25	8	17
Hamburg	26	10	16	87	0	87
Hessen	39	15	24	93	0	93
Mecklenburg-Vorpommern	11	11	0	-	-	-
Niedersachsen	22	11	11	23	5	18
Nordrhein-Westfalen	25	9	16	-	-	-
Rheinland-Pfalz	26	10	16	92	0	92
Saarland	35	10	24	-	-	-
Sachsen	24	24	0	-	-	-
Sachsen-Anhalt	19	16	4	-	-	-
Schleswig-Holstein	24	7	17	83	0	83
Thüringen	23	12	10	-	-	-
Deutschland	24	10	14	51	3	49

Quelle: Statistisches Bundesamt 2015

Betriebliche Ansätze der Kompetenzfeststellung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen

Die Anerkennung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen wird in Deutschland seit einigen Jahren, auch aufgrund von europäischen Einflüssen, verstärkt diskutiert und bearbeitet. Gerade in den letzten Jahren hat das Thema zusätzlich durch die Debatte um eine zielgerichtete Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt an Relevanz gewonnen.

Bisher ist aber relativ wenig darüber bekannt, ob und wie Betriebe die durch Berufserfahrung gewonnenen Kompetenzen ihrer Angestellten feststellen und nutzen.

Mit einem BIBB-Forschungsprojekt werden vor allem die Aktivitäten der Kompetenzfeststellung in drei betrieblichen Anwendungskontexten der Metall- und Elektrobranche in den Blick genommen: der Personalrekrutierung, der Personalentwicklung und der Führungskräfteentwicklung. Im Vordergrund steht die Frage, ob und in welcher Form auch Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung oder Quereinsteiger/-innen in die Verfahren der Kompetenzfeststellung einbezogen werden. Denn gerade diese Personengruppe stellt im Hinblick auf die Fachkräftesicherung innerhalb der wissenschaftlichen und auch bildungspolitischen Debatte ein besonderes Potenzial dar. Erste Ergebnisse der Dokumentenanalyse



Kompetenzorientierung – Berufliche Kompetenzen entwickeln, messen und anerkennen

Lernleistungen aus verschiedenen Bildungswegen wie auch aus der Berufs- und Erwerbstätigkeit sollen durch die Ausrichtung auf Kompetenzen stärker aufeinander bezogen und wechselseitig anerkennungsfähig werden. Welche Erfahrungen bei der Entwicklung kompetenzorientierter Curricula in der beruflichen Ausbildung liegen vor? Wie werden

Kompetenzmodelle auf der Basis empirischer Analyse entwickelt? Wie lassen sich berufliche Kompetenzen valide messen? Welche Schwierigkeiten stellen sich einer bildungsbereichsübergreifenden Beschreibung, Anerkennung und Anrechnung von Kompetenzen? Zu diesen Fragen finden sich Antworten und Überlegungen im vorliegenden Band. Bestellung unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8096>

machen deutlich, dass eine große Bandbreite bei den Verfahren der Kompetenzfeststellung in Betrieben besteht. So werden nicht nur fachliche, sondern auch soziale und personale Kompetenzen erfasst. Dabei wird insbesondere auf Fremdbeurteilungsverfahren statt Selbsteinschätzungsverfahren zurückgegriffen. Testbasierte Verfahren finden vor allem bei der Personalrekrutierung Anwendung, biografieorientierte und handlungsorientierte Verfahren werden am häufigsten in der Personalentwicklung eingesetzt. Die Auswertung der sieben durchgeführten Betriebsfallstudien soll nun klären, welche Verfahren und Methoden die befragten Betriebe nutzen, um die informell erworbenen Kompetenzen ihrer Beschäftigten festzustellen und ob dabei auch eine Anerkennung dieser Kompetenzen unterhalb der ordnungspolitischen Verortung für sie denkbar ist. Daraus sollen sich Anknüpfungspunkte für die aktuelle bildungspolitische Diskussion um die Feststellung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen ableiten. ◀

<https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=2.2.307>

Berufsspezifische Ungleichheiten in Deutschland

Für junge Menschen ist es heute wichtiger denn je, eine berufliche Ausbildung abzuschließen, um auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Gleichwohl unterscheiden sich die tatsächlichen Arbeitsbedingungen von Fachkräften deutlich in Abhängigkeit des ausgeübten Berufs. Dies zeigen Auswertungen auf Basis der Erwerbstätigenbefragung 2012 des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, einer für Deutschland repräsentativen Befragung von rund 20.000 Kernerwerbstätigen. Für 59 Berufe wurden dabei fünf verschiedene Arbeitsbedingungen analysiert: der Lohn, das Befristungsrisiko, körperliche Arbeitsbedingungen, psychische Arbeitsbedingungen sowie die Fremdbestimmung im Beruf, d. h. die Frage, inwieweit etwa genaue Stückzahlen oder Zeiten vorge-schrieben sind. Bei allen untersuchten Berufen handelt es sich gemäß der Klassifikation der Berufe 2010 um „fachlich ausgerichtete Tätigkei-

ten“, für die üblicherweise der Abschluss einer mindestens zweijährigen dualen oder vollzeitschulischen Berufsausbildung erforderlich ist.

Der erste zentrale Befund der Studie weist große Unterschiede in allen fünf untersuchten Arbeitsbedingungen in Abhängigkeit des ausgeübten Berufs auf und macht damit deutlich, dass beruflich differenzierte Auswertungen bedeutsam sind. Der zweite zentrale Befund der Studie war, dass positive und negative Arbeitsbedingungen auf Berufsebene in unterschiedlichen Kombinationen auftreten. Tendenziell zeigt sich, dass Berufe, die schlechter entlohnt werden, auch mit einem höheren Befristungsrisiko behaftet sind. Eine monetäre Kompensation für unsichere Beschäftigungsverhältnisse findet sich nur bei sehr wenigen Berufen. Körperliche Belastungen rücken heute zugunsten von Debatten zum Thema psychischer Belastungen eher in den Hintergrund.

„Um das duale Ausbildungssystem wettbewerbsfähig zu halten, müssen die entsprechenden Berufe für junge Menschen attraktiv bleiben. Dabei geht es um Einkommen, aber auch um weitere Arbeitsbedingungen, denen in Zukunft vermehrt Beachtung geschenkt werden sollte.“

Prof. Dr. Christian Ebner, wissenschaftlicher Mitarbeiter



BWP-Ausgabe. www.bibb.de/bwp-4-2016

BWP 4/2016: Passungsprobleme

Seit dem Jahr 2014 zeichnen sich zunehmend Passungsprobleme ab und verändern das Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt. Welche Folgen ergeben sich daraus zum einen für die Rekrutierung von Fach- und Nachwuchskräften und andererseits für die Jugendlichen bei der Suche nach Ausbildungsstellen? Hintergründe und Folgen dieser Veränderungen stehen im Mittelpunkt dieser

Gleichwohl treten körperliche Belastungen noch immer in vielfältiger Form auf: Das Tragen schwerer Lasten fällt hierunter genauso wie Arbeit bei Kälte oder Belastungen durch Lärm. Die Analysen zeigen, dass körperliche Belastungen in verschiedenen Berufen für Erwerbstätige immer noch Thema sind. Darüber hinaus zeigt sich auch hier, dass Berufe mit größerer Unzufriedenheit in Bezug auf die körperlichen Arbeitsbedingungen tendenziell schlechter entlohnt werden. Als eine bedeutende Facette psychischer Belastung wurde zudem untersucht, wie viele der Erwerbstätigen heute starkem

Termin- und Leistungsdruck ausgesetzt sind. Hier liegen die Werte grundsätzlich auf hohem Niveau, aber streuen ebenfalls nach Beruf. Der Grad der Fremdbestimmung in einem Beruf – die fünfte analysierte Dimension – ist bislang noch wenig erforscht. Je nach ausgeübtem Beruf fällt die Fremdbestimmung sehr unterschiedlich aus. Dabei zeigt sich kein Zusammenhang zwischen der Fremdbestimmung und der Entlohnung in einem Beruf.

Um das duale Ausbildungssystem wettbewerbsfähig zu halten, müssen die entsprechenden Berufe für junge Menschen attraktiv bleiben. Dabei geht es um Einkommen, aber auch um weitere Arbeitsbedingungen, denen in Zukunft vermehrt Beachtung geschenkt werden sollte. Berufe und Branchen stellen einen Anknüpfungspunkt für das Handeln der Sozialpartner dar, z. B. über Kollektivtarifverträge. Die Politik kann allgemeine Standards für die Arbeitswelt setzen. Darüber hinaus sind auch die Betriebe, welche die konkrete Situation am Arbeitsplatz maßgeblich prägen, in der Pflicht. ◀

Entwicklung der Kosten und Erträge der Ausbildung

Kosten und Nutzen spielen eine wichtige Rolle bei der Ausbildungsentscheidung von Betrieben. Das BIBB ermittelt seit 1980 die Kosten und den Nutzen der betrieblichen Ausbildung in Betriebsbefragungen. Diese Befragungen ermöglichen es, Entwicklungen der Ausbildungskosten und -erträge zu analysieren. Nachfolgend werden die Ergebnisse der drei letzten Erhebungen aus den Jahren 2000 und 2007 sowie dem Ausbildungsjahr 2012/2013 verglichen. Methodische Veränderungen zwischen den drei Erhebungen wurden durch eine entsprechende Anpassung der Daten berücksichtigt, z. B. wurden in den Vergleich nur die Ausbildungsberufe einbezogen, für die Angaben für alle drei Befragungszeitpunkte vorlagen. Alle Ergebnisse werden in Preisen für das Jahr 2012 dargestellt, der Anstieg des Preisniveaus wurde durch Korrekturfaktoren ausgeglichen. Die folgenden Angaben beziehen sich jeweils auf die durchschnittlichen Kosten (Erträge) für eine/-n Auszubildende/-n für ein Ausbildungsjahr.

Die Bruttokosten der Ausbildung setzen sich aus den Personalkosten für die Auszubildenden und das Ausbildungspersonal, den Anlage- und Sachkosten und sonstigen Kosten wie Kammergebühren oder Verwaltungskosten zusammen. Sie haben sich zwischen den drei Erhebungsjahren nur wenig verändert. Kam es zunächst zu einem leichten Rückgang von rund 400



Dr. Felix Wenzelmann,
wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich
„Kosten, Nutzen, Finanzierung“

Die regelmäßige Befragung von Betrieben zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung dient sowohl ausbildenden als auch nichtausbildenden Betrieben als Anhaltspunkt für die eigene Ausbildungsentscheidung. Durch die wiederholte Durchführung der Befragung können zudem Entwicklungen beobachtet und Schlussfolgerungen für die Gestaltung der Rahmenbedingungen der betrieblichen Ausbildung gezogen werden.

Euro, fiel der Anstieg zwischen den Jahren 2007 und 2012/2013 mit knapp 1.500 Euro etwas größer aus (→ Abb. 7). Die Personalkosten der Auszubildenden, auf die rund 60 Prozent der Bruttokosten entfallen, sind von 2000 bis 2012/2013 kontinuierlich gestiegen. Da der allgemeine Anstieg der Preise bereits berücksichtigt wurde, bekamen die Auszubildenden also auch real höhere Ausbildungsvergütungen. Die Entwicklung bei den Personalkosten für das Ausbildungspersonal war uneinheitlich. Nach einem leichten Rückgang vom Jahr 2000 zum Jahr 2007 stiegen sie wieder in etwa der gleichen Größenordnung an. Für die Anlage- und Sachkosten wurde ein kontinuierlicher Anstieg

ermittelt, die sonstigen Kosten verringerten sich zwischen den drei Erhebungsjahren.

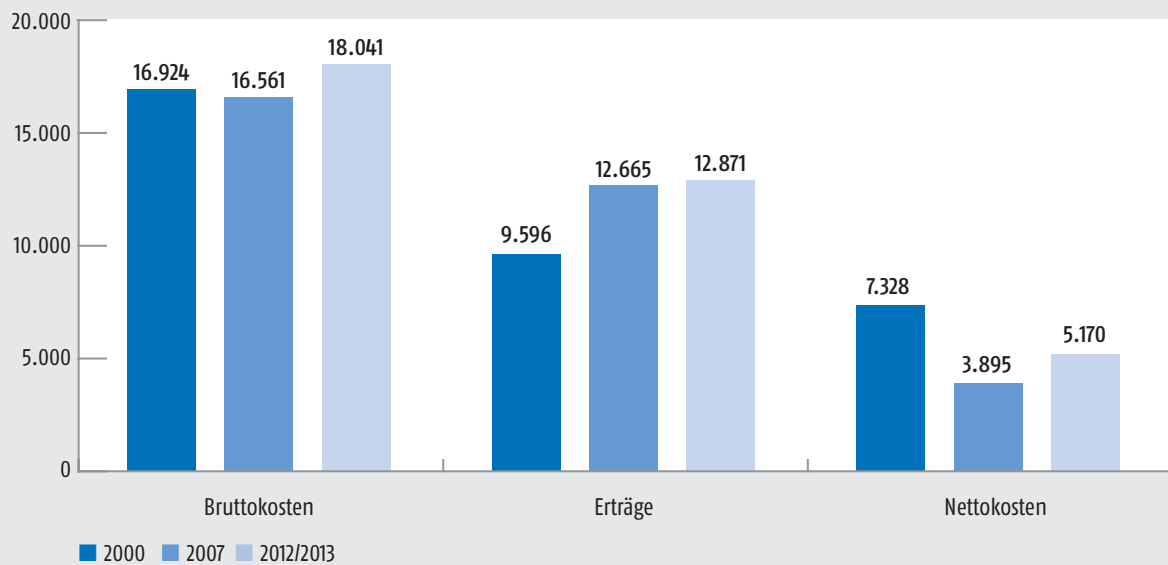
Ein wichtiger Bestandteil der betrieblichen Berufsausbildung ist das Lernen am Arbeitsplatz. Die Auszubildenden üben Tätigkeiten ein, die sie später als Fachkraft beherrschen müssen. So erstellen sie bereits während der Ausbildung Produkte oder Dienstleistungen und erwirtschaften für ihren Betrieb Erträge. Die Ausbildungserträge sind von 2000 bis 2007 um 32 Prozent von 9.596 Euro auf 12.665 Euro gestiegen. Ursächlich hierfür war ein deutlicher Anstieg bei den Arbeitstagen, die die Auszubildenden mit produktiven Tätigkeiten



Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe

Diese Publikation stellt die Ergebnisse der fünften BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung für das Ausbildungsjahr 2012/13 dar. Das BIBB befragte etwa 3.000 Ausbildungs- und 900 nichtausbildende Betriebe zu Kosten und Nutzen der Ausbildung, zur Übernahme von Auszubildenden und zu Ausbildungsmotiven. Eine Analyse der Entwicklung der Kosten und Nutzen der Ausbildung im Vergleich zu den Jahren 2000 und 2007 ist ebenfalls eingeschlossen. Bestellung unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8034>

Abb. 7: Bruttokosten, Erträge und Nettokosten pro Auszubildende/-m und Ausbildungsjahr in den Jahren 2000, 2007 und 2012/2013 (in Euro in Preisen von 2012)



Quellen: BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebungen 2000, 2007 und 2012/13

verbracht haben. Die Zahl der Arbeitstage, an denen die Auszubildenden mit einfachen Aufgaben betraut wurden, die normalerweise von An- und Ungelernten durchgeführt werden, stieg um 25 Prozent, die der Arbeitstage mit Fachkräftetätigkeiten sogar um 65 Prozent. Bei diesen Fachkräftetätigkeiten wird auch der Leistungsgrad, den die Auszubildenden im Vergleich zu einer durchschnittlichen Fachkraft im Betrieb erreichen, berücksichtigt. Dieser Leistungsgrad stieg um neun Prozentpunkte von 49 auf 58 Prozent an. Zwischen den Erhebungen 2007 und 2012/2013 haben sich die Erträge kaum verändert. Die Zahl der Arbeitstage, die die Auszubildenden mit produktiv verwertbaren Aufgaben verbracht haben, verringerte sich sowohl bei den einfachen als auch bei den Fachkräftetätigkeiten leicht. Der Leistungsgrad veränderte sich nicht. Die leichte Zunahme der Erträge von 12.665 Euro auf 12.871 Euro kann daher durch den

auch real leicht gestiegenen Fachkräftelohn erklärt werden.

Die Erträge durch die produktiven Leistungen der Auszubildenden senken die Kosten des Betriebs und werden deshalb von den Bruttokosten abgezogen. Die so ermittelten Nettokosten geben die tatsächliche Kostenbelastung der Betriebe während der Ausbildungszeit wieder. Vom Jahr 2000 bis zum Jahr 2007 haben sie sich fast halbiert. Dies hängt – wie dargestellt – vor allem mit dem starken Anstieg der Erträge zusammen, während die Bruttokosten sich kaum verändert haben. Im Ausbildungsjahr 2012/2013 stiegen die Nettokosten wieder auf 5.170 Euro, lagen damit aber noch deutlich unter dem für das Jahr 2000 gemessenen Wert. Der Anstieg vom Jahr 2007 auf das Ausbildungsjahr 2012/2013 ist hauptsächlich auf den Anstieg der Bruttokosten zurückzuführen, die Erträge erhöhten sich nur wenig.

Auch wenn die betriebliche Ausbildung zunächst Nettokosten verursacht und in allen Untersuchungsjahren nur ein Teil der Betriebe seine Ausgaben bereits während der Ausbildung decken kann, können die Betriebe einen Nutzen erzielen, wenn sie die fertig ausgebildete Fachkraft weiterbeschäftigen. Dann fallen z. B. keine Kosten für die Rekrutierung von Fachkräften vom externen Arbeitsmarkt und deren Einarbeitung an, oder Ausfallkosten aufgrund unbesetzter Fachkräftestellen können vermieden werden. Daneben gibt es noch weitere Vorteile der Ausbildung, die allerdings nur schwer monetär zu bewerten sind. Zu denken ist hier z. B. an den Nutzen durch den Aufbau eines positiven Images für den Betrieb. ◀

▶▶▶ Qualität
in der beruflichen Bildung
weiterentwickeln



2.

MODERNES UND LEISTUNGS- FÄHIGES AUSBILDUNGSSYSTEM

Wirtschaft 4.0

Im April 2016 startete die von BIBB und BMBF gemeinsam betriebene „Initiative Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen“. Die Initiative soll dazu beitragen, das Berufsbildungssystem zukunftsfest für die Anforderungen einer digitalisierten Arbeitswelt zu machen.

Im Rahmen der Initiative sind mehrere Projekte zusammengefasst, die in der unten stehenden Übersicht aufgeführt sind. Durch regelmäßigen Austausch, Publikationen, gemeinsame Veranstaltungen und den Ergebnistransfer soll sichergestellt werden, dass die Erkenntnisse und Ergebnisse flächendeckend in der bildungspolitischen Landschaft diskutiert werden und in einen konkreten Umsetzungsprozess unter Beteiligung aller relevanten Akteure einmünden. ▶ ▶ ▶

Tab 3: BIBB-Projekte im Kontext Berufsbildung 4.0

Berufsbildung – Digitalisierung der Arbeit in produktionsunterstützenden Bereichen der Automobilindustrie am Beispiel Volkswagen und mögliche Konsequenzen für affine Ausbildungsberufe	Laufzeit: II-15 bis IV-16	https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=4.2.488
Voruntersuchung IT-Berufe	Laufzeit: II-15 bis IV-16	https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=4.2.497
Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen	Laufzeit: II-16 bis IV-18	https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=7.8.154
Digitale Medien in der betrieblichen Berufsbildung – Medienaneignung und Mediennutzung in der Alltagspraxis von betrieblichem Ausbildungspersonal	Laufzeit: I-15 bis IV-16	https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=3.2.305
Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen	Laufzeit: I-11 bis IV-16	https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=2.1.303
Entwicklung und Einsatz digitaler Medien in der beruflichen Bildung	Laufzeit: IV-07 bis IV-19	https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=3.0.560
Digitalisierung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren (Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung)	Laufzeit: I-16 bis II-20	https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=7.8.150
Polarisierung 4.0	Laufzeit: II-15 bis I-17	https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=7.8.146
Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER/JOBSTARTER plus – Für die Zukunft ausbilden	Laufzeit: III-05 bis IV-20	https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=1.0.525

Berufescreening und Fachkräfteprognose

Sicherlich eines der wichtigsten Einzelprojekte ist ein sogenanntes Berufescreening. Hier geht es darum, am Beispiel ausgewählter Ausbildungsberufe die Wirkungen der Digitalisierung zu untersuchen. Dies geschieht mit Blick auf mehrere Zielkorridore. Es geht um die Einschätzung der künftigen Qualifikationsbedarfe, um im Rahmen des Berufsbildungssystems langfristig und systematisch zur konstruktiven Gestaltung des Wandels durch die

Digitalisierung beitragen zu können. Weiterhin geht es um mögliche Impulse für die Fortentwicklung von Berufskonzepten und Struktur- und Prüfungsmodellen, um den Transfer der Ergebnisse in Richtung Gestaltung und Fortschreibung von Ordnungsmitteln sowie kurzfristig um exemplarische Schlussfolgerungen für die betriebliche Aus- und Weiterbildungsgestaltung.

Die Auswahl der Ausbildungsberufe erfolgte kriteriengeleitet. Entscheidend war, dass Berufe möglichst aller Wirtschaftsbereiche und vieler Branchen überprüft werden, von denen angenommen werden kann, dass sie ganz besonders von der Digitalisierung betroffen sind, Ordnungsverfahren mindestens drei Jahre zurückliegen und sie mindestens 500 neu abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse pro Jahr aufweisen. Berufe, wie z. B. die industriellen Elektroberufe, die in jüngster Zeit durch das BIBB oder

► **Ausgewählte Berufe für das Berufescreening**

- ▷ Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
- ▷ Landwirt/-in/Fachkraft Agrarservice
- ▷ Fachkraft für Lagerlogistik
- ▷ Industriekaufmann/-frau
- ▷ Land- und Baumaschinen-mechatroniker/-in
- ▷ Maschinen- und Anlagenführer/-in SP Lebensmitteltechnik
- ▷ Maschinen- und Anlagenführer/-in SP Textiltechnik/Textilveredelung
- ▷ Mediengestalter/-in Digital und Print; Mediengestalter/-in Bild und Ton
- ▷ Orthopädietechnikmechaniker/-in
- ▷ Straßenbauer/-in
- ▷ Umwelttechnische Berufe (Fachkraft für Abwassertechnik)
- ▷ Verfahrenstechniker/-in Kunststoff und Kautschuktechnik

Unterdessen wurde eine Projektgruppe gebildet, die das Projekt begleitet, den Transfer unterstützt und als thematische Kommunikationsplattform dient.

Fachtagung zur Digitalisierung in der Berufsbildung macht die Herausforderungen deutlich

Eine im Herbst 2016 organisierte Fachtagung „Berufsbildung: Automatisierung – Digitalisierung – Polarisierung“ brachte für zwei Tage mehr als 180 Interessierte nach Bonn. Schwerpunkte und Inhalte der Fachtagung wurden aus mehreren Teilprojekten der Initiative gespeist. Dazu gehörten Ergebnisse aus den Bereichen der Fachkräfteprognose, aus einer Voruntersuchung zur Novellierung der IT-Berufe und aus dem gemeinsam von BIBB und Volkswagen bearbeiteten

Projekt „Berufsbildung – Digitalisierung der Arbeit in produktionsunterstützenden Bereichen der Automobilindustrie am Beispiel Volkswagen und mögliche Konsequenzen für affine Ausbildungsberufe“.

Im Zentrum der Tagung standen grundsätzliche Fragen zum Thema sowie mögliche soziale und gesellschaftliche Auswirkungen. Einen Hauptvortrag hielt Carl Benedikt Frey. Der Ökonom, der in Oxford lehrt, hatte 2013 zusammen mit dem Ingenieur Michael Osborne eine aufsehenerregende Studie über die Wahrscheinlichkeit der Robotisierung des amerikanischen Arbeitsmarkts vorgelegt.

Die von Frey und Osborne geprägte „Polarisierungsthese“ besagt, dass



andere Institutionen untersucht wurden, oder Gegenstand laufender Untersuchungen sind, wie die informationstechnischen Berufe, wurden ausgeschlossen.

Im Juli 2016 wurden im Rahmen einer Auftaktveranstaltung Vertretern und Vertreterinnen der Spitzenorganisationen und Verbände, der Kultusministerkonferenz sowie Einzelgewerkschaften die Ziele des Projekts vorgestellt und mit deren Unterstützung und Beteiligung abgestimmt. Damit wird dem Anliegen der Initiative und dem Interesse der Sozialpartner Rechnung getragen, dass die Initiative von der Berufsbildungspraxis unterstützt wird und die Transferwege in die Praxis und an die Lernorte möglichst kurz sind.

Auf dem „Marktplatz“ während der Tagung stellten sich viele Firmen vor.
Foto: © Danetzki/BIBB





die fortschreitende Automation in kapitalistischen Gesellschaften nicht zu einer allgemeinen Höherqualifizierung aller Arbeitenden führe; vielmehr komme es zu einer Aufteilung – in einen kleineren Teil hochqualifizierter technisch-wissenschaftlich Arbeitender einerseits und in einen größeren Teil weiterhin unqualifizierter Arbeitender andererseits.

Weitere Vortragende und die Teilnehmenden der Tagung setzten sich mit diesen Ergebnissen auseinander und stellten eigene, von Frey abweichende Modelle, Szenarien und Positionen vor.

Vier parallel stattfindende Workshops boten ausführlich Gelegenheit, weitere BIBB-Forschungsergebnisse zur Digitalisierung näher kennenzulernen. In einem Workshop wurden die Ergebnisse der Voruntersuchung der IT-Berufe präsentiert, in einem zweiten vor dem Hintergrund des gemeinsam mit der Volkswagen AG durchgeführten BIBB-Projekts Wege aufgezeigt, wie bei zunächst fortbestehenden Ordnungsmitteln die Ausbildungsgestaltung an den Lernorten verändert werden kann. Exponate

und greifbare Beispiele aus der Ausbildung wurden von Auszubildenden, Lehrpersonal und Auszubildenden auf einem Marktplatz vorgestellt. Außerdem präsentierten sich weitere Initiativen des BIBB wie die Ausbilderplattform www.foraus.de, die Initiative JOBSTARTER, das Sonderprogramm „Digitalisierung für Überbetriebliche Bildungsstätten“ und die Nationale Agentur. Die Teilnehmenden des dritten Workshops diskutierten Ergebnisse aus einem BIBB-Forschungsprojekt zur Nutzung digitaler Medien und der notwendigen IT- und Medienkompetenz des betrieblichen Ausbildungspersonals sowie der Auszubildenden.

Inwiefern sich die Digitalisierung an den Beispielen der Baubranche und bei kaufmännischen Berufen auswirkt, thematisierte Workshop Nummer 4. Dieser wurde aus ersten Ergebnissen des Berufscreenings und der Fachkräfteprognose gespeist.

Den Abschluss fand die Fachtagung in einer Podiumsdiskussion über Digitalisierung und Berufsbildung. Aus Sicht von Vertretern und Vertreterinnen der Wissenschaft, eines großen

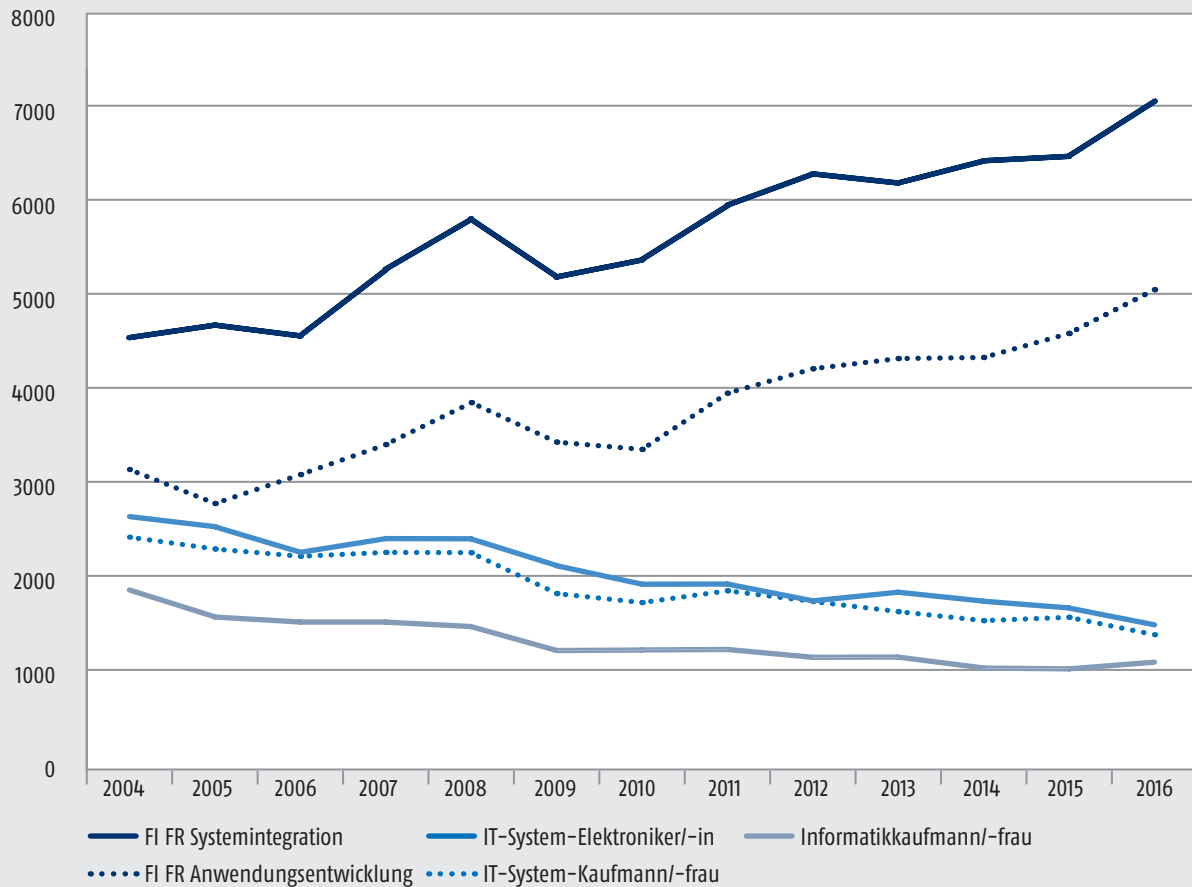
Automobilkonzerns und eines Verbandes ging es um die Konsequenzen, die aus den Wirkungen der digital geprägten Umwälzungen zu ziehen sind. Eine vertiefte IT-Schulung von Berufsschullehrkräften und alternative, mehr an den betrieblichen Gegebenheiten und Bedarfen orientierte Prüfungskonzepte sowie Digitalkunde als Pflichtfach in Schulen waren nur einige Ideen.

Experten und Expertinnen des BIBB sind gefragte Referenten zu Berufsbildung 4.0

Bundesweit fanden 2016 zahlreiche Veranstaltungen zur Digitalisierung und den Wirkungen auf die Berufsbildung statt. Ausbildertage, der 10. Nationale IT-Gipfel der Bundesregierung, wissenschaftliche Fachtagungen, Jahrestagungen von Verbänden, Kammern und Gewerkschaften, von den Bundesministerien organisierte Konferenzen der Plattform Industrie 4.0 – auf allen diesen und weiteren Veranstaltungen war das BIBB aktiv vertreten, in vielen Fällen durch den Präsidenten, Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser. Im Jahresverlauf wurde deutlich: Experten und Expertinnen des BIBB sind als Referenten und Referentinnen, Berater/-innen und Diskussionspartner/-innen zunehmend gefragt, geben Impulse in die Praxis und nehmen ihrerseits Anregungen und Fragen mit.

Letzten Endes wird erkennbar, dass es möglich ist, durch den von der Digitalisierung ausgelösten notwendigen Wandel die Attraktivität der Berufsbildung zu stärken. Genau das ist ein Ziel der Initiative Berufsbildung 4.0. ◀

Abb. 8: Anzahl der jährlich neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge



Quelle: BIBB-Erhebung 30.09.

Die Zukunft der IT-Berufe

Das BIBB hat den Modernisierungsbedarf der vier dualen IT-Berufe Fachinformatiker/-in, IT-System-Elektroniker/-in, IT-System-Kaufmann/-frau sowie Informatikkaufmann/-frau untersucht. Ziel der vom BMWi in Kooperation mit dem BMBF beauftragten Untersuchung war es, die derzeitigen und absehbaren Anforderungen an die IT-Fachkräfte zu identifizieren und Vorschläge für die zukünftige Gestaltung der IT-Berufe zu erarbeiten. Das BIBB empfiehlt, die Berufsprofile zu überarbeiten, die Inhalte zu modernisieren und die Struktur der Berufe anzupassen. Weitere Infos zum Projekt unter: www.bibb.de/voruntersuchung_itberufe

Die im Jahr 1997 in Kraft getretenen IT-Berufe decken die unterschiedlichen Bedarfe von IT-Hersteller- und Anwenderunternehmen ab: Im Ausbildungsberuf Fachinformatiker/-in können die Absolventen und Absolventinnen in den beiden Fachrichtungen Anwendungsentwicklung (Tätigkeitsschwerpunkte in den Bereichen Softwareentwicklung und Programmierung) sowie Systemintegration (Tätigkeitsschwerpunkte im Bereich Betreuen und Verwalten von IT-Systemen) ausgebildet werden. Hinzu kommen die Ausbildungsberufe IT-System-Elektroniker/-in (Installieren und Reparieren von IT-Systemen), IT-System-Kaufmann/-frau (Angebot und Verkauf von IT-Lösungen) sowie Informatik-

kaufmann/-frau (Betreuung und Verwaltung von IT-Systemen).

Seit ihrer Einführung sind mehr als 250.000 Fachkräfte in diesen vier Berufen ausgebildet worden. Mit Unterschieden zwischen den einzelnen Berufen lag die Zahl der jährlich neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den letzten Jahren konstant bei ca. 15.000 (→ Abb. 8).

IT-Berufe sind in mehrfacher Hinsicht Querschnitts- bzw. Schnittstellenberufe: Sie sind sowohl Branchenberufe der IKT-Hersteller und -Anbieter als auch branchenübergreifende Berufe, die auf der Seite der Anwender/-innen und Abnehmer/-innen von IKT-Leis- ▶ ▶ ▶

tungen eingesetzt sind. Darüber hinaus sind es Schnittstellenberufe, die Informations- und Kommunikationstechnik mit Produktionstechnik und betriebswirtschaftlicher Steuerung verbinden. Die zunehmende Digitalisierung der Geschäftsprozesse in allen Wirtschaftsbereichen wird die Anzahl der vernetzten und interagierenden Komponenten und Systeme potenzieren und damit die Komplexität dieser Schnittstellenfunktionen weiter steigern. Auch die IT-Berufe stehen damit vor neuen Herausforderungen.

Evaluation der IT-Berufe – Methodik und Datengrundlage

Ziel des Projektes war es, den Novellierungsbedarf der IT-Berufe zu prüfen und Vorschläge zu folgenden Bereichen zu erarbeiten:

- ▶ Fortschreibung der Berufsprofile;
- ▶ Struktur der Berufe;
- ▶ Künftige Gestaltung der Prüfung;
- ▶ Schnittstellen Ausbildung/Fortbildung/Hochschule.

Die Untersuchung, deren Planung und Durchführung von einem Fachbeirat beratend begleitet wurde, bestand aus drei aufeinander aufbauenden Phasen. Zu den Zielgruppen gehörten IT-Fachkräfte, Personal- und Ausbildungsverantwortliche, Auszubildende, Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen, Branchenexperten und -expertinnen sowie Vertreter/-innen von Industrie- und Handelskammern. Zum Untersuchungsdesign vgl. auch: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwpl/show/id/7872>

Der Fragebogen der Online-Befragung, der einen gemeinsamen Teil sowie nach Zielgruppen differenzierte Fragen enthielt, wurde von insgesamt 6.101 Personen beantwortet.

„Der Bereich Softwareentwicklung bildet ein deutliches Alleinstellungsmerkmal für Fachinformatiker/-innen der Fachrichtung Anwendungsentwicklung.“

Henrik Schwarz, wissenschaftlicher Mitarbeiter

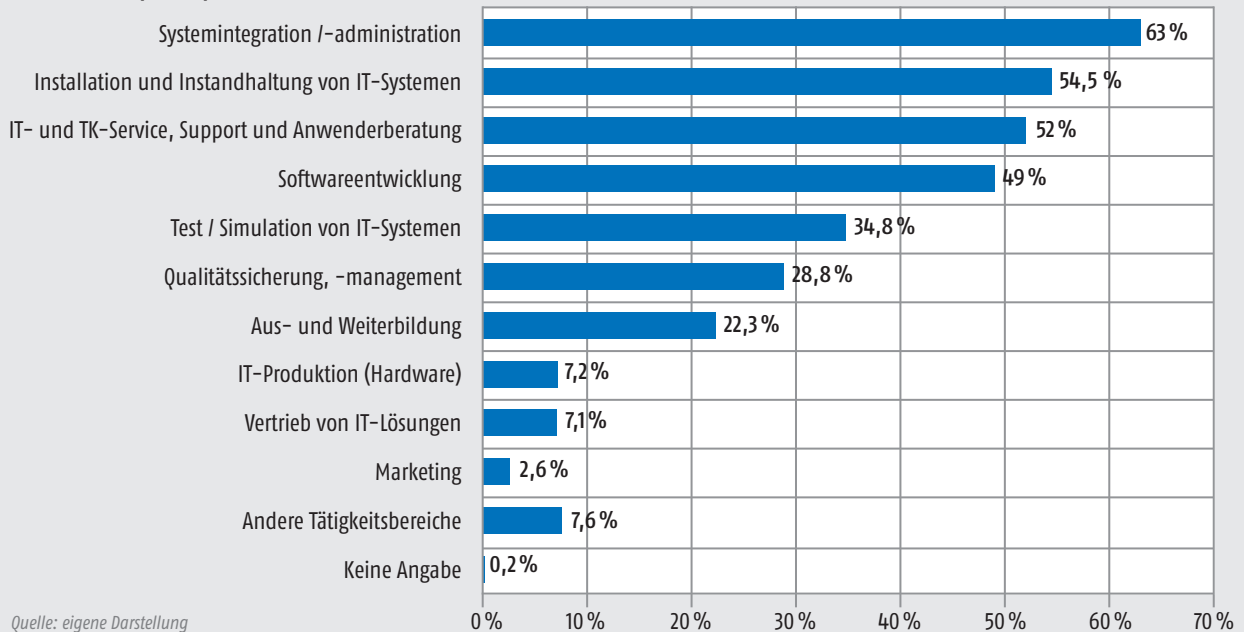
Tätigkeitsprofile von IT-Fachkräften

Die Bereiche Systemintegration und -administration, die Installation und Instandhaltung von IT-Systemen, IT- und TK-Servicedienstleistungen sowie der Bereich Softwareentwicklung bilden die mit Abstand am häufigsten besetzten Tätigkeitsfelder von IT-Fachkräften, wie aus der Online-Befragung deutlich wurde (→ Abb. 9).

Der Bereich Softwareentwicklung bildet ein deutliches Alleinstellungsmerkmal für Fachinformatiker/-innen der Fachrichtung Anwendungsentwicklung. Systemintegration und -administration kann zwar als Kernaufgabenbereich von Fachinformatikern/Fachinformatikerinnen der Fachrichtung Systemintegration gelten, ist jedoch auch in anderen Berufen durchaus relevant (insbesondere IT-Systemelektroniker/-innen und Informatikkaufleute). IT- und TK-Service, Support und Anwenderberatung zählen in etwa gleicher Weise zum Tätigkeitsprofil von Informatikkaufleuten, IT-Systemkaufleuten, IT-Systemelektronikern/IT-Systemelektronikerinnen und Fachinformatikern/Fachinformatikerinnen der Fachrichtung Systemintegration. Ähnlich verhält es sich mit der Installation und Instandhaltung von IT-Systemen. Auch dies ist ähnlich relevant für Informatikkaufleute, IT-Systemelektroniker/-innen und Fachinformatiker/-innen der Fachrichtung Systemintegration. Gleichermaßen gehören auch das Testen und die Simulation von IT-Systemen vor allem zum Tätigkeitsprofil dieser drei Berufsbilder.

Abb. 9: Welche der folgenden Bereiche gehören zu Ihrem Tätigkeitsprofil?

IT-Fachkräfte (n=1911)

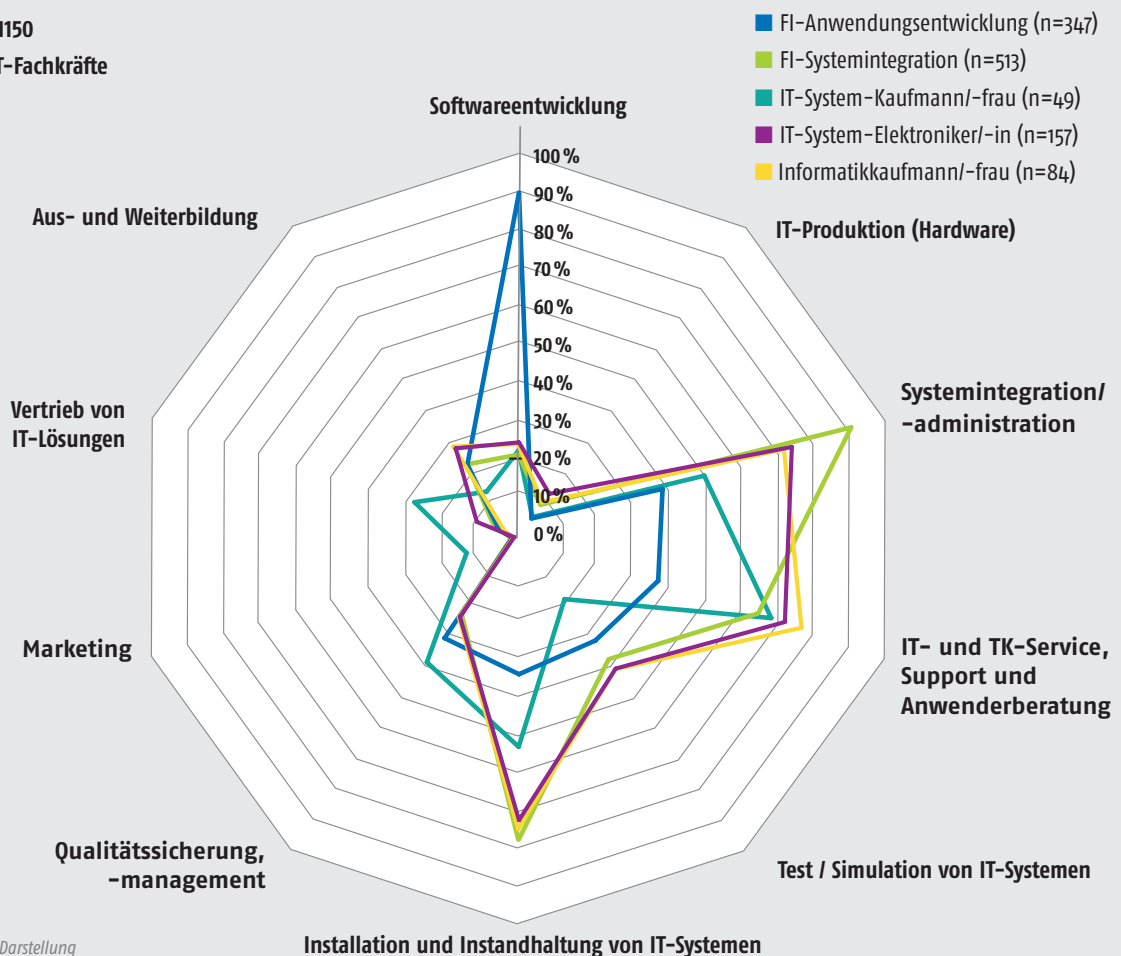


Quelle: eigene Darstellung

Abb. 10: Welche der folgenden Bereiche gehören zu Ihrem Tätigkeitsprofil? Nach Beruf

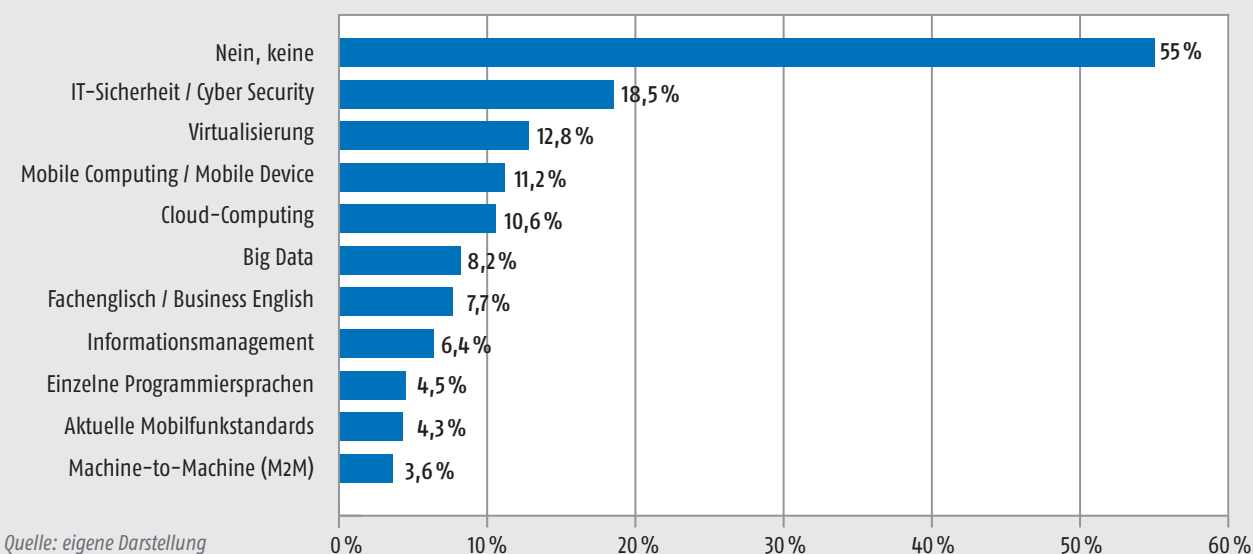
Gesamt n=1150

Befragte: IT-Fachkräfte



Quelle: eigene Darstellung

Abb. 11: Welche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten fehlen aus Ihrer Perspektive für die Tätigkeit in Ihrem Betrieb? Gesamt (n=5450), alle Zielgruppen (Azubis, IT-Fachkräfte, Ausbilder, PersVerantwortliche, Lehrer)



In den Bereichen Marketing und Vertrieb von IT-Lösungen sind vor allem IT-Systemkaufleute tätig. Der Bereich Qualitätssicherung und -management bildet einen Querschnittsbereich über alle Berufe. Ähnlich verhält es sich mit der Aus- und Weiterbildung.

Fehlende Inhalte in der Ausbildung

Insgesamt gibt es eine große Übereinstimmung mit den derzeitigen Inhalten der IT-Berufe. In der Online-Befragung waren je nach Ausbildungsberuf zwischen 58,9 und 53,6 Prozent der Befragten der Ansicht, dass keine wichtigen Kompetenzen vermisst würden.

Wenn auch der Anteil der Kritiker/-innen insgesamt eher gering ausfiel, so sind diese sich einig: IT-Sicherheit bzw. Cyber Security ist ein Thema, das sich die IT-Fachkräfte, unabhängig vom erlernten IT-Beruf, für ihre beruflichen Tätigkeiten eher selbst beibringen müssen, da es in den Berufsbildern vermisst wird. Auch Kompetenzen bezogen auf die The-

men Mobile Computing bzw. Mobile Devices und Virtualisierung werden stärker benötigt. Darüber hinaus gaben die Befragten Netzwerkverwaltung bzw. Netzwerktechnik, Virtualisierung, Cloudtechnologie, das Aufsetzen von Systemen sowie Softwareentwicklung als IT-spezifische Inhalte an, denen mehr Raum in der Ausbildung zugestanden werden sollte.

Zudem wünschten sich die Befragten eine stärkere Vermittlung von Soft Skills in der Ausbildung, wobei vor allem die Bereiche Eigenständiges Lernen, Planung und Entwicklung sowie Kommunikation und Teamarbeit genannt wurden.

Schlussfolgerungen

IT-Fachkräfte arbeiten überwiegend projektbezogen mit wechselnden Anforderungen, und neben Fachkompetenzen werden personale und soziale Kompetenzen in Zukunft noch wichtiger. Die vorliegenden Ergebnisse, aus denen oben nur ein Ausschnitt gezeigt werden konnte, legen eine inhaltliche und struktu-

relle Revision der IT-Berufe nahe. Dabei sollten insbesondere folgende Punkte berücksichtigt werden:

- ▶ Neben der inhaltlichen Anpassung an aktuelle Anforderungen muss insbesondere das Thema IT-Security (Datensicherheit, Verfügbarkeit, Datenintegrität und Datenschutz inklusive rechtlicher Aspekte) deutlich gestärkt werden.
- ▶ Die beiden kaufmännisch orientierten Berufe IT-System-Kaufmann/-frau und Informatik-Kaufmann/-frau sollten zusammengelegt werden, da sie sehr große Schnittmengen aufweisen.
- ▶ Die beiden Fachrichtungen des Fachinformatikers sollten in eigenständige Berufe aufgelöst werden, da sich ihre Profile klar unterscheiden und die Nachfrage steigend und insgesamt sehr groß ist.
- ▶ Um der zunehmenden Komplexität, Heterogenität und Veränderungsgeschwindigkeit der Anforderungen gerecht zu werden, sollten Differenzierungen in Form von Wahlqualifikationen eingeführt werden.



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

Nach einer repräsentativen Befragung des BIBB und TNS Infratest bei 3.000 Betrieben spielen digitale Medien in der Aus- und Weiterbildung kaum eine Rolle. Das muss und wird sich in den nächsten Jahren ändern. Insbesondere Datenbrillen werden in den

Fokus rücken, da sie virtuelle Welten mit haptischem Feedback verbinden. So können betriebliche Handlungssituationen wesentlich realitätsnäher dargestellt werden als etwa in herkömmlichen E-Learning-Angeboten.

► Die wichtigsten Ergebnisse in Kürze:

- ▷ Betriebe nutzen fast flächendeckend digitale Geräte mit Internetzugang. Am häufigsten vertreten sind stationäre Desktop-PCs mit Internetzugang, daneben Smartphones, internetfähige Laptops und Tablets.
- ▷ Technologische Neuentwicklungen wie Datenuhren oder Datenbrillen werden gegenwärtig noch eher selten eingesetzt.
- ▷ Digitale Geräte werden derzeit vor allem zur Informationsbeschaffung und zur externen Kommunikation genutzt.
- ▷ Je größer der Betrieb ist, desto häufiger werden digitale Medien im Arbeitsprozess verwendet.
- ▷ In den kommenden drei Jahren sieht die Mehrzahl der befragten Betriebe bei allen betrieblichen Tätigkeiten einen weiteren Bedeutungszuwachs digitaler Geräte.
- ▷ Je größer der Betrieb, umso häufiger sind Restriktionen bei der Nutzung privater Endgeräte zu finden.
- ▷ Das nahezu täglich meist genutzte Format im Arbeitsprozess ist die Bürostandardsoftware mit diversen Programmen.
- ▷ In der beruflichen Aus- und Weiterbildung spielen derzeit klassische, nicht-digitale Lern- und Medienformate die größte Rolle. Am häufigsten wird nach wie vor das klassische Fachbuch genutzt.
- ▷ Die meisten Betriebe bekunden eine positive Einstellung zur Nutzung digitaler Medien im betrieblichen Arbeitsprozess und in der Aus- und Weiterbildung.
- ▷ Gut die Hälfte der Betriebe ist davon überzeugt, dass der Einsatz von digitalen Medien die Attraktivität der Berufsausbildung in ihrem Betrieb steigert und digitale Medien verstärkt eingesetzt werden sollten.
- ▷ Unzufrieden ist dagegen fast jeder zweite Betrieb mit den IT-Kenntnissen seiner Auszubildenden und bewertet diese lediglich mit ausreichend. Weniger als ein Drittel bewertet die Kenntnisse als sehr gut oder gut.
- ▷ Viele Betriebe schätzen den Aufwand bei der Erstellung, Anschaffung und Wartung von betriebsspezifischer Software und Lernsoftware im Verhältnis zum Ertrag als zu hoch ein.

Die Projektergebnisse und die daraus abgeleiteten Empfehlungen werden derzeit von den beteiligten Akteuren in den Fachverbänden der Sozialpartner und der Ministerien diskutiert. ◀

Digitale Medien in der beruflichen Bildung

Bestandsanalyse zur Nutzung digitaler Medien in Betrieben

Im Auftrag des BMBF hat das BIBB zusammen mit TNS Infratest Sozialforschung, München, eine bundesweite Bestandsanalyse zur digitalen Ausstattung der Betriebe und zur Anwendung von digitalen Lern- und Arbeitsformaten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung durchgeführt.

Die im September 2016 veröffentlichte Studie „Digitale Medien in Betrieben – heute und morgen. Eine repräsentative Bestandsanalyse“ gibt erstmals einen Überblick über die aktuelle Nutzung digitaler Medien nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Regionen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Roadshow „Digitale Medien im Ausbildungsalltag“: Interaktiver Wissenstransfer digitaler Konzepte für die Berufsbildungspraxis

Das BIBB startete 2016 die Roadshow „Digitale Medien im Ausbildungsalltag“ mit Etappen in Heidelberg, Dresden, Hamburg und Saarbrücken. Die Roadshow trägt die Ergebnisse der BMBF-Fördermaßnahme „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“ in die Breite und unterstützt den Transfer in die Ausbildungspraxis. ▶ ▶ ▶



Digitale Medien in Betrieben – heute und morgen

Lernen im Prozess der Arbeit stellt eines der grundlegenden Merkmale der Berufsausbildung zur Förderung beruflicher Handlungskompetenz dar. Wie sieht es mit diesem Merkmal „Lernen und Arbeiten“ angesichts der Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt im Betriebsalltag aus? Wie kann die Digitalisierung in den Betrieben unterstützt werden? Antworten auf diese und

viele andere Fragen gibt die vorliegende Publikation, mit der es zum ersten Mal möglich ist, auf einer validen Basis die tatsächliche Rolle und Bedeutung von Informations- und Kommunikationstechnologien im betrieblichen Alltag zu reflektieren. Die Publikation dokumentiert die Ergebnisse einer nun erstmalig durchgeführten repräsentativen Betriebsbefragung in Deutschland, die das Bundesinstitut für Berufsbildung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zusammen mit TNS Infratest Sozialforschung, München, durchgeführt hat. Kostenloser Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/8106

Aus- und Weiterbildungsverantwortliche lernten in Anwenderworkshops ausgewählte Best-Practice-Beispiele des Förderprogramms kennen. An den Workshops nahmen bislang rund 250 Ausbilder/-innen aus Betrieben, überbetrieblichen Bildungsstätten, Berufsschulen und Bildungseinrichtungen teil. Die Teilnehmenden erprobten vier innovative Lern-/Lehrwerkzeuge und

diskutierten mit den Projektleitern und -leiterinnen über die Einsatzmöglichkeiten im jeweiligen Arbeitskontext. Die präsentierten digitalen Konzepte unterstützen die Lernortkooperation, den Wissensaustausch und die Optimierung von Prozessen. Sie werden bereits im betrieblichen Ausbildungsalltag eingesetzt und lassen sich auch in andere Bereiche übertragen:

Mehr als 60 Aus- und Weiterbildungsverantwortliche nahmen am 21. Juni 2016 in Heidelberg an der Auftaktveranstaltung teil.
Foto: © Gerald Schilling



- ▶ Die **Mediencommunity 2.0** ist die Branchenlerncommunity und das Wissensnetzwerk der Medien- und Druckbranche in Deutschland. Im Fokus des Workshops standen die zahlreichen Funktionen, die Auszubildende, Facharbeiter/-innen und Studierende nutzen können, um sich auf Prüfungen vorzubereiten und zu informieren.
- ▶ **Social Augmented Learning (SAL)** ist ein Medienformat für Auszubildende, durch das Prozesse in Maschinen mithilfe der erweiterten Realität visuell erfahrbar werden. Die Teilnehmenden erhielten einen eindrucksvollen virtuellen Einblick in die technischen Abläufe einer Druckmaschine.
- ▶ **Blok** ist der Online-Ausbildungsnachweis für duale Ausbildungsberufe, mit dem alle Akteure der dualen Ausbildung gemeinsam arbeiten können. Im Workshop erfuhren die Teilnehmenden, wie mit diesem Tool ein transparenter Lernzielfortschritt, die Stärkung der Selbstverantwortung und das Anstoßen von Reflexionsprozessen unterstützt werden können.
- ▶ Die **Kompetenzwerkstatt** stellt Methoden, Anleitungen, Hilfen und Anregungen sowie leicht zu verwendende Tools für eine kompetenz- und prozessorientierte Berufsbildung zur Verfügung. Die Teilnehmenden erprobten den „Kompetenzcheck“, der den Abgleich zwischen Selbsteinschätzung des Auszubildenden und Fremdeinschätzung durch Dritte ermöglicht.

„Gut die Hälfte der Betriebe ist davon überzeugt, dass der Einsatz von digitalen Medien die Attraktivität der Berufsausbildung in ihrem Betrieb steigert und digitale Medien verstärkt eingesetzt werden sollten.“

Isabel Garcia-Wülfing, wissenschaftliche Mitarbeiterin

Die Teilnehmenden hatten nach der Roadshow die Möglichkeit, in weiterführenden Webinaren ihre Kenntnisse zu vertiefen. Das erfolgreiche Format der Anwenderworkshops wird im Jahr 2017 fortgesetzt und damit einen Einblick in weitere innovative digitale Konzepte für die Berufsbildung bieten. Alle Informationen zu den Veranstaltungsinhalten sowie auch die Veranstaltungsorte und -termine 2017 werden auf qualifizierungdigital.de veröffentlicht.

Digitale Medien – analoge Wirklichkeiten: Lehr- und Lernwelten in kaufmännischen Berufen

Wie vielfältig die Einsatzmöglichkeiten digitaler Medien für die Aus- und Weiterbildung in kaufmännischen Berufen sind, erlebten 130 Teilnehmende der 5. BIBB-Tagung „Digitale Medien – analoge Wirklichkeiten“ auf der Tagung am 2. Juni 2016 in der EDEKA-Zentrale in Hamburg in vier parallelen Workshops. Mit der jährlichen Veranstaltungsreihe informiert das BIBB über innovative Qualifizierungskonzepte für die Berufsbildungspraxis.

Im Workshop zu „Flexible Learning“ wurde die Online-Plattform „MyFlexnet“ vorgestellt. Gegenstand eines weiteren Workshops war das Online-Berichtsheft BLOK. Am Beispiel der App „Quizzer“ wurde demonstriert, welche Möglichkeiten Game Based E-Learning für die Ausbildung bietet. Lernbausteine zur Qualifizierung des Bildungspersonals wurden in einem vierten Anwenderworkshop präsentiert.

Das Portal **qualifizierung digital**

Das Portal qualifizierungdigital.de informiert über die Fördermaßnahmen des BMBF zu digitalen Medien in der beruflichen Bildung. Es wird vom BIBB redaktionell verantwortet. Seit dem Relaunch im September 2015 steigen die Besucherzahlen auf qualifizierungdigital.de kontinuierlich an. www.qualifizierungdigital.de

Informationen über die Ziele des Förderprogramms, die Bedeutung digitaler Medien in der Berufsbildung, über die beteiligten Akteure sowie über das Angebot des Fachportals selbst sind nun auch in englischer Sprache für internationales Fachpublikum verfügbar. Abgerundet wird das englischsprachige Angebot durch drei Best-Practice-Beispiele: BLOK – Das Online-Berichtsheft, die Kompetenzwerkstatt sowie die Mediencommunity in Verbindung mit Social Augmented Learning. ◀ www.qualifizierungdigital.de/english-1926.php

Wissensvermittlung macht Spaß: Teilnehmende testen die Quizzer-App.
Foto: © Ulrich Schaarschmidt



Industrie 4.0 – Routine bei der Arbeit

„Kollege Computer“ oder „Rauschmeißer Roboter“ – wer über die Folgen des Einsatzes neuer Technologien am Arbeitsplatz redet, der trifft schnell auf diese beiden Extrempositionen. Für die einen sind computergesteuerte Maschinen sinnvolle Unterstützer und Helfer, die den Arbeitsalltag erleichtern und effizienter werden lassen. Für die anderen sind sie Vorboten von Jobverlust und Dequalifizierung.

Das Projekt „Polarisierung von Tätigkeiten in der Wirtschaft 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Fachkräftebedarf in der digitalisierten Arbeit von morgen“, das das BIBB

Maschinen – durch die Entwicklungen hin zu einer „Industrie 4.0“ zu erwarten sein können. Darin wird in einem ersten Schritt die Polarisierungsthese untersucht, derzufolge Erwerbstätige mit beruflichen Qualifikationen durch den technologischen Wandel zu Verlierern werden (da weniger Arbeitsplätze für sie zur Verfügung stehen und sie weniger verdienen), während Erwerbstätige ohne oder mit akademischer Qualifikation zu Gewinnern werden (weil es für sie mehr Arbeitsplätze gibt und sie höhere Löhne realisieren können).

Ein zentraler Ansatzpunkt für die Prognose zukünftiger Entwicklungen beruflicher Aufgaben geht von deren Routinisierungsgrad aus.

gesteuerte) Maschinen. Der Routinisierungsgrad ist niedrig, wenn die Tätigkeit Aufgaben umfasst, die nicht leicht zu ersetzen sind, wie interaktive, kommunikative, kreative Aufgaben oder solche, die eine hohe Geschicklichkeit (wie beispielsweise Fingerfertigkeit) erfordern.

Dabei enthalten berufliche Tätigkeiten schon seit jeher einen gewissen Anteil von Routineaufgaben, d. h. Aufgaben, bei denen die Arbeitsgänge oder die Arbeitsdurchführung bis ins kleinste Detail vorgegeben sind. Dieser Anteil ist nach Auswertungen der BIBB/IAB-, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen allerdings seit 1979 rückläufig. Dies bedeutet auch, dass häufiger Problemlösungs- und kreative Aufgaben bewältigt werden. Bei der Frage danach, ob alle Erwerbstätigen gleichermaßen Routineaufgaben erfüllen müssen, zeigt sich in den Daten, dass es Abstufungen nach Qualifikationen gibt: Wer einen akademischen Abschluss hat, der übt seltener Routineaufgaben aus als jemand ohne berufliche Qualifikation. Diese Unterschiede bleiben trotz des allgemeinen Trends zu weniger Routineaufgaben bestehen. Für 2012 zeigten Analysen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, dass weibliche Erwerbstätige eher häufiger Routineaufgaben zu erfüllen haben, ebenso Beschäftigte in Büro- und kaufmännischen Dienstleistungsberufen. Wer hingegen an einem Arbeitsplatz tätig war, für den ein Fortbildungsabschluss vorausgesetzt wird, der hatte vergleichsweise selten Routineaufgaben, ebenso Beschäftigte in Gesundheits- und

„In der öffentlichen Diskussion und in den Medien wird ein hoher Anteil an Routineaufgaben oft mit einer hohen Wahrscheinlichkeit gleichgesetzt, dass die entsprechenden Aufgaben in Zukunft entfallen können. Das bedeutet nicht, dass ganze Berufe entfallen.“

Dr. Michael Tiemann, wissenschaftlicher Mitarbeiter

für das BMBF durchführt, geht der Frage nach, welche Auswirkungen auf Arbeit und Berufe – zum Beispiel auf Qualifikationsanforderungen, Anforderungen und Aufgaben am Arbeitsplatz, Veränderungen im Verhältnis von Menschen zu

Dieser Routinisierungsgrad ist hoch, wenn die jeweilige Tätigkeit bestimmt wird durch Arbeitsaufgaben, die durch ein hohes Maß an Routineprozessen charakterisiert sind. Diese können tendenziell leicht ersetzt werden durch (computer-

Sozialberufen sowie in Lehrberufen. Wurden in den letzten zwei Jahren im eigenen Arbeitsumfeld neue Maschinen oder Technologien eingeführt, war der Anteil an Routineaufgaben niedriger.

In der öffentlichen Diskussion und in den Medien wird ein hoher Anteil an Routineaufgaben oft mit einer hohen Wahrscheinlichkeit gleichgesetzt, dass die entsprechenden Aufgaben in Zukunft entfallen können. Das bedeutet nicht, dass ganze Berufe entfallen. Berufe sind immer ein Bündel verschiedener Aufgaben, die unterschiedlich gewichtet sind. Entfällt ein Teil dieser Aufgaben, treten andere mehr in den Vordergrund oder es kommen neue Aufgaben hinzu. Nur bei wenigen Berufen werden alle Aufgaben gleichzeitig vollständig durch computergesteuerte Maschinen übernommen werden können. Es stellt sich somit auch die Frage, ob diese Diskussion einen Einfluss auf die individuellen Einstellungen der Arbeitnehmer/-innen zu ihrer Arbeit hat. Deshalb wird im Rahmen des Projektes auch der Frage nachgegangen, ob Erwerbstätige an einem Arbeitsplatz mit hohem Routineanteil (was interpretiert werden könnte als erhöhtes Ersetzungspotenzial) auch eine geringere Arbeitszufriedenheit zeigen. Auswertungen der Erwerbstätigenbefragungen zeigen jedoch, dass der Routinisierungsgrad keinen direkten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat. Die Einzelaspekte aber haben eine erkennbare Wirkung: Monotonies Abarbeiten von Aufgaben nach strikten Vorgaben wirkt sich negativ auf die Arbeitszufriedenheit aus,



WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE
BIBB/Heinrich (Michael) Poppert | Hans-Joachim (Johannes) Lohmann
Günther Heilmann (Hans-Joachim) Lohmann | Hans-Joachim Lohmann
Digitalisierung der Arbeitslandschaften
Wirkung von Digitalisierung auf Arbeitsplätze
und Beschäftigte in der Wirtschaft 4.0

Digitalisierung der Arbeitslandschaften – Keine Polarisierung der Arbeitswelt, aber beschleunigter Strukturwandel und Arbeitsplatzwechsel

Welche Veränderungen bringen Digitalisierung und Automatisierung mit sich? Wird es, wie Frey/Osborne behaupten, zu einer Polarisierung des Arbeitsmarktes kommen? Gibt es dazu schon empirische Belege? Diese und andere Fragen hat das BIBB im Rahmen des Forschungsprojekts „Polarisierung von Tätigkeiten in der Wirtschaft 4.0“ analysiert. Im Ergebnis wird sich der durch die Digitalisierung der Wirtschaft getriebene Wandel in den Berufen, Tätigkeiten und insbesondere in den Branchen hin zu stärker technologiegestützten Dienstleistungen beschleunigen. Die Studie des BIBB weist zwar auf drohende Arbeitsplatzverluste hin, zeigt aber auch, dass im gleichen Umfang Arbeitsplätze mit neuen Anforderungen entstehen werden. Kostenloser Download unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8169>

Kreativitätsanforderungen wirken zufriedenheitsförderlich.

So kann in dem Projekt insgesamt auch keine Polarisierung der Erwerbstätigen in dem Sinne nachgewiesen werden, dass Beschäftigte mit beruflichen Qualifikationen an Beschäftigungsanteilen verlieren oder geringere Lohnsteigerungen (oder gar Lohnverluste) im Vergleich zu Erwerbstätigen ohne berufliche Qualifikation oder mit akademischen Qualifikationen erfahren. Tatsächlich ist ein solches Ergebnis stark abhängig von den genutzten Daten und der gewählten Gruppierung von Berufen, Aufgaben und Tätigkeiten. Eher zeigt sich eine Höherqualifizierung aller Beschäftigten, die einhergeht mit gestiegenen Anforderungen. Sinkende Anteile von Routineaufgaben können dadurch erklärt werden. Einzig durch die Einführung neuer Technologien, also den Einsatz von „Kollege Computer“, sind sie nicht zu erklären. ◀

Weitere und ausführlichere Informationen finden sich im Zwischenbericht des Projektes unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8169>

Innovationslabore der Digitalisierung: Das Sonderprogramm ÜBS – Digitalisierung

Mit der vom BIBB verantworteten Förderung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten verfolgt das BMBF das Ziel, die berufliche Bildung in ganz Deutschland auf gleich hohem Niveau und dem jeweils neuesten Stand der Technik entsprechend zu ermöglichen.

Die ÜBS sind damit auch die prädestinierten Lernorte, um neue Technologien abzubilden. Derzeit gilt dies insbesondere für das Thema Digitalisierung. Das BMBF hat das BIBB vor diesem Hintergrund 2016 zusätzlich zur laufenden regulären Förderung der ÜBS, für die seit mehreren Jahren jeweils 42 Mio. Euro bereitgestellt werden, mit ▶ ▶ ▶

der Umsetzung und wissenschaftlichen Begleitung eines „Sonderprogrammes ÜBS-Digitalisierung“ beauftragt. Hierfür werden im Zeitraum 2016 bis 2019 zusätzlich insgesamt 74 Mio. Euro Fördermittel bereitgestellt, die mittlerweile auf 84 Mio. Euro aufgestockt wurden.

Die zunehmende Digitalisierung wird die künftige Lern- und Arbeitswelt sowie die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten nachhaltig verändern. Ihre Relevanz in Betrieben und damit auch in der Ausbildung nimmt immer weiter zu. Dies betrifft fast alle Berufsbilder, beispielsweise:

- ▶ die Bauberufe, denn die auf Baustellen tätigen Fachkräfte müssen mit den zunehmenden digitalisierten Bauwerksdaten, z. B. im Rahmen des BIM (Building Information Modeling), umgehen können;
- ▶ die Elektrotechnik und den SHK-Bereich, die sich immer mehr auf die Anforderungen von Smart-Home einstellen müssen;
- ▶ die Zahntechnik, bei der die Erstellung von Zahnersatz u. a. zum Teil durch 3D-Drucker erfolgt.

Die Digitalisierung stellt eine grundlegende Herausforderung für alle beteiligten Gruppen dar: Die für die Berufsbildung Verantwortlichen müssen die Rahmenbedingungen von Aus- und Weiterbildung an die Anforderungen der Digitalisierung anpassen, Modernisierungsprozesse anstoßen und zukünftige Veränderungen in den Qualifikationsbedarfen systematisch beobachten. Ausbil-



Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser,
Präsident des BIBB

Neben dem Lesen, Rechnen und Schreiben wird die Medienkompetenz zur vierten Schlüsselkompetenz. Deshalb ist jetzt wichtig, die Medienkompetenz des Lehrpersonals an Schulen und Berufsschulen sowie des Ausbildungspersonals in Betrieben weiterzuentwickeln und sie davon zu überzeugen, wie sie mit dem Einsatz neuester Technik in Schule und Betrieb die Qualität der Ausbildung an beiden dualen Lernorten steigern und den Lernerfolg verbessern können. Angesichts immer leistungsstärker werdender Smartphone-Generationen bieten das mobile, ortsunabhängige Lernen oder das Lernen in virtuellen Klassenräumen großes Entwicklungspotenzial. Die Anwendung digitaler Formate führt aber nicht automatisch zu einer besseren Ausbildung. Entscheidend sind die didaktischen Konzepte, die hinter der Nutzung digitaler Technologien stehen. Wenn es uns gelingt, das betriebliche und schulische Ausbildungspersonal hier mitzunehmen und durch entsprechende Qualifizierungsangebote weiterzubilden, bin ich zuversichtlich, dass wir die Herausforderungen für die berufliche Bildung gerade im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Arbeitswelt meistern können.

der/-innen müssen sich mit der neuen Technik auseinandersetzen und sich die entsprechenden Kompetenzen aneignen. Die Offenheit und Bereitschaft für den Umgang mit digitalen Lern- und Arbeitsmitteln bei dieser Gruppe ist unabdingbar. Die Auszubildenden müssen ihre IT-Kenntnisse verbessern und im Umgang mit technischen Abläufen versiert sein. Hierfür sollten deren Nutzungsgewohnheiten positiv in der Ausbildung verwertet werden. Betriebe schließlich müssen die Chancen der Digitalisierung nutzen und diese auch in der Ausbildung umsetzen.

Indem ÜBS und Kompetenzzentren als Einrichtungen der überbetrieblichen ergänzenden Ausbildung ihrer „klassischen“ Aufgabe nachkommen, nämlich die Ausbildungsfähigkeit von KMU zu gewährleisten, nehmen sie gleichzeitig eine Vorreiterrolle ein. Sie schließen durch gezielte Angebote die Lücken, die z. B. durch die

hohe Spezialisierung von Betrieben entstehen. Dazu müssen sich die ÜBS zunächst jedoch selbst an die Gegebenheiten der Digitalisierung anpassen. Dies gilt sowohl für die Bereitstellung modernster Technik/Ausstattung als auch für die entsprechenden Lehr-/Lernmethoden. Auf diese Weise können die ÜBS die Digitalisierung gerade in kleinen und mittleren Unternehmen entscheidend voranbringen und deren Ausbildungsfähigkeit fördern. Sie leisten als Innovationslabore einen wesentlichen Beitrag zur Weiterentwicklung und Qualitätsverbesserung der Ausbildung im Zeitalter 4.0.

Die zwei Förderlinien des Sonderprogramms ÜBS-Digitalisierung

Durch die Förderung von ausgewählter Ausstattung im Bereich der Digitalisierung soll mit der Förderlinie 1 zur Modernisierung der Ausbildung von Fachkräften – insbesondere in KMU – beigetragen werden. Anträge

können hier fortwährend beim BIBB bis September 2019 gestellt werden. 2016 gab es bereits 157 Anträge. Digitale Fertigung von Zahnersatz mit dem 3D-Drucker, autonomes Fahren oder intelligente Gebäudetechnik und Energienetze („Smart Home“) – welche Auswirkungen hat all dies für die duale Berufsausbildung? Mit diesen und anderen Fragen beschäftigen sich seit dem 01.10.2016 die acht Pilotprojekte des Sonderprogramms innerhalb der Förderlinie 2. Zur Durchführung der Projekte wurden insgesamt rund 5,5 Mio. Euro zur Verfügung gestellt. Hier können keine neuen Anträge mehr gestellt werden.

In den von Kompetenzzentren durchgeführten Pilotprojekten werden über einen Zeitraum von drei Jahren die Auswirkungen der Digitalisierung auf berufliche Tätigkeitsprofile untersucht. Es werden Anforderungen und Konsequenzen ermittelt, die sich daraus für die

► **Die Pilotprojekte nehmen folgende Berufsfelder in den Blick:**

- ▷ Metalltechnik, Elektrotechnik, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
- ▷ Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
- ▷ Maler/-in und Lackierer/-in, Tischler/-in
- ▷ Zimmerer/Zimmerin
- ▷ Tiefbaufacharbeiter/-in; Hochbaufacharbeiter/-in; Ausbaufacharbeiter/-in
- ▷ Elektroniker/-in - FR Energie- und Gebäudetechnik
- ▷ Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik; Elektroniker/-in für Maschinen- und Antriebstechnik
- ▷ Zahntechniker/-in

Qualifizierung der Fachkräfte und des Ausbildungspersonals ergeben. Dabei erfolgt zunächst eine Analyse von Arbeitsprozessen und -aufgaben in den Berufen sowie eine Analyse und ein Abgleich mit den aktuellen

Curricula. Im Anschluss stehen eine Überarbeitung der Curricula und deren pilothafte Erprobung an. Sofern erforderlich, wird eine Weiterentwicklung des Berufsbildes empfohlen.

Darüber hinaus sollen neue Möglichkeiten der Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen unter Berücksichtigung der Entwicklung von Medienkompetenz der Lernenden und Auszubildenden entwickelt werden. Begleitend zielen die Projekte auf eine Verknüpfung aller drei Lernorte ab – das heißt, dass auch ausbildende Betriebe und Berufsschulen in die Pilotprojekte mit eingebunden werden. Wichtig ist in diesem Zusammenhang aber auch,



„Die ÜBS leisten als Innovationslabore einen wesentlichen Beitrag zur Weiterentwicklung und Qualitätsverbesserung der Ausbildung im Zeitalter 4.0.“

Dr. Claudia Schreier, Koordinatorin des Sonderprogramms „ÜBS – Digitalisierung“

Abb. 12: Pilotprojekte in der Förderlinie 2: Das Netzwerk



Quelle: BIBB

die Mitglieder der Prüfungsausschüsse in diesem Prozess mitzunehmen, damit die Prüfungsfragen im Hinblick auf die Digitalisierung aktualisiert werden können.

Um Synergieeffekte zu nutzen und die eigene Arbeit durch den Austausch zu befördern, arbeiten die acht Pilotprojekte von Beginn an in einem Netzwerk eng zusammen. Das Netzwerk hatte am 20. Oktober 2016 sein erstes Treffen im BIBB. Durch die Kooperation sollen die entwickelten Konzepte, Modelle und die gewonnenen Erkenntnisse der Pilotprojekte gebündelt und anderen ÜBS bzw. Kompetenzzentren zugänglich gemacht werden und in der Breite Anwendung finden können. Die Netzwerkmitglieder waren sich bei ihrem ersten Treffen einig, dass dies am besten über eine gemeinsame Präsenz im Internet erfolgen kann, deren Ausgestaltung aktuell diskutiert wird.

In 2016 konnten aus dem Haushalt des BMBF insgesamt 56 Mio. Euro für die reguläre ÜBS-Förderung und das Sonderprogramm Digitalisierung bereitgestellt werden. ◀

Weitere Informationen unter
www.bibb.de/uebs
www.bibb.de/uebs-digitalisierung

Neue und modernisierte Aus- und Fortbildungsberufe

Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker und Rollladen- und Sonnenschutzmechatronikerin

Gemeinsam mit den Sozialpartnern und Sachverständigen aus der betrieblichen Praxis hat das BIBB die dreijährige Berufsausbildung zum Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker und zur Rollladen- und Sonnenschutzmechatronikerin auf den neuesten Stand gebracht. Im Zentrum dieser Ausbildung stehen das Herstellen und Montieren von Produkten zum Sonnenschutz (Rollläden, Markisen, Jalousien) sowie das Montieren von Toren und Rollgittern.

Eine wesentliche Intention der Neuordnung war es, die Ausbildung an programmierbaren Steuerungssystemen zu intensivieren. Jedes der rollladenspezifischen Produkte kann mit solchen modernen Steuerungen

ausgestattet werden. Ein Beispiel sind die sogenannten „Smart-Home“-Steuerungen, womit man Rollläden, Markisen usw. per Smartphone von unterwegs bedienen kann. In diesem Zusammenhang wurde auch die Beratungskompetenz in der Ausbildung hervorgehoben: Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker/-innen erläutern den Kunden und Kundinnen die Programmierung und stimmen sie mit diesen ab, zum Beispiel, wenn die Abläufe automatisiert werden sollen.

Was ist neu?

► Prozessorientierung

Die Ausbildungsordnung ist konsequent an den Arbeits- und Geschäftsprozessen der Branche ausgerichtet. Im Zentrum der Ausbildung steht die kundenorientierte Herstellung und Montage von Baugruppen. Ausgebildete Gesellen und Gesellinnen sind in der Lage, Kundenaufträge aufzunehmen, zu bearbeiten und die erbrachte Leistung im Rahmen eines Gesprächs den Kunden und Kundinnen zu übergeben.



Dr. Monika Hackel,
Leiterin der Abteilung „Struktur und Ordnung der
Berufsbildung/Stabsstelle: Berufliche Bildung
behinderter Menschen“

2016 hat die Frage nach der Zukunft der dualen Ausbildung in Zeiten der Digitalisierung viel Raum in der berufsbildungspolitischen Diskussion eingenommen. Aufgabe der Ordnungsarbeit des BIBB ist es, technologische und gesellschaftliche Entwicklungen aufzugreifen und gemeinsam mit Politik und Praxis Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten, die die Leistungsfähigkeit des dualen Systems auch zukünftig sicherstellen. Zahlreiche Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten im BIBB bieten hierzu wichtige, datengestützte Entscheidungsgrundlagen.

► **„Gestreckte Gesellenprüfung“**
Anstelle der Zwischen- und Gesellenprüfung findet bei der sogenannten „Gestreckten Gesellenprüfung“ nur noch eine Gesellenprüfung statt. Neu ist, dass die Gesellenprüfung aus zwei zeitlich voneinander getrennten Teilen besteht. Teil 1 der Gesellenprüfung findet zum üblichen Zeitpunkt der Zwischenprüfung, also am Ende des zweiten Ausbildungsjahres, und Teil 2 am Ende der Ausbildung statt. Die „Gestreckte Gesellenprüfung“ dient der Leistungsmotivation. Die Auszubildenden sollen bereits während der Ausbildung zeigen, was sie gelernt haben, mit dem Bewusstsein, dass das Ergebnis bereits für das Bestehen und für die Endnote der Gesellenprüfung relevant ist.

► **Antriebs- und Steuerungstechnik**
Ebenfalls neu ist der Prüfungsbereich Antriebs- und Steuerungstechnik. Im Rahmen dieses Prüfungsbereichs sollen die zukünftigen Gesellinnen und Gesellen zeigen, dass sie in der Lage sind, sicherheitstechnische Prüfungen an elektrischen Anlagen für Antriebe und Steuerungen von Rollladen- und Sonnenschutzsystemen durchzuführen, Antriebe, Steuerungen und Sicherheitskomponenten auszuwählen und zu montieren sowie Steuerungskomponenten und Systeme einzustellen und in Betrieb nehmen zu können.

Die modernisierte Ausbildungsordnung und der darauf abgestimmte, von der KMK für den schulischen Teil der dualen Ausbildung entwickelte Rahmenlehrplan lösen die bestehende Regelung aus dem Jahr 2004 ab. Die neue Ausbildungsordnung trat am 1. August 2016 in Kraft. Bundesweit werden derzeit ca. 470 Fachkräfte ausgebildet, die Übernahmechancen sind sehr gut. Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker/-innen arbeiten in Fachbetrieben des Rollladen- und Jalousiebauerhandwerks sowie bei Herstellern von Metall-, Holz- oder Kunststoffrollläden und -toren.

Kompetent rund um Veranstaltungen – Novellierung des Berufs Fachkraft für Veranstaltungstechnik

Fachkräfte für Veranstaltungstechnik sorgen dafür, dass technische Systeme bei Veranstaltungen reibungslos funktionieren und ermöglichen somit Menschen in Beruf und Freizeit vielfältige Erlebnisse. Bei der Arbeit an Veranstaltungsstätten, beim Messebau, in Theatern, bei Medienproduktionen und in Produktionsbetrieben für Hörfunk, Film und Fernsehen kümmern sie sich darum, dass veranstaltungstechnische Systeme, Aufbauten und Abläufe konzipiert und realisiert werden. Dabei bauen sie Anlagen der Bühnen-, Beleuchtungs- und Beschallungstechnik betriebssicher auf. In den vergangenen Jahren hat der Einsatz von Medien- und Präsentationstechnik bei Veranstaltungen einen besonderen Stellenwert erhalten. Heute ist es selbstverständlich, dass Grafiken, Logos und ► ► ►



Neu geordnete Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO – Begriffe, Sonderfälle und Empfehlungen

Die Berufswelt verändert sich und damit auch die duale Berufsausbildung – Berufsbilder verschwinden und neue entstehen. In diesem Zusammenhang stellt sich häufig die Frage, was ein neuer, was ein modernisierter Ausbildungsberuf ist. Anlass für eine Arbeitsgruppe im BIBB, die Definition von neuen und modernisierten Berufen transparent und allgemein zugänglich zu machen. Ziel ist es, eine klare begriffliche Abgrenzung zu treffen, die es ermöglicht, statistische und genealogische Daten zu dualen Ausbildungsberufen zu pflegen und darüber hinaus auf bisher offene Fragen hinzuweisen. Ein Dank gilt allen kritischen Lesern und Leserinnen seitens der Sozialpartner und der Ministerien, die einen konstruktiven Beitrag zur finalen Fassung dieses Heftes geleistet haben. Kostenloser Download unter:

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7942>

Videsequenzen z. B. bei Messen, Konzerten und anderen Events durch den Einsatz von Medien in die Veranstaltung integriert werden. Im Rahmen der Neuordnung der Berufsausbildung wurden diese technischen Neuerungen in die Ausbildungsordnung aufgenommen.

Die technische Durchführung von Veranstaltungen ist eine sehr projektorientierte Arbeit, da Konzerte, Events oder Medienproduktionen aufgrund ihrer Inhalte und Bedingungen häufig nur einmalig oder in wenigen Wiederholungen umgesetzt werden. Auszubildende müssen die Kompetenz erwerben, im eigenen Arbeitsbereich Projektablaufe unter Beachtung von technischen und organisatorischen Schnittstellen zu planen, bei der Aufgabenverteilung und dem Personaleinsatz mitzuwirken, Arbeitsabläufe zu koordinieren und Mitarbeitende auch sicherheitstechnisch zu unterweisen. Bei der Durchführung von Veranstaltungen müssen sie darauf achten, dass der Ablauf reibungslos funktioniert und bei Störungen kurzfristig Lösungsvarianten entwickelt und abgestimmt werden.

Durch die Neuordnung erhält die Fachkraft für Veranstaltungstechnik klarere Verantwortungen im Bereich der Energieversorgung. Das Bereitstellen der Energieversorgung ist schließlich ein zentrales Element der Ausbildung. Der Energiebedarf muss für jede Veranstaltung oder Produktion ermittelt werden, Stromkreise werden festgelegt und Schutzmaßnahmen gegen elektrische Gefährdungen getroffen.

Elektrische Anlagen werden dann am Veranstaltungsort unter Berücksichtigung sicherheitstechnischer Vorgaben aufgebaut, betrieben und schließlich auch wieder abgebaut.

Sicherheit ist übrigens eine der wesentlichen Säulen der dreijährigen Berufsausbildung. Fachkräfte für Veranstaltungstechnik tragen eine große Verantwortung für die Sicherheit bei Veranstaltungen und Produktionen sowohl für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für das Publikum. Dazu gehören die Beachtung von Rechts- und Unfallverhütungsvorschriften, die Sicherstellung der Funktionsfähigkeit von Brandschutzeinrichtungen und Maßnahmen für Notfälle sowie die Mitwirkung bei Gefährdungsbeurteilungen. Auch beim Einsatz von Pyrotechnik, Nebel und anderen szenischen Effekten müssen technische und sicherheitsrelevante Aspekte beachtet werden.

In den vergangenen Jahren haben vergleichsweise konstant ca. 1.100 junge Menschen pro Jahr die Ausbildung zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik begonnen, davon aber nur knapp unter zehn Prozent Frauen. Diesen steht der Weg in den Beruf aber auf jeden Fall offen und Unternehmen attestieren ihren weiblichen Auszubildenden einen positiven Einfluss auf das Betriebsklima.

Fachkräften für Veranstaltungstechnik bieten sich nach Abschluss der Ausbildung verschiedene Karrierewege. So ermöglicht z. B. ein Abschluss zum Meister/zur Meisterin für Veranstaltungstechnik den Absolventinnen und Absolventen auch größere Veranstaltungen zu konzipieren, sicher durchzuführen, zu überwachen und dabei Führungsaufgaben wahrzunehmen.

„Ziel der beruflichen Weiterbildung ist es, den immer komplexer werdenden Anforderungen der Arbeitswelt in den verschiedenen Wirtschaftszweigen und Branchen durch die Weiterentwicklung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit begegnen zu können.“

Dr. Yuliya Prakopchik, Leiterin des Arbeitsbereichs „Personenbezogene Dienstleistungsberufe, Querschnittsaufgaben“

Entwicklung eines einheitlichen Begriffsverständnisses im Fortbildungsbereich:

Arbeitshilfe für die Formulierung von Fortbildungsordnungen auf der Fortbildungsebene II

Ziel der beruflichen Weiterbildung ist es, den immer komplexer werden den Anforderungen der Arbeitswelt in den verschiedenen Wirtschaftszweigen und Branchen durch die Weiterentwicklung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit begegnen zu können. Die berufliche Fortbildung als ein zentraler Bereich der Weiterbildung soll die Beschäftigten in die Lage versetzen, zusätzliche berufliche Kompetenzen zu erwerben, diese neuen Entwicklungen anzupassen oder sie zu erweitern und beruflich aufzusteigen. Ein wesentliches Merkmal der Fortbildungsordnungen ist, dass diese nur die Prüfungen und nicht die Vermittlung der Qualifikationsinhalte regeln und eine Heterogenität hinsichtlich des Aufbaus sowie der inhaltlichen Beschreibung der Prüfungsanforderungen aufweisen. Eine Empfehlung des Hauptausschusses oder eine Musterausbildungsordnung, die Struktur und Gestaltung von Rechtsverordnungen im Fortbildungsbereich festlegt, wie es im Ausbildungsbereich der Fall ist, existiert nicht. Daher hat das BIBB basierend auf einer Weisung des BMBF und ausgerichtet an dem Kompetenzverständnis des DQR eine Arbeitshilfe für die Formulierung von Fortbildungsordnungen auf der Fortbildungsebene II entwickelt. Ziel des Projektes war es, die in den Fortbildungsordnungen verwendeten Begriffe zur Beschreibung von Prüfungszielen und -inhalten zwecks eines gleichartigen Verständnisses sowie einer einheitlichen Verwendung bei der Entwicklung von Fortbildungsordnungen zu

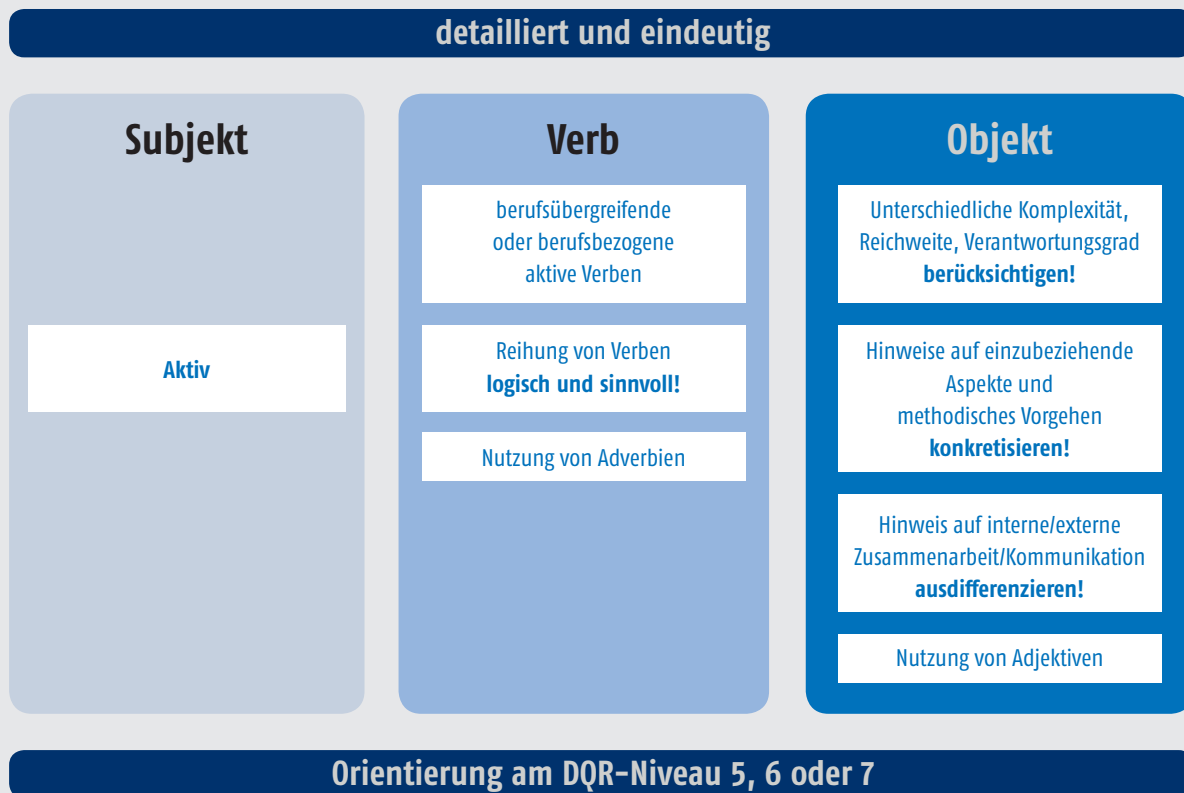
beschreiben und in Form einer Arbeitshilfe als Handlungsempfehlung zusammenzufassen. Das Vorgehen bestand aus vier Phasen:

- ▶ Das Ziel der ersten Phase war die Auswahl und Erprobung eines theoretischen Bezugsrahmens.
- ▶ In der zweiten Phase wurde die Analyse von 30 bundeseinheitlich geregelten Fortbildungsordnungen auf der Grundlage des Bezugsrahmens der ersten Phase durchgeführt.
- ▶ In der dritten Phase stand die Entwicklung von Kriterien zur Formulierung von Prüfungsanforderungen im Fokus.
- ▶ Das Ziel der letzten Phase war es, Beispiele für Kontexte und Verben für Prüfungsanforderungen in den Fortbildungsordnungen zu entwickeln, diese durch Beispiele guter Praxis aus den bestehenden Fortbildungsordnungen anzureichern und in einer Arbeitshilfe zu bündeln.

Die Arbeitshilfe zielt darauf, ein einheitliches Verständnis der Begrifflichkeiten sicherzustellen und die Umsetzung der Verordnungen in der Praxis zukünftig zu erleichtern. Sowohl die allgemeinen Kriterien zur inhaltlichen Ausgestaltung von Fortbildungsordnungen (→ Abb. 13) als auch die konkrete beispielhafte Beschreibung von Kontexten und Verben auf der Fortbildungsebene II (DQR-Niveau 6) bieten den am Ordnungsverfahren Beteiligten Orientierung zur systematischen und strukturierten Qualifikationsbeschreibung und geben den bei den zuständigen Stellen ansässigen Prüfungsausschüssen die Möglichkeit, die Qualitätssicherung bei der Abnahme der Fortbildungsprüfungen weiter zu erhöhen.

Mit einer einheitlichen Taxonomie für Fortbildungsberufe könnte signifikant dazu beigetragen werden, Standards für die Beschreibung von Qualifikationsprofilen zu entwickeln und zu implementieren. In der Folge wird die Transparenz und Vergleichbarkeit verschiedener Qualifikationsprofile erhöht, was wiederum die differenzierte und sachorientierte Bearbeitung von Anerkennungs- und Anrechnungsfragen insbesondere im Kontext des deutschen und des europäischen Qualifikationsrahmens ermöglicht. ▶ ▶ ▶

Abb. 13: Kriterien zur inhaltlichen Ausgestaltung der Fortbildungsordnungen



Quelle: eigene Darstellung

Zeugnis erläuterungen für Fortbildungsverordnungen des Bundes

Das BIBB wurde vom BMBF beauftragt, Zeugnis erläuterungen für Fortbildungsverordnungen zu entwickeln, die im Zuständigkeitsbereich des BMBF verordnet sind. Zeugnis erläuterungen lösen im Fortbildungsbereich die bisherige Praxis der Fortbildungsprofilbeschreibungen ab.

Dabei waren die 19 bereits bestehenden Zeugnis erläuterungen für Fortbildungsordnungen an ein vom Ordnungsgeber vorgegebenes Muster anzupassen und für 87 ältere Fortbildungsordnungen, für die noch keine Zeugnis erläuterungen vorlagen, solche (so weit wie möglich) zu erarbeiten.

Zeugnis erläuterungen dienen der Beschreibung von Berufsprofilen. Sie werden für Ausbildungs- und Fortbildungsberufe entwickelt, die nach Berufsbildungsgesetz erlassen werden. Anhand von Zeugnis erläuterungen können Qualifikationsinhaber/-innen anderen Interessierten den Inhalt, das Niveau sowie die beabsichtigten Verwertungsmöglichkeiten ihrer erworbenen Qualifikation erklären.

Insgesamt wurden für alle 106 Fortbildungsverordnungen nach BBiG Entwürfe für Zeugnis erläuterungen entwickelt und dem Auftraggeber zur weiteren Verwendung übergeben. Für etwa ein Drittel aller Fortbildungsverordnungen (33) lag allerdings bis zum Zeitpunkt der Übergabe

► Zeugnis erläuterungen

1. Bezeichnung des Zeugnisses (Deutsch)
2. Übersetzte Bezeichnung des Zeugnisses (Englisch/Französisch)
3. Profil der beruflichen Handlungsfähigkeit
4. Berufliche Tätigkeitsfelder
5. Amtliche Grundlage des Zeugnisses u. a.
 - Bezeichnung und Status der ausstellenden Stelle
 - Niveau des Abschlusses (national oder international)
 - Zugang zur nächsten Qualifikationsstufe
6. Offiziell anerkannte Wege zur Erlangung des Zeugnisses

noch keine abschließende DQR-Zuordnung vor, sodass diese noch nicht veröffentlichungsreif waren.

Zeugniserläuterungen ergänzen die Angaben des Zeugnisses über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss und machen diese anschaulicher. So können Arbeitgeber und andere Interessenten das Kompetenzprofil, das Niveau sowie die Verwertungsmöglichkeiten der erworbenen Qualifikation besser verstehen und vergleichen. Weiterhin erleichtern die Zeugniserläuterungen den Qualifikationsinhabern und -inhaberinnen die Anerkennung des Fortbildungsabschlusses im Ausland und damit den Einstieg in den europäischen Arbeitsmarkt.

Die Zeugniserläuterungen werden in die englische und französische Sprache übersetzt und den zuständigen Stellen (u. a. Kammern) zur Verfügung gestellt.

Die veröffentlichten Zeugniserläuterungen sind ein Bestandteil des Europasses (www.europass-info.de).

Im Anerkennungsportal, das im Auftrag des BMBF geführt wird (<https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/>), sind Berufsbezeichnungen in verschiedenen Sprachen aufgeführt. Bei den Übersetzungen sollte ggf. auf eine Harmonisierung mit den Übersetzungen der Zeugniserläuterungen geachtet werden. ◀

► Modernisierte Aus- und Fortbildungsordnungen in 2016

AUSBILDUNG:

- ▷ Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik/
Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
- ▷ Dachdecker/ Dachdeckerin
- ▷ Fachkraft für Veranstaltungstechnik
- ▷ Fischwirt/ Fischwirtin
- ▷ Graveur/ Graveurin
- ▷ Hörakustiker/ Hörakustikerin
- ▷ Mediengestalter Digital und Print/ Mediengestalterin Digital und Print
- ▷ Metallbildner/ Metallbildnerin
- ▷ Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker/ Rollladen- und Sonnenschutzmechatronikerin

FORTBILDUNG:

- ▷ **Berufspädagoge (Geprüfter)/Berufspädagogin (Geprüfte)**
Fortbildungsverordnung Berufspädagoge (Geprüfter)/Berufspädagogin (Geprüfte)
Verordnung vom 21.08.2009, (BGBl. I S. 2927); zuletzt geändert durch die
Verordnung vom 16.10.2016, (BGBl. I S. 2390)
- ▷ **Betriebswirt (Geprüfter) nach BBiG/Betriebswirtin (Geprüfte) nach BBiG**
Fortbildungsverordnung Betriebswirt (Geprüfter)/Betriebswirtin (Geprüfte)
Verordnung vom 12.07.2006, (BGBl. I S. 1625); zuletzt geändert durch die
Verordnung vom 16.10.2016, (BGBl. I S. 2390)
- ▷ **Betriebswirt (Geprüfter) nach HwO/Betriebswirtin (Geprüfte) nach HwO**
Fortbildungsverordnung Betriebswirt (Geprüfter)/Betriebswirtin (Geprüfte)
Verordnung vom 13.03.2011, (BGBl. I S. 511); zuletzt geändert durch die
Verordnung vom 16.10.2016, (BGBl. I S. 2390)
- ▷ **Fachkraft (Geprüfte) Bodenverkehrsdienst im Luftverkehr – Umschulungsabschluss**
Umschulungsverordnung Fachkraft (Geprüfte) Bodenverkehrsdienst im Luftverkehr
Umschulungsverordnung vom 13.03.2015, (BGBl. I S. 297); zuletzt geändert durch
die Verordnung vom 01.03.2016, (BGBl. I S. 336)
- ▷ **Industriemeister (Geprüfter)/Industriemeisterin (Geprüfte) Fachrichtung Süßwaren**
Fortbildungsverordnung Industriemeister (Geprüfter)/Industriemeisterin
(Geprüfte) Fachrichtung Süßwaren
Verordnung vom 27.01.2016, (BGBl. I S. 110); zuletzt geändert durch die Verordnung
vom 16.10.2016, (BGBl. I S. 2390)
- ▷ **Kaufmännischer Fachwirt (Geprüfter)/Kaufmännische Fachwirtin (Geprüfte) nach der Handwerksordnung**
Handwerksfachwirtfortbildungsprüfungsverordnung
Verordnung vom 01.03.2016, (BGBl. I S. 331)
- ▷ **Taucher (Geprüfter)/Taucherin (Geprüfte)**
Fortbildungsverordnung Taucher (Geprüfter)/Taucherin (Geprüfte)
Verordnung vom 25.02.2000, (BGBl. I S. 165); zuletzt geändert durch die
Verordnung vom 01.03.2016 (BGBl. I S. 336)
- ▷ **Technischer Betriebswirt (Geprüfter)/Technische Betriebswirtin (Geprüfte)**
Fortbildungsverordnung Technischer Betriebswirt (Geprüfter)/Technische
Betriebswirtin (Geprüfte)
Verordnung vom 22.11.2004, (BGBl. I S. 2907); zuletzt geändert durch die Verordnung
vom 16.10.2016, (BGBl. I S. 2390)

DEQA-VET – Ausbau der Regionalisierung im Kontext der europäischen Qualitätsinitiative

Die „deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung“ (DEQA-VET) hatte 2014 damit begonnen, die Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung in den Regionen zu unterstützen. Unter der Überschrift „Dorthin gehen, wo Qualität gesichert wird“ baute sie die Strategie der Regionalisierung im Jahr 2016 mit zwei Regionalkonferenzen weiter aus. Damit verfolgte sie das Ziel, Instrumente der Qualitätssicherung in der betrieblichen Ausbildung bei Ausbildungsbetrieben bekannt zu machen. Ferner soll die Befähigung der Betriebe zur weiteren praktischen Ausgestaltung des ordnungspolitischen Rahmens gestärkt werden.

Über das Konzept der DEQA-VET-Regionaltagungen erfolgt vor Ort der Kontakt mit den verschiedenen Akteuren der Berufsausbildung, um deren Ausbildungspraxis und Vernetzung untereinander zu unterstützen. Das übergeordnete Ziel ist dabei, die Implementierung und Verbesserung der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung auf nationaler Ebene zu fördern und mit der europäischen Qualitätssicherungsinitiative EQAVET zu verknüpfen.

Regionalkonferenzen in Frankfurt/M. und Hannover

Am 2. Juni 2016 fand unter dem Titel „Gute Qualität in der beruflichen Bildung – Qualitätssicherung in der Kompetenzfeststellung im Rahmen der Nachqualifizierung“ in Frankfurt

am Main die 3. DEQA-VET-Regionalkonferenz statt. Der Schwerpunkt dieser Veranstaltung, organisiert in Zusammenarbeit mit dem Partner Weiterbildung Hessen e.V., lag auf dem Thema „Qualitätssicherung in der Weiterbildung“, da Weiterbildung im Rahmen des lebensbegleitenden Lernens sowohl für den Einzelnen als auch für die Gesellschaft immer wichtiger wird.

Die Frage nach der Qualitätssicherung von Kompetenzfeststellungsverfahren für die Weiterbildung rückte dabei besonders in den Fokus. Diese Verfahren sind von hoher Relevanz, weil deren Ergebnisse die Entscheidungsgrundlage für zeitliche und finanzielle Investitionen in Weiterbildung darstellen.

Das Motto der 4. DEQA-VET-Regionaltagung, am 24. November 2016 in Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer Hannover organisiert, lautete „Zukunftsfähigkeit der dualen Berufsausbildung sichern: Noch mehr Ausbildungsqualität und -attraktivität erreichen“. Neben der Darstellung verschiedener Praxisbeispiele und der Diskussion weiterführender Maßnahmen wurden außerdem Betriebe mit der Auszeichnung „primAQ“ für „prima Ausbildungsqualität im Handwerk“ gewürdigt. Diese hatten in Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer Hannover die Qualität ihrer Ausbildung geprüft und weiterentwickelt und dabei Instrumente und Methoden eingesetzt, die in den Jahren 2010

► Was ist DEQA-VET?

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

Mit der 2008 erfolgten Gründung von DEQA-VET wurde in Deutschland zum ersten Mal eine zentrale Anlaufstelle für Fragen der Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung geschaffen. Als bundesweite Plattform für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung führt sie seither Informationen über Prinzipien, Funktionen und Nutzen von Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung zusammen. Dabei nimmt DEQA-VET sowohl europäische als auch nationale und regionale Entwicklungen in den Blick, was die Regelungen der Bundesländer zur schulischen Berufsbildung einschließt. Gleichzeitig organisiert die Referenzstelle den Austausch zwischen den zuständigen Stellen (Kammern u. a.), Betrieben, Schulen und Sozialpartnern, um wirkungsvolle/ geeignete Maßnahmen zur Qualitätssicherung bekannt zu machen und in die Breite zu tragen.

bis 2014 im Rahmen des Modellversuchsprogramms im Förderschwerpunkt Qualität entwickelt worden waren.

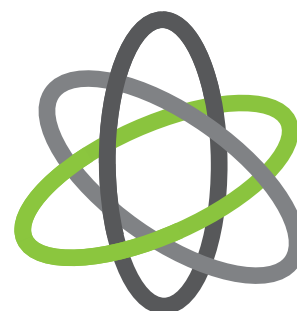
Indem Sozialpartner, Kammern, Ausbildungsbetriebe, Weiterbildungsträger sowie Landesministerien auf den beiden Regionaltagungen zusammenfanden, um gemeinsame Strategien zur Steigerung der Qualität beruflicher Bildung zu entwickeln, konnten



Beteiligungsorientiert die Qualität der Berufsausbildung weiterentwickeln – Ausbildung in kleinen und mittleren Betrieben

Dieser Sammelband dokumentiert die reichhaltigen Ansätze und Ergebnisse des Modellprogramms zur „Entwicklung und Sicherung der Qualität der betrieblichen Berufsausbildung“, dessen umfangreiche Transferaktivitäten noch andauern. Dargestellt werden die Zuschnitte der Einzelprojekte, die praxiserprobten Instrumente

für eine hochwertige Berufsausbildung sowie die Beiträge von wissenschaftlicher Begleitung und BIBB auf der Programmebene. Im Zentrum steht die Beteiligungsorientierung in Qualitätsprozessen, der in Entwicklung und Forschung eine hohe Bedeutung und Wirksamkeit zukommt. Kostenloser Download unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7889>



BIBB Modellversuche
Nachhaltige Entwicklung

Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung

Das Thema Nachhaltigkeit ist inzwischen in Gesellschaft, Wirtschaft, Wissenschaft und Politik angekommen. Aufgrund sich wandelnder Verbraucherforderungen nach ökologischen oder fairen Produkten richten sich immer mehr Unternehmen dahingehend aus. Viele haben auf freiwilliger Basis bereits eine Nachhaltigkeitsberichterstattung eingeführt oder erkennen in der Nachhaltigkeit ein mögliches Geschäftsfeld. Aufseiten der Politik sind u. a. durch die Energiewende in Deutschland bis zum Jahr 2050, das weltweite Klimaschutzabkommen aus Paris vom Dezember 2015 oder die Weltklimakonferenz 2016 in Marrakesch wichtige Aspekte in den Fokus geraten. Bildung wird dabei als entscheidender Beitrag gewertet, nachhaltige Entwicklungspfade erfolgreich einzuschlagen. Die Arbeitswelt wird als kritischer Ort identifiziert, in dem sich entscheidende Innovationen eines Transformationsprozesses vollziehen. Daher ist das Ziel der BBnE, Kompetenzen zu fördern, mit denen die Arbeits- und Lebenswelt im Sinne der Nachhaltigkeit gestaltet werden kann. Diese Kompetenzen werden mit ganz konkreten Aufgaben und Tätigkeiten verknüpft, sodass nachhaltige Entwicklung in der Berufsarbeit direkt erleb- und gestaltbar wird. ▶ ▶ ▶

sowohl regionale Netzwerke als auch der themenbezogene Diskurs gestärkt werden. Über den Beitrag von DEQA-VET gelang die Einbindung der regionalen Anstrengungen in den Kontext der europäischen Initiative zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung.

Dokumentation der Tagungen:
<https://www.deqa-vet.de/de/de-qa-vet-regionaltagungen-4425.php>

Praxisnahe Arbeitshilfen für die Ausbildung in Betrieben

Wie kann ein betrieblicher Ausbildungsplan für einen gelungenen Ausbildungsalltag nutzbringend geplant werden? Wie können Entwicklungen von Lernfortschritten im Auge behalten werden, um damit die Motivation aller Beteiligten und den Ausbildungserfolg zu sichern? DEQA-VET verschafft den Zugang zu praxisnahen Antworten, unter anderem über das Angebot auf dem DEQA-VET-Portal, das sowohl in deutscher (<https://www.deqa-vet.de/de/Instrumente-der-Modellversuche-4160.php>) als auch in englischer Sprache (<https://www.deqa-vet.de/en/>) vorliegt.

Ergänzung des EQAVET-Bezugsrahmens für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung

Mit der im Juni 2016 von der Europäischen Kommission veröffentlichten „Skills Agenda“ („Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten“) rückt das Thema Qualität und Relevanz erworbener Kompetenzen und Qualifikationen in den Mittelpunkt europäischer Bildungspolitik. Vor dem Hintergrund hoher Jugendarbeitslosigkeit hatte das EQAVET-Netzwerk schon 2015 beschlossen, den bisherigen EQAVET-Qualitätssicherungsrahmen zukünftig unter anderem durch den Aspekt „arbeitsweltbezogenes Lernen“ zu ergänzen. Damit will man auf europäischer Ebene die spezifischen Bedarfe betrieblicher Lehr- und Lernprozesse im Bereich Qualitätssicherung bedienen, womit eine in den vergangenen Jahren häufig gestellte Forderung von Staaten mit dualem Ausbildungssystem erfüllt würde. ◀

www.deqa-vet.de

„Das Ziel der Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung ist es, Kompetenzen zu fördern, mit denen die Arbeits- und Lebenswelt im Sinne der Nachhaltigkeit gestaltet werden kann.“

Christian Srbeny, Programmleitung „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“

renpräsentation und dem Kunden/der Kundin. Die Berufsbildung wiederum muss dafür die notwendigen Kompetenzen vermitteln, dabei aber auch Werthaltungen oder mögliche Zielkonflikte z. B. zwischen ökologischen oder ökonomischen Interessen berücksichtigen. Beteiligt an diesen sechs Modellversuchen sind Unternehmen aus dem Lebensmittel-, Textil- oder Elektrohandel, verschiedene Logistikanbieter u. a. Entwickelt werden curriculare und didaktische Konzepte zur BBnE in den speziellen kaufmännischen Bereichen, digitale Lehr- /Lernmaterialien, Prüfungsaufgaben, Geschäftsmodelle oder Weiterbildungen mit IHK-Zertifizierung. Die Modellversuche werden zum Thema „Entwicklung von domänenspezifischen Nachhaltigkeitskompetenzen in kaufmännischen Berufen“ durchgeführt (Förderlinie I).

Modellversuche als neuer Förderschwerpunkt zur BBnE

Im Rahmen des UNESCO-Weltaktionsprogramms nimmt sich der aktuelle BIBB-Förderschwerpunkt „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015–2019“ der Aufgabe an, Nachhaltigkeit „vom Projekt in die Struktur“ zu bringen. Mit einem Fördervolumen von sechs Mio. Euro aus Mitteln des BMBF sind seit April 2016 zwölf Modellversuchsverbünde mit 27 Verbundpartnern gestartet, um BBnE in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu verankern. Aufgeteilt in zwei Themenbereiche werden aus der beruflichen Praxis heraus innovative Ansätze und Lösungen zur strukturellen Verankerung nachhaltiger Entwicklung erarbeitet, in der Praxis erprobt und für die Verstetigung in unterschiedlichsten Strukturen aufbereitet. Der Transfer der Ergebnisse, z. B. auf andere Betriebe, Branchen oder Regionen, ist ein erklärtes Ziel der Modellversuche.

Ausbildungen im kaufmännischen Bereich, d. h. Kaufleute im Einzelhandel, Groß- und Außenhandel sowie Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistungen, bilden den Schwerpunkt von sechs Modellversuchen. Ziel ist es, berufliche Handlungskompetenzen für diese ausbildungsstarken Branchen nachhaltigkeitsorientiert weiterzuentwickeln. Gerade in den genannten kaufmännischen Berufsfeldern existieren viele für nachhaltige Entwicklung relevante Schnittstellen entlang der gesamten Lieferkette, beispielsweise von Produktion über Transport und Lagerung bis zur Wa-

Sechs weitere Modellversuche befassen sich mit der Gestaltung nachhaltiger Lernorte. Durch Organisations- und Personalentwicklung soll Nachhaltigkeit in der Ausbildung und Arbeitspraxis vor Ort für die Auszubildenden und das Berufsbildungspersonal konkret erlebbar und gestaltbar sein. Nachhaltigkeitsaspekte werden für die jeweiligen Lernorte identifiziert, umgesetzt und verankert. Dafür werden z. B. aus der Praxis heraus Indikatoren erarbeitet, mit denen konkret beschrieben wird, was einen nachhaltigen Lernort auszeichnet. Um eine Verknüpfung mit bereits bestehenden Instrumenten zu gewährleisten, sollen die Indikatoren an den Deutschen Nachhaltigkeitskodex anschlussfähig sein. Dadurch wird eine Verwendung beispielsweise im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung für Unternehmen und Organisationen erleichtert, der ab 2017 durch die geänderte Rechtslage eine deutlich höhere Bedeutung zukommen wird. Neben den Indikatoren für nachhaltige Lernorte werden zudem Konzepte zur Organisations- und Personalentwicklung, Instrumente zum Innovationsmanagement oder Maßnahmen zur Sensibilisierung für die nachhaltige Entwicklung aller Hierarchieebenen vom Auszubildenden bis zur Geschäftsleitung entwickelt. Diese Modellversuche werden zum Thema „Nachhaltige Lernorte gestalten“ durchgeführt (Förderlinie II).

Unterstützung der Modellversuche durch Wissenschaft und Praxis

Beide Förderlinien werden auf Programmebene von jeweils einer wissenschaftlichen Begleitung unterstützt. Neben der Beratung der Projekte werden die Einzelergebnisse hier übergreifend gebündelt und verbreitet, beispielsweise zur nachhaltigen Handlungskompetenz in kaufmännischen Berufen oder zu den Indikatoren nachhaltiger Lernorte. Auch eine Evaluation findet auf dieser Ebene statt. Im Förderschwerpunkt BBnE wird die Förderlinie 1 durch das Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Universität Hamburg, die Förderlinie 2 durch das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung wissenschaftlich begleitet.

Ziel der Modellversuche ist es auch, wissenschaftlich und theoretisch fundiert und mit der Berufspraxis gemeinsam Neues bzw. „Modellhaftes“ zu entwickeln, zu erproben und zu verstetigen. Um dies zu bewerkstelligen, konnten bis Ende 2016 deutschlandweit bereits 148 Praxispartner für eine Mitwirkung an den Modellversuchen gewonnen werden, d. h. 118 Betriebe, 22 Berufsschulen/-kollegs und acht weitere, darunter Bildungsträger und Vereine. Die mitwirkenden Betriebe decken eine große Breite ab: von Handel über Industrie bis Dienstleistung und Handwerk, von KMU bis Konzern. Eine ebenfalls wichtige Funktion hinsichtlich des Transfers und der strukturellen Verankerung erfüllen die inzwischen über 45 strategischen Partner der Modellversu-



che, zu denen vor allem Kammern, Fachverbände, Arbeitgeberverbände oder Landesinstitute zählen. Weitere Betriebe und strategische Partner können sich noch im Verlauf der Modellversuche beteiligen.

Am 21. September 2016 fand die erste Programmtagung des Förderschwerpunkts BBnE in Bonn statt, bei der alle Projektbeteiligten zusammenkamen. Insgesamt waren über 70 Teilnehmende vor Ort. Die Veranstaltung gab den Beteiligten die Möglichkeit, einander sowie die jeweiligen Inhalte und Projekte der anderen kennenzulernen und dabei Vernetzungsmöglichkeiten und Synergieeffekte zu identifizieren. Darüber hinaus konnten in kurzen Workshops erste über die eigenen Projekte hinausgehende gemeinsame Fragestellungen bearbeitet werden.

Öffentlichkeitsarbeit

Erstmals öffentlich vorgestellt wurde der Förderschwerpunkt BBnE 2015–2019 bereits am 7. Juni 2016 im Rahmen der „Woche der Umwelt“ beim Bundespräsidenten in

Berlin. Seitdem folgten viele weitere Teilnahmen an unterschiedlichsten Veranstaltungen für Praxis, Politik, Gesellschaft und Wissenschaft. Der Förderschwerpunkt trägt damit die berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung in die Breite und bringt mehr und mehr interessierte Akteure miteinander ins Gespräch. Auf Länderebene konnte der Förderschwerpunkt beispielsweise im Rahmen der „Runden Tische Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (BNE) in Hessen und Brandenburg Impulse setzen.



Ein weiterer Meilenstein innerhalb der Arbeiten des Förderschwerpunkts BBnE wurde 2016 mit der Erstellung und Herausgabe der ersten Programmbroschüre erreicht.

Darin werden die Rahmenbedingungen und Inhalte des Förderschwerpunkts als Ganzes, aber auch Ziele, Vorgehen und erwartete Ergebnisse jedes der zwölf Modellversuchsverbände sowie der beiden ►►►

foraus.de

wissenschaftlichen Begleitungen inklusive aller Kontaktinformationen kurz und übersichtlich dargestellt. Die Programmbroschüre dient als erste gemeinsame „Visitenkarte“ und spricht sowohl Wissenschaft, Praxis und Politik, aber auch interessierte Bürger an.

Ausblick

Im Februar 2017 werden gemeinsam mit den Praxispartnern in Arbeitsforen die Wissenschafts-Praxis-Kooperation und Transfermöglichkeiten eruiert. Auch die Hochschultage Berufliche Bildung im März 2017 in Köln werden zwei eigene Workshops und verschiedene Beiträge in den Fachforen zur BBnE für die interessierte Öffentlichkeit anbieten. Darüber hinaus werden im Jahr 2017 immer wieder Veranstaltungen der einzelnen Modellversuche stattfinden, in denen bereits Teilergebnisse und -produkte vorgestellt und geprüft werden. ◀

Weitere Informationen unter www.bibb.de/mv-bbne

foraus.de – das BIBB-Internetportal für Ausbilderinnen und Ausbilder

Das Bundesinstitut für Berufsbildung präsentiert mit seinem Internetportal für Ausbilderinnen und Ausbilder foraus.de ein vielfältiges Angebot rund um alle Fragen des Ausbildungsalltags in den Betrieben. Die demografische Entwicklung, heterogener werdende Gruppen von Auszubildenden und die zunehmende Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt führen zu neuen Ansprüchen an die betriebliche Ausbildungspraxis. Sie stellen die für die Gestaltung der täglichen Ausbildung verantwortlichen Mitarbeiter/-innen vor neue Herausforderungen; dies gilt insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen. Das Portal unterstützt mit seinem Service die Gestaltung der täglichen Aus- und Weiterbildungspraxis und leistet angesichts der dynamischen Veränderungsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft einen ergebnisorientierten Beitrag zur kontinuierlichen Qualitätsentwicklung und -verbesserung der betrieblichen Berufsausbildung.

foraus.de zeigt sich nach einem Relaunch nicht nur in neuem, frischem Design, sondern bietet Ausbilderinnen und Ausbildern auch vielfältige neue Inhalte, Features und Angebote. Beispiele dafür sind der Themenschwerpunkt zur Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt, der Lernbaustein zur Unterstützung der Berufsausbildung in kleinen Betrieben sowie das Konzept der Kompe-

tenzwerkst@tt zur Förderung einer handlungsorientierten, lernort-übergreifenden Ausbildung.

Themenschwerpunkt: Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt

Die Konsequenzen der zunehmenden Digitalisierung der Wirtschaft zeichnen sich immer deutlicher auch für die tägliche Ausbildungspraxis in den Betrieben ab. Vernetzung, Automatisierung und Robotik führen zu einer tief greifenden Veränderung der Arbeitswelt. Hierfür sind neue Fähigkeiten und Fertigkeiten der Beschäftigten im Umgang mit datenbasierten Fertigungs-, Informations- und Kommunikationsprozessen erforderlich.

In einem eigenen Schwerpunkt stellt das Ausbilderportal foraus.de die wichtigsten Qualifikationsanforderungen für die digitalisierte Wirtschaft 4.0 vor und zeigt auf, wie berufliche Ausbildung darauf ausgerichtet werden kann. Beispiele, Anregungen und relevante Informationen zur Bewältigung dieses Megatrends, z. B. mithilfe von Erfahrungsberichten in Videointerviews oder Best-Practice-Beispielen, sollen die Auszubildenden dabei unterstützen, ihren jeweiligen individuellen Ausbildungsauftrag zeitgemäß und in gewohnter Qualität durchführen zu können.

Als besonderen Service veranstaltet foraus.de dazu zwei aufeinander aufbauende Webinare, in denen das Thema vertieft und mit den Teilnehmenden diskutiert wird. Die Webinare werden auch 2017 fortlaufend angeboten.



Lernbaustein: Ausbilden im Kleinbetrieb für den kaufmännischen Bereich

Fast die Hälfte aller Auszubildendenverhältnisse bestehen in kleinen und Kleinstbetrieben. Allerdings wird in den Lehrgängen zur Vorbereitung auf die Prüfung der Auszubildereignungs-Verordnung eine Systematik der Ausbildungsplanung vermittelt, die sich an der Struktur größerer Betriebe orientiert. Kleinere sowie Kleinstbetriebe weisen jedoch zumeist andere Strukturen auf, sodass es alternativer Wege bedarf, um in solchen Betrieben die Anforderungen an eine systematische Ausbildung zu erfüllen. Der Lernbaustein unterstützt daher das Ausbildungspersonal in Klein- und Kleinstbetrieben im kaufmännischen Bereich mithilfe besonderer Methoden, Tipps und Praxishilfen bei der Planung und Durchführung einer gelungenen Berufsausbildung unter ihren besonderen betrieblichen Bedingungen.

Konzept der Kompetenzwerkst@tt: Praxisorientiert ausbilden

Unter dem Titel „Praxisorientiert ausbilden“ wird im Lernzentrum von foraus.de mit besonderem Blick auf die Ausbildung in kleinen und mittleren Unternehmen ein umfangreiches Cross-Media-Konzept der Kompetenzwerkst@tt zur lernortübergreifenden, handlungsorientierten Ausbildung präsentiert. Das Berufsbildungskonzept veranschaulicht, wie die Herausforderungen einer digitalisierten Arbeitswelt didaktisch, methodisch und medial zeitgemäß aufgegriffen werden können.

Mit Hilfe der Kompetenzwerkst@tt lässt sich eine attraktive und qualitativ hochwertige Berufsausbildung im Betrieb und in der Berufsschule realisieren, die sich an beruflichen Arbeitsprozessen orientiert, digitale Medien einsetzt und so die Kompetenzen der Auszubildenden gezielt fördert. Das Konzept der Handreichungsreihe führt vom Curriculum zum softwaregestützten beruflichen Lernen. Ein E-Portfolio als elektronische Sammelmappe hilft den Lernenden, ihre Ausbildung lernortübergreifend zu systematisieren und zu reflektieren. Erklärvideos

erleichtern die Adaption für den jeweiligen spezifischen betrieblichen Ausbildungsalltag.

foraus.de richtet sich mit seinen Angeboten an haupt- und nebenberufliche Ausbilder/-innen, an ausbildende Fachkräfte in Betrieben, an Multiplikatoren und Multiplikatorinnen zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals sowie an Ausbildungsleiter/-innen im Bereich der betrieblichen und überbetrieblichen Aus- und Weiterbildung. Weiterhin werden mit den Informationen und Diensten von foraus.de leitendes Personal im beruflichen Bildungswesen, Verantwortliche im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung sowie Personen, die an pädagogischen Prozessen und innovativen Entwicklungen in der beruflichen Bildung interessiert sind, angesprochen. Alle Inhalte und Funktionen von foraus.de sind für die Nutzung mit mobilen Endgeräten optimiert und kostenfrei nutzbar. ◀

www.foraus.de

Informationen zum Themenschwerpunkt „Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt“

www.foraus.de/html/foraus_3317.php

zum Lernbaustein „Ausbilden im Kleinbetrieb für den kaufmännischen Bereich“

www.foraus.de/html/foraus_1131.php

sowie zum Konzept der Kompetenzwerkst@tt „Praxisorientiert ausbilden“

www.foraus.de/html/foraus_954.php und https://www.foraus.de/html/foraus_1942.php



überaus

FACHSTELLE ÜBERGÄNGE IN AUSBILDUNG UND BERUF

überaus – Fachstelle Übergänge in Ausbildung und Beruf

Die Fachstelle Übergänge in Ausbildung und Beruf, kurz *überaus*, ist 2016 aus dem Projekt qualiboXX und dem Good Practice Center (GPC) mit seinen Webportalen GPC-Online und LänderAktiv hervorgegangen. Der Fokus des GPC lag auf einem umfassenden Informationsangebot im Bereich der Benachteiligtenförderung mit den Maßnahmen im Übergangsbereich. Die Fachstelle *überaus* orientiert sich dagegen stärker an den Regelsystemen, um so stigmatisierende Sonderwege zu überwinden. Statt zielgruppenbezogener Ansätze stellt sie das Konzept der Inklusion in der beruflichen Bildung in den Mittelpunkt ihrer Arbeit. Mit der Lern- und Arbeitsplattform, die bereits auf qualiboXX zu finden war, erhalten Fachkräfte auch auf *überaus* eine Online-Infrastruktur und Materialien zur Verbesserung der förderpädagogischen Arbeit. Diese wurde jedoch grundlegend überarbeitet. Dabei wurden viele Funktionen vereinfacht und nutzerfreundlicher gestaltet.

Das neue Angebot des BIBB wendet sich an praktisch Tätige, an regionale Akteure, konzeptionell Interessierte und politische Entscheider/-innen in den Handlungsfeldern am Übergang Schule – Beruf. Diese Handlungsfelder reichen von der Berufsorientierung über die individuelle Begleitung und Qualifizierung am Übergang bis hin zur Ausbildungs- und Beschäftigungsförderung.

Die Fachstelle *überaus* setzt sich mit Teilaspekten und Themen dieser Handlungsfelder auseinander und unterstützt den Wissenschaft-Praxis-Transfer. Sie bietet außerdem Beratung in Gremien, Beiräten oder Initiativen an und wirkt bei Fachveranstaltungen mit. Ziel von *überaus* ist es, Strukturverbesserungen an den Übergängen in Ausbildung und Beruf anzustoßen und Modernisierungsprozesse zu begleiten. Das Online-Portal der Fachstelle dient als zentrale Informations-, Vernetzungs- und Transferstelle für Fachkräfte und Interessierte der beruflichen Integrationsförderung.

Auf dem Portal ueberaus.de werden relevante Fachinformationen und Gute-Praxis-Beispiele, die auf dem GPC zu finden waren, mit den Vernetzungsmöglichkeiten der digitalen Kommunikations- und Arbeits-

„Mehrere Förderprogramme des Bundes für den Bereich des Übergangs von der Schule in den Beruf nutzen überaus als Kommunikations- und Arbeitsplattform.“

Michael Gräf, wissenschaftlicher Mitarbeiter

plattform qualiboXX gekoppelt. Die vorhandenen Inhalte wurden einer gründlichen Überprüfung unterzogen, die Nutzungsmöglichkeiten gebündelt sowie Funktionen und Formate weiterentwickelt. Ein Beispiel für eine solche Neuerung ist die Förderprogrammdatenbank, die eine umfassende und systematische Darstellung der Programme auf Bundes- und Länderebene bietet und eine Recherche über eine bundesweite Landkarte ermöglicht. Die moderne Gestaltung von www.ueberaus.de bietet den Nutzerinnen und Nutzern eine leichte Orientierung. Der „Launch“, die Inbetriebnahme des Portals, fand im September 2016 statt.

Der offene Bereich des Portals bietet eine große Bandbreite von fachlichen Informationen zu den Übergängen in Ausbildung und Beruf.

Im Bereich „Journal“ finden sich aktuelle Meldungen, umfassende Dossiers zu ausgewählten Themen, Gastbeiträge externer Expertinnen und Experten, Interviews sowie Hinweise auf neue Fachpublikationen und auf bundesweite Veranstaltungen. Zuletzt wurde ein Dossier zum Thema „Sprache und Kultur in der Ausbildung“ erstellt. Neben Hintergrundinformationen zu sprachlichen und kulturellen Aspekten in der Ausbildung enthält dieses auch eine Reihe von Videoclips, die die Fachstelle *überaus* im Auftrag des BMBF erarbeitete und produzieren ließ. Sie zeigen Konfliktsituationen, die auf sprachliche Schwierigkeiten oder divergente kulturelle Wertvorstellungen zurückzuführen sind (→ Kap. 4). Ein Gastbeitrag von

Andreas Oehme (Universität Hildesheim) beschäftigte sich mit den Hilfebedarfen von Jugendlichen im Übergang Schule – Beruf und mit der Frage, wie man ihnen helfen kann, indem man auf die Verschiedenheit der Jugendlichen eingeht, statt sie pauschal mit zielgruppenbezogenen Maßnahmen zu konfrontieren.

Der Bereich „Praxis“ umfasst Berichte über Beispiele guter Praxis, Lernangebote und Materialien für die tägliche pädagogische Arbeit, eine Übersicht über Förderprogramme in Bund, Ländern und EU sowie über praxisrelevante Regelungen und Institutionen und schließlich den Themenbereich „Qualifizierungsbausteine“ mit einer eigenen Datenbank. Laufend aktualisiert werden außerdem die Übersichten über Gesetze, Förderinstrumente des Bundes und der EU sowie Institutionen im Übergang Schule – Beruf, die unter „Regelungen und Institutionen“ zu finden sind.

Unter „Service“ finden die Nutzerinnen und Nutzer hilfreiche Zusatzangebote, wie z. B. das Newsletter-Archiv mit der Möglichkeit, den *überaus*-Newsletter zu abonnieren, eine „Lernbox“ für die Arbeit mit virtuellen Lerngruppen sowie Erläuterungen der *überaus*-Community und der App für die mobile Nutzung per Smartphone oder Tablet.

Der *überaus*-Newsletter erscheint monatlich und enthält Neuigkeiten aus dem BIBB, aktuelle Meldungen und nützliche Angebote für die Förderpraxis sowie aktuelle Fachveranstaltungen.



Neben dem offenen Bereich mit Fachinformationen bietet die Fachstelle *überaus* ihren Nutzerinnen und Nutzern einen geschlossenen Bereich. Dabei handelt es sich um eine nur durch einen Login erreichbare „Plattform“. Hier reichen die Angebote vom individuell genutzten Privatraum über die für Lerngruppen nutzbaren Arbeitsräume bis hin zur regionalen und bundesweiten Vernetzung in der Community.

Alle Mitglieder verfügen im geschlossenen Bereich über einen „Privatraum“, in dem sie mithilfe eines Kalenders, einer Aufgabenverwaltung sowie einer Dateiablage ihre Aktivitäten strukturieren und koordinieren können.

Kooperatives Arbeiten ermöglicht der „Arbeitsraum“, in dem Arbeits- und Lerngruppen angelegt werden können. Hier dienen die Funktionen der internen Kommunikation im Team oder der Zusammenarbeit mit Lernenden.

In dieser „Community“ vernetzen sich Fachkräfte miteinander: Gemeinsam wird der fachliche Austausch in Gruppen organisiert und die regionale Netzwerkarbeit unterstützt. Neben offenen Gruppen gibt es eine große Zahl geschlossener Arbeits- und Fachgruppen, die dem Informationsaustausch innerhalb von Institutionen, Organisationen und Netzwerken bzw. der Projektarbeit dienen. Mehrere Förderprogramme des Bundes für den Bereich des Übergangs von der Schule in den Beruf nutzen *überaus* als Kommunikations- und Arbeitsplattform – so etwa die Initiative Bildungsketten, das Programm JOBSTARTER und das Berufsorientierungsprogramm.

Die „Lernbox“ beinhaltet eine große Zahl unterschiedlicher Lernangebote zum Einsatz in der förderpädagogischen Arbeit – von der Grundbildung bis hin zu berufsfeldspezifischen Themengebieten. Lernangebote gibt es zu den Themenbereichen Sprachförderung, Rechnen, Lebens- und Arbeitswelt, Berufsorientierung sowie Berufsfelder. Viel genutzte Beispiele sind etwa die Lernangebote „Bewerbungstraining“, „Rechte und Pflichten von Auszubildenden“ und „So nicht! – Umgang mit Konflikten in der Ausbildung“. Mit dem Kurseditor der Plattform steht außerdem ein Werkzeug zur Verfügung, mit dem die Nutzerinnen und Nutzer eigene interaktive Online-Lernangebote erstellen können. ◀

www.ueberaus.de

▶▶▶ Anschlüsse gestalten – Kompetenzen erweitern





3.

LEBENSBEGLEITENDES LERNEN, DURCHLÄSSIGKEIT UND GLEICH- WERTIGKEIT DER BILDUNGSWEGE

Förderstrukturen der Weiterbildung



Der wbmonitor liefert erstmals eine Gesamtschau, welche Einrichtungstypen Teilnehmende weiterbilden, die mit Instrumenten der öffentlichen Weiterbildungsförderung unterstützt werden. Mit dem Ziel, diesbezüglich die Pluralität des Anbieterspektrums zu verdeutlichen, wurden die Einrichtungen gefragt, wie viele ihrer Teilnehmenden im Jahr 2014 durch den Staat unterstützt wurden. Dies erfolgte differenziert nach den wichtigsten Förderungen, die auf bestimmte Zielgruppen und/oder Inhalte ausgerichtet sind. Institutionelle

Förderungen, wie z. B. die Grundfinanzierung von Einrichtungen auf Basis der Weiter-/Erwachsenenbildungsgesetze der Länder, waren dagegen nicht Gegenstand der Erhebung. Die Angaben von rund 1.200 Einrichtungen wurden gewichtet und hochgerechnet.

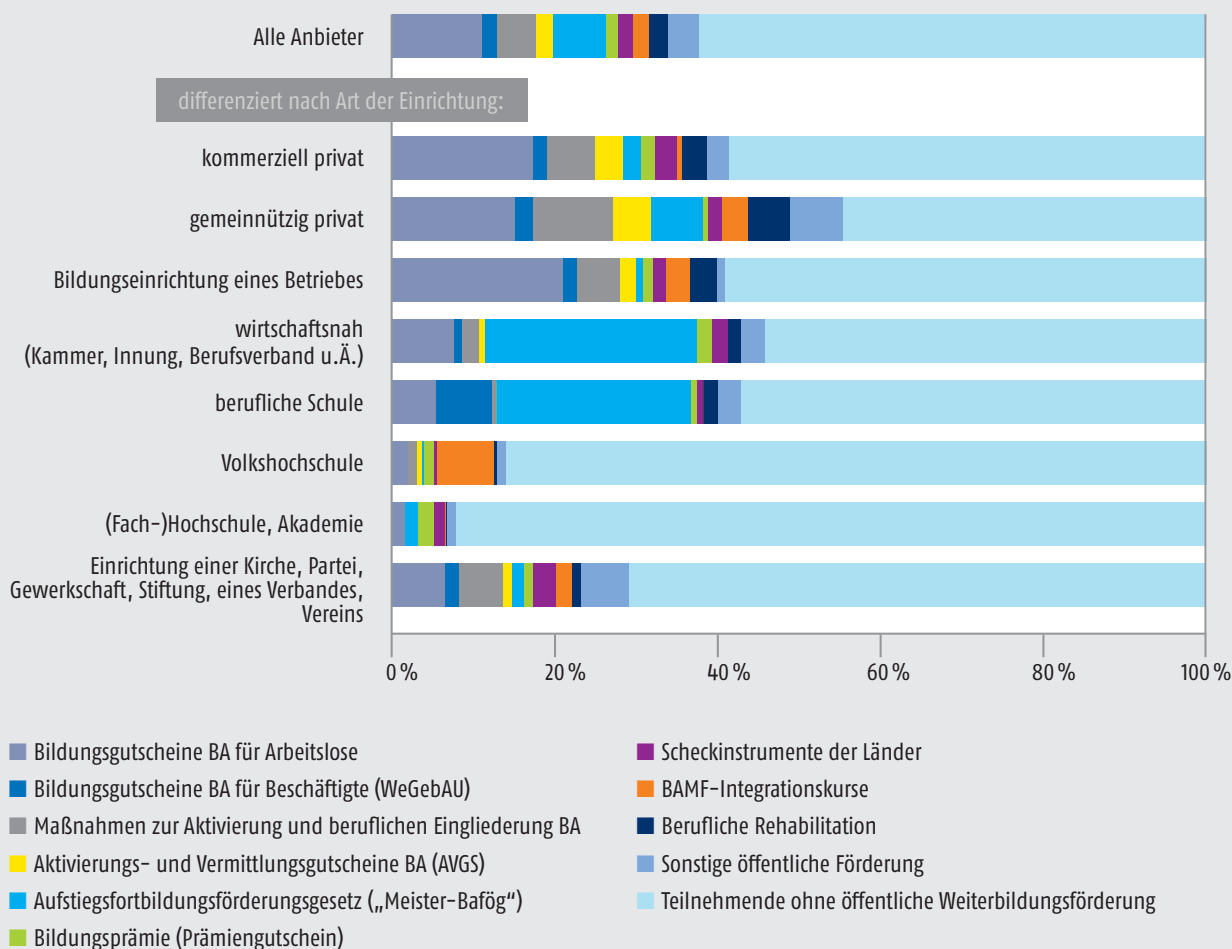
Bezogen auf alle Einrichtungen wurden vier von zehn Teilnehmenden bei ihrer Weiterbildung durch öffentliche Mittel unterstützt bzw. die Teilnahme durch öffentliche Förderung ermöglicht. Bei privaten, gemeinnützig ausgerichteten ► ► ►

Anbietern trifft dies sogar auf die Mehrheit der Teilnehmenden zu. Im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung von (Fach-)Hochschulen und Akademien wurde dagegen nur ca. jeder zehnte Teilnehmende öffentlich gefördert. Die Hauptzielgruppe dieser Einrichtungen im Bereich Weiterbildung, erwerbstätige Akademiker/-innen, zeichnet sich durch eine hohe Bildungsaffinität und Weiterbildungsbeteiligung aus

und steht insofern nicht als weiterbildungsbenachteiligte bzw. arbeitsmarktgefährdete Gruppe im Fokus der öffentlichen Weiterbildungsförderung. Auch an den Volkshochschulen erhielt die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden keine direkte Unterstützung. Dies ist in erster Linie auf deren Angebotsausrichtung mit dem Schwerpunkt allgemeine Erwachsenenbildung zurückzuführen.

Von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Personen werden vor allem von privaten (kommerziellen oder gemeinnützigen) sowie betrieblichen Einrichtungen qualifiziert. Bei diesen Einrichtungstypen wurde jeweils rund ein Drittel der Weiterbildungsteilnehmenden durch die BA gefördert. Den Bildungsgutscheinen kommt dabei gegenüber den Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen

Abb. 14: Anteile öffentlich geförderter Teilnehmender an allen Teilnehmenden der Einrichtung im Bereich der Weiterbildung, differenziert nach Förderung und Art der Einrichtung (Mittelwerte in Prozent)



Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2015. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n=1.170 Anbietern.



Öffentliche Weiterbildungsförderung von Teilnehmenden – Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2015

Mit dem Themenschwerpunkt der Umfrage 2015 stellt wbmonitor Transparenz darüber her, welche Einrichtungstypen Teilnehmende weiterbilden, die mit den zentralen Instrumenten der öffentlichen Weiterbildungsförderung unterstützt werden. Zudem hat wbmonitor – wie jedes Jahr – das Wirtschaftsklima in der

Weiterbildung ermittelt: Im Mai 2015 hat sich der wirtschaftliche Aufschwung der vergangenen Jahre nicht fortgesetzt. Nur überwiegend betrieblich finanzierte Anbieter konnten sich von dem insgesamt leicht rückläufigen Gesamttrend abheben. Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7974>

Eingliederung sowie den Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen eine wesentliche Bedeutung zu.

Während Bildungsgutscheine für ein bestimmtes fachliches Bildungsziel ausgegeben und bei einem selbst gewählten, dafür zertifizierten Maßnahmeträger eingelöst werden, sind unter den Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung verschiedene nach § 45 SGB III geregelte Maßnahmen kürzerer Dauer wie z. B. Eignungsfeststellungen oder Bewerbungstrainings zusammengefasst. Nur an den gemeinnützigen privaten Einrichtungen ist das Verhältnis zwischen den genannten Förderbereichen vergleichsweise ausgewogen.

Dass berufliche Schulen sowie wirtschaftsnahe Bildungszentren von Kammerorganisationen die höchsten Anteile durch das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz unterstützter Teilnehmender aufweisen, verdeutlicht das Angebot von Aufstiegsfortbildungen dieser Einrichtungstypen. Im Durchschnitt erhielt laut der wbmonitor-Umfrage jeweils rund ein Viertel der Teilnehmenden dieser beiden Anbietertypen im Jahr 2014 das sogenannte „Meister-Bafög“. Da

diese Förderung direkt an die Teilnehmenden gezahlt wird, besitzen die Einrichtungen vermutlich nicht immer Kenntnis darüber, und die tatsächlichen Anteilswerte können noch höher liegen.

Teilnehmende in durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge geförderten Integrationskursen finden sich vor allem an Volkshochschulen. Dieser Befund korrespondiert mit der Integrationskursgeschäftsstatistik des BAMF, wonach VHS unter den für Integrationskurse zugelassenen Kursträgern die größte Gruppe stellen.

Aufgrund des vergleichsweise geringen Mittelvolumens kommt Prämiengutscheinen der Bildungsprämie sowie Scheckinstrumenten der Bundesländer bei allen Einrichtungstypen eine untergeordnete Bedeutung zu. Während die Bildungsprämie die Weiterbildungsteilnahme von Erwerbstätigen mit niedrigem Einkommen unterstützt, weisen die verschiedenen Landesinstrumente unterschiedliche Förderbedingungen auf. ◀

www.wbmonitor.de

„Nur an den gemeinnützigen privaten Einrichtungen ist das Verhältnis zwischen den Förderbereichen der BA vergleichsweise ausgewogen.“

Stefan Koscheck, wissenschaftlicher Mitarbeiter

Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung

Im Zuge des gesellschaftlichen sowie demografischen Wandels, der zunehmenden Digitalisierung und der Forderung nach lebensbegleitendem Lernen sind innovative didaktische Konzepte und Maßnahmen für eine zukunftsfähige Weiterbildung gefragt. Mit dem bundesweiten Förderschwerpunkt „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“ (InnovatWB) fördert das BMBF mit einem Fördervolumen von ca. 15 Mio. Euro insgesamt 34 Projekte.

Die ausgewählten Projekte verfolgen das Ziel, eine nachhaltige, innovative und demografie-sensible Weiterbildungskultur zu gestalten und somit lebensbegleitendes Lernen als selbstverständlichen Bestandteil in individuellen Bildungs- und Erwerbsbiografien zu verankern. Das BIBB wurde mit der wissenschaftlichen und administrativen

Begleitung des Förderschwerpunkts betraut. Darüber hinaus unterstützt und vernetzt das BIBB die Projekte im Rahmen von fachlichen Expertenworkshops und untersucht in Form von Metaanalysen eigene wissenschaftliche Fragestellungen:

- ▶ Wie könnte eine innovative, zukunftsorientierte Weiterbildungskultur aussehen?
- ▶ Welche bildungspolitischen, rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen sind erforderlich?
- ▶ Welche praktischen Implikationen lassen sich aus den generierten Projektergebnissen für die Bildungspolitik, Organisationen/ Betriebe und die jeweiligen Zielgruppen ableiten?

Das BIBB hat die Aufgaben, die wissenschaftlichen Erkenntnisse und spezifischen innovativen Ansätze,

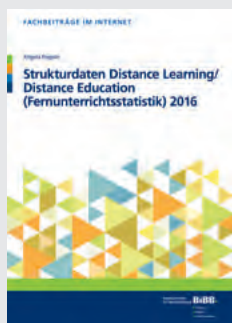
die in den Projekten erforscht werden, sichtbar zu machen, zusammenzuführen und in die wissenschaftlichen Diskurse im Bereich der beruflichen Weiterbildung zu transferieren.

In der Zuwendungsausschreibung von Januar 2015 wird Weiterbildung als Teil lebensbegleitenden Lernens verstanden. Berufliche Weiterbildung stellt eine „wichtige Grundbedingung für soziale Teilhabe, gesellschaftliche Partizipation und Integration sowie Voraussetzung für Chancengerechtigkeit jedes Einzelnen“ dar. Im Hinblick auf den prognostizierten Bedeutungszuwachs beruflicher Weiterbildung wird die Notwendigkeit hervorgehoben, berufliche Qualifikationen an die sich immer rascher wandelnden Anforderungen anzupassen und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Durch gezielte Qualifizierungsangebote soll das Potenzial für qualifizierte Facharbeit gesichert werden, damit „berufliche Weiterbildung ein unverzichtbarer Baustein in individuellen Erwerbs- und Bildungsbiografien“ wird. Hierbei sollen Formate des non-formalen und informellen Lernens berücksichtigt werden. Die Antragsteller/-innen wurden aufgefordert „strukturelle Weichen für gute und nachhaltige berufliche Weiterbildung“ auszuloten und innovative Lehr-/Lernformate und Weiterbildungskonzepte zu entwickeln, zu erproben und zu evaluieren. Damit ist die Intention verbunden, die „vorhandenen Formen beruflichen Weiterlernens zu hinterfragen, zu bewerten und gegebenenfalls neu auszurichten“.



*Barbara Hemkes,
Leiterin des Arbeitsbereichs „Qualität, Nachhaltigkeit,
Durchlässigkeit“*

Vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen und technologischen Wandels brauchen wir neue Entwürfe für eine zukunftsorientierte berufliche Weiterbildung. Grundlegend ist für uns ein Verständnis von beruflicher Weiterbildung, das Transformationsprozesse gestaltend unterstützt und sich selbst als Teil dieser Transformation versteht. Deshalb suchen wir nach wissenschaftlich fundierten und praxisrelevanten Konzepten, in denen die unterschiedlichen individuellen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Interessen berücksichtigt sowie Fachkräftebedarf, Bildungsgerechtigkeit und gesellschaftliche Teilhabe zusammen gedacht werden.



Strukturdaten Distance Learning/Distance Education (Fernunterrichtsstatistik) 2016

Angesichts rasanter technologischer Entwicklungen und einer umfassenden Digitalisierung von Gesellschaft und Arbeitswelt gewinnt lebensbegleitendes Lernen zunehmend an Bedeutung. Bildungsangebote in Form von Distance Learning/Distance Education bieten dabei ein etabliertes didaktisches Format, um (Weiter-)Bildung mit Erwerbstätigkeit, familiären Verpflichtungen oder aber auch Einschränkungen in der Mobilität vereinbaren zu können. Seit 1984 stellt die Fernunterrichtsstatistik Strukturdaten zu Anbieter-, Angebots- und Teilnahmeentwicklung in diesem Bildungssegment bereit, die jährlich auf freiwilliger Basis bei den Anbietern erhoben werden. 2016 führte das Bundesinstitut für Berufsbildung in enger Kooperation mit einschlägigen Akteuren die Befragung erstmalig durch; zugleich ist diese in einen umfassenden Revisionsprozess eingebettet. In der vorliegenden Publikation werden die Ergebnisse der Erhebung 2016 vorgestellt und Änderungen im Vergleich zum bisherigen Vorgehen erläutert. Kostenloser Download unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8215>

Projekte und Themen des Förderschwerpunkts InnovatWB

In den 34 Verbund- und Einzelvorhaben sind insgesamt 62 Einrichtungen

gen überwiegend aus Universitäten und Hochschulen sowie Bildungseinrichtungen und Organisationen aus unterschiedlichen Branchen

„Berufliche Weiterbildung spielt eine entscheidende Rolle bei der kontinuierlichen Entwicklung beruflicher Kompetenzen. Insbesondere für Zielgruppen mit einem erhöhten beruflichen Weiterbildungsbedarf können Fragen der formalen Anerkennung und gesellschaftlicher Akzeptanz informell erworbener Kompetenzen, bspw. durch arbeitsplatznahe oder integrierte Weiterbildung, von existenzieller Bedeutung sein.“

Constanza Correa Sarmiento, wissenschaftliche Mitarbeiterin

vertreten. Durch den Einbezug von assoziierten Kooperationspartnerschaften wie Kammern, Wirtschaftsunternehmen und Branchenverbänden werden sowohl ein hoher Praxisbezug als auch der Transfer gewährleistet.

Der Förderschwerpunkt InnovatWB gliedert sich in drei Themenschwerpunkte: Die berufliche Weiterbildung kann dazu beitragen, vorhandene Potenziale zu optimieren und Fachkräftereserven zu erschließen. Die gezielte Entwicklung von adressatengerechten Qualifizierungsangeboten unter Berücksichtigung des non-formalen und informellen Lernens ist Untersuchungsgegenstand von zwölf Projekten im Themenschwerpunkt „Arbeitskräfte und Qualifikationsentwicklung“. Dieser zeichnet sich durch eine hohe Branchenvielfalt (von Altenpflege über Landwirtschaft bis zur Elektrotechnik), Zielgruppenorientierung (Ältere, nicht-formal Qualifizierte oder Migrantinnen und Migranten) und eine hohe Nutzen- und Anwendungsorientierung aus (z. B. Zertifizierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen). Nahezu alle hier geförderten Projekte beziehen in ihren Vorhaben relevante Stakeholder, beispielsweise in Form von Projektbeiräten, ein und sichern somit sowohl die „Praxistauglichkeit“ als auch das Akzeptanz- und Transferpotenzial ihrer Vorhaben. Zentral sind Fragen der gesellschaftlichen Anerkennung jenseits formal erworbener Fähigkeiten und Kompetenzen bspw. durch arbeitsplatznahe oder integrierte Weiterbildung. ▶ ▶ ▶

Dem Weiterbildungspersonal kommt im Zuge der beruflichen Weiterbildung eine wichtige Schlüsselrolle zu, dessen Aufgaben und Anforderungsprofile haben sich jedoch unter dem Einfluss des digitalen Fortschritts gewandelt. Hier setzen die Projekte im Themenschwerpunkt „Professionsentwicklung und Professionalisierung“ an: Insgesamt 17 Projekte beschäftigen sich mit der Frage nach den Tätigkeitsfeldern, Anforderungsprofilen und (neuen) Kompetenzanforderungen des in der beruflichen Weiterbildung tätigen Personals. Thematisch docken die Projekte an weiterbildungsdiaktische Fragen zur Gestaltung innovativer Lehr-/Lernprozesse wie selbstgesteuertes Lernen (z. B. unter Einsatz digitaler Medien) und innerbetriebliche Strukturen im Sinne von Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung an. Neben einer Konturierung des „Professionsprofils“ von Weiterbilderinnen und Weiterbildnern sowie weiterer Akteure (Führungskräfte und

Betriebsräte) werden adressatengerechte, größtenteils onlinebasierte Lehr-/Lernformate zur Gestaltung selbstorganisierter (arbeitsplatznaher) Lernprozesse entwickelt und erprobt.

Im Vergleich zu anderen Bildungsbereichen, wie z. B. der allgemeinen Weiterbildung, handelt es sich bei der beruflichen Weiterbildung um ein bisher wenig erforschtes Feld. Infolgedessen soll die Weiterbildungsforschung gestärkt und von der Grundlagenforschung flankiert werden. Drei geförderte Projekte untersuchen das Thema Digitalisierung 4.0 und stellen die Frage nach dem Umgang mit neuen Technologien am Arbeitsplatz (CPPS) bzw. den damit verbundenen Identitätszuschreibungen und neuen Kompetenzanforderungen, etwa von älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zwei weitere Projekte beschäftigen sich auf einer übergreifenden Ebene zum einen mit der Frage nach öffentlich geförderter vs.

privater Weiterbildungsfinanzierung und identifizieren zum anderen individuelle Motivationsfaktoren und Hemmnisse von verschiedenen Zielgruppen für die Gestaltung einer adressatengerechten Weiterbildung.

Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung, die mit einem veränderungsoffenen, qualitativen Forschungsdesign als dialogischer Prozess angelegt ist, wurden die geförderten Projekte hinsichtlich übergreifender Querschnittsthemen gesichtet. Querliegend zu den drei ausgeschriebenen Themenschwerpunkten ergeben sich folgende Themenbündel:

- ▶ Kompetenzentwicklung/-validierung und Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen,
- ▶ Weiterbildungsdidaktik – Lernen im Prozess der Arbeit und Einsatz von innovativen Lehr-/Lernformaten (z. B. digitaler Medien und online-gestützter Szenarien),
- ▶ Weiterbildungspersonal und Personal- und Organisationsentwicklung (berufliche Weiterbildung als Teil interner PE/OE),
- ▶ Weiterbildungsstrukturen und Institutionalisierung (z. B. Weiterbildungsfinanzierung, adressatengerechte Weiterbildungsangebote und Fragen der Weiterbildungsbeteiligung),
- ▶ gesellschaftlicher Wandel und Digitalisierung 4.0.



*Michaela Sieberling,
Bürosachbearbeiterin im Arbeitsbereich „Recht/
Organisation/Qualitätsentwicklung/Büro Hauptausschuss“*

Lebenslanges Lernen ist selbstverständlicher Bestandteil meines Berufslebens. Meine Arbeit erfordert es, sich schnell in wechselnde Aufgabengebiete und Themen einarbeiten zu können. Deshalb ist es wichtig für mich, dass im BIBB arbeitsplatzbasiertes Lernen einen

hohen Stellenwert hat. Zugleich steht allen Mitarbeitenden eine Vielzahl an formalen Fortbildungswegen offen. So war es mir möglich, mich rasch in mein aktuelles wie hochkomplexes Betätigungsfeld, das Vergaberecht, einzuarbeiten. Gerne gebe ich mein erworbenes Wissen an die Auszubildenden sowie Praktikantinnen und Praktikanten weiter.

Die Teilnehmenden der Auftaktveranstaltung des Förderschwerpunkts InnovatWB in Bonn.
Foto: © BIBB



Startschuss und Entwicklung des Förderschwerpunkts InnovatWB

Am 13./14. April 2016 startete InnovatWB mit einer Auftaktveranstaltung in Bonn. Rund 130 Personen aus Wissenschaft, Politik und Praxis nahmen teil. Neben der Vernetzung der Projekte und einem ersten Austausch in Form von Posterpräsentationen wurden erste

übergreifende Themen des Förderschwerpunkts erarbeitet. Dieser Prozess wurde am 25./26. Oktober 2016 im BMBF in Berlin während eines zweitägigen Expertenworkshops mit rund 80 Projektvertreterinnen und -vertretern fortgesetzt. Am ersten Tag reflektierten die Teilnehmenden gemeinsam die Frage nach der Innovation und Zukunftsfähig-

keit der beruflichen Weiterbildung durch den Beitrag der Projekte und erschlossen übergreifende Schnittstellen. Am zweiten Tag bearbeiteten Arbeitsgruppen die generierten Querschnittsthemen und sichteten weitere Vernetzungspotenziale.

Dieser dialogische Entwicklungsprozess soll im Förderzeitraum (2016–2019) mit weiteren jährlichen Expertenworkshops sowie mit thematischen Diskussionsworkshops im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung fortgesetzt werden. ◀

Weitere Informationen unter <https://www.bibb.de/de/39040.php>

„Im Vergleich zu anderen Bildungsbereichen, wie z. B. der allgemeinen Weiterbildung, handelt es sich bei der beruflichen Weiterbildung um ein bisher wenig erforschtes Feld.“

Dr. Claudia Zaviska, wissenschaftliche Mitarbeiterin

Kaufmännisches Berufslaufbahnkonzept im Handwerk neu ausgerichtet

Im Jahr 2016 sind zwei gewerkeübergreifende bundeseinheitliche Aufstiegsfortbildungen im Handwerk – Geprüfte Kaufmännische Fachwirte und -wirtinnen nach HwO sowie Geprüfte Verkaufsleiter/-innen im Lebensmittelhandwerk – erlassen worden. Sie ersetzen bisherige Kammerregelungen in diesen Bereichen. Die Neuregelung ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Umsetzung eines in sich konsistenten kaufmännischen Laufbahnkonzepts.

Mit der Neuordnung dieser staatlich anerkannten Fortbildungsabschlüsse wird der kaufmännische Eckpfeiler des Berufslaufbahnkonzepts des Handwerks neu ausgerichtet. Die neuen kaufmännischen Fortbildungen schließen inhaltlich an einschlägige Ausbildungsberufe im Handwerk an und orientieren sich an den in der Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses festgelegten drei Niveaus der geregelten beruflichen Fortbildung (vgl. BIBB-Hauptausschuss: Empfehlung für Eckpunkte zur Struktur und Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung vom 12.03.2014):

1. Fortbildungsebene: Fachberater/-innen und Fachleute,
2. Fortbildungsebene: Fachwirtinnen und Fachwirte sowie Meister/-innen und
3. Fortbildungsebene: Betriebswirtinnen und -wirte.

Das Handwerk ergänzt damit sein Berufslaufbahnkonzept um weitere bundeseinheitliche Abschlüsse auf der Fachwirte- und Meisterebene.

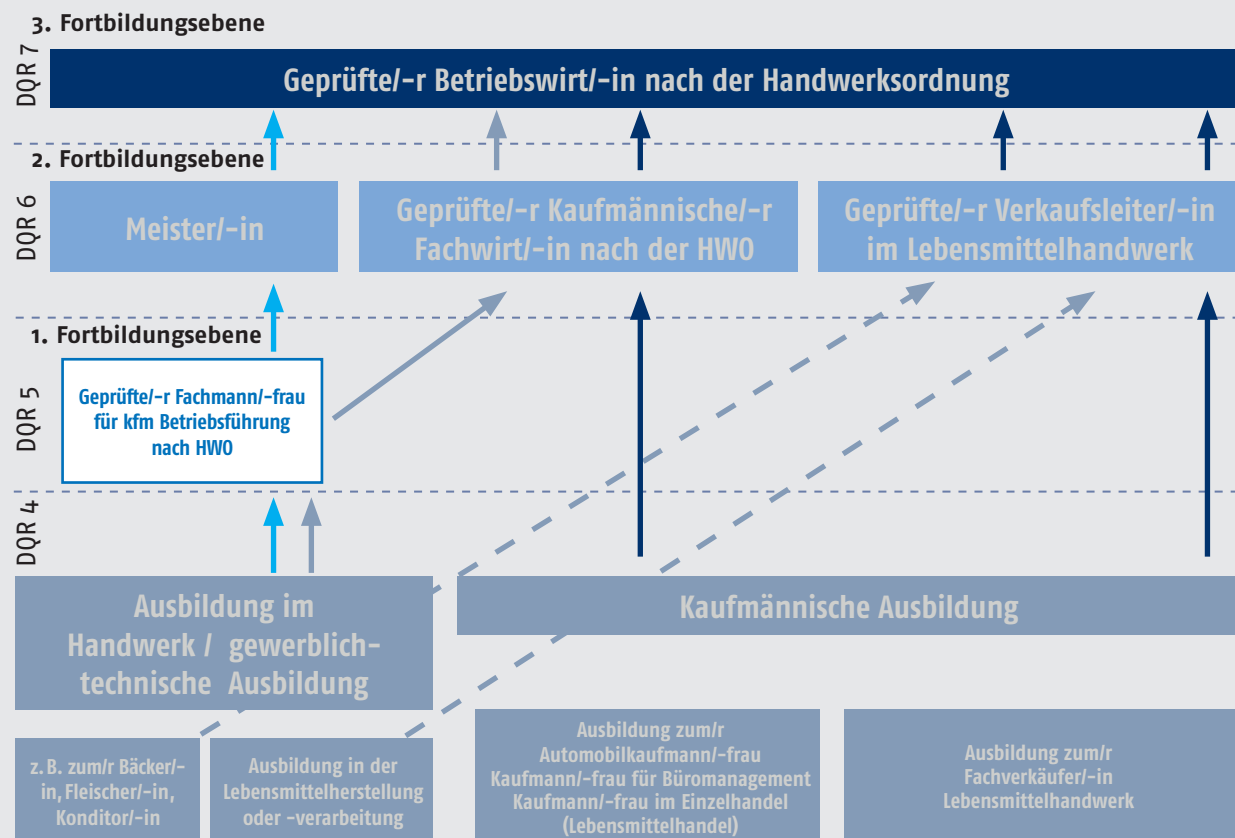
Kaufmännische Fachwirte nach HwO

Das neue Berufsprofil sieht eine kaufmännisch-administrative Führungsposition in handwerklichen Betrieben vor. Kaufmännische Fachwirtinnen und -wirte (KFW) übernehmen beispielsweise als „rechte Hand“ des Meisters bzw. der Meisterin die kaufmännische Leitung eines Unternehmens oder werden für die Leitung einer Filiale eingesetzt. Mit dieser Fortbildung soll der berufliche Aufstieg insbesondere für kaufmännische Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen im Handwerk weiterentwickelt werden. Das Fortbildungsprofil baut auf kaufmännischen Ausbildungsberufen im Handwerk wie Kaufleute für Büromanagement, Automobilkaufleute oder Fachverkäufer/-innen auf. Die KFW verfügen über breite und vertiefte betriebswirtschaftliche Kompetenzen. Sie übernehmen insbesondere Verantwortung im Rahmen der Mitarbeiterführung und betrieblichen Ausbildung. Sie unterstützen dabei langfristig die Entwicklung und die Umsetzung strategischer Unternehmensziele. Die Verordnung ist am 1. April 2016 in Kraft getreten und hebt die bisherigen Kammerregelungen in diesem Bereich auf.

Verkaufsleiter/-in im Lebensmittelhandwerk

Analog zum KFW wurde der Fortbildungsabschluss „Geprüfte/-r Verkaufsleiter/-in im Lebensmittelhandwerk“ (VL) entwickelt. Die Verordnung ist am 1. Januar 2016 in Kraft getreten und ersetzt die bisherigen Kammerregelungen. Das Profil der VL sieht vor, den Verkauf im Lebensmittelhandwerk eigenständig und verantwortlich zu planen und zu organisieren sowie Verkaufsstellen zu führen. Sie haben betriebswirtschaftliche, kaufmännische und rechtliche Qualifikationen in den Schwerpunkten Bäckerei, Fleischerei oder Konditorei und sollen verkaufsfördernde sowie personalwirtschaftliche Leitungsaufgaben wahrnehmen, die Ausbildung durchführen und auf neue Bedarfslagen reagieren. Dazu zählen neue Vertriebskonzepte wie beispielsweise über das Internet und Gastronomiekonzepte für Imbiss, Café und Außer-Haus-Service. Ausgangsberufe der Fortbildung sind insbesondere Fachverkäufer/-innen im Lebensmittelhandwerk, Ausbildungsberufe in der Lebensmittelherstellung oder -verarbeitung und Kaufleute im Einzelhandel.

Abb. 15: Kaufmännische Karrierewege im Handwerk



Quelle: nach M. Elsner/J. Telieps: Kaufmännisches Berufslaufbahnkonzept im Handwerk neu austariert. In: BWP 45 (2016) 4, S. 57
 URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8050>

Einheitliches kaufmännisches Laufbahnkonzept im Handwerk erfüllt europäische Standards

Mit der Entwicklung der Fortbildungsordnungen besteht nun für das Handwerk ein in sich konsistentes kaufmännisches Laufbahnkonzept mit bundesweit einheitlichen Standards (→ Abb. 15).

Mit den Regelungen werden die vom Handwerk angestrebten Ansprüche eingelöst: „Das Strukturmodell gilt es auch weiterhin [...] als bildungspolitisches Instrument einer bundesweit einheitlichen Regelung

von Standards und Qualität der Berufsbildung auf der Grundlage des Berufsprinzips auszubauen“ (V. Born, ZDH). Auch wird die Intention der Sozialpartner zur Standardisierung von Fortbildungen durch Bundesregelungen fortgesetzt.

Die Zuordnung der beiden Fortbildungsabschlüsse zum DQR bzw. Europäischen Qualifikationsrahmen schafft europaweite Transparenz (vgl. www.dqr.de). Mit den neuen Fortbildungsverordnungen werden Weiterentwicklungen im

handwerklich-kaufmännischen Bereich zum Niveau 6 des DQR ermöglicht. Meister/-innen und Fachwirte/-wirtinnen sind damit im Handwerk qualifikationsbezogen gleichgestellt. Auf Niveau 6 finden sich auch die hochschulischen Bachelor-Abschlüsse. Das DQR/EQR-Niveau wird künftig auf den Prüfungszeugnissen durch die Kammern ausgewiesen. Auch sind in Kürze für den Fortbildungsbereich EUROPASS-Zeugniserläuterungen der Abschlüsse in Englisch und Französisch verfügbar. ◀ <https://europass.cedefop.europa.eu/de>

▶▶▶ Unterschiedliche
Lernvoraussetzungen
berücksichtigen





4. BERUFLICHE BILDUNG WEITER ÖFFNEN

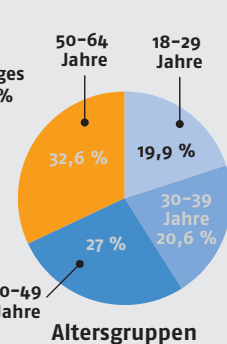
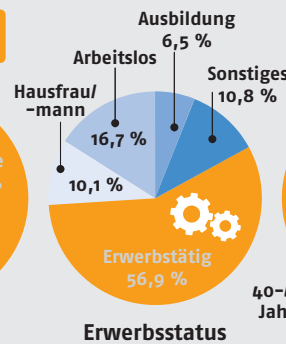
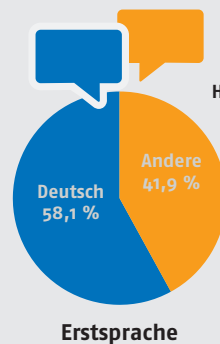
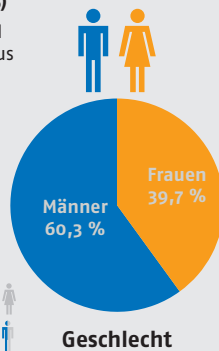
Neue Koordinierungsstelle Dekade für Alphabetisierung

Mehr als sieben Millionen Erwachsene in Deutschland können nicht richtig lesen und schreiben. Über die Hälfte davon ist erwerbstätig und verfügt über einen berufsqualifizierenden Abschluss. Sie sind jedoch nicht in der Lage, zusammenhängende, komplexe Texte sinnverstehend zu lesen oder schriftsprachliche Anforderungen in Alltag und Beruf zu bewältigen. Das ist das Ergebnis der leo.-Level-One-Studie zur Größenordnung des funktionalen Analphabetismus, die von der Universität Hamburg

im Auftrag des BMBF 2011 durchgeführt wurde. Um die Lese- und Schreibkompetenzen und das Grundbildungsniveau spürbar zu erhöhen, haben Bund und Länder gemeinsam die „Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung 2016–2026“ initiiert. Als Partner der Dekade sind alle interessierten gesellschaftlichen Kräfte aufgerufen, ein breites Bündnis zu schließen. Ein abgestimmtes Vorgehen aller Beteiligten soll Synergien fördern und die Wirksamkeit der Maßnahmen erhöhen. ► ► ►

Abb. 16: Analphabetismus in Deutschland

ca. **7,5 Mio.** (14,5 %) der erwachsenen Deutschen sind von funktionalem Analphabetismus betroffen.



Quelle: Leo-Studie. Aus: K. Küßner: Tabus überwinden – Perspektiven schaffen. In: BWP 45 (2016) 6, S. 44-45 – URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8198>

Koordinierungsstelle im BIBB eingerichtet

Im Auftrag des BMBF hat das BIBB am 1. Januar 2016 die Koordinierungsstelle Dekade für Alphabetisierung eingerichtet. Die Aufgaben der Koordinierungsstelle umfassen das fachliche Monitoring von Maßnahmen des Bundes im Rahmen der Dekade sowie die Kommunikation und Kooperation mit allen Partnern. Sie fungiert als Geschäftsstelle und sorgt für ein synergetisches und abgestimmtes Vorgehen von Bund, Ländern und den weiteren Partnern der Dekade und arbeitet eng mit den Koordinierungsstellen der Länder zusammen. Weitere Aufgaben sind:

- ▶ Förderung des Transfers und die nachhaltige Verbreitung von guten Praxisbeispielen.
- ▶ Durchführung von thematischen Expertenworkshops in Kooperation mit anderen Dekadepartnern, um neu entwickelte Konzepte und Angebote in die Breite zu tragen sowie Impulse von außen aufzunehmen.
- ▶ Förderung des Informationsaustausches über geförderte Projekte des Bundes und über Aktivitäten in den Ländern, um Doppelstrukturen und Ineffizienzen zu vermeiden.
- ▶ Aufbau einer Webseite www.alphadekade.de zur Information der Öffentlichkeit sowie der Akteure im Bereich der Alphabetisierung und Grundbildung.
- ▶ Identifikation und Umsetzung neuer Förderschwerpunkte und Forschungsbedarfe in Zusammenarbeit mit den Gremien der Dekade.
- ▶ Sensibilisierung des Umfeldes von funktionalen Analphabeten und Analphabetinnen und der Öffentlichkeit, z. B. durch Kooperation mit der Kampagne »Lesen & Schreiben – mein Schlüssel zur Welt« des BMBF.
- ▶ Förderung des Erfahrungsaustausches und des Transfers von „Good Practice“ auf europäischer Ebene in Kooperation mit den Ländern und anderen Partnern.

Die Dekade knüpft an die „Nationale Strategie zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener in Deutschland (2012 – 2016)“ an, durch die das Thema in die Breite getragen und auf Bundes-, Landes- und regionaler (kommunaler) Ebene zunehmend verankert wurde. Darüber hinaus wurden innovative und praxisorientierte Maßnahmen wie z. B. arbeitsplatzbezogene Lernangebote, neue Wege zur Zielgruppenansprache sowie zur Qualifizierung des Bildungs-

Bundesbildungsministerin Prof. Dr. Johanna Wanka eröffnet die Auftaktveranstaltung zur Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung im November in Berlin.

Foto: © H. Scherm/BIBB



„Gemeinsam Zukunft schreiben“

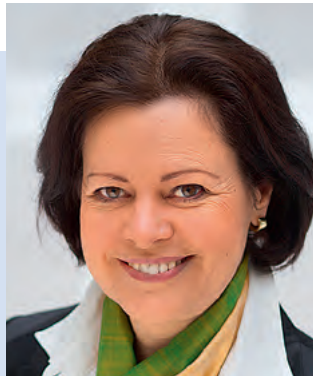
Am 28./29. November 2016 haben Bundesbildungsministerin Prof. Dr. Johanna Wanka und KMK-Präsidentin Claudia Bogedan mit großer Medienpräsenz die Auftaktveranstaltung zur Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung mit dem Motto „Gemeinsam Zukunft schreiben“ eröffnet und die Ziele der Dekade den 250 Tagungsgästen vorgestellt. Im Mittelpunkt der Dekademaßnahmen steht neben der Sensibilisierung der Öffentlichkeit vor allem auch die Ansprache des privaten und beruflichen Umfelds. Familie, Freundinnen und Freunde sowie Kolleginnen und Kollegen genießen das Vertrauen von funktionalen Analphabetinnen und Analphabeten und können diese ermutigen, ihre Lese- und Schreibkompetenzen zu verbessern. Dazu ist es auch erforderlich, den Lernenden ausreichende und qualitativ hochwertige Lernangebote zur Verfügung zu stellen, welche niedrighschwellig, flexibel einsetzbar und passgenau auf ihre jeweiligen Lernbedarfe zugeschnitten sind.

personals entwickelt und erprobt. In Deutschland existiert ein breites Spektrum an bundesweiten, regionalen und lokalen Initiativen und Maßnahmen guter Praxis zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener. Diese sind jedoch nur teilweise bekannt und werden nur in einem begrenzten Umfang umgesetzt. Während der Dekade geht es folglich darum Erreichtes zu transferieren, zu verstetigen und auszubauen, Netzwerke und Kooperationen zu verdichten sowie neue Initiativen zu entwickeln. Darüber hinaus sollen auch neue Kooperationspartner gewonnen werden, insbesondere aus den Bereichen Arbeit, Wirtschaft und Soziales, Familie, Jugend und Schule, Gesundheit, Sport und Kultur. Am UN-Weltalphabetisierungstag, dem 08. September, haben Bund und Länder die gemeinsame Dekade ausgerufen, die mit einer Auftaktveranstaltung gestartet wurde.

Weitere Handlungsfelder während der Dekade sind die Professionalisierung des Bildungspersonals sowie der Ausbau der Forschung z. B. hinsichtlich Lernmotivation, Ursachen und Prävention. Ziel ist es weiterhin, Grundbildung im Kontext von betrieblichen Weiterbildungsangeboten zu verstetigen. Um Unternehmen für Alphabetisierung und Grundbildung zu sensibilisieren, will das BMBF jedes Jahr ein Unternehmen auszeichnen, das sich herausragend in der Alphabetisierung und Grundbildung engagiert.

In einem gemeinsamen Grundsatzpapier haben sich Bund und >>>

Länder unter Mitwirkung der Dekadepartner über die wichtigsten Zielsetzungen und Handlungsempfehlungen verständigt. Konkretisiert werden diese in einem jährlich fortzuschreibenden Arbeitsprogramm, das von einem Kuratorium, in dem Bund, Länder und die Dekadepartner vertreten sind, beraten wird. Ein Wissenschaftlicher Beirat trägt mit seiner Expertise zur Gestaltung der Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung bei und berät die Gremien. Die Koordinierungsstelle unterstützt alle Beteiligten und fördert die Kooperation.



*Karin Küßner,
Leiterin der Koordinierungsstelle Dekade
für Alphabetisierung im BIBB*

Es gehört zum beruflichen Alltag, Bedienungsanleitungen zu lesen, Protokolle und Dokumentationen zu verfassen oder digitale Medien zu nutzen. Für Menschen, die nicht richtig schreiben und lesen können, sind diese Anforderungen oftmals ein Problem. Von funktionalem Analphabetismus betroffen

sind vor allem Jugendliche in berufsvorbereitenden Maßnahmen sowie geringqualifiziert Beschäftigte. Ihnen zielgruppengerechte, arbeitsplatzorientierte Aus- und Weiterbildungsangebote zur Verfügung zu stellen ist ein zentrales Ziel während der Dekade (2016 – 2026). Darüber hinaus sollen Lehrkräfte sowie Personen im beruflichen Umfeld sensibilisiert werden, um Menschen mit Grundbildungsbedarf zu beraten und zum Lernen zu motivieren.

BMBF fördert Innovations- und Transferprojekte

Das BMBF wird während der Dekade Projekte mit insgesamt ca. 180 Mio. Euro fördern. Die Maßnahmen werden insbesondere arbeitsmarktnahen Themen und entsprechenden Zielgruppen gelten, um Letztere für Weiterbildungsangebote zu gewinnen, die ihre Lese- und Schreibkompetenzen sowie das Grundbildungsniveau nachhaltig erhöhen. Eine Reihe von Projekten zielt deshalb auf arbeitsplatzbezogene Qualifizierungsansätze ab. Bewährte Praktiken sollen in die Fläche getragen und der konkrete Mehrwert für alle Beteiligten sichtbar gemacht werden. Die Öffentlichkeitsarbeit der Projekte wird mit der Kampagne „Lesen & Schreiben – Mein Schlüssel zur Welt“ flankiert, die neben Infoausstellungen, Plakaten sowie Kino-, Radio- und TV-Spots zur Enttabuisierung des Themas beitragen soll. Thematische Schwerpunktsetzungen liegen vor allem auf den Bereichen:

- ▶ arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung und Umsetzung inner- und außerbetrieblicher Lernangebote, die auf spezifische Bedürfnisse und Erfordernisse individueller Arbeitsumgebungen angepasst sind,
- ▶ alltags- und lebensweltbezogene Lernangebote (beispielsweise finanzielle Grundbildung) für Erwachsene mit geringen Schriftsprachkompetenzen,
- ▶ individuelle Ansprache, Sensibilisierung und Motivation von Erwachsenen mit geringen Schriftsprachkompetenzen,
- ▶ Sensibilisierung, Information und Schulung des Umfeldes funktionaler Analphabeten im beruflichen und privaten Kontext,
- ▶ Netzwerkbildung zum Ausbau bewährter und neuer Unterstützungsangebote im Bereich der Alphabetisierung und Grundbildung für Erwachsene,
- ▶ Qualitätssicherung im Bereich der Lehre sowie der Professionalisierung des Bildungspersonals.

Wer über ausreichende Grundbildung einschließlich der Lese- und Schreibkompetenzen verfügt, erhöht seine Chancen, alltägliche Aufgaben selbstständig zu bewältigen, seine gesellschaftliche Teilhabe zu verbessern und sich beruflich zu qualifizieren. Für alle Unterstützer der Dekade ist es eine wichtige Aufgabe, möglichst viele Bürgerinnen und Bürger mit geringen Lese-, Schreib- und Grundbildungskompetenzen durch entsprechende Bildungsangebote zu erreichen und zum Lernen zu motivieren. Unternehmen erhalten durch eigene oder externe Alphabetisierungs- und Grundbildungsangebote die Möglichkeit, geringqualifizierte Arbeitnehmer/-innen fortzubilden, sie so auf Veränderungen der Arbeitswelt, insbesondere auf eine stärkere Digitalisierung vorzubereiten und damit einem Fachkräftemangel vorzubeugen.

„Für alle Unterstützer der Dekade ist es eine wichtige Aufgabe, möglichst viele Bürgerinnen und Bürger mit geringen Lese-, Schreib- und Grundbildungskompetenzen durch entsprechende Bildungsangebote zu erreichen und zum Lernen zu motivieren.“

Karin Küßner, Leiterin der Koordinierungsstelle Dekade für Alphabetisierung im BIBB

Funktionaler Analphabetismus ist jedoch kein Phänomen, das nur Erwachsene betrifft. Auch unter Jugendlichen in der beruflichen Bildung ist der Anteil hoch. In Maßnahmen der Jugendberufshilfe (Berufsvorbereitung und Berufsgrundbildungsjahr) beträgt der Anteil funktionaler Analphabetinnen und Analphabeten rund 34 Prozent.

Zählt man diejenigen hinzu, die nur fehlerhaft schreiben können, sind zudem zehn Prozent der Auszubildenden betroffen. Zukünftig sollen deshalb auch stärker präventive Ansätze für z. B. Berufsschulen oder Übergangmaßnahmen entwickelt werden, um Unterstützung bei Lese- und Schreibschwierigkeiten zu bieten. Durch die institutionelle Anbindung der Koordinierungsstelle Dekade für Alphabetisierung an das BIBB soll die Verknüpfung des Themas mit der beruflichen Aus- und Weiterbildung gestärkt werden. ◀

www.alphadekade.de

Das Berufsorientierungsprogramm des BMBF

„Das WIE entscheidet!“ Dieses Motto stand nicht nur im Zentrum der BOP-Jahrestagung 2016, sondern war auch handlungsleitend für die fachliche Programmbegleitung durch das BIBB.

Im BOP erkunden Jugendliche zunächst in einer Potenzialanalyse ihre eigenen Stärken, dann probieren sie in den Werkstatttagen verschiedene Berufsfelder selbst aus. Diese Tage finden in Werkstätten von überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten statt und stellen das zentrale Element des Berufsorientierungsprogramms dar. Die Schülerinnen und Schüler haben für zwei Wochen die Möglichkeit, mindestens drei von fünf oder mehr Berufsfeldern ganz praktisch kennenzulernen.

Im Jahr 2016 endete eine Veranstaltungsreihe von vier Ideenwerkstätten, in denen die wissenschaftliche Programmbegleitung im BIBB gemeinsam mit den Bildungsträgern aus der Programmumsetzung das optimale „Wie“ der Werkstatttage diskutierte. Ergebnisse dieses Arbeitsprozesses werden im Jahr 2017 in einer Handreichung erscheinen und finden sich bereits teilweise in der neuen Internetpräsenz des BOP unter

www.berufsorientierungsprogramm.de

Zehn goldene Regeln

Eine gute Zusammenfassung der Ergebnisse aus den Ideenwerkstätten und der Erkenntnisse aus der Programmbegleitung des BOP bieten die neuen „Zehn goldenen Regeln“ für Werkstatttage, angelehnt an die pädagogischen Prinzipien der Potenzialanalyse. Kurz und prägnant stellen sie heraus, was – im Sinne der teilnehmenden Jugendlichen – für gelungene Werkstatttage unverzichtbar ist. Neben einer intensiven Vor- und Nachbereitung sind auch Transparenz der Berufswahl und vor allem das Eingehen auf die individuellen Stärken und Bedürfnisse des Einzelnen besonders wichtig. Das bedeutet eine große Herausforderung für das BOP – und andere BO-Maßnahmen –, das standardisierte Angebot auf individuelle Voraussetzungen abzustimmen.

Alle zehn goldenen Regeln sind nachzulesen unter

<https://www.berufsorientierungsprogramm.de/de/goldene-regeln-1825.html>

▶ ▶ ▶



Neue Informationsstrategie im BOP: Serviceangebot ausbauen

Die neue Internetpräsenz des BOP bietet ein umfassendes Informationsangebot für alle am BOP beteiligten Akteure – Antragsteller/Träger im BOP ebenso wie Schulen, Eltern und Jugendliche. Die Auswahl und Gestaltung der Informationen sind auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnitten.

Eine neue Filmserie zu den Werkstatttagen spricht Jugendliche und Erwachsene gleichermaßen an. Die Reporter Simon und Karlotta nehmen zusammen mit den Schülerinnen und Schülern an den Werkstatttagen teil und machen die BOP-Praxis für Außenstehende greifbar. Für jedes der 18 Berufsfelder wird ein drei- bis vierminütiger Kurzfilm entstehen. Begonnen wurde im Jahr 2016 mit den Berufsfeldern Metall, Hauswirtschaft und Naturwissenschaften. Weitere Berufsfelder folgen im Jahr 2017. Mit jedem veröffentlichten Film wird auch eine Zusammenstellung von berufsfeldrelevanten dualen (in einzelnen

Berufsfeldern auch schulischen) Ausbildungsberufen in das Informationsangebot aufgenommen, die u. a. mit dem Berufenet der Bundesagentur für Arbeit verlinkt ist.

Das Serviceangebot beinhaltet auch die Bereitstellung von Materialien

zur Unterstützung der Arbeit im BOP, bspw. Vorlagen zur Erstellung von Schülerzertifikaten.

IKSBO-Seminarreihe

Sowohl die Qualitätsstandards der Potenzialanalyse als auch die goldenen Regeln der Werkstatttage verlangen „Diversity Management“ in der Umsetzung des BOP. Dazu gehört ein interkulturell sensibler Umgang mit den teilnehmenden Schülerinnen und Schülern. Diese pädagogische Forderung hat angesichts der vielen neu Zugewanderten in Deutschland in den letzten zwei Jahren eine neue Dringlichkeit erfahren. Aus diesem Grund ermöglicht das BMBF den pädagogischen Fachkräften im BOP und anderen BMBF-Programmen und -Initiativen die kostenlose Teilnahme an der Seminarreihe „Interkulturell sensible Berufsorientierung“. Die Seminar-

► Veranstaltungen 2016

- ▷ Ideenwerkstatt zu den Werkstatttagen: 13 BOP-Träger und die wissenschaftliche Begleitung im BOP erarbeiteten gemeinsam Inhalte für die Broschüre zu den Werkstatttagen
- ▷ Zukunftswerkstatt „Die Zukunft unserer Kooperation“ – Berufsorientierungsprogramm und Berufseinstiegsbegleitung
- ▷ Themenworkshops/Fachtausch: Potenzialanalyse – (Wie viel) Beruflichkeit und Bedarfsorientierung (ist) erlaubt?
- ▷ Jahrestagung 2016 „Das WIE entscheidet! Methodische Gesamtkonzepte im BOP“

► Publikationen und Begleitmaterial 2016

- ▷ Broschüre: Talente entdecken. Handlungsleitlinien zur Durchführung von Potenzialanalysen für die Berufsorientierung
- ▷ Broschüre: Potenzialanalyse. Wegbereiter für eine erfolgreiche Berufsorientierung

Veranstaltungsdokus und Publikationen stehen zur Verfügung auf www.berufsorientierungsprogramm.de



reihe wird durch das BIBB fachlich begleitet und durch das Kölner Institut für Interkulturelle Kompetenz e.V. konzipiert und umgesetzt. Alle Teilnehmenden erhalten zum Abschluss der Fortbildung ein Zertifikat.

BOP-Jahrestagung: Das WIE entscheidet!

Die BOP-Jahrestagung widmete sich 2016 der methodisch-didaktischen Umsetzung der zwei Instrumente Potenzialanalyse und Werkstatttage. Der Parlamentarische Staatssekretär Stefan Müller prämierte die BOP-Projekte der Handwerkskammern Freiburg sowie Halle/Saale, die mit ihren didaktischen Konzepten überzeugen konnten. Deren Schwerpunkte waren Umgang mit herausfordernden Jugendlichen, mit verschiedenen Leistungsniveaus, Inklusion, Interkulturalität und Qualifizierung des Ausbildungspersonals. Dass es beim WIE ganz entscheidend auf die Qualifikation und Person des Ausbilders/der Ausbilderin ankommt, war darüber

hinaus auch Thema einer Podiumsdiskussion von Vertreterinnen und Vertretern aus Praxis, Wirtschaft, Verbandsarbeit und Wissenschaft. Auch die Evaluation des BOP lieferte interessante Erkenntnisse zu einem gelungenen WIE: Art und Schwierigkeitsgrad der Aufgabenstellungen haben wichtigen Einfluss auf die Wirkung des BOP. Insgesamt kommt es – nicht überraschend – darauf an, wie das Angebot des BOP von den Jugendlichen angenommen wird. Dabei profitieren Jungen in der Regel stärker als Mädchen. Vor allem aber geht es nicht darum, was während der Werkstatttage passiert, sondern wie die Erfahrungen kommunikativ verarbeitet werden. Reflektierende (Einzel-) Gespräche wirken sich positiv aus – sowohl beim Träger als auch in der Schule, am stärksten jedoch im Elternhaus.

Ausblick 2017

Die Aufbereitung der Materialien zur Umsetzung der Werkstatttage geht weiter. So wird 2017 eine Handreichung erscheinen, die Prak-

tikerinnen und Praktiker im BOP bei der Gestaltung ihres Berufsfeldangebots unterstützen soll. Darüber hinaus wird die Rollenveränderung von der Programmstelle BOP zur Programmstelle Berufsorientierung weiter mit Leben gefüllt. Die Themen „Individualisierung“ und „Diversity Management“ werden dabei weiterhin eine wichtige Rolle spielen. Ein möglicher Ansatz: pädagogische Fachkräfte, Lehrkräfte und Ausbildungspersonal fit dafür zu machen, die individuellen Erfahrungen der Schülerinnen und Schüler reflektierend zu begleiten.

Und: 2017 wird die programmbegleitende Evaluation des BOP abgeschlossen. Zu erwarten sind ein Abschlussbericht sowie eine Fachveranstaltung, die sich primär an Wissenschaftler/-innen und Interessierte im Bereich von Berufsorientierung und Berufsverlaufsfor-

schung richtet. ◀

Informationsportal „AusbildungPlus“ – Entwicklungstrends dualer Studienformate

Das BIBB bietet mit dem Fachportal „AusbildungPlus“ (www.ausbildungsplus.de) Informationen rund um die Themen duale Studiengänge und Zusatzqualifikationen. Kernstück dieses Portals ist eine Datenbank, die umfangreiche Recherchen nach attraktiven Angeboten, die eine duale Ausbildung mit weiteren Bildungsoptionen kombinieren, ermöglicht. Das sind zum einen Zusatzqualifikationen, die ergänzend während der beruflichen Ausbildung erworben werden können, und zum anderen duale Studiengänge als arbeitsplatznahe, hybride Bildungsformen, mit denen Hochschule und Berufsbildung verknüpft werden. Gerade Letztere stellen bei Bildungsentscheidungen eine mögliche Alternative zu einer klassischen Ausbildung oder einem klassischen Studium dar.

Das Fachportal befindet sich seit 2015 in alleiniger Trägerschaft des BIBB. Schwerpunktaufgabe für 2015/2016 war die vollständige (personelle, fachlich-inhaltliche sowie technische) Implementierung des Portals ins BIBB. Bedingt durch die neue Konstellation hat das Fachportal ein neues Design mit einer überarbeiteten Struktur erhalten. Der Beratungsfokus liegt in erster Linie auf der Zielgruppe der Multiplikatoren, also den Kammern und dem Berufsberatungspersonal, da diese regionalen Bildungsakteure alle relevanten Informationen in



diesem Bereich bündeln und den Studieninteressierten unmittelbar zur Verfügung stellen können. Zunehmend stellt „AusbildungPlus“ umfassende wissenschaftliche Unterstützungsdienstleistungen für Wissenschaft und Politik zur Verfügung. Nach wie vor werden neue Studienangebote erfasst und die schon bestehenden Einträge aktualisiert, um auch zukünftig Recherchen und Analysen des Datenbankbestandes von „AusbildungPlus“ zu ermöglichen.

„Das weiterhin große Interesse bei Jugendlichen, Betrieben sowie (Fach-) Hochschulen und Berufsakademien zeigt den Bedarf an der Ausbildungsform ‚Duales Studium‘.“

Silvia Hofmann, wissenschaftliche Mitarbeiterin

Das weiterhin große Interesse bei Jugendlichen, Betrieben sowie Fachhochschulen oder Universitäten und Berufsakademien zeigt den Bedarf an dieser speziellen Ausbildungsform. Duale Studiengänge bieten gleich mehrere attraktive Möglichkeiten für die Unternehmen: den Fachkräftenachwuchs besonders

praxisgerecht auszubilden, hochqualifizierte Nachwuchskräfte zu erhalten und die Bewerberinnen und Bewerber durch diese Ausbildungsform frühzeitig an das Unternehmen zu binden. Jugendliche wiederum schätzen sowohl die Praxisnähe, die Möglichkeit, während des Studiums ein Einkommen zu erzielen, als auch die guten Übernahmechancen in den Unternehmen.

Diskurs zu dualen Studiengängen

Der BIBB-Hauptausschuss hat aus der Perspektive der beruflichen Bildung Empfehlungen an den Akkreditierungsrat formuliert: „Duale Studiengänge zeichnen sich durch die Inanspruchnahme von Betrieben und vergleichbaren Einrichtungen als zweitem Lernort neben der Hochschule und die

Verteilung des Curriculums auf mindestens zwei Lernorte aus. Die systematische inhaltliche, zeitliche und organisatorische Integration zielt darauf ab, über die Verbindung der theoretischen mit der praktischen Ausbildung ein spezifisches, an Berufsfeldern orientiertes Qualifikationsprofil der Studierenden zu

erreichen. Bei dualen Studiengängen werden ausbildungs-, praxis- und berufsintegrierende Formate unterschieden. [...] Als besonderes Kriterium für ausbildungsintegrierende duale Studiengänge dient das Vorliegen eines Ausbildungsvertrages oder einer vergleichbaren vertraglichen Rechtsbeziehung.“

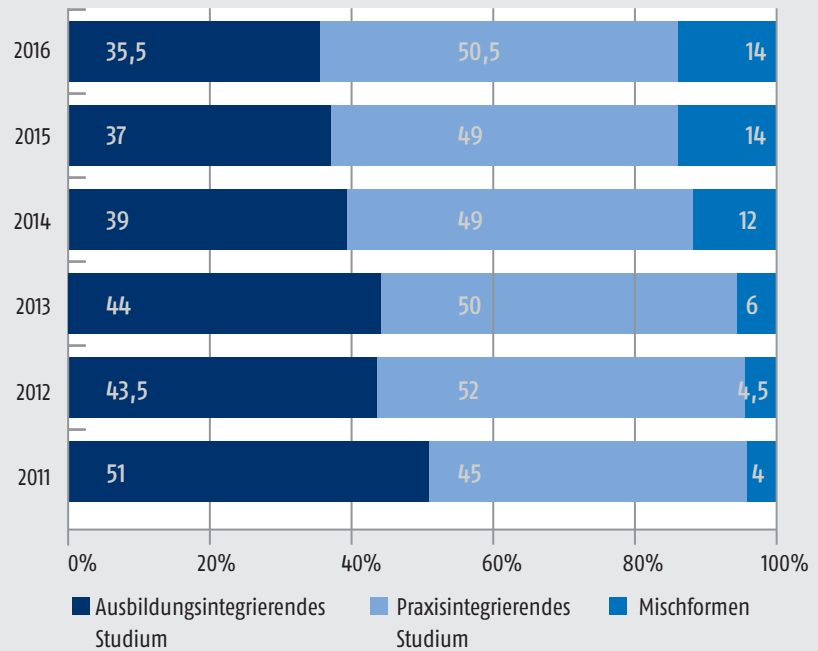
Zahlen – Daten – Fakten

Die Auswertungen der Datenbank „AusbildungPlus“ beziehen sich seit 2014 auf den erstausbildenden Bereich und bilden somit nur noch die ausbildungs- und praxisintegrierenden Studienangebote inklusive umfassender Informationen zu den Studiengängen sowie den jeweiligen Kooperationsunternehmen ab.

Insgesamt waren im Januar 2017 für das Jahr 2016 1.592 duale Studiengänge registriert; das sind 42 mehr als 2015 mit 1.550 (plus etwa 3 %). Die Zahl der dual Studierenden wird aktuell auf ca. 100.000 beziffert, im Vergleich zu 2015 ist das ein absoluter Zuwachs von 5.000 Studierenden. Insgesamt geben die Hochschulen an, mit rund 47.000 Einrichtungen der betrieblichen Praxis zu kooperieren.

Von den 1.592 Studiengängen im Bereich der Erstausbildung entfallen 805 auf das praxisintegrierende Format, also diejenigen, die das Studium mit Praxisphasen im Betrieb verbinden und mit nur einem Hochschulabschluss, überwiegend einem Bachelor, abschließen (→ Abb. 17). In den letzten Jahren hält das schnellere Wachstum dieses Formates (2015: 759) an, während

Abb. 17: Erfasste duale Studiengänge für die Erstausbildung in der AusbildungPlus-Datenbank (in %)



Quelle: AusbildungPlus-Datenbank (Stand: Januar 2017)



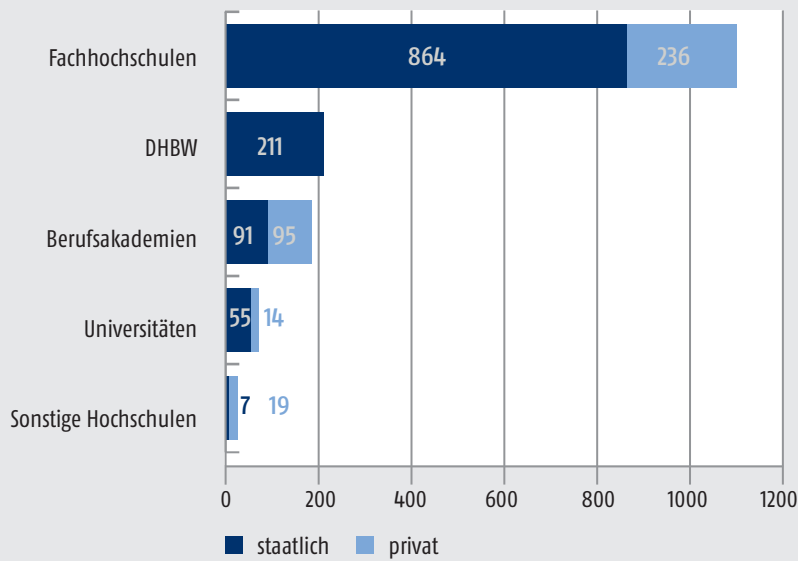
Verzahnung beruflicher und akademischer Bildung. Duale Studiengänge in Theorie und Praxis

Duale Studiengänge sollen die berufliche und akademische Bildung miteinander verzahnen. Die stetig wachsende Zahl dualer Studiengänge im Bereich der Erstausbildung und Weiterbildung sowie das sich ausdifferenzierende Fächertableau zeigen, dass sie den Bedarf vieler Studienanfänger/-innen ebenso wie den der Unternehmen treffen, die bei ihrer Einrichtung mitwirken. Allerdings zeigt eine differenzierte Betrachtung, dass in mehreren Feldern bildungspolitischer Handlungsbedarf besteht, wenn duale Studiengänge ihr Potenzial entfalten sollen. In diesem Buch wird Fragen zum Zusammenhang zwischen beruflichen Anforderungen, Ausbildungskonzepten und Rekrutierungsstrategien nachgegangen, die wichtigsten Diskussionsfelder aufgezeigt und die dazu vorliegenden empirischen Befunde und die theoretischen Ansätze, aber auch Forschungslücken zusammengetragen. Ziel ist, zu einer stärkeren Fundierung zukünftiger politischer Diskussionen und Entscheidungen beizutragen. Bestellung unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7940>

die Anzahl der ausbildungsintegrierenden Studiengänge (aktuell sind 565 registriert), in deren Rahmen zwei Abschlüsse – ein Hochschul-

und ein Berufsabschluss – erworben werden, im Vergleich zu den Vorjahren (2015: 576) stetig abnimmt. Dazu kommen noch ▶▶▶

Abb. 18: Anbieter dualer Studiengänge in der AusbildungPlus-Datenbank



Quelle: AusbildungPlus-Datenbank (Stand: Januar 2017)

222 Studiengänge in den sogenannten Mischformen, die sich verschiedenen Formaten zuordnen lassen.

Derzeit findet sich das größte Angebot mit 1.100 dualen Studiengängen

an Fachhochschulen. Aber auch an Universitäten gibt es duale Studienangebote, aktuell sind 69 in der Datenbank registriert. Die Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) bietet 211 duale Studiengänge an. Knapp dahinter rangieren

die Berufsakademien mit 186 erfassten Angeboten (→ Abb. 18).

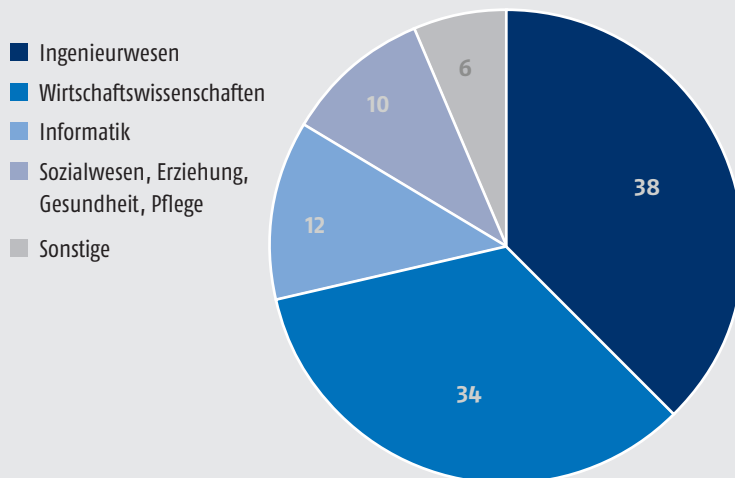
Betrachtet man die Organisationsform der Hochschule (→ Abb. 18), so werden duale Studiengänge in der Erstausbildung überwiegend an staatlichen Hochschulen und Akademien angeboten. Private Anbieter sind aber nach wie vor ein wichtiger Faktor: Wenn man die DHBW unberücksichtigt lässt, wird immerhin jeder vierte Studiengang privat angeboten, bei den Berufsakademien sind es sogar mehr als die Hälfte.

Das Gesamtangebot an dualen Studiengängen wird weiterhin von den Ingenieurwissenschaften und den Wirtschaftswissenschaften (→ Abb. 19) geprägt. Dahinter folgen die Fachrichtungen Informatik, Soziales, Pflege, Erziehung und Gesundheit sowie sonstige Studiengänge.

Bayern ist seit 2014 das angebotsstärkste Bundesland mit 321 registrierten Studiengängen in der Datenbank. Dahinter folgen Nordrhein-Westfalen mit 311 Angeboten auf Platz zwei und Baden-Württemberg mit 275 Angeboten.

In sechs Bundesländern – Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Hessen, Rheinland-Pfalz und Thüringen – haben sich landesweite Strukturen entwickelt, in denen sich Hochschulen zusammenschließen, die in dieser Region duale Studiengänge anbieten. Diese Dachverbände – oder auch Dachmarken – helfen, die Aktivitäten zu bündeln und Weiterentwicklungen anzustoßen; sie dienen als Ansprechpartner und

Abb. 19: Fachrichtungen dualer Studiengänge in der AusbildungPlus-Datenbank (in %)



Quelle: AusbildungPlus-Datenbank (Stand: Januar 2017)

Serviceeinrichtungen für alle am dualen Studium Interessierten und sorgen für eine verbesserte Sichtbarkeit und strategische Positionierung der Marke „Duales Studium“

Die künftigen Arbeitsschwerpunkte von „AusbildungPlus“ betreffen insbesondere die Erhöhung der Validität der Auswertungen, um den zunehmenden Anfragen aus Wissenschaft und Politik qualitativ gerecht zu werden. Dazu gehören auch Überlegungen hinsichtlich der fachlichen Überarbeitung der bestehenden und des Ausbaus von neuen Kategorien in der Datenbank. Verbunden ist damit die Stärkung der Forschungsperspektive. ◀
www.ausbildungplus.de

Integration von Studienaussteigenden in die duale Berufsausbildung

Mit dem Ziel, die deutsche Berufsbildung attraktiver zu gestalten und eine gesteigerte Beteiligung an beruflichen Bildungsgängen zu erzielen, fördert das BIBB aktiv die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. Dabei beschränken sich die Aktivitäten nicht nur auf die Ermöglichung des Übergangs von der beruflichen in die hochschulische Bildung, sondern nehmen umgekehrt ebenso den Übergang von der hochschulischen in die berufliche Bildung in den Blick.

Von besonderer Bedeutung sind in diesem Zusammenhang die Bemühungen um eine Integration

von Studienaussteigenden in die duale Berufsausbildung. Das BIBB analysiert mit eigenen Forschungsarbeiten Ansatzpunkte, Studienaussteigende für berufliche Bildungskarrieren zu gewinnen und fördert mit Mitteln des BMBF Projekte, um Maßnahmen zur Integration in die berufliche Aus- und Fortbildung zu entwickeln.

Positives Image der dualen Berufsausbildung

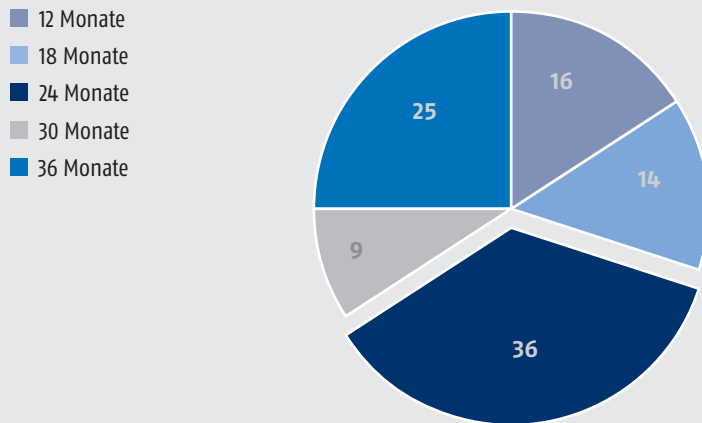
Bereits im Rahmen des BIBB-Expertenmonitors „Berufliche Bildung 2014“ wurden Einschätzungen von Bildungsfachleuten zu allgemeinen Fragen sowie konkreten Modellansätzen der Gewinnung von Studienaussteigenden für die duale Berufsausbildung erhoben. Die befragten Expertinnen und Experten sehen darin unter dem Fokus einer gesteigerten Attraktivität sowie einer erhöhten Durchlässigkeit eine große Chance für das duale System.

Um empirisch gesicherte Hinweise für die weitere Entwicklung von Integrationsmaßnahmen aus Perspektive der Studierenden und (potenziellen) Studienaussteigenden zu gewinnen, hat das BIBB zwischen März 2015 und Februar 2016 ein Entwicklungsprojekt mit dem Titel „Studierendenbefragung zur Attraktivität der beruflichen Bildung (StAB)“ realisiert. Den Kern des Projektes bildete eine Online-Fragebogenerhebung, die gemeinsam mit der Universität Maastricht durchgeführt wurde und an die Studienreihe „Fachkraft 2020“ anknüpft. Ziel der Befragung war es, erste Erkenntnisse darüber zu erlangen, wie attraktiv

die berufliche Bildung von Studierenden und (potenziellen) Studienaussteigenden in Deutschland de facto bewertet wird und welche Faktoren hierauf Einfluss nehmen. Schwerpunkte der Erhebung bildeten daher Fragen zum allgemeinen Image der beruflichen Bildung sowie zur Attraktivität der beruflichen Bildung im individuellen Bildungsverlauf der Befragten aus retrospektiver, aktueller und prospektiver Sicht. Rund 12.000 Studierende im Bundesgebiet wurden dazu befragt. Die Ergebnisse zeigen u. a., dass die duale Berufsausbildung im Allgemeinen ein durchaus positives Image unter Studierenden genießt, für die eigene Bildungsbiografie – insbesondere der Studienzweifelnden – aber nur in geringem Maße attraktiv ist. Eine Anrechnung hochschulisch erbrachter Leistungen auf die Ausbildung (bzw. die Ausbildungsabschlussprüfung) sowie betriebliche Kennenlernpraktika können eine mögliche Entscheidung für eine duale Ausbildung als Alternative zum Studium besonders positiv beeinflussen.

Im Verlauf der Studie wurden die Präferenzen der Studierenden für eine optimale duale Ausbildung hinsichtlich der Kategorien Berufsfeld, Ausbildungsdauer, Übernahmechance durch den Betrieb, Gestaltung des Berufsschulunterrichts, Struktur des Ausbildungsbetriebs sowie Ausbildungsvergütung sowie deren jeweilige Relevanz für die Attraktivitätsbewertung untersucht. Bei der Kategorie Ausbildungsdauer bspw. präferieren die Befragten mehrheitlich eine Dauer von ▶ ▶ ▶

Abb. 20: Optimale Ausbildungsdauer nach Präferenz (in %)

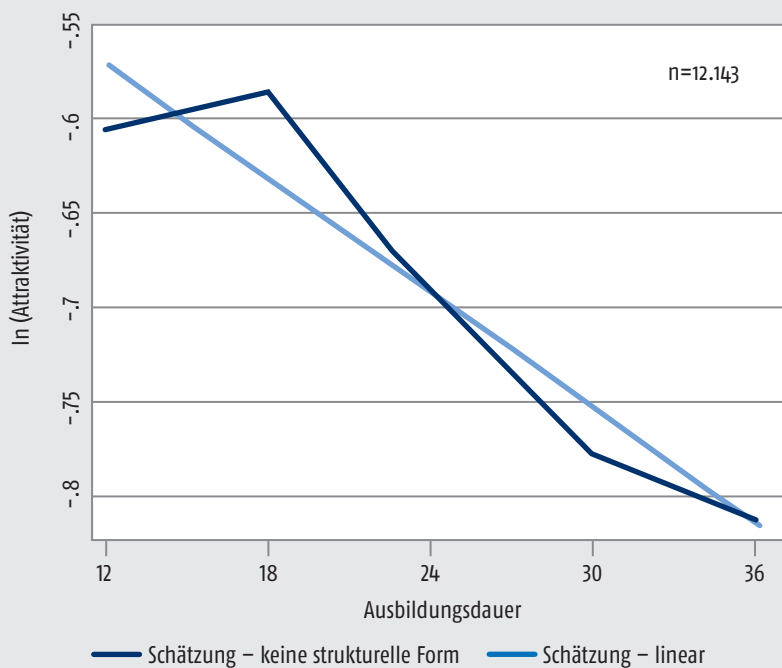


Quelle: aus Bergerhoff, Jan N.; Hemkes, Barbara; Seegers, Philipp K.; Wiesner, Kim-Maureen: Attraktivität der beruflichen Bildung bei Studierenden: Ergebnisse einer bundesweiten Erhebung. Bonn 2017, S. 41

24 (36 %) oder sogar 36 Monaten (25 %) (→ Abb. 20), mit Blick auf die Relevanz dieses Kriteriums für die Studierenden ergibt sich jedoch für die Gesamtstichprobe eine optimale Ausbildungsdauer von 18 Monaten (→ Abb. 21).

Eine Gegenüberstellung aller Kriterien (→ Tab. 4) macht deutlich, dass die Studierenden hinsichtlich der Gestaltung des Berufsschulunterrichts zwar z. T. Präferenzen aufweisen, diese jedoch in der Gesamtschau aller Kriterien am wenigsten relevant für die Wahl eines Ausbildungsangebots sind.

Abb. 21: Optimale Ausbildungsdauer nach Relevanz



Quelle: aus Bergerhoff, Jan N.; Hemkes, Barbara; Seegers, Philipp K.; Wiesner, Kim-Maureen: Attraktivität der beruflichen Bildung bei Studierenden: Ergebnisse einer bundesweiten Erhebung.

Die Ergebnisse der Studie liefern erste empirische Hinweise darauf, welche Angebote der beruflichen Bildung sinnvoll wären, um mehr Studienzweifelnde für eine berufliche Bildungskarriere zu interessieren. Zu diesen zählt insbesondere die Schaffung reeller Anrechnungsmöglichkeiten hochschulisch erbrachter Lernleistungen auf eine Berufsausbildung, wie sie umgekehrt im Rahmen eines Hochschulstudiums bereits möglich sind. Der im Zuge aktueller Bemühungen um Integration von Studienaussteigenden diskutierte Ansatz der zielgruppenspezifischen Gestaltung des Berufsschulunterrichts hingegen hat laut Untersuchungsergebnissen keinen Einfluss auf die Attraktivitätsbewertung der dualen Ausbildung.

<https://www.bibb.de/de/34440.php>

Tab. 4: Die optimale duale Ausbildung nach Präferenz und Relevanz

	Optimale Ausbildung nach Präferenz	Optimale Ausbildung nach Relevanz
Berufsfeld	Informations- und Kommunikationstechnologie	Organisation/Verwaltung/Büro
Ausbildungsdauer	24 Monate	18 Monate
Übernahmechance	81 %	80–100 %
Gestaltung Berufsschulunterricht	lernhomogene Klassen, in Blöcken oder an festen Wochentagen, auch allgemeinbildend	lernhomogene oder -heterogene Klassen, in Blöcken oder an festen Wochentagen, auch allgemeinbildend
Struktur Ausbildungsbetrieb	flach hierarchisch, 10–49 Beschäftigte, flexible Arbeitszeiten	flach hierarchisch, 50–249 Beschäftigte, flexible Arbeitszeiten

„Die Ergebnisse der Studierendenbefragung zur Attraktivität der beruflichen Bildung zeigen u. a., dass die duale Berufsausbildung im Allgemeinen ein durchaus positives Image unter Studierenden genießt.“

Kim-Maureen Wiesner, wissenschaftliche Mitarbeiterin

Integration von (potenziellen) Studienaussteigenden in die Berufsausbildung: Erfahrungen aus der Praxis

Für die Integration von Studienaussteigenden in die duale Berufsausbildung engagieren sich mittlerweile viele Projekte und Initiativen, so auch die seit 2015 aktiven 17 Projekte im Rahmen des BMBF-Programms JOBSTARTER plus. Die institutionelle Anbindung der Projekte ist weitgefächert – neben Handwerkskammern, Bildungsträgern und Kommunen finden sich auch Hochschulen unter den Projektträgern. Letztere sind im Rahmen von Verbundprojekten tätig, jeweils flankiert von einem Partner mit Nähe zur Wirtschaft und damit Zugang zu den KMU.

Aus der bisherigen Projektarbeit lassen sich bereits einige zentrale Ergebnisse ableiten: Die Zielgruppe der Studienzweifelnden und Studienaussteigenden ist aufgrund der unterschiedlichen Altersstruktur sowie der besuchten Studiengänge sehr heterogen, was eine große Herausforderung in der Projektarbeit darstellt. Um die Zielgruppe zu erreichen und auf die Beratungs- und Unterstützungsleistungen aufmerksam zu machen, setzen die Projekte vielfältige Maßnahmen um. Dabei nutzen sie verschiedene Instrumente, wie z. B. Plakatierungen an Hochschulen, Anzeigenschaltungen in hochschulnahen Magazinen, Projekt-Websites, die sozialen Medien oder Pressearbeit. Die Sensibilisierung der Multiplikatoren, insbesondere der Studierendenberatungen, Hochschullehr- ▶ ▶ ▶



Studienabbrecher/-innen: Als Auszubildende in Betrieben willkommen – aber möglichst ohne Extrabehandlung

Kann die Ausbildung von Studienabbrechern und -abbrecherinnen dazu beitragen, der steigenden Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen und den drohenden Fachkräftengpässen zu begegnen? Die große Aufgeschlossenheit, die Ausbildungsbetriebe gegenüber der Ausbildung dieser jungen Menschen signalisieren,

spricht durchaus dafür. Der Umsetzung stehen aber oft Schwierigkeiten bei der Akquise von Studienabbrechern und -abbrecherinnen entgegen. Überlegungen, dies durch eigens für Studienabbrecher/-innen geschaffene Ausbildungsmodelle zu erleichtern, finden bei den Betrieben allerdings nur wenig Anklang. Darauf verweisen Ergebnisse einer mit dem Referenz-Betriebs-System durchgeführten Befragung von Ausbildungsbetrieben. Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7977>

kräfte, Fachschafts- und Studentenvertretungen sowie des Studentenwerks, spielt dabei ebenfalls eine wichtige Rolle. Einige Projekte bieten offene Sprechstunden an Hochschulen und nutzen die Möglichkeit des direkten Marketings.

Vorbehalten der Zielgruppe gegenüber einer dualen Berufsausbildung, die als minderwertig im Vergleich zu einem Hochschulabschluss empfunden wird, treten die Projektträger mit einem individuellen und ganzheitlichen Beratungsansatz entgegen. Allerdings sind die Problemlagen und Informationsbedarfe der Studienzweifelnden und Studienaussteigenden sehr individuell und vielschichtig, und sie erfordern die Kooperation der Projektträger mit Netzwerkpartnern, insbesondere mit Kammern, Hochschulen und Arbeitsagenturen.

Um die Berufsausbildung für die Zielgruppe der Studienaussteigenden attraktiver zu machen, müssen sich Unternehmen stärker engagieren und z. B. attraktive Entwicklungs- und Karriereperspektiven zur

langfristigen Bindung dieser angehenden Fachkräfte aufzeigen. Auf diese Anforderungen sind insbesondere Kleinst- und Kleinunternehmen – nach Einschätzung befragter Projektleitungen und Netzwerkpartner – oftmals noch nicht hinreichend eingestellt. Deshalb müssen besonders die KMU bei der Gewinnung und Einstellung von Studienabbrechenden als Auszubildende unterstützt werden, vor allem, da sie in der Regel offen für die Integration von Studienaussteigenden sind, aber als attraktive Arbeitgeber zu wenig wahrgenommen werden. Die Sensibilisierung der Betriebe für die Steigerung der Attraktivität und die dafür zu ergreifenden Maßnahmen ist ein wichtiger Schwerpunkt in der Arbeit der JOBSTARTER-Projekte. ◀

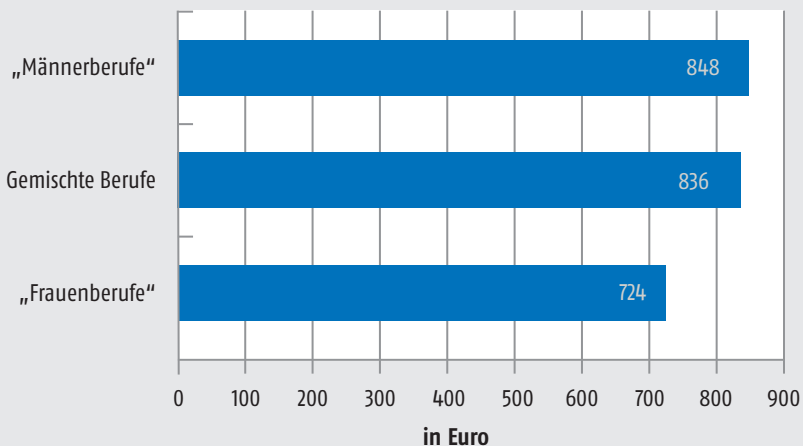
<http://www.jobstarter.de/de/studienabbruch-2071.php>

Entwicklung des Frauenanteils in bislang typischen „Männerberufen“

Aus Anlass des Girls' Day 2016 untersuchte das BIBB, wie sich der Anteil junger Frauen in für Männer typischen Ausbildungsberufen von 2004 bis 2015 entwickelte. Von „Männerberufen“ ist die Rede, wenn der Männeranteil unter den Auszubildenden über 80 Prozent liegt. Das Ergebnis: In rund vier Fünfteln aller hier untersuchten 105 Männerberufe – berücksichtigt wurden Berufe mit insgesamt mindestens 100 neuen Ausbildungsverträgen – stieg der Anteil weiblicher Auszubildender an, darunter in allen 25 am stärksten besetzten Berufen. Die Anteilzuwächse waren zwar relativ klein – im Schnitt etwa +0,2 Prozentpunkte pro Jahr und Beruf –, aber der Trend war unverkennbar und stellte auch kein Ergebnis von Zufallsschwankungen dar. Bis 2015 addierten sich die jährlichen Anteilssteigerungen junger Frauen bereits auf einen Zuwachs von durchschnittlich über zwei Prozent.

Unter den 25 am stärksten besetzten „Männerberufen“ gelang es insbesondere in drei Handwerksberufen mehr junge Frauen für eine Ausbildung zu gewinnen: Im Beruf „Bäcker/-in“ stieg der Anteil junger Frauen zwischen 2004 und 2015 um +7,7 Prozent, im Beruf „Maler/-in und Lackierer/-in“ um +6,5 Prozent und im Beruf „Tischler/-in“ um +5,0 Prozent. Der Zuwachs im Beruf „Bäcker/-in“ war so groß, dass der Frauenanteil 2015 bereits bei

Abb. 22: Durchschnittliche Vergütung in € im Jahr 2015



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, eigene Berechnungen des Arbeitsbereichs 2.1 auf Basis der BIBB-Datenbank Ausbildungsvergütungen (DAV)

25,9 Prozent lag. Der „Bäckerberuf“ zählt damit inzwischen zu den „gemischten“ Berufen, in denen beide Geschlechter in etwa gleichstark vertreten sind.

Frauen, die sich für eine Ausbildung in typischen „Männerberufen“ entscheiden, werden hierfür oft mit einer hohen Ausbildungsvergütung belohnt, denn die Bezahlung in den „Frauenberufen“ – typische Beispiele hierfür sind „Friseur/-in“, „Florist/-in“ oder „Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk“ – fällt im Schnitt niedriger als in den „Männerberufen“ aus. Dies zeigen Ergebnisse für das Jahr 2015. In den „Frauenberufen“ betrug die durchschnittliche Vergütung 724 Euro, in den gemischten Berufen 836 Euro und in den „Männerberufen“ 848 Euro (→Abb. 22).

Die Unterschiede in der Bezahlung bedeuten umgekehrt aber auch: Männer, die sich für bislang typische „Frauenberufe“ entscheiden, werden dafür im Schnitt finanziell eher bestraft. Da nun ein hohes Einkommen für junge Männer tendenziell

noch eine etwas größere Rolle als für die jungen Frauen spielt, besteht die Gefahr, dass ihnen die niedrigen Vergütungen einen Anlass mehr bieten, typische „Frauenberufe“ zu meiden.

Tatsächlich lässt sich für den Zeitraum von 2004 bis 2015 noch kein klarer statistischer Trend belegen, wonach der Anteil der Männer in den bislang typischen „Frauenberufen“ generell zunimmt. Während also zunehmend mehr Frauen in „Männerberufen“ Fuß fassen, ist Umgekehrtes für die jungen Männer noch nicht eindeutig feststellbar. Zu den Ausnahmen zählen unter anderem jene beiden „Frauenberufe“ (Justizfachangestellte/-r, Milchwirtschaftliche/-r Laborantin/Laborant), deren Vergütung zumindest über dem Durchschnitt aller Berufe liegt. In diesen Berufen hat sich der Männeranteil seit 2004 signifikant erhöht: im Schnitt um +0,4 Prozentpunkte pro Beruf und Jahr. ◀

https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a24_hintergrundpapier_girl-day_2016.pdf

„Eine Schlüssel-funktion kommt dem sozialen Umfeld zu: Vermuten die Jugendlichen, dass es positiv auf eine unkonventionelle Berufswahl reagiert, stärkt es damit auch ihren Mut für eine solche Entscheidung.“

Dr. Joachim Gerd Ulrich,
wissenschaftlicher Mitarbeiter



Dr. Christoph Junggeburth,
Stellvertretender Referatsleiter „Recht/Organisation/
Qualitätsentwicklung/Büro Hauptausschuss“

Geflüchtete in das deutsche Berufsbildungssystem zu integrieren, war Gegenstand und Ziel vielfacher gesetzlicher Neuregelungen im Jahr 2016. So hat das Integrationsgesetz vom 31. Juli 2016 das Verhältnis zwischen ausländerrechtlichem Aufenthaltsstatus und den Schranken des Zugangs zu betrieblicher Ausbildung neu ausgerichtet. Das Instrument der „Ausbildungsduldung“ eröffnet Geflüchteten trotz der Ablehnung ihres Asylantrags nun in vielen Fällen die Möglichkeit eines längerfristigen Bleiberechts in Deutschland. Andererseits wird Geflüchteten aus sogenannten sicheren Herkunftsstaaten der Zugang zu betrieblicher Ausbildung grundlegend verwehrt. BIBB-Expertise ist in diesem vielschichtigen und sich rasch ändernden Rechtskomplex sowohl intern als auch extern gefragt.

die sowohl inhaltlich unmittelbar ansprechend als auch technisch auf einfache Weise zugänglich sind. Es entstanden jeweils fünf bis sieben Minuten dauernde Filme, die an Originalschauplätzen gedreht wurden.

Um sicherzustellen, dass die Situationen, die in den Filmen aufgegriffen werden, für die Praxis bedeutsam und wirklichen Erfahrungen aus der betrieblichen Ausbildung entnommen sind, wurde bei der Konzeption der Filme auf Ergebnisse von BIBB-Forschungsprojekten zurückgegriffen. In leitfadengestützten Interviews hatten betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder eigene Erfahrungen aus der Ausbildung junger Migrantinnen und Migranten geschildert, die sie persönlich immer wieder als schwierig empfinden. In diesem Zusammenhang ging es neben der sprachlichen Verständigung vor allem um ein Verhalten, das in Verbindung mit der Kultur der Herkunftsländer dieser Auszubildenden gebracht wird.

Videoclips zur interkulturellen Sensibilisierung des Bildungspersonals der Fachstelle *überaus*

Im November 2016 veröffentlichte die Fachstelle *überaus* (→Kap. 2) erste, im Auftrag des BMBF erstellte Videos zu sprachlich-kulturellen Aspekten der Ausbildung auf ihrer Internetplattform. Angesichts der anhaltenden Zuwanderung von Geflüchteten war das Ziel der Fachstelle, ein niedrighschwelliges, kostenloses Online-Angebot zu entwickeln, um betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder, Berufsschullehrkräfte und Fachleute aus dem Förderbereich für interkulturelle Aspekte der Ausbildung junger Geflüchteter zu sensibilisieren.

Schon zuvor hatte das Internetportal qualiboXX Fachkräften, die sich im Bereich des Übergangs von der Schule in den Beruf engagieren, Videos zu zentralen Themen der Ausbildung – u. a. Inklusion, assistierte Ausbildung, Konflikte in der Ausbildung – zur Verfügung gestellt. An diese Erfahrung und die damit

verbundenen Möglichkeiten knüpft das Konzept für die Clips an: Zwar kann das Internet als elektronisches Medium eine systematische Auseinandersetzung mit fachlichen Fragen nicht ersetzen. Ein netzbasiertes Angebot ist aber in spezieller Weise geeignet, seine Adressaten mit kurzen Filmbeiträgen zu erreichen,



Fachkräftesicherung durch Vielfalt

Im Rahmen von 17 Modellversuchen wurden von 2011 bis 2014 Konzepte, Instrumente und Methoden entwickelt und erprobt mit dem Ziel, auch den Jugendlichen einen Zugang zur Ausbildung zu ermöglichen, die den Unternehmen oftmals als nicht geeignet erscheinen. Diese Broschüre stellt fünf Handlungsfelder vor, die leitend waren für die Arbeit der 17 Modellversuche. Insgesamt waren über 1.000 Ausbildungsbetriebe kontinuierlich eingebunden. Die Ideen, Konzepte und Maßnahmen, die im Rahmen des Programms entwickelt wurden, haben sich bewährt.

In dieser Broschüre finden Sie die Hintergründe, Maßnahmen und Erfolge der Modellversuche, gemeinsam mit Anregungen, wie die Ideen und Ansätze auf Ihre Unternehmenssituation übertragbar sein könnten. Kostenloser Download unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7936>



*Dr. Monika Bethscheider,
wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Über-
gänge in Ausbildung und Beruf, Berufsorientierung,
Berufsorientierungsprogramm“*

Es lässt sich kaum vermeiden, dass in der Ausbildung junger Geflüchteter auch kritische Situationen entstehen, denn sprachliche Schwierigkeiten und Missverständnisse, aber auch unterschiedliche Wertvorstellungen gehen in die gemeinsame Arbeit ein. Mit den

Clips wollen wir Ausbilderinnen und Ausbilder anregen, über ihre Erfahrungen zu sprechen und dabei auch ganz andere Wahrnehmungen und Bewertungen derselben Situation einzubeziehen.

Bei den Situationen, die in den Clips gezeigt werden, geht es um übergreifende Themen, die unabhängig von Branche und Betriebsgröße auftreten können – so z. B. sprachliche Missverständnisse, den Umgang mit Zeit, fehlende Nachfragen bei Verständnisproblemen oder unterschiedliche Vorstellungen von Respekt im Umgang mit anderen Menschen.

Mit den Clips können keine all-gemeingültigen Rezepte und

„Lösungswege“ für kritische Ausbildungssituationen angeboten werden, da die Erfahrungen und Charaktere der beteiligten Personen, deren Wertvorstellungen sowie die betrieblichen Rahmenbedingungen zu unterschiedlich sind. Deshalb nehmen alle Clips sowohl die Perspektive des Bildungspersonals als auch die der Auszubildenden ein und zeigen die unterschiedlichen Verhaltens- und Reaktionsweisen. In einer Art „Innenwelt“ schildern die Beteiligten ihre subjektive Sicht der

Dinge. So sollen Betrachterinnen und Betrachter zu Reflexionen über eigenes und fremdes Verhalten angeregt und dabei unterstützt werden, auch schwierige Ausbildungssituationen durch eine unvoreingenommene Kommunikation zwischen Ausbildungspersonal und Auszubildenden zu meistern.

Bis zum Jahresende 2016 sind die Clips ca. 5.100 Mal angeklickt worden und erzeugten positive inhaltliche Rückmeldungen. Weiterbildner z. B. beschrieben sie als anschaulich, realitätsnah und im Sprachunterricht einsetzbar. Aus dem universitären Raum kam die Frage nach einem (Fortbildungs-)Konzept zur Vertiefung der Themen. ◀

<https://www.ueberaus.de/www/sprache-kultur-ausbildung.php>

„Angesichts der anhaltenden Zuwanderung von Geflüchteten war das Ziel der Fachstelle, ein niedrigschwelliges, kostenloses Online-Angebot zu entwickeln, um betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder, Berufsschullehrkräfte und Fachleute aus dem Förderbereich für interkulturelle Aspekte der Ausbildung junger Geflüchteter zu sensibilisieren.“

Dr. Monika Bethscheider, wissenschaftliche Mitarbeiterin

▶▶▶ Das BIBB
als internationales
Kompetenzzentrum stärken





5. INTERNATIONALISIERUNG DER BERUFSBILDUNG

Internationale Berufsbildungs- zusammenarbeit

Zur Förderung der internationalen Zusammenarbeit und der Internationalisierung der Berufsbildung erfüllt das BIBB gesetzliche Aufgaben und erbringt Dienstleistungen für die Bundesregierung und andere Anspruchsgruppen. Einen Arbeitsschwerpunkt bildet im Berichtsjahr das Thema Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Qualifikationen, das im Kontext der Integration von geflüchteten Menschen in Beruf und Arbeitsmarkt auf großes

Interesse trifft. Zu den Themen Work-Based Learning und internationale Mobilität in der beruflichen Bildung ist die Expertise des Instituts ebenso gefragt. Hieraus resultiert eine wachsende Zahl internationaler Austauschprojekte. Diese Schwerpunkte stehen daher am Anfang dieses Kapitels. Sie werden ergänzt um Ergebnisse und Entwicklungen aus der bilateralen Kooperation und Beratung, der Internationalisierung von Berufsbildungsdienstleistungen sowie der vergleichenden Analyse von Berufsbildungssystemen und -praxis. ◀



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

Unser Ziel ist es, die Zusammenarbeit mit namhaften Partnern weltweit auszubauen und den internationalen Berufsbildungskurs mitzugestalten und weiterzuentwickeln. Indem wir die Internationalisierung stärken, tragen wir zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit des Bundesinstituts für Berufsbildung bei. Gleichzeitig ist in einem Zeitraum, in dem Nationalismen zunehmen und der Begriff „postfaktisch“ zum Wort des Jahres gekürt wurde, das gemeinsame Lernen, der internationale Austausch und eine Politikberatung, die auf Evidenz und den Ergebnissen von international vergleichenden Forschungs- und Entwicklungsprojekten beruht, wichtiger denn je.

Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen

Globalisierung und demografischer Wandel haben dazu geführt, dass die Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen in Deutschland als integrations- und arbeitsmarktpolitisches Instrument 2012 gesetzlich verankert wurde. Die Erfahrungen, die mit der Umsetzung gemacht werden, und die Instrumente, die die Umsetzung unterstützen, erfahren weltweit Interesse, auch bei politischen Entscheidungsträgern. Das „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ des Bundes („Anerkennungsgesetz“) hat zwei wesentliche Ziele: Es soll zum einen die berufliche Integration von bereits in Deutschland lebenden Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen verbessern und zum anderen die Strategien der Bundesregierung zur Fachkräftesicherung unterstützen. Seit 2012 begleitet das BIBB den Vollzug des Gesetzes durch ein systematisches Monitoring, betreibt das Informationsportal

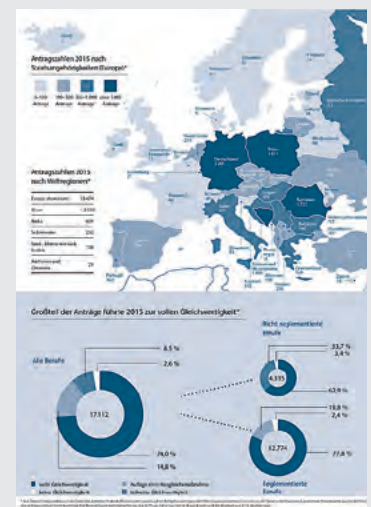
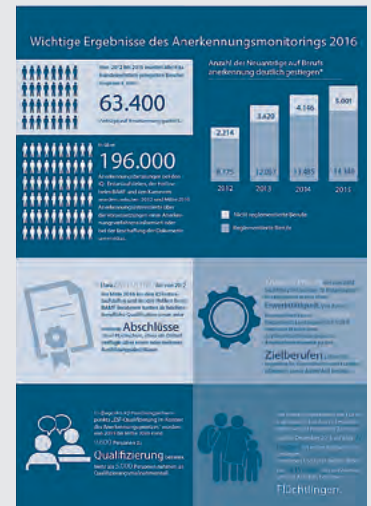
„Anerkennung in Deutschland“ und koordiniert im Auftrag des BMBF das Projekt „Prototyping Transfer“. Die im Projekt eingesetzten Qualifikationsanalysen ermöglichen es Menschen, denen Dokumente zum Nachweis ihres im Ausland erworbenen Berufsabschlusses fehlen, was bei Geflüchteten nicht selten der Fall ist, ihre Kompetenzen und Fähigkeiten zu belegen.

Monitoring des Anerkennungsgesetzes

In den ersten vier Jahren stellten im Ausland Qualifizierte über 63.400 Anträge auf Gleichwertigkeitsprüfung. Die Zahl der Anträge ist 2015 zum dritten Mal in Folge gestiegen. Welche beruflichen Qualifikationen hinsichtlich ihrer Vergleichbarkeit mit deutschen Berufen geprüft wurden, aus welchen Ausbildungsstaaten sie stammen und zu welchem Ergebnis die für die Anerkennung zuständigen Stellen gekommen sind, darüber informiert auch der dritte „Bericht zum Anerkennungsgesetz“. Er beruht auf neuen Ergebnissen des BIBB-Monitorings zum Vollzug und zu den begleitenden Prozessen. Erstmals stellt er die wichtigsten

► Anerkennung auf einen Blick

Ein Faktenblatt gibt eine schnelle Übersicht über die wichtigsten Trends rund um das Anerkennungsgesetz. Es erschien erstmals im Bericht zum Anerkennungsgesetz 2016 (BMBF 2016).



https://www.erkennung-in-deutschland.de/media/FactSheet_aktualisiert_2016.pdf

Quelle: BIBB

Kennziffern auf einen Blick in einem Faktenblatt zusammen. Aufgrund der hohen Nachfrage wird dieses Faktenblatt nun auch unabhängig vom Bericht angeboten und regelmäßig aktualisiert.

Über das vorhandene Angebot an fremdsprachigen Informationen hinaus besteht bei Fachleuten im In- und Ausland eine hohe Nachfrage nach vertieften Analysen und Erläuterungen auf Englisch. Daher hat das BIBB die ersten drei vom BMBF veröffentlichten Berichte zum Anerkennungsgesetz mit Mitteln des Bundes übersetzen lassen. Sie sind kostenlos im Internet abrufbar

Zugleich zeigt das steigende Anfragenaufkommen beim Anerkennungsmonitoring den Bedarf an noch detaillierteren Auswertungen. Um Zusatzinformationen einer möglichst großen Zahl von Interessierten zugänglich zu machen, bietet das BIBB seit 2016 eine Reihe ergänzender Produkte rund um die Anerkennungsstatistik im Internet an (www.anererkennung-in-deutschland.de/daten-und-berichte).

Die Anerkennungsverfahren für Gesundheits- und Heilberufe umfassen einen Großteil des Anerkennungs geschens. Wie beim Monitoring der letzten Jahre deutlich wurde, gibt es hier zum Teil erhebliche Unterschiede bei der praktischen Umsetzung in den jeweiligen regionalen Zuständigkeitsbereichen. Am 23. und 24. November 2016 hat das BIBB deshalb Vertreterinnen und Vertreter der für diese Berufe zuständigen Stellen zu einem zweitägigen bundesweiten Workshop nach Bonn eingeladen. Die Veranstaltung stieß auf große Resonanz, weil zuvor entsprechende Austauschplattformen fehlten.

Die zuständigen Akteurinnen und Akteure nutzten den Workshop zur

► Berichte zum Anerkennungsgesetz – jetzt auch auf Englisch

Der Bericht zum Anerkennungsgesetz 2016 mit den neuen Ergebnissen des BIBB-Anerkennungsmonitorings wurde im Juni 2016 vom Bundeskabinett beschlossen. Der Bericht zum Anerkennungsgesetz aktualisiert und ergänzt die beiden ersten Berichte. Alle drei sind seit diesem Jahr auch auf Englisch verfügbar.

Download Deutsch:

<https://anererkennung-in-deutschland.de/html/de/anerkerungsbericht2016.php>

Download Englisch:

https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/en/22_2672.php

Quelle: BMBF



Vernetzung und tauschten sich über die konkrete Umsetzung des Verfahrens sowie über formale Antragsvoraussetzungen aus. Darüber hinaus stellte sich die neu eingerichtete Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe bei der Zentralstelle für Ausländisches Bildungswesen (GfG der ZAB) der Kultusministerkonferenz vor. Als Dienstleister für die zuständigen Stellen wird sie Gutachten zur individuellen Gleichwertigkeitsprüfung erstellen. Die GfG erläuterte die Erstellung des sogenannten fachlich-inhaltlichen Instrumentariums für jeden Gesundheitsberuf. Es wird die bestehende Dokumentenprüfung anhand unterschiedlicher deutscher Curricula ersetzen, mit denen die zuständigen Stellen ausländische Qualifikationen bisher verglichen.

Das BIBB entwickelte ein Konzept zur wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation des Modellprojekts „Stipendienprogramm berufliche Anerkennung in Baden-Württemberg“. Die Umsetzung im Auftrag der Baden-Württemberg Stiftung soll ab 2017 erfolgen.

ANERKENNUNG IN DEUTSCHLAND

Anerkennungsportal

Das BIBB betreibt das Portal der Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen „Anerkennung in Deutschland“. Das Portal ist mittlerweile in neun Sprachversionen verfügbar und informiert Anerkennungsinteressierte, Beratungsfachkräfte und die interessierte Fachöffentlichkeit über alle wichtigen Themen im Kontext der Anerkennungsgesetze. 2016 wurde im Anerkennungsportal die Fünf-Millionen-Besuchergrenze überschritten.

Die zentrale Dienstleistung des Informationsportals ist der „Anerkennungs-Finder“, der es Interessierten ermöglicht, die für sie zuständige Stelle zu ermitteln. In der Datenbank des „Anerkennungs-Finders“ sind darüber hinaus stark nachgefragte Berufsbezeichnungen in bis zu 20 Sprachen nach Schlagworten geordnet auffindbar. Mit der zugrunde liegenden ► ► ►



Datenbank, die über 700 Berufsprofile und rund 1.500 Kontaktadressen enthält sowie laufend aktualisiert und erweitert wird, ist der „Anerkennungs-Finder“ eine der bundesweit wichtigsten Datenquellen zum Thema Anerkennung. Seit dem 18. Januar 2016 ist das

Anerkennungsportal außerdem deutsches Beratungszentrum für Fragen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen auf EU-Ebene und informiert in dieser Funktion auch über den Einheitlichen Ansprechpartner und den Europäischen Berufsausweis. Der Ein-

„Das Anerkennungsportal ist mittlerweile in neun Sprachversionen verfügbar und informiert Anerkennungsinteressierte, Beratungsfachkräfte und die interessierte Fachöffentlichkeit über alle wichtigen Themen im Kontext der Anerkennungsgesetze. 2016 wurde die Fünf-Millionen-Besuchergrenze überschritten.“

Julia Lubjuhn, wissenschaftliche Mitarbeiterin

heitliche Ansprechpartner hilft bei der Antragstellung und leitet die Unterlagen an die zuständige Stelle weiter, die das Anerkennungsverfahren durchführt. Den Europäischen Berufsausweis gibt es für Apotheker/-innen, Krankenschwestern und Krankenpfleger, Physiotherapeuten/-therapeutinnen, Bergführer/-innen und Immobilienmakler/-innen. Für diese Berufe vereinfacht der Berufsausweis mithilfe eines elektronischen Zertifikats das Anerkennungsverfahren.

https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/einheitlicher_ansprechpartner.php

https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/europaeischer_berufsausweis.php

Neben der Hauptfunktionalität des „Anerkennungs-Finders“ bietet das Anerkennungsportal auch einen Überblick über die wichtigsten Beratungsangebote im Kontext der Anerkennung. Im Inland verweist das Portal auf das bundesweite Beratungsnetzwerk „Integration durch Qualifizierung“. Die Kooperation mit dem IQ-Netzwerk hat im Bereich „Für Berater/-innen“ zu einem Ausbau des Angebots geführt. 2016 ist auch der Bereich „Beratung im Ausland“ ausgeweitet worden. Die Beratungsstellen in acht Ländern, die zur Antragstellung aus dem Ausland beraten, sind Teil des DIHK/BMBF-Projektes „ProRecognition“.

<https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/prorecognition.php>

Auch für Geflüchtete spielt die Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikationen für den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle. Das Anerkennungsportal informiert auf der Seite „Berufsanerkennung für Flüchtlinge“ und seit April 2016 auch mit der App „Anerkennung in Deutschland“. Die App bietet Geflüchteten alles Wissenswerte über die Anerkennung von beruflichen Abschlüssen in Deutschland in deutscher und englischer Sprache sowie auf Arabisch, Dari, Farsi, Tigrinya und Paschtu. Eine besondere Hilfe ist die Beratungsstellensuche, die die nächstgelegene Beratungsstelle des IQ-Förderprogramms samt Kontaktdaten anzeigt. <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/app.php>

Seit Anfang des Jahres stehen die wichtigen Informationen des Portals auch in einer arabischen Version zur Verfügung. Innerhalb kürzester Zeit hat sich Arabisch nach Deutsch und Englisch als am dritthäufigsten nachgefragte Sprache etabliert. Im Jahr 2017 wird die russische Portalversion online gehen.

Prototyping Transfer – Anerkennung mit Qualifikationsanalysen

Durch das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz haben Menschen mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen schon seit gut fünf Jahren die Möglichkeit, diese auf Gleichwertigkeit mit einem deutschen Abschluss überprüfen und anerkennen zu lassen. Um die ausländische mit der deutschen Referenzqualifikation vergleichen zu können, benötigen die zuständigen



Stellen, z. B. Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern, Abschlusszeugnisse, Diplome oder Arbeitszeugnisse sowie in der Regel weitere Unterlagen, die über vertiefte Inhalte der Ausbildung informieren. Nicht immer ist es Antragstellenden jedoch möglich oder zumutbar, alle diese Dokumente zu beschaffen.

Ein Anerkennungsverfahren auf der Basis von Dokumenten ist dann nicht möglich. Stattdessen sieht das BQFG für solche Fälle eine sogenannte Qualifikationsanalyse vor: Berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Ausübung des inländischen Berufsbildes maßgeblich sind, können im Rahmen einer Qualifikationsanalyse praktisch nachgewiesen werden – zum Beispiel mittels Fachgespräch, Arbeitsprobe oder Probearbeit im Betrieb.

Prototyping Transfer hat das Ziel, die Anzahl durchgeführter qualitätsgesicherter Qualifikationsanalysen

zu erhöhen, sodass alle Personen mit ausländischen Qualifikationen, die diese nicht durch Dokumente nachweisen können, von der im BQFG vorgesehenen Möglichkeit profitieren können. Die Projektpartner haben seit dem Projektstart 75 Qualifikationsanalysen durchgeführt, die meisten in den Berufen Kfz-Mechatroniker/-in, Tischler/-in, Friseur/-in und Zahntechniker/-in. Die Kosten für eine Qualifikationsanalyse variieren je nach Dauer und gewähltem Instrument sowie ggf. notwendigen Werkstätten und/oder Materialien. Prototyping Transfer bietet an, im Einzelfall die Kosten der Antragstellenden für die Durchführung einer Qualifikationsanalyse zu übernehmen, wenn diese nicht nach SGB II/III von der Arbeitsverwaltung übernommen werden. Bisher war dies 58-mal der Fall.

Ebenso intensiv arbeiten die Projektpartner daran, andere zuständige Stellen und Beratungseinrichtungen zum Thema Qualifikationsanalyse zu informieren, zu beraten ► ► ►

► Das Projekt Prototyping Transfer – Organisationsstruktur und Verfahrensstandards

Das BMBF fördert Prototyping Transfer im Zeitraum vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2017. Das BIBB ist zuständig für die Koordination; umgesetzt wird das Projekt von sieben Projektpartnern: dem Westdeutschen Handwerkskammertag, der IHK FOSEA („Foreign Skills Approval“), den Handwerkskammern Mannheim und Hamburg sowie den Industrie- und Handelskammern Köln, München und Saarland.

Das Vorgängerprojekt Prototyping (August 2011 bis Januar 2014) wurde vom Westdeutschen Handwerkskammertag koordiniert und vom Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln wissenschaftlich begleitet. Die dabei entwickelten prototypischen Verfahrensstandards und Hilfestellungen stehen als Download zur Verfügung.

www.anererkennung-in-deutschland.de/prototypingtransfer

und sie bei der Durchführung konkret zu unterstützen. Auch auf der Grundlage von im Vorgängerprojekt Prototyping entwickelten Leitfäden und Handbüchern bietet Prototyping Transfer Materialien, Schulungen und individuelle Beratung für die Mitarbeitenden in den zuständigen Stellen an.

Prototyping Transfer hat außerdem einen projektinternen „Expertise- und Wissenspool“ aufgebaut, der über das BQ-Portal und die Webseite von „Anerkennung in Deutschland“ zugänglich ist. In einem internen Bereich für Anerkennungsstellen finden sich alle relevanten Materialien (z. B. Checklisten, Informationen zu Prozessen und Abläufen) sowie eine Übersicht über die Referenzberufe, für die bereits eine Qualifikationsanalyse durchgeführt wurde. Die durchführende Kammer kann bei Bedarf kontaktiert werden, was es ermöglicht, von den bisherigen Erfahrungen zu profitieren. Dies reduziert den Aufwand der Durchführung und führt zu einheitlichen Verfahren.

Task Force „Flüchtlinge“

Die Zuwanderung von Geflüchteten bleibt nicht ohne Auswirkungen auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Auch die berufliche Aus- und Weiterbildung ist gefragt, Strategien für die Integration dieser Zielgruppen vorzulegen. Deshalb liegt die Frage auf der Hand, welche Instrumente oder Erfahrungen aus der Arbeit des BIBB geeignet sind und bei Bedarf eingesetzt bzw. weiterentwickelt werden können, um den aktuellen Herausforderungen zu begegnen: Instrumente der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, der Gestaltung von Übergängen in Ausbildung und Beruf sowie der Gestaltung von beruflicher Aus- und Weiterbildung – um nur einige Beispiele zu nennen.

Um das Wissen innerhalb des BIBB in diesem Bereich besser zu bündeln, hat das BIBB eine abteilungsübergreifende Task Force „Flüchtlinge“ ins Leben gerufen, die sich aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Abteilungen zusammensetzt



*Kornelia Raskopp,
Leiterin des Arbeitsbereichs „Anerkennung
von ausländischen Berufsqualifikationen“*

Mit der Task Force „Flüchtlinge“ hat das BIBB eine abteilungsübergreifende Plattform zu einem Zukunftsthema geschaffen und es damit zu einem Aufgabenschwerpunkt des Instituts gemacht. Die Ergebnisse werden auf www.bibb.de/fluechtlinge veröffentlicht. Wichtigstes

Ergebnis 2016 ist unser Zehn-Punkte-Papier zur Integration junger Flüchtlinge in Ausbildung, das im Juni 2016 veröffentlicht wurde. Das BIBB bezieht mit diesem Papier klar Position: Das System der dualen Berufsausbildung ist flexibel genug, um auch den besonderen Bedürfnissen junger Flüchtlinge entsprechen zu können. Bereits vorhandene praxiserprobte Instrumente und Möglichkeiten der Flexibilisierung müssen jetzt intelligent genutzt werden, um dem hohen Qualitätsstandard einer Berufsausbildung „Made in Germany“ gerecht zu werden und zugleich die vorhandenen Potenziale geflüchteter Menschen angemessen zu berücksichtigen und zu fördern.

Shyamal Majumdar, Leiter des Internationalen Zentrums für Berufsbildung der UNESCO (UNESCO-UNEVOC), und BIBB-Präsident Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser.
Foto: © BIBB

und vom Arbeitsbereich 1.3 „Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen“ koordiniert wird. Ein wichtiges Arbeitsergebnis der Task Force im Jahr 2016 ist das Positionspapier „Wege zur Integration von jungen Geflüchteten in die berufliche Bildung – Stärken der dualen Berufsausbildung in Deutschland nutzen“. Es zeigt in zehn Kernpunkten auf, wie es gelingen kann, junge Geflüchtete erfolgreich in die Ausbildung zu integrieren, und empfiehlt, in der Praxis bewährte Konzepte auszubauen und die Stärken der beruflichen Bildung zu nutzen.

Das Positionspapier war Gegenstand eines Workshops, den das BIBB gemeinsam mit dem Institut der deutschen Wirtschaft am 24. August 2016 in Köln durchgeführt hat. Beleuchtet wurden u. a. die



Fragen, welche Qualifikationen die Geflüchteten, die bis Mai 2016 nach Deutschland gekommen waren, mitbringen, welche Wirkungen diese Zuwanderung auf den deutschen Arbeitsmarkt hat und welche Geflüchteten wie schnell in den deutschen Arbeitsmarkt integriert werden könnten. ◀

<https://www.bibb.de/de/52163.php>

Work-Based Learning und Apprenticeship

Zusammenarbeit mit UNESCO-UNEVOC

Das BIBB ist seit 1994 aktives Mitglied im Netzwerk des Internationalen Zentrums für Berufsbildung der UNESCO (UNESCO-UNEVOC-Netzwerk). 2016 arbeiteten das BIBB und das UNESCO-UNEVOC International Centre for TVET am gemeinsamen Forschungsprojekt

„Work-Based Learning: Optionen für die Forschung auf international vergleichender Ebene“. Verschiedene Maßnahmen wurden durchgeführt, um die Mitglieder des UNEVOC-Netzwerks für die Bedeutung von WBL zu sensibilisieren und um die Entwicklung von Ansätzen für weitere komparative Forschungsprojekte zu fördern. Zu diesen Maßnahmen zählten eine Bestandsaufnahme der bisherigen Forschungslandschaft, die Eingrenzung der Fragestellung sowie die Netzworkebildung zur Organisation und Ausrichtung eines internationalen Workshops mit Expertinnen und Experten für WBL im Jahr 2017.



Wege zur Integration von jungen Geflüchteten in die berufliche Bildung – Stärken der dualen Berufsausbildung in Deutschland nutzen

Wie können junge Geflüchtete in die berufliche Bildung integriert werden? Das Positionspapier des BIBB fokussiert in zehn Kernpunkten, wie es gelingen kann, jungen Geflüchteten ausgehend von ihren Potenzialen den Zugang in eine berufliche Ausbildung zu ermöglichen und sie dabei zu unterstützen. Hierfür gilt es, bestehende Regelungen der Flexibilisierung der dualen Ausbildung auszuschöpfen. Förderinstrumente bzw. -konzepte von der Berufsorientierung bis zur Nachqualifizierung sind weiterzuentwickeln sowie auszuweiten und mit einer durchgängigen, systematischen und berufsorientierenden Sprachförderung zu kombinieren. Im Rahmen einer integrativen Berufsbildungspolitik sind erhebliche Anstrengungen aller Beteiligten erforderlich, um das Qualifizierungspotenzial und die Kompetenzen von jungen Geflüchteten wertschätzend anzuerkennen und sie frühzeitig in praxisnahe (Aus-)Bildungsangebote zu integrieren. Kostenfreier Download unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/publication/show/id/8033>

Weitere Aktivitäten prägten die Zusammenarbeit im Berichtsjahr 2016: Das BIBB beteiligte sich an der Netzwerkveranstaltung des UNEVOC-Regionalclusters Europa und am UNESCO-TVET-Forum „Looking ahead: Inspiring and Empowering Youth through Skills Development“, in dessen Rahmen die UNESCO-TVET-Strategie 2016-2021 verabschiedet wurde. UNESCO-UNEVOC war in das regionale BIBB-Partnertreffen Asien-Pazifik im chinesischen Nanjing eingebunden. Das BIBB überarbeitete außerdem den Beitrag von UNESCO-UNEVOC über das deutsche Berufsbildungssystem in der „World TVET Database“.

<https://www.bibb.de/de/9687.php>

Entwicklung von dualisierten Formen der Ausbildung in Europa: Mitwirkung des BIBB an europäischen Erasmus+-Projekten

Das BIBB beteiligt sich seit 2014 an fünf zentralisierten Projekten im Rahmen des europäischen Bildungsprogramms Erasmus+ „Nationale Behörden für Ausbildungsstellen“



*Isabelle Le Mouillour,
Leiterin des Arbeitsbereichs „Grundsatzfragen
der Internationalisierung/Monitoring von
Berufsbildungssystemen“*

Gemeinsam mit internationalen Forschungsgruppen leisten wir im Rahmen von Forschungs- und Entwicklungsprojekten einen wichtigen Beitrag zum Auf- und Ausbau dualisierter Ausbildungsformen im Ausland.

Unsere Projektergebnisse fließen in Fachgespräche und Konzepte für eine hochwertige und attraktive Berufsausbildung in Europa ein, vor allem im Rahmen der europäischen Allianz für Lehrlingsausbildung.

mit Bildungs- und Arbeitsministerien sowie Sozialpartnern aus Belgien, Dänemark, Griechenland, Zypern, Italien, Luxemburg, Österreich, der Schweiz, Frankreich, Spanien (Katalonien) und der Slowakei. Diese Aktivitäten sind ein wichtiger Beitrag des BIBB zur Europäischen Ausbildungsallianz und zur Modernisierung der Berufsbildung in Europa. Im Jahr 2015 kam ein Projekt mit dem Titel „New models of apprenticeship“ mit den für die Berufsbildung zuständigen Stellen und Sozialpartnern aus Slowenien, Finnland und Bulgarien hinzu. Gemeinsam sollen diese Projekte die Konzeptualisierung und Entwicklung von dualisierten Formen der beruflichen Ausbildung in den Ländern fördern, die vorwiegend schulisch ausbilden. Die Grundlage dafür bilden vergleichende Analysen mit dem deutschen dualen Ausbildungssystem. Die Projekte sollen darüber hinaus die Attraktivität der dualisierten Formen beruflicher Ausbildung erhöhen.

Apprenticeship Toolbox

Im September 2016 wurde das unter dänischer Federführung durchgeführte Projekt „Apprenticeship Toolbox“ im Rahmen einer europäischen Abschlusskonferenz unter dem Vorsitz der Europäischen Kommission beendet. Jetzt steht der interessierten Fachöffentlichkeit ein Online-Instrument zur Verfügung, das die Kernmerkmale der dualen Ausbildungssysteme in Deutschland, Österreich, der Schweiz, Luxemburg und Dänemark beschreibt und Originalmaterial wie Gesetzgebungstexte und Muster für Ausbildungsverträge zur Verfügung stellt (<http://www.apprenticeship-toolbox.eu/>). Die Toolbox wurde erstmalig in einem internationalen Fortbildungsseminar des UNESCO-UNEVOC International Centre for TVET im Oktober 2016 eingesetzt.



Weiterhin wurde im Oktober 2016 das Projekt „Alter+“, eine Kooperation zwischen dem BIBB und der Französischen Gemeinschaft Belgiens, abgeschlossen. Dieses Projekt widmete sich der Entwicklung von Ansätzen zur Bekämpfung der hohen Ausbildungsabbrecherquote. Es war im 2008 verabschiedeten Kooperationsabkommen für Alternanz in der Berufsbildung der zuständigen Stellen integriert. Im Projekt wurden Modelle zur verbesserten Diagnostik der Ausbildungsbedarfe der Jugendlichen und der effizienten Koordination der unterschiedlichen Berufsbildungsakteure entwickelt. Die ausgearbeiteten Vorschläge



werden in das Portfolio der neu geschaffenen frankofonen Stelle für die Ausbildung in Alternanz (Office Francophone de la Formation en Alternance) einfließen.

Drei weitere Projekte sind Mitte 2016 in die Erprobungsphase eingetreten. Das Projekt „Verbesserung der Qualität der Lehrlingsausbildung für berufliche Qualifikationen in Italien“ legt den Schwerpunkt auf Ausbildungsordnungen und die Fortbildung des ausbildenden Personals in der Region Venetien. Das Projekt „Unternehmen als Partner der Lehrlingsausbildung in Griechenland und Zypern“ befasst sich im Rahmen der Reform der Ausbildung in Griechenland und Zypern mit den Rahmenbedingungen für das Engagement der kleinen und mittleren Unternehmen im Lernprozess sowie mit der Rolle von Berufsschulen und Ausbildungspersonal. Im Projekt „Einführung von dualen Elementen in der Slowakei“ übernimmt das BIBB eine beratende Funktion und konzentriert sich



dabei auf den gesetzlichen Rahmen und das Berufsbildungspersonal. Damit leistet das BIBB einen Beitrag zur europäischen Strategie für die Donau-Region. Die Ergebnisse der Projekte werden Anfang 2017 der Fachöffentlichkeit präsentiert.

<https://www.bibb.de/de/25377.php>

Wissenschaftlicher Austausch zur dualen Ausbildung als Strategie zur Fachkräftesicherung im internationalen Vergleich

Unter der Leitung des BIBB wurden im Projekt „Duale Ausbildung als betriebliche Strategie der Fachkräftesicherung – Fallstudien zu Motivation und Organisation im internationalen Vergleich“ Fallstudien durchgeführt. Sie betreffen die Motivation („wieso?“) und Organisation („wie?“) dualer Ausbildungsformen von Betrieben in Spanien, Italien, Frankreich, Portugal, Südkorea, der Slowakei und im Vereinigten Königreich. Am 6. und 7. Juni 2016 trafen sich 16 Experten und Expertinnen aus mehreren europäischen Ländern und Japan zu



einem Workshop im BIBB, um sich über das laufende Forschungsprojekt auszutauschen. Darüber hinaus haben sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des IW Köln und der Universität zu Köln, die zurzeit an ähnlichen Forschungsprojekten arbeiten, am Workshop und am gegenseitigen Informations- und Erfahrungsaustausch beteiligt. Zwei Mitglieder des Projektbeirats haben die Diskussionen mit Empfehlungen und Ideen angereichert. Erste Zwischenergebnisse der Studie wurden auf der Österreichischen Konferenz für Berufsbildungsforschung im Juli 2016 vorgestellt.

Im Zuge eines Aufenthalts in Korea zur gemeinsamen Durchführung von Fallstudien mit koreanischen Partnern beteiligte sich das BIBB an der dritten internationalen Konferenz zur Lehrlingsausbildung in Korea. Berufsbildungsexpertinnen und -experten aus verschiedenen Ländern trafen sich am 22. September 2016 im Korean Institute for Vocational Education and Training, dem koreanischen BIBB-Partnerinstitut in Seoul. Auf der Konferenz unter dem Titel „Why do governments promote apprenticeship“ wurde die koreanische Form der dualen Berufsbildung vorgestellt und diskutiert. Anlässlich der globalen Forderung nach einem Ausbau dualer Strukturen in der Berufsbildung, wie sie auch von den Arbeitsministern der G20 formuliert wurde, hat die koreanische Regierung in den letzten Jahren eine eigene Form dualer Berufsausbildung geschaffen. Die Konferenz diente der Vorstellung erster ▶▶▶

Workshop zum Projekt „Duale Ausbildung als betriebliche Strategie der Fachkräftesicherung“ mit 16 Experten und Expertinnen aus mehreren europäischen Ländern und Japan im BIBB.
Foto: © BIBB



wissenschaftlicher Befunde zu ihrer Funktionsweise und der Diskussion über ihren aktuellen Entwicklungsstand. Aufmerksamkeit erregte die Feststellung, dass sich die Betriebe in Deutschland zunehmend aus der dualen Ausbildung zurückziehen. Die Teilnehmenden erkannten in der schwindenden betrieblichen Ausbildungsbereitschaft und der Gewinnung von Unternehmen für die Ausbildung Herausforderungen, denen sich die duale Berufsbildung in vielen Teilen der Welt stellen muss. ◀

<https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=1.5.312>

„ReferNet ist ein europäisches Netzwerk im Bereich der beruflichen Bildung, das vom Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung im Jahr 2002 ins Leben gerufen wurde.“

*Ute Hippach-Schneider,
wissenschaftliche Mitarbeiterin*

Mobilität und internationaler Austausch

ReferNet

Mobilität in Europa ist auch für die berufliche Bildung ein wichtiges Thema und wurde in der Empfehlung des Europäischen Rates „Youth on the Move“ aus dem Jahr 2011 ausdrücklich hervorgehoben. Gemeinsam mit den Experten und Expertinnen der „Nationalen Agentur – Bildung für Europa“ hat ReferNet Deutschland, ebenso wie die ReferNet-Partner der anderen europäischen Staaten, Informationen für ein detailliertes europäisches Informationssystem zum Thema Mobilität in der beruflichen Bildung (European Mobility Scoreboard Database for Initial Vocational Education and Training) zusammengestellt. Es dient dazu, Stärken und Hindernisse der Maßnahmen in den europäischen Mitgliedstaaten zu identifizieren.

ReferNet ist ein europäisches Netzwerk im Bereich der beruflichen Bildung, das vom Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung im Jahr 2002 ins Leben gerufen wurde.

Hauptaufgabe von ReferNet ist die Aufbereitung und Analyse von Informationen zur beruflichen Bildung, um auf europäischer Ebene zu einer größeren Transparenz in diesem Bereich beizutragen. Die ReferNet-Berichte und weiteren ReferNet-Angebote wie die nationale Website (www.refernet.de) ermöglichen es, die unterschiedlichen nationalen Berufsbildungssysteme und politi-

schen Entwicklungen in den EU-Mitgliedstaaten miteinander zu vergleichen und besser zu verstehen. Ein weiterer wesentlicher Zweck der Berichterstattung ist es, eine Informationsgrundlage zu schaffen, die ein europäisches Monitoring der Entwicklungen in der beruflichen Bildung ermöglicht. Dazu fließen die Analysen und Berichte in den europäischen Monitoringprozess ein. Im Jahr 2016 übermittelte ReferNet Deutschland erneut komprimierte Informationen über die nationalen politischen Initiativen und Programme, wobei ein Schwerpunkt auf berufsbildungsbezogenen Programmen lag, die Geflüchtete und die Integration von Migrantinnen und Migranten betreffen.

Der deutsche Länderbericht „VET in Europe – Country Report“, der die wesentlichen Strukturen und Steuerungsmechanismen der Berufsbildung in Deutschland beschreibt, wurde 2016 überarbeitet und aktualisiert. Zusätzlich wurde im Rahmen des neuen Publikationsformats „Thematische Perspektiven“ eine Analyse zum Thema „Key competences in VET“ veröffentlicht (www.refernet.de/html/de/16.php). <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/mobility-scoreboard/>
www.refernet.de

Internationale Gastwissenschaftler/-innen

Der wissenschaftliche Austausch zwischen dem BIBB und seinen Partnerinstitutionen sowie internationalen Universitäten nimmt Fahrt auf. 2016 besuchten 13 Gastwissenschaftler/-innen aus den fünf Ländern Australien, China, Indien, Japan und USA das BIBB. Eine BIBB-Expertin reiste für einen mehrmonatigen akademischen Austausch nach Japan an die Kyushu-Universität. Sie forschte dort zum Thema „Tertiäre Berufsbildung“ am „Research Centre for Tertiary Education and Qualification“ und beteiligte sich an einer Vortragsreihe der „Graduate School of Human-Environment Studies“. Ein BIBB-Experte forschte in Portugal beim Partnerinstitut ANQEP (Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional) im Rahmen des Projektes „Entwicklung nationaler Ausbildungsstandards – Akteure, Verfahren und Gestaltung im europäischen Vergleich“ zu den „Verfahren bei der Entwicklung von Ausbildungsprofilen“.

Die chinesische Regierung entsandte über Stipendien drei Gastwissenschaftler/-innen zur Erforschung des deutschen Berufsbildungssystems. Sie kamen von der Universität von Tong Ren, dem BIBB-Partnerinstitut Central Institute for Vocational and Technical Education (CIVTE) und dem Ma' anshan Technical College in Anhui. Die Gruppe beschäftigte sich mit Aspekten der modernen Ausbildung in der Landwirtschaft, Industrie 4.0 sowie der Effektivität und Qualität des deutschen Berufsbildungssystems. Die Wissenschaftler/-innen publizierten während ihres Aufenthalts zahlreiche Artikel zu diesen Themen für chinesische Fachzeitschriften.

2016 nahm das BIBB drei Bundeskanzlerstipendiatinnen und -stipendiaten auf. Aus Indien kamen eine Berufsbildungsexpertin von der National Skill Development Corporation und ein Experte von IL&FS Education Technology Services Ltd. Außerdem begrüßte das BIBB einen amerikanischen Experten vom Mississippi Economic Policy Center.

Diese Gruppe beschäftigte sich mit Fragen des Transfers dualer Berufsbildungspraxis und entsprechender Strukturen sowie mit wirtschaftlichen Aspekten des dualen Ausbildungssystems. ◀

„2016 besuchten
13 Gastwissenschaftler/-innen aus den
fünf Ländern
Australien, China,
Indien, Japan
und USA das BIBB.“

Dr. Hannelore Kress, wissenschaftliche Mitarbeiterin



Berufsbildungsbegriffe Deutsch-Englisch

Diese Terminologiesammlung für Berufsbildungsfachleute ist das Ergebnis der terminologischen Arbeit des BIBB-Sprachendienstes in Kooperation mit den Expertinnen und Experten des BIBB. Die vorgeschlagenen englischsprachigen Entsprechungen sind nach Kenntnisstand des BIBB verlässlich und werden vom BIBB-Sprachendienst verwendet. Damit soll die Terminologiesammlung zur Harmonisierung der verwendeten Begriffe beitragen, um

eine Verständigung auf nationaler und europäischer Ebene zu erleichtern. Kostenloser Download unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8376>

► Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB

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

www.na-bibb.de
www.erasmusplus.de

Die NA beim BIBB ist außerdem:

- ▷ Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung (www.go-ibs.de)
- ▷ Geschäftsstelle für die Umsetzung des Deutsch-Israelischen Programms zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung (www.na-bibb.de)
- ▷ Koordinatorin des Netzwerkes Work-based Learning (www.wbl-toolkit.eu)
- ▷ Nationales Europass Center (www.europass-info.de)
- ▷ Nationale Koordinierungsstelle Europäische Agenda für Erwachsenenbildung www.agenda-erwachsenenbildung.de
- ▷ Nationale Koordinierungsstelle EPALÉ – Electronic Platform for Adult Learning in Europe (<http://ec.europa.eu/epale/de>)



Sibilla Drews,
Stellvertretende Leiterin der NA beim BIBB

In Zeiten von aufkommendem Populismus und Nationalismus in Europa sind europäische Austausch- und Kooperationsprojekte wichtiger denn je. Auszubildende und Erwachsene lernen in Europa mit- und voneinander. Je mehr sich dabei interkulturelle Kompetenz und eine europäische Identität

entwickeln, umso mehr wird Vielfalt als Bereicherung erlebt und nicht als Bedrohung. Soziale Inklusion und zivilgesellschaftliches Handeln von Bürgerinnen und Bürgern in Europa sind so folgerichtig Schwerpunktthemen von Erasmus+. Unter dem Motto „30 Jahre Erasmus: wertvolle Erfahrungen – neue Perspektiven“ feiern wir 2017 das 30-jährige Bestehen europäischer Kooperationen im Bildungsbereich und damit eine 30-jährige Erfolgsgeschichte. Europa braucht Gesellschaften mit starkem Zusammenhalt und überzeugte Europäerinnen und Europäer. Bildungskooperation und Erfahrungsaustausch auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene stärken die gemeinsamen demokratischen Werte und zivilgesellschaftliches Engagement.

► Erasmus+

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

Ein zentrales Instrument des Programms ist die Projektförderung, u. a. in den Leitaktionen „Mobilität von Einzelpersonen“ und den „Strategischen Partnerschaften“.

Bis Ende 2020 stehen den Mitgliedstaaten insgesamt etwa 14,8 Milliarden Euro zur Verfügung. Für die Mobilität und weitere Projekte in der beruflichen Bildung ist ein Mindestanteil von 17 Prozent des Gesamtbudgets vorgesehen, in der Erwachsenenbildung liegt der Anteil bei 3,9 Prozent.

2016 hat die NA beim BIBB die Mobilität von rund 19.000 Lernenden, mehr als 4.000 Fachkräften der beruflichen Bildung sowie knapp 950 Dozentinnen und Dozenten in der Erwachsenenbildung gefördert. Darüber hinaus erhielten 77 „Strategische Partnerschaften“ eine Förderzusage, davon 42 in der beruflichen Bildung und 35 in der Erwachsenenbildung. In der Antragsrunde 2016 wurde erstmals zwischen produktorientierten und austauschorientierten Strategischen Partnerschaften unterschieden.

► NA-Jahresbericht 2016

Detaillierte Informationen zu den Schwerpunktthemen und Statistiken im Programm Erasmus+ sowie über Aktivitäten der IBS, des Israelprogramms, der NKS-Europass, der NKS-Agenda sowie EPAL entnehmen Sie bitte dem Jahresbericht 2016 der NA beim BIBB auf der Webseite www.na-bibb.de unter der Rubrik „Service“. Dort können Sie den Jahresbericht 2016 kostenlos herunterladen und bestellen. Zudem enthält der kostenlose NA-Newsletter wichtige Informationen rund um die Programme und Serviceleistungen der NA beim BIBB.



► Bildung für Europa

Das Journal „Bildung für Europa“ erscheint zweimal jährlich. Es informiert unter thematischen Schwerpunktsetzungen über die neuesten Entwicklungen im EU-Programm Erasmus+. Weitere Informationen unter www.na-bibb.de

Bilaterale Kooperationen und Beratung

Regionales BIBB Partnertreffen Asien-Pazifik

Die Partnertreffen stellen seit zehn Jahren ein zentrales Element der internationalen Berufsbildungskoope-ration des BIBB dar. Gerade vor dem Hintergrund einer zunehmenden regionalen Integration in Wirtschaft und Politik gewinnt der interna-tionale Austausch zu Themen der beruflichen Bildung derzeit für viele Länder in der Region an Bedeutung.

Auf Einladung des BIBB fand am 13. und 14. Oktober 2016 das regionale BIBB-Partnertreffen Asien-Pazifik im Rahmen der Messe Education+ in der Provinzhauptstadt Nanjing (VR China) statt. An dem Treffen nah-men leitende Vertreter/-innen der Partnerinstitute des BIBB aus China, Russland, Indien, Australien, Thai-land, den Philippinen und Südkorea teil. Mit dem UNESCO-UNEVOC International Centre for TVET war

zudem ein wichtiger multilateraler Partner vertreten.

Im Rahmen des zweitägigen Tref-fens diskutierten die Teilnehmenden aktuelle Ansätze zur Reform von Be-rufsbildungssystemen in der Region. Auf der Tagesordnung standen u. a. die Praxisorientierung von Ausbil-dungsstandards, die Qualifizierung von Berufsbildungspersonal, Erfah-rungen mit Kosten-Nutzen-Analysen sowie die Bedeutung von Green Skills und Digitalisierung für die berufliche Bildung.

Für das BIBB bot die Veranstaltung eine wertvolle Gelegenheit, um mit den Partnern in den direkten Dialog zu treten und zukünftige Themen-schwerpunkte im Kontext von For-schung und Beratung zu diskutieren. Insgesamt stieß die Veranstaltung bei den Gästen auf überaus positive Reso-nanz. Entsprechend bekundeten die Teilnehmenden ein reges Interesse an der Verstetigung des Formats. ► ► ► <https://www.bibb.de/de/54507.php>

Die Teilnehmenden des BIBB Partnertreffens Asien-Pazifik in Nanjing (VR China).
Foto: © BIBB





Philippinen

Seit Januar 2015 berät das BIBB auf den Philippinen die Technical Education and Skills Development Authority (TESDA) und die Philippine Chamber of Commerce and Industry – Human Resources Development Fund (PCCI-HRDF) zum Thema „Kosten/Nutzen der beruflichen Bildung“. 2016 unterstützte das BIBB TESDA bei der Vorbereitung und Durchführung einer Kosten-Nutzen-Analyse der dualen Ausbildungsprogramme. Das BIBB beriet bei der Aufbereitung der Ergebnisse und der Erstellung des Abschlussberichts, vor allem bei der Beurteilung der Datenqualität, der Ergebnisinterpretation und der Formulierung politischer Empfehlungen. In einer Workshop-Reihe wurden methodische Fragen geklärt, der Fragebogen zur Datenerhebung entwickelt und die Interviewer/-innen geschult. Die



Eva Hanau,
Länderreferentin für Südkorea und Thailand
im Arbeitsbereich „Internationale Kooperation
und Beratung/GOVET“

Das vor zehn Jahren ins Leben gerufene Format der BIBB-Partnertreffen fördert den fachlichen Dialog und den Erfahrungsaustausch zwischen den Akteurinnen und Akteuren der

Berufsbildung und schafft so die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Das diesjährige BIBB-Partnertreffen Asien-Pazifik trug erheblich dazu bei, mit unseren Partnern gemeinsame Schnittmengen für die zukünftige Zusammenarbeit in Forschung und Beratung in der Region zu identifizieren.

Studie wurde von TESDA herausgegeben und in einer zweiten Ausgabe von PCCI-HRDF veröffentlicht. PCCI-HRDF publizierte zusätzlich einen Policy Brief für Unternehmen und politische Entscheidungsträger, der die Ergebnisse und Empfehlungen der Studie zusammenfasst.
<https://www.bibb.de/en/55660.php>

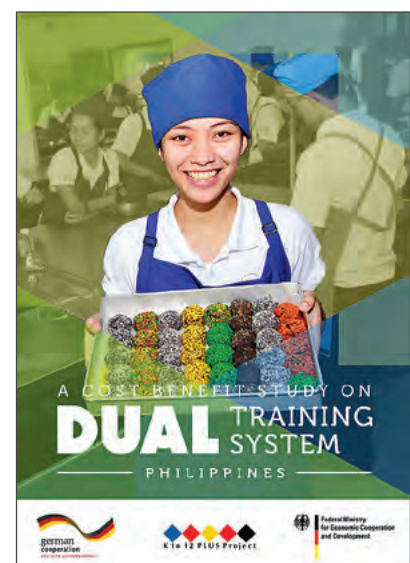
Die Kooperation mit TESDA basiert auf einer 2014 geschlossenen, bilateralen Kooperationsvereinbarung, die 2016 um drei Jahre verlängert wur-

de. Die Zusammenarbeit erfolgt im Rahmen des Drittmittelprojekts „K to 12 Plus Project – Pilotvorhaben zur Dualen Beruflichen Bildung“ auf den Philippinen. Die philippinische Regierung will mit der „K to 12“-Reform die Qualität der beruflichen Bildung steigern. Kosten-Nutzen-Analysen der dualen Ausbildungsprogramme sollen die Unternehmen von der Rentabilität betrieblichen Engagements in der beruflichen Ausbildung überzeugen und ihre Ausbildungsbe-reitschaft steigern.

„Gerade vor dem Hintergrund einer zunehmenden regionalen Integration in Wirtschaft und Politik gewinnt der internationale Austausch zu Themen der beruflichen Bildung derzeit für viele Länder in der Region an Bedeutung.“

Michael Wiechert, Leiter des Arbeitsbereichs „Internationale Kooperation und Beratung/GOVET“

Kosten-Nutzen-Analyse der dualen Ausbildungsprogramme auf den Philippinen (Hrsg. PICCI)





Vietnam

In Vietnam beraten das BIBB und die GIZ GmbH seit 2010 gemeinsam das Partnerinstitut National Institute of Vocational Training (NIVT) zur Implementierung eines nachhaltigen Monitoringsystems in der beruflichen Bildung. 2016 unterstützte das BIBB die konzeptionelle und organisatorische Vorbereitung des vietnamesischen Berufsbildungsberichts 2015 mit dem Schwerpunkt „Überbetriebliche Ausbildungsstätten“. Dazu führten das BIBB und die GIZ eine Workshop-Reihe über die Entwicklung von Indikatoren sowie über die Datenaufbereitung und -auswertung durch. Das BIBB kommentierte außerdem den Entwurf des vietnamesischen Berufsbildungsberichts 2015 und gab dem NIVT Empfehlungen für die redaktionelle Überarbeitung.

suchen fanden in beiden Ländern Workshops und Seminare zur Berufsbildungsberichterstattung, zu Kosten und Nutzen betrieblicher Ausbildung sowie zur pilothaften Implementierung der kolumbianischen dualen Berufsausbildung statt.

Der Nationale Datenreport zur Berufsbildung Kolumbiens informiert vor allem über die Strukturen der SENA-Ausbildungsgänge, die Auszubildenden sowie Absolventinnen und Absolventen, die Ausbildungsbeteiligung der Unternehmen und den gesetzlichen Rahmen der kolumbianischen Berufsausbildung. Die beruflichen Ausbildungsgänge sind demnach sehr begehrt und weisen eine recht hohe Vermittlungsquote in den Arbeitsmarkt (ca. 60 %) auf. Gleichzeitig zeigt der Bericht,

dass 62,7 Prozent der Ausbildungsgänge auf dem Niveau des „Técnico“ (12- bis 15-monatige Ausbildungen) angesiedelt sind. 36,1 Prozent der Auszubildenden werden auf dem nächsthöheren Niveau des „Tecnólogo“ (24-monatige Ausbildungsgänge) ausgebildet.

Ein Kapitel widmet sich dem kolumbianischen Modell der dualen Ausbildung, die erst seit 2014 (und bislang ausschließlich) in Pilotprojekten implementiert wird. Bisher beteiligten sich acht Unternehmen mit 1.445 Auszubildenden an der dualen Ausbildung. Die Einmündungsquote in den Arbeitsmarkt der Absolventinnen und Absolventen betrug 60 Prozent. ▶ ▶ ▶

<https://www.bibb.de/de/54561.php>

<http://www.sena.edu.co/es-co/Paginas/default.aspx>

Verlängerung der Kooperationsvereinbarung BIBB-SENA: v.l.n.r. Juan Pablo Castro, Abteilungsleiter für Internationale Kooperation (SENA); Prof. Dr. Reinhold Weiß (BIBB); Alfonso Prada (Direktor des SENA); Ricardo Moreno, Leiter der Rechtsabteilung des SENA.

Foto: © BIBB



Kolumbien

Seit 2011 berät das BIBB den Nationalen Dienst für Berufsausbildung Kolumbiens SENA (= Servicio Nacional de Aprendizaje) beim Aufbau der Berufsbildungsforschung und bei der Einführung einer dualen kolumbianischen Berufsausbildung nach deutschem Vorbild. Die Zusammenarbeit von BIBB und SENA beruht auf einer institutionellen Kooperationsvereinbarung, die am 26. Oktober 2016 um vier Jahre verlängert wurde.

2016 stellte SENA den ersten Nationalen Datenreport zur Berufsbildung Kolumbiens vor. Das BIBB hatte SENA bei der Erarbeitung dieses Berichts beraten. Neben Studienbe-





Mexiko

Bisher gibt es rund 1.500 duale Auszubildende in 15 Bundesstaaten Mexikos. Dafür kooperieren die verschiedenen Bildungsinstitutionen mit Unternehmerverbänden. Erklärtes Ziel der mexikanischen Regierung für 2016-2018 ist die Ausweitung und Verbesserung des dualen Ausbildungsangebots. Zu dessen Implementierung in weiteren Bundesstaaten sollen zahlreiche neue Partner auf schulischer und betrieblicher Seite eingebunden werden.

Grundlage der deutschen Kooperation mit Mexiko ist eine bilaterale Absichtserklärung, die das BMBF, das BMZ, das mexikanische Außenministerium (SRE) und das mexikanische Bildungsministerium (SEP) am 9. Juni 2015 unterzeichneten. Mexiko ist das erste Land, in dem die internationale Berufsbildungszusammenarbeit zwischen zwei Ressorts konsequent abgestimmt und somit das Strategiepapier der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungsk Kooperation aus einer Hand aus dem Jahr 2013 umgesetzt wird.

Die deutschen Akteure GOVET im BIBB und GIZ unterstützen Mexiko bei der Weiterentwicklung seines „Mexikanischen Modells der dualen Berufsausbildung“ (Modelo Mexicano de Formación Dual – MMFD). Mexikanische Partner sind das Bildungsministerium, der Arbeitgeberverband COPARMEX, das Nationale Institut für technische Berufsausbildung (CONALEP), das Nationale

Zertifizierungsinstitut für berufliche Kompetenzen (CONOCER) sowie weitere Bildungsinstanzen im Zuständigkeitsbereich des Bildungsministeriums, die sich mittlerweile dem MMFD angeschlossen haben.

2016 lag ein Arbeitsschwerpunkt auf der Beratung zum Aufbau einer mexikanischen Berufsbildungsinstitution. Die Leitlinien für die Entwicklung eines entsprechenden Konzepts wurden in drei gemeinsam mit der GIZ umgesetzten Workshops gelegt. Ein zweiter Arbeitsschwerpunkt lag auf der Entwicklung eines Prozesses zur Definition und Erarbeitung von dualen Ausbildungsstandards.



Portugal

Deutschland und Portugal haben Ende 2012 eine Berufsbildungs-Kooperation vereinbart, um die Reformbestrebungen in dem südeuropäischen Land zu unterstützen. Ein Schwerpunkt der bisherigen Zusammenarbeit war die Entwicklung und Implementierung einer berufspädagogischen Weiterbildung für betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder (sog. „Tutores“). Die Qualifizierungsmaßnahme wurde von deutschen und portugiesischen Expertinnen und Experten von Herbst 2013 bis Herbst 2014 entwickelt und erprobt. An dem Projekt haben auf portugiesischer Seite das Bildungsministerium, die Nationale Agentur für Qualifikation (Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional – ANQEP) und die Nationale Arbeitsverwaltung (Instituto do Emprego e Formação Profissional – IEFP) mitgewirkt, auf deutscher Seite die Deutsch-Portugiesische Industrie- und Handelskammer als Bindemitglied der Partner, das BIBB, GOVET und das BMBF. Zur Projektgruppe des BIBB gehörten weitere deutsche Experten und Expertinnen aus der Berufsbildungspraxis. In den Jahren 2015 und 2016 wurden jeweils zwei weitere Tutorenschulungen durchgeführt.

Die Schulung umfasst folgende fünf Module: (1) „Meine Rolle als Tutor“, (2) „Ausbildung im Betrieb planen“, (3) „Ausbildung im Betrieb durchführen“, (4) „Mit Auszubildenden umgehen“ und (5) „Auszubildende motivieren“. Die Qualifizierungs-

maßnahme „Tutorschulungen“ soll in erster Linie den Teilnehmenden zu einem besseren Verständnis ihrer Tutorenrolle verhelfen und sie durch das Erlernen von Handlungsstrategien und Methoden auf verschiedene Ausbildungssituationen vorbereiten. Dazu zählen das Vermitteln von Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten am Arbeitsplatz, die Sicherstellung und Überprüfung des Lernerfolgs, der Umgang mit Jugendlichen sowie das Vorgehen in schwierigen Situationen bzw. bei Konflikten. Der Lehrgang dauert insgesamt 35 Stunden und ist in mehrere Phasen aufgeteilt.

Im Jahr 2016 hat das BIBB in Kooperation mit der Forschungsgruppe SALSS die Schulungen der Jahre 2014 und 2015 evaluiert. Die Ergebnisse zeigen, dass die Qualifizierungsmaßnahme sowohl inhaltlich als auch konzeptionell sehr gut geeignet ist, die Tutorinnen und Tutoren in ihrer Ausbildungstätigkeit zu unterstützen und dadurch die Ausbildung in Betrieben und die Durchführung von Praxisphasen in Portugal qualitativ zu verbessern. Nach Meinung der Teilnehmenden verhalf ihnen die Schulung dazu, ihre Tutorenrolle besser zu verstehen und darüber zu reflektieren sowie ihre pädagogischen Kompetenzen weiterzuentwickeln. Mit der Qualifizierungsmaßnahme erlangte die Mehrzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor allem mehr Sicherheit in der Planung und Durchführung der Ausbildung sowie im Umgang mit Jugendlichen.

<https://www.bibb.de/de/2085.php>



Italien

Gemeinsam mit italienischen Akteuren hat das BIBB Ausbildungsrahmenpläne für die dualen Berufsausbildungen in der Gastronomie und ein Trainingskonzept für betriebliches Ausbildungspersonal als Modellprojekt für die Region Venetien entwickelt.

Für Betriebe in Italien ist Ausbilden für eine anerkannte Berufsqualifikation auf der Grundlage eines Ausbildungsstandards Neuland (mit Ausnahme der Region Südtirol). Der oft als „Lehrlingsausbildung“ übersetzte italienische Einstiegsarbeitsvertrag für junge Menschen namens „apprendistato“ ist keine standardisierte Berufsausbildung, die mit einer Berufsprüfung und einer anerkannten Berufsqualifikation des Bildungssystems abschließt. Dies hat negative Auswirkungen auf die Ausbildungsqualität und die Arbeits- und Bildungsmobilität junger Menschen.

Das soll sich nun ändern. Die italienische Regierung hat in den vergangenen Jahren zahlreiche Reformen auf den Weg gebracht, die die Rolle von Betrieben in der Bildungslandschaft stärken sollen. Unter anderem ist es nun möglich, dass das „apprendistato“ im dualen Modell in einer Lernortkooperation zwischen Betrieb und Schule bzw. Bildungsträger zu einem anerkannten Berufsabschluss des Bildungssystems führt. Um Betriebe in ihrer neuen Rolle zu unterstützen, wurden mit Hilfe des BIBB auf der Grundlage der nationalen Mindeststandards

Ausbildungsrahmenpläne (piano formativo quadro) für die betriebliche Ausbildung entwickelt. Diese bilden die sachliche und zeitliche Planungsgrundlage für die Entwicklung individueller Ausbildungspläne (piano formativo individuale).

Entwickelt wurden Ausbildungsrahmenpläne für die beiden Grundqualifikationen im Restaurantfach („operatore per la ristorazione“, Fachrichtungen „cucina“ und „sala e bar“) auf Niveau 3 des EQF sowie die beiden Aufbauqualifikationen auf EQF-Niveau 4 (vergleichbar mit den dreijährigen deutschen dualen Ausbildungsberufen) („tecnico di cucina“ und „tecnico sala bar“). Die Berufsbilder der Gastronomie sind in Italien die mit Abstand am häufigsten frequentierten Berufsausbildungen. Aktuell sind in den regionalen Bildungsgängen mehr als 100.000 Schüler/-innen eingeschrieben. Auf der Grundlage der neuen Ausbildungsrahmenpläne starteten im Herbst 2016 die ersten Auszubildenden ihre Ausbildungen im vierten Bildungsjahr – erstmalig im dualen Modell.

Damit die Betriebe lernen, die neuen Ausbildungsrahmenpläne zu nutzen, um junge Menschen planvoll beim Erwerb von beruflichen und persönlichen Kompetenzen zu unterstützen, wurde ein Trainingskonzept für betriebliche Ausbilder/-innen (tutor aziendale) entwickelt. Vor Ort wurden erste Trainer/-innen geschult, die dann selbst das Ausbildungspersonal in den Betrieben auf seine neue Rolle vorbereiteten. ► ► ►

GOVET ist die zentrale Anlaufstelle für internationale Berufsbildungs Kooperation und im Auftrag der Bundesregierung in drei Geschäftsfeldern tätig:

- Geschäftsstelle „Runder Tisch internationale Berufsbildungszusammenarbeit“
- Zentrale Anlaufstelle für nationale und internationale Akteure der Berufsbildungs Kooperation
- Aufbau, Gestaltung und Begleitung von internationalen Berufsbildungs Kooperationen und Durchführung von Pilotprojekten

Daten und Fakten zu GOVET (31.5.2015 bis 31.12.2016)

Runde Tische

2 auf Staatssekretärebene
 7 auf Ressortebene
 4 auf Arbeitsebene
 in 16 Ländern weltweit

GOVET begleitete fachlich die Kooperationen des BMBF in

6 Ländern innerhalb der EU und 9 Ländern außerhalb der EU: China, Costa Rica, Ecuador, Georgien, Griechenland, Indien, Italien, Lettland, Mexiko, Portugal, Russland, Slowakei, Slowenien, Südafrika, USA

Anfragenmanagement

1.040 Anfragen insgesamt
 575 Anfragen deutscher Kunden im In- und Ausland

Ausländische Expertinnen und Experten

95 Besuchs anfragen
 Empfang von 60 Delegationen mit 774 Teilnehmern aus 38 Ländern
 11 multinationale Delegationen
 6 Fachdialoge

Datenbank der Berufsbildungszusammenarbeit

197 Einträge zu Projekten und Maßnahmen der Berufsbildung

GOVET-Website

über 50.000 Besuche aus 100 Ländern pro Monat
 über 15.000 Downloads
 109 Kurznachrichten
 66 Artikel/Beiträge
 Präsentationen zur deutschen Berufsbildung in 10 Sprachen

Interessenten finden den Jahresbericht unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/govet_jahresbericht_2017.pdf



Das Projekt „FiTT: Forma il Tuo fuTuro! Increasing the quality of apprenticeship for vocational qualifications in Italy“ war Teil der Europäischen Ausbildungsallianz im Rahmen der Initiative „Nationale Behörden für Ausbildungsstellen“, finanziert von der EU-Kommission. Das italienische Arbeitsministerium hat die Region Venetien beauftragt, das Projekt gemeinsam mit den deutschen Partnern und den relevanten Akteuren vor Ort durchzuführen. Prozess Erfahrungen und Ergebnisse des Projektes sollen in Italien auf gesamtstaatlicher Ebene als Referenzmodell zur Entwicklung hochwertiger betrieblicher Ausbildungsmodelle dienen.

- <https://www.bibb.de/en/25628.php>
- <https://www.bibb.de/en/25377.php>
- <https://www.bibb.de/de/25628.php>
- <https://www.youtube.com/watch?v=2QiYP4kT9Xw>



Russland

Die Begleitung der russisch-deutschen Arbeitsgruppe „Berufsbildung“ durch GOVET im BIBB zeigt 2016 eindrucksvolle Ergebnisse. Das Steuerungsgremium traf sich im Juni in München zum zehnten Mal auf Unterabteilungsebene des BMBF und auf Generaldirektionsebene des russischen Bildungsministeriums. Im Mittelpunkt standen Aktivitäten zu den Themen „Erstellung unabhängiger Prüfungsmechanismen“ und „Entwicklung von Berufsbildungspersonal“ sowie die Durchführung einer Evaluation der Berufsbildungsreform.

Das Prinzip der dualen Aus- und Weiterbildung wird inzwischen in fast 20 Pilotregionen Russlands umgesetzt. GOVET im BIBB beriet bei der Entwicklung einzelner Reformschritte: In Anlehnung an die deutsche Auszubereitungsverordnung wurden Rahmenausbildungspläne für berufspädagogisches Personal in den Fachschulen konzipiert und implementiert. Regionale Koordinationsgremien setzen beispielsweise das Konsensprinzip für die berufliche Erstausbildung um. Ein Gesetzentwurf zum Status von Ausbildungspersonal im Betrieb liegt zur Abstimmung beim Arbeitsministerium.

Darüber hinaus entwickelte GOVET im BIBB das russische Onlineportal für Berufsbildung „prof-mayak“ mit dem Partnerinstitut FIRO (Föderales Institut für Bildungsentwicklung) weiter. Rund 1.500 Expertinnen und Experten pro Monat nutzen die Informations- und Trainingsangebote des Portals.

Die Abstimmung der deutschen Partner vor Ort mit FIRO, der Agentur für Strategische Initiativen, dem Goethe Institut, der AHK und GOVET im BIBB trägt zudem zum Erfolg der bilateralen Kooperation bei.

<https://www.bibb.de/govet/de/40403.php>



Iran

Nach der Einigung auf ein Atomabkommen im Jahr 2015 und der Aufhebung einiger Sanktionen gegen Iran rückt das Land allmählich in den Fokus der deutschen Berufsbildungszusammenarbeit. Im August 2016 erkundeten das BMBF und das BIBB auf einer gemeinsamen Reise nach Iran die Kooperationsmöglichkeiten in der Berufsbildung.

Im Oktober 2016 unterzeichnete der Staatssekretär im BMBF Dr. Georg Schütte eine Absichtserklärung mit dem iranischen Ministry of Cooperatives, Labour and Social Welfare (MCLS). An der Zeremonie nahm auch der BIBB-Forschungs-

direktor und Ständige Vertreter des BIBB-Präsidenten Prof. Dr. Reinhold Weiß teil. Vereinbart wurde die Durchführung eines gemeinsamen Planungs-Workshops mit den iranischen Akteuren und GOVET.

In einer weiteren Absichtserklärung mit dem Ministry of Science, Research and Technology (MSRT) wurde die Beteiligung des BIBB an der Konferenz „Water and Environment in the New Millenium: Education & Capacity Building“ vereinbart. Das BIBB stellte die umwelttechnischen Aus- und Fortbildungsstandards im Bereich Wasser/Abwasser vor. ◀

<https://www.bibb.de/de/56858.php>



Modernisierung beruflicher Bildung – der internationale Beratungsansatz des BIBB

Angesichts von Globalisierung, dynamischer technischer Fortschritte und demografischer Entwicklung wollen viele Länder ihre Berufsbildungssysteme dringend modernisieren. Im Rahmen der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit trägt das BIBB dazu bei, passgenaue Lösungen für Partner in aller Welt zu finden. Die Broschüre veranschaulicht den internationalen Beratungsansatz des BIBB und erläutert anhand von Länderbeispielen konkrete Beratungsmaßnahmen.

Kostenloser Download unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7943>

Internationalisierung von Berufsbildungsdienstleistungen (iMOVE)

Kompetenz für die Themen der Bildungsbranche

Aus der engen Zusammenarbeit von iMOVE mit den deutschen Aus- und Weiterbildungsexporteurs erwachsen laufend neue Fragestellungen, die für die Branche bedeutsam sind und bei denen sich die Unternehmen Unterstützung durch iMOVE wünschen. Sowohl mit bewährten als auch neuen Instrumenten hat iMOVE 2016 die internationalen Themen der deutschen Bildungswirtschaft bearbeitet und damit auch die eigene Position als Kompetenzplattform gefestigt.

Neues iMOVE-Magazin „xPORT“

„xPORT – Das iMOVE-Exportmagazin“ ist ein neues Produkt des Content Marketing von iMOVE. Es ergänzt die Online-Angebote und etablierten Publikationsreihen von iMOVE um ein journalistisches Medium, in dem die Aktivitäten und Meinungen der Branche ein Forum finden. Die Berichterstattung umfasst Hintergrundberichte, begleitende Analysen sowie Entwicklungsperspektiven und Lösungsansätze. Hauptziel ist es, zentrale Themen im Dialog mit den Bildungsanbietern voranzutreiben und weiterzuentwickeln.

2016 wurden die ersten beiden Ausgaben der auch in Zukunft halbjährlich und kostenlos erscheinenden Publikation veröffentlicht. Zu den Schwerpunkten der Berichterstattung zählten Bildung 4.0, Konsorti-

albildung, der Bildungsmarkt Iran und Zertifizierung.



Das Titelbild der zweiten Ausgabe des xPORT-Magazins verweist auf das Schwerpunktthema „Bildungsmarkt Iran“. Quelle: BIBB/iMOVE

Modernisiertes iMOVE-Gütezeichen

Zertifikate spielen für deutsche Bildungsexporteurs eine wichtige Rolle. Sie erhöhen die internationale Sichtbarkeit hochwertiger Produkte und Dienstleistungen. Oft wird der Wert einer Ausbildung nach dem Zertifikat und seiner Nützlichkeit für den Arbeitsmarkt bemessen.

Um internationalen Kundinnen und Kunden die Zuordnung hiesiger Bildungsanbieter zu „Qualität aus Deutschland“ zu erleichtern, führt iMOVE bereits seit Jahren ein eigenes Gütezeichen für Bildungsträger. Seit 2016 wirbt es in einem modernen Design für „Training – Made in Germany“. Die Mitglieder im iMOVE-Anbieter-Pool können das Label für ihren Internetauftritt sowie für Flyer und Poster nutzen und damit zum Ausdruck bringen, dass sie den Qualitätskriterien des

iMOVE-Netzwerks entsprechen. Dazu müssen sie nicht nur die Anforderungen der in Deutschland üblichen Qualitätsmanagement-Systeme hinsichtlich eines Evaluationskonzeptes und Lernerfolgskontrollen erfüllen. Aus ihrem Marktauftritt muss auch klar die internationale Ausrichtung und Kompetenz hervorgehen.



Mitglieder im Anbieter-Pool von iMOVE können das neue Gütezeichen für ihr Marketing nutzen. Quelle: BIBB/iMOVE

iMOVE-Trendbarometer 2016



Laut jüngstem iMOVE-Trendbarometer ist und bleibt Asien mit den wichtigsten Märkten Indien und China die beliebteste Exportregion.
Quelle: BIBB/iMOVE

Die große Bedeutung von Zertifikaten ist eines von zahlreichen Ergebnissen des „Trendbarometers 2016 Exportbranche Aus- und Weiterbildung“. Mit dem Trendbarometer erhebt iMOVE regelmäßig die Einschätzungen und Entwicklungen der Exporteure beruflicher Bildung.

Danach ist und bleibt Asien mit den wichtigsten Märkten Indien und China die beliebteste Exportregion. Afrika und Lateinamerika gelten als wichtige Zukunftsmärkte. Qualifizierungsmaßnahmen aus dem technischen Bereich liegen in der Kundengunst weiterhin vorn. Einen signifikanten Anstieg bei der Nachfrage erwarten viele Anbieter bei medizinisch-sozialen Bildungsangeboten.

Als bedeutendster Mehrwert deutscher Berufsbildungs-Angebote gilt die Vermittlung marktrelevanter

Handlungskompetenz, die die Beschäftigungsfähigkeit der Fachkräfte in den Mittelpunkt stellt. Der gute Ruf der dualen Ausbildung erweist sich als ein Wettbewerbsvorteil deutscher Anbieter.

Eine neue Herausforderung für die Branche bildet die Entwicklung der Industrie 4.0, deren Kernmerkmal die digitale Vernetzung der gesamten Wertschöpfungskette ist. Der damit verbundene Trend bei vielen Kunden, umfangreiche und komplexe Qualifizierungsmaßnahmen zentral zu akquirieren, veranlasst die Bildungsexporture, strategische Allianzen mit anderen Bildungsanbietern zu schließen.

Insgesamt schätzt die Branche ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit weiterhin als sehr hoch ein. Viele deutsche Bildungsanbieter wollen noch stärker in die Mehrsprachigkeit ihrer Angebote und Informationen investieren. Vor allem die Erstellung

fremdsprachiger Internetportale in den wichtigsten Verkehrssprachen wird angestrebt.

„Fühler“ im Markt

Mit der neu aufgestellten iMOVE-Vertretung in Indien und einer seit 2016 vertieften Zusammenarbeit mit der AHK Shanghai in China kann iMOVE nicht nur zwei kompetente Anlaufstellen für deutsche Bildungsanbieter im Ausland empfehlen, sondern verfügt auch über zwei sensible „Fühler“ in großen und bedeutenden Märkten.

Die iMOVE-Vertretung im Großraum Delhi bündelt und strukturiert die indische Nachfrage nach Bildungsdienstleistungen aus Deutschland und vermittelt indische Interessenten an die deutsche Bildungswirtschaft. Anfang 2016 erweiterte das 2011 eingerichtete Büro seine Kapazitäten mit einem neuen Team.

▶ ▶ ▶

„Als bedeutendster Mehrwert deutscher Berufsbildungs-Angebote gilt die Vermittlung marktrelevanter Handlungskompetenz, die die Beschäftigungsfähigkeit der Fachkräfte in den Mittelpunkt stellt. Der gute Ruf der dualen Ausbildung erweist sich als ein Wettbewerbsvorteil deutscher Anbieter.“

Ulrich Meinecke, Leiter des Arbeitsbereichs „iMOVE – International Marketing of Vocational Education“



7. Arabisch-Deutsches Bildungsforum

Das Arabisch-Deutsche Bildungsforum ist seit vielen Jahren die bewährte Plattform von iMOVE zum Austausch mit den Ländern der MENA-Region (Middle East & North Africa). Regelmäßig suchen dort deutsche und arabische Fachleute aus Regierungseinrichtungen, Industrie, Universitäten und Bildungsbranche gemeinsame Antworten, um die drängenden Qualifizierungsbedarfe der rasch wachsenden Bevölkerung in der arabischen Welt zu decken. Das jüngste internationale Expertentreffen fand vom 5. bis 6. Oktober 2016 in Berlin statt. Auch 2016 stand es unter der Schirmherrschaft der Bundesministerin für Bildung und Forschung, die selbst die Eröffnungsworte sprach. Die verstärkte Nutzung erneuerbarer Energien, der Kampf gegen die zunehmende Wasserknappheit und der Ausbau des Tourismussektors zählten zu den Themen der Fachkonferenz, die iMOVE und die Ghorfa Arab-German Chamber of Commerce and Industry zum siebten Mal organisierten.

Die Erfahrungen nach einem Jahr zeigen einen signifikanten Anstieg qualifizierter Kooperationsgesuche und eine entsprechende Zunahme deutscher Interessensbekundungen an einer Zusammenarbeit.

Ab Mai 2016 wurde die Zusammenarbeit zwischen iMOVE und der AHK Shanghai intensiviert. Ziel der Kooperation ist die opti-

mierte Anbahnung von Geschäftsbeziehungen zwischen deutschen Anbietern beruflicher Bildung und Auftraggebern aus China. Jetzt können Bildungsanbieter aus dem iMOVE-Netzwerk verschiedene Dienste der AHK Shanghai kostenlos nutzen. Dazu zählen eine Erstberatung zum chinesischen Markt sowie konkrete Hilfeleistungen bei der Vernetzung mit potenziellen Geschäftspartnern.



*Silvia Niediek,
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
im Arbeitsbereich „iMOVE“*

Co-Petition statt Competition! Der Zusammenschluss in Konsortien kann die internationale Marktposition der vorwiegend mittelständisch organisierten Bildungsexporteure aus Deutschland nachhaltig stärken. Mit verschiedenen Veranstaltungsformaten fördert und flankiert iMOVE die „Konvoibildung“ sowohl innerhalb der Branche als auch mit Industrieunternehmen. International wirbt iMOVE dafür, keine Infrastrukturprojekte mehr ohne Bildungskomponente auszuschreiben.

Um die Schaffung wirtschaftlicher Perspektiven ging es beim Thema Nordafrika, dem regionalen Schwerpunkt des diesjährigen Forums. Kommerzielle Bildungspartnerschaften bieten jungen Menschen aus arabischen Ländern Zukunftschancen, die sie in ihrer Heimat auch ohne Hochschulabschluss ergreifen können, und eröffnen auch Karrierewege ins Ausland, etwa im Pflegesektor. Angesichts des niedrigen Status beruflicher Bildung in

vielen arabischen Ländern erörtern die Bildungsexpertinnen und -experten zusätzlich das Für und Wider ihrer (teilweisen) Akademisierung zur Attraktivitätssteigerung. ◀

www.imove-germany.de

Analyse von Berufsbildungssystemen

Fachtagung von BIBB und GIZ „10 Jahre Qualitätsmerkmale im Praxistest“

Auf Einladung des BIBB und der GIZ GmbH fand die gemeinsame Fachtagung „10 Jahre Qualitätsmerkmale im Praxistest: Deutsche Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand“ vom 26. bis 27. September 2016 im Stadtmuseum Siegburg statt. Vertreter/-innen der Regierung, der Sozialpartner, der Bildungswirtschaft und der Zivilgesellschaft diskutierten über die fünf Kernelemente des deutschen dualen Berufsbildungssystems:

- ▶ Zusammenarbeit zwischen Staat und Wirtschaft,
- ▶ Lernen im Arbeitsprozess,
- ▶ gesellschaftliche Akzeptanz von Standards,
- ▶ Qualifizierung von Berufsbildungspersonal und
- ▶ institutionalisierte Forschung und Beratung.

Berufsbildungsexpertinnen und -experten des BIBB und der GIZ berichteten über ihre Projekterfahrungen in der Umsetzung dieser Kernelemente in Mexiko, Ägypten, Vietnam, Indien, Albanien, Portugal, Kasachstan, Kirgisistan,



Tadschikistan, der Slowakei und Südafrika. Zur Sprache kamen die Herausforderungen und die Bedeutung einer nachhaltigen, rechtlichen und finanziellen Verankerung der Berufsbildung.

Als Leitlinie unterstützen die Kernelemente erfolgreich die Beratung von Partnerländern zu Fragen der Qualifizierung und zur Reform ihrer (Berufs-)Bildungssysteme. Dies

bestätigten in der Podiumsdiskussion die Vertreter/-innen des ZDH, des DIHK und von iMOVE im BIBB als Stimme der Bildungswirtschaft. Insofern sind die Kernelemente nicht nur wichtiger Bestandteil der Strategie der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand, sondern haben sich in der Praxis als Referenzrahmen bewährt. ◀

<https://www.bibb.de/de/50190.php>



Internationales Handbuch der Berufsbildung

Die seit 1995 erscheinende Reihe „Internationales Handbuch der Berufsbildung“ umfasst die Darstellung von 45 Berufsbildungssystemen aus Industriestaaten und Schwellenländern und wird laufend aktualisiert. Im Berichtsjahr 2016 wurde die Ergänzung der Länderstudie Niederlande fertiggestellt. Das Handbuch wird seit 2010 vom BIBB in Kooperation mit der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg herausgegeben. Der Kreis der Herausgeber, der aus Vertreterinnen und Vertretern berufs- und wirtschaftspädagogischer Lehrstühle an sechs deutschen Universitäten besteht, wurde um einen Experten der GIZ erweitert. Das IHBB soll die Einbindung von Forscherinnen und Forschern aus Deutschland in die internationale Berufsbildungszusammenarbeit erleichtern und fördern sowie die aus der Zusammenarbeit resultierenden Erkenntnisse einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich machen. Seit 2014 werden alle neuen Länderstudien auch als Monografien veröffentlicht. Für die Zukunft ist eine vollständige Umstellung auf dieses Format geplant. Bestellung unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/series/list/15>

▶▶▶ Rahmenbedingungen
für höchste Qualität
schaffen





DAS BIBB ALS MODERNE INSTITUTION

Hauptausschuss

Der Hauptausschuss ist Organ des BIBB (§ 91 BBiG). Zu seinen wesentlichen Aufgaben gehören die Beratung der Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der beruflichen Bildung, die Verabschiedung des jährlichen Forschungsprogramms des BIBB und die Erarbeitung von Empfehlungen für die Berufsbildungspraxis. Er nimmt zu allen Ausbildungsordnungen Stellung und fungiert als eine Art Verwaltungsrat des BIBB (§ 92 BBiG). Als zentraler Ort, an dem Beauftragte der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Länder und der Bundesregierung aktuelle thematische Schwerpunkte der Berufsbildung beraten und Weichen zu ihrer Weiterentwicklung stellen, wird der Hauptausschuss auch als das „Parlament der Berufsbildung“ bezeichnet. Er tagte am 10. März, 21. Juni und 14. Dezember 2016 in Bonn.

Die Sitzungen und Entscheidungen des Hauptausschusses werden durch seine Unterausschüsse und Arbeitsgruppen vorbereitet. Neben dem sechsmal jährlich tagenden Ständigen Unterausschuss und dem zweimal jährlich tagenden Ausschuss für Fragen behinderter Menschen widmet sich ein Unterausschuss der Berufsbildungsforschung im BIBB, ein weiterer der Beratung des Entwurfs des Berufsbildungsberichts und der Vorbereitung einer Stellungnahme des Hauptausschusses zu diesem. Daneben sind mehrere Arbeitsgruppen vom Hauptausschuss eingesetzt worden, um Empfehlungen zur einheitlichen Anwendung des BBiG vorzubereiten und Umsetzungsprozesse – wie zum Beispiel im Falle des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) – aus Sicht der Berufsbildung zu begleiten. Weitere Arbeits- ▶ ▶ ▶



gruppen des Hauptausschusses widmen sich der abschlussorientierten Qualifizierung Erwachsener ohne Berufsausbildung und der Qualitätssicherung dualer Studiengänge. Die Arbeitsgruppe Duales Studium hat als erstes Zwischenergebnis ihrer Beratungen Anregungen an den Akkreditierungsrat für die

Überarbeitung der „Regeln für die Akkreditierung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung“ vorgelegt, die der Hauptausschuss auf seiner Dezembersitzung 2016 verabschiedet hat.

In der ersten Sitzung im März 2016 nahm der Hauptausschuss Stellung zum Berufsbildungsbericht 2016 und zur aktuellen Ausbildungsplatzsituation. Unter allen Beteiligten bestand Einvernehmen, künftig bis auf Weiteres in jeder Sitzung des Hauptausschusses einen Informations- und Erfahrungsaustausch der Mitglieder und der durch sie vertretenen Institutionen zur Integration von geflüchteten Menschen vorzusehen. Ein weiterer, in jeder Sitzung behandelter Punkt galt der Evaluierung des BBiG. Höhepunkt der Sommersitzung war der Besuch von Bundesbildungsministerin Prof. Dr. Johanna Wanka.

Die Ministerin nahm die Gelegenheit wahr, Schwerpunkte und Ziele ihrer Politik vorzustellen und zu aktuellen Aufgaben der Berufsbil-

dungspolitik Stellung zu nehmen. An der letzten Sitzung des Jahres 2016 nahm als Gast Dr. Detlef Eckert, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration teil. Im Rahmen des Dialogs wurden u. a. die Kompetenzagenda, die europäische „VET-Policy“, die Weiterentwicklung der Skills Agenda und des EQR sowie das sich positiv wandelnde Image der dualen Berufsbildung in Europa besprochen.

Weitere Themen, die in allen Sitzungen eine Rolle spielten, betrafen die Re-Evaluierung des BIBB durch den Wissenschaftsrat und die BMBF-BIBB-Initiative zur Berufsbildung 4.0. ◀

Wissenschaftlicher Beirat

Der Wissenschaftliche Beirat berät die beiden Organe des Bundesinstituts für Berufsbildung, den Hauptausschuss und den Präsidenten, durch Stellungnahmen und Empfehlungen zur Forschungsarbeit des BIBB, insbesondere zum Forschungsprogramm, zur Zusammenarbeit des Instituts mit Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen sowie zu den jährlichen Berichten über die wissenschaftlichen Ergebnisse des BIBB (§ 94 BBiG). In zwei Sitzungen Anfang Juni und Mitte September 2016 wurden die Projektanträge für das jährliche Forschungsprogramm 2017 beraten und durch Hinweise zu deren theoretischer und methodischer Ausarbeitung sowie zur Projektdurchführung bereichert. Das jährliche

HA-Vorsitz 2016:

- ▶ Vorsitzender
Udo Philippus, Thüringen,
Beauftragter der Länder
- ▶ Stellvertretender Vorsitzender Dr.
Hans-Jürgen Metternich, BDA,
Beauftragter der Arbeitgeber

HA-Vorsitz 2017:

- ▶ Vorsitzender
Dr. Hans-Jürgen Metternich, BDA,
Beauftragter der Arbeitgeber
- ▶ Stellvertretende Vorsitzende Elke
Hannack, DGB, Beauftragte der
Arbeitnehmer

Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirats (3. Amtsperiode 2013 bis 2017)

▶ Prof. Dr. Dieter Timmermann (Vorsitzender)	Universität Bielefeld
▶ Prof. Dr. Lutz Bellmann (seit 2015)	Universität Erlangen-Nürnberg
▶ Prof. Dr. Detlef Buschfeld (stellvertretender Vorsitzender)	Universität zu Köln
▶ Prof. Dr. Reinhold Nickolaus	Universität Stuttgart
▶ Prof. Dr. Sabine Pfeiffer	Universität Hohenheim
▶ Prof. Dr. Kerstin Pull	Universität Tübingen
▶ Dr. Hilary Steedman	London School of Economics and Political Science

Forschungsprogramm 2017 umfasst sechs Projekte zu den Themen „BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 Arbeit und Beruf im Wandel – Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen“, „Berufe in Deutschland: Gesellschaftliche Wahrnehmung und Persönlichkeitsmerkmale“, „Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung 2017/18 (BIBB-CBS 2017/18)“, „Betriebliche Ausbildungspartnerschaften – Strukturen, Potentiale und Risiken für KMU“, „Betriebliche Ausbildung unter dem Vorzeichen akademischer Bildung – Die didaktische Gestaltung der Praxisphasen innerhalb dualer Studiengänge am Beispiel technischer Berufe“ und „Transformation und Koordination an den Schnittstellen von beruflicher und hochschulischer Bildung – Durchlässigkeit in der Praxis aus Sicht der beruflichen Bildung“.

Außerdem widmete sich der Wissenschaftliche Beirat der Fortschreibung des mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramms für die Jahre 2017-2018 und der wissenschaftlichen Publikationsstrategie des BIBB. ◀

Haushalt

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

Mit einem Bundeszuschuss von 36,016 Mio. Euro hat das BIBB im Haushaltsjahr 2016 im Grundhaushalt 38,529 Mio. Euro und darüber hinaus weitere Haushaltsmittel in Höhe von 235,626 Mio. Euro bewirtschaftet.

2016 wurden für den Bereich Anerkennung in Deutschland und GO-VET weitere Planstellen und Stellen ausgebracht.

Die neben dem Grundhaushalt bewirtschafteten Mittel entfielen im Wesentlichen auf berufsbildungspolitische Programme der Bundesregierung, für die im Einzelplan des BMBF Haushaltsmittel veranschlagt waren. Dieser Bereich konnte gegenüber dem Vorjahr um weitere 42,235 Mio. Euro ausgebaut werden.

Zu erwähnen sind hier vor allem die Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und Modellversuchen sowie die Durchführung des Berufsorientierungsprogramms. Zudem ist die Programmstelle JOBSTARTER des BIBB für die Administration, Koordination und wissenschaftliche Begleitung des BMBF-Programms verantwortlich. Im Jahr 2016 kam die Koordinierungsstelle Dekade für Alphabetisierung hinzu.

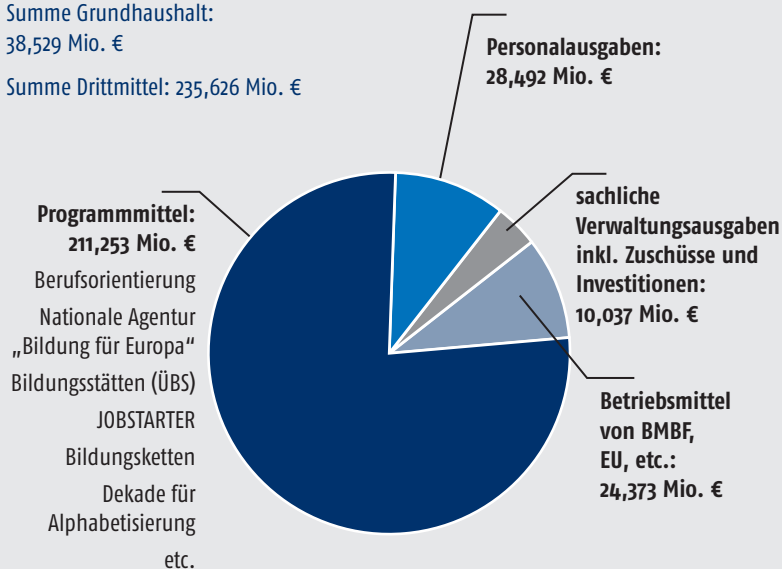
Beim BIBB ist darüber hinaus auch die Nationale Agentur Bildung für Europa eingerichtet, die zusätzlich aus Mitteln der EU finanziert wird. Weitere Details sind der nachfolgenden Grafik zu entnehmen. ▶▶▶

Abb. 23: BIBB-Haushalt 2016

Gesamt: 274,155 Mio. €

Summe Grundhaushalt:
38,529 Mio. €

Summe Drittmittel: 235,626 Mio. €



Quelle: eigene Darstellung

Mobilität für alle – Mobilitätsstrategie im BIBB

Warum kann ich nicht arbeiten, wo und wann ich will? Haben Sie sich das auch schon einmal gefragt? Anschließend denken Sie vielleicht an bekannte innovative Unternehmen mit ihren flexiblen Regelungen zu Arbeitszeit und Arbeitsort. Das müsste heutzutage doch eigentlich für alle möglich sein, oder nicht?

Aber auch in einer Bundeseinrichtung? In Deutschland? Flexibles oder gar mobiles Arbeiten?



Andreas Schuldenzucker,
Leiter der Zentralabteilung

Auch im Jahr 2016 zählte die „Digitalisierung der Arbeitswelt“ zu den Schlüsselthemen des BIBB. Erneut hatte das Thema eine hohe Relevanz auch für BIBB-interne Prozesse und die Organisationsentwicklung. So haben wir eine Mobilitätsstrategie verabschiedet und in

einer ersten Phase umgesetzt, über die bis Ende 2018 alle für mobiles Arbeiten geeigneten Arbeitsplätze im BIBB mit mobil einsetzbarer Hardware ausgestattet sind und ggf. auch aus der Ferne einen Zugriff auf alle benötigten internen Ressourcen erlauben. Die Verbesserung bzw. der Erhalt guter Arbeitsbedingungen im BIBB stand auch im Mittelpunkt der bereits 2015 begonnenen „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“. Der Institutsleitung konnten die in der Mitarbeiterbefragung und einem Workshop gesammelten Vorschläge und Ideen der Beschäftigten insbesondere zu den Handlungsschwerpunkten „Körperliche Beanspruchung“, „Quantitative Überforderung“, „Beteiligung und Information“, „Führung und Zusammenarbeit“, „Berufliche Entwicklung“ und „Lebensphasenorientiertes Arbeiten“ vorgelegt werden. 2017 wird es darauf ankommen, diese beiden wichtigen Projekte erfolgreich fortzuführen und in die Planungen weiterer Projekte zu integrieren. Dies betrifft insbesondere den geplanten Strategieentwicklungsprozess, dessen Ziel die Entwicklung eines BIBB-Zukunftsbildes ist, das die zentralen zu erwartenden Herausforderungen der kommenden Jahre mit den Potenzialen des BIBB ins Verhältnis setzt. Die Arbeitsbedingungen im BIBB werden dabei sicherlich eine große Rolle spielen.

Seit 2016 ändert sich das mit der „Mobilitätsstrategie“ im BIBB grundlegend. Mobiles Arbeiten meint dabei die Möglichkeit, Zugriff auf alle IT-gestützten Dienste auch von außerhalb des Dienstgebäudes zu bekommen. Dies betrifft den einfachen Abruf von E-Mails per Laptop aus der Ferne genauso wie die Genehmigung von Urlaub durch abwesende Vorgesetzte. Dabei wird eine bewährte VPN-Technologie genutzt. Um den notwendigen Sicherheitsstandard zu gewährleisten, wurde ausschließlich für den Einsatz im Bundeskontext zertifizierte Hard- und Software ausgewählt. Die gewonnene Flexibilität soll zudem die Attraktivität des Instituts als Arbeitgeber stärken und passt ideal zu bereits bestehenden Maßnahmen im BIBB, wie z. B. dem Programm „Beruf & Familie“, dem Projekt zur Umsetzung des E-Government-Gesetzes und der Plattform für den sicheren Dateiaustausch mit externen Kooperationspartnern.

Bundesumweltministerin Barbara Hendricks (Mitte) und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am EMAS-Fachgespräch mit den Auszeichnungen für innovative Umweltschutzmaßnahmen, rechts außen: Sandra Dücker, BIBB.
Foto: © Sascha Hilgers/ BMUB



Das BIBB als umweltbewusster Arbeitgeber

Keine Nebensache – Umweltschutz im BIBB

Die Fachabteilungen, die Zentralabteilung und die Stabsstellen im BIBB haben auch im Jahr 2016 eine Vielzahl an Maßnahmen initiiert, weiterentwickelt und durchgeführt, um die Multiplikatorenrolle des BIBB für die Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit weiter zu stärken. Mit dem europäischen Umweltmanagementsystem „Eco-Management and Audit Scheme“ nutzt das BIBB ein Instrument, um seine Umweltleistung freiwillig, stetig und systematisch zu verbessern. Regelmäßig führt das BIBB im Rahmen von EMAS interne und externe Audits durch, welche dazu dienen, den aktuellen Stand der umweltbezogenen Aktivitäten zu erfassen und zu dokumentieren. In seinen jährlich veröffentlichten Umwelterklärungen beschreibt das BIBB seine Umweltziele und dokumentiert den Umsetzungsstand der umweltbezogenen Maßnahmen.

Am 28. November 2016 wurde dem BIBB vom BMUB als Anerkennung für seine Umwelt-Aktivitäten eine Auszeichnung als innovative ►►►

Die Institutsleitung unterstützte den nun gewählten Ansatz der „Mobilität für alle“ von Anfang an und stellte die entsprechenden Ressourcen einer Umsetzung für über 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pragmatisch zur Verfügung. Jedoch galt und gilt es, noch einige technische wie organisatorische Aufgaben anzugehen. Ziel ist die bedingungslose Umstellung aller geeigneten Arbeitsplätze bis spätestens Ende des Jahres 2018.

Spannend werden dabei vor allem die notwendigen organisatorischen Anpassungen der Rahmenbedingungen in Bezug auf Arbeitszeit, Arbeitsort und zukünftige Arbeitsmodelle im BIBB. Denn bei aller Flexibilität muss natürlich gewährleistet sein, dass sich alle an die gesetzlichen Regeln halten, damit das BIBB als Institution mindestens so gut funktioniert wie bisher

Die Ausstattung aller Beschäftigten des BIBB mit mobilen Endgeräten und den notwendigen, sicheren Zugängen ist ein mutiger Schritt, der die Art, wie zukünftig im BIBB gearbeitet wird, sicherlich weitreichend beeinflussen wird. Aber es ist im Jahr 2016, einem Jahr, das ganz im Zeichen der Digitalisierung stand, auch der richtige Schritt. Denn wer „4.0“ aktiv lebt, kann das Thema auch am besten mitgestalten. ◀



EMAS-Organisation im Rahmen eines EMAS-Fachgesprächs überreicht. Darüber hinaus wurde die Bewerbung um den EMAS-Award 2016 gewürdigt. Das Fachgespräch diente dem Austausch über Fragen des Umweltmanagements sowie über Erfahrungen in der Umsetzung von EMAS.

Umweltschutz und Nachhaltigkeit – Engagement auf allen Ebenen

Der sparsame und effiziente Umgang mit den natürlichen Ressourcen – wie beispielsweise Papier und Energie – ist ein relevanter Aspekt hinsichtlich des Engagements des BIBB im Umweltmanagement, wie die folgenden Beispiele exemplarisch zeigen:

- ▶ Es wird regelmäßig geprüft, ob ein Ausbau des Ansatzes „digital vor print“ im Bereich Veröffentlichungen erfolgen kann oder im Rahmen der Open Access Policy des BIBB ein weiterer Ausbau möglich ist.
- ▶ Die Beschäftigten werden regelmäßig für einen sparsamen Umgang mit Papier, Wasser und Energie sensibilisiert.

- ▶ Die Berücksichtigung von Umweltschutz und Nachhaltigkeit im Bereich der Materialwirtschaft/ Beschaffung sowie im Bereich Ausschreibungen und Vergabe werden weiter ausgebaut.
- ▶ Eine umweltgerechte und nachhaltige Veranstaltungsorganisation ist Bestandteil der Überlegungen bei der Planung, Umsetzung und Nachbereitung von Veranstaltungen. Diese umfasst beispielsweise Aspekte hinsichtlich Beschaffung von Produkten/Dienstleistungen, An- und Abreise, Verpflegung, Entsorgung und Abfallmanagement, Dekoration, Umgang mit Wasser sowie Einsatz von Heizung, Lüftung und Klimatisierung.

Daneben fungiert das BIBB über eine Vielzahl von Aktivitäten im Rahmen der sogenannten indirekten Umweltziele für die Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit als Multiplikator, wie beispielsweise über den Modellversuchsforschwerpunkt „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015 – 2019 (BBNE)“ (→ Kap. 2), im Rahmen von Forschungsaktivitäten oder bei neuen Ausbildungsordnungen. Die Sensibilisierung der Beschäftigten für eine gesundheits- und umweltbewusste Gestaltung und Planung des Arbeitsweges erfolgt regelmäßig durch die jährliche Teilnahme an der Mitmachaktion „Mit dem Rad zur Arbeit“. Dank Rekordbeteiligung mit über 100 Fahrerinnen und Fahrern haben im Jahr 2016 insgesamt 30 Teams dafür gesorgt, dass das BIBB bei Deutschlands größter Fahrrad-Mitmachaktion im Zeitraum vom 1. Mai bis 31. August über 38.000 Kilometer erfahren und dadurch ca. sieben Tonnen CO₂ gespart hat.



Sandra Dücker,
Koordinatorin Qualitätsentwicklung im BIBB

Impulse für Verbesserungen im BIBB entstehen aus dem Alltagshandeln heraus und können dann als eine konkrete Maßnahme der Qualitätsentwicklung umgesetzt werden. So beispielsweise das im Jahr 2016 im BIBB verwirklichte Projekt „Kundenfreundliche Bescheide“, welches Handlungsempfehlungen erarbeitet hat mit dem Ziel, über die Verwaltungssprache mehr Kundennähe und eine bessere Verständlichkeit der Texte zu erreichen.

Mitglieder des Projektteams „Vereinbarkeit von Beruf und Familie im BIBB“, v.l.n.r.: Uwe Korber, Leiter Personalreferat, Ilse Laaser, Gleichstellungsbeauftragte, Sandra Dücker, Projektleitung Audit „berufundfamilie“, Judith Ramrath, stv. Gleichstellungsbeauftragte.
Foto: © Heike Rotthaus/BIBB



Das gemeinsame Radeln in Teams hatte nicht nur den Vorteil, dass ein Beitrag für Gesundheit und Umwelt geleistet wurde, sondern stärkte ebenso das Gemeinschaftsgefühl unter den Teilnehmenden und leistete so auch einen Beitrag für ein gutes Betriebsklima.

Am 14. Dezember 2016 fand im Rathaus der Stadt Bonn der feierliche Abschluss der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ von AOK Rheinland/Hamburg und dem Allgemeinen Deutschen Fahrradclub Bonn/Rhein-Sieg statt. Die Region Bonn und Rhein-Sieg-Kreis ist in diesem Jahr mit 2280 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus 280 Unternehmen, die rund 890 000 Kilometer gefahren sind, Spitzenreiter im Rheinland.

Umweltschutz und Nachhaltigkeit sind Themen, die die Auszubildenden im BIBB besonders interessieren und unter anderem über das Engagement im Rahmen von EMAS ihren Ausdruck finden. In der Einführungswoche für neue Auszubildende im BIBB informieren die Auszubildenden des zweiten Ausbildungsjahres über EMAS und den Gedanken zum Umweltschutz im BIBB.

Erstmals haben im Jahr 2016 zwei Auszubildende des BIBB an einer Qualifizierungsmaßnahme der IHK Bonn/Rhein-Sieg zum Thema „Energie-Scout“ mit dem Fokus „Ressourcen- und Energieeffizienz“ teilgenommen. Aktuell erfolgt durch die Auszubildenden die Umsetzung eines bedarfsorientierten Projektes

zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Ressourceneinsparung im BIBB. ◀



Das BIBB als attraktiver Arbeitgeber

Vereinbarkeit von Beruf und Familie im BIBB

Seit 2010 führt das BIBB das Audit „berufundfamilie“ (www.beruf-und-familie.de) durch, ein wichtiges Unterstützungsinstrument für eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie im BIBB.

Das Audit berufundfamilie ist ein strategisches Managementinstrument, das Unternehmen und Institutionen dazu nutzen, ihre Personalpolitik familien- und lebensphasenbewusst auszurichten. Zum 31.08.2016 hat das BIBB das neue Zertifikat zum Audit „beruf-

undfamilie“ erhalten und damit erfolgreich das Verfahren der Re-Auditierung „Konsolidierung“ abgeschlossen. Basierend auf den Ergebnissen der Re-Auditierung werden nun die bestehenden Maßnahmen zielorientiert weiterentwickelt und neue umgesetzt.

Das Zertifikat einschließlich der neuen Zielvereinbarung gilt für die nächsten drei Jahre (September 2016 bis September 2019).

Begleitet wird die Umsetzung der familienbewussten Personalpolitik durch das Projektteam „Vereinbarkeit von Beruf und Familie im BIBB“

In seiner neuen Zielvereinbarung hat das BIBB Handlungsschwerpunkte für die kommenden drei Jahre festgelegt. Durch verschiedene Handlungsfelder, die das Audit vorgibt, wird das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in breiten Facetten abgedeckt – von Fragestellungen beispielsweise hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort über Führung bis hin zu Aspekten der Kommunikation und Information.





Thomas Stein,
Mitarbeiter im Referat „Informationstechnik“

Ich kann Beruf und Familie gut vereinbaren, weil mir das BIBB als familienfreundlicher Arbeitgeber Telearbeit ermöglicht. Meine Frau ist Berufsschullehrerin – an ihren Arbeitstagen kann ich meinen Job als Informatiker von zu Hause aus wahrnehmen. Das Eltern-Kind-Zimmer im BIBB nutze ich gerne als unterstützendes Angebot, wenn es erforderlich sein sollte, dass ich meine Kinder in den Dienst mitbringen muss. Ich finde es gut, dass das BIBB seit vielen Jahren nach dem Audit „berufundfamilie“ zertifiziert ist und die Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zielorientiert umgesetzt und stets weiterentwickelt werden – das bedeutet für mich eine hohe und wertvolle Verbindlichkeit für das Thema.

Flexible Arbeitszeiten und eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen unterstützen die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Angebot von heimbasierter Telearbeit sowie mobiler, aufgabenbezogener Telearbeit ermöglicht eine anforderungsgerechte individuelle, flexible Arbeitsgestaltung für eine bessere Vereinbarkeit hinsichtlich der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen. Ergänzend hierzu ermöglicht seit 2015 eine Integrationsvereinbarung unter anderem die Inanspruchnahme von Telearbeit für schwerbehinderte und gleichgestellte Personen.

Das BIBB bietet Ausbildung in Teilzeit an und unterstützt damit junge Menschen mit Familienpflichten, einen qualifizierten Ausbildungsabschluss zu erwerben. Auch bei der Fortbildungsgestaltung im BIBB spielen Vereinbarkeitsgesichtspunkte eine wichtige Rolle.

Das Angebot eines Eltern-Kind-Zimmers ermöglicht die Anwesenheit im Dienst, wenn im besonderen Fall einmal keine Betreuungsperson für

das Kind zur Verfügung stehen sollte. Das Angebot eines Familienservice für das BIBB ist hierzu eine gute Ergänzung, indem beispielsweise für die Beschäftigten Beratungen zu Fragen rund um das Thema Kinderbetreuung oder Pflege abrufbar sind und auch auf kurzfristigen Betreuungsbedarf reagiert werden kann.

Dem BIBB ist es ein wichtiges Anliegen, eine Kultur des Miteinanders und insbesondere die Rolle der Führungskräfte für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu stärken. So bietet beispielsweise das Raster für das Mitarbeitergespräch den Themenaspekt „Work-Life-Balance“ und ermöglicht einen Austausch über Fragen oder Anliegen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im BIBB betreffend.

Durch regelmäßige Veranstaltungen – auch gemeinsam beispielsweise mit der Schwerbehindertenvertretung oder dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement – wird für das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sensibilisiert und über konkrete Handlungsansätze im Hause

informiert. So fand am 08.09.2016 beispielsweise ein Vortrag zu dem Thema „Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ statt. Die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung wurde im BIBB mittels einer Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Befragung wurden den Beschäftigten im Rahmen eines Tages der offenen Diskussion am 01.09.2016 vorgestellt und gemeinsam diskutiert. In diesem Zusammenhang fand auch ein Workshop zum Thema „Lebensphasenorientiertes Arbeiten“ statt.

LQW als Unterstützung für systematische Qualitätsentwicklung im BIBB

- ▶ Welche Aufgaben werden auf welche Art und Weise wahrgenommen?
- ▶ Tun wir das Richtige?
- ▶ Tun wir das Richtige richtig?

Diese Fragen dienen dem BIBB als Leitfragen für die Qualitätsentwicklung im Hause, die wiederum mit Hilfe des Qualitätsmanagement-Systems „Lernorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW)“ erfolgt, welches eine Vielzahl an Qualitätsbereichen sowie Standards für die Reflexion des eigenen Tuns vorgibt. Dabei ist LQW kein reines Prüfverfahren, sondern stellt die Qualitätsentwicklung mit dem Fokus der sogenannten „Selbstreflexion“ in den Mittelpunkt.

Dabei hilft LQW dem BIBB, systematisch zu bündeln, was an Stärken und Entwicklungen bereits vorhanden

ist und sich auf die Aktivitäten zu konzentrieren, die für eine Qualitätsentwicklung der Gesamtorganisation noch ausstehen. Die Selbstreflexion ist ein zentrales Element, welches unter Beteiligung der Beschäftigten erfolgt und sich auch auf Veränderungen im Umfeld von Politik, Wissenschaft und Praxis bezieht. Die Ausrichtung an den Bedürfnissen der Kunden und Kundinnen ist hierbei ein wichtiger Aspekt.

Die Anwendung von LQW unterstützt das BIBB dabei, die vorhandenen Strukturen, Verfahren und Schnittstellen zielgerichtet sowie systematisch zu analysieren, Ergebnisse und Verfahren zu bewerten sowie Handlungsbedarfe für Verbesserungen zu erkennen. Im Hinblick auf die angestrebte Positionierung des BIBB in der Zukunft werden konkrete Entwicklungsziele für einen Zeitraum von vier Jahren vereinbart und deren Umsetzung verbindlich verfolgt. ◀



*Gabriele Sill,
Gesundheitsmanagerin im BIBB*

Im Jahr 2015 fand eine Mitarbeiterbefragung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung statt. Die Ergebnisse der Befragung wurden eingehend analysiert und den Beschäftigten in einer Betriebsversammlung im Februar 2016 vorgestellt. Das Ergebnis ist insgesamt positiv, die Bewertungen liegen zum Teil deutlich über dem Mittelwert. Die Fragenkomplexe wurden für die weitere Projektarbeit in sechs Handlungsschwerpunkten zusammengefasst und der Institutsleitung zur Genehmigung vorgeschlagen. Aus den Beiträgen hausweiter Workshops zu diesen Handlungsschwerpunkten wurde ein Maßnahmenpaket mit Vorschlägen zur Umsetzung der Ergebnisse geschnürt, welches nach Entscheidung der Institutsleitung und nach Prüfung auf Durchführbarkeit umgesetzt wird.

Personal und Ausbildung im BIBB

Zum 31. Dezember 2016 hatte das BIBB 694 Mitarbeiter/-innen (459 Frauen und 235 Männer, inkl. Auszubildende), davon waren 207 teilzeitbeschäftigt (174 Frauen und 33 Männer). Zur Verfügung standen 314 Planstellen/Stellen im Grundhaushalt. 235 Personen (in Vollzeitäquivalenten: 199,32) waren befristet in Projekten (einschließlich der Dauerprojekte) beschäftigt. 2016 wurden 111 Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt. Im genannten Zeitraum hat das BIBB rund 1558 Bewerbungen – initiativ und auf Ausschreibung hin – erhalten (die Anzahl der Bewerbungen ist für 2016 jedoch nicht abschließend, da zum Zeitpunkt der Ermittlung noch 23 Auswahlverfahren laufen). Es wurden 63 Mitarbeiter/-innen (42 weibliche und 21 männliche), 11 Auszubildende (6 weibliche und 5 männliche) und ein EQ-Praktikant

neu eingestellt; nicht erfasst sind Vertragsverlängerungen aufgrund einer erfolgreichen internen Bewerbung. Das BIBB räumt Gleichstellungsbelangen eine hohe Bedeutung ein: Drei der vier Fachabteilungen sind an ihrer Spitze mit Frauen besetzt. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte liegt für 2016 bei 42 Prozent und der Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt bei 66 Prozent.

Das BIBB als Ausbildungsbetrieb

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

Seit dem Umzug des BIBB im Jahr 1999 von Berlin nach Bonn haben bereits 120 Auszubildende die Ausbildung im BIBB abgeschlossen. Zurzeit stehen 32 Auszubildende in einem Vertragsverhältnis und erlernen einen der fünf angebotenen Ausbildungsberufe:

- ▶ Fachangestellte/-r für Markt- und Sozialforschung
- ▶ Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste (Fachrichtung Information und Dokumentation sowie Fachrichtung Bibliothek)
- ▶ Fachinformatiker/-in (Fachrichtung Systemintegration)
- ▶ Kaufmann/-frau für Büromanagement (bzw. bis 2016 auch Fachangestellte/-r für Bürokommunikation)
- ▶ Veranstaltungskaufmann/-frau



Der Beruf des Kaufmanns/der Kauf-
frau für Büromanagement ist in den
letzten Jahren neu geordnet worden.
Im Sommer 2016 startete bereits der
dritte Ausbildungsjahrgang in diesem
Beruf. Durch den neuen Beruf wur-
den der bisher im BIBB ausbildungs-
stärkste Beruf Fachangestellte/-r
für Bürokommunikation und der
Beruf Personaldienstleistungskauf-
mann/-frau abgelöst, da der Beruf
des Kaufmanns/der Kauffrau für
Büromanagement u. a. einen wählba-
ren Schwerpunkt Personalwirtschaft
vorsieht.

Das BIBB bildet über Bedarf aus;
grundsätzlich erhalten alle Auszu-
bildenden ein befristetes Übernah-
meangebot für ein Jahr bzw. bei
Vorziehen für 1,5 Jahre, wenn die
Ausbildung mit der Note sehr gut bis
befriedigend abgeschlossen wird und
keine verhaltensbedingten Gründe
entgegenstehen. Die Anschlussbe-
schäftigung dient in erster Linie dazu,
erste Berufserfahrung zu sammeln.
Derzeit stehen noch 59 vom BIBB
ausgebildete Fachkräfte in einem Be-

schäftigungsverhältnis mit dem BIBB.
Aufgrund seines Selbstverständnis-
ses als vorbildlicher Ausbildungs-
betrieb bietet das BIBB seinen
Auszubildenden während der
dreijährigen Ausbildung eine Reihe
von Zusatzqualifikationen an. Dazu
zählen ausbildungsergänzende
Maßnahmen wie bspw. das Unter-
nehmensplanspiel „TopSim“, das
betriebswirtschaftliche Kenntnisse
vermittelt, oder die „Berlin-Fahrt“,
bei der die Auszubildenden die
staats- und verfassungsrechtlichen
Organe, aber auch Teile der deut-
schen Geschichte erleben können.
Ferner haben die Auszubildenden
des BIBB die Möglichkeit, ein
Auslandspraktikum zu absolvieren.
Dies ermöglicht ihnen, Auslands-
erfahrung zu sammeln und ihre
Sprach- und kulturellen Kenntnisse
zu erweitern. Spezielle Sprach-
und IT-Fortbildungen, wie z. B. der
Europäische Computerführerschein,
runden das Angebot an Zusatzquali-
fikationen ab. Darüber hinaus absol-
vieren die Auszubildenden Praktika
in der Wirtschaft.

Während der Ausbildung haben die
Auszubildenden die Möglichkeit an
verschiedenen ausbildungsübergrei-
fenden Projekten mitzuwirken und
können zweimal jährlich an Work-
shops zu verschiedenen Themen
wie bspw. Urheberrecht, Daten-
schutz und Datensicherheit oder zur
Suchtprävention oder Teambuilding
teilnehmen. Darüber hinaus wurden
die „älteren“ Auszubildenden zu
EMAS-Beauftragten ernannt und
schulen so die neuen Auszubilden-
den zum Thema umweltbewusstes
Verhalten. Dazu zählen auch die im
IT-Bereich genutzten papierlosen
Ausbildungsnachweise.

Um die in der Ausbildung engagier-
ten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
des Instituts bei dieser wichtigen
gesellschaftspolitischen Aufgabe zu
unterstützen, besteht regelmäßig
die Möglichkeit, Seminare, z. B. zu
den Themen Unterweisungen/Beur-
teilungen von Auszubildenden am
Arbeitsplatz, zu besuchen. Zweimal
jährlich finden Informationsver-
anstaltungen rund um das Thema
„Ausbildung im BIBB“ statt. Zudem
unterstützt das Institut den Erwerb
des AEVO-Scheins.

Bei der Akquise von neuen Auszubil-
denden nutzt das BIBB die herkömm-
lichen Werbemöglichkeiten über
Printmedien und Online-Stellenbö-
rsen, akquiriert aber bereits frühzei-
tig, durch die sehr gute Zusammen-
arbeit mit den Kooperationsschulen,
Interessenten für einen Praktikums-
oder Ausbildungsplatz im BIBB.



*Thomas Müller und Sebastian Sommer,
Energie-Scouts*

Da uns das Thema „Energieeinsparung“
sehr interessiert, war der IHK-Energie-
Scout-Workshop eine super Möglichkeit,
uns in diesem Themenbereich weiterbilden und uns mit dem Thema intensiv
auseinandersetzen zu können. Bei dem Thema „Energiebewusstsein“ geht es
vor allem darum, die Energie, die man zur Verfügung hat, umweltbewusst und
effizient einzusetzen. Im BIBB haben wir – z. B. durch die EMAS-Zertifizierungen
– festgestellt, dass die Energieeffizienz bereits sehr gut umgesetzt wird. Das Ziel
unseres Projekts ist es, einen Beitrag dazu zu leisten, um das BIBB noch umwelt-
bewusster zu gestalten.



Mohammed Hannan,
Praktikant und zukünftiger Auszubildender im BIBB

Im August 2014 bin ich aufgrund des Krieges aus meiner Heimatstadt Aleppo über die Türkei nach Deutschland geflüchtet. Nach einem mehrmonatigen Deutschkurs an der Uni Bonn erhielt ich im August 2016 die Möglichkeit, ein Einstiegsqualifizierungspraktikum als Fachinformatiker für Systemintegration im

BIBB zu beginnen. Ich habe mich über diese Chance unglaublich gefreut! Ich freue mich aber noch viel mehr, dass ich ab August 2017 nun auch meine Ausbildung in diesem Beruf im BIBB machen darf.

Das BIBB pflegt mehrere Kooperationen mit Schulen und arbeitet mit diesen ab ca. der 8. Klasse aktiv zusammen, sodass die Schülerinnen und Schüler bereits frühzeitig eine Bindung zum BIBB als Ausbildungsbetrieb aufbauen. Diese Kooperationschulen erhalten z. B. bevorzugt Praktikumsplätze. Das BIBB bietet den Kooperationschulen unter dem Motto „KAoA – Kein Abschluss ohne Anschluss“ bspw. auch praxisnahe Bewerbertrainings, Betriebserkundungen, Messebeteiligungen u. v. m. an und lädt jährlich zum Boys' und Girls' Day ein.

Am 12. April 2016 fand zum vierten Mal die Veranstaltung „Wir bieten Zukunft – Ausbildung im BIBB“ statt. Ziel der Veranstaltung ist es, Schülerinnen und Schüler über die Ausbildungsmöglichkeiten im BIBB zu informieren und für die Ausbildung im BIBB zu gewinnen.

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

Teilzeit zur Kauffrau für Büromanagement aus.

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

Dem BIBB ist es wichtig, die Vielfalt der Menschen im Institut beizubehalten. Neben einer sehr erfolgreichen Kooperation mit dem Nell-Breuning-Berufskolleg in Bad Honnef, einer Berufsfachschule für Menschen mit körperlichen Behinderungen, bildet das BIBB seit dem Einstellungsjahrgang 2015 verzahnt mit dem Berufsbildungswerk Neuwied Auszubildende zu Kaufleuten für Büromanagement aus. Darüber hinaus wird gerade eine weitere Kooperation mit dem Europäischen Berufsbildungswerk in Bitburg aufgebaut. „Verzahnt“ heißt: Die

„Das BIBB bietet den Kooperationschulen unter dem Motto ‚KAoA – Kein Abschluss ohne Anschluss‘ bspw. auch praxisnahe Bewerbertrainings, Betriebserkundungen, Messebeteiligungen u. v. m. an und lädt jährlich zum Boys' und Girls' Day ein.“

Uwe Korber, Referatsleiter „Personal“

theoretischen Ausbildungsinhalte, die das Berufsbildungswerk sicherstellt, werden mit den praktischen Inhalten und Erfahrungen der Auszubildenden im BIBB verknüpft. In diesen Praxisphasen lernen die Auszubildenden institutionelle Abläufe sowie Anforderungen und Strukturen des BIBB kennen. Die verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken muss mindestens sechs Monate dauern und kann für maximal 1,5 Jahre vereinbart werden. ◀

▶▶▶ Positionen, Perspektiven
und Forschungsergebnisse
zielgruppengerecht vermitteln





7. KOMMUNIKATION, WISSENS- TRANSFER UND VERNETZUNG

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

2016 war für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im BIBB ein besonderes Jahr voller Herausforderungen. Nicht nur die Evaluierung des Instituts durch den Wissenschaftsrat war ein wichtiges Ereignis für die interne und externe Kommunikation und Arbeit des BIBB im vergangenen Jahr. Insbesondere die Schlüsselthemen „Digitalisierung der Arbeitswelt/Berufsbildung 4.0“ sowie „Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Beruf“ haben eine starke Dynamik entwickelt und die PR-Arbeit im Jahr 2016 entscheidend geprägt. Das BIBB hat sich zu diesen und weiteren wichtigen Zukunftsthemen wie der Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung

sowie der Internationalisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung positioniert und seine Expertise in die Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation eingebracht. Dazu gehören insbesondere das BIBB-Online-Angebot www.bibb.de mit einer Vielzahl immer wieder neu justierter, zielgruppenorientierter Themenportale, aber auch Pressemitteilungen, Newsletter-Beiträge, eine große Zahl an Interviews, Reden, Vorträgen und Diskussionsveranstaltungen, umfangreiche Fachveröffentlichungen, Fachkonferenzen, Information von und Diskussion mit Besuchergruppen und die Präsenz auf Messen und anderen Veranstaltungen. ▶ ▶ ▶

Direkter Draht zum BIBB: Anfragen, Pressemitteilungen, Newsletter und mehr

Nachrichtenagenturen, Presse, Fernsehen und Hörfunk haben sich 2016 mit über 500 Anfragen für Informationen, Daten, Gesprächs- und Interviewpartner/-innen aus dem BIBB interessiert. Dabei lag ein deutlicher inhaltlicher Schwerpunkt bei den Veränderungen, die die Wirtschaft 4.0 voraussichtlich für die betriebliche Ausbildung und die Ausgestaltung der Ausbildungsberufe mit sich bringen wird. Von großem Interesse waren ferner Daten und Informationen zu konkreten Ansätzen und Maßnahmen rund um die Integration Geflüchteter – übrigens auch das Thema des Hermann-Schmidt-Preises 2016 (→ S. 130) – sowie Daten zum Dauerthema Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt.

Mit über 50 Pressemitteilungen informierte das BIBB kontinuierlich über aktuelle Schwerpunktthemen, Daten aus dem BIBB, Forschungsergebnisse, Projekte, neue Portale, Publikationen und Veranstaltungen.

Zusammen mit den Links zu weiterführenden Hintergrundinformationen und oft auch im direkten Kontakt der Pressekolleginnen und -kollegen zu den zuständigen Fachansprechpartnern und -partnerinnen im BIBB bietet das Institut so tagesaktuelle umfassende Informationen.

► Am stärksten nachgefragte Pressemitteilungen 2016

PM 21/16 vom 27.04.	Zahlen, Daten, Fakten zur beruflichen Bildung – BIBB veröffentlicht Datenreport 2016
PM 35/16 vom 27.07.	Neues Ausbildungsjahr startet mit neun modernisierten Berufen – Berufliche Bildung für Herausforderungen der Digitalisierung gut gewappnet
PM 08/16 vom 23.02.	Schlag nach beim BIBB: Berufsbildungsbegriffe Deutsch – Englisch – BIBB-Terminologiesammlung für Berufsbildungsfachleute
PM 26/16 vom 09.06.	„Das Rad nicht neu erfinden“ – BIBB-Veröffentlichung zur Integration junger Geflüchteter
PM 02/16 vom 14.01.	Interesse an der Tätigkeit oft nicht entscheidend – Worauf Jugendliche bei der Berufswahl achten
PM 18/2016 vom 19.04.	Die Zukunft der IT-Berufe – BIBB startet Online-Befragung zur möglichen Novellierung der Ausbildungsberufe

Abrufbar unter www.bibb.de/de/pressemitteilungen.php

Bei den Klicks auf der englischsprachigen BIBB-Homepage lagen folgende Pressemitteilungen vorn:

08/16	Look it up: VET terminology in German and English
35/16	New year of training begins with nine updated occupations
21/16	Facts, figures and data on vocational education and training
23/16	BIBB vocational education and training services available in Arabic
18/16	The future of IT occupations

Abrufbar unter www.bibb.de/en/pressreleases.php

In einem Beitrag für die Frankfurter Allgemeine Zeitung positionierte sich BIBB-Präsident Prof. Dr. Friedrich H. Esser zudem in der Diskussion über einen möglichen Bedeutungs- und Attraktivitätsverlust der dualen Berufsausbildung in Deutschland. Sein Votum: Es gilt, insbesondere die Berufsausbildung und Beschäftigung in den kleinen Betrieben von Handwerk und Mittelstand wieder attraktiver zu machen. Ein angemessenes Service- und Dienstleistungsangebot von Kam-

mern, Kreishandwerkerschaften und Innungen für Ausbildungsbetriebe zusammen mit modernen Technologie- und Bildungszentren, weiterhin Größeneffekte durch mehr Kräftebündelung sowie eine verstärkte Kooperation von Kleinbetrieben benennt Esser als wesentliche Ansatzpunkte.

2016 wurden die BIBB-Newsletter „BIBB aktuell“ und „BIBB News“, ein weiteres Standbein der BIBB-Öffentlichkeitsarbeit, evaluiert. Die

BIBB-Präsident Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser bei seiner Rede zur Tagung „Automatisierung, Digitalisierung und Polarisierung“ im November 2016.
Foto: © Danetzki/BIBB

Ergebnisse werden ab 2017 in die Weiterentwicklung dieser Newsletter einfließen. „BIBB aktuell“, der zentrale monatliche Newsletter des BIBB, versorgt Abonnenten und Abonentinnen vorwiegend aus Unternehmen, Kammern, Verbänden sowie kommunalen Verwaltungen und Universitäten mit Informationen zu besonderen Themen, aktuellen Forschungsergebnissen, Veranstaltungen und Publikationen des BIBB sowie seinen internationalen Kooperationen. „BIBB News“, der englischsprachige Newsletter, wird sechsmal jährlich publiziert. Sein Themenspektrum reicht von Forschungsergebnissen zu aktuellen Entwicklungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung über internationale Fragestellungen bis zu ausgewählten Beiträgen aus der BIBB-Fachzeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP“.

Unter www.bibb.de/de/17489.php sind die Ausgaben von BIBB aktuell, unter www.bibb.de/en/17489.php die von BIBB News verfügbar.



Vortragsmanagement

BIBB-Präsident Prof. Dr. Friedrich H. Esser äußerte sich in rund 50 Vorträgen, Impulsreferaten, Reden, Grußworten und Einführungen sowie bei Teilnahmen an öffentlichen Gesprächen und Diskussionen im In- und Ausland vor allem zu den Schlüsselthemen des Jahres 2016. Beim Thema „Berufsbildung 4.0“ zeichneten sich als Schwerpunkte die angemessene Aus- und Weiter-

bildung, die Fachkräftesicherung und die Arbeitsmarktentwicklung angesichts der Digitalisierung ab. Auf internationaler Ebene rückte die Berufsbildungszusammenarbeit mit so unterschiedlichen Partnern wie China, Costa Rica, Mexiko, den palästinensischen Autonomiegebieten, der Schweiz und den USA ins Zentrum. Zu den weiteren Vortragsthemen 2016 zählten die Situation des Handwerks, Akademisierung und Bildungsgerechtigkeit.



*Andreas Pieper,
Leiter „Strategische Kommunikation/Presse- und
Öffentlichkeitsarbeit“*

2016 war für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des BIBB ein herausforderndes und turbulentes Jahr. Die aktuellen Diskussionen über mögliche Auswirkungen der Digitalisierung auf die berufliche Aus- und Weiterbildung sowie die Integration von nach Deutschland

geflüchteten Menschen haben dafür gesorgt, dass die Expertise des BIBB von den Medienvertretern und -vertreterinnen besonders stark nachgefragt wurde.

BIBB-Fachtagungen 2016

Von besonderer Bedeutung bei den Fachveranstaltungen, Workshops, Tagungen und Fachgesprächen, die das BIBB bzw. die Projekte im BIBB (mit) ausrichten, sind die zentralen BIBB-Fachtagungen. Mehrere hundert Fachleute waren bei diesen sechs BIBB-Fachtagungen 2016 zu Gast und so Teil der gegenseitigen Information und des intensiven Meinungsaustausches. ▶ ▶ ▶

► BIBB-Fachtagungen 2016

März	Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie – 10 Jahre Teilzeitausbildung
April	Indikatoren zur beruflichen Bildung – Stand, Diskussionen und Entwicklungsperspektiven der indikatorengestützten Berufsbildungsberichterstattung
Mai	Erfahrungen, Umsetzung der ReZa-Regelung (Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder)
Juli	Sozialpartner-Fachgespräch im BIBB – BMBF-BIBB-Initiative „Berufsbildung 4.0“
September	Gemeinsame Fachtagung BIBB/GIZ: 10 Jahre Qualitätsmerkmale im Praxistest: Deutsche Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand
November	Berufsbildung: Automatisierung – Digitalisierung – Polarisierung

Dokumentationen unter www.bibb.de/de/39182.php

Einer der Höhepunkte war die Tagung im November 2016, bei der sich rund 200 Expertinnen und Experten zum Thema „Berufsbildung: Automatisierung – Digitalisierung – Polarisierung“ austauschten. In Vorträgen und Workshops überwog

die Meinung, die Digitalisierung biete vor allem Chancen. Auch BIBB-Präsident Prof. Dr. Friedrich H. Esser betonte, die Herausforderungen seien zu meistern – „Wir müssen aber die Menschen mitnehmen!“
<https://www.bibb.de/de/54819.php>

Der BIBB-Stand auf der didacta 2016 in Köln.
Foto: © BIBB



Messen und Veranstaltungen 2016

Die Beratung einer breiteren Zielgruppe durch BIBB-Fachleute und Ansprechpartner/-innen aus dem Messteam der BIBB-Pressestelle sowie die Information vor Ort durch Online-Angebote und Publikationen sind das Ziel der BIBB-Teilnahme an Messen und Ausstellungen. Highlight war 2016 die Teilnahme an der Bildungsmesse „didacta“ in Köln. Expertinnen und Experten des BIBB und seiner Online-Portale berieten unter anderem zu den Themen Internationalisierung der beruflichen Bildung, Förderung des Berufsbildungspersonals und Fachkräftesicherung sowie zum Berufsorientierungsprogramm der Bundesregierung. Das Besucherinteresse an den BIBB-Angeboten sowie den Vorträgen und Diskussionsrunden des benachbarten Forums „Berufliche Bildung“ war groß. Besonders nachgefragt wurden auch hier die Themen „Flüchtlinge in beruflicher Bildung“, „Berufsbildung 4.0“ und „Inklusion“.

Besonderen Anklang fand ferner die zur Tagung „Automatisierung, Digitalisierung und Polarisierung“ erstmals vom Messteam organisierte Ausstellung zum Thema „Berufsbildung 4.0“. Auszubildende von tagungsbeteiligten, mit dem BIBB kooperierenden Unternehmen präsentierten anhand von Modellen, wie sich Neuerungen durch 4.0 auf Arbeitsprozesse auswirken. ►►►

Das BIBB auf Messen und Ausstellungen 2016		
Januar		
28.01.	BMW/BMAS Kongress (Industrie 4.0)	Berlin
Februar		
16.–20.02.	didacta – die Bildungsmesse 2016	Köln
März		
03.–04.03.	11. DGFP // Jahrestagung Berufsausbildung	Esslingen bei Stuttgart
08.03.	4.BilRess-Netzwerkveranstaltung „Bildung für Ressourcenschonung und Ressourceneffizienz“	Frankfurt am Main
16.03.	BIBB Fachtagung: „Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie – Kulturwandel in der Berufsausbildung 10 Jahre Teilzeitausbildung im BBiG § 8“	Bonn
April		
21.–22.04.	BIBB Fachtagung: „Indikatoren zur beruflichen Bildung. Stand, Diskussionen und Entwicklungsperspektiven der indikatorengestützten Berufsbildungsberichterstattung“	BIBB, Bonn
Mai		
31.05.	ReZA-Workshop: Erkenntnisse – Erfahrungen – Impulse	BIBB, Bonn
Juni		
23.–24.06.	Hochschultagung „Social Media für das Fernstudium“	BIBB, Bonn
Juli		
07.–08.07.	5. Österreichische Berufsbildungsforschungskonferenz	Steyr (OÖ)
14.07.	BMBF-BIBB-Initiative Berufsbildung 4.0 / Sozialpartner-Fachgespräch	BIBB, Bonn
September		
27.–28.09.	Gemeinsame Veranstaltung BIBB/GIZ „10 Jahre Qualitätsmerkmale im Praxistest: Deutsche Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand“	Siegburg
29.–30.09.	17. Christiani-Ausbildertag	Singen
November		
03.–04.11.	18. ZWH-Bildungskonferenz	Düsseldorf
10.–11.11.	Fachtagung Berufsbildung: Automatisierung – Digitalisierung – Polarisierung	BIBB, Bonn
28.–29.11.	6. BOP-Jahrestagung	Berlin
Dezember		
01.–02.12.	Jahreskongress berufliche Bildung (jakobb)	Stuttgart

Weitere Informationen unter <https://www.bibb.de/de/749.php>



Besucherguppen

Nationale wie internationale Berufsbildungsfachleute zeigten auch 2016 starkes Interesse am BIBB und seiner Expertise für die Erforschung und Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Allein in den Informationsveranstaltungen der Stabsstelle PR zu aktuellen Berufsbildungsthemen diskutierten über 650 Besucher/-innen aus Wissenschaft, Politik und Praxis mit BIBB-Fachleuten. Die meisten Gäste kamen aus Deutschland, gefolgt von der Volksrepublik China; weitere Delegationen kamen aus den Palästinensischen Gebieten, Indien, Myanmar, Bosnien und Herzegowina, der Republik Korea, Japan, Indonesien, Finnland und Argentinien. Unter den internationalen Besuchern waren Minister-Delegationen aus Argentinien, Bosnien und

Herzegowina und Indonesien sowie zahlreiche ausländische Bildungsinstitutionen und Universitäten.

Auch national gab es einen regen Austausch zwischen der Institutsleitung sowie Expertinnen und Experten des BIBB mit Berufsbildungsausschüssen, zum Beispiel des Bundesverbandes Metall, des Zentralverbandes des Deutschen Kraftfahrzeuggewerbes, der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau oder auch dem Arbeitskreis Schule-Wirtschaft Ahrweiler. Die Stabsstelle „Strategische Kommunikation, Presse und Öffentlichkeitsarbeit“ organisierte ferner Informationstermine für Lehrende und Studierende der Universität zu Köln, der Georg-August Universität Göttingen, der Bergischen Universität Wuppertal, der Universität

Duisburg-Essen und der Hochschule Koblenz.

Weitere Informationen unter www.bibb.de/de/750.php

Hermann-Schmidt-Preis 2016 Integration von Geflüchteten durch berufliche Bildung

„Und der Preis geht an ...“: Mit dem Hermann-Schmidt-Preis 2016 hat der Verein „Innovative Berufsbildung e.V.“ gezielt Projekte und Initiativen ausgezeichnet, die Modelle zur Integration von Geflüchteten durch berufliche Bildung entwickelt haben. Die Preisverleihung fand am 10. November 2016 im Rahmen einer gemeinsamen Fachtagung des BIBB und des BMBF im BMBF in Berlin statt. Aus den 34 zum Wettbewerb eingereichten Initiativen gingen vier als Sieger hervor.

Die Hermann-Schmidt-Preisträger 2016.
Foto: © BIBB



Ziel des Vereins – der vom BIBB sowie dem W. Bertelsmann Verlag (wbv) in Bielefeld getragen wird – ist es, mit dem jährlich verliehenen Preis auf innovative Ansätze in der

Berufsbildungspraxis aufmerksam zu machen, diese zu fördern und als gute Beispiele zur Nachahmung zu empfehlen. ◀

www.bibb.de/de/39904.php

Die Preisträger des Hermann-Schmidt-Preises 2016

	Projekt	Preisträger 2016	Preisgeld
Hermann-Schmidt-Preis 2016	„Projekt zur Unterstützung minderjähriger, unbegleiteter Ausländer“ (PUuMA)	Berufsförderungswerk der Bauindustrie NRW gGmbH (BFW), Ausbildungszentrum (ABZ) Kerpen	3.000 €
Sonderpreis	„Ankommen in Deutschland“ – ganzheitliches Qualifizierungsprogramm für erwachsene Geflüchtete mit elektrotechnischer Berufserfahrung	DB Fernverkehr AG, München	1.000 €
Sonderpreis	„Eignungsfeststellung, Berufsorientierung und Kenntnisvermittlung für minderjährige, unbegleitete Flüchtlinge“	Handwerkskammer Flensburg	1.000 €
Sonderpreis für Bürgerschaftliches Engagement	„Berufliche Integration von Flüchtlingen in Frankfurt/Rhein-Main“ (BIFF)	Gemeinschaftsinitiative Frankfurter Unternehmen und der Stadt Frankfurt am Main mit lokalen Kooperationspartnern	1.000 €

Publikationen



BIBB-Info

2016 wurde das BIBB-Info in deutscher und englischer Sprache neu aufgelegt. Die BIBB-Info-Broschüre, die kompakt die aktuellen

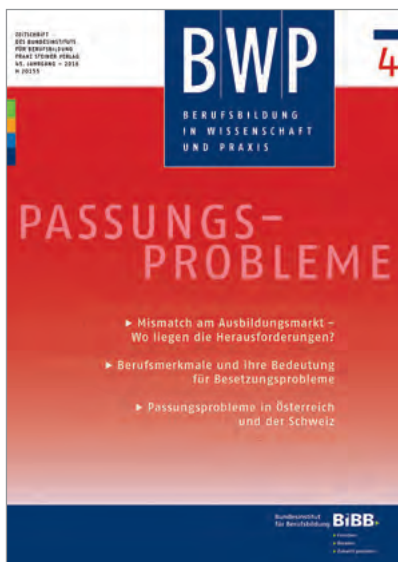
Handlungsfelder und Schlüsselthemen des BIBB vorstellt, kann unter vertrieb@bibb.de kostenfrei bestellt werden.

Das BIBB hat 2016 zahlreiche weitere Publikationen zu aktuellen Themen und Trends in der beruflichen Bildung veröffentlicht.

2017 widmet sich die BWP folgenden Schwerpunkten:

- ▶ Pflegeberufe (1/2017)
- ▶ Berufsbildung 4.0 (2/2017)
- ▶ Zukunft Berufsbildung (3/2017)
- ▶ Auszubildende (4/2017)
- ▶ Karriere im Betrieb (5/2017)
- ▶ Kompetenzen anerkennen (6/2017)

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)



Die Fachzeitschrift des BIBB informierte 2016 umfassend zu folgenden Themen:

- ▶ Migration und Flüchtlinge (1/2016)
- ▶ Forschungsdaten aus dem BIBB (2/2016)
- ▶ Bildungs- und Berufsverläufe (3/2016)
- ▶ Passungsprobleme (4/2016)
- ▶ Guidance – Wege in berufliche Bildung (5/2016)
- ▶ Sprache im Beruf (6/2016)

Weitere Informationen unter www.bwp-zeitschrift.de

Datenreport zum Berufsbildungsbericht



Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung wurde 2016 zum achten Mal vom BIBB herausgegeben. Er enthält umfassende Daten und Zeitreihen, Informationen und Analysen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung, gibt einen Überblick über Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der Berufsausbildung und informiert über internationale Indikatoren und Benchmarks. Schwerpunktthema des BIBB-Datenreports 2016 ist „Studienabbrecher/-innen als Chance für die duale Berufsausbildung – Duale Berufsausbildung als Chance für Studienabbrecher/-innen“. Der Datenreport ist als gedruckte Version sowie Open Access im Internet als Online-Variante verfügbar: www.bibb.de/datenreport

Berichte zur beruflichen Bildung



Ebenfalls 2016 erschien eine Kurzfassung des Datenreports 2015 für eine internationale, englischsprachige Zielgruppe: VET Data Report Germany 2015. Download unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8095>



In dieser Reihe wissenschaftlicher Fachpublikationen sind 2016 folgende Bände erschienen:

- ▶ Heterogenität und Vielfalt in der beruflichen Bildung
- ▶ Qualität betrieblicher Berufsausbildung in Deutschland
- ▶ Inklusion in der Berufsbildung: Befunde – Konzepte – Diskussionen
- ▶ Verzahnung beruflicher und akademischer Bildung
- ▶ Inklusion als Chance und Gewinn für eine differenzierte Berufsbildung
- ▶ Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe
- ▶ Kompetenzorientierung
- ▶ Rekrutierung, Ausbildungsmotive und Lohneffekte - Essays zur dualen Berufsausbildung

Weitere Informationen zu den Berichten zur beruflichen Bildung finden Sie unter www.bibb.de/BzBB

BIBB REPORT



Mit Daten, Fakten und Analysen zu aktuellen Fragestellungen der Berufsbildung positionierte sich das BIBB 2016 mit folgenden Ausgaben des BIBB REPORT:

- ▶ Warum nicht „Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk“ anstelle von „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“? (1/2016)
- ▶ Studienabbrecher/-innen: Als Auszubildende in Betrieben willkommen – aber möglichst ohne Extrabehandlung (2/2016)
- ▶ Die Bevölkerung wächst – Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten bleiben aber dennoch bestehen (3/2016) (auch auf Englisch verfügbar als Ausgabe 4/2016)

Unter vertrieb@bibb.de können Sie den BIBB REPORT kostenfrei abonnieren. Als Open Access zum Download finden Sie den BIBB REPORT unter: www.bibb.de/bibbreport

Wissenschaftliche Diskussionspapiere



2016 wurden aktuelle Daten, Fakten oder (Teil-)Ergebnisse von Studien und Evaluationen in folgenden wissenschaftlichen Diskussionspapieren veröffentlicht:

- ▶ Beteiligungsorientiert die Qualität der Berufsausbildung weiterentwickeln
- ▶ Inwieweit erlernen Medizinische Fachangestellte in ihrer Ausbildung berufsrelevante soziale Kompetenzen?
- ▶ Approaching Apprenticeship Systems from a European Perspective
- ▶ Berufsübergreifendes Konzept zur Evaluation von Ausbildungsordnungen
- ▶ Evaluation der Berufsausbildung in den Schutz- und Sicherheitsdienstleistungen
- ▶ Limited transferability of human capital across countries – the case of workers with foreign qualifications in Germany



Katarina Löffler,
Vertrieb im Arbeitsbereich „Publikationsmanagement/
Bibliothek“

Das BIBB veröffentlicht eine Vielzahl an Fachinformationen. Das BIBB-Vertriebsteam hat den Anspruch, diese Informationen – Print oder Online – punktgenau zu unseren Leserinnen und Lesern zu bringen. Über unser exaktes Adressmanagement und die Erschließung von innovativen wie international aufgestellten Vertriebswegen stellen wir sicher, dass die Fachöffentlichkeit Zugang zu allen relevanten Themen der Berufs- und Weiterbildung hat. Sie können uns gern über vertrieb@bibb.de kontaktieren.

- ▶ Digitale Medien in Betrieben – heute und morgen
- ▶ Entwicklung von Indikatoren und einer Datengewinnungsstrategie für die Weiterbildungsstatistik in Deutschland
- ▶ Tertiäre berufliche Bildung in Europa – Beispiele aus sechs Bildungssystemen
- ▶ Tertiary vocational education in Europe – examples from six education systems
- ▶ Berufliche Bildung im Handwerk
- ▶ Digitalisierung der Arbeitslandschaften

Alle wissenschaftlichen Diskussionspapiere Open Access zum Download unter www.bibb.de/wdp

BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte



In der Reihe „BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte“ finden sich Datensatzbeschreibungen und Methodenliteratur zu Daten der Berufsbildungsforschung. Diese Reihe wendet sich insbesondere an Wissenschaftler/-innen, die an der Sekundäranalyse von BIBB-Mikrodaten interessiert sind. Die BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte beinhalten auch methodische Aspekte der Datengenerierung zu einzelnen Datensätzen und zum Umgang mit ihnen. Erschienen sind 2016:

- ▶ BIBB-Qualifizierungspanel 2013, Version 2.0
- ▶ wbmonitor 2014
- ▶ BIBB-Qualifizierungspanel 2012, Version 2.0
- ▶ BIBB-Qualifizierungspanel 2013, Version 2.1
- ▶ BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012
- ▶ BIBB-Qualifizierungspanel 2014
- ▶ wbmonitor 2015

Alle Berichte Open Access zum Download unter www.bibb.de/FDZ-Berichte

Fachbeiträge im Internet



Das BIBB veröffentlicht Fachbeiträge zu aktuellen berufsbildungspolitischen Themen. Zielgruppen sind in erster Linie Entscheidungsträger/-innen sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Berufsbildungsplanung, der Berufsbildungspraxis und der wissenschaftlichen Fachöffentlichkeit. 2016 sind folgende Fachbeiträge erschienen:

- ▶ Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2015
- ▶ Neu geordnete Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO
- ▶ Öffentliche Weiterbildungsförderung von Teilnehmenden
- ▶ Mehr Ausbildungsangebote, stabile Nachfrage, aber wachsende Passungsprobleme
- ▶ Attraktivitätssteigerung durch Reform der Pflegeberufe
- ▶ Wege zur Integration von jungen Geflüchteten in die berufliche Bildung – Stärken der dualen Berufsausbildung in Deutschland nutzen
- ▶ Betriebliches Engagement in der Ausbildung Geflüchteter
- ▶ Stellenanzeigenanalyse in der Qualifikationsentwicklungsforschung
- ▶ Erstmals mehr Ausbildungsinteressierte mit Studienberechtigung als mit Hauptschulabschluss
- ▶ Strukturdaten Distance Learning

Alle Fachbeiträge Open Access zum Download unter www.bibb.de/Fachbeitrag

Kostenloses Informationsmaterial aus dem BIBB



Das BIBB hat auch in 2016 Informationsmaterial zu unterschiedlichen Bereichen veröffentlicht:

- ▶ Berufsbildungsbegriffe Deutsch-Englisch
- ▶ Fachkräftesicherung durch Vielfalt
- ▶ Modernisierung beruflicher Bildung (auch in englischer und spanischer Sprache erhältlich)

Alle Publikationen dieser Reihe Open Access zum Download unter www.bibb.de/infos

▶ Verzeichnis anerkannter Ausbildungsberufe

Jährlich erscheint das „Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe“. Hier sind alle staatlich anerkannten Ausbildungsberufe sowie sich in Erprobung befindende, aufgehobene und geänderte Berufe im dualen System zu finden.

www.bibb.de/berufe

iMOVE



iMOVE erstellt Leitfäden und Studien zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland, zu Exportmärkten und zu Rahmenbedingungen für den Export von Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen. 2016 sind neu erschienen:

- ▶ Marktstudie China
- ▶ Trendbarometer 2016
- ▶ Marktstudie Philippinen
- ▶ Developing Skills for Employability with German Partners. 8 Success Stories from the Health and Geriatric Care Sector (Russian Edition/Chinese Edition)
- ▶ Developing Skills for Employability with German Partners. 8 Success Stories from the Renewables and Cleantech Sector (Russian Edition/Chinese Edition)
- ▶ Marktstudie Kasachstan
- ▶ Marktstudie Spanien

Außerdem erschienen die ersten zwei Ausgaben von xPORT:

das iMOVE-Exportmagazin

- ▶ Lernen 4.0, Berufliche Bildung für Menschen aus Drittstaaten, Konsortialbildung; Ausgabe 1/2016
- ▶ Bildungsmarkt Iran, Bildung 4.0, Zertifizierung, Internationale Kommunikation; Ausgabe 2/2016

Publikationen von iMOVE Open Access zum Download unter:

www.bibb.de/iMOVE-Publikationen

Internationales Handbuch der Berufsbildung



Im Mittelpunkt stehen Länderstudien, die sich auf nationale Berufsbildungssysteme konzentrieren. Sie geben einen Einblick in die sozioökonomischen Rahmenbedingungen und die bildungspolitischen Kompetenzen der jeweiligen Länder unter dem Blickwinkel der Berufsbildung. 2016 erschien eine Länderstudie zu den Niederlanden. Publikationen des IHBB unter www.bibb.de/IHBB

Ausbildung gestalten



Die Reihe „Ausbildung gestalten“ erscheint ab Frühjahr 2017 Open Access im Internet. Zusätzlich ist es möglich, gedruckte Exemplare im Handel zu erwerben. Mit konkreten Tipps und praktischen Anleitungen richtet sich diese Schriftenreihe direkt an die Ausbildungspraxis und unterstützt das Ausbildungspersonal bei der täglichen Arbeit mit den Auszubildenden. 2016 sind erschienen:

- ▶ Wasserbauer/Wasserbauerin
- ▶ Fachkraft für Abwassertechnik
- ▶ Fachkraft für Wasserversorgungstechnik
- ▶ Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft
- ▶ Straßenwärter/Straßenwärterin
- ▶ Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice
- ▶ Karosserie- und Fahrzeugbau-mechaniker/-in
- ▶ Fachkraft für Metalltechnik
- ▶ Orthopädietechnik-Mechaniker/Orthopädietechnik-Mechanikerin
- ▶ Segelmacher/-in

Open Access sind im Internet folgende Ausgaben erschienen:

- ▶ Fluggerätelektroniker/Fluggerätelektronikerin
- ▶ Fluggerätmechaniker/Fluggerätmechanikerin
- ▶ Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen
- ▶ Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin
- ▶ Klempner/Klempnerin
- ▶ Polsterer/Polsterin
- ▶ Süßwarentechnologe/Süßwarentechnologin
- ▶ Werkfeuerwehrmann/Werkfeuerwehrfrau
- ▶ Kerzenhersteller/-in und Wachsbildner/-in
- ▶ Orthopädieschuhmacher/Orthopädieschuhmacherin
- ▶ Betonfertigteilbauer/Betonfertigteilbauerin

Mehr Informationen unter:
www.bibb.de/ausbildung-gestalten

Das BIBB veröffentlicht den wesentlichen Teil seiner Forschungs- und Arbeitsergebnisse Open Access und unterstützt damit aktiv die Open Access-Bewegung, z. B. die OA2020 – initiative for the large-scale transition to open access der Max-Planck-Gesellschaft.

Mehr Informationen zur Initiative unter
<http://oa2020.org>

Zur Open-Access-Strategie des BIBB weitere Informationen unter
www.bibb.de/open-access



Alle Veröffentlichungen des BIBB sind im gedruckten Veröffentlichungsverzeichnis 2017 zu finden – bestellbar per E-Mail unter:
vertrieb@bibb.de

oder kostenfrei herunterzuladen unter
<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8267>



Informationsstelle zu Open Educational Resources – OERinfo

Ende 2016 ist das vom BMBF geförderte Projekt einer Informationsstelle Open Educational Resources angelaufen: OERinfo. Es ist das Ziel, das Informationsangebot rund um OER systematisch zu erweitern. Das BIBB ist für die berufliche Bildung an OERinfo beteiligt. Unter OER werden in der Regel digitale Lernressourcen verstanden, also Kurse, Lehrwerke, Videos und Aufgaben, die für alle Interessierten frei verfügbar sind. Sie können nach eigenem Interesse von Lehrenden und Lernenden verwendet werden. Dabei können die Inhalte frei kombiniert, verändert, erweitert oder angepasst werden. Weitere Informationen zu OERinfo unter
<http://open-educational-resources.de>



Susanne Grimm,
wissenschaftliche Mitarbeiterin, OERinfo am BIBB

Bei allgemeinen Fragen rund um das Thema OER im Bereich der Berufsbildung oder spezifischem Interesse an einer Informationsveranstaltung kontaktieren Sie mich über grimm@bibb.de. Gerne nehme ich auch Hinweise auf Praxisbeispiele Offener Bildungsmaterialien in der Berufsbildung entgegen.

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

Das BIBB stellt zur Unterstützung der Berufsbildungsforschung, Politikberatung und Berufsbildungspraxis ein umfangreiches Informationsangebot im Internet zur Verfügung. Im Zentrum dieses Informationsangebotes steht der BIBB-Internetauftritt www.bibb.de, über den die digital verfügbaren Dienstleistungen und Arbeitsergebnisse des BIBB erreichbar sind.



Aktuelle und qualitätsgesicherte Informationen im Internet

Die Startseite des Internetauftritts informiert tagesaktuell und qualitätsgesichert über Entwicklungen, Ergebnisse und Schlüsselthemen des BIBB. Das fachliche Angebot ist in neun Themengruppen und 65 Themen gegliedert. Insgesamt können mehr als 60.000 Seiten und Dokumente zur Berufsbildung recherchiert werden.



Dr. Uta Roth,
Teamleiterin „Internet“

Mit monatlich mehr als 100.000 Besuchen ist der BIBB-Internetauftritt eine der zentralen Adressen der Berufsbildung in Deutschland. Doch wer sind die Menschen, die dieses Angebot nutzen? Erreichen wir die Zielgruppen, die wir erreichen möchten? Wie zufrieden sind die Nutzer/-innen mit dem Auftritt? Wie wird das BIBB über sein Internetangebot wahrgenommen? Wie bekannt ist das Angebot im Ausland? Hinweise zum Inhalt, Korrekturbedarf, Lob und Kritik sind willkommen: internet@bibb.de

Eine Reihe von Informationskanälen informiert die BIBB-Zielgruppen aktuell über neue Arbeitsergebnisse und Publikationen. Dazu zählen neben Pressemitteilungen auch RSS-Feeds, Social Media-Netzwerke (u. a. Twitter) sowie die beiden zentralen BIBB-Newsletter BIBB aktuell (deutschsprachig) und BIBBNews (englischsprachig). Ebenso können die BIBB-Veröffentlichungen über den Internetauftritt bezogen werden.

Im Rahmen der Internationalisierungsstrategie wird das Angebot für internationale Adressaten kontinuierlich ausgeweitet und qualitativ verbessert. Im Fokus stehen dabei die Auswahl und Ausrichtung der Inhalte auf die Informationsanforderungen internationaler Zielgruppen. So wird der englischsprachige Internetauftritt speziell auf die Bedürfnisse von Nutzergruppen aus dem Ausland ausgerichtet.

Dachmarkenkonzeption für die „BIBB-Portalfamilie“

Neben dem zentralen Internetangebot www.bibb.de ist das BIBB Herausgeber von 25 eigenständigen fach- oder projektbezogenen Internetangeboten mit insgesamt mehr als 250.000 Internetseiten und Dokumenten. Mit diesen Portalen wird den wachsenden Wissensmanagement- und Kommunikationsanforderungen des BIBB, seiner Zielgruppen sowie der beauftragenden Ministerien (im Drittmittelbereich) entsprochen.

„Die Dachmarke trägt dazu bei, die Verbindung der BIBB-Portalfamilie sichtbar zu machen.“

Bernd Kuehn, Teamleiter Internet

► Das BIBB auf Twitter – fester Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit

Alle Neuigkeiten aus dem BIBB werden täglich getwittert. BIBB-Tweets werden mittlerweile von Ministerien, Verbänden, Kammern, Gewerkschaften sowie weiteren Forschungseinrichtungen aufgegriffen und retweetet, sodass das BIBB-Angebot als entsprechend gut etabliert gelten kann. Ziel ist die Information der Berufsbildungspraxis, der Berufsbildungspolitik und der wissenschaftlichen Fachöffentlichkeit über einen Nachrichtendienst, der für die mobile und ortsunabhängige Nutzung optimiert ist und immer häufiger als Plattform für den Austausch, für Diskussionen und Dialog bspw. bei Veranstaltungen genutzt wird. Dass das BIBB erfolgreich twittert, beweist ebenfalls die kontinuierlich steigende Nachfrage mit rund 50 neuen Followern jeden Monat. Der Durchbruch der 2.000er-Marke bei der Gesamtzahl der Follower ist für 2017 zu erwarten. Werden auch Sie Teil dieser Entwicklung und seien Sie jederzeit gut informiert – folgen Sie dem BIBB unter: https://twitter.com/BIBB_de

Damit das Angebot transparenter und einheitlicher in der Außendarstellung wird, wurde im Rahmen der Portalstrategie eine Dachmarkenkonzepktion mit unterschiedlichen Formaten ausgearbeitet.

Die Dachmarke trägt dazu bei, die Verbindung der BIBB-Portalfamilie sichtbar zu machen. Je nach Ausgestaltung können darüber hinaus Konzeption und Umsetzung von Fachportalen durch Bereitstellung

eines Rahmenlayouts vereinfacht werden. Um speziellen Anforderungen gerecht zu werden, lässt die Dachmarkenkonzepktion Raum für eine Portalidentität sowie für weitere „Marken“ unterhalb der Dachmarke. ◀

www.bibb.de

Kooperationen mit Hochschulen und Forschungsinstituten

Der Diskurs innerhalb der Scientific Community ist für wissenschaftliches Arbeiten essenziell. Er dient der Qualitätsentwicklung, dem Austausch über Forschungsansätze und Forschungsergebnisse sowie der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Für das BIBB kommt der Zusammenarbeit mit Hochschulen und Forschungsinstituten daher eine strategische Bedeutung zu. Im Jahr 2016 bestanden 16 Kooperationsvereinbarungen mit deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Darüber hinaus gibt es zahlreiche projektbezogene Kooperationen im Rahmen gemeinsamer Forschungs- und Entwicklungsprojekte, gemeinsamer Veröffentlichungen oder Veranstaltungen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BIBB unterstützen den wissenschaftlichen Nachwuchs bei ihren Abschlussarbeiten und führen Lehrveranstaltungen zu aktuellen Themen oder Methoden durch. An der Universität zu Köln fördert das BIBB eine Stiftungs-Juniorprofessur von Prof. Dr. Christian Ebner zur soziologischen Berufsforschung. Zudem bietet das BIBB Praktika

und Stellen für Studierende und Promovierende an.

Der Vernetzung mit externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern dient auch die Mitwirkung des BIBB in der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN; www.agbfn.de). Seit 25 Jahren trägt das Netzwerk zum wissenschaftlichen Austausch und zur Nachwuchsförderung bei. Das Netzwerk ist offen für alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die Beiträge zur Berufsbildungsforschung leisten. Ziel ist der Austausch zwischen Vertretern und Vertreterinnen aus unterschiedlichen Disziplinen und mit unterschiedlichen Forschungsansätzen. Im Jahr 2016 fanden im Rahmen des Netzwerkes Veranstaltungen zu den Themen „Zugang zu beruflicher Bildung für Zuwandernde: Chancen und Barrieren“ sowie „Didaktik in der beruflichen Bildung – Selbstverständnis, Zukunftsperspektiven und Innovationsschwerpunkte“ statt. Der Friedrich-Edding-Preis für Berufsbildungsforschung wurde zum dritten Mal ausgeschrieben und wird 2017 im Rahmen eines Forums der AG BFN verliehen. Mit dem Preis, der nach Friedrich Edding, dem Nestor der deutschen Bildungswirtschaft und Professor am Berliner Max-Planck-Institut für Bildungsforschung benannt ist, werden herausragende Dissertationen aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen ausgezeichnet, die sich mit Fragen der Berufsbildung beschäftigen. ► ► ►

Die Bundeskanzler-Stipendiaten 2016 mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des BIBB: Maren Verfürth (BIBB), Manish Joshi (Stipendiat aus Indien), Dr. Philipp Grollmann (BIBB), Deeneaus Polk (Stipendiat aus den USA), Dr. Sandra Liebscher (Forschungskoordination BIBB), Prof. Dr. Reinhold Weiß (Forschungsdirektor BIBB) (v.l.n.r.).
Foto: © BIBB



Wissenschaftler/-innen aus dem Ausland sind daran interessiert, das deutsche Berufsbildungssystem kennenzulernen, um daraus Anregungen für die Entwicklung des Bildungssystems im eigenen Land zu gewinnen. Das BIBB fördert den internationalen Austausch und bietet Arbeitsplätze für Gastwissenschaftler/-innen aus dem In- und Ausland. Im Jahr 2016 wurden insgesamt 13 Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler im BIBB betreut. Sie kamen von Hochschulen oder Forschungsinstituten aus Australien, China, Indien, Japan und den USA. Darunter waren drei Stipendiaten der Humboldt-Stiftung, die im Rahmen des „Bundeskanzler-Programms“ einen zwölfmonatigen Forschungsaufenthalt in Deutschland absolviert haben. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können dabei nicht nur auf die Expertise und Infrastruktur des BIBB zurückgreifen,

„Das BIBB fördert den internationalen Austausch und bietet Arbeitsplätze für Gastwissenschaftler/-innen aus dem In- und Ausland.“

Dr. Christina Widera, Forschungskoordination

sondern profitieren auch von der Vernetzung des BIBB mit Akteuren der Berufsbildung. Umgekehrt nehmen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des BIBB die Möglichkeit zu Forschungsaufenthalten an ausländischen Hochschulen und Forschungsinstituten wahr. So war eine international vergleichend forschende Mitarbeiterin des BIBB auf Einladung der Kyushu Universität zu Lehr- und Forschungsaufgaben in Japan.

Das BIBB arbeitet schließlich in der AG Ressortforschung mit, einem Netzwerk von Forschungseinrichtungen des Bundes mit Ressortforschungsaufgaben. Wesentliche Ziele sind die Kommunikation und Abstimmung in ressortübergreifenden Belangen, beispielsweise der Qualitätsentwicklung der wissenschaftlichen Arbeit und der Nachwuchsförderung. ◀

www.bibb.de/de/1225.php

Das Forschungsdatenzentrum im BIBB (BIBB-FDZ)

Das Forschungsdatenzentrum bereitet die Forschungsdaten der BIBB-Forschungsprojekte mit Dokumentation und einer Langzeit-Archivierung auf und stellt sie der nicht-kommerziellen Forschung für wissenschaftliche Auswertungen zur Verfügung.

Das Datenangebot des BIBB-FDZ besteht derzeit aus 69 Forschungsdatensätzen, von denen zwölf im Jahr 2016 neu veröffentlicht wurden. Dabei handelt es sich um die Forschungsdaten der 2014-er Welle des *BIBB-Qualifizierungspanels*, die Erhebungswellen 2014 und 2015 des *wbmonitors* sowie die Daten der Erhebung *BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 – Ausbildungsabsolventen der Jahre 2006 bis 2008*. Diese Forschungsdaten wurden jeweils ausführlich in einem Daten- und Methodenbericht dokumen-

tiert. In Form einer Kurzdokumentation wurden die Forschungsdaten der *BIBB-Erhebung – Patterns of recruitment and induction in selected European countries* der externen Wissenschaft zur Verfügung gestellt. Weiterhin wurde für alle sieben Wellen der *BIBB-Schulabgängerbefragungen* ein Campus-File veröffentlicht.

Eine kontrollierte Weitergabe der Forschungsdatensätze erfolgte im Jahr 2016 an ca. 90 externe Forschungsprojekte, welche insgesamt etwa 150 Datennutzer/-innen umfassen. Knapp 15 Prozent dieser Forschungsprojekte werden an ausländischen Institutionen durchgeführt, zum Beispiel in den Vereinigten Staaten von Amerika oder im Vereinigten Königreich. Das Angebot der Produkte und Leistungen des BIBB-FDZ findet sich unter den Webadressen www.bibb-fdz.de <http://metadaten.bibb.de/>

„Das Datenangebot des BIBB-FDZ besteht derzeit aus 69 Forschungsdatensätzen, von denen zwölf im Jahr 2016 neu veröffentlicht wurden.“

Anett Friedrich, wissenschaftliche Mitarbeiterin



BWP 2/2016: Forschungsdaten aus dem BIBB

Neben der Mitwirkung bei der Erstellung des Berufsbildungsberichts und der Berufsbildungsstatistik leistet das BIBB durch seine vielfältigen Forschungsaktivitäten einen wesentlichen Beitrag zur Berufsbildungsforschung. Die BWP-Ausgabe vermittelt einen Einblick in die umfangreichen Datensätze, die das BIBB generiert, auswertet und auch externen Forschern und Forscherinnen zur Verfügung stellt. Gleichzeitig wird deutlich, welche Antworten auf aktuelle Fragen der Berufsbildung auf Basis dieser Daten gegeben werden können. www.bibb.de/bwp-2-2016

Literaturdatenbank und Auswahlbibliografien

Die Literaturdatenbank Berufliche Bildung weist seit Anfang der 1990er-Jahre die deutschsprachige Fachliteratur zur Berufsbildung systematisch nach. Sie wird vom BIBB herausgegeben und steht kostenfrei im Internet unter www.lddb.de zur

Verfügung. Kooperationspartner sind unter anderem das Fachportal Pädagogik, das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung sowie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Die LDBB enthält aktuell über 60.000

Literaturnachweise (Stand: Dezember 2016) und wird kontinuierlich aktualisiert. Fachpublikationen können auch über eine E-Mail an lddb@bibb.de gemeldet werden.

► Neue Auswahlbibliografien der Literaturdokumentation:

Industrie 4.0 – Wirtschaft 4.0 – Berufsbildung 4.0

Internationale Zusammenarbeit und Transfer in der Berufsbildung

► Weitere verfügbare Themen:

Akademisierung der Berufswelt

Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Attractiveness of vocational education and training: Permeability, successful school-to-work transitions and international mobility

Ausbildungsreife junger Menschen

Benachteiligtenförderung

Berufliche Bildung in kaufmännischen Berufen

Berufliche Handlungskompetenz

Berufsausbildung in Teilzeit

Berufsbildungsforschung – Theorie und Methodik

Berufskonzept

Berufsorientierung

Bildungsberatung

Bildungscontrolling

Demografischer Wandel und berufliche Bildung

Duale Studiengänge

Durchlässigkeit im Bildungssystem

Der europäische Berufsbildungsraum

Fachkräftebedarf und Fachkräftengpässe

Gesundheits(fach)berufe

Gesundheitsförderung in der Ausbildung

Heterogenität in der Berufsbildung

Inklusion in der beruflichen Bildung

Junge Menschen mit Migrationshintergrund

Kompetenz in der beruflichen Bildung: Begriff, Erwerb, Erfassung, Messung

Modelle, Konzepte und Perspektiven für das Duale System

Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung

Personal in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Qualität in der beruflichen Bildung

Übergangssystem und Übergangsmangement: Studien, Gutachten und Forschungsbeiträge

Übergänge: Jugendliche an der ersten und zweiten Schwelle

Vocational education and training in European countries

Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Weiterbildung älterer Beschäftigter

Weiterentwicklung von Berufen – Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung

Wissensmanagement – Entwicklungen, Perspektiven, Anwendungen in der Praxis

Zertifizierung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen

Auswahlbibliografien zum Download unter www.bibb.de/auswahlbibliografien



Anhang A

Das BIBB im Internet

1. Das BIBB	
Leitung und Organisation Vorstellung der Organisationseinheiten, Organigramm des BIBB	www.bibb.de/organisation
Gremien Hauptausschuss, Wissenschaftlicher Beirat, Ausschuss für Fragen behinderter Menschen	www.bibb.de/gremien
Aufgaben und Leitlinien Aufgaben des BIBB, Leitbild, Zielgruppen sowie Leitlinien wie die Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und die Qualitätsentwicklung im BIBB	www.bibb.de/aufgaben
Mitarbeiterprofile Das wissenschaftliche Personal im BIBB	www.bibb.de/personen
Karriere, Jobs, Ausbildung Ihre Karriere im BIBB	www.bibb.de/karriere
2. Die Themen	
Berufe Informationen zu den Aus- und Weiterbildungsberufen des Dualen Systems nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO)	www.bibb.de/berufe
Praxis und Programme Informationsangebot für die Berufsbildungspraxis. Zur Praxisunterstützung übernimmt das BIBB auch Aufgaben als Programmträger	www.bibb.de/praxis
BIBB-Modellversuche Außerschulische Modellversuche als Instrument der Innovation von Aus- und Weiterbildung	www.bibb.de/modellversuche
Überbetriebliche Bildungsstätten und Kompetenzzentren (ÜBS) ÜBS sind Einrichtungen zur Durchführung beruflicher Aus- und Weiterbildungslehrgänge in Ergänzung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, insbesondere der Klein- und Mittelbetriebe	www.bibb.de/uebs
Werkzeugkasten Werkzeugkasten zur Handlungsorientierung von Prüfungsaufgaben	www.bibb.de/werkzeugkasten
Planspielforum Planspiele in der beruflichen Bildung	www.bibb.de/planspielforum
Forschung Forschung im BIBB	www.bibb.de/forschung
Datenbank der Projekte des BIBB (DaPro) DaPro dokumentiert die Forschungs- und Entwicklungsprojekte sowie die wissenschaftlichen Dienstleistungen des BIBB	www.bibb.de/dapro
Berufsbildung international Das BIBB beteiligt sich aktiv an der Gestaltung des europäischen Bildungsraums	www.bibb.de/international
German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training (GOVET) GOVET ist Bestandteil der Strategie der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand	www.bibb.de/govet



Anhang A

Das BIBB im Internet

Übergänge in Ausbildung und Beruf Informationen zum Übergangsgeschehen: Berufsorientierung, „Erste Schwelle“, „Zweite Schwelle“	www.bibb.de/uebergaenge
Themenseite „Flüchtlinge und Berufsbildung“ Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beruf	www.bibb.de/fluechtlinge
Berufliche Ausbildung In diesem Bereich finden Sie u. a. Informationen zur Beteiligung der Betriebe und zum Berufsbildungspersonal	https://www.bibb.de/de/48.php
AusbildungsPlus Überblick über Ausbildungsangebote mit Zusatzqualifikationen und duale Studiengänge sowie Informationen rund um die Berufsausbildung	www.bibb.de/ausbildungsplus
Qualifikations- und Kompetenzentwicklung Die Entwicklung beruflicher Kompetenzen von Auszubildenden sowie die Entwicklung von Qualifikationen werden analysiert	www.bibb.de/kompetenzen
BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen Ergebnisse und Daten zu langfristigen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt	www.bibb.de/qube
Themenseite „Wirtschaft 4.0 – Digitalisierung der Arbeitswelt“ „Wirtschaft 4.0“ ist das Zukunftsthema für deutsche Unternehmen und für die Rekrutierung geeigneter Fachkräfte von enormer Bedeutung	www.bibb.de/wirtschaft40
Netzwerk Qualifizierung Elektromobilität (NQuE) Bildung und Qualifizierung sind entscheidende Grundlagen für ein wettbewerbsfähiges Gesamtsystem der Elektromobilität	www.bibb.de/nque
Berufliche Weiterbildung Weiterbildung ist ein zentrales Element lebensbegleitenden Lernens	www.bibb.de/weiterbildung
Daten Bildungsberichterstattung Auswertungen und Analysen	www.bibb.de/daten
Ausbildungsvergütung Seit über 25 Jahren beobachtet und analysiert das BIBB die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen	www.bibb.de/dav
Datensystem Auszubildende (DAZUBI) Vom BIBB aufbereitete Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung jährlich zum 31.12.)	www.bibb.de/dazubi
BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09. Ergebnisse der jährlichen Untersuchung	www.bibb.de/naa309
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland	www.bibb.de/erwerbstaetigenbefragung
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



Anhang A

Das BIBB im Internet

Integrierte Ausbildungsberichterstattung Bildungsstatistik und Indikatorensystem	www.bibb.de/indikatorik
Referenzbetriebssystem Mit dem Referenz-Betriebs-System (RBS) werden derzeit rund 1.500 Betriebe drei- bis viermal im Jahr zu aktuellen Fragestellungen der betrieblichen Berufsausbildung befragt	www.bibb.de/rbs
3. Unser Service	
Presse Pressemitteilungen, Interviews, Reden	www.bibb.de/presse
Veröffentlichungen Über das elektronische Veröffentlichungsverzeichnis können die Publikationen des BIBB recherchiert und heruntergeladen bzw. bestellt werden	www.bibb.de/veroeffentlichungen
Newsletter Abonnieren Sie den BIBB-Newsletter „BIBBaktuell“, um aktuelle Informationen zu Fragen der Berufsbildung zu erhalten	www.bibb.de/newsletter
Veranstaltungen Das BIBB beteiligt sich vielfältig an Messen und Veranstaltungen	www.bibb.de/veranstaltungen
Bibliothek- und Literaturdokumentation Literaturdatenbank Berufliche Bildung, Fachinformationsservice, Bibliotheksservice, Open Access	www.bibb.de/literatur
Schlagworte A-Z Zugang zum BIBB-Internetangebot nach Schlagworten	www.bibb.de/a-z



Anhang B

Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2016

Anerkennung und Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge – Eine Sisyphus-Aufgabe? /

Kim-Maureen Wiesner. In: Kompetenzorientierung : berufliche Kompetenzen entwickeln, messen und anerkennen / Agnes Dietzen [Hrsg.]; Reinhold Nickolaus [Hrsg.]; Beatrice Rammstedt [Hrsg.]; Reinhold Weiß [Hrsg.]. – Bielefeld. – (2016), S. 211-225
ISBN 978-3-7639-1185-1

Aufstiegsfortbildung und Karriere – quo vadis?: Verwertungschancen höherer beruflicher Abschlüsse in Zeiten der Akademisierung / Anja Hall.

In: Arbeit: Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. – 25 (2016), H. 3/4, S. 107-124

Berufliche Höherqualifizierung durch Aufstiegsfortbildung – eine zweite Chance auch für Frauen? / Anja Hall.

In: Zeitschrift für Soziologie: ZfS. – 45 (2016), H. 3, S. 200-218

Betriebliches Vertragslösungsgeschehen in der dualen Berufsausbildung: Eine Analyse des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung / Daniela Rohrbach-Schmidt; Alexandra Uhly.

In: Empirische Pädagogik: Zeitschrift zu Theorie und Praxis erziehungswissenschaftlicher Forschung. – 30 (2016), H. 3/4, S. 372-401

Educational (mis)match and skill utilization in Germany: assessing the role of worker and job characteristics /

Daniela Rohrbach-Schmidt; Michael Tiemann. – 21 S.

In: Journal for labour market research. – (2016), H. OnlineFirst, 17.02.2016

<http://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs12651-016-0198-9.pdf> [Zugriff 22.7.2016]

L' engagement des entreprises dans le dispositif de formation professionnelle en Allemagne / Isabelle Le Mouillour;

Marthe Geiben.

In: Revue internationale d'éducation de Sèvres. – (2016), H. 71, S. 63-72

Entwicklung eines berufsspezifischen Ansatzes zur Modellierung und Messung sozial-kommunikativer Kompetenzen bei Medizinischen Fachangestellten / Agnes Dietzen; Moana Monnier; Christian Srbeny; Tanja Tschöpe; Janne Kleinhans.

In: Kompetenzorientierung: berufliche Kompetenzen entwickeln, messen und anerkennen / Agnes Dietzen [Hrsg.]; Reinhold Nickolaus [Hrsg.]; Beatrice Rammstedt [Hrsg.]; Reinhold Weiß [Hrsg.]. – Bielefeld. – (2016), S. 99-115

ISBN 978-3-7639-1185-1

Ergebnisse aus der ANKOM-Initiative – Potenziale für eine Weiterentwicklung dualer Studiengänge?! / Kim-Maureen Wiesner ;

Antje Winkler. In: Verzahnung beruflicher und akademischer Bildung : duale Studiengänge in Theorie und Praxis / Uwe Faßhauer [Hrsg.] ; Eckart Severing [Hrsg.]. – Bielefeld. – (2016), S. 81-96

https://www.agbfn.de/dokumente/pdf/agbfn_19_wiesner_winkler.pdf

[Zugriff: 7.2.2017]. – ISBN 978-3-7639-1183-7

Kompetenzstrukturen im Ausbildungsberuf Fachinformatiker/-in / Alexander Nitzschke; Reinhold Nickolaus; Stefanie Velten; Annette Maier; Annalisa Schnitzler; Agnes Dietzen.

In: Kompetenzorientierung: berufliche Kompetenzen entwickeln, messen und anerkennen / Agnes Dietzen [Hrsg.]; Reinhold Nickolaus [Hrsg.]; Beatrice Rammstedt [Hrsg.]; Reinhold Weiß [Hrsg.]. – Bielefeld. – (2016), S. 189-208

ISBN 978-3-7639-1185-1



Anhang B

Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2016

Modellierung, Messung und Förderung sozial-kommunikativer Kompetenzen von Medizinischen Fachangestellten in der Ausbildung: Ableitungen aus dem Projekt CoSMed / Tanja Tschöpe; Moana Monnier.

In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. – 112 (2016), H. 4, S. 525-554

Occupation-specific social competences in vocational education and training (VET): the example of a technology-based assessment / Moana Monnier; Tanja Tschöpe; Christian Srbeny; Agnes Dietzen. – 18 S.

In: Empirical Research in Vocational Education and Training. – 8 (2016), H. Online-Ausg.

<https://ervet-journal.springeropen.com/articles/10.1186/s40461-016-0036-x> [Zugriff 26.8.2016]

Social distance and wage inequalities for immigrants in Switzerland / Christian Ebner; Marc Helbling. In: Work, employment and society. – 30 (2016), H. 3, S. 436-454

The structure of hiring costs in Germany: evidence from firm-level data / Samuel Mühlemann; Harald Pfeifer.

In: Industrial relations: a journal of economy and society. – 55 (2016), H. 2, S. 193-218



Anhang C

Kontakte

Hausanschrift:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Postanschrift:

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

E-Mail-Adressen:

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

JOBSTARTER beim

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

[Nationale Agentur Bildung für Europa \(NA\)](#) [beim Bundesinstitut für Berufsbildung](#)

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

Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017

Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017 enthält umfassende Informationen und Analysen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung, gibt einen Überblick über Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der Berufsausbildung und informiert über internationale Indikatoren und Benchmarks.

Schwerpunktthema des BIBB-Datenreports ist in diesem Jahr „Geflüchtete und berufliche Bildung“.

Außerdem

- ▶ Indikatoren zur beruflichen Ausbildung
- ▶ Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung
- ▶ Förderung von Berufsbildungsinnovationen durch Programme, Modellinitiativen und Kompetenzzentren
- ▶ Monitoring zur Internationalisierung der Berufsbildung

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
2017, 556 S., kostenlos
ISBN 978-3-945981-89-4
Best.-Nr. 09.274



Der Datenreport kann unter folgendem Link kostenlos heruntergeladen werden:

www.bibb.de/datenreport/de/aktuell.php

Bestellung der Printversion unter vertrieb@bibb.de.

Schnupperabonnieren? Klar!

Jetzt 2 Ausgaben BWP gratis lesen

Wissenschaft, Politik und Praxis im Dialog

Jede Ausgabe widmet sich einem Themenschwerpunkt, der vielschichtig und fundiert aufbereitet wird. Dabei werden nicht nur nationale, sondern auch internationale Entwicklungen berücksichtigt. Die Zeitschrift enthält Nachrichten, Hinweise auf Veröffentlichungen und Veranstaltungen.

Verfolgen Sie mit der BWP den Austausch zwischen Berufsbildungsforschung, –praxis und –politik regelmäßig und aktuell – 6 Mal im Jahr!

Mit umfangreichem Online-Archiv unter www.bwp-zeitschrift.de



Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.)
6 Ausgaben pro Jahr
Bezugspreis jährlich € 42,60 [D]
zzgl. € 18,30 [D] Versandkosten*
ISSN 0341-4515

Bestellen Sie zwei aufeinander folgende Hefte der zweimonatlich erscheinenden Zeitschrift *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*. Im Bezug der Zeitschrift inbegriffen ist der Zugang zum Online-Archiv für den betreffenden Zeitraum. Die Lieferung beginnt mit der aktuell vorliegenden Ausgabe. Der Bezug der beiden Hefte ist **gratis**.

Das Schnupperabo lässt sich bis zwei Wochen nach Erhalt des 2. Hefts jederzeit formlos kündigen. Sollten Sie nach Erhalt der zweiten Ausgabe nicht innerhalb von zwei Wochen kündigen, erhalten Sie die BWP ab der dritten Ausgabe im regulären Abonnement zum Bezugspreis von jährlich € 42,60 zzgl. € 18,30 Versandkosten*.

* Versandkosten innerhalb Deutschlands. Preise inklusive MwSt. (D). Stand der Preise: 1.1.2017. Handelsregistergericht Stuttgart, HRB 11455

Erst mal gratis schnuppern!

Bestellen Sie noch heute:
www.steiner-verlag.de/bwp

oder per e-mail: service@steiner-verlag.de
oder per Telefon 0711 2582 – 353



Franz Steiner
Verlag

Franz Steiner Verlag

Birkenwaldstr. 44 · 70191 Stuttgart

Telefon 0711 2582 – 353 | Telefax 0711 2582 – 390

service@steiner-verlag.de | www.steiner-verlag.de



Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert Schuman Platz 3
53175 Bonn

Telefon: (02 28) 1 07 0

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



Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten