

Bundesinstitut für Berufsbildung

Jahresbericht 2022



BUNDESINSTITUT FÜR
BERUFSBILDUNG

JAHRESBERICHT 2022

IMPRESSUM

1. Auflage 2023

Herausgeber:

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

Publikationsmanagement:

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

Vertrieb: vertrieb@bibb.de

Redaktionsschluss: 31.12.2022

Gesamtherstellung:

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

Bildnachweis:

Seite 12/13: vegefox.com/AdobeStock
Seite 28/29: vegefox.com/AdobeStock
Seite 38/39: vegefox.com/AdobeStock
Seite 61: iStock.com/kowition; iStock.com/JDawnInk
Seite 64/65: vegefox.com/AdobeStock

Für diese Bilder gilt die untenstehende CC-Lizenz nicht.



Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen – 4.0 International).

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

ISBN 978-3-96208-415-8 (Print)

ISBN 978-3-96208-416-5 (Open Access)

urn:nbn:de:0035-1056-0

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

Gedruckt auf FSC-zertifiziertem Papier

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser	5
Vorwort Prof. Dr. Hubert Ertl	7
BIBB-Kongress 2022	8
1. Berufsbildung durch Forschung weiterentwickeln	13
Ausbildungsmarktentwicklung im Jahr 2022	13
Langfristige Entwicklungen des Arbeitsmarktes	16
Berufe im Kontext der Energiewende	18
Arbeit bleibt Technik hilft	20
Forschung international	22
Innovationen in der Berufsbildung durch Forschung stärken	24
Kurznachrichten zur Forschung im BIBB	26
2. Grundlage für die Berufe von morgen: eine zukunftsfähige Ordnungsarbeit	29
Fortschritt gestalten – Innovationen im Prüfungswesen	29
Neue und modernisierte Aus- und Fortbildungsberufe	32
Forschung für die Zukunft von Berufen	36
3. Berufsbildung national und international stärken	39
Netzwerke zur Stärkung der beruflichen Bildung	39
Transparenz – den Nebel bei Bildungsangeboten lichten	43
Fachkräftenachwuchs sichern	48
Fachkräftesicherung durch Berufsankennung und Fachkräftemigration.	53
Krieg gegen die Ukraine: Auswirkungen und Maßnahmen.	55
International im Fokus: Nachhaltigkeit in der Berufsbildung	58
4. Rahmenbedingungen für höchste Qualität weiterentwickeln: das BIBB als moderne Institution	65
Das BIBB zieht um!	65
Digitalisierung im BIBB	67
Der Hauptausschuss	69
Fakten zum BIBB	70
Das BIBB als attraktiver Arbeitgeber	71
Die Kommunikation der Arbeit des BIBB nach außen	76
Abkürzungsverzeichnis	84

VORWORT

Liebe Leserin, lieber Leser,

im Jahr 2022 waren für die berufliche Bildung in Deutschland die Auswirkungen der Coronapandemie und die Folgen des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine prägend. Diese Ereignisse und ihre Folgen haben uns deutlich vor Augen geführt, wie verwundbar unsere Wirtschaft und unsere Gesellschaft sind. Um den bereits entstandenen Schaden zu begrenzen und Schlimmeres für die Zukunft zu verhindern, müssen wir uns von Gewohntem verabschieden und Veränderungen auf den Weg bringen – auch in der beruflichen Bildung. Genau deshalb muss die Transformation für die berufliche Bildung zu einer Mission werden! Sie ist hier mehr denn je gefordert. Für eine beschleunigte Transformation braucht es vor allem qualifizierte Fachkräfte!

Doch machen wir uns nichts vor: Der Ausbildungsmarkt hat für junge Menschen im Jahr 2022 trotz aller Bemühungen offensichtlich weiter an Attraktivität verloren. Das ist mehr als alarmierend, und diesem Trend müssen wir dringend entgegenwirken! Damit dies gelingt, ist vor allem Folgendes zu tun. Erstens: Wir müssen ein gesamtgesellschaftliches Verständnis zur Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung fördern. Dafür muss dem Deutschen Qualifikationsrahmen ein rechtlicher Rahmen gegeben werden, damit wir eine nachvollziehbare öffentliche Verbindlichkeit in der Gesellschaft schaffen. Zweitens: Die berufliche Bildung muss flexibler, inklusiver und exzellenter werden. Qualifizierung und Kompetenzentwicklung müssen mehr und diverse Gruppen erreichen. Dies ist dann möglich, wenn unter Wahrung des Berufsprinzips Angebote zur Berufsorientierung sowie zur Aus- und Fortbildung systemisch stärker an die Qualifizierungsvoraussetzungen der Menschen gekoppelt werden. Und drittens: Wir müssen die Bedingungen für qualifizierte Zuwanderung durch attraktive Angebote der beruflichen Bildung verbessern und die inländischen Potenziale in non-formalen und informellen Kontexten gewinnbringend für den Arbeitsmarkt heben. Dafür braucht es ein einheitliches Validierungssystem als ergänzende Säule zum formalen Prüfungssystem.

Wie sich das Berufsbildungssystem im Jahr 2022 weiterentwickelt hat, können Sie den Forschungs- und Arbeitsergebnissen des BIBB entnehmen, über die dieser Jahresbericht einmal mehr umfassend informiert. Besonders hervorheben möchte ich die Sonderseiten zu Beginn: Wir werfen einen Blick zurück auf den BIBB-Kongress am 27. und 28. Oktober 2022. Unter dem Motto „Future Skills – Fortschritt denken“ kamen mehr als 1.000 Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Wissenschaft und Praxis aus dem In- und Ausland zusammen. Sie diskutierten mögliche Lösungsansätze zur Bewältigung der angesprochenen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen und erörterten Chancen und Perspektiven der beruflichen Bildung in Deutschland.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre und freue mich, wenn Sie unserem Jahresbericht Impulse für Ihre Arbeit entnehmen können.

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser
Präsident



VORWORT

Liebe Leserin, lieber Leser,

technologischer Wandel, Energiewende und Fachkräftesicherung – das sind die Herausforderungen für Wirtschaft und Arbeitswelt, die auch die Forschungs- und Entwicklungsarbeiten des BIBB prägen. Zentral sind hierbei die Fragestellungen: Wie wirken sich der technologische Wandel und die Energiewende auf den Arbeitsmarkt und die Berufsbildung aus? Wie müssen Aus- und Weiterbildung gestaltet sein, damit sich die Fachkräfte von morgen diesen Herausforderungen stellen können?

In unseren Forschungs- und Entwicklungsprojekten gehen wir aus unterschiedlichen Perspektiven diesen Fragen nach. So rückt durch die Energiewende der grüne Wasserstoff in den Fokus. Es werden die Qualifikationsbedarfe für die Produktion und den Einsatz von grünem Wasserstoff ermittelt. Auch wird beispielsweise untersucht, wie sich durch den technologischen Wandel die Anforderungen in den Büroberufen ändern und über welche Qualifikationen die zukünftigen Fachkräfte verfügen müssen.

Die Analysen geben Informationen darüber, wie die Aus- und Weiterbildung angepasst werden müssen, und tragen so zur Fachkräftesicherung bei. Zudem ermöglicht die Beobachtung des Ausbildungsmarktes wichtige Erkenntnisse zum Fachkräftebedarf. Denn die Auszubildenden von heute sind die Fachkräfte von morgen. Jedoch zeichnet sich in den letzten Jahren ab, dass die Nachfrage nach dualer Berufsausbildung sinkt. Insbesondere Jugendliche mit einer Hochschulzugangsberechtigung nehmen vermehrt eine akademische Ausbildung auf. In einem Begleitforschungsprojekt untersuchen wir daher, wie innovative Bildungskonzepte verankert werden müssen, damit die Attraktivität, Qualität und Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung gesteigert werden.

Wichtig ist uns auch der Blick über den Tellerrand: Auf europäischer Ebene analysieren wir gemeinsam mit unseren Projektpartnern, wie das Angebot und die Nachfrage nach Qualifikationen auf den Arbeitsmärkten aufeinander abgestimmt werden können.

Ebenso wurden die Auswirkungen des Angriffskrieges der Russischen Föderation gegen die Ukraine in die Arbeiten des BIBB aufgenommen. Unsere flexible Forschungsstrategie und Erkenntnisse aus früheren Forschungsprojekten zum Thema Migration und Flucht erlaubten es uns, kurzfristig auf Fragen zu den aktuellen und langfristigen Auswirkungen des Krieges auf den Arbeitsmarkt zu reagieren und Hinweise für die Integration Geflüchteter aus der Ukraine abzuleiten.

Meine einführenden Worte geben nur einen kleinen Eindruck der vielfältigen Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten des BIBB. Näheres erfahren Sie im vorliegenden Jahresbericht, einschließlich der Perspektiven aus konkreten Forschungsprojekten.

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre!

Prof. Dr. Hubert Ertl

Forschungsdirektor, Ständiger Vertreter des Präsidenten



BIBB-Kongress 2022

Future Skills – Fortschritt denken

Die duale Berufsausbildung leistet einen unverzichtbaren Beitrag zur wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und sozialen Entwicklung in Deutschland. Sie hat aber in den vergangenen Jahren unbestreitbar an Attraktivität eingebüßt, was sich u.a. in einem deutlichen Rückgang der Ausbildungsvertragszahlen manifestiert. Die Coronapandemie hat diesen Trend noch einmal verstärkt. Zugleich werden zur Bewältigung der anstehenden enormen Herausforderungen – Digitalisierung, Energiewende, Klimawandel und Nachhaltigkeit – gut qualifizierte Fachkräfte in ausreichender Zahl benötigt, denn ohne sie ist das Erreichen dieser großen Ziele nicht möglich. Mehr als 1.000 Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Wissenschaft und Praxis aus dem In- und Ausland kamen am 27. und 28. Oktober 2022 im World Conference Center in Bonn zusammen, um über mögliche Lösungsansätze zur Bewältigung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen zu diskutieren. In mehreren Talkrunden und acht Arbeitsgruppen in Form von Denkräumen erörterten sie zudem Chancen und Perspektiven der beruflichen Bildung in Deutschland.

www.bibb.de/kongress2022



Veranstaltungsgebäude: World Conference Center Bonn mit Branding BIBB Kongress 22; © BIBB/Jörn Wolters

Highlights aus dem Programm am 27.10.2022

- ▶ Begrüßung durch Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser
- ▶ Keynote von Bettina Stark-Watzinger, Bundesministerin für Bildung und Forschung
- ▶ Keynote von Dr. Frank Appel, Vorstandsvorsitzender Deutsche Post DHL Group
- ▶ Wissenschaftliche Impulsvorträge: Anforderungen einer nachhaltigen und wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft
- ▶ Talkrunde: Qualifikationsbedarfe einer nachhaltigen und wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft. Ist die Berufsbildung auf der Höhe der Zeit?
- ▶ Wissenschaftliche Impulsvorträge: Chancen für den Wandel: Technologie, Zuwanderung, Qualifizierung
- ▶ Talkrunde: Chancen der Berufsbildung für den Wandel: Technologie, Zuwanderung, Qualifizierung



Highlights aus dem Programm am 28.10.2022

- ▶ Podiumsdiskussion: Rückblick auf den ersten Tag – Perspektiven
- ▶ Parallele Denkräume: Anforderungen und Gestaltungsoptionen für die Berufsbildung
- ▶ Blitzlichter aus den Denkräumen und Abschlussdiskussion – Handlungsanforderungen an die Berufsbildung



Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung

Die Vorträge und Diskussionen auf dem BIBB-Kongress haben deutlich gezeigt: Die berufliche Bildung spielt eine zentrale Rolle, um die aktuellen Krisen zu meistern und den Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft zu gestalten. Ohne berufliche Bildung und ohne Fachkräfte werden wir die Transformationsziele in Deutschland nicht erreichen. Damit die berufliche Bildung diese Rolle erfüllen kann, muss sie flexibler, inklusiver und exzellenter werden!

Denkräume

Am zweiten Veranstaltungstag stand der Dialog mit den Teilnehmenden im Vordergrund. In unterschiedlichen Formaten – Talkrunden, Podiumsdiskussionen, Science Slam oder Fishbowl – konnten sie in einen unmittelbaren Austausch mit Expertinnen und Experten der beruflichen Bildung aus dem nationalen und internationalen Kontext treten.

- ▶ Denkraum 1: Green Economy: Gesellschaftlicher Wandel
- ▶ Denkraum 2: Digitale Transformation gestalten
- ▶ Denkraum 3: Fachkräftengpass im Handwerk und freien Berufen – Herausforderungen und Perspektiven für die berufliche Bildung von morgen
- ▶ Denkraum 4: Fachkräftekatastrophe verhindern? Gleichwertigkeit herstellen!
- ▶ Denkraum 5: Weiterbildung – Was muss getan werden, um Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen?
- ▶ Denkraum 6: Berufe. Forschen. Zukunft. Impulse aus der BIBB Graduiertenförderung
- ▶ Denkraum 7: Fachkräftemigration – Die Rolle der beruflichen Bildung in Einwanderung und Integration
- ▶ Denkraum 8: Wege aus der Krise – Berufsbildung zukunftsfest gestalten



Teilnehmende des BIBB-Kongresses im Foyer des World Conference Centers;

© BIBB/Kornelia Danetzki

Mediale Begleitung des Kongresses



Der BIBB-Kongress auf Twitter; © BIBB

Der BIBB-Kongress wurde vom Kommunikationsteam mit großem Einsatz begleitet: während der Veranstaltung in Form von Pressemitteilungen, Bildern, Videos und Statements von der Hauptbühne sowie den Foren und im Vorfeld der Veranstaltung durch eine strategische Marketingkampagne mit dem Ziel der Teilnehmerakquise. Über Sharepics mit Statements der teilnehmenden Referentinnen und Referenten sowie kurzen Videos, in denen BIBB-Mitarbeitende die wichtigsten Themen des Kongresses vorstellten, konnten sich potenzielle Interessentinnen und Interessenten vorab einen ersten Eindruck vom Programm machen.

Dokumentation des BIBB-Kongresses

Weitere Informationen zur Veranstaltung finden Sie in der Online-Dokumentation:

www.bibb.de/kongress2022

Die gedruckte Dokumentation zum BIBB-Kongress ist zum Download verfügbar unter

www.bibb.de/bibb_k22.



Die BIBB-Band begleitete die Abendveranstaltung am ersten Veranstaltungstag; © BIBB/Jörn Wolters



1. BERUFSBILDUNG DURCH FORSCHUNG WEITERENTWICKELN

Ausbildungsmarktentwicklung im Jahr 2022

Stagnation auf dem Ausbildungsmarkt

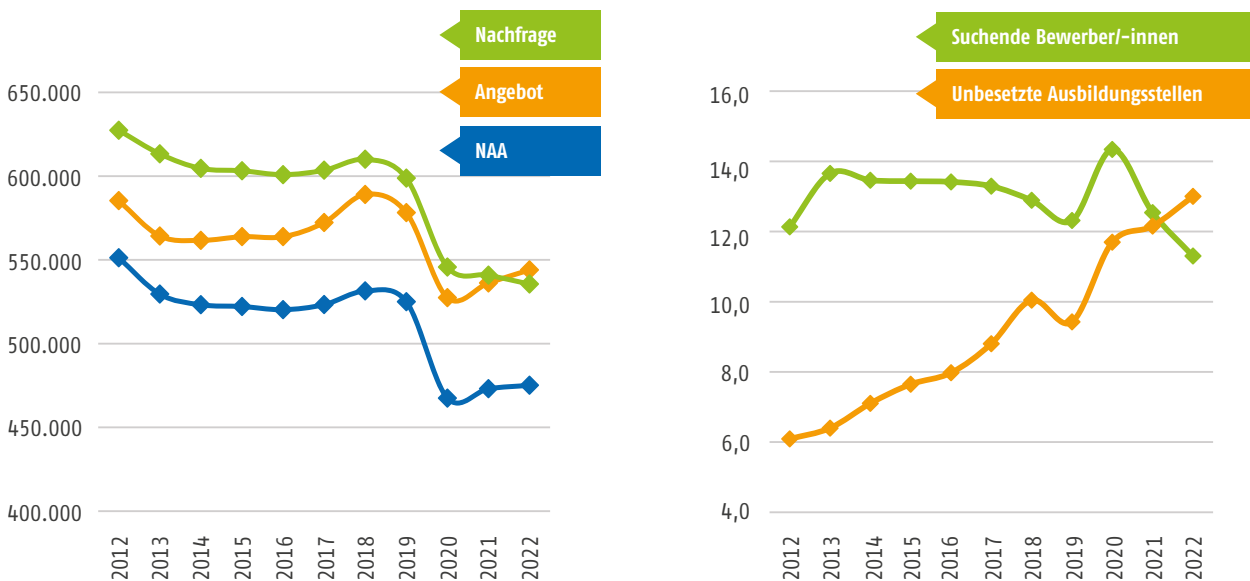
Im Rahmen der Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) – jeweils zum 30. September – untersucht das BIBB jedes Jahr die Entwicklung des Ausbildungsmarkts, um zentrale Informationen zu erlangen, die bei der Sicherung des Fachkräftenachwuchses eine wichtige Rolle spielen.

Die Zahl der auf dem Ausbildungsmarkt neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge fällt gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert aus. Insgesamt wurden im Jahr 2022 475.100 Ausbildungsverträge neu geschlossen. Gegenüber dem Vorjahr ist das ein leichtes Plus von 2.100 bzw. 0,4 Prozent. Damit liegen die Zahlen jedoch erneut deutlich unter dem Niveau von 2019 vor Ausbruch der Coronapandemie. Zum Vergleich: 2019 wurden insgesamt 525.000 neue Ausbildungsverträge geschlossen, rund 50.000 mehr als im aktuellen Berichtsjahr.

Aus der Perspektive der Marktteilnehmenden, also Betriebe auf der Angebots- und Jugendliche auf der Nachfrageseite, verläuft die Entwicklung wie bereits im Vorjahr unterschiedlich. Das Angebot an Ausbildungsstellen nahm 2022 erneut zu und konnte die Lücke, die im Berichtsjahr 2020 durch die Auswirkungen der Coronapandemie zu einem Einbruch von 50.800 Ausbildungsangeboten führte, weiter schließen. Insgesamt wurden 2022 544.000 Ausbildungsstellen angeboten, 7.800 mehr (+1,4 %) als im Vorjahr und 34.200 weniger als vor Ausbruch der Coronapandemie.

Während die Zahlen auf der Angebotsseite gegenüber dem Vorjahr steigen konnten, sank die Ausbildungsplatznachfrage abermals auf einen neuen Tiefstand. Die Zahl der jungen Menschen, die entweder einen Ausbildungsvertrag unterschrieben haben oder aber als registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen bis zum Stichtag 30. September erfolglos auf Ausbildungsplatzsuche waren, ging von 540.900 im Vorjahr um 1,0 Prozent auf 535.500 zurück. Damit wurden innerhalb der Ausbildungsmarktbilanz erstmals mehr Stellen angeboten als nachgefragt (siehe Abb. 1). Ein wesentlicher Faktor der sinkenden Ausbildungsplatznachfrage kann in der demografischen Entwicklung gesehen werden. Die Zahl der jungen Menschen, die von der allgemeinbildenden Schule abgehen, ist laut Angaben des Statistischen Bundesamtes von 2019 auf 2021 um 4,1 Prozent zurückgegangen. Auch im Jahr 2022 ist mit sinkenden Zahlen bei den Schulabgängern und Schulabgängerinnen zu rechnen, so die aktuelle Prognose der Kultusministerkonferenz.

Abbildung 1: Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage* und neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (NAA) (links), Anteile unbesetzter betrieblicher Angebote und erfolglos suchende Nachfragende (rechts), jeweils im Zeitraum 2021 bis 2022



Quellen: BIBB, Erhebung zum 30. September; BA, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); BIBB, Berechnungen des Arbeitsbereichs 1.1

* Nach der neuen, erweiterten Definition im Sinne des BBiG. Der Berufsbildungsbericht soll nach § 86 Abs. 2 BBiG „die Zahl der (am 30. September) bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsplätze suchenden Personen“ angeben.

Erstmals mehr Ausbildungsangebote als Ausbildungsgesuche

Bei der Entwicklung der erfolglosen Marktteilnahmen hat sich auf der Angebotsseite die Anzahl der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsstellen weiter vergrößert. Mit 68.900 unbesetzten betrieblichen Ausbildungsstellen und damit 5.700 mehr als im Vorjahr wurde im Berichtsjahr 2022 ein neuer Höchstwert erreicht. Gemessen am Gesamtangebot betrug der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze 13,0 Prozent. Damit blieb 2022 jeder siebte bis achte Ausbildungsplatz

unbesetzt, womit die Stellenbesetzungsprobleme vieler Betriebe weiter zugenommen haben.

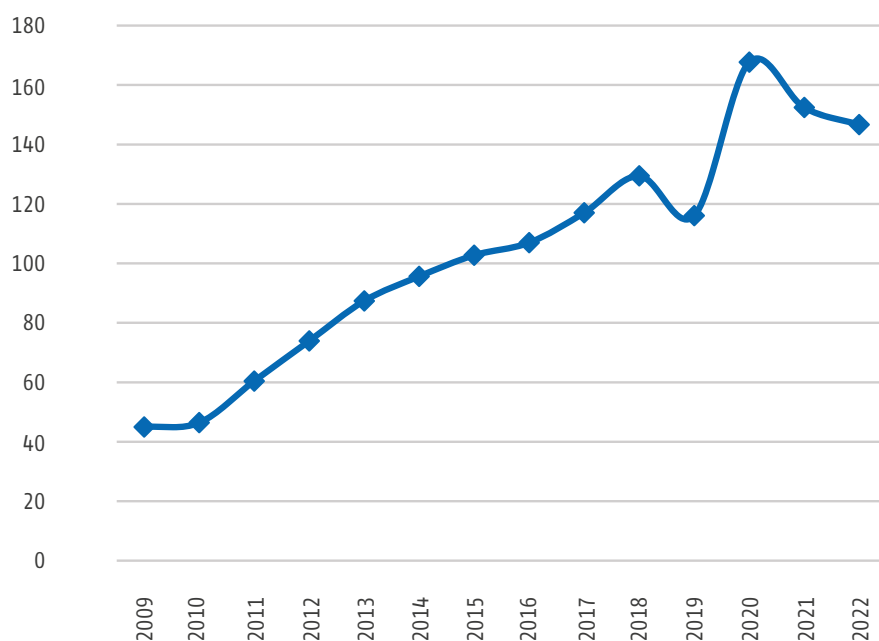
Nach dem deutlichen Rückgang der erfolglos nach einer Ausbildungsstelle suchenden Bewerber/-innen im letzten Jahr (- 10.400 im Vergleich zu 2020) hat sich die Gesamtzahl der noch suchenden Ausbildungsstellenbewerber/-innen 2022 erneut verringert. 60.400 Bewerber/-innen hatten bei der Ausbildungsstellen-suche keinen Erfolg. Das entspricht einem Rückgang von 7.400 Bewerbern und Bewerberinnen (-10,9%).



Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Präsident des BIBB

Der Fachkräftemangel wird sich in wenigen Jahren in bestimmten systemrelevanten Branchen katastrophal auswirken. Wenn wir nicht aufpassen, wird er sowohl zur Wachstums- als auch zur Transformationsbremse. Wir müssen deshalb jetzt alles daran setzen, das duale System zu stärken und den Ausbildungsmarkt für Bewerberinnen und Bewerber attraktiv zu gestalten.

Abbildung 2: Index Passungsprobleme im Zeitraum 2009 bis 2022



Quellen: BIBB, Erhebung zum 30.09.; BA, Ausbildungsmarktstatistik zum 30.09. (Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); BIBB, Berechnungen des Arbeitsbereichs 1.1

Der Anteil der erfolglosen Nachfragenden an allen Nachfragenden betrug 2022 11,3 Prozent und lag damit einen Prozentpunkt unter dem Anteilswert von 2019 vor Ausbruch der Coronapandemie. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktgeschehens hat sich aus Sicht der Jugendlichen vor dem Hintergrund des Anstiegs des Ausbildungsplatzangebotes und der weiterhin rückläufigen Ausbildungsplatznachfrage in den letzten beiden Jahren somit verbessert. Auf 100 Ausbildungsplatznachfragende fielen 2022 rechnerisch 101,6 Ausbildungsplatzangebote.

Passungsprobleme stellen den Ausbildungsmarkt weiterhin vor große Probleme

Die Entwicklung der Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze sowie die der erfolglos nach einer Ausbildungsstelle suchenden Jugendlichen verdeutlichen, dass die

Prof. Dr. Robert Helmrich, kommissarischer Leiter der Abteilung „Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsmonitoring“

Das Angebot an Ausbildungsstellen nahm 2022 erneut zu und konnte die Lücke zu der Zeit vor Corona weiter schließen. Erstmals überhaupt ergaben sich dadurch mehr Ausbildungsangebote als Ausbildungsgesuche. Dennoch stellen weiterhin Passungsprobleme aus Sicht der Betriebe ein großes Problem dar. Die anstehenden sozial-ökologischen Transformationsprozesse sind ohne qualifizierte Fachkräfte nicht umzusetzen. Es müssen daher alle Möglichkeiten genutzt werden, um viele junge Menschen für eine Berufsausbildung zu gewinnen – gerade in den für die Transformation wichtigen Berufen.



Schwierigkeiten beim Zusammenfinden zwischen Betrieben und ausbildungsinteressierten Jugendlichen nach wie vor zu den zentralen Herausforderungen gehören. Die Entwicklung des „Index Passungsprobleme“ (IP), der das Ausmaß der Passungsprobleme mittels des Produkts der Prozentanteile unbesetzter Ausbildungsstellen und erfolglos suchender Ausbildungsstellenbewerber/-innen quantifiziert, zeigt, dass Passungsprobleme bereits vor Ausbruch der Coronapandemie zugenommen haben (siehe Abb. 2). Dass der Index Passungsprobleme, der 2020 im ersten Coronajahr mit IP=167,7 seinen Höchstwert verzeichnete, in den beiden darauffolgenden Berichtsjahren wieder um mehr als 20 Punkte gesunken ist (IP=146,6 in 2022), sollte nicht darüber hinwegtäuschen, dass Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt nach wie vor Bestand haben. Der Rückgang resultiert in erster Linie aus dem deutlichen Rückgang des Anteils der noch suchenden Bewerber/-innen an der Ausbildungsplatznachfrage. Aus Sicht der Betriebe, insbesondere derer, die ihre Ausbildungsstellen nicht besetzen konnten, stellen Passungsprobleme jedoch nach wie vor ein großes Problem dar.

Zukünftige Herausforderungen für den Ausbildungsmarkt

Im Zuge der aufgezeigten Entwicklung des Ausbildungsmarktgeschehens richtet sich der Fokus der bildungspolitischen und ökonomischen Debatte auf die Frage, wie Jugendliche – insbesondere jene mit Hochschulzugangsberechtigung – für die duale Ausbildung gewonnen werden können. Zu betonen ist nämlich, dass die demografische Entwicklung nur ein Faktor für die sinkende Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist. Daher ist insbesondere auch zu fragen, wie sich für Personen mit Studienberechtigung die Attraktivität der dualen Berufsausbildung gegenüber einer akademischen Ausbildung steigern lässt. Müssen Ausbildungsbetriebe in Zeiten, in denen das Angebot an Ausbildungsplätzen die Nachfrage übersteigt, mehr investieren, um geeignete Bewerber/-innen zu erreichen und für ihren Betrieb zu gewinnen, um ihren Fachkräftebedarf zu decken? Dies sind bedeutsame Fragen für die Zukunft der dualen Berufsausbildung in Deutschland.

Langfristige Entwicklungen des Arbeitsmarktes

Aktuelle Ergebnisse des QuBe-Projekts

Seit 2007 ermittelt das BIBB im Rahmen des QuBe-Projekts regelmäßig gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) einen langfristigen Überblick über die voraussichtliche Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs und -angebotes. Im Herbst 2022 wurden die Ergebnisse der siebten Welle dieser sogenannten BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen veröffentlicht. Dabei wurde die Datengrundlage den veränderten politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen angepasst: Insbesondere die anhaltende Coronapandemie sowie der Angriffskrieg der russischen Föderation gegen die Ukraine wirken auf die Wirtschafts- und Arbeitswelt. Des Weiteren setzt sich der Trend der Stellenbesetzungsproblematik fort. Zentrale Arbeitsergebnisse sind: Einige Berufe, z. B. IT- und Gesundheitsberufe, stehen hierbei in naher und ferner Zukunft vor größeren Herausforderungen als andere.

Die Zuwanderung der vergangenen Jahre sowie gestiegene Geburtenraten und Lebenserwartungen führten zu einem Bevölkerungswachstum, das die Nachfrage nach Arbeitskräften erhöht. Wie in Abbildung 3 zu erkennen, steigt die Bevölkerung zunächst bis zum Jahr 2025 auf 84,36 Millionen Personen an. Begründet ist dies vor allem durch zugezogene Geflüchtete aus der Ukraine im Zuge des russischen Angriffskrieges. Bis 2040 verringert sich die Bevölkerungszahl, bedingt durch den demografischen Wandel, um 680.000 auf 82,52 Millionen Personen. Ein drastischer Rückgang zeichnet sich auch in der aus allen Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 74 Jahren bestehenden Erwerbsbevölkerung ab: Während sie 2021 noch 62,4 Millionen Personen maß, beträgt die Erwerbsbevölkerung im Jahr 2040 lediglich 58,9 Millionen Personen. Durch das Ausscheiden der Babyboomer-Generation aus dem Arbeitsleben reduziert sich die Erwerbsbevölkerung somit um 3,5 Millionen Personen. Abbildung 3 zeigt darüber hinaus die Entwicklung der Erwerbspersonen und Erwerbstätigen bis 2040. Unter Erwerbstätigen versteht man selbstständig oder in einem Beschäftigungsverhältnis arbeitende Personen, während zu Erwerbspersonen neben Erwerbstätigen auch Arbeitsuchende zählen. Eine steigende Erwerbsneigung kann den Rückgang der Erwerbsbevölkerung nicht gänzlich auffangen, weshalb auch die Zahl an Erwerbspersonen, wenn auch in geringerem Maße (zwischen 2021 und 2040 um 1,12 Millionen Personen) sinkt. Sowohl die Zahl der Erwerbspersonen

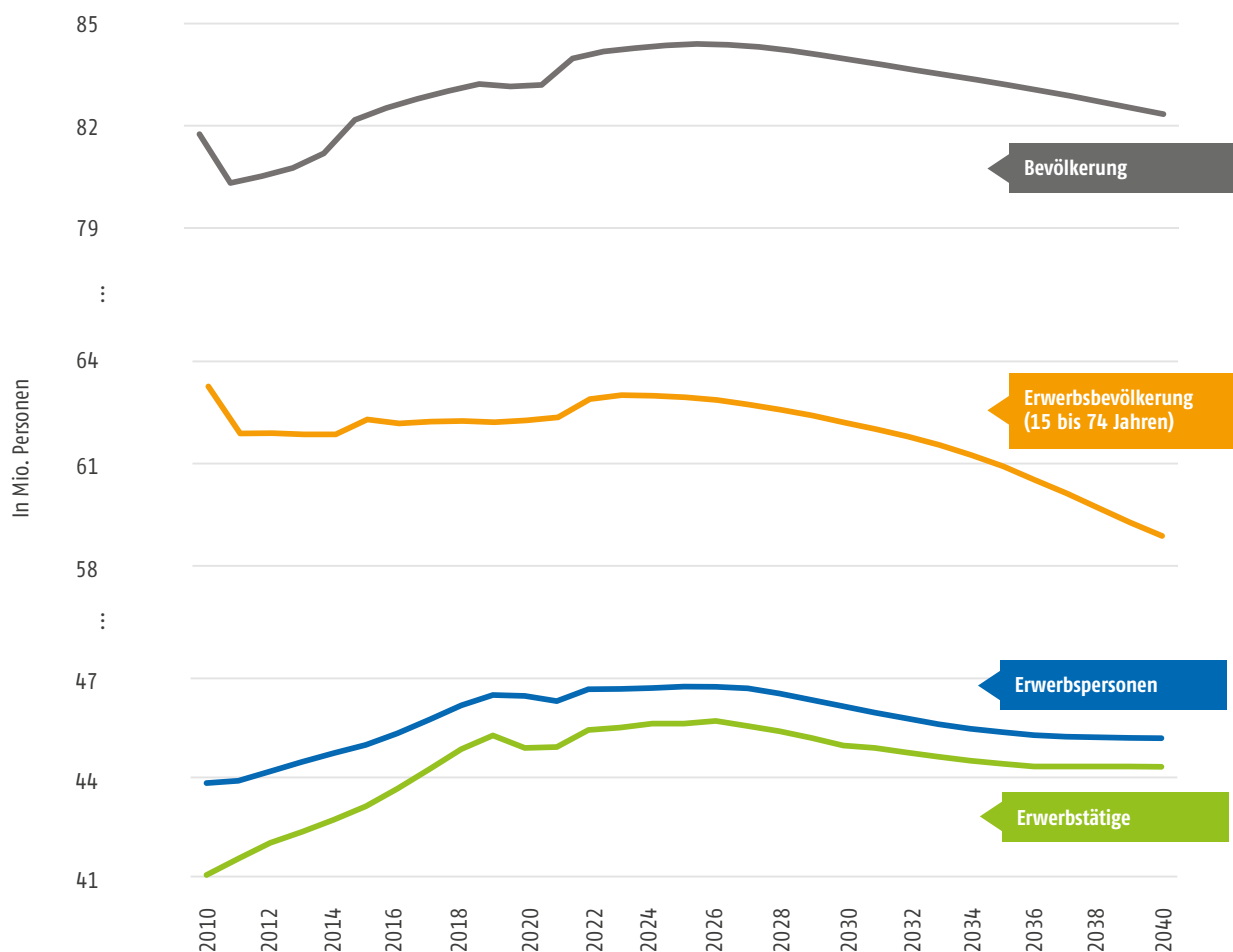
als auch die Zahl der Erwerbstätigen nimmt ab 2027 ab.

Das Angebot an Erwerbspersonen wird des Weiteren nach Berufen bis 2040 fortgeschrieben. Im Zusammenspiel mit der Arbeitskräftenachfrage in Form von Erwerbstätigen lassen sich etwaige langfristige Trends identifizieren. Während es 2021 in keinem Beruf zu einem Arbeitsbedarfsüberschuss kam, ist dies im Jahr 2040 in 33 von 144 Berufen der Fall. Dabei werden im sozialen Dienstleistungsbereich und in den Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufen besonders händeringend Erwerbstätige gesucht. Zudem lässt sich bei den Bauberufen ein schwindendes Überangebot an Arbeitskräften erkennen. 2021 betrug die Differenz aus Erwerbspersonen und Erwerbstätigen in den Hoch- und Tiefbauberufen und (Innen-)Ausbauberufen noch 36.000 (4,7 Prozent)

bzw. 27.000 (4,7 Prozent) Personen. 2040 verfügen selbige Berufe lediglich über 5.000 (0,7 Prozent) bzw. 8.000 (1,6 Prozent) Erwerbspersonen mehr als Erwerbstätige. Insgesamt zeigt sich somit eine fortschreitende Knappheit im Arbeitskräfteangebot, welche hauptsächlich demografisch bedingt ist. Vor allem die Zahl der Personen mit beruflichen Abschlüssen nimmt bis 2040 ab, da sich diese vorwiegend in der aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Babyboomer-Generation wiederfinden. In jüngeren Generationen sind wiederum höhere Abschlüsse verbreiteter.

Die Ergebnisse der QuBe-Basisprojektion werden nach 141 Berufsgruppen der Klassifikation der Berufe 2010 ausgewiesen und stehen im interaktiven QuBe-Datenportal als Grafiken und Tabellen zum Download zur Verfügung.

Abbildung 3: Entwicklung der Bevölkerung, Erwerbsbevölkerung, Erwerbspersonen und Erwerbstätigen (Inländer/-innen) 2010 bis 2040



Quelle: QuBe-Projekt, Basisprojektion 7. Welle



Es wird knapp. Ergebnisse der siebten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040

Die Ergebnisse der siebten Welle der Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt), die unter der gemeinsamen Leitung des BIBB und des IAB in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Wirtschaftliche Struktur- und Arbeitsmarktforschung mbH durchgeführt werden, geben einen Überblick über eine voraussichtliche Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes bis zum Jahr 2040. Es zeigt sich, dass die Wirtschaft und der Arbeitsmarkt vor einem Umbruch stehen, der von Knappheiten geprägt ist. Knappheiten an Ressourcen infolge der Coronapandemie und des Krieges in der Ukraine sorgen für steigende Preise, fehlende Fachkräfte verhindern ein langfristiges Beschäftigtenwachstum. Langfristig sind Engpässe vor allem im Bau sowie in Gesundheits-, IT- und technischen Berufen spürbar. Auch die Zeit zum Erreichen der Klimaziele wird knapp, trotz eines beschleunigten Ausbaus erneuerbarer Energien. Dies zeigt ein neu in den QuBe-Modellverbund integriertes Energiemodul.

Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/18168>

Langfristige Entwicklung der Fachkräftesituation im Beruf

Um die Fachkräftesituation im Beruf eingehender zu beschreiben, hat das BIBB anhand der IAB-Stellen-erhebung der Jahre 2012 bis 2020 die Suchdauer berechnet, die ein Betrieb im Schnitt benötigt, um eine/-n geeignete/-n Bewerber/-in für eine offene Stelle zu finden. Dieser Indikator wird als „adjustierte Suchdauer“ bezeichnet, weil er auf der Ebene von Berufen für Fachkraft-, Spezialisten- und Expertentätig-

keiten (ohne Helfertätigkeiten) die durchschnittliche Suchdauer von Betrieben wiedergibt, zugleich aber auch die verschiedenartigen Merkmale der Betriebe und ausgeschriebenen Stellen berücksichtigt. Je länger die adjustierte Suchdauer in Tagen ist, desto schwieriger ist die Stellenbesetzung für die Betriebe. Da die adjustierte Suchdauer mit der Arbeitsmarktsituation des Berufs korreliert, lässt sich auch ihre Veränderung in die Zukunft projizieren.

Besonders schwierig gestaltet sich die Stellenbesetzung in Softwareentwicklungs- und Programmierungsberufen, Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufen und der Medizintechnik sowie in Mechatronik-, Energie- und Elektroberufen. Zudem zeichnet sich eine häufig langwierige Suche von Betrieben nach qualifizierten Fachkräften ab. Dieser Engpass wird sich in Zukunft in den meisten Berufshauptgruppen verschärfen, da die Verknappung des Arbeitsangebots erhöhte adjustierte Suchdauern in 2040, im Vergleich zu 2021, zur Folge hat. Die deutlichste Zunahme erleben hierbei Betriebe auf der Suche nach Bewerbenden in der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung und in Medizinischen Gesundheitsberufen. Eine starke Abnahme bis 2040 in den adjustierten Suchdauern ist wiederum in keiner Berufshauptgruppe zu beobachten. Somit stehen Betriebe zukünftig weiterhin und vermehrt vor der Herausforderung, Fachkräfte für sich zu gewinnen.

www.qube-data.de

Berufe im Kontext der Energiewende

Wasserstoff – eine Herausforderung für das deutsche Berufsbildungssystem?

Die Dekarbonisierung der Weltwirtschaft ist eine der dringlichsten Aufgaben der Menschheit. Wasserstoff leistet insbesondere dort einen entscheidenden Beitrag, wo fossile Energieträger nicht durch regenerativ erzeugte Elektrizität ersetzt werden können. Jüngst hat sich auch gezeigt, dass Wasserstoff nicht nur klimapolitisch eine wichtige Rolle spielt, sondern auch, um die Abhängigkeit von Lieferländern für fossile Energieträger zu reduzieren.

Mit Blick auf die deutsche Wirtschaft hat Wasserstoff das Potenzial, eine bedeutende Rolle in der Industrie und den Bereichen des Energie-, Wärme- und Verkehrssystems zu spielen. Die Nationale Wasserstoffstrategie setzt hierfür den Handlungsrahmen und zielt u. a. darauf ab, grünen Wasserstoff wettbewerbsfähig

zu machen, seine Produktion und Nutzung zu fördern sowie die dazu benötigte Infrastruktur aufzubauen und weiterzuentwickeln. Dies wird weitreichende Folgen für die Bedarfe am Arbeitsmarkt und somit für das Aus- und Weiterbildungssystem in Deutschland nach sich ziehen. Demnach müssen Handlungsbedarfe für das Bildungs- und Forschungssystem identifiziert werden, um den Arbeitsmarktbedarfen zum Aufbau einer Wasserstoffwirtschaft gerecht zu werden.

BIBB-Projekt H2PRO: Wasserstoff, ein Zukunftsthema der Berufsbildung im Kontext der Energiewende

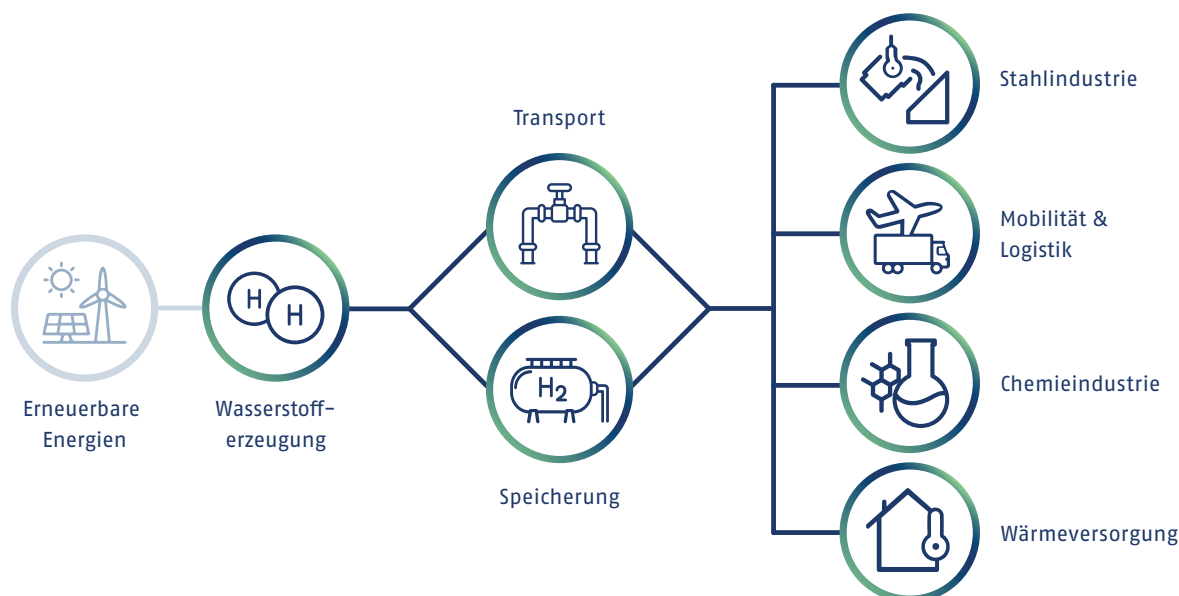
Unternehmen, die auf grünen Wasserstoff umstellen wollen, werden Fachkräfte mit entsprechenden Qualifikationen benötigen. Die Wasserstoffwirtschaft befindet sich gerade im Aufbau, daher stehen die voraussichtlichen Kompetenzbedarfe in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern nicht fest. Letztlich stellt sich die Frage, wie die Aus- und Fortbildungen angepasst werden müssen, um den Fachkräftebedarf der Wirtschaft decken zu können.

Das vom BMBF geförderte BIBB-Projekt H2PRO (2021–2024) verfolgt daher das Ziel, die wasserstoffspezifischen Qualifikationen in den einzelnen Einsatzgebieten zu identifizieren, mit den bestehenden Berufsprofilen abzugleichen und hieraus Handlungsempfehlungen für die Berufsbildungspolitik und -praxis abzuleiten. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden zunächst Analysen für die Sektoren Wasserstofferzeugung, Stahl, Chemie, Mobilität und Logistik sowie Wärmeversorgung (siehe Abb. 4) durchgeführt und Kontakte mit bedeutsamen Akteuren der Wasserstoffwende in der Berufsbildung geknüpft. Darauf folgen Experteninterviews und Fallstudien an den Arbeitsplätzen, um wasserstoffbezogene Qualifikationsbedarfe genauer fassen zu können. Abschließend werden durch Workshops mit Vertreterinnen bzw. Vertretern der Berufsbildungspolitik und -praxis die Ergebnisse diskutiert und validiert.



https://res.bibb.de/vet-repository_780890

Abbildung 4: Wertschöpfungskette und Sektoren der Wasserstoffwirtschaft



Quelle: eigene Darstellung

Im Dezember 2022 wurde die erste Sektoranalyse als Zwischenergebnis zum Sektor der Wasserstoffherzeugung veröffentlicht. Alle sechs Monate informieren neue Factsheets über das Projekt.
www.bibb.de/de/153309.php

BIBB-Projekt: Arbeitskräftebedarf und Arbeitskräfteangebot entlang der Wertschöpfungskette „Wasserstoff“

Welche Folgen hat der Hochlauf einer grünen Wasserstoffwirtschaft für den deutschen Arbeitsmarkt und welche Beschäftigungseffekte lassen sich auf der Ebene der Wirtschaftszweige, Berufsgruppen sowie Qualifikations- und Anforderungsniveaus ableiten?

Mit diesen Fragen hat das BMBF das Projektteam der Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe) beauftragt. Die Projektionen werden unter der gemeinsamen Leitung des BIBB und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforchung mbH durchgeführt. Anhand von Modellrechnungen zeigen sie konsistente Entwicklungspfade auf, wie sich die Wirtschaft und der Arbeitsmarkt in Deutschland langfristig entwickeln könnten.

Verglichen wird die sogenannte QuBe-Basisprojektion (d. h. die Entwicklung unter Fortbestehen der in der Vergangenheit beobachtbaren Trends) mit einem alternativen Wasserstoff-Szenario, in dem die Wasserstoffwirtschaft entsprechend den Zielen der Nationalen Wasserstoffstrategie berücksichtigt wird. Da sich die Wasserstoffwirtschaft noch im Aufbau befindet, wurden neben Analysen zu Deutschlands Importbedarfen von grünem Wasserstoff, zu potenziellen Partnerländern für den Import von grünem Wasserstoff nach Deutschland und zu den Exportpotenzialen von Wasserstofftechnologien auch Experteninterviews geführt. Auf diese Weise können für die Modellierung des Wasserstoff-Szenarios fundierte Annahmen getroffen werden. <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-780958>

Die Abweichung in den Ergebnissen zwischen QuBe-Basisprojektion und Wasserstoff-Szenario sind ausschließlich auf die getroffenen Annahmen zurückzuführen, sodass sich über den gesamten Projektionszeitraum, bis 2045, ein höheres Niveau des Bruttoinlandsprodukts als in der QuBe-Basisprojektion abzeichnet. Es werden durchweg positive Erwerbstätigeneffekte prognostiziert, wobei die beschäftigungs-

intensiven Bau- und Ausrüstungsinvestitionen dabei starke Treiber sind.
www.bibb.de/de/153311.php

Arbeit bleibt | Technik hilft

Gelungener Wandel wird gemeinsam von mehreren Akteuren gestaltet. Im vom BMBF geförderten BIBB-Projekt „Gesellschaft – Technik – Mensch“ war das eine zentrale Erkenntnis. Die Teilprojekte, die die Zusammenhänge zwischen technischen Entwicklungen und Veränderungen in der Arbeitswelt untersuchten, haben viele Aspekte bearbeitet, darunter: technischer Wandel in Büroberufen, Investitionen von Betrieben in Weiterbildung, Nutzung und Möglichkeiten von Homeoffice, die Geschwindigkeit des technischen Wandels. Mehr Informationen zu allen Teilprojekten sind hier zu finden: <https://www.bibb.de/de/130863.php>.

Das 2022 abgeschlossene BIBB-Projekt hat diese Zusammenhänge und ihre Auswirkungen auf unterschiedlichen Ebenen untersucht. Auf der forschungspraktischen Ebene stehen die Einzelergebnisse der Teilprojekte, auf der Ebene der Theoriearbeit ist das zentrale Ergebnis ein umfassender Erklärungsrahmen.

Ersetzungsidee und Polarisierungsthese sind nicht zu stützen

In einem ersten Gutachten des BIBB für das BMBF wurde 2015 gezeigt, dass die Idee nicht zutrifft, der deutsche Arbeitsmarkt würde vor allem Erwerbstätige mit sogenannten „mittleren“, also berufsbildenden Qualifikationen durch technischen Wandel verlieren (Polarisierungsthese). Ein Zwischenbericht des Projekts (2016), in den weitere Analysen aus unterschiedlichen Datenquellen einfließen, bestätigte diese Einschätzung. Es wurde deutlich, dass die Faustregel, Arbeitsaufgaben würden ersetzt, sobald sie beschrieben und programmiert werden können (Ersetzungsidee), als Erklärung für die Entwicklungen, die wir am Arbeitsmarkt sehen, nicht ausreicht.

Der neue Erklärungsrahmen: Reaktion – Gestaltung – Rahmenbedingungen

Der Einfluss von technischen Entwicklungen auf die gesamte oder Teile der Gesellschaft wird oft angenommen, aber selten ausformuliert. Eine Reihe von Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern der wichtigsten theoretischen Strömungen und Denkschulen schließt diese Lücke. Die Interviews sind als Video und

in schriftlicher Form auf den Projektseiten im Internet abrufbar.

Es wurden drei Sinnzusammenhänge gefunden, innerhalb derer die Akteure Gesellschaft, Technik und Mensch agieren. Sie können Technik gestalten (Gestaltung), auf sie reagieren (Reaktion) und Regeln dafür erstellen (Rahmenbedingungen). Ein Beispiel: Ob eine Gemeinde einen Windpark baut, hängt zunächst von den Umweltgegebenheiten ab. Doch auch die mit den jeweiligen Machtpositionen verstärkten Argumente der Bürger/-innen für und wider einen Standort oder der ganzen Anlage spielen eine Rolle. Wenn er gebaut wird, können die Stadtwerke ihre Stromtarife ändern und die Kundinnen und Kunden können darauf reagieren – die Verzahnungen sind augenfällig.

Praktisch-empirische Forschung

Dieser erklärende Rahmen hilft dabei, die Forschungsfragen der Teilprojekte miteinander in Bezug zu setzen und spannende Querverbindungen zu finden. Denn auf den ersten Blick erscheinen die Themen weit entfernt: die Nutzung und Potenziale von künstlicher Intelligenz; die Ersetzung oder Unterstützung von Aufgaben durch Technik; die Vorteile für Start-ups von beruflicher Ausbildung und die Inhalte ihrer Anforderungen, die für berufliche Bildung wichtig werden.

Zieht man aber wichtige Ergebnisse der Teilprojekte zusammen, zeigt sich, dass bestimmte Technologien schon weit verbreitet sind wie Robotik oder Informations- und Kommunikationstechnologie, künstliche Intelligenz dagegen kaum. Wenn Betriebe aber schon viele digitale Arbeitsmittel einsetzen, dann investieren

sie auch eher in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Dort, wo künstliche Intelligenz eingesetzt wird, arbeiten Beschäftigte aller Qualifikationsniveaus damit. Neben ihren formalen Qualifikationen sollten alle Kenntnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten beim Wandel mitgedacht werden. Sie sind es, die die Einführung von neuen Techniken erst ermöglichen. Eine weitere wertvolle Erkenntnis: In der dualen beruflichen Ausbildung stecken viele Potenziale für einen gelungenen technischen Wandel: Hier werden die Fähigkeiten erlernt, und selbst Start-ups können, mit Unterstützung, passgenau Mitarbeitende ausbilden.

Weitere Informationen

Einen guten Startpunkt für die weitere Beschäftigung mit den verschiedenen Strängen der Projektarbeit bietet der Internetauftritt. Dort sind die Theorieinterviews zu finden, außerdem Kurzstatements zum Einfluss der Coronapandemie auf die Digitalisierung der Arbeitswelt, Diskussionen der Theoretiker/-innen zu ihren Thesen, in denen sie Gemeinsamkeiten und Unterschiede ausloten sowie die aktuellen Entwicklungen einordnen.

Alle Teilprojekte halten dort Informationen zu ihren Inhalten und Ergebnissen bereit, sei es in schriftlicher Form zum Nachlesen oder auch in Form von dreiminütigen Ergebnisvideos. Auch finden sich dort zwei Einstiegspunkte in weitere Themen: „Technologische Entwicklung und Arbeitswelten“ und „Ausbildungspersonal und technischer Wandel“. Zudem wird dort ein Überblick über die Veröffentlichungen des Projekts gegeben.

<https://www.bibb.de/de/94793.php>



Umgang mit technischem Wandel in Büroberufen

Büroberufe sind und waren mit technischen Neuerungen konfrontiert. Viele Aufgaben in diesen Berufen gelten als „programmierbar“ und werden deshalb als ersetzbar angesehen. Dennoch gibt es kaum Forschung dazu oder zum Umgang Bürobeschäftigter mit dem technischen Wandel. Diese Lücke schließt die vorliegende Studie. Mit quantitativen und qualitativen Daten und einem Mixed-Methods-Ansatz untersucht sie den Umgang von Beschäftigten, Betrieben und dem Ausbildungssystem mit technischen Neuerungen seit den 1980er-Jahren.

Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17639>

Forschung international

Zukunft der Berufsbildungsforschung in Europa

2022 wurden mehrere wichtige internationale Projekte des BIBB abgeschlossen. Das Forschungsprojekt „The Future of VET“ wurde nach einem Workshop im BIBB mit einer Onlinekonferenz des CEDEFOP (Europäisches Zentrum zur Förderung der Berufsbildung) im Dezember beendet. Ziel der Studie war es, die Entwicklung der Berufsbildung in der jüngeren Vergangenheit zu untersuchen und Aufschluss darüber zu gewinnen, wie sich die berufliche Bildung in den nächsten 20 Jahren voraussichtlich entwickeln wird. Der Workshop „Zukunft der Berufsbildung in Europa: Wege zu beruflicher Exzellenz“, der am 8. und 9. September im BIBB stattfand und gemeinsam mit CEDEFOP und der Unternehmensberatung 3s durchgeführt wurde, brachte über 30 international renommierte Berufsbildungsforscher/-innen zusammen. Die Teilnehmenden waren sich einig, dass die nächste Phase der Arbeiten zur Zukunft der Berufsbildung, die im Jahr 2023 beginnt, eine wichtige Rolle dabei spielen könnte, die Forschung in diesem Bereich voranzutreiben. Forschungsdirektor Prof. Dr. Hubert Ertl betonte, dass die Zusammenarbeit, so wie sie sich im Projekt vollzogen habe, eine wichtige Voraussetzung dafür sei, die immer größer werdenden Aufgaben in der Berufsbildungsforschung bei gleich-

zeitig knapperen Ressourcen zu bewältigen. Im Ausbau der Kooperation und der Vernetzung von Forschungskapazitäten liege ein Schlüssel für die Bewältigung zukünftiger Aufgaben.

Hieran knüpfen auch die Ergebnisse des ebenfalls durch einen Workshop abgeschlossen Projekts „The contribution of research to innovation in vocational education and training (VET) – The role of institutionalized VET research in Europe“ an, das sich auf der Basis einer Befragung von über 70 Instituten mit dem Zustand und den Perspektiven der institutionalisierten Berufsbildungsforschung in Europa beschäftigt. Auf einem Abschlussworkshop wurden Schwerpunkte der Zusammenarbeit diskutiert und vereinbart. Das Augenmerk soll zukünftig auf die Themen „Skill Mismatch“ und Innovationen von Berufsbildungssystemen sowie auf die Verschränkung von Aus- und Weiterbildung gelegt werden. Gewicht soll dabei der Ausbildung der Berufsbildungsforscher/-innen der nächsten Generation zukommen. Die Zusammenarbeit in der Graduierten- und Postgraduiertenförderung spielt eine besondere Rolle. Beide Projekte sind auch Ausgangsbasis für zwei neuere Aktivitäten im Bereich der international vergleichenden Forschung.



Teilnehmende am Workshop „Zukunft der Berufsbildung in Europa: Wege zu beruflicher Exzellenz“
im September 2022 im BIBB; © BIBB

„Skills2Capabilities“: Erfolgreicher Projektantrag im Programm „Horizon Europe“

Koordiniert von der österreichischen Unternehmensberatung 3s, hat das BIBB gemeinsam mit acht Partnern (siehe Abb. 5) erfolgreich Forschungsmittel im Europäischen Rahmenprogramm für Forschung und Innovation „Horizon Europe“ einwerben können. Im Forschungsprojekt „Skills2Capabilities“ soll untersucht werden, wie Berufsbildungs- und Qualifizierungssysteme in ganz Europa dazu beitragen können, Angebot und Nachfrage nach Qualifikationen auf den Arbeitsmärkten in Einklang zu bringen. Das Projekt beruht auf der Annahme, dass die Arbeitsmärkte in Zukunft mehr berufliche Mobilität erfordern und die Inhalte der Tätigkeiten einem stärkeren Wandel ausgesetzt sind. Diese Veränderungen sind Ausgangspunkt für die Überlegung, ob es notwendig ist, Lernende mit einem breiteren Spektrum an Fähigkeiten auszustatten. Die Forschung befasst sich dabei sowohl mit der Nachfrageseite (Welche Fähigkeiten sind derzeit gefragt und werden es wahrscheinlich auch in Zukunft sein?) als auch mit der Angebotsseite (Inwieweit spiegeln sich diese Fähigkeiten in den Berufsbildungsprogrammen wider?). Auf verschiedenen Untersuchungsebenen (z. B.

regionale und nationale Ebene) und unter verschiedenen Fragestellungen (z. B. der nach Übergängen von der Schule in die Arbeitswelt oder nach den Veränderungen von beruflichen Inhalten in Ausbildungsordnungen) wird dieses Projekt ab Anfang 2023 am BIBB bearbeitet.

„International Expert Monitor“ zu dualisierten Formen der beruflichen Erstausbildung

Weltweit und insbesondere in Europa nimmt die Bedeutung praxisorientierter Berufsausbildung zu, wie die Europäische Ausbildungsallianz (seit 2013) und die Empfehlungen des Europäischen Rats zur Entwicklung eines Europäischen Rahmens für eine hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildung verdeutlichen. Dies hat die bestehende Vielfalt von Ausbildungsgängen mit betrieblichen Anteilen deutlich erhöht. Das Entwicklungsprojekt „International Expert Monitor“ (IEM) des BIBB zu dualisierten Formen der beruflichen Erstausbildung (Laufzeit 02/21–12/23) soll erfassen, wie sich dualisierte Formen der Erstausbildung innerhalb der EU-27-Staaten und ausgewählten Nicht-EU-27-Staaten über die Zeit hinweg entwickeln. Es ermöglicht

Abbildung 5: Projektpartner von Skills2Capabilities



Quelle: eigene Darstellung



Vergleichende Berufsbildungsforschung – Ergebnisse und Perspektiven aus Theorie und Empirie. Jubiläumsausgabe des Internationalen Handbuchs der Berufsbildung

Dieser Jubiläumsband zum 25-jährigen Bestehen des Internationalen Handbuchs der Berufsbildung stellt aktuelle Befunde zu unterschiedlichen Themen und Fragestellungen aus der Vergleichenden Berufsbildungsforschung vor. Deutlich stärker als die allgemeine oder hochschulische Bildung ist die Berufsbildung aus internationaler Perspektive von großen Unterschieden geprägt. Doch zugleich kann die Annahme formuliert werden, dass sich die Merkmale und Prinzipien der Berufsbildung im Zuge der wachsenden Globalisierung, Internationalisierung und Europäisierung tendenziell annähern. Der Blick auf die Berufsbildung erfolgt in diesem Sammelband aus diversen wissenschaftlichen Perspektiven, aus Erziehungs- und Berufsbildungswissenschaft, Politikwissenschaft, Soziologie und Betriebswirtschaftslehre.

Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/18171>

u. a., frühzeitig interessante Entwicklungen in den Untersuchungsländern erkennen zu können. Zusätzlich dient der IEM der stärkeren Vernetzung des BIBB mit internationalen Expertinnen und Experten, um Forschungsfragen mit internationalem Bezug und Entwicklungen zu Kernthemen (z. B. Nachhaltigkeit und Digitalisierung) zu identifizieren.

Mit dem Start des IEM begann der Aufbau eines Netzwerks internationaler Expertinnen und Experten der Berufsbildung. Insgesamt konnten 36 Expertinnen und Experten zur Teilnahme am IEM gewonnen werden, davon 24 aus EU-Mitgliedstaaten. Von Dezember 2021 bis April 2022 wurde online eine erste Befragungsrunde mit ihnen durchgeführt. Im Anschluss an die Befragung wurde am 12. Oktober 2022 ein Workshop zum Austausch über die Ergebnisse der ersten Erhebungsrunde und die Gestaltung der zweiten Erhebungsrunde durchgeführt.

Die Ergebnisse der ersten Befragungsrunde und die Rückmeldungen aus dem Workshop bestätigen, dass über das Befragungsinstrument eine schnelle und gut vergleichbare Datenlage geschaffen werden konnte, die sich in zukünftigen Runden wiederholen lässt und somit einen Vergleich über die Zeit ermöglicht. Gleichzeitig konnten durch offene Antworten interessante Aspekte aus den Ländern erfasst werden, welche auf internationaler Ebene bisher weniger bekannt waren. Insgesamt wurde erkennbar, dass in vielen Ländern deutliche positive Entwicklungen in Bezug auf praxisorientierte Berufsausbildung erkennbar sind, aber ein paar wenige Länder wie Schweden, Polen und Kroatien auch negative Entwicklungen verzeichnen.



Innovationen in der Berufsbildung durch Forschung stärken

Wie müssen innovative Bildungskonzepte verankert werden, um die Attraktivität, Qualität und Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung zu fördern? Dieser Frage stellt sich das neue Projekt „Begleitforschung InnoVET“ des BIBB. Gemeinsam mit zwei

Dr. Nina-Madeleine Peitz, Postdoc Forschungsbegleitung InnoVET im BIBB

Der Design-Based-Research-Ansatz eignet sich in besonderer Weise dazu, Lösungen für ein Problem aus der Bildungspraxis zu suchen. Es wird damit der Spagat versucht, konkrete, praktikable Empfehlungen zur Problemlösung für die Praxis zu geben und zur Generierung wissenschaftlicher Theorien beizutragen. Geforscht wird, indem mit der Praxis für die Praxis ein Kooperationskonzept erprobt wird, das den Innovationstransfer im Berufsbildungssystem verbessern soll.



weiteren Forschergruppen der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg und der Universität Paderborn begleitet das BIBB im Rahmen ihrer trilateralen Begleitforschung 17 Projekte des InnoVET-Programms des BMBF wissenschaftlich. InnoVET zielt auf die Erprobung und Implementation innovativer Konzepte zur Gestaltung beruflicher Bildungsangebote für ein zukunftsfähiges Berufsbildungssystem. Die trilaterale Begleitforschung untersucht, inwieweit die in den einzelnen Projekten entwickelten Innovationsansätze auf das Berufsbildungssystem, also auf die systemische Ebene, übertragbar sind und wie berufsbildungspolitische Förderprogramme grundsätzlich gestaltet werden müssen, um Innovationen nachhaltig zu implementieren. Im Fokus steht hierbei der wechselseitige dialogische Austausch zwischen Akteurinnen und Akteuren aus Forschung und Praxis. Die drei beteiligten Forschergruppen zeichnen sich durch ihre Kenntnisse in unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen aus:

Dr. Nina-Madeleine Peitz, Mitarbeiterin des BIBB, koordiniert die beteiligten Forschungsgruppen, sichert und systematisiert die Forschungsergebnisse. Weiterhin gehören auch der kontinuierliche „Draht“ zu den Koordinatoren und Koordinatorinnen des InnoVET-Programms, die Vernetzung mit hausinternen Programmen und Modellversuchsprojekten sowie ein regelmäßiger Austausch mit dem BMBF – beispielsweise zur

Weiterentwicklung des Programms – zu ihren Aufgaben. Ziel ist, ein Beratungskonzept für Wissenschaft, Politik und Praxis zu entwerfen, das forschungsbasiert Empfehlungen für erfolgreiche Durchführungen von Programmen am BIBB bietet.

An der Universität Magdeburg wird eine übergreifende Systematisierung der Innovationsansätze in InnoVET entwickelt: Es werden die zentralen gemeinsamen Gegenstands- und Strukturmerkmale herausgearbeitet und potenzielle Effekte einer Implementation dieser Ansätze im Berufsbildungssystem analysiert.

Am Standort Paderborn geht das Forschungsteam den Fragen nach, wie die Innovationsprozesse und ihr Transfer gestaltet werden müssen, damit sie wirken, und inwiefern sie gestützt werden können.

Die übergeordnete Begleitforschung zu InnoVET bewegt sich zwischen Berufsbildungsforschung und -praxis. Es wird nach konkreten Lösungen für Probleme der Bildungspraxis gesucht. Hierfür wurde der Design-Based-Research-Ansatz gewählt, der es ermöglicht, die Praxis in den Forschungsprozess einzubinden.

Das BIBB wird 2023 in einer ersten Studie mit ausgewählten InnoVET-Projekten Kriterien der Gleichwertig-

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

Im BIBB wird die Qualitätssicherung in der Forschung großgeschrieben. Inhärente Bestandteile sind hierbei der wissenschaftliche Austausch und die Förderung des Nachwuchses. Daher freut es mich, dass wir den Kreis unserer Research Fellows und den wissenschaftlichen Beirat erweitern konnten. Somit steht dem BIBB Fachwissen aus vielfältigen Disziplinen beratend zur Seite. Mit Vervollständigung des BIBB-Graduiertenförderungsprogramms und einer neuen Juniorprofessur konnten wir zudem unsere Forschungskapazitäten ausbauen.





Neue Research Fellows des BIBB (v.l.n.r.): Prof. Dr. Samuel Mühlemann (Ludwig-Maximilians-Universität, München), Prof. Dr. Sabine Pfeiffer (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg), Prof. Dr. Gabi Reinmann (Universität Hamburg/Hamburger Zentrum für Universitäres Lehren und Lernen) und Prof. Christopher Winch (Department of Education and Professional, King's College, London); © Mühlemann, Pfeiffer, Reinmann, Winch

keit (z. B. Durchlässigkeit) von beruflicher und hochschulischer Bildung aufzeigen und diskutieren, wie sie in der Praxis umgesetzt werden.

<https://www.bibb.de/de/157852.php>

Kurznachrichten zur Forschung im BIBB

Neue Research Fellows ernannt

Das BIBB hat vier weitere Research Fellows ernannt: Prof. Dr. Samuel Mühlemann (Ludwig-Maximilians-Universität, München), Prof. Dr. Sabine Pfeiffer (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg), Prof. Dr. Gabi Reinmann (Universität Hamburg/Hamburger Zentrum für Universitäres Lehren und Lernen) und Prof. Christopher Winch (Department of Education and Professional, King's College, London). Die Wissenschaftler/-innen pflegen bereits seit vielen Jahren enge Kontakte zur Forschung des BIBB. Gemeinsam mit dem BIBB werden sie weitere Forschungsprojekte entwickeln und durchführen. Die Research Fellows werden dem BIBB beratend zur Seite stehen und die Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses unterstützen. Auch gemeinsame Publikationen und Veranstaltungen sind geplant.

<https://www.bibb.de/de/127945.php>

BIBB-Graduiertenförderungsprogramm aufgebaut

Mit Dr. Laura Naegele als dritte Nachwuchsgruppenleitung ist die Aufbauphase des Graduiertenförderungsprogramms abgeschlossen. Zusammen mit zwei Promovierenden und einer studentischen Hilfskraft wird Dr. Naegele das betriebliche Kompetenzmanagement älterer Beschäftigter in digitalisierten Lernumwelten untersuchen. Die Forschungsarbeiten werden in enger Kooperation mit der Universität Vechta durchgeführt.

Insgesamt werden durch das BIBB-Graduiertenförderungsprogramm fünf Postdocs, 22 Doktorandinnen und Doktoranden und drei studentische Hilfskräfte finanziert.

<https://www.bibb.de/de/160769.php>

https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_163297.php

<https://www.bibb.de/de/128197.php>

<https://www.bibb.de/de/128201.php>



BIBB-Forschungsdirektor Prof. Dr. Hubert Ertl mit Dr. Laura Naegele; © BIBB/Judith Offerhaus

Neue Juniorprofessur eingerichtet

Im März 2022 wurde Dr. Paula Protsch zur Juniorprofessorin für „Methoden der sozialwissenschaftlichen Berufsbildungsforschung“ am Institut für Soziologie und Sozialpsychologie der Universität zu Köln berufen. Die Berufung erfolgte gemeinsam mit dem BIBB. Juniorprofessorin Paula Protsch wird den wissenschaftlichen Nachwuchs im BIBB – insbesondere im Bereich der Graduiertenförderung – methodisch beraten.

<https://www.bibb.de/de/153626.php>

Der Wissenschaftliche Beirat ist vollzählig

Mit der Berufung von fünf weiteren Fachleuten (*) aus den Bereichen der Bildungswissenschaften, Sozialwissenschaften und Psychologie konnte 2022 der Wissenschaftliche Beirat des BIBB vervollständigt werden. Prof. Dr. Lutz Bellmann leitet das Gremium und wird von Prof. Dr. Ulrike Weyland vertreten.

Der Wissenschaftliche Beirat trägt zur Qualitätssicherung in der Forschung bei. Er berät das BIBB auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) zu den Forschungsprogrammen, zur Zusammenarbeit mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen und zu den jährlichen Berichten über die wissenschaftlichen Ergebnisse.



Wissenschaftlicher Beirat des BIBB

Prof. Dr. Lutz Bellmann	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
Prof. Dr. Taiga Brahm *	Eberhard Karls Universität Tübingen
Prof. Dr. Sandra Buchholz	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung
Dr. Barbara Fontanellaz *	Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung
Prof. Dr. Andries de Grip	Maastricht University
Prof. Dr. Corinna Kleinert *	Leibniz-Institut für Bildungsverläufe
Prof. Dr. Anette Kluge *	Ruhr-Universität Bochum
Prof. Dr. Kai Maaz	Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung in Berlin
Univ. Prof. Mag. Dr. Peter Schlögl *	Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung
Prof. Dr. Ulrike Weyland	Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Prof. Dr. Karl Wilbers	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner referiert in der 2. Jahresvorlesung Berufsbildungsforschung

In ihrem Vortrag „Berufsbildung und Innovation – ein vermeintlicher Widerspruch und seine Auflösung durch neue Forschungsbefunde“ diskutierte Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner von der Universität Zürich mit den Gästen der Jahresvorlesung, inwiefern die duale Berufsausbildung zur Innovationsfähigkeit der Gesamtwirtschaft beiträgt. Die Jahresvorlesung Berufsbildungsforschung wird vom BIBB gemeinsam mit der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn durchgeführt.

<https://www.bibb.de/de/156933.php>







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

Aus- und Fortbildungsordnungen bilden die Rechtsgrundlage für eine zukunftsweisende Berufsausbildung und ihre Abschlussprüfungen. Das BIBB modernisiert bestehende Aus- und Fortbildungsordnungen und entwickelt neue Ordnungsmittel. Daneben werden Voruntersuchungen und Bedarfsanalysen für neue Berufe sowie Evaluationen erlassener Ordnungen mit dem Ziel einer laufenden Qualitätssicherung durchgeführt sowie Empfehlungen zur Gestaltung und Durchführung beruflicher Prüfungen gegeben.

Fortschritt gestalten – Innovationen im Prüfungswesen

Abschlussprüfungen werden aufgrund ihrer Steuerungswirkung in der Berufsausbildung auch als heimlicher Lehrplan bezeichnet. Gemeint ist, dass sich die inhaltliche und didaktische ebenso wie die medientechnische Ausgestaltung von Abschlussprüfungen maßgeblich auf die Art und Weise der Ausbildung in den Lernorten Betrieb und Schule auswirken. Die Entwicklungen in der Arbeitswelt wie die digitale Transformation, aber auch didaktische Prinzipien wie Handlungs-, Prozess- oder auch Kompetenzorientierung entfalten leichter ihre Wirkung in der Ausbildungspraxis, wenn sich diese auch in der Abschlussprüfung widerspiegeln.

2022 wurden deutschlandweit eine Reihe unterschiedlicher Maßnahmen getroffen, Produkte entwickelt und Forschungsprojekte angestoßen, um die Prüfungsqualität bzw. die Qualität des Prüfungswesens zu verbessern und damit auch die Güte der angesprochenen Steuerungswirkung zu erhöhen. Auch das BIBB wirkte daran in unterschiedlichen Funktionen – forschend, beratend, entwickelnd – mit.

Rechtssicherheit bei digitalen Prüfungen und Weiterentwicklung von Antwort-Wahl-Aufgaben

Bei Prüfungen ist es wichtig, den rechtlichen Rahmen einzuhalten. Rechtsunsicherheiten bei Prüfungen bestanden bislang bei der digitalen Durchführung von schriftlich zu bearbeitenden Aufgaben. Die Arbeitsgruppe „Digitale Prüfungen/Antwort-Wahl-Aufgaben“ des BIBB-Hauptausschusses entwickelte vor diesem Hintergrund die einschlägigen Musterprüfungsordnungen weiter. Demnach kann die zuständige Stelle unter gewissen Bedingungen bestimmen, dass Aufgaben, die gemäß Ausbildungsordnung schriftlich zu bearbeiten sind, ganz oder in Teilen in digitaler Form an einem festgelegten Prüfungsort unter Aufsicht durchgeführt werden können. Am 29. August 2022 hat der BIBB-Hauptausschuss seine Empfehlung zur bundesweiten Anwendung der überarbeiteten Musterprüfungsordnungen ausgesprochen.

<https://www.bibb.de/de/11703.php>

Das Aufgabenformat „Antwort-Wahl-Aufgaben“, häufig auch als Multiple-Choice-Aufgaben oder gebundene Aufgaben bezeichnet, wird seit Jahren kontrovers im bildungspolitischen Kontext eingeschätzt und ist über die Bezugnahme im novellierten BBiG erneut in den Fokus der Diskussion gerückt. Forschende des BIBB haben im Frühjahr 2022 die Hauptausschuss-Arbeitsgruppe mit einer Beratungsvorlage zu „Antwort-Wahl-Aufgaben“ unterstützt. Neben einem Begriffsverständnis, das der Arbeitsgruppe als gemeinsame Arbeitsgrundlage diente, werden in der Beratungsvorlage Qualitätskriterien aufgestellt, die Vor- und Nachteile sowie die Möglichkeiten und Grenzen dieses Aufgabenformats unter Einbeziehung aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse aufgezeigt sowie Beispiele aus der Praxis im Aus-, Fortbildungs- und Hochschulbereich dargestellt. In die Arbeiten der Beratungsvorlage flossen auch die Erkenntnisse aus dem BIBB-Projekt „Das Prüfungswesen in der digitalen Transformation – Status quo und Entwicklungsperspektiven (DigiPrüf)“ und einer vom BIBB veranstalteten Expertenrunde ein, in der Aufgabenerstellende aus dem Aus-, Fortbildungs- und Hochschulbereich ihre Erfahrungen mit der Gestaltung und Nutzung dieses Aufgabenformats vorstellten und mit den Mitgliedern der Arbeitsgruppe diskutierten. Die Hauptausschuss-Empfehlung Nr. 71 von 1987, die sich mit „Antwort-Wahl-Aufgaben“ befasst, soll auf Basis dieser Vorarbeiten aktualisiert und überarbeitet werden.

Daneben wurden durch die Arbeitsgruppe auch Regelungen zur Be- und Auswertung von „Antwort-Wahl-Aufgaben“ entwickelt. Diese sind ebenfalls in die vorgenannten Musterprüfungsordnungen aufgenommen worden.

<https://www.bibb.de/de/11703.php>

BIBB untersucht Regelungen zu Prüferdelegationen

Im Oktober 2022 hat das BIBB im Auftrag des BMBF mit der Evaluation ausgewählter Neuregelungen des BBiG

begonnen – darunter im Bereich des Prüfungswesens mit Untersuchungen zur Regelung der Prüferdelegation. Mit der Novellierung des BBiG können neben Prüfungsausschüssen nun auch Prüferdelegationen Prüfungsleistungen abnehmen. Diese Neuregelung soll zur Flexibilisierung bei der Prüfungsdurchführung und zur Entlastung existierender Prüfungsausschüsse beitragen.

In der ersten Projektphase werden Sondierungsgespräche und Interviews mit Akteuren im Prüfungsbereich geführt, um Einschätzungen und erste Erfahrungen mit den Neuregelungen zu sammeln und die dann folgende erste Erhebungsphase vorzubereiten. In dieser werden erstmalig Daten zu Prüfungsausschüssen und -delegationen in ausgewählten Berufen über die Zuständigkeitsbereiche hinweg erhoben. Die zweite Erhebungsphase, die eine Onlinebefragung und Interviews beinhaltet, zielt darauf ab, die Daten zum Status quo um Einschätzungen, Herausforderungen und Handlungserfordernisse aus Sicht der Befragten zu ergänzen.

Mit den Evaluationsarbeiten folgt das BIBB dem bereits im BBiG verankerten Evaluationsauftrag und wird bis Sommer 2026 Erkenntnisse zur Prüfungsgestaltung und zum Prüferehrenamt sammeln.

ASCOT+ – mit innovativen Tools das Prüfungswesen unterstützen

Die vom BIBB geleitete und durchgeführte ASCOT+-Initiative verfolgt das Ziel, digitale Lern- und Messinstrumente für Kompetenzen von Auszubildenden und Prüfungspersonal zu entwickeln, praxisnah zu erproben und sie nachhaltig in die Praxis zu transferieren. Sie soll darüber hinaus bei der kompetenzorientierten und objektiven Gestaltung von Prüfungen und Lernstandserhebungen unterstützen.



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

Die Ausbildung im dualen System muss sich ständig weiterentwickeln, um aktuelle gesellschaftliche und technische Veränderungen aufzugreifen. Im vergangenen Jahr hat ein ausführlicher Dialog der Akteure der Ordnungsarbeit begonnen, der sich mit der Weiterentwicklung eines Herzstücks des Systems beschäftigt: den Prüfungen. Die Tätigkeit der Arbeitsgruppe des BIBB-Hauptausschusses wird intensiv durch wissenschaftliche Analysen aus der Fachabteilung begleitet.

Christian Hollmann, Leiter des Arbeitsbereichs „Personenbezogene Dienstleistungsberufe, Querschnittsaufgaben“

Im DigPrüf-Projekt haben wir im BIBB herausgearbeitet, dass die Digitalisierung von Prüfungen zum Ziel haben sollte, die berufliche Arbeits- und Ausbildungspraxis möglichst authentisch abzubilden. Die erforderlichen Kompetenzen der Fachkräfte müssen berufsspezifisch identifiziert, definiert und möglichst auch in den Prüfungsanforderungen mit geeigneten Verfahren der Kompetenzfeststellung festgeschrieben werden. An dieser Stelle kommt der Ordnungsarbeit im BIBB eine hohe Verantwortung zu.



Nach intensiven Praxistests stellten die sechs Verbundprojekte ihre entwickelten Prototypen und Instrumente auf der Zwischentagung der Initiative 2022 einer breiten Öffentlichkeit vor. Sowohl Praxis als auch Bildungspolitik zeigen hohes Interesse und sehen gute Impulse auch für die Digitalisierung des Prüfungswesens.

So entwickeln beispielsweise die beiden Projekte ASPE und TeKoP Trainings und Unterstützungsangebote für die Erstellung kompetenzorientierter Prüfungsaufgaben in kaufmännischen Berufen. ASPE entwickelt gemeinsam mit der Aufgabenstelle für kaufmännische Abschluss- und Zwischenprüfungen eine digitale Plattform mit Wissensdatenbank und kurzen Lernvideos, auf der Aufgaben erstellt, miteinander diskutiert und in Gesamtprüfungen überführt werden können.

Das Projekt TechKom gibt in Kooperation mit der Prüfungsaufgaben- und Lehrmittelentwicklungsstelle

für gewerblich-technische Berufe Handlungsempfehlungen, wie Prüfungsaufgaben gestaltet und gezielt in ihrer Schwierigkeit variiert werden können.

Das Projekt DigjDIn-Kfz konnte 2022 erstmals digitale Video-Reparaturtests in einer praktischen Gesellenprüfung einsetzen und wird diese 2023 durch eine komplett digitale Prüfungsstation mit einer Kfz-Simulation ergänzen.

Das Projekt PSA-Sim wertet schriftliche Textantworten mithilfe künstlicher Intelligenz (teil-)automatisiert aus. Diese kann beispielsweise analysieren, wie höflich Auszubildende eine E-Mail formulieren.

<https://www.ascot-vet.net>



Zukunftsfähig bleiben! 9 + 1 Thesen für eine bessere Berufsbildung

Die 9 + 1-Thesen für eine bessere Berufsbildung verstehen sich als wissenschaftlicher Diskussionsbeitrag für die Weiterentwicklung der Berufsbildung. Dazu wurden 9 Thesen entwickelt, die durch wissenschaftsbasierte Analysen gestützt die Basis für die Ableitung von Handlungsempfehlungen für alle bedeutsamen Phasen beruflicher Bildung darstellen: berufliche Orientierung, Übergangssystem, duale Berufsausbildung, Berufsbildung im Bereich der Pflege, formale berufliche Weiterbildung, non-formale berufliche Weiterbildung, Übergänge zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung, Qualifizierung des beruflichen Bildungspersonals, Entrepreneurship & Intrapreneurship. Unterlegt werden die Thesen durch grundlegende Prinzipien, die eine moderne Berufsbildung ausmachen (+1-Komponente).

Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17769>

Neue und modernisierte Aus- und Fortbildungsberufe

Neustart für das Gastgewerbe – die neuen 7

Gemeinsam mit den zuständigen Bundesministerien, den Sozialpartnern DEHOGA, dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband, und NGG, der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, sowie Sachverständigen aus der betrieblichen Praxis hat das BIBB die Hotel-, Gastronomie- und Küchenberufe modernisiert. Mit sechs aktualisierten und einer neu geschaffenen Ausbildungsordnung startet die Branche in das neue Ausbildungsjahr 2022. Auch nach der Modernisierung beinhalten die gastgewerblichen Ausbildungsberufe gemeinsame Kernkompetenzen bei gleichzeitiger stärkerer Profilschärfung der einzelnen Berufe. Die Ausbildungsberufe (siehe auch Abb. 6) untergliedern sich wie folgt:

Der zweijährige Ausbildungsberuf „Fachkraft für Gastronomie“ (bislang Fachkraft im Gastgewerbe) und die beiden dreijährigen Ausbildungsberufe „Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie“ (bislang Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau) und „Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie“ bilden künftig die Gruppe der Gastronomieberufe. Eine Fortsetzung der Ausbildung nach erfolgreicher Absolvierung der zweijährigen Ausbildung zur Fachkraft ist unter Anrechnung von bis zu 24 Monaten Ausbildungs-

dauer samt Prüfungsleistung in den beiden dreijährigen Gastronomieberufen möglich.

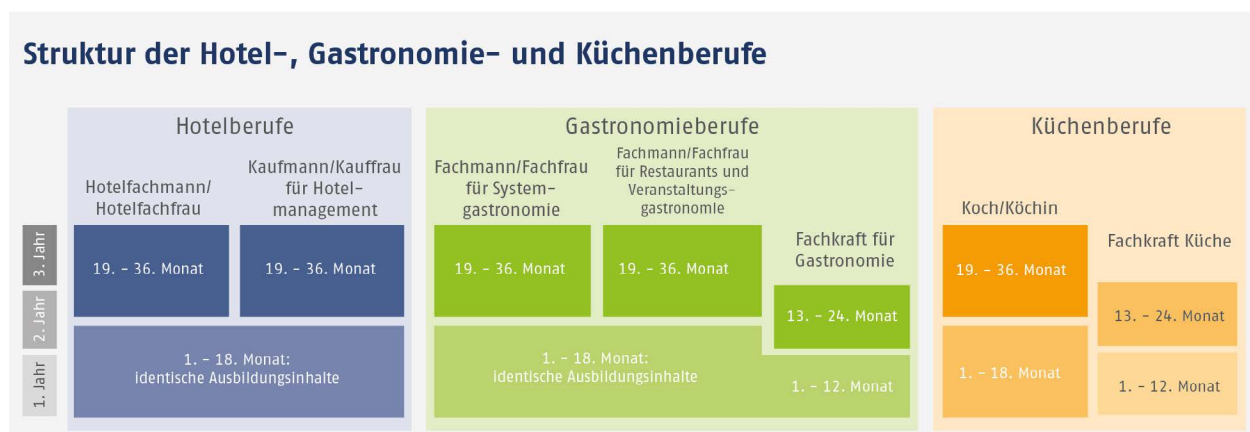
Die beiden dreijährigen Ausbildungsberufe „Hotelfachmann/Hotelfachfrau“ sowie „Kaufmann/Kauffrau für Hotelmanagement“ (bislang Hotelkaufmann/Hotelkauffrau) bilden künftig die Gruppe der Hotelberufe.

Zu den Küchenberufen zählt neben dem dreijährigen Ausbildungsberuf „Koch/Köchin“ auch der neu geschaffene zweijährige Ausbildungsberuf „Fachkraft Küche“, der zunächst auf sieben Jahre befristet ist und nach dem zweiten Prüfungsdurchlauf evaluiert wird. Dieser neue Ausbildungsberuf richtet sich vorwiegend an praktisch begabte Jugendliche sowie an Jugendliche mit Sprachdefiziten, z. B. Migranten und Migrantinnen. Daneben bietet diese Ausbildung auch Betrieben, die über ein reduziertes Speisenangebot verfügen, die Möglichkeit, Ausbildungsplätze anzubieten. Auch für diese Berufsausbildung ist eine Fortsetzung der Ausbildung zum Koch bzw. zur Köchin unter Anrechnung von bis zu 24 Monaten Ausbildungsdauer samt Prüfungsleistung möglich.

Rückfalloption bei nicht bestandener Abschlussprüfung

In den neuen Ausbildungsberufen wurde erstmals eine sogenannte Rückfalloption geregelt. Prüflinge können z. B. nach einer nicht bestandenen Abschlussprüfung

Abbildung 6: Struktur der Hotel-, Gastronomie- und Küchenberufe



Stand 2022

Abbildung aus: Milolaza, A.; Teliëps, J.: Neustart für das Gastgewerbe – Mit neuen Berufsprofilen aus der Coronakrise
 In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP 51 (2022) 3, S. 58 –59
 URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/veroeffentlichungen/de/bwp.php/de/bwp/show/17992

Manfred Zimmermann, Ausbildungskordinator der Abteilung „Struktur und Ordnung der Berufsbildung“

Meine Abteilung ist nicht nur bei der Neuordnung von Berufen aktiv, sondern beteiligt sich auch an der Ausbildung neuer Fachkräfte für das BIBB. So werden kontinuierlich Kaufleute für Büromanagement, Veranstaltungskaufleute sowie Fachangestellte für Markt- und Sozialforschung ausgebildet. Die Nachwuchskräfte werden schon während der Ausbildung an die Arbeitsweisen und Abläufe der Abteilungen herangeführt und zielgerichtet auf ihre künftigen Aufgaben vorbereitet.



im dreijährigen Beruf Koch/Köchin auf Antrag den Abschluss zur Fachkraft Küche erlangen, sofern sie in den dafür benötigten Prüfungsbereichen ausreichende Leistungen erbracht haben. Gleiches gilt für die Gruppe der Gastronomieberufe. Diese sogenannte Rückfalloption hat Modellcharakter und wurde bei diesen Berufen erstmals in der dualen Berufsbildung rechtlich umgesetzt.

Neuordnung der Binnenschiffahrtsberufe

Zum 1. August 2022 sind neue Ausbildungsverordnungen für die Binnenschiffahrtsberufe in Kraft getreten. Angestoßen wurde die Modernisierung der Binnenschiffahrtsberufe vor allem durch eine Rechtsänderung über die Anerkennung von Berufsqualifikationen in der Binnenschiffahrt auf EU-Ebene. Seit Januar 2022 geltende neue Voraussetzungen für Besatzungsdienstgrade und Binnenschiffsführerpatente wurden

damit in nationales Recht umgesetzt. Gemeinsam mit den zuständigen Bundesministerien, den Sozialpartnern und Sachverständigen aus der betrieblichen Praxis hat das BIBB im Auftrag der Bundesregierung die Berufsausbildung in der Binnenschiffahrt modernisiert. Während sich die beiden ersten Ausbildungsjahre durch viele gemeinsame Ausbildungsinhalte auszeichnen, liegt der Fokus im dritten Ausbildungsjahr zum/zur Binnenschiffer/-in auf dem Instandsetzen mechanischer Anlagen und Schiffsmotoren. Binnenschiffer/-innen können hier zudem einen der Schwerpunkte Frachtschiffahrt und Personenschiffahrt wählen. Die dreieinhalbjährige Ausbildung zum/zur Binnenschiffahrtskapitän/-in wird vor allem durch Nautik und Schiffssteuerung geprägt.

Eisenbahner/-in: Trennung in zwei Berufe

Auch für die eisenbahntechnischen Verkehrsberufe hat das BIBB mit den zuständigen Bundesministerien, den Sozialpartnern und Sachverständigen aus der be-



Hotelfachmann/-frau und Kaufmann/-frau für Hotelmanagement

Die aktualisierten Ausbildungsordnungen für die Hotelberufe berücksichtigen technische wie gesellschaftliche Entwicklungen und setzen neue Schwerpunkte in den Bereichen Revenue- und Channel-Management und Marketing. Zugleich wurde der Service- und Küchenanteil reduziert. Bei den Kaufleuten für Hotelmanagement finden betriebswirtschaftliche Aspekte, Personalmanagement und kaufmännische Steuerung stärkere Berücksichtigung. Für beide Ausbildungsberufe wurde die neue Prüfungsform „Gestreckte Abschlussprüfung“ eingeführt. Die Umsetzungshilfe erläutert die modernisierten Ausbildungsinhalte sowie die neue Prüfungsstruktur und gibt Praxisbeispiele und Erläuterungen zu den Berufsbildpositionen des Ausbildungsrahmenplans. Beispielhafte Prüfungsaufgaben und Lernsituationen sowie Checklisten und Muster unterstützen Ausbilder/-innen, Prüfer/-innen und Berufsschullehrer/-innen bei der Planung und Durchführung der Ausbildung. Die Publikation basiert auf der Verordnung vom 9. März 2022.

Drei Umsetzungshilfen zu den modernisierten Hotel-, Gastronomie- und Küchenberufen sind zum Download verfügbar unter <https://www.bibb.de/de/159153.php>.

Abbildung 7: Fortbildungsstufen der höherqualifizierenden Berufsbildung nach BBiG und HwO

DQR 7	<p>3. Fortbildungsstufe: Master Professional (1.600 Stunden Mindestlernumfang)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Vertiefung der auf der zweiten Fortbildungsstufe erworbenen beruflichen Handlungsfähigkeit ▶ verantwortliche Führung von Organisationen oder Bearbeitung von neuen, komplexen Aufgaben- und Problemstellungen ▶ Regelzugang: Abschluss der 2. Fortbildungsstufe ▶ Bisherige Abschlussbezeichnungen: z. B. Geprüfte/-r Betriebswirt/-in nach BBiG, Berufspädagoge/Berufspädagogin, Operative/-r Professional
DQR 6	<p>2. Fortbildungsstufe: Bachelor Professional (1.200 Stunden Mindestlernumfang)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Fach- und Führungsfunktionen, Betriebsgründung (Handwerk) ▶ Regelzugang: Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder ein Abschluss der 1. beruflichen Fortbildungsstufe ▶ Bisherige Abschlussbezeichnungen: z.B. Industriemeister/-in, Meister/-in, Fachwirt/-in
DQR 5	<p>1. Fortbildungsstufe: Berufsspezialist/-in (400 Stunden Mindestlernumfang)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Vertiefung oder Ergänzung der in der Berufsausbildung erworbenen beruflichen Handlungsfähigkeit ▶ Regelzugang: Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf ▶ Bisherige Abschlussbezeichnungen: z.B. Fachberater/-in, Servicetechniker/-in

Quelle: BIBB

trieblichen Praxis Neuerungen entwickelt: Die beiden Ausbildungen zum Eisenbahner bzw. zur Eisenbahnerin im Betriebsdienst Lokführer und Transport sowie zum Eisenbahner bzw. zur Eisenbahnerin in der Zugverkehrssteuerung ersetzen die bisherige gemeinsame Berufsausbildung zum/zur Eisenbahner/-in im Betriebsdienst mit ihren beiden Fachrichtungen Lokführer und Transport sowie Fahrweg. Die Entwicklungen der Branche erschweren eine gemeinsame Vermittlung und erfordern bereits frühzeitig die Ausbildung spezifischer Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten zu Regel- und Störbetrieb. Die weiterhin bestehenden Gemeinsamkeiten der beiden Berufsbilder werden in berufsübergreifenden Kompetenzen zu Beginn der Ausbildung und der gemeinsamen Beschulung im ersten Jahr gefestigt. Nach außen hin kenntlich gemacht wird die starke Verbindung durch die Bildung der Berufsgruppe der „Eisenbahntechnischen Verkehrsberufe“ und die Mantelverordnung, in der die beiden Ausbildungsordnungen zusammengefasst sind. Außerdem können 24 Monate einer abgeschlossenen Ausbildung nach Vereinbarung der Vertragspartner auf

die jeweils andere Ausbildung angerechnet werden. Durch die Modernisierung konnten die Weichen für eine zukunftssichere und praktikable Ausbildung gestellt werden, die der zunehmenden Trennung von Eisenbahnverkehrsunternehmen und Eisenbahninfrastrukturunternehmen Rechnung trägt und dennoch die gemeinsame „Bahn-DNA“ vermittelt.

Berufliche Fortbildung: attraktiv und gleichwertig

Mit der Novellierung des BBiG und der Handwerksordnung (HwO) von 2020 wurden drei Fortbildungsstufen rechtlich verankert und für jede Stufe eigene, einheitliche Abschlussbezeichnungen sowie ein Mindestlernumfang geregelt. Ziel ist, mit den einheitlichen und international anschlussfähigen Abschlussbezeichnungen – Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in, Bachelor Professional und Master Professional – die höherqualifizierende Berufsbildung als Marke zu stärken und in der Öffentlichkeit als attraktives Angebot zu präsentieren. Damit soll „ein deutliches politisches und gesellschaftliches Zeichen für die Gleichwertigkeit der beruflichen

Bildung gesetzt“ werden, wie aus dem Gesetzentwurf des BMBF 2019 hervorgeht. Die drei Fortbildungsstufen, die an eine duale Berufsausbildung anschließen und aufeinander aufbauen, sind an die Niveaustufen 5 bis 7 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) angelehnt (siehe Abb. 7).

Auch 2022 sind bestehende Fortbildungsordnungen im Hinblick auf die Voraussetzungen des Gesetzes überarbeitet und mit den neuen Abschlussbezeichnungen ausgestattet worden:

- ▶ Bachelor Professional in Foreign Trade
- ▶ Bachelor Professional für Energiewirtschaft
- ▶ Bachelor Professional in Transport Management and Logistics
- ▶ Bachelor Professional für Logistiksysteme
- ▶ Bachelor Professional in Marketing
- ▶ Bachelor Professional für Medienproduktion Bild und Ton

Darüber hinaus wurden in ordentlichen Sachverständigenverfahren zwei Fortbildungsberufe der ersten Fortbildungsstufe des BBiG neu geordnet:

- ▶ Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in für fremdsprachige Kommunikation
- ▶ Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in für Vertrieb

Derzeit werden mit der Neuordnung des IT-Weiterbildungssystems gleich mehrere Fortbildungsprofile auf allen drei Fortbildungsstufen in einem Sachverständigenverfahren überarbeitet. Ziel ist es, mit aktualisierten Inhalten und gleichwertigen Abschlüssen die Attraktivität dieses beruflichen Laufbahnkonzeptes für Fachkräfte im Bereich der Informatik weiter zu steigern.

Im Rahmen einer Evaluation des novellierten BBiG wird auch die Neuregelung zu den Fortbildungsstufen dahingehend untersucht, ob struktureller oder qualitativer Verbesserungsbedarf besteht.

Neue Geprüfte Berufsspezialisten und Berufsspezialistinnen im kaufmännischen Bereich: Vertrieb und fremdsprachige Kommunikation

Im Zuge der Neuordnung der Fortbildungsregelungen zum/zur Fachberater/-in im Vertrieb und zum Fremdsprachenkorrespondenten bzw. zur Fremdsprachenkorrespondentin erhalten erstmals zwei kaufmännische Verordnungen der ersten Fortbildungsstufe den neuen Fortbildungsabschluss „Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in“. Grundlage hierfür sind die 2020 in Kraft getretenen Regelungen des BBiG zur höherqualifizierenden Berufsbildung.

Geprüfte Berufsspezialisten/Berufsspezialistinnen für Vertrieb organisieren und steuern Vertriebsaktivitäten und vertreten Produkte. Dabei spielen die Kundenorientierung und -interaktion eine zentrale Rolle. In der modernisierten Fortbildungsordnung spiegelt sich dies in allen Prüfungsbereichen wider, insbesondere in „Kundenorientierte Kommunikation im Vertrieb gestalten“.

Geprüfte Berufsspezialisten/Berufsspezialistinnen für fremdsprachige Kommunikation bearbeiten und realisieren eigenständig komplexe Fachaufgaben der fremdsprachigen Kommunikation. Neben der schriftlichen und mündlichen Kommunikation in einer Fremdsprache sowie dem „Organisieren und Koordinieren in einer Fremdsprache“ sind in der neuen Verordnung interkulturelle Beratungskompetenzen profilgebend. Dies wird besonders sichtbar im neuen Prüfungsbereich „Beraten und Unterstützen in interkulturellen Angelegenheiten“.

Aufstiegsfortbildung der Geprüften Leasingfachwirte und -fachwirtinnen – Wie geht es weiter?

Die Fortbildungsordnung der Geprüften Leasingfachwirte/Leasingfachwirtinnen besteht seit 1995. Die Anzahl an Leasingunternehmen ging zwischen 1995 bis 2015 stark zurück, gleichzeitig ist der Umsatz in der Branche deutlich gestiegen und es konnten neue Geschäftsbereiche erschlossen werden. Die Zahl der Prüfungsteilnehmenden sank hingegen kontinuierlich, von 179 im Jahr 1995 auf 46 im Jahr 2019. Um eine Entscheidungsgrundlage zu gewinnen, ob und wie die Fortbildungsordnung weiterentwickelt werden kann, hat das BIBB eine Voruntersuchung durchgeführt, u. a. eine Befragung von Fortbildungsabsolventen und -absolventinnen sowie Experteninterviews. Zentrales

Ergebnis ist die Empfehlung, die Fortbildungsordnung zu novellieren. Darüber hinaus konnten vier weitere Empfehlungen abgeleitet werden, z. B. die Fortbildung nach einer Neuordnung gezielt zu bewerben und die Zielgruppe auszuweiten, damit auch in Zukunft der Bedarf an Fachkräften gedeckt werden kann.

Forschung für die Zukunft von Berufen

Warum wählen Frauen MINT-Berufe?

Das BIBB-Forschungsprojekt „Frauen wählen MINT: Einflussfaktoren bei der Berufswahl und der Entscheidung für eine Aufstiegsfortbildung (FeMINT)“ (Laufzeit I-19 bis I-22) hat es sich zur Aufgabe gemacht, Erkenntnisse, Hintergründe und Motivationen zur Berufswahl von Frauen und deren weiterer beruflicher Entwicklung insbesondere in Berufen aus den Bereichen Naturwissenschaft und Technik zu gewinnen. Ziel des Projekts ist es, aus den gewonnenen Erkenntnissen gezieltere Maßnahmen zur Personalgewinnung von Frauen insbesondere in Produktions- und produktionsnahen Berufen abzuleiten.

Dazu wurden u. a. Interviews mit Expertinnen und Experten sowie Interviews mit Auszubildenden und Fachkräften in MINT-Berufen durchgeführt. Im Sommer 2022 fand eine Online-Erhebung statt, bei der Auszubildende und Fachkräfte sowohl aus MINT-Berufen als auch aus Nicht-MINT-Berufen befragt wurden. Dadurch konnten die vorher gewonnenen Erkenntnisse quantitativ validiert und ergänzt werden.

MINT-Berufe und ihre Rahmenbedingungen sind verschieden

Im Zentrum der Befragung der Auszubildenden standen zunächst Fragen zur Berufswahl, um Faktoren zu identifizieren, die eine Entscheidung für oder gegen eine Ausbildung in einem MINT-Beruf begünstigen. Bereits bei den vorhergehenden Untersuchungsschritten wurde deutlich, dass es bei der Berufswahl von Frauen einen deutlichen Unterschied zwischen produktionsnahen MINT-Berufen gibt, die einen deutlich geringeren Anteil weiblicher Auszubildender aufweisen, und den MINT-Berufen, die eher im Bereich der Gestaltung, der Konstruktion, im Labor verortet sind oder die Schwerpunkte bei kaufmännischen Tätigkeiten haben. Durch die Onlinebefragung wurde deutlich, dass für Frauen, die sich für einen produktionsnahen MINT-Beruf

entscheiden, die persönlichen Erfahrungen, z. B. Schnuppertage oder Praktika, aber auch Rollenvorbilder oder entsprechende praktische Erfahrungen während der Kindheit einen Zugang zu dem Beruf schaffen und von größerer Bedeutung sind als für Frauen, die andere Berufe ergreifen. Auch die Erwartung langfristiger Rahmenbedingungen, z. B. die Sicherheit des Arbeitsplatzes oder gute Einkommensmöglichkeiten sind Gründe, die Frauen ermutigen, sich für eine Tätigkeit in der Produktion zu entscheiden.

Hohe Motivation für Fort- und Weiterbildung

Die Befragung der weiblichen Fachkräfte machte deutlich, dass der Grund für die geringe Frauenquote auf der nächsthöheren Arbeitsebene keine mangelnde Motivation zur Fortbildung ist: Jede vierte Beschäftigte bestätigte, bereits eine berufliche Fort- bzw. Weiterbildung begonnen zu haben. Dabei scheint für Frauen der Weg über eine weitere akademische Qualifizierung attraktiver zu sein, als eine geregelte Fortbildung zu beginnen, denn von ihnen wird viel seltener z. B. ein Meisterabschluss angestrebt als von Männern. Auffällig ist auch, dass Frauen in MINT-Berufen, und hier insbesondere in produktionsnahen Berufen, deutlich eher ihre berufliche Weiterentwicklung beginnen: 88 Prozent der weiblichen Befragten gaben an, sich bereits innerhalb der ersten beiden Jahre nach Ausbildungsabschluss weiter qualifiziert zu haben, wohingegen nur jeder zweite Mann dies bestätigte. Die Motivation zur Aufnahme einer weiteren beruflichen Qualifizierung unterscheidet sich deutlich zwischen den Geschlechtern: Während die eigene Motivation in beiden Fällen der wichtigste Antrieb war, war die Hoffnung auf eine höherwertige Tätigkeit bei Frauen (80 %) geringer als bei Männern (über 90 %). Noch deutlicher ist der Unterschied bei dem beruflichen Ziel, eine Führungsposition anzustreben: 70 Prozent aller männlichen Fachkräfte gaben dies an, während dies nur für rund jede zweite weibliche Fachkraft als Motivation genannt wurde. Hier wird deutlich, dass Frauen in ihren Karrierebestrebungen immer noch deutlich zurückhaltender sind. Dies zeigten bereits die Ergebnisse der Interviews, denn Frauen erhoffen sich immer noch deutlich seltener eine entsprechende berufliche Förderung als Männer. So wird eine Chancengleichheit von Frauen eher im direkten beruflichen Umfeld wahrgenommen. Doch je höher die betriebliche Hierarchie, umso geringer sehen Frauen ihre Chancen, diese zu erreichen. https://www.bibb.de/dienst/dapro/de/index_dapro.php/detail/2.1.320

Dr. Stephanie Conein, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Elektro-, IT- und naturwissenschaftlich-technische Berufe“

Im Zuge der Digitalisierung wurden viele Überlegungen zu neuen Qualifikationsanforderungen für die Fachkräfte gestellt. Das Projekt „KONDITION“ konnte zeigen, dass die Digitalisierung nicht nur Fragen bezüglich neuer Kompetenzen aufwirft, sondern auch Auswirkungen auf den Erwerb und den Bestand bisher relevanten Wissens und Könnens hat. Es ist also geboten, auch bestehende Kompetenzen zu fokussieren und sich um ihren Erhalt zu bemühen, um die Herausforderungen der Digitalisierung zu meistern.



Kompetenzen für Nicht-Routine-Tätigkeiten in digitalen Arbeitsumgebungen erhalten

Im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung wurden in den letzten Jahren zahlreiche Forschungsprojekte durchgeführt, die nach neuen Kompetenzanforderungen für die Fachkräfte fragten. Das 2020 gestartete und im Juni 2023 endende BIBB-Forschungsprojekt „Kompetenzerhalt für Nicht-Routine-Tätigkeiten in digitalen Arbeitsumgebungen (KONDITION)“ kümmert sich hingegen um bestehende Kompetenzen, die weiterhin und vor allem im Nichtroutinefall benötigt werden. Diese Kompetenzen unterscheiden sich in hochautomatisierten Umgebungen mitunter deutlich von dem Wissen und Können, welches die Fachkräfte im normalen, nun digitalisierten Arbeitsalltag anwenden. Sie insbesondere für Störungen etc. zu erhalten, stellt eine Herausforderung dar, da sie aufgrund des seltenen Gebrauchs in Gefahr sind, vergessen oder nicht schnell genug aktiviert zu werden. Dieses Phänomen des im englischsprachigen Raum als „Skill decay“ bezeichneten Kompetenzverlustes ist schon früh in den Bereichen Luftfahrt, Militär, Polizei und kritische Infrastruktur beschrieben worden, wo die Folgen des Problems schnell katastrophal werden können.

Erste Studien anhand der Berufe Chemikant/-in und Pharmakant/-in

Das Projekt „KONDITION“ untersuchte diese Problematik zum ersten Mal für den Bereich der chemischen und pharmazeutischen Produktion und fragte in diesem Zuge auch nach Folgen und Einflussfaktoren. Als Erhebungsmethoden wurden neben einer systematischen Literaturanalyse Interviews mit Fach- und Führungskräften sowie eine Onlinebefragung derselben Ziel-

gruppe eingesetzt. Gegen Ende des ersten Projektteils kann mit Sicherheit davon ausgegangen werden, dass die Problematik auch in dem neu untersuchten Bereich existiert. Die Folgen sind zwar in der Regel „nur“ finanzieller Art, es ist aber trotzdem zu empfehlen, über die derzeit schon vereinzelt vorhandenen Maßnahmen zum Kompetenzerhalt hinaus die Problematik systematisch anzugehen und auch die Aus- und Weiterbildung in diesem Zuge einzubeziehen.

Verlust von Kompetenzen durch Generationenwechsel

Dies gilt umso mehr, als sich zusätzlich zu dem individuellen Kompetenzverlust durch das Arbeiten in hochautomatisierten Umgebungen auch noch ein generationenbezogener Verlust an relevanten Fähigkeiten und Fertigkeiten abzeichnet. Die jungen Fachkräfte haben aufgrund der digitalisierten Arbeitsumgebungen häufig nicht mehr die Gelegenheit, die für den Nichtroutinefall relevanten Kompetenzen zu erwerben. Wenn nun bald die älteren Fachkräfte, die in nicht digitalisierten und wenig automatisierten Umgebungen den Großteil ihres Berufslebens verbracht haben, ausscheiden, verschwindet mit ihnen auch häufig ersatzlos das für den Nichtroutinefall entscheidende Wissen und Können.

Einen ersten Anstoß bezüglich möglicher Maßnahmen zum Kompetenzerhalt kann der zweite, durch die Universität Bochum durchgeführte Projektteil liefern. In ihm werden potenzielle Interventionen untersucht und ihre Eignung zur Unterstützung des Kompetenzerhalts getestet.

https://www.bibb.de/dienst/dapro/de/index_dapro.php/detail/2.2.343





3. BERUFSBILDUNG NATIONAL UND INTERNATIONAL STÄRKEN

Netzwerke zur Stärkung der beruflichen Bildung

Das BIBB setzt Förderprogramme und Modellversuche im Auftrag des BMBF um. Diese haben zum Ziel, Unternehmen bei der Ausbildung zu unterstützen und neue hochqualifizierende Berufsbildungsangebote zu entwickeln. Die Programme verfolgen innovative Ansätze, steigern die Qualität sowie Attraktivität des dualen Systems und sorgen für bessere direkte Übergänge von der Schule in den Beruf. So tragen sie zur Stärkung der Berufsbildung bei.

Grundbildung in der Arbeitswelt verankern

Die Arbeitswelt ist im stetigen Wandel und die Digitalisierung beschleunigt diese Entwicklungen drastisch. Hier nicht den Anschluss zu verlieren, ist eine große Herausforderung für Menschen, die nicht ausreichend lesen und schreiben können. Laut der LEO-Studie 2018 sind mehr als 60 Prozent der betroffenen 6,2 Millionen gering literalisierten Erwachsenen erwerbstätig. Geringe Literalität stellt für sie eine Hürde hinsichtlich des Zugangs zu Aus- und Weiterbildung oder einer abschlussbezogenen Nachqualifizierung dar.

Grundbildungsangebote für gering literalisierte Beschäftigte sind jedoch noch keine Selbstverständlichkeit. Arbeitsorientierte Grundbildung ist eine individuelle Dienstleistung, die sowohl in der Vorbereitung als auch in der Durchführung beratungs- und zeitintensiv ist. Es fehlt nach wie vor an einer strukturierten Vernetzung und Zusammenarbeit aller relevanten Akteure (Unternehmen, Kammern, Innungen, Branchenverbände, Arbeitsagenturen, Bildungsträger etc.), um das Thema Alphabetisierung und Grundbildung in vorhandene Aus- und Weiterbildungsstrukturen zu integrieren und Transparenz über vorhandene Unterstützungsmöglichkeiten, Förderinstrumente und Lernangebote zu schaffen.

Die seit 2021 vom BMBF geförderten neun arbeitsbezogenen Entwicklungsprojekte liefern bereits viele Erkenntnisse, Konzepte und Produkte und zielen auf die grundbildungsspezifische Sensibilisierung von Unternehmen. Einige Modelle zeigen beispielhaft, wie Lücken zwischen Angeboten der Alphabetisierung und Grundbildung sowie der Arbeitsförderung geschlossen werden und erste regionale, überregionale oder branchenbezogene Beratungs- und Verweisstrukturen entstehen können. Die Projektteams haben Erfahrungen gemacht, mit welchen Akquisestrategien man Unternehmen für Grundbildung gewinnen kann. Längerfristiges Ziel ist, dass Maßnahmen der arbeitsbezogenen Grundbildung ein Teil von anschlussfähigen Weiterbildungspfaden zur Fachkräftesicherung werden. Rund 250 Expertinnen und Experten aus Politik, Wissenschaft und Praxis diskutierten auf der Jahreskonferenz 2022 der „Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung“ (AlphaDekade) in Nürnberg zum Thema „Grundbildung



in der Arbeitswelt verankern“. Die Konferenz bot dabei Austausch über Forschungsergebnisse und Praxisprojekte und verdeutlichte darüber hinaus das Potenzial der Nationalen Weiterbildungsstrategie für die Grundbildung.

Mit der AlphaDekade setzen sich Bund, Länder und Partner verstärkt dafür ein, die Grundbildung in Deutschland zu verbessern. Als Service- und Geschäftsstelle für die Akteure der AlphaDekade hat das BIBB im Auftrag des BMBF eine Koordinierungsstelle eingerichtet.

https://www.alphadekade.de/alphadekade/de/die-projekte/arbeitsorientierte-grundbildung/arbeitsorientierte-grundbildung_node.html



Servicestelle Jugendberufsagenturen entwickelt ihre Angebote weiter

Der Übergang von der Schule in den Beruf bringt für junge Menschen vielfältige Herausforderungen in einer Lebensphase mit sich, die ohnehin von Veränderungen und Umbrüchen geprägt ist. Um Jugendliche und junge Erwachsene ganzheitlich und bedarfsorientiert zu begleiten, haben sich in vielen Teilen Deutschlands die örtlichen Sozialleistungsträger Agentur für Arbeit, Jobcenter und Jugendamt – häufig mit weiteren Partnern – zu sogenannten Jugendberufsagenturen zusammengeschlossen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat 2019 die Servicestelle Jugendberufsagenturen im BIBB eingerichtet, um Jugendberufsagenturen bundesweit in ihrer Arbeit zu unterstützen.

Im Jahr 2022 hat die Servicestelle Jugendberufsagenturen die Ergebnisse ihrer bundesweiten Erhebung zu Verbreitung, organisatorischer Ausgestaltung und Unterstützungsbedarfen von Jugendberufsagenturen veröffentlicht. Auf dieser Basis werden nun Angebote für die Fach- und Führungskräfte in Jugendberufsagenturen entwickelt.

<https://www.servicestelle-jba.de/auswertung-erhebung>

Den Wunsch nach Austausch und Vernetzung hat die Servicestelle in verschiedenen Formaten aufgegriffen, z. B. in Workshops zum Thema Koordinierung von Jugendberufsagenturen oder zur Nutzung der Plattform *überaus* als gemeinsame digitale Arbeitsumgebung der beteiligten Akteure. Ergänzend wurden auf dem Informationsportal der Servicestelle Fachbeiträge z. B. zur Erfassung der Beratungsbedarfe von Jugendlichen und zu den Möglichkeiten der Partizipation junger Menschen im Beratungsprozess veröffentlicht.

www.servicestelle-jba.de

Fachstelle *überaus*: Hinweise zur inklusiven Gestaltung der Ausbildung

Die BIBB-Fachstelle *überaus* bearbeitet thematisch die Handlungsfelder am Übergang Schule – Beruf. Sie richtet sich mit ihrem Onlineportal vor allem an pädagogische Fachkräfte und konzeptionell Interessierte, begleitet Entwicklungen und regt Strukturverbesserungen an. Im Jahr 2022 veröffentlichte *überaus* die Videoreihe „Ausbildung inklusiv gestalten“, die aufzeigt, wie eine Ausbildung an individuelle Lebensumstände angepasst werden kann, damit sie für jede und jeden möglich wird. Der erste Clip gibt einen Überblick über die Unterstützungsmöglichkeiten für Betriebe, in den weiteren werden an Beispielen aus der Praxis konkrete Instrumente und Herangehensweisen beleuchtet. Das vom BMBF geförderte Projekt wurde u. a. bei einer Tagung des Netzwerks Teilzeiterberufsausbildung vorgestellt.



Die Teilzeitberufsausbildung ist auch das Thema eines Gastbeitrags, der die Möglichkeiten und Grenzen von deren Öffnung in den Fokus nimmt: „Chancen brauchen Initiative!“ Weitere inhaltliche Schwerpunkte der Fachstelle waren 2022 die Digitalisierung sowie die Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung. Hier bietet der Praxisbericht „Nachhaltig auf allen Ebenen“ Einsichten in die Arbeit der Produktionsschule ProLand – und zugleich einen Blick in die Zukunft.

www.ueberaus.de/ausbildung-inklusiv-gestalten

www.ueberaus.de/praxisberichte



Initiative Bildungsketten

In der 2010 vom BMBF gegründeten Initiative Bildungsketten stimmen Bund und Länder ihre Aktivitäten am Übergang Schule – Beruf aufeinander ab. Die Initiative Bildungsketten hat zum Ziel, junge Menschen beim Einstieg ins Berufsleben zu unterstützen und den Fachkräftenachwuchs für Unternehmen zu sichern. Zur fachlichen Begleitung und für die Öffentlichkeitsarbeit der Initiative hat das BMBF die Servicestelle Bildungsketten im BIBB eingerichtet.

Bildungsketten

Eine wichtige Aufgabe der Servicestelle Bildungsketten ist die fachliche Begleitung und förderrechtliche Administration zahlreicher Projekte, z. B. KAUSA-Transfer-Projekte, KAUSA-Landesstellen oder die Initiative VerA zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen.

Seit 2018 gehört die Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration (KAUSA) zur Initiative Bildungsketten. Ein wesentliches Ziel von KAUSA-Projekten ist die Unterstützung von Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund auf dem Weg zur Ausbildung. 2022 starteten acht KAUSA-Transfer-Projekte, um die Erfahrungen und bewährten Angebote der regionalen KAUSA-Servicestellen, die das BMBF bis zum 31. Juli 2022 als Projekte gefördert hatte, in weitere Regionen zu übertragen. Ziel der Projekte ist es, junge Menschen mit Migrationshintergrund sowie deren Eltern zum Thema Ausbildung zu informieren und für eine duale Ausbildung zu gewinnen.

►► Die
berufswahlapp
führt Schüler/-innen
weiterführender
Schulen spielerisch an
das Thema Berufswahl
heran. ◀◀

*Dr. Ann-Katrin Pekie, wissenschaftliche
Mitarbeiterin*

Ein Schwerpunkt der KAUSA-Landesstellen ist die Netzwerkarbeit rund um das Thema Ausbildung für junge Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund. Seit dem Frühjahr 2022 beraten und unterstützen die KAUSA-Landesstellen auch ukrainische Geflüchtete. Die Servicestelle Bildungsketten im BIBB erarbeitete hierfür ein Infoblatt zum Thema Ausbildung mit Kontaktdaten der KAUSA-Landesstellen in Ukrainisch und weiteren Sprachen. Für die Geflüchteten wurde eine Linkliste in Ukrainisch, Russisch und Englisch veröffentlicht. Der KAUSA-Elternratgeber wurde erstmals in Ukrainisch erstellt sowie in Russisch, Polnisch und Deutsch aktualisiert.

www.bildungsketten.de/kausa

2022 war die Servicestelle Bildungsketten im BIBB weiterhin für die fachliche Begleitung der Initiative VerA („Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen“) zuständig. Die ehrenamtlichen Seniorexpertinnen und -experten der Initiative VerA unterstützen junge Menschen mit Schwierigkeiten in der Ausbildung. 85 Prozent der begleiteten Menschen haben einen Migrationshintergrund, mehr als 75 Prozent schließen die Ausbildung erfolgreich ab. Damit leistet die Initiative VerA einen wichtigen Beitrag, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die Zahl der Begleitungen blieb 2022 stabil bei rund 3.500 im Vergleich zum Vorjahr.

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

Seit dem Schuljahr 2022/2023 begleitet die berufswahlapp Schülerinnen und Schüler bei ihrer Beruflichen Orientierung an weiterführenden Schulen ab Jahrgangsstufe 7, in der Ausbildungsvorbereitung und in Bildungsangeboten der beruflichen Schulen. Die Web-App führt spielerisch an das Thema Berufswahl heran. Alle Schritte – von den ersten Überlegungen der beruflichen Interessen bis zum Einstieg in die Berufswelt – lassen sich in der App dokumentieren. Lehrkräfte unterstützen bei Fragen, geben Anregungen und verfügen mit der App über ein flexibles Portfolioinstrument. Die Servicestelle Bildungsketten im BIBB koordinierte 2022 die Projektorganisation sowie die fachlich-inhaltliche Entwicklung der berufswahlapp und erstellte Materialien für die länderübergreifende Öffentlichkeitsarbeit und Lehrkräftequalifizierung.

<https://berufswahlapp.de/>

Für das Verbundprojekt VerOnika haben sich berufliche und akademische Partner zusammengesetzt, um Orientierungsmaßnahmen für Jugendliche mit Hochschulzugangsberechtigung zu entwickeln und zu erproben. An drei Standorten (Berlin, Darmstadt, Karlsruhe) können interessierte Jugendliche in den Bereichen MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) und soziale Berufe in Ausbildung und Studium erste Erfahrungen und Qualifizierungen sammeln, bevor sie sich auf eine Richtung festlegen. Die Servicestelle Bildungsketten im BIBB war 2022 für die wissenschaftliche Begleitung und Administration von VerOnika zuständig.

www.veronika-verbund.de

Nationale Weiterbildungsstrategie – Kontinuität und Aufbruch

Die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) wurde 2019 ins Leben gerufen und wird von 17 Partnern getragen: Dazu zählen Bund, Länder, Sozialpartner und die Bundesagentur für Arbeit. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales setzt den Strategieprozess in gemeinsamer Federführung mit dem BMBF um.

Dieser übergreifende und partnerschaftlich angelegte Austausch- und Beratungsprozess zur Weiterbildungs politik wird auch in dieser Legislaturperiode fortgesetzt und

Aileen Körfer, kommissarische Leitung des NWS-Teams im Arbeitsbereich „Innovative Weiterbildung, Durchlässigkeit, Modellversuche“

Gerade in Zeiten des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels sind Innovationen gefragt, um die Struktur und Angebote der Berufsbildung weiterzuentwickeln. Als bildungspolitischer Prozess betrachtet die NWS die aktuellen Herausforderungen aus den unterschiedlichen Perspektiven der Partner. Ihr abgestimmtes und zukunftsgerichtetes Handeln kann Orientierung bieten und eine große Wirkkraft entfalten. Im Fokus steht, mehr Menschen für die berufliche Teilhabe am digitalen Wandel zu gewinnen.



weiterentwickelt: Die Partner der NWS haben ihr gemeinsames Engagement mit der Veröffentlichung des Update-Papiers im September 2022 bekräftigt.

Auf Weisung des BMBF nimmt das BIBB die fachliche und organisatorische Begleitung wahr und unterstützt so verschiedene Aktivitäten, die Innovationen für eine moderne Weiterbildung stärken. Das NWS-Team im BIBB hat das BMBF bei der Erarbeitung eines Update-Papiers unterstützt und ist an der Organisation und inhaltlichen Vorbereitung einzelner Arbeitsformate beteiligt, die im Rahmen der NWS in den nächsten Jahren Umsetzung finden werden.

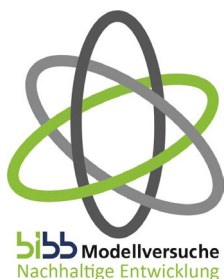
Weiterbildung und Qualifizierung haben für die gesellschaftliche Entwicklung in den nächsten Jahrzehnten eine hohe Relevanz. Es sind wichtige Instrumente, wenn es darum geht, Fachkräfte zu sichern und die Transformationsprozesse in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt positiv zu gestalten. Hier setzt die NWS an: Sie liefert Impulse, hält Vereinbarungen der Partner fest und bündelt Maßnahmen, um Weiterbildung als festen Bestandteil beruflicher und unternehmerischer Entwicklung zu etablieren und eine gemeinsame Weiterbildungskultur in Deutschland zu stärken. Die Partner nehmen dabei folgende Querschnittsthemen besonders in den Fokus:

- ▶ Erleichterung von Zugängen zu Beratung, Förderung und Weiterbildungsangeboten,
- ▶ Vertiefung von Kooperationen von Weiterbildungsakteuren in Regionen und Branchen,
- ▶ Weiterentwicklung von Konzepten zu Zukunftskompetenzen sowie zu betrieblichen und tariflichen Ansätzen zur Stärkung von Weiterbildung,
- ▶ Stärkung von digitaler Weiterbildung.

<https://www.bibb.de/de/101057.php>

Transparenz – den Nebel bei Bildungsangeboten lichten

Das BIBB unterstützt mit seinen Förderprojekten die Qualifizierung des Ausbildungspersonals sowie transparentere Weiterbildungsstrukturen. Attraktive Angebote in unterschiedlichsten Formaten tragen zu einer hochwertigen beruflichen Weiterbildung bei. Digitalisierung und Nachhaltigkeit sind hier nach wie vor die wichtigsten Themen.



Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung

Bei der Entwicklung von Bildungsangeboten zur „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“ (BBNE) lag der Fokus 2022 vor allem auf dem ausbildenden Personal. Als Fachleute kennen die Ausbilder/-innen die beruflichen Tätigkeiten und betrieblichen Prozesse, sind im Unternehmen vernetzt und gestalten Lernsituationen und -inhalte. In diesen Schlüsselrollen wirken sie als „Agentinnen“ bzw. „Agenten“ eines nachhaltigen Wandels und bringen die ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekte der Nachhaltigkeit in die Ausbildung ein. Dies ist jedoch kein Selbstläufer, und auch die neue Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ ist noch zu wenig bekannt. Daher benötigt das ausbildende Personal selbst Orientierung und Qualifizierung sowie für seinen Beruf passende, praxistaugliche Lernmaterialien.

►► Ausbilder/-innen nehmen die Rolle von Agentinnen und Agenten eines nachhaltigen Wandels ein. ◀◀

Moritz Ansmann, wissenschaftlicher Mitarbeiter



Auswahl an Materialien aus den BBNE-Modellversuchen; © Ülkü Gülkaya/BIBB

Dazu fördert das BIBB die Modellversuche zur „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung im Transfer für Ausbildungspersonal“ (BBNE-Transfer), welche Ende 2022 mit der Abschlussstagung „Auf dem Weg vom Projekt zur Struktur“ abgeschlossen wurden. Sieben Modellversuche haben zusammen mit ihren Transferpartnern (Kammern, Weiterbildungsanbietern u. a.) Ausbilderqualifizierungen über unterschiedlichste Ansätze erfolgreich umgesetzt und etabliert. Gleichzeitig erfolgte eine projektübergreifende Transferforschung. Die Ergebnisse und Abschlussberichte sind auf der BIBB-Homepage sowie im Abschlussband von BBNE-Transfer zu finden.

BBNE-Transfer sollte zudem Erkenntnisgrundlagen für ein größeres Umsetzungsprogramm generieren: Das neue, vom ESF Plus kofinanzierte BMBF-Programm „Nachhaltig im Beruf – zukunftsorientiert ausbilden“ wurde 2022 offiziell bewilligt, daraufhin vom BIBB und dem BMBF vorbereitet und bis zur Veröffentlichung gebracht. Die Projekte werden ab 2023 starten und das ausbildende Personal über verschiedenartige Ansätze mit BBNE-Weiterbildungsangeboten unterstützen und qualifizieren.

www.bbne.de

Gestaltung eines innovativen, digitalen, sicheren Weiterbildungsraums

Die seit 2021 vom BMBF im Innovationswettbewerb INVITE (Digitale Plattform berufliche Weiterbildung) geförderten Forschungs- und Entwicklungsprojekte befinden sich in der Umsetzungsphase ihrer rund dreijährigen Projektförderung (2021–2024). Verantwortlich dafür ist das BIBB, das mit der fachlichen und administrativen Begleitung des Innovationswettbewerbs beauftragt wurde. Mit dem erfolgreichen Abschluss konzeptioneller Vorarbeiten konnten die insgesamt 34 INVITE-Projekte in die intensive Arbeitsphase starten und mit der Entwicklung erster Prototypen beginnen. Begleitet werden die Projekte durch ein Meta-Vorhaben (Konsortium aus mmb-Institut und dem Deutschen Forschungszentrum für künstliche Intelligenz), das u. a. den interdisziplinären Austausch auf Wettbewerbsebene unterstützt.

Eingebettet in die NWS greift der Wettbewerb zentrale Handlungsbedarfe der berufsbezogenen Weiterbildung auf. Ziel ist es, einen Beitrag zur Gestaltung eines digitalen, sicheren und für weitere technologische Entwicklungen anschlussfähigen Bildungsraums der berufsbezogenen Weiterbildung zu leisten.

Hohe Vernetzungs- und Kommunikationsbereitschaft der Projektakteure

Neben einer Vielzahl von projektübergreifenden Themenworkshops hat am 8. und 9. November 2022

die erste digitale INVITE-Wettbewerbstagung stattgefunden. Teilnehmende waren u. a. Vertretende aus allen 35 Projektverbänden, die zu einem gemeinsamen Austausch auf Arbeitsebene zusammengekommen sind. Mit der Tagung wurde der mit der Auftaktveranstaltung in 2021 begonnene Diskurs zu relevanten Querschnittsthemen rund um Nutzerfreundlichkeit von Plattformen, technologische Schnittstellen und Geschäftsmodelle weitergeführt. Alle Projekte haben die Möglichkeit erhalten, ihre individuellen technologischen sowie fachlich-didaktischen Schwerpunkte aus dem individuellen Projektkontext vorzustellen und gemeinsam mit Vertretenden aus dem Wettbewerb und Vertretenden des INVITE-Beirats zu diskutieren.

Die Zukunft der Weiterbildung erleben

Am 16. Dezember 2022 hat erstmalig der INVITE-Tool-Check Digitale Weiterbildung stattgefunden, der in großem Rahmen feierlich von der Bundesministerin für Bildung und Forschung, Bettina Stark-Watzinger, in Berlin eröffnet wurde. Alle an der Weiterbildung interessierten Bürgerinnen und Bürger hatten hier die Möglichkeit, die ersten Prototypen der INVITE-Projekte aus Bereichen wie Künstliche Intelligenz, Blockchain und Serious Games hautnah zu erleben und live zu testen. Mit über 1.000 Teilnehmenden konnten die Projekte wertvolles Feedback für die Weiterentwicklung der Prototypen sammeln.

<https://www.bibb.de/de/120851.php>

<https://www.invite-toolcheck.de/html/de/index.php>



Berufliche Handlungskompetenz für nachhaltige Entwicklung

Die Förderung nachhaltigkeitsbezogener beruflicher Handlungskompetenzen, die Gestaltung entsprechender didaktischer Methoden sowie die Qualifizierung des Berufsbildungspersonals sind zentrale Herausforderungen einer Berufsbildung, die Nachhaltigkeit zunehmend integriert. Die Modellversuche sowie die wissenschaftliche Begleitung im Förderschwerpunkt „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“, die das Bundesinstitut für Berufsbildung im Auftrag und mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert hat, haben dafür wissenschaftlich fundierte und mit der Praxis erprobte Lösungen gefunden. Dieser Band beinhaltet die Ergebnisse der Förderlinie III zur Entwicklung von nachhaltigkeitsbezogenen Kompetenzen in Berufen des Lebensmittelhandwerks und der Lebensmittelindustrie. Dabei werden auch übergreifende Erkenntnisse dargestellt, u. a. zur Aus- und Weiterbildung des betrieblichen Bildungspersonals oder zur Bedeutung der Modellversuche im Kontext der Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“.

Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/18613>



Staatssekretärin Kornelia Haugg und Klaus Herrmann (Festo Lernzentrum) testen bei der Eröffnungsveranstaltung des INVITE-ToolCheck Digitale Weiterbildung am 16. Dezember 2022 in Berlin das Lernszenario Montageassistenz; © BMBF

EQAVET Peer Reviews – ein neues Austauschformat für die europäische Zusammenarbeit



Die Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung, kurz DEQA-VET, wurde im Auftrag des BMBF gegründet und ist seit 2008 im BIBB angesiedelt. Sie setzt sich für die Vernetzung von Akteuren und Institutionen der beruflichen Bildung in Deutschland ein. DEQA-VET gehört zum europäischen Netzwerk EQAVET (European Quality Assurance in Vocational Education and Training), das sich für die Anwendung gemeinsamer Prinzipien der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung in Europa einsetzt.

2022 führte DEQA-VET zum ersten Mal ein sogenanntes Peer Review zum Thema Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung durch. Nach einer Reihe digitaler Vorbereitungstreffen reisten sieben Peers aus fünf Ländern (Griechenland, Litauen, Österreich, Tschechien und Ungarn) zum Hauptmeeting am 14. und 15. November im BIBB an. Ziel der Veranstaltungsreihe war es, die Repräsentantinnen und Repräsentanten der beteiligten Staaten in die Lage zu versetzen, ein gemeinsames Feedback zu den Regelungen Deutschlands im Bereich der Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung zu erarbeiten. Dabei wurde sich exemplarisch auf Gesetze, Verordnungen und Verfahren auf Systemebene bezogen, wie das Fernunterrichtsschutzgesetz, die geregelten Fortbildungsordnungen sowie Anforderungen, die im Rahmen von staatlicher Förderung von beruflicher Weiterbildung greifen (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung, Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz).

https://www.deqa-vet.de/de/daqavet_171828.php

Dieses neue Format wird auf Grundlage der 2020 verabschiedeten übergeordneten Ratsempfehlung zur beruflichen Bildung (siehe Kasten) im EQAVET-Netzwerk genutzt. Über einen vertieften und intensivierten supranationalen Austausch im Bereich der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung sollen die Transparenz gestärkt und Impulse für innovative Weiterentwicklungen im Themenfeld gesetzt werden. In der

genannten Ratsempfehlung wurde das EQAVET-Netzwerk dazu aufgerufen, eine Methodologie für EQAVET Peer Reviews zu entwickeln, was bereits 2021 umgesetzt wurde. Auf dieser Basis werden bis August 2023 21 Mitgliedsländer des EQAVET-Netzwerkes entsprechende nationale Peer Reviews durchführen.

Neue Arbeitsgrundlage für EQAVET

Die „Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz“ vom 24. November 2020 ersetzt die EQAVET-Ratsempfehlung von 2009. Sie unterstreicht die Relevanz von Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung, den Stellenwert von EQAVET als Instrument und benennt die erweiterten Aufgaben der National Reference Points, zu denen auch die Durchführung von Peer Reviews zählt. Annex II enthält zudem eine aktualisierte Version des EQAVET-Bezugsrahmens. 2021 folgte auf Basis der Ratsempfehlung von 2020 die Renominierung von DEQA-VET als National Reference Point beim BIBB.

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1202\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1202(01))

Betriebliche Ausbildungsqualität – das Engagement der Kammern

Die Kammern spielen laut BBiG eine zentrale Rolle für die Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung, indem sie Prüfungen organisieren, Betriebe und Auszubildende beraten sowie die Durchführung der betrieblichen Bildung überwachen.

Zusätzlich zu ihren gesetzlich festgelegten Aufgaben bauten die Industrie- und Handelskammern und die Handwerkskammern in den letzten Jahren ihr Angebot für Ausbildungsbetriebe im Bereich der Qualitätssicherung verstärkt aus. So entstanden deutschlandweit verschiedene Initiativen zur Förderung, Sicherung und Auszeichnung betrieblicher Ausbildungsqualität.

Im Rahmen eines Erasmus+-Projektes (Laufzeit 2019 bis 2021) untersuchte DEQA-VET dieses Engagement und legte dazu die Studie „Qualitätsinitiativen intermediärer Einrichtungen – das Angebot der Kammern“ vor, die auch auf Englisch verfügbar ist.



Qualitätsinitiativen intermediärer Einrichtungen – das Angebot der Kammern

Die Kammern spielen eine zentrale Rolle für die Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung. Laut BBiG gehört es u. a. zu ihren Aufgaben, Prüfungen zu organisieren, Betriebe und Auszubildende zu beraten sowie die Durchführung der betrieblichen Bildung zu überwachen. Zusätzlich zu diesen gesetzlich festgelegten Aufgaben bauten die Kammern in den letzten Jahren ihr Angebot für Ausbildungsbetriebe im Bereich der Qualitätssicherung verstärkt aus, um diese noch besser bei der Durchführung guter Ausbildung zu unterstützen. So entstanden deutschlandweit verschiedenste innovative Ansätze, die die Förderung, Sicherung und Auszeichnung betrieblicher Ausbildungsqualität adressieren. Über ein mehrstufiges, multimethodisches Vorgehen wurden diese „Qualitätsinitiativen“ in den Fokus genommen, sodass die vorliegende Überblicksstudie eine erste systematische Bestandsaufnahme dieses Engagements intermediärer Einrichtungen am Beispiel der Handwerkskammern sowie der Industrie- und Handelskammern bietet.

Kostenloser Download unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17927>

Die englischsprachige Version ist zum Download verfügbar unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/18499>

Fachkräftenachwuchs sichern

(Nicht-)Wahl von Berufen und die Bedeutung einer „anererkennungssensiblen Berufsorientierung“

Trotz einer großen Vielfalt an Berufen konzentrieren sich die Berufswünsche von Jugendlichen – wie in anderen Industrieländern auch – auf relativ wenige Berufe, so eine OECD-Studie von 2018. Woran liegt es, dass Jugendliche sich bei ihrer Berufswahl zunehmend von bestimmten Berufen abwenden, sodass der dringend benötigte Nachwuchs fehlt? Nach den Ergebnissen einer im Rahmen des BIBB-Forschungsprojekts „Bildungsorientierungen“ abgeschlossenen Studie spielt in der Berufswahl von Jugendlichen das Bedürfnis, von relevanten Dritten sozial anerkannt und akzeptiert zu werden, eine zentrale Rolle: Berufe, bei denen Jugendliche mit negativen Rückmeldungen von Eltern oder Freundinnen und Freunden rechnen, schließen sie fast immer von vorneherein aus – auch dann, wenn die Tätigkeiten im Beruf zu den eigenen Interessen und Fähigkeiten passen. Das heißt, Berufswahl ist maßgeblich geleitet durch das Bedürfnis nach sozialer Wertschätzung. Daher braucht es eine anererkennungssensible Berufsorientierung.

►► Eine
anererkennungssensible
Berufsorientierung
stellt das soziale
Anerkennungsbedürfnis
von Jugendlichen in
den Mittelpunkt. ◀◀

*Dr. Stephanie Oeynhausen,
wissenschaftliche Mitarbeiterin*

Eine anererkennungssensible Berufsorientierung stellt das soziale Anerkennungsbedürfnis von Berufswählerinnen und Berufswählern systematisch in den Mittelpunkt und geht davon aus, dass Jugendliche sich stärker Berufen zuwenden, die ihnen ein hohes Identifikationspotenzial bieten. Sie hat zum Ziel, das Feld möglicher Berufsoptionen junger Menschen (wieder) auszuweiten und sie bei einer bewussteren und eigenständigeren Berufswahl zu unterstützen. Hierfür untersucht die BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie die Wirksamkeit von zwei neuartigen Berufsorientierungsangeboten: (1) das Berufsorientierungsangebot „Ausbildungsbotschafter“, welches u. a. von Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern angeboten wird, und (2) den von der BIBB/TUDa-Berufsorientierungsstudie eigens entwickelten Workshop „Logiken der Berufswahl“. Erste Ergebnisse der Studie sind ab Frühjahr 2023 zu erwarten.

<https://www.bibb.de/de/119273.php>

<https://www.bibb.de/de/8475.php>

<https://datapool-bibb.bibb.de/htmlpages/780204.html>

<https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/18649>

Feedback- und Reflexionsgespräche im Berufsorientierungsprogramm

Auch das Berufsorientierungsprogramm (BOP) hat zum Ziel, Jugendliche aller Schulformen für ein breites Berufswahlspektrum zu sensibilisieren und so zur Entwicklung von Berufswahlkompetenz und langfristig zur Deckung des Fachkräftebedarfs beizutragen.

Feedback- und Reflexionsgespräche sind hierbei besonders wichtig. Die Evaluation des BOP und die 2020 durchgeführte Interventionsstudie haben gezeigt, dass Feedback- und Reflexionsgespräche höchst wirkungsvoll sind, wenn es darum geht, Lern- und Entwicklungsprozesse anzustoßen. Feedback und Reflexion können dazu beitragen, mit Stärken und Fähigkeiten, aber auch mit Unklarheiten und Unsicherheiten konstruktiv umzugehen. Um diesen Aspekt im BOP weiter zu stärken, wurden im Jahr 2022 die in den Vorjahren begonnenen Qualifizierungsseminare zu Feedback und Reflexion für Beschäftigte in BOP-Vorhaben weiter ausgebaut und fortgeführt. Zudem wurden die Qualitätsstandards zur Durchführung von Potenzialanalysen so überarbeitet, dass Feedback- und Reflexionseinheiten ein deutlich stärkeres Gewicht bei der Durchführung von Potenzialanalysen erhalten werden.

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

Im Zeitalter der Digitalisierung und der sozialen Medien steht vor allem die Frage im Vordergrund: Wie erreiche ich meine Zielgruppe? Konkret bedeutet dies die Ausrichtung auf das richtige Endgerät und eine möglichst hohe Usability. Mit einer einfachen und klaren Navigation und einer Ausrichtung auf das für Jugendliche und junge Erwachsene unentbehrliche Smartphone haben wir beim Berufenavi beide Punkte konsequent umgesetzt.



Berufsorientierung an Gymnasien

Um auch Schülerinnen und Schüler von Gymnasien für die berufliche Bildung zu gewinnen, wurden im BOP Modellprojekte zur Beruflichen Orientierung an Gymnasien gefördert. Die Ergebnisse der Modellprojekte wurden 2022 in Transfer-Workshops zusammengetragen und sind in die Arbeiten zur Novellierung der BOP-Förderrichtlinien eingeflossen. Sowohl die überarbeiteten Qualitätsstandards zur Durchführung von Potenzialanalysen als auch die novellierten Förderrichtlinien sollen Anfang 2023 veröffentlicht werden.

Berufenavi: digitaler Kompass für die Berufsorientierung

Das Onlineportal Berufenavi.de bietet jungen Menschen eine Navigationshilfe, um mit der unübersichtlichen Fülle der Angebote zur Beruflichen Orientierung im Netz besser und damit erfolgreicher umgehen zu können. Nutzerinnen und Nutzer können über die drei Schwerpunkte des Portals selbst entscheiden, ob sie sich „erstmal orientieren“ möchten, schon konkretere Informationen auf dem Weg „Richtung Wunschberuf“ benötigen oder „direkt zu den Ausbildungsangeboten“ geführt werden möchten. Die Auswahl sowie eine Umkreissuche ermöglichen es außerdem, schneller hilfreiche Informationen und passende Angebote in der Nähe zu finden. Insgesamt bündelt das Berufenavi über 3.000 Links zu Informationen zu Berufsfeldern, Berufen oder Freiwilligendiensten, Beratungsangeboten sowie Ausbildungs- und Praktikumsbörsen. Die Anwendung ist für mobile Endgeräte optimiert, und mit wenigen Klicks gelangen Nutzerinnen und Nutzer zu einer knappen Auswahl an relevanten Links. Zur Erhöhung des Bekanntheitsgrades von Berufenavi wurde im Jahr 2022 u. a. eine Unterrichtseinheit auf dem Onlineportal „Lehrer-Online“ entwickelt, die Arbeitsblätter und Übungen für den Schulunterricht beinhaltet, die auf Berufenavi als Hilfstool basieren. Zudem wurde das „FAQ for immigrants“ auf dem Portal eingerichtet, das umfangreiche Informationen für Zugewanderte rund um Fragen zu Ausbildungswegen in Deutschland, Finanzierungsmöglichkeiten und Beratungsstellen bietet. Die Informationen stehen in den Sprachen Englisch, Französisch, Russisch und Ukrainisch zur Verfügung. Das Portal Berufenavi.de wurde vom BIBB im Auftrag des BMBF entwickelt und wird kontinuierlich aktuell gehalten.

<https://www.berufenavi.de>



<http://www.bibb.de/ausbildungsmarketing>

JOBSTARTER plus – Ausbildungsmanagement als Service für Betriebe

Ausbilden ist für Unternehmen die beste Möglichkeit, ihren Fachkräftebedarf zu sichern und sich personell gut für die Zukunft aufzustellen. Mit der Projektförderung im Programm JOBSTARTER plus verfolgt das BMBF daher das Ziel, bundesweit Impulse für die berufliche Bildung zu geben. Für das durch das BIBB umgesetzte Programm bedeutet dies, dass auch 2022 die Projekte kleine und mittlere Unternehmen und Kleinstbetriebe bei allen Fragen rund um die Ausbildung unterstützen.

Beim Externen Ausbildungsmanagement – kurz EXAM – beraten die Projekte Betriebe zu grundlegenden Fragen: Kann ich überhaupt ausbilden? Und wenn ja, wie? Sie machen Regelinstrumente bekannt und entwickeln individuelle Angebote: Die Projekte helfen Unternehmen, in die Ausbildung einzusteigen, ihr Ausbildungsengagement zu steigern, durch gezieltes Ausbildungsmarketing Ausbildungsstellen zu bewerben und zu besetzen – und somit erfolgreich auszubilden. EXAM ist das Kernstück aller JOBSTARTER-plus-Projekte und umfasst Unterstützungsleistungen für Betriebe vom Beginn der Ausbildung bis zur Abschlussprüfung.

Ideen aus der Praxis für die Praxis

Im Laufe der Zeit hat sich EXAM gewandelt und wurde entsprechend dem digitalen und gesellschaftlichen Fortschritt angepasst. Dies zeigen neue Formate, mit denen die Projekte Betriebe entlasten:

- ▶ Der Azubi-Walk bringt potenzielle Auszubildende bei einem „Walk“ per Busfahrt oder Radtour mit möglichen Ausbildungsbetrieben zusammen, um sich gegenseitig kennenzulernen. So erhalten die Unternehmen Praktikumsanfragen, die den Grundstein für die Azubis von morgen legen.
- ▶ Wenn der persönliche Kontakt zu einem Ausbildungsbetrieb nicht möglich ist, lernt ein Klassenverbund die Branche oder das Unternehmen per Video-Live-Schaltung kennen.
- ▶ Eltern haben auf die Berufsentscheidung ihrer Kinder einen großen Einfluss: Auf digitalen Elternabenden können sich mehrere Betriebe den Eltern per Video oder über VR-Brille vorstellen und Informationen über Ausbildungsplätze und Karrierechancen vermitteln. Regelmäßige virtuelle Infosprechstunden informieren darüber, wie eine berufliche Zukunft in der jeweiligen Region aussehen kann und wie Eltern ihre Kinder bei der Berufswahl beraten können.
- ▶ Da sich der „Ausbildungsunternehmensmarkt“ zu einem „Auszubildendenmarkt“ entwickelt hat, kann der Bewerbungsprozess umgekehrt werden: Die Betriebe werden dazu angeleitet, sich auf Profile von jungen Menschen zu bewerben, die sich für Ausbildungsplätze interessieren.

Auf der JOBSTARTER-Website finden sich diese und weitere Ideen für die Ausbildungspraxis in der Rubrik „Kurz berichtet“ und im Dossier Ausbildungsmarketing 4.0. Auch die Reihe Arbeitshilfen und die Bilanz „Was war – und was bleibt?“ zeigen erfolgreiche Praxisbeispiele.

www.jobstarter.de/jobstarter/de/aus-der-projektarbeit/aus-der-projektarbeit_node.html



Überbetriebliche Berufsbildungsstätten – moderne Lernorte für die Fachkräfte von morgen

Die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) übernehmen Ausbildungsinhalte, wenn Betriebe diese nicht oder nicht vollständig abdecken können. Damit unterstützen sie gerade kleine und mittlere Betriebe in ihrer Ausbildungsleistung und tragen dazu bei, Fachkräfte zeitgemäß zu qualifizieren. Das BIBB unterstützt ÜBS hierbei seit vielen Jahren durch Förderung aus Mitteln des BMBF. So können ÜBS z. B. ihre Bildungshäuser als attraktiven Lernort ausgestalten und ihre Bildungsangebote auf dem neuesten Stand der Technik halten.

Moderne Lernorte brauchen attraktive Lernräume

Erstmals konnte 2022 eine ÜBS nach dem Baukonzept des Passivhauses eingeweiht werden. Mit dem neuen Bildungszentrum der Handwerkskammer Trier ist ein moderner Lernort entstanden. Der Neubau wurde vom BIBB aus Mitteln des BMBF mit 18,5 Millionen Euro gefördert. Zur Erneuerung der Werkstätten stellte das BIBB in den Jahren zuvor auch Mittel für digitale Ausstattung durch das Sonderprogramm zur Digitalisierung in ÜBS und Kompetenzzentren bereit. In den neu ausgestatteten Werkstätten erwerben die Auszubildenden in den unterschiedlichen Berufen Kompetenzen, z. B. in der Metall- und Elektrotechnik, der Kfz-Mechatronik oder auch der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik.

Mit der Umsetzung des nachhaltigen Baukonzeptes, welches durch zusätzliche Mittel des Landes Rheinland-Pfalz erwirkt werden konnte, wurden auf 10.000 Quadratmetern Nutzfläche mit 26 zeitgemäßen Werkstätten für unterschiedliche Gewerke Schulungs- und Konferenzräume sowie eine Mensa eingerichtet. Zusammen bilden sie den „Campus Handwerk“.



ÜBS im Fokus von Megatrends

Doch wie gelingt es ÜBS, die Fachkräfte von morgen auf die anstehenden Herausforderungen wie den Klimawandel vorzubereiten? Welchen Einfluss haben Veränderungsprozesse wie die Energiewende auf die Arbeit in den ÜBS und wie agieren die Einrichtungen in Bezug auf Strukturveränderungen im Umfeld ihrer Standorte?

Über diese Herausforderungen, ihre Potenziale und wichtige regionale Kooperationen, die durch die ökologische Transformation hervorgebracht werden, diskutierten rund 40 geladene Gäste im Fachgespräch „Wissenschaft und Praxis im Dialog: Überbetriebliche Berufsbildungsstätten im Fokus von Megatrends – Energiewende, ökologische Transformation und Fach-

kräftequalifizierung. Schritthalten oder Spagat?“. Die vom BIBB organisierte Veranstaltung fand am 20. September 2022 in Bonn statt. Ergebnisse und die Dokumentation der Veranstaltung finden sich unter www.bibb.de/uebs.

Des Weiteren zeigt die an die Praxis gerichtete Publikation „Smart Working & Learning. Handreichung für innovatives handlungsorientiertes Lernen am Kundenauftrag in multimedialen Lernwelten für die überbetriebliche Ausbildung“ wie überbetriebliche Ausbildung im Handwerk kollaboratives und selbstgesteuertes Lernen ermöglichen kann. Sie gibt Impulse für Ausbilderinnen und Ausbilder, von den Erkenntnissen und der Konzeption des Smart Working & Learning für die eigene Arbeit zu profitieren.

<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17787>



Christiane Köhlmann-Eckel, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Überbetriebliche Berufsbildungsstätten“

Energiewende und Klimawandel – das sind keine bloßen Schlagworte. Es sind Aufforderungen, zu wirken und zu gestalten. Die Berufsausbildung leistet hier einen entscheidenden Beitrag. Viele der für die notwendigen Veränderungen benötigten Fachkräfte werden auch überbetrieblich ausgebildet. Dieser wichtige dritte Lernort trägt maßgeblich dazu bei, die Herausforderungen in der Qualifizierung der dringend benötigten Fachkräfte, zu meistern. Die ÜBS sind also einmal mehr als starke Säule der Berufsbildung gefragt.

Fachkräftesicherung durch Berufsanerkennung und Fachkräftemigration

Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Das Themenfeld der Berufsanerkennung war 2022 geprägt von der Diskussion um Optimierung und Beschleunigung. Dies stand im Zusammenhang mit der im Koalitionsvertrag vorgesehenen Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. Verstärkt wurde der Diskurs durch die Bestrebungen, geflüchteten Menschen aus der Ukraine eine schnelle, qualifikationsadäquate Integration in den deutschen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. In die fachliche Diskussion hat sich das BIBB aktiv eingebracht.

BIBB benennt Stellschrauben zur Optimierung

Das BIBB beobachtet im Rahmen des Anerkennungsmonitorings die Umsetzung des Anerkennungsgesetzes seit über zehn Jahren und identifiziert fortlaufend Optimierungsbedarfe. Auswertungen der amtlichen Statistik zeigen, dass die Anerkennungsverfahren schneller geworden sind. Allerdings gilt es, den gesamten Prozess in den Blick zu nehmen.

<https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-780599>

Generell stellt die Beschaffung der Unterlagen Antragstellende oft vor Herausforderungen: Standardisierte Anforderungen und Wissensmanagementsysteme können hier Abhilfe schaffen. Auch die digitale Antragstellung kann zur Optimierung der Verfahren beitragen. Das BIBB unterstützt diese im Rahmen eines zentralen Bund-Länder-Umsetzungsprojektes.

Auf dem Weg zur vollen beruflichen Anerkennung ergibt sich für manche Fachkräfte ein Qualifizierungsbedarf. Hierfür sind ausreichende, passgenaue und flexibel gestaltete Qualifizierungsmaßnahmen notwen-

dig. Eine Studie des BIBB nennt wesentliche Herausforderungen, die es dabei für die Zukunft zu meistern gilt. In drei Kurzformaten für die Praxis werden die berufsspezifischen Ergebnisse für duale Berufe und Heilberufe präsentiert.

<https://www.bibb.de/de/164861.php>

Fachkräfte auch im Ausland beraten – BIBB evaluiert ZSBA

Durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz können seit März 2020 nicht mehr nur akademisch, sondern auch beruflich qualifizierte Menschen nach Deutschland einwandern. Voraussetzung ist eine Anerkennung ihrer Qualifikation. Da dieses Verfahren vom Ausland aus nur schwer alleine anzustoßen ist, hat die Bundesregierung eine Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) speziell für zuwanderungsinteressierte Fachkräfte im Ausland für zunächst vier Jahre eingerichtet. Rechtzeitig vor Auslaufen der Erprobung hat das BIBB die Servicestelle evaluiert. Die Evaluation ergab, dass die ZSBA ihre Ziele im Wesentlichen erreicht. Für die weitere Ausgestaltung wurde auf Optimierungspotenzial hingewiesen. Auf dieser Grundlage prüft die Bundesregierung einen Weiterbetrieb der Servicestelle.

www.bibb.de/zsba-evaluation

Fachkräfte über Vorteile der Anerkennung informieren

Begleitend zur notwendigen Diskussion um die Verbesserung der Anerkennung informiert das BIBB weiter über die Vorteile einer Anerkennung, z. B. die damit verbundenen positiven Effekte auf Einkommen und Beschäftigungschancen. Das BIBB veranschaulicht die Vorteile der Anerkennung u. a. mit persönlichen Erfahrungsberichten von anerkannten Fachkräften auf dem Portal „Anerkennung in Deutschland“.

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

Birgit Thomann, Leiterin der Abteilung „Berufsbildung International“

Tiefgreifende Entwicklungen und Umbrüche prägten 2022 die internationale Arbeit des BIBB. Der russische Angriffskrieg auf die Ukraine mit seinen Auswirkungen auf die Berufsbildung stand ebenso im Fokus wie der wachsende Transformationsdruck in Richtung nachhaltiges Arbeiten und Wirtschaften als Folge der Energiekrise. Zugleich forderte die politisch und wirtschaftlich immer dringlicher angemahnte Fachkräftesicherung durch Einwanderung unser besonderes und auch anhaltendes Engagement.



Zehn Jahre Anerkennungsgesetz

Wie aktuell das Thema Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse angesichts des akuten Fachkräftemangels in Deutschland ist, wurde auch auf der Jubiläumskonferenz zum zehnten Jahrestag des Anerkennungsgesetzes Anfang Mai 2022 betont. Rund 250 Gäste aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, der Beratungs- und Anerkennungspraxis sowie Fachkräfte mit erfolgreicher Berufsanerkennung kamen auf Einladung von BMBF und BIBB nach Berlin. Das BIBB war insbesondere für die Ausrichtung der fachlichen Diskussion in der Podiumsrunde und in den Fachpanels zuständig. Im Zentrum der Konferenz stand die Bedeutung der Anerkennung für ausländische Fachkräfte sowie für die deutsche Wirtschaft und Gesellschaft. Für das gemeinsame Ziel, die Berufsanerkennung weiter zu verbessern und die positive Wirkung langfristig zu stärken, wurden Optimierungspotenziale diskutiert.

<https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/10-jahre-anererkennungsgesetz.php#>



Jubiläumskonferenz von BMBF und BIBB zu 10 Jahren Anerkennungsgesetz: Panel-Moderatorin Nadja Schmitz (Panel 3) ist sichtlich angetan. © bundesfoto/Kurc/BMBF

Darüber hinaus bündelte das BIBB im Jubiläumsjahr mit der Initiative „Tage der Anerkennung“ Aktionen zahlreicher Institutionen, um gemeinsam auf das bisher Erreichte und die Bedeutung der Berufsanerkennung aufmerksam zu machen.

<https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/tage-der-anererkennung.php>

Einwanderung in die Ausbildung

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz von 2020 brachte Erleichterungen für angehende Fachkräfte: Insbesondere der befristete Aufenthalt zur Suche nach einem Ausbildungsplatz eröffnete den Weg zu einer Berufsausbildung in Deutschland. Dem rechtlichen Rahmen fehlen aber praktische Beratungsangebote. Die Zahl der erteilten Aufenthaltstitel zur Berufsausbildung ist sehr gering, die Ausbildungsplatzsuche wird kaum genutzt. Fehlendes Wissen über das deutsche Ausbildungssystem, bürokratische Hürden und mangelnde Sprachkenntnisse stehen der Einwanderung in die Ausbildung im Wege.

Möglichkeiten und Herausforderungen dieser Einwanderung beleuchtete ein Beitrag in der BWP-Ausgabe „Fachkräftemigration“ im Januar 2022.

<https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/17672>

Auch auf dem BIBB-Kongress im Oktober wurden Stellenschrauben zur Verbesserung diskutiert. Das Interesse an einer Einwanderung in die Ausbildung sowie bestehende Bedarfe wurden damit klar benannt.

<https://www.bibb.de/de/155331.php>



Alexander Studthoff, wissenschaftlicher Mitarbeiter und Teamkoordinator im Arbeitsbereich „Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen“

In der Diskussion um die Fachkräfteeinwanderung wurde die Berufsanerkennung allzu oft als bloße Hürde thematisiert. Sie sei vermeintlich zu kompliziert, zu langsam und oftmals gar nicht erforderlich. Künftig gilt es nun, die Anerkennung als Chance zu kommunizieren: als Qualitätssiegel für deutsche Betriebe und die Fachkräfte selbst, ebenso als Garant fairer Migration und Integration, die auch im Interesse der Herkunftsländer der Menschen ist, die nach Deutschland kommen.



BWP 1/2022: Fachkräftemigration

Zur Deckung des Fachkräftebedarfs ist Deutschland auf Zuwanderung angewiesen. Doch wie gelingt es, Fachkräftenachfrage und -angebot am deutschen Arbeitsmarkt zusammenzubringen? Und wie können Kompetenzen und Qualifikationen der zugewanderten Menschen adäquat bewertet und ihre Potenziale genutzt werden? Das zehnjährige Bestehen des Anerkennungsgesetzes im Jahr 2022 ist Anlass, diese Fragen aufzugreifen. Dabei soll nicht allein dieser Weg der Zuwanderung betrachtet werden. Es geht auch darum, jenseits des Anerkennungsgesetzes Strategien und Instrumente bei der Anwerbung, Qualifizierung und Integration ausländischer Erwerbspersonen in den Blick zu nehmen. Neben strukturellen Rahmenbedingungen sollen dabei auch Initiativen auf Branchen- und Betriebs-ebene sowie Beratungsangebote betrachtet werden.

Kostenloser Download unter <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/17652>

Krieg gegen die Ukraine: Auswirkungen und Maßnahmen

Mit Beginn des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine initiierte die BIBB-AG „Migration und Flucht“ einen Austausch zu Aktivitäten im BIBB und identifizierte dabei viele interne Schnittstellen. Das BIBB befasst sich seit vielen Jahren damit, wie die Integration in Ausbildung, Weiterbildung und Beschäftigung gelingen kann, und pflegt Kontakte zu Berufsbildungsakteuren im Ausland. Auf der BIBB-Homepage fasste die AG wichtige Informationen für Geflüchtete, Materialien für die Praxis, aktuelle BIBB-Publikationen und Informationen zur Berufsbildungszusammenarbeit mit der Ukraine zusammen.

<http://www.bibb.de/ukraine>

Informationen und Materialien für Geflüchtete

Informationen zur deutschen Berufsbildung sind in ukrainischer Sprache als Videos, Präsentationen und FAQs des German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training (GOVET) und BerufeNavi verfügbar. Für die Praxis bietet das Dossier der Fachstelle überaus wichtige Informationen, Konzepte und Beispiele zur Integration Geflüchteter in die Ausbildung. Zudem sind Unterstützungsangebote und Erfahrungen des Förderprogramms „Berufliche Orientierung für Zugewanderte“ (BOF) und der Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration (KAUSA) dargestellt.

Das Portal „Anerkennung in Deutschland“ gibt es seit Juni 2022 auch auf Ukrainisch. Hier finden Geflüchtete, die in ihrem erlernten Beruf arbeiten möchten, praktische Hilfestellung rund um die Anerkennung ihrer Abschlüsse in Deutschland. Sie erhalten Antworten darauf, ob sie eine offizielle Anerkennung brauchen, welche Stelle zuständig ist und welche Unterlagen vorzulegen sind. Auch die Vorteile einer „freiwilligen“ Anerkennung werden erläutert. Der „Info-Flyer zur Anerkennung“ fasst das Wichtigste auf Ukrainisch zusammen.

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

Publikationen zur Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf

In einem BIBB Discussion Paper analysiert das BIBB-Anerkennungsmonitoring Bildungsniveau und Erwerbsbeteiligung in der Ukraine bzw. von in Deutschland lebenden Ukrainerinnen und Ukrainern sowie bisherige Erfahrungen mit der Anerkennung ukrainischer Berufsabschlüsse. Neben einem hohen Bildungsniveau und einer insgesamt guten Anerkennungsfähigkeit verdeutlicht die Studie Potenziale für Geflüchtete vor allem in Pflege-, Gesundheits- und therapeutischen Berufen. Gleichzeitig werden Handlungsbedarfe in puncto zielgruppengerechter Information und Beratung, Umgang mit fehlenden Unterlagen, Wissensmanagement sowie sinnvoller Bündelung bei den Anerkennungsstellen aufgezeigt.



<https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-780359>



<https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-780508>

Ausgehend von den Forschungsarbeiten des BIBB zu Migration und Flucht bietet das BIBB Discussion Paper „Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf: Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem“ eine Grundlage zur Einschätzung der aktuellen Situation und künftiger Entwicklungen. Der Blick richtet sich auf (junge) Geflüchtete, die seit 2015 nach Deutschland eingewandert sind. Im Zentrum stehen ihre Chancen auf sprachliche und berufliche (Aus-)Bildung sowie auf eine qualifikationsadäquate Beschäftigung und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Zudem wird die Frage beleuchtet, inwieweit die aufnehmenden Systeme heute besser auf die Zuwanderung Geflüchteter vorbereitet sind als 2015. Erste Schlussfolgerungen für die Integration (junger) Geflüchteter aus der Ukraine beziehen sich auf die langfristige Rechtssicherheit für Geflüchtete, Förderung von Sprachkompetenzen, ganzheitlich ausgerichtete Berufsorientierung, Berücksichtigung der Bedarfe von (jungen) Frauen, Stärkung der Ausbildungsbereitschaft von Geflüchteten sowie die Integration in qualifikationsadäquate Tätigkeiten. Um Geflüchtete aus der Ukraine stärker zu beruflicher Bildung in Deutschland zu motivieren, ist es zudem wichtig, dass Qualifikationen wechselseitig anerkannt werden.

Auswirkungen auf den deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Der Angriffskrieg auf die Ukraine hat die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auch von Betrieben in Deutschland bereits bis Mitte 2022 umgewälzt. Das geht aus einer Befragung hervor, die das BIBB zwischen Mai und Juli 2022 bei den im Referenz-Betriebs-System (RBS) gelisteten Betrieben durchführte.

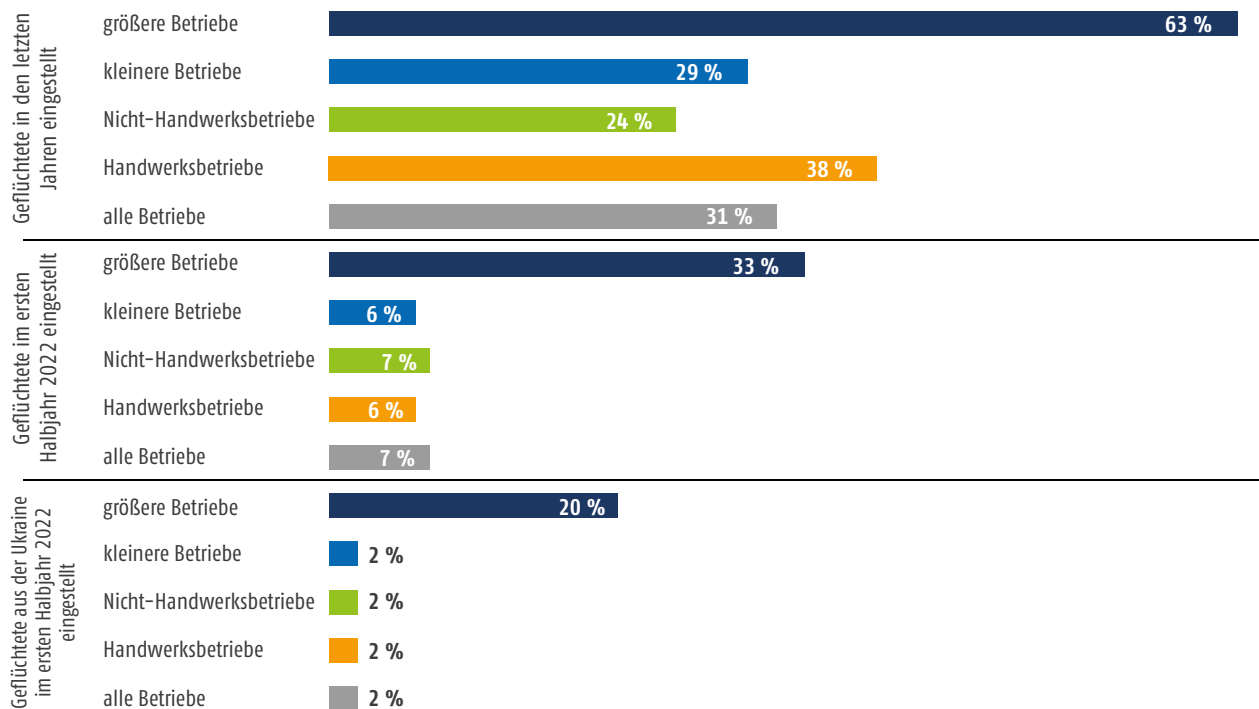
Das RBS umfasst derzeit rund 1.450 Betriebe unterschiedlicher Größen, Branchen und Regionen aus ganz Deutschland, die bei Aufnahme in das Panel ausbildungsaktiv waren und zumeist noch sind. RBS-Befragungen sind zwar nicht unbedingt repräsentativ für alle Ausbildungsbetriebe Deutschlands, sie lassen aber dennoch gute Tendenzaussagen zu. Um diese noch weiter zu verbessern, wurde bei der vorliegenden Befragung mit 482 Betrieben näherungsweise an die (Ausbildungs-) Betriebsstruktur Deutschlands anpassend gewichtet.

Bei 82 Prozent der befragten Betriebe wirkte sich der Krieg bereits in den ersten Monaten meist negativ aus. Drei von vier Betrieben gaben an, bei Einkauf und Beschaffung Schwierigkeiten zu haben. Zwei von drei Betrieben berichteten von Problemen bei Lieferketten und in der Logistik. Jeder vierte Betrieb und damit vergleichsweise wenige berichteten von negativen Folgen für die Beschäftigungslage. Die meisten Ausbildungsbetriebe veränderten weder ihr Anfang 2022 geplantes Angebot an Ausbildungsplätzen noch ihre Absichten, die Absolventinnen und Absolventen des Jahres 2022 zu übernehmen.

Zwei Prozent der Betriebe beschäftigten bereits Mitte 2022 Geflüchtete aus der Ukraine als Mitarbeitende oder Auszubildende. Der Anteil liegt zwar noch deutlich unter dem Anteil befragter Betriebe, die in den zurückliegenden Jahren Geflüchtete einstellten. Angesichts der kurzen Zeitspanne seit Kriegsausbruch scheint es aber durchaus eine Aufgeschlossenheit der Betriebe gegenüber Geflüchteten aus der Ukraine zu geben.

https://res.bibb.de/vet-repository_780603

Abbildung 8: Einstellung Geflüchteter in den letzten Jahren und in der ersten Jahreshälfte 2022



Anmerkungen: Angaben ganzzahlig gerundet, ohne fehlende Werte; gewichtete Ergebnisse, Fallzahl $475 \leq n \leq 482$ (ungewichtet)

Quelle: RBS 47

Berufsbildungszusammenarbeit mit der Ukraine

Seit zehn Jahren kooperieren das Institut für Berufsbildung der Ukrainischen Akademie der Pädagogischen Wissenschaften und das BIBB zu Themen der (internationalen) beruflichen Bildungsforschung. Die bestehenden Kontakte münden ab 2023 in eine neue Zusammenarbeit im Rahmen eines Erasmus+-Projekts zur Entwicklung von Micro Credentials.

GOVET hat anhand einer Abfrage beim Runden Tisch für internationale Berufsbildungszusammenarbeit neue Informationsgrundlagen zur deutsch-ukrainischen Berufsbildungszusammenarbeit erarbeitet. Damit zeichnet GOVET mögliche Anknüpfungspunkte auf und unterstützt ein kohärentes und transparentes Handeln in der Berufsbildungszusammenarbeit. Um den Austausch zu fördern und die Expertise deutscher Akteure zu stärken, wurde zudem ein gesonderter Runder Tisch zur Berufsbildungszusammenarbeit mit der Ukraine durchgeführt.

<https://www.govet.international/de/10843.php>



GOVET

GOVET ist die Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungsk Kooperation. Als zentraler Ansprechpartner für nationale und internationale Akteure informiert, berät und vernetzt es die Akteure und bündelt ihre Expertisen. GOVET ist die Geschäftsstelle des Runden Tisches für internationale Berufsbildungszusammenarbeit und begleitet zudem die politischen Kooperationen des BMBF im Bereich der Berufsbildung.

www.govet.international/jb22

Ukrainische Bildungsexpertin als Gastwissenschaftlerin im BIBB

Im Oktober und November 2022 war die ukrainische Bildungsexpertin Snizhana Leu-Severynenko, PhD im BIBB zu Gast. „Endlich konnte ich mir vor Ort einen Überblick über BIBB-Forschungsergebnisse verschaffen und weitere Kooperationsmöglichkeiten besprechen – beispielsweise im neuen Erasmus+-Projekt zu Micro Credentials“, freute sie sich. „In einem Vortrag zur ukrainischen Berufsbildung konnte ich zudem über den aktuellen Stand unter Kriegsbedingungen informieren und weitere Diskussionen anregen.“ Im VET Repository des BIBB wurde ein Artikel von Snizhana Leu-Severynenko über die Reformen in der ukrainischen Berufsbildung veröffentlicht.

<https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-780736>

International im Fokus: Nachhaltigkeit in der Berufsbildung

Nachhaltige Entwicklung verbindet wirtschaftlichen Fortschritt mit sozialer Gerechtigkeit und Umwelt- und Ressourcenschutz, um die Chancen zukünftiger Generationen auf ein erfülltes Leben zu wahren. Die Arbeitswelt hat sich als ein zentraler Raum für nachhaltiges Handeln herauskristallisiert und die berufliche Bildung muss den Erwerb zukunftsorientierter Kompetenzen aller Fachkräfte sicherstellen. In der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit sieht sich das BIBB mit seinen Aktivitäten insbesondere den UN-Nachhaltigkeitszielen (SDGs) und dem „Green Deal“ der EU zur Erreichung von Klimaneutralität und ökologischem Wandel verpflichtet.

Das BILT-Projekt: Peer-Learning zwischen Afrika, Asien und Europa

Das BILT-Projekt als Initiative von UNESCO-UNEVOC und dem BIBB, finanziert durch das BMBF, initiiert Vernetzung und Fachaustausch zwischen Berufsbildungsakteuren aus Afrika, Asien und Europa. „Neue Qualifikationen und Kompetenzen“ mit den Schwerpunkten Nachhaltigkeit, Digitalisierung, Migration und Unternehmertum sind die Themen.

2022 verlagerte sich der Themenschwerpunkt hin zur „Dualen Transformation: Digitalisierung und Nachhaltigkeit“. Die BILT-Community behandelte das Thema in der Europa-Konferenz (Finnland, Juni 2022) sowie der Afrika-Konferenz (Kenia, November 2022) im hybriden Format. „BILT Learning Labs“ (Onlineseminare zu Praxisbeispielen) dienen im Jahresverlauf dem kontinuierlichen Austausch.

BILT startete weiterhin mit Aktivitäten für eine nachhaltige Struktur- und Kompetenzentwicklung (Capacity-Building): Ausgewählte UNEVOC-Zentren erprobten und verbesserten ein vom BILT-Projekt entwickeltes Selbstreflexionsinstrument für Institutionen zum Thema „Neue Qualifikationen und Kompetenzen“.

Studienreise für eine nachhaltige Wasser- und Abwasserwirtschaft

Eine von GOVET mit BMBF-Mitteln umgesetzte Studienreise zur Aus- und Weiterbildung für eine nachhaltige Wasser- und Abwasserwirtschaft führte Partner/-innen aus Ghana, Kenia, Namibia, Sambia, Südafrika und Tansania nach Deutschland. Neben vielfältiger Expertise im Wassersektor brachten sie Kooperationserfahrungen mit deutschen Partnern in der Wirtschaft und in der Entwicklungszusammenarbeit mit. Die Gruppe gewann Einblicke in Berufsbilder der nicht akademischen Aus- und Weiterbildung und in die Anforderungen an das Berufsbildungspersonal in Schulen, Betrieben und überbetrieblichen Kompetenzzentren. Neben dem Austausch mit den deutschen Auszubildenden und Auszubildenden ermöglichte die Reise auch die fachliche Vernetzung der afrikanischen Teilnehmenden untereinander.

<https://www.govet.international/de/168553.php>



Besuch der Beigeordneten UNESCO-Generaldirektorin für Bildung, Stefania Giannini, im BIBB im Oktober 2022, v. l. n. r.: Dr. Barbara Malina (DUK, Leitung Fachbereich Bildung und Wissenschaft), Dr. Borhène Chakroun (UNESCO, Director Division for Policies and Lifelong Learning Systems), Dr. Roman Luckscheiter (DUK, Generalsekretär), Stefania Giannini (UNESCO, Beigeordnete Generaldirektorin für Bildung), Professor Dr. Hubert Ertl (Forschungsdirektor und Ständiger Vertreter des Präsidenten, BIBB), Birgit Thomann (Abteilungsleiterin Berufsbildung International, BIBB), Dr. Friedrich Hübler (UNESCO-UNEVOC International Center, Head of Office); © BIBB

Workshopreihe zur Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung

Eine Reihe von bilateralen Online-Workshops zu Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung startete GOVET mit dem Partnerland Costa Rica. Die Themenreihe wird 2023 mit weiteren Partnern fortgeführt. Ein GOVET-Fachseminar führte Akteure des Runden Tisches für internationale Berufsbildungszusammenarbeit zum Dialog und gemeinsamen Lernen zu Nachhaltigkeitsthemen in der Berufsbildung zusammen. Dabei ging es zum einen darum, gute Praxis in Deutschland in internationale Kontexte zu stellen, z. B. das im BIBB entwickelte Kompetenzraster für umweltschutz- und nachhaltigkeitsbezogene Kompetenzen. Ein weiteres Ziel war es, inspirierende Beispiele der internationalen Kooperation zu teilen und von ihnen zu lernen. Das Onlineformat ermöglichte einem breiten Kreis die Teilnahme, von Mitgliedern des Runden Tisches über schulisch und betrieblich Auszubildende bis zu Vertreterinnen und Vertretern der Bundesländer sowie Bildungsreferentinnen und -referenten an deutschen Auslandsvertretungen.

Das Projekt EU-VET: Gemeinsame Herausforderungen und Handlungsfelder

Das BIBB-Projekt EU-VET unterstützt seit dem 1. April 2021 bei der Umsetzung der BMBF-Prioritäten in der europäischen Aus- und Weiterbildungspolitik. Vom 24. bis 25. Oktober 2022 fand die Peer Learning Activity „Transition of VET towards environmental sustainability“ in Bonn statt, die das EU-VET-Projekt organisierte. Veranstalter war die EU-Kommission gemeinsam mit dem BMBF. Es handelte sich um eine Peer Learning Activity im Rahmen der „European Education Area Technical Working Group VET and Green Transition“. 41 Teilnehmende aus 19 EU-Ländern, vorwiegend aus Ministerien, Forschung, Bildungsdienstleistern und Politikberatung, schätzten den erstmaligen Austausch in Präsenz.

Mit Blick auf Anforderungen des Arbeitsmarktes und die Vorbereitung auf „grüne“ Kompetenzen durch Berufsbildung wurden wichtige Trends des ökologischen Wandels und ihre Auswirkungen auf die Ausbildung, neue Ausbildungsberufe bzw. Curricula, Qualifikationsanpassung sowie Fort- und Weiterbildung thematisiert.



Teilnehmende an der Peer Learning Activity im BMBF in Bonn; © Tanja Grundschtötel/BIBB

tisiert. Kompetenzmodellentwicklung, Didaktik und Trainingskonzepte waren Themen bei der Diskussion, wie Auszubildende und Lehrende als Change Agents für Nachhaltigkeit in der Berufsbildung qualifiziert werden können.

Die Teilnehmenden identifizierten gemeinsame Herausforderungen und Handlungsfelder:

- ▶ Standards und Zertifizierungen für Green Skills: transversale und berufsspezifische Nachhaltigkeitskompetenzen definieren;
- ▶ Engpässe beim qualifizierten Ausbildungspersonal in Betrieben und Berufsschulen: Ausbildungspersonal als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der Transformation mit attraktiven Weiterbildungsangeboten erreichen;
- ▶ Begleitung des nachhaltigen Kulturwandels in kleineren und mittleren Unternehmen: Transformationsprozesse und Weiterbildung effektiv fördern.

International Expert Monitor zu Nachhaltigkeit

Im „International Expert Monitor“ (siehe auch S. 23–24) wurden Expertinnen und Experten aus 36 Ländern/Regionen u. a. zum Thema Nachhaltigkeit in der Berufsbildung und der Verbreitung des Themas befragt. So bestätigte die Hälfte der Befragten die Existenz einer Nachhaltigkeitsstrategie in der Berufsbildung in ihren Ländern und 86 Prozent gaben an, dass die Wirtschaft ein Interesse an der Integration von Nachhaltigkeitsthemen in die Berufsbildung hat. Zudem zeigte sich, dass es in Québec (Kanada), Irland, Schweiz und Lettland die meisten Programme zum Thema Nachhaltigkeit gibt bzw. diese in Planung sind. Lediglich in Flandern (Belgien) und Portugal scheint es keine bestehenden oder geplanten Programme zu geben. Handlungsbedarf bei der Nachhaltigkeit der dualen Erstausbildung wird noch in der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie, der Modernisierung der Lehrpläne, der stärkeren Einbindung der Akteure, der Umsetzung der Erkenntnisse aus den Pilotprojekten und der Sichtbarkeit und Transparenz gesehen.

© Anke Köller/BIBB



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

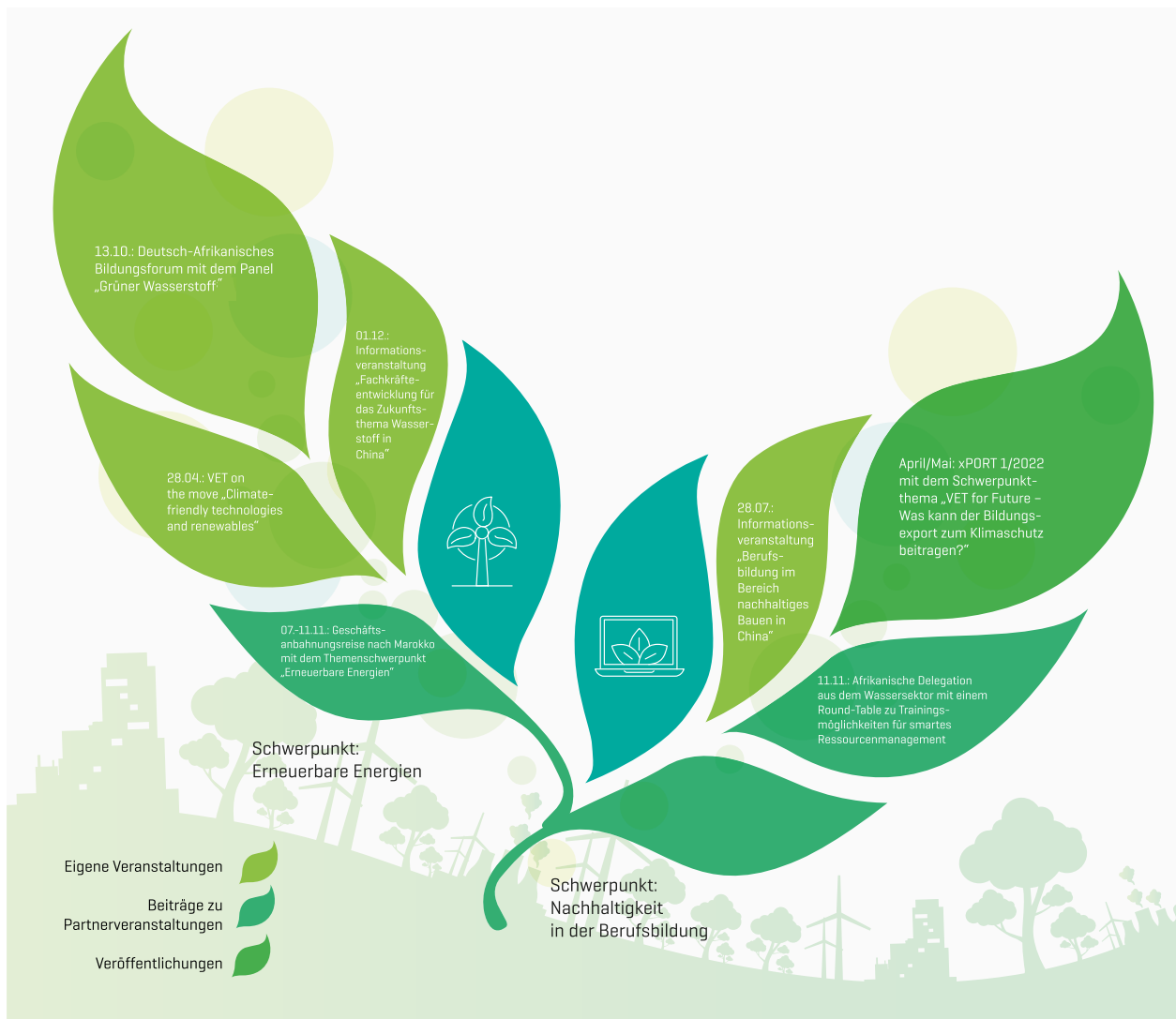
„Grüne“ Themen sind aus der internationalen Bildungskooperation nicht mehr wegzudenken, die ausländische Nachfrage steigt stetig, und als Reaktion bietet die deutsche Bildungswirtschaft zunehmend innovative Lösungen unter dem Motto „VET for Future“ an. iMOVE hat deswegen 2022 in vielfältiger Weise Nachhaltigkeitsthemen in den Vordergrund der eigenen Aktivitäten gestellt – von nachhaltigem Bauen über erneuerbare Energien bis hin zu grünem Wasserstoff.

„iMOVE: Training – Made in Germany“ unterstützt Nachhaltigkeit im Berufsbildungsexport

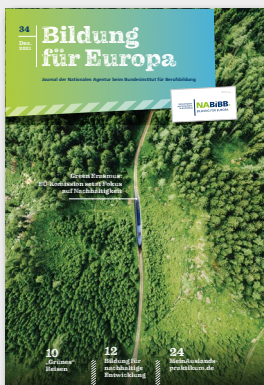
iMOVE ist die Berufsbildungsexportinitiative des BMBF und unterstützt im BIBB die Branche der deutschen Aus- und Weiterbildungsanbieter bei ihren Aktivitäten in internationalen Märkten. Zum Thema Nachhaltigkeit hat iMOVE 2022 mehrere eigene Veranstaltungen für die Bildungswirtschaft durchgeführt und zu Partnerveranstaltungen beigetragen, außerdem schwerpunktmäßig über Nachhaltigkeitsthemen berichtet.



Abbildung 9: iMOVE-Aktivitäten für den Bildungsexport zum Fokusthema Nachhaltigkeit



Quelle: eigene Darstellung; © iStock.com/kowition; iStock.com/JDawnInk



Bildung für Europa

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

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

► Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB

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

www.na-bibb.de

Twitter: @nabibb_de

www.meinauslandspraktikum.de

Instagram: @meinauslandspraktikum

www.erasmusplus.de

YouTube: @meinauslandspraktikum

Die NA beim BIBB ist außerdem:

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

Erasmus+

Erasmus+ ist das Bildungsprogramm der Europäischen Union. Es fördert Lernen und Zusammenarbeiten in Europa in den Bereichen Bildung, Jugend und Sport. Ziel des Programms ist es, europäische Werte zu stärken, Europa inklusiver und grüner zu gestalten und auf eine digitale Zukunft vorzubereiten. Bislang konnten bereits mehr als zehn Millionen Menschen und zahlreiche Einrichtungen vom Programm profitieren. Für den Zeitraum 2021 bis 2027 stehen über 28 Milliarden Euro zur Verfügung – mehr als jemals zuvor.

Erneut hohes Interesse an geförderten Auslandsaufenthalten

In der Berufsbildung konnten 2022 insgesamt 23.754 Auslandsaufenthalte von Lernenden und Bildungspersonal bewilligt werden, in der Erwachsenenbildung waren es 1.380. Damit steigt die Zahl der geförderten Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung trotz Brexit auf 80 Prozent des Vor-Corona-Niveaus an, 2021 waren die Zahlen aufgrund der Pandemie auf 10.000 eingebrochen. Dies ist ein sehr erfreulicher Trend.

Entwicklung bei europäischen Partnerschaftsprojekten

Das hohe Interesse an der europäischen Zusammenarbeit im Rahmen der Partnerschaftsprojekten hält seit Start der neuen Programmgeneration an. So erhielten 2022 insgesamt 62 „Kooperationspartnerschaften“ eine Förderzusage, davon 36 in der beruflichen Bildung und 26 in der

Erwachsenenbildung. Es konnten zudem 106 kleinere Partnerschaften bewilligt werden, 46 davon in der beruflichen Bildung und 60 in der Erwachsenenbildung. Der Fokus der Projektvorhaben lag 2022 in der Berufsbildung auf Digitalisierung, in der Erwachsenenbildung auf Inklusion und Vielfalt.

Die komplette Statistik finden Sie auf der NA-Website unter:
<https://www.na-bibb.de/presse/statistik>

Inklusion und Vielfalt als Schwerpunktthema im Programm Erasmus+

Inklusion und Vielfalt stellt ein zentrales Querschnittsthema für alle Programmbereiche im europäischen Bildungsprogramm Erasmus+ bis 2027 dar. Chancengleichheit, Barrierefreiheit, Fairness und Vielfalt soll in allen Programmaktionen gefördert werden, um für Menschen mit geringeren Chancen eine breite Beteiligung an der Gesellschaft, am Bildungssystem und an Erasmus+ sicherzustellen. Bei der Entwicklung der Projekte und Aktivitäten sind Organisationen gefordert, den Zugang auch für diese Zielgruppe zu sichern und ihre Projekte didaktisch inklusiver zu gestalten.

Erasmus+ folgt dabei einem ganzheitlichen Inklusionsbegriff und möchte Bildungsangebote gestalten, die offen für alle Menschen sind. Mögliche Hindernisse können u. a. eine wirtschaftlich prekäre Situation, soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede, geografische Hindernisse, gesundheitliche Einschränkungen, körperliche oder geistige Behinderungen, Lernschwierigkeiten, ein Migrationshintergrund oder eine Fluchterfahrung sein. Personen, auf die diese oder ähnliche Merkmale zutreffen, können zusätzliche Förderung erhalten. So umfasst beispielsweise im Bereich der Mobilität von Einzelpersonen (Berufs- oder Erwachsenenbildung) die 100-prozentige Förderung notwendiger Maßnahmen im Rahmen eines Lernaufenthaltes im Ausland auch die Erstattung von Rollstuhltaxis.

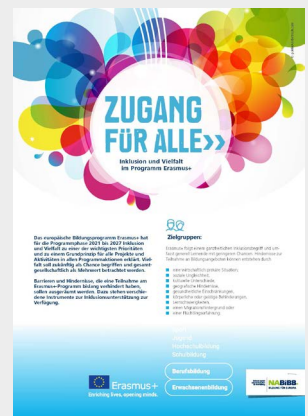
Mit dem Ziel, neue Impulse und Perspektiven für eine erfolgreiche Umsetzung der Inklusionsstrategie in Erasmus+-Projekten gemeinsam zu erarbeiten, fand am 9. Juni 2022 die Fachtagung für Inklusion und Diversität der NA beim BIBB in Kooperation mit EPALE und der Agenda Erwachsenenbildung in Frankfurt am Main statt. In einem offenen Fachaustausch wurde die Entwicklung von Ideen und Perspektiven mit den rund 60 Teilnehmerinnen und Teilnehmern diskutiert.

Auch auf der NA-Jahrestagung am 27. und 28. September in Weimar wurde dem Thema Inklusion und Vielfalt in einem Fachforum besondere Aufmerksamkeit gewidmet und mit Referentinnen und Referenten aus Wissenschaft und Praxis darüber diskutiert, wie das Erasmus+-Programm zu einer inklusiveren Gesellschaft beitragen kann.

<https://www.na-bibb.de/service/veranstaltungsueckblicke/jahrestagung-der-na-beim-bibb-in-weimar-2022>

Das Schwerpunktthema Inklusion spiegelt sich in zahlreichen Veröffentlichungen der NA beim BIBB im Jahr 2022 wider.

<https://www.na-bibb.de/themen/inklusion-und-vielfalt>





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

Das BIBB zieht um!

Erste Überlegungen zur räumlichen Veränderung

Das BIBB kennt sich mit räumlichen Veränderungen aus, es hat im Laufe der letzten Jahrzehnte viele Umzüge gemanagt: den großen Umzug 1999 von Berlin nach Bonn in den „Langen Eugen“, das ehemalige Abgeordnetenhaus, von dort 2002 in die Friedrich-Ebert-Allee 38 und schließlich im November 2003 an den Robert-Schuman-Platz 3.

Hinzu kamen Teilumzüge in die Kreuzbauten in der Heinemannstraße und schließlich in die Bonner Baunscheidtstraße. Dort mussten über die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA) Büros angemietet werden, weil verschiedene Bundesministerien Bedarfe an vom BIBB genutzten Büroflächen im Hauptgebäude Robert-Schuman-Platz angemeldet hatten. Als sich diese Bedarfe konkretisierten, beauftragte die Institutsleitung die Verwaltungsabteilung des BIBB, nach einem neuen Dienstgebäude Ausschau zu halten. Zu groß schien die Gefahr, dass eine weitere dauerhafte Zerstückelung die bisherige erfolgreiche Arbeit und die Durchführung der gesetzlichen Aufgaben des BIBB gefährden würde. Im Jahr 2019 trat das BIBB, unterstützt vom BMBF, mit einem konkreten Erkundungsauftrag an die BImA heran. Dabei wurden in einem gemeinsamen, internen Abstimmungsprozess sogenannte infrastrukturelle Anforderungen festgelegt, die sich an den Gegebenheiten der vom BIBB genutzten Liegenschaften sowie an den entsprechenden personellen und arbeitsorganisatorischen Anforderungen orientierten.

Das Gebäude, das zum BIBB passt

Bereits wenige Monate nach Beginn des offiziellen Erkundungsverfahrens stellte die BImA dem BIBB verschiedene Liegenschaften vor. Diese wurden von der Institutsleitung sowie Vertretungen aus der Verwaltung, den Fachabteilungen und den Interessenvertretungen begangen und bewertet. Relativ schnell und übereinstimmend kam man zu dem Ergebnis, dass sich eine Liegenschaft von den anderen Angeboten abhob. Das damals noch von der Zentrale der Postbank genutzte und auf der Friedrich-Ebert-Allee 114-116 gelegene Gebäude überzeugte mit seiner modernen und attraktiven Außenoptik, der lichtdurchfluteten Eingangshalle, den Büros mit Blick in alle Himmelsrichtungen, den großzügigen Sitzungsräumen, der ansprechenden Kantine sowie seiner hervorragenden Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr, die Deutsche Bahn und die nahe Autobahn. Das Gebäude erschien mit überschaubaren, baulichen Maßnahmen besonders geeignet, eine Institution wie das BIBB unterzubringen. Aufgrund der

räumlichen Nähe zu den aktuell vom BIBB genutzten Liegenschaften war diese Gegend dem BIBB außerdem bereits bestens bekannt.

Mit Beginn der Coronapandemie musste auch das BIBB seine bisherige Arbeitsorganisation und -praxis überwiegend auf Homeoffice umstellen. Dies gelang sehr gut, da das BIBB bereits technisch und auch organisatorisch die erforderlichen Rahmenbedingungen für mehr Flexibilität beim Arbeitsort und bei der Arbeitszeit geschaffen hatte. Die zugrunde liegende Dienstvereinbarung wurde zuletzt erneut angepasst. Mittlerweile kann unter bestimmten Voraussetzungen bis zu 70 Prozent mobil gearbeitet werden. Aus diesen organisatorischen Veränderungen ergab sich die Notwendigkeit, die ursprünglichen Planungen zur Nutzung und damit verbunden zum Umbau des Gebäudes noch einmal grundlegend zu überdenken und in einer neuen Mieterbedarfsplanung abzustimmen. Ziel war und ist es, das neue Dienstgebäude so attraktiv und gleichzeitig wirtschaftlich vertretbar zu gestalten, dass sich auf der Grundlage einer neuen Arbeitsorganisation das Arbeiten in Präsenz und das mobile Arbeiten optimal ergänzen.

Für dieses ambitionierte Vorhaben wurde im BIBB eine Arbeitsgruppe „Neues Dienstgebäude“ gegründet. Mit einer hausweiten Ausrichtung und Besetzung der Arbeitsgruppe sollen die Integration der unterschiedlichen Handlungs- und Aufgabenfelder gewährleistet, gleichzeitig hausinterne Synergien genutzt sowie unterschiedliche Kompetenzen gebündelt werden.



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

New Work – eine neue Arbeitskultur im BIBB

Bereits im Rahmen der ersten Planungen zur Einrichtung des neuen Dienstgebäudes hat sich zudem eine Arbeitsgruppe mit dem Themenkomplex „New Work“ beschäftigt. Nicht zuletzt mit Blick auf den Stand der Digitalisierung und den damit ermöglichten Rahmen für die mobile Arbeit kann sicherlich behauptet werden, dass „New Work“ im BIBB kein Fremdwort ist. Dennoch ist es nach wie vor eine spannende Aufgabe, geeignete neue, bislang im BIBB noch nicht oder nur partiell gelebte Ansätze von „New Work“ in die Arbeitsorganisation des BIBB und damit auch in ein Nutzungskonzept für das neue Dienstgebäude zu integrieren. Erste Konzepte sind dazu bereits erarbeitet. So wird die fünfte Etage des Gebäudes künftig eine sogenannte „New Work Area“ bereithalten: ein an die neue Arbeitsorganisation angepasster Bereich, der für alle BIBB-Beschäftigten gleichermaßen zur Verfügung stehen soll. Er wird neben der Kantine und dem Multifunktions-/Kommunikationsraum der Bibliothek als weiterer offener und zentraler Treffpunkt eingerichtet werden. Gleichzeitig wird es dort auch die Möglichkeit geben, größere Sitzungen und kleinere Besprechungen durchzuführen sowie flexible Arbeitsplätze bei Bedarf als Rückzugsort für ruhigeres und konzentriertes Arbeiten zu buchen. Diese Form des Desksharing, aber auch die gemeinsame, zeitversetzte Nutzung von festen Büroarbeitsplätzen soll in einer neuen Dienstvereinbarung geregelt werden, um das Arbeitsplatzangebot im BIBB effizient und bedarfsgerecht gestalten zu können. Überdies wird das neue Dienstgebäude auch flächendeckend mit W-LAN ausgestattet sein, sodass ein vom eigenen Arbeitsplatz unabhängiges Arbeiten innerhalb der gesamten Liegenschaft möglich ist.

Nächste Schritte

Ende 2021 wurde der Mietvertrag zwischen der Eigentümerin und der BImA geschlossen, das BIBB wird 2023 mit der BImA einen Untermietvertrag schließen. Bis Ende des Jahres 2022 konnten noch wichtige Abstimmungen im Rahmen der Mieterbedarfsplanung erfolgreich abgeschlossen werden. Der Umzug des BIBB ist für Spätsommer 2023 vorgesehen. Zwar wird der Umzug das Institut vor neue Herausforderungen stellen; doch mit Blick auf die umfangreichen neuen Möglichkeiten, die sich den Mitarbeitenden im neuen Dienstgebäude bieten werden, ist das eine mehr als lohnende Investition in die Zukunft des BIBB.

Digitalisierung im BIBB

Die Digitalisierung unserer eigenen Arbeit voranzutreiben, gehörte im BIBB 2022 wie in den Jahren zuvor nicht nur dazu, sondern bildete einen Schwerpunkt. Die Einführung der elektronischen Aktenführung kam dem BIBB hierbei zugute: Verschiedene einzelne Prozesse konnten in diesem Bereich umgesetzt werden und werden seither digital über die elektronische Akte (E-Akte) gesteuert und durchgeführt.

Vergabeverfahren

Auch bei der Durchführung von Auftragsvergaben kann die Prozessqualität von der Einführung der E-Akte profitieren. Durch die Abbildung vergaberechtlicher Standardprozesse bietet sie auch neuen Mitarbeitenden eine gute Orientierung. Potenzial liegt noch in der Anbindung der E-Akte an die E-Vergabe-Plattform des Bundes.

Die fortschreitende Digitalisierung des BIBB und Weiterentwicklung seiner Onlineportal-Landschaft spiegeln sich auch deutlich im hohen Gewicht der Vergaben in diesem Bereich wider. So hat das BIBB die Ausschreibung seiner größten Portale ab dem Jahr 2022 weiter gebündelt. Zudem wächst die vergaberechtliche Komplexität von IT-Beschaffungen mit steigender Relevanz von Cloud-Lösungen in der öffentlichen Verwaltung.

Schriftgutverwaltung

Mit der Nutzung der E-Akte als federführendes System gehen vielfältige Arbeitserleichterungen einher, z. B. die kollaborative Zusammenarbeit über Organisationsgrenzen hinweg. Für die Mitarbeitenden ist deshalb vor allem im Hinblick auf die Bestimmung der Aktenrelevanz und die Verortung ein souveräner Umgang mit Schriftgut maßgeblich, um eine redundante Akten-

führung zu vermeiden. Um das Arbeiten mit der E-Akte noch besser zu unterstützen, haben wir unter Hinzuziehung der Erfahrungen und Rückmeldungen der Nutzer und Nutzerinnen nach neun Monaten Wirkbetrieb der E-Akte eine umfassende redaktionelle Überarbeitung der BIBB-Regularien zur Schriftgutverwaltung vorgenommen. Diese „Institutsanweisung Schriftgutverwaltung“ ist eine hilfreiche Unterstützung, die von zahlreichen Nutzern und Nutzerinnen regelmäßig zu Rate gezogen wird.

Darüber hinaus wurde durch die erfolgreiche Initiierung des ersetzenden Scannens die Möglichkeit geschaffen, auf Papier eingegangene Post rechtssicher in der E-Akte zur Verfügung zu stellen.

Signaturen und Siegel für die elektronische Kommunikation

Digitalisierte Prozesse ziehen den Ausbau digitaler Kommunikation nach sich. So wichtig uns die mündliche und informelle Kommunikation mit unseren Partnern in Wissenschaft, Politik und Praxis ist, kommt es uns zugleich auf Verbindlichkeit und Professionalität an. Wenn dabei das Recht oder die herausgehobene Bedeutung eines Dokuments die Schriftform oder eine andere bestimmte Form vorgeben, ist unser Anspruch, diese Form nicht nur in der analogen, sondern auch in der digitalen Kommunikation erfüllen zu können. An dieser Hürde sollen die Vereinfachung und Beschleunigung von Prozessen nicht scheitern. Deshalb hat das BIBB 2022 in einer breit angelegten Aktion Signaturkarten sowie Siegel für den elektronischen Rechtsverkehr angeschafft und zahlreiche Beschäftigte befähigt, so zu kommunizieren, dass mögliche Formanforderungen erfüllt werden. Auf diese Weise kann z. B. ein Dokument mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen werden.

Jonas Mohr, Stellvertreter der fachlichen Leitung Büro Hauptausschuss

Die Sitzungen des Hauptausschusses und seiner Unterausschüsse halten mit der Digitalisierung Schritt. Viele Sitzungen finden digital oder in hybrider Form statt. Auf diese Weise können aufwendige Reisen vermieden werden. Bei Präsenzsitzungen gibt es ebenfalls digitale Fortschritte. 2022 wurden Konferenzmonitore angeschafft, um z. B. Präsentationen besser darzustellen. Dazu kommt die Nutzung einer neuartigen, intuitiv bedienbaren Dokumentenvorlage (sogenannter „Workspace“) für die Durchführung „papierloser“ Sitzungen.



Digitalisierung bleibt Schwerpunkt

Das Jahr hat gezeigt, dass der Aufwand, den die Planung und Überführung vollständiger, komplexer Prozesse in die elektronische Aktenführung mit sich bringen, hoch ist – vor allem aber, dass er sich lohnt:

Die Arbeit wird dadurch an vielen Stellen effizienter und transparenter. In diesem Sinne spornen die Erfahrungen aus 2022 uns an: Statt zu verharren, wird das BIBB auch 2023 und in den Jahren danach die Digitalisierung seiner Prozesse vorantreiben.

► Der BIBB-Hauptausschuss

Der Hauptausschuss ist Organ des BIBB (§ 91 BBiG). Zu seinen gesetzlichen Aufgaben gehören die Beratung der Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der beruflichen Bildung, die Verabschiedung des Jährlichen Forschungsprogramms des BIBB und die Erarbeitung von Empfehlungen für die Berufsbildungspraxis. Er nimmt zu allen Ausbildungsordnungen Stellung und fungiert als eine Art Verwaltungsrat des BIBB (§ 92 BBiG). Der Hauptausschuss ist zentraler Ort, an dem Beauftragte der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Länder und der Bundesregierung aktuelle thematische Schwerpunkte der Berufsbildung beraten und Weichen für ihre Weiterentwicklung stellen.

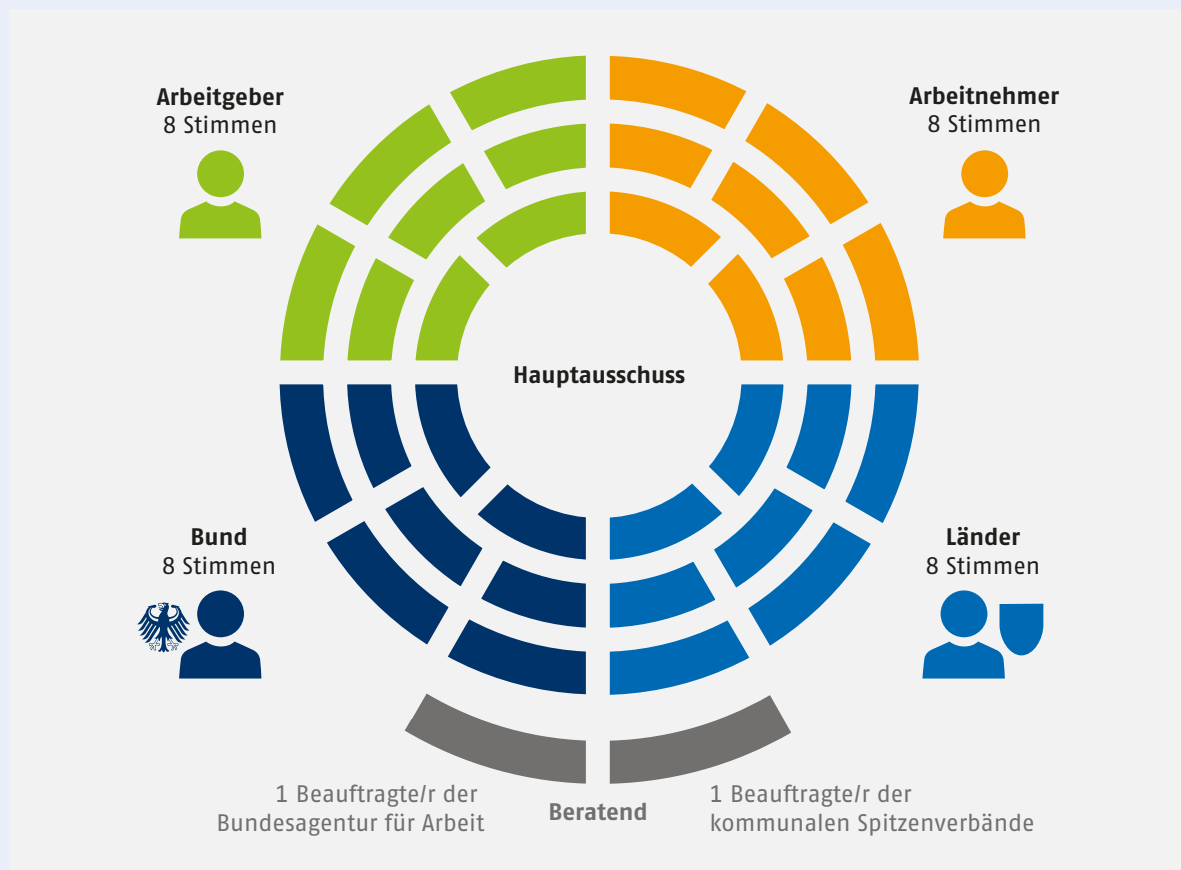


Abbildung 10: Der BIBB-Hauptausschuss

Der Hauptausschuss

Beginnend mit der Sommersitzung 2022 konnten erstmals seit Ausbruch der Coronapandemie wieder Präsenzsitzungen durchgeführt werden. Die Mehrwerte des durch die Pandemie verursachten Digitalisierungsschubs werden auch für kommende Präsenzsitzungen weiterhin genutzt und dort, wo es sinnvoll ist, ausgebaut werden. So können mittlerweile alle Sitzungsvorlagen über den digitalen Workspace als intuitiv bedienbare Dokumentenvorlage zur Verfügung gestellt werden. Dank der Unterstützung durch moderne Videokonferenztechnik und die Anschaffung neuer Konferenzmonitorsysteme konnten alle Sitzungen nahezu papierlos durchgeführt und um digitale Möglichkeiten wie die Videozuschaltung von Referentinnen und Referenten bereichert werden.

2022 arbeiteten Arbeitsgruppen und Ausschüsse des Hauptausschusses zu den folgenden Themen:

Arbeitsgruppe Duales Studium

Der Hauptausschuss hat eine Arbeitsgruppe eingesetzt, um auf der Grundlage der „Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 21. Juni 2017 zum dualen Studium“ und im Zusammenwirken mit der Kultusministerkonferenz eine Empfehlung zur vom BMBF in Auftrag gegebenen Wissenschaftsstudie „Duales Studium: Umsetzungsmodelle und Entwicklungsbedarfe“ zu entwickeln. Die erarbeitete BIBB-Stellungnahme wurde vom Hauptausschuss in seiner Sitzung 3/2022 verabschiedet.

Arbeitsgruppe zum Thema „Mobiles Arbeiten und Lernen“

Der Hauptausschuss hat eine Arbeitsgruppe eingesetzt, welche sich mit dem Thema mobiles Ausbilden und Lernen beschäftigt. Im Mittelpunkt stehen die Entwicklung von Definitionen für „mobiles Ausbilden“ und „mobiles Lernen“ sowie die Erarbeitung von Mindeststandards und Gelingensfaktoren.

Arbeitsgruppe zum Thema „Prüfungswesen“

Der Hauptausschuss hat eine Arbeitsgruppe zum Thema „Prüfungen“ eingerichtet. In der Hauptausschusssitzung 3/2022 wurde der entsprechende Arbeitsauftrag beraten. Unter anderem ist es Ziel, die Hauptausschussempfehlung 158 zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen bzw. Prüfungsanforderungen zu überarbeiten.

Arbeitsgruppe Digitales Prüfen und Antwort-Wahl-Aufgaben

Diese Arbeitsgruppe hat Regelungen zur digitalen Durchführung von schriftlichen Prüfungen in den Musterprüfungsordnungen und Regelungen zum Einsatz von überregional erstellten Antwort-Wahl-Aufgaben in den Musterprüfungsordnungen beschlossen.

Neben den jährlichen Beschlüssen zum Haushalt des BIBB nahm der Hauptausschuss u. a. Stellung zum Berufsbildungsbericht 2022 und zur aktuellen Ausbildungsplatzsituation. Weitere Beratungen beschäftigten sich u. a. mit den Themen Ukraine-Krise, Umsetzung der Standardberufsbildpositionen, Jugendberufsagenturen, Verbesserung des Übergangssystems, Eltern in der Berufsorientierung oder Teilqualifikationen.

► Hauptausschuss-Vorsitz 2022

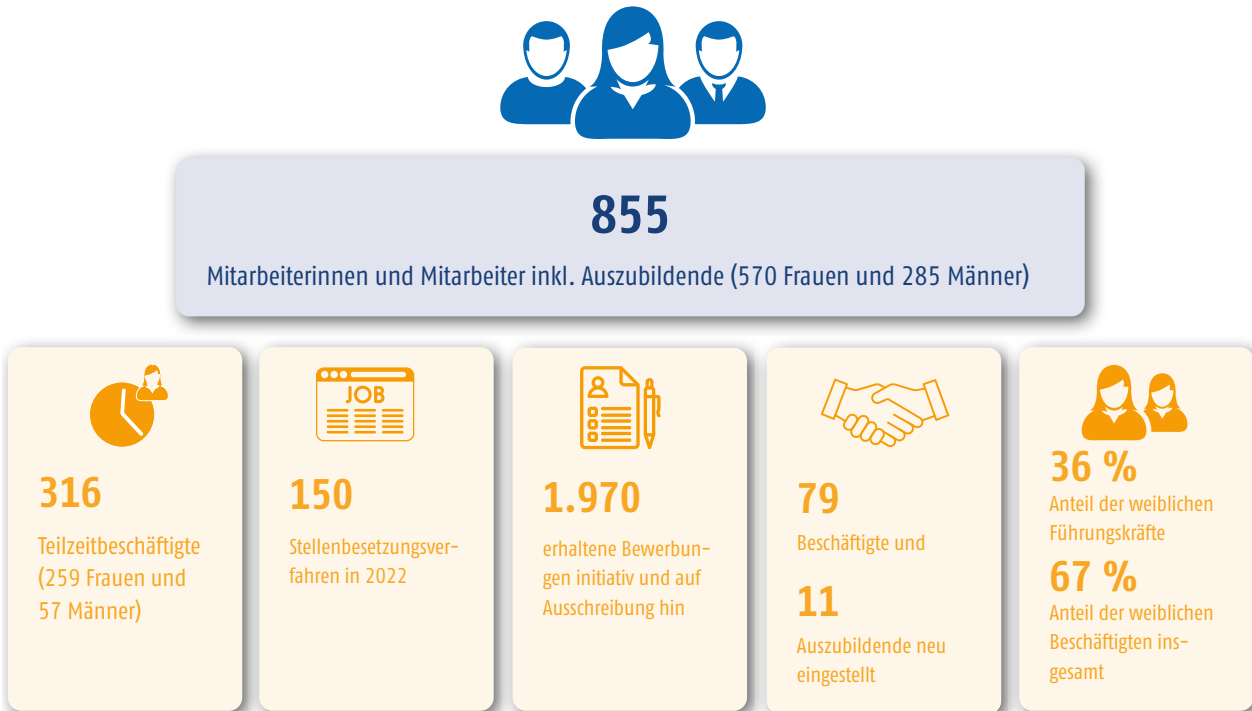
Vorsitzende: Dr. Sandra Garbade,
Beauftragte der Länder

Stellvertretender Vorsitzender: Henning Kautz,
Beauftragter der Arbeitgeber

<https://www.bibb.de/de/463.php>

Fakten zum BIBB

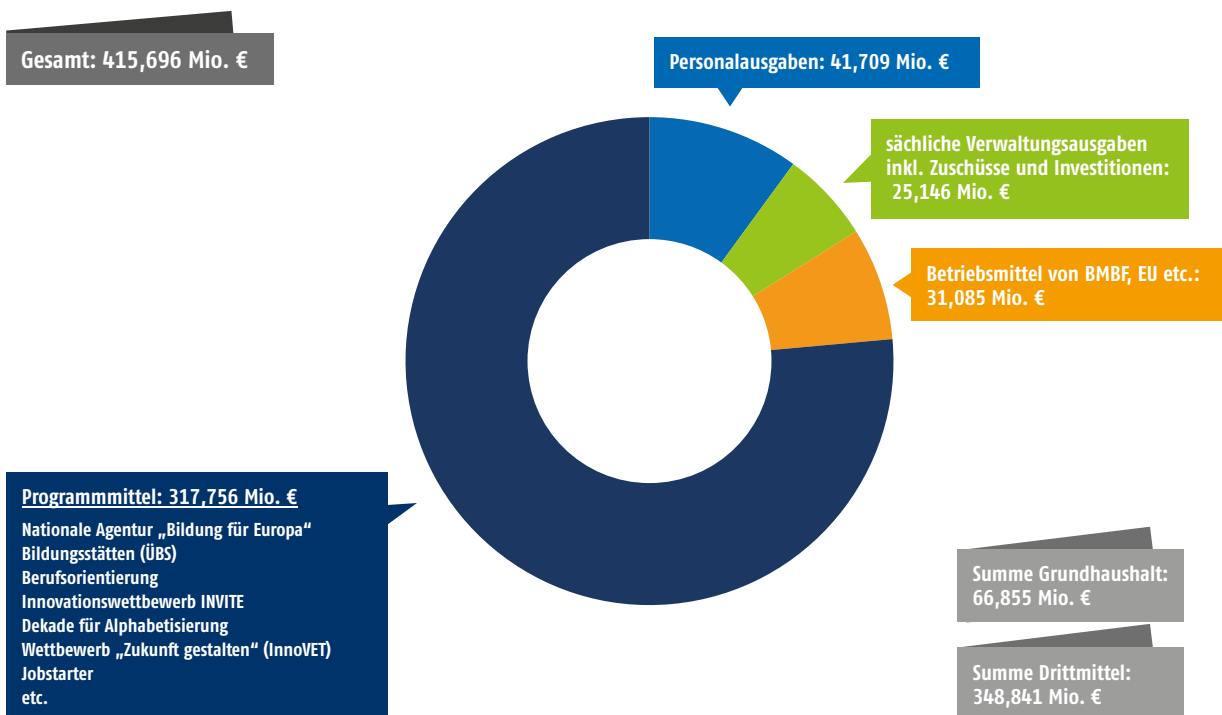
Abbildung 11: Personal und Ausbildung im BIBB 2022



Stand: 31.12.2022

Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 12: Der BIBB-Haushalt 2022



Quelle: eigene Darstellung

Das BIBB als attraktiver Arbeitgeber

Das BIBB als Ausbildungsbetrieb

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

Seit dem Umzug des BIBB im Jahr 1999 von Berlin nach Bonn haben bereits 182 Auszubildende ihre Ausbildung im BIBB erfolgreich abgeschlossen. Zurzeit stehen 23 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 und Anwendungsentwicklung),
- ▶ Kaufmann/-frau für Büromanagement,
- ▶ Veranstaltungskaufmann/-frau.

Die duale Berufsausbildung ist auch für das BIBB ein hervorragender Weg, den Bedarf an Fachkräften zu sichern, welche im Anschluss an die praxisnahe Ausbildung direkt im Arbeitsalltag einsetzbar sind. Das BIBB bildet über Bedarf aus. Grundsätzlich erhalten alle Auszubildenden unter bestimmten Voraussetzungen ein befristetes Übernahmeangebot. Die Anschlussbeschäftigung dient in erster Linie dazu, erste Berufserfahrungen zu sammeln. Derzeit stehen noch 98 vom BIBB ausgebildete Fachkräfte in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem BIBB.

Aus dem Selbstverständnis heraus, eine vorbildliche Ausbildungsstätte zu sein, bietet das BIBB seinen Auszubildenden während der dreijährigen Ausbildung eine Reihe von Zusatzqualifikationen an. Dazu zählen ausbildungsergänzende Maßnahmen, z. B. das Unternehmensplanspiel „TopSim“, das betriebswirtschaftliche Kenntnisse vermittelt. Generelle Fortbildungen sowie spezielle Sprach- und IT-Fortbildungen runden das Angebot an Zusatzqualifikationen ab. Darüber hinaus bieten wir nationale und internationale Praktika für unsere Auszubildenden im öffentlichen Dienst und in der Wirtschaft an.

Fachinformatiker/-innen für Anwendungsentwicklung

Neben den seit 2010 im Hause ausgebildeten Fachinformatikern und Fachinformatikerinnen für Systemintegration bildet das BIBB erstmalig seit August 2022 zwei Auszubildende zum Fachinformatiker in der Fachrichtung Anwendungsentwicklung aus.

Die Vermittlung der fachrichtungsübergreifenden Kenntnisse und Fähigkeiten erfolgt dabei im Referat „Informationstechnik“. Die fachrichtungsspezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten werden vor allem in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsbereich „Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit“ vermittelt, sodass die Auszubildenden in einer praxisnahen Umgebung lernen können und das BIBB seine benötigten und zukünftigen Fachkräfte selbst passgenau ausbildet.

Die Motivation, Fachinformatiker/-innen in dieser Fachrichtung auszubilden, liegt damit vor allem in der Sicherung von qualifizierten Arbeitskräften für einen gestiegenen Personalbedarf in der Anwendungsentwicklung. Nicht nur das Referat „Informationstechnik“

Zeo Kokott, Auszubildender zum Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung im 1. Ausbildungsjahr

Schon während meiner Schulzeit habe ich mich sehr für das Programmieren interessiert und kleinere Projekte umgesetzt. Mir war klar, dass ich beruflich in diese Richtung gehen wollte. Mein Bruder hat eine Ausbildung zum Fachinformatiker für Systemintegration im BIBB erfolgreich abgeschlossen. Er sprach immer wieder sehr positiv über das BIBB als Ausbildungsbetrieb. Als ich erfahren habe, dass das BIBB nun auch Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung ausbildet, habe ich mich sofort beworben. Ich freue mich sehr, seit August 2022 Teil des BIBB zu sein.





Sandra Mundt

Berufsbildung im internationalen Vergleich, Forschung und Monitoring

„Von der FAMS-Auszubildenden zur Sachbearbeiterin – ohne Studium, mit Berufserfahrung. Von Projektarbeit bis Vergabe – all das mache ich. Wegen dieser beruflichen Chancen und abwechslungsreichen Tätigkeiten arbeite ich gerne im BIBB und das schon seit Jahren.“

Testimonial einer BIBB-Mitarbeiterin auf den Karriereseiten des Instituts; © BIBB

wächst personell wegen der voranschreitenden Digitalisierung stetig, auch die immer vielfältigeren Möglichkeiten der digitalen Verarbeitung und Auswertung u. a. von Forschungsdaten sorgen für einen steigenden Bedarf an Fachkräften in verschiedenen Arbeitsbereichen.

Modernere Außendarstellung durch neue Karriereseiten und neue Stellenausschreibungen

Damit die attraktiven Merkmale des BIBB als moderner, sicherer und vielseitiger Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes für potenzielle Fach- und Führungskräfte sowie Auszubildende stärker hervorgehoben werden, hat das Institut seine Karriereseiten auf der Homepage sowie die Stellenausschreibungen erheblich modernisiert.

Eine zeitgemäße, optisch ansprechende und zielgruppengerechte Ansprache setzt klare Akzente auf die gesellschaftliche Bedeutung der Arbeiten des Instituts sowie vor allem auf die Vorzüge des BIBB als attraktiver Arbeitgeber.

Vorrangig werden nun Themen wie die Arbeitskultur, Onboarding-Maßnahmen, Personalentwicklung, Work-

Life-Balance, Nachhaltigkeit und monetäre Aspekte in den Fokus gestellt.

„Testimonials“ (kurze freiwillige Aussagen von Mitarbeitenden) veranschaulichen authentisch und lebendig, warum sie gerne im Institut arbeiten und was ihnen besonders an ihrer Arbeit gefällt. Azubi-Videos vermitteln zudem einen kurzen Einblick in die einzelnen Ausbildungsberufe des BIBB.

Bewerbungstipps und der FAQ-Bereich beantworten interessierten Personen erste Fragen rund um das Bewerbungsverfahren. Die Kontaktdaten der Ansprechpersonen in der Personalgewinnung sind zusätzlich für individuelle Rückfragen aufgeführt.

Das Hauptinstrument für die Gewinnung von neuen Talenten – die Stellenausschreibungen – orientiert sich an aktuellen Trends und setzt für die Personalgewinnung neue Maßstäbe der Außendarstellung. Inhalte werden leichter erfasst und zentrale Punkte hervorgehoben, um somit möglichst viele geeignete und interessierte Bewerbende anzusprechen.

www.bibb.de/karriere



Irina Schall, Sachbearbeiterin im Referat „Recht, Organisationsentwicklung, Büro Hauptausschuss“

Ich habe im Januar 2022 im BIBB als Sachbearbeiterin im Bereich Vergabe und Insolvenzen angefangen und eine umfassende Einarbeitung erhalten. Sowohl fachlich als auch menschlich wurde ich so aufgenommen, dass ich die mir übertragenen Aufgaben von Beginn an sicher wahrnehmen konnte, stets weiß, an wen ich mich bei Fragen wenden kann und mich auf meinem neuen Arbeitsplatz auch wohl fühle! Sowohl die institutionell angebotene als auch die dezentrale Einarbeitung im Referat machen das BIBB als attraktiven Arbeitgeber für mich mit aus.

Personalentwicklung in herausfordernden Zeiten

Das BIBB bietet seinen Mitarbeitenden ein breites Spektrum an Fortbildungs- und Personalentwicklungsmöglichkeiten an. Die hausweiten Fortbildungen stehen allen Mitarbeitenden offen und fördern sowohl fachliche als auch personale Kompetenzen für die berufliche sowie persönliche Weiterentwicklung. Neben internen, fachspezifischen Schulungen für ganze Teams und Arbeitsgruppen können bei Bedarf auch externe Einzelfortbildungen zur Vertiefung individueller Entwicklungsbedarfe besucht werden.

Für neue Mitarbeitende wird mehrfach im Jahr eine Einführungsveranstaltung durchgeführt. Führungskräfte stellen hierbei die unterschiedlichen BIBB-Fachbereiche und Aufgaben sowie aktuelle Fragen und Herausforderungen der Berufsbildungspraxis vor. Zusätzlich fördert die Veranstaltung die arbeitsbereichsübergreifende Vernetzung neuer Kolleginnen und Kollegen.

Mit strukturierten Assessment Centern werden neue Führungskräfte rekrutiert und durch erfahrene Kolleginnen und Kollegen im Onboarding-Prozess begleitet. Einzelcoachings, Teamentwicklungsmaßnahmen und Mediationen unterstützen die Arbeit der Führungskräfte und die Zusammenarbeit im Team. Die interne Führungskräftewerkstatt des BIBB stellt allen Führungskräften zudem jährlich verschiedene Angebote zum Themenfeld Führung zur Verfügung. In diesem Rahmen überarbeiteten die Führungskräfte des BIBB 2022 z. B. die Führungsgrundsätze im BIBB zur Förderung eines einheitlichen Führungsverständnisses in Zeiten sich ständig ändernder Anforderungen und Herausforderungen.

Die während der Pandemie entstandenen Lernerfahrungen zeigen, dass perspektivisch virtuelle Veranstaltungsformate die Grundlage für ein modernes Fortbildungsmanagement im Einklang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind. Gleichzeitig freuen wir uns, dass wir 2022 auch wieder erste Präsenzveranstaltungen anbieten konnten, wenn dies thematisch sinnvoll war.

Unser Vereinbarkeitsrahmen – audit berufundfamilie

Durch die langjährige Teilnahme am audit berufundfamilie steht dem BIBB ein kontinuierlicher und systematischer Rahmen für die Umsetzung seiner familienbewussten und lebensphasenorientierten Personalpolitik zur Verfügung. 2022 hat das BIBB erneut die Re-Auditierung abgeschlossen, und das Zertifikat zum audit berufundfamilie wurde erfolgreich bestätigt. Im Rahmen eines sogenannten Dialogtages am 23. August 2022 wurden in Zusammenarbeit mit der Auditorin ein „Boxenstopp Vereinbarkeit“ vorgenommen und in der gemeinsamen Reflexion die Handlungsschwerpunkte für die nächste Qualitätsperiode festgelegt.

Daraus ist das Handlungsprogramm 2022–2025 entstanden, das Schwerpunkte setzt und den Rahmen für die Weiterentwicklung von Vereinbarkeit festlegt. Die Führungskräfte des BIBB sind Unterstützer/-innen für Vereinbarkeitsanliegen sowohl gegenüber den Beschäftigten als auch vor dem Hintergrund ihres jeweils eigenen Vereinbarkeitshintergrunds.





Verantwortung für Umweltschutz und Nachhaltigkeit im BIBB

Das europäische Umweltmanagementsystem „Eco-Management and Audit Scheme“ (EMAS) dient dem BIBB seit 2009 als Instrument und Managementsystem, um seine Umwelleistung freiwillig, stetig und systematisch zu verbessern. Die vom BIBB erbrachten Dienstleistungen und Produkte werden seither systematisch auf den Prüfstand gestellt. Aspekte der Nachhaltigkeit und Fragestellungen des Umweltschutzes werden, wo immer möglich, berücksichtigt. Von der Forschung bis zur Entwicklung von Aus- und Fortbildungsordnungen, der Programmdurchführung, von der Verwaltung bis hin zur Ausbildung ist das Thema in das tägliche Arbeiten integriert.

Die öffentliche Verwaltung ist sich ihrer besonderen Verantwortung zur weiteren Stärkung der Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit im gesellschaftlichen Kontext bewusst. In der Organisation des BIBB nehmen wir diese besondere Verantwortung beispielsweise im Bereich Einkauf und Vergabe von Dienstleistungen oder bei der steten Weiterentwicklung unserer Digitalisierungsbestrebungen wahr.

In der sogenannten Umwelterklärung, die das BIBB jährlich herausgibt, werden die Umweltziele mit ihren Maßnahmen beschrieben und der Umsetzungsstand dokumentiert. Damit werden das vorbildliche Verhalten in Bezug auf umwelt- und gesundheitsbezogene Arbeitsbedingungen und die Multiplikatorenfunktion des BIBB für die Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit nachgewiesen.

Die mit dem Ukraine-Krieg zusammenhängende Energiekrise forderte das BIBB besonders heraus: Sehr zügig wurden im BIBB Sofortmaßnahmen zur Energieeinsparung beschlossen, die auf ganz unterschiedlichen Ebenen der Organisation umgesetzt werden. Diese reichen von konkreten Einsparvorgaben beispielsweise im Bereich Heizen und Beleuchtung bis zu regelmäßigen Sensibilisierungsmaßnahmen für die Beschäftigten.

<https://www.bibb.de/de/480.php>

Mit dem Rad zur Arbeit – herzlichen Glückwunsch!

Am 31. August 2022 endete die jährlich stattfindende Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“. Dieses Jahr ging das BIBB mit 59 Mitarbeitenden, aufgeteilt in 17 Teams, an den Start. Der Einsatz aller hat sich gelohnt: Insgesamt wurden im Aktionszeitraum fast 36.000 Kilometer geradelt und damit über 7.000 kg CO₂ eingespart. Alle zusammen sind damit fast einmal um die Welt geradelt! Den ersten Platz erhielt das Team „Pick'n'Mix“ mit unglaublichen 6.788 Kilometern. Das BIBB-Team „Speichenpower“ hatte dieses Jahr besonderes Glück und wurde als ein Gewinner-Team gezogen. Am 21. November 2022 fand die Preisverleihung in der Telekom-Zentrale in Bonn statt. Dort nahmen zwei Teilnehmende des Teams den Preis entgegen: eine Führung durch den Post Tower.



Dr. Ralf Hermann und Alice Stahl aus dem BIBB-Team „Speichenpower“ nehmen ihren Preis in der Telekom-Zentrale in Bonn entgegen; © Markus Linten/BIBB

Neues Qualitätssiegel nach LQW im Reifegradverfahren

Das Querschnittsthema Nachhaltigkeit wurde im BIBB noch in einen weiteren Qualitätssicherungsprozess integriert: Als lernende Organisation konnte das BIBB 2022 erfolgreich seine erneute Testierung nach dem Qualitätsverfahren „Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ (LQW) durchlaufen. Erstmals erfolgten die Testierung im sogenannten Reifegradverfahren sowie die Integration des Themenkomplexes Nachhaltigkeit. Auf der Basis einer Matrix von insgesamt elf Qualitätsbereichen sowie der spezifischen Anforderungen nach dem Reifegradverfahren wurden Strukturen und Prozesse im BIBB auf den Prüfstand gestellt. In einem Abschluss-Workshop wurden die Ziele für die kommende Qualitätsperiode festgelegt, die nun für die Jahre 2022 bis 2026 die Richtung für die organisationale Weiterentwicklung der Qualitätsarbeit geben werden.



Qualitätstestiert bis 16.06.2026

inklusive optionalem Qualitätsbereich Nachhaltigkeit



Mitglieder der Geschäftsfeldkonferenz, dem höchsten Entscheidungsgremium des BIBB, mit der Urkunde zur erfolgreichen Re-Testierung des BIBB nach dem LQW-Reifegradverfahren;

© Renate Schmidt/BIBB



Dr. Bodo Rödel, Leiter der Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“

Das Jahr 2022 haben wir dazu genutzt, die Reihenstruktur der Fachpublikationen des BIBB zu diskutieren und zu überarbeiten. So werden zukünftig die Reihen „Wissenschaftliche Diskussionspapiere“, „Berichte zur beruflichen Bildung“ und „Fachbeiträge im Internet“ zur neuen Reihe „BIBB Fachbeiträge zur beruflichen Bildung“ zusammengeführt. Neu etabliert wird die Reihe „BIBB Forschungsberichte“. Zu ausgewählten Publikationen wird es Factsheets und weitere separate Materialien zum Download geben.

Die Kommunikation der Arbeit des BIBB nach außen

BIBB-Fachpublikationen

Auch 2022 sind wieder zahlreiche BIBB-Publikationen zu einer großen Bandbreite an Themen der Berufsbildung erschienen. Das Team „Veröffentlichungen“ hat das Jahr insbesondere dazu genutzt, die Reihenstruktur der Fachpublikationen des BIBB zu überarbeiten und die Barrierefreiheit der Publikationen noch weiter zu verbessern. Die hohe Qualität der Fachpublikationen des BIBB basiert auch auf einer intensiven redaktionellen Bearbeitung mit einem wissenschaftlichen Lektorat und auf einer professionellen Herstellung in Zusammenarbeit mit einem Mediendienstleister. Diese Arbeiten sind entscheidend für das Erscheinungsbild der Fachpublikationen, die im Sinne des Open Access kostenfrei als PDF heruntergeladen und zum Teil als Printexemplar kostenpflichtig bestellt werden können.

Die abgebildeten Cover auf der folgenden Seite stellen eine Auswahl der 2022 in den Publikationsreihen des BIBB erschienenen Veröffentlichungen dar. Eine ausführliche Beschreibung der Reihen und die Abstracts der einzelnen Publikationen sind auf <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/reihen> zu finden. Des Weiteren gibt es die Möglichkeit, unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/18619> kostenlos das aktuelle Veröffentlichungsverzeichnis herunterzuladen.



Offene Zusammenhänge. Open Access in der Berufsbildungsforschung

Open Access ist im Gegenstandsbereich der Berufsbildungsforschung als wichtiges Thema hinsichtlich der Veröffentlichung von und des Zugriffs auf Forschungs- und Arbeitsergebnisse angekommen. Der vorliegende Band widmet sich den mit Open Access verbundenen Vorteilen und Herausforderungen aus unterschiedlichen Perspektiven. Ziel ist es, zum einen umfassend über Open Access zu informieren und zum anderen die vielschichtigen Diskussionsstränge sichtbar zu machen.

Kostenloser Download unter
<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/18249>

WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE

Lisa Zentrow

Mehrsprachigkeit als Ressource beim Übergang von der Schule zum Beruf

Die sprachliche Kompetenz von Schülerinnen und Schülern als Ressource im Übergang von der Schule zum Beruf

bibb

REPORT 1/2022

Pflege! Damit kann ich mich (nicht) selbst lassen

Die Rolle der Pflegekräfte im Gesundheitswesen

bibb

BERICHTE ZUR BERUFELICHEN BILDUNG

Silvia Annoni | Tobias Maser (Hrsg.)

Akademisierung, Hybridqualifikationen und Fachkräftebedarf

Die Rolle der Akademisierung in der beruflichen Bildung

bibb

FACHBEITRÄGE IM INTERNET

Rebecca Manaster | Ulrich Best | Vera Buchenka | Katharina Gröbchen

Wege zur Gleichwertigkeit: anerkennungsbezogene Qualifizierungen in Heilberufen und dualen Berufen

Ergebnisse des BIBB-Heilberufe-Projekts

bibb

WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE

Trina Maria Schröder | Kai-Ina Voigt | Peter Wobstmann | Thomas Bontecchi

Medizinprodukteaufbereitung – Ein neuer Ausbildungsberuf?

Qualifikationsbedarf- und Berufsanalyse

bibb

VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING IN PRACTICE

Ralf Hochheimberger | Niklas Weller | Robert Hattsch | Nadja Berger

Establishing sustainable learning venues

A Guidebook for training companies on the road to becoming more sustainable

bibb

FACHBEITRÄGE IM INTERNET

Myriam Baum | Maria Blum | Felix Lubanski | Sabine Pfeiffer

Ausbildungspersonal und technischer Wandel

Die Rolle der Ausbildungspersonal im technischen Wandel

bibb

Datenreport zum Ausbildungsstellenmarkt 2022

Ergebnisse der Bundesagentur für Arbeit

bibb

WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE

Manja Ziller

Reformen in Ausbildungen der Gesundheitsfachberufe

Akademisierung – Modernisierung – Neue Berufe (Stand 2022)

bibb

FACHBEITRÄGE IM INTERNET

Michael Dörmann | Alwin Krieger

Skill-Management in Unternehmen der Industrie 4.0

Sechs Beispiele aus der Praxis

bibb

REPORT 3/2022

Es wird knapp

Die Rolle der Pflegekräfte im Gesundheitswesen

bibb

FACHBEITRÄGE IM INTERNET

Philipp Grollmann | Dietmar Frommeberger | Thomas Dullinger | Ulrik Lohndorf | Katharina Pöy | Thomas Schneider | Georg Spittler (Hrsg.)

Kooperationsverträge in der beruflichen Pflegeausbildung

Fachverfahrens-Empfehlungen zur Umsetzung in der Praxis

bibb

FACHBEITRÄGE IM INTERNET

Frankel Schar

Die Entwicklung der beruflichen Ausbildung von 1900 bis 1990

Heranzuforderungen bei der Zusammenfassung quantitativer Daten für Deutschland (Stand zu 31.03.2021)

bibb

BERICHTE ZUR BERUFELICHEN BILDUNG

Felix Wobstmann | Gerd Schmitt

Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe

Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung

bibb

DATEN- UND METHODENBERICHTE

Arvid Friedrich | Christian Gerhardt

BIBB-Qualifizierungspanel 2019

Version 1.0

bibb

BEREICHSPRAXIS

Patric Göttsche

Smart Working & Learning

Handreichung für innovative Lern- und Arbeitsformen in der beruflichen Ausbildung

bibb

INTERNATIONALES HANDBUCH DER BERUFSBILDUNG

Philipp Grollmann | Dietmar Frommeberger | Thomas Dullinger | Ulrik Lohndorf | Katharina Pöy | Thomas Schneider | Georg Spittler (Hrsg.)

Vergleichende Berufsbildungsforschung – Ergebnisse und Perspektiven aus Theorie und Empirie

Jubiläumsgabe des Internationalen Handbuchs der Berufsbildung

bibb

FACHBEITRÄGE IM INTERNET

Patric Göttsche | Christian Göttsche

Ein Kompetenzmodell für die berufliche Weiterbildung

Analysen der Kompetenzanforderungen von 100000 Beschäftigten in der beruflichen Weiterbildung

bibb

WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE

Johanna Metzger | Mirjam Pöy | Malin Zuber | Torja Taal

Kompetenzen für die Digitalisierung in der pflegeberuflichen Bildung

Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung

bibb

FACHBEITRÄGE IM INTERNET

Manja Ziller | Christian Gerhardt

Fachkräftebedarf – Nach welchen Qualifikationen halten Betriebe Ausschau?

Ergebnisse einer Betriebsbefragung zum Fachkräfte-Bedarf

bibb

BERICHTE ZUR BERUFELICHEN BILDUNG

Hubert Ernst | Bodo Rödel (Hrsg.)

Offene Zusammenhänge

Offene Zusammenhänge in der Berufsbildungsforschung

bibb

DATEN- UND METHODENBERICHTE

Arvid Friedrich | Christian Gerhardt

BIBB-Qualifizierungspanel 2020

Version 1.0

bibb

ACADEMIC DISCUSSION PAPERS

Britta Ruchhoff

Methods of competence assessment in vocational education and training (VET) in Germany – A systematic review

Conducted on behalf of the Federal Ministry of Education and Research as part of the AICET-Research and Transfer Initiative

bibb

REPORT 4/2022

Berufliche Weiterbildung – Angebot: Wo gilt es auch für Auszubildende?

Die Rolle der Weiterbildung in der beruflichen Bildung

bibb

Schriften der Fachkommission nach § 53 PRBG

Standardisierte Module zum Erwerb erweiterter Kompetenzen zur Ausübung heilkundlicher Aufgaben

bibb

WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE

Kirsten Wöllner | Claudia Frommeberger

Das Fortbildungsprofil „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“ – Potenziale, Chancen und Perspektiven

Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Untersuchung und Empfehlungen für Good Governance

bibb

FACHBEITRÄGE IM INTERNET

Angela Fogelin

Strukturdaten Distance Learning/Distance Education 2022

bibb

WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE

Bonnet Krebs | Tobias Maser

Die QuBe-Kompetenzklassifikation als verdichtende Perspektive auf berufliche Anforderungen

bibb

WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE

Arbeitsgruppe 9 + 1

Zukunftsfähig bleiben! 9 + 1 Thesen für eine bessere Berufsbildung

bibb

WBMONITOR

Yvonne Kuschek | Johannes Christ | Hans Ohly | Andreas Martin

Digitale Weiterbildung in Zeiten der Coronapandemie

Ergebnisse der wbm-monitor-Umfrage 2021

wbmonitor

BWP interaktiv

Mit dem Dreiklang aus gedruckter Zeitschrift, Online-portal und Newsletter hat die BIBB-Fachzeitschrift auch im Jahr 2022 den Fachdiskurs zu aktuellen Fragen der Berufsbildung auf unterschiedlichen Kanälen bereichert. 71 Beiträge von 117 Autorinnen und Autoren – davon 21 ins Englische übersetzt –, 20 Infografiken und zehn Electronic Supplements zu Beiträgen, drei Themendossiers mit insgesamt 134 ausgewählten und annotierten Fundstellen sowie 183 Podcast-Minuten sind die Bilanz dieses Jahres.

Die Themenschwerpunkte der vier Ausgaben spiegeln dabei anschaulich wider, was die Berufsbildung und das BIBB in 2022 bewegte (vgl. Infokasten). Die traditionell blaue Sommer-Ausgabe der BWP teilte ihr Cover in diesem Jahr mit einem leuchtenden Gelb. Herausgeber, Verlag und Redaktion drückten damit ihre Solidarität mit der Ukraine und allen Zivilgesellschaften an ihrer Seite im Kampf gegen den russischen Angriffskrieg aus.

Mehr Interaktion mit den Leserinnen und Lesern – das war ein Ziel, das sich die BWP-Redaktion 2022 gesetzt hatte, um Themen und Angebote möglichst nah an den Interessen der Nutzer/-innen auszurichten und diese auch in der BWP sichtbar zu machen.

Mit dem Fotoaufruf „Starke Ausbildung – Starkes Foto“ hatte die BWP-Redaktion Auszubildende aufgefordert, besondere Momente ihres Ausbildungsalltags festzuhalten. Zahlreiche Fotos gingen ein; vier davon wurden in jeweils einer BWP-Ausgabe veröffentlicht. Auf einer Foto-Wall im BWP-Portal sind weitere eingesandte

Fotos präsentiert und geben lebendige Einblicke in das berufliche Ausbildungsgeschehen.

www.bwp-zeitschrift.de/fotoaufruf2022

Ein weiteres interaktives Element sind die Umfragen über den BWP-Newsletter und das BWP-Portal. Neben Einschätzungen zu fachlichen Fragen konnten die Leser/-innen für die BWP-Ausgabe 4 den Ausbildungsberuf in der Rubrik Berufe-Steckbrief auswählen. Aus acht Ausbildungsberufen aus dem handwerklichen Musikinstrumentenbau entschieden sie sich für den Beruf Orgelbauer/-in. Im Podcast mit Auszubildenden der Bonner Firma Klais wird dieses traditionsreiche und doch moderne Handwerk klangvoll hörbar.

www.bwp-zeitschrift.de/p164269

Um die BWP-Podcasts auch über das BWP-Portal hinaus zu verbreiten, startete im August eine Befragung, in der Hörer/-innen angeben sollten, welche Podcast-Plattformen und -Apps sie nutzen. Das Ergebnis war eindeutig, und so sind die BWP-Podcasts nun auch über Streaming-Plattformen, u. a. Spotify und Google Podcasts, zu finden.

www.bwp-zeitschrift.de/podcast



BWP-Themenschwerpunkte im Jahr 2022

1/2022 Fachkräftemigration

2/2022 Digital Lernen

3/2022 Flexibilisierung

4/2022 Qualifizierung des Bildungspersonals

<https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/archiv/2022>

VET Repository schließt weitere Kooperation mit einer Online-Zeitschrift

Das VET Repository des BIBB ist das zentrale Recherche- und Publikationsinstrument für Berufsbildungsliteratur. Der Datenbestand umfasst rund 66.000 Literaturnachweise, von denen rund 16.500 direkt mit den jeweiligen Volltexten verknüpft sind (Stand: Ende Dezember 2022).



Auch im zurückliegenden Jahr 2022 wurde die sogenannte Contentakquise fortgesetzt, um weitere neue Inhalte für das Fachrepositorium einzuwerben. Ein Highlight war der Abschluss einer Kooperationsvereinbarung mit der Onlinezeitschrift „DENK-doch-MAL.de“, die von der IG Metall und von ver.di seit Oktober 2007 herausgegeben wird. Die in „DENK-doch-MAL.de“ veröffentlichten Beiträge sollen zum Nachdenken über Themen zu Arbeit, Bildung und Gesellschaft anregen und ein Forum bieten, unterschiedliche Meinungen und Positionen zur Diskussion zu stellen. Die Kooperationsvereinbarung zwischen dem VET Repository und „DENK-doch-MAL.de“ sieht vor, dass alle bisher erschienenen Ausgaben der Onlinezeitschrift unter einer offenen Lizenz – CC BY-SA – im VET Repository langfristig gespeichert und auf diese Weise einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Die Einzelartikel aller Ausgaben von 2007 bis 2022 können im VET Repository digital aufgerufen werden. Die Kooperation ist auch in die Zukunft gerichtet, denn das BIBB übernimmt weiterhin die inhaltliche Erschließung und zusätzlich die Volltextspeicherung für die künftig erscheinenden Ausgaben von „DENK-doch-MAL.de“.

<https://vet-repository.info/>

<https://www.bibb.de/de/90896.php>

<https://denk-doch-mal.de/>

<https://res.bibb.de/Denkdochmal>

VET Repository als Publikationsplattform

Das zweite Standbein des VET Repository ist seine Funktion als Publikationsplattform für Erst- und Zweitveröffentlichungen. Diese Möglichkeit wurde in den beiden zurückliegenden Jahren intensiv genutzt. So wurden im Zeitraum 2021/2022 insgesamt 47 BIBB Discussion Paper veröffentlicht. In demselben Zeitraum verzeichnete die sogenannte graue Literatur 26 Veröffentlichungen. Zur grauen Literatur zählen wissenschaftliche Qualifikationsarbeiten, Studien- und Forschungsarbeiten, Projekt- und Arbeitsberichte sowie Konferenzberichte, die nicht in einem kommerziellen Rahmen veröffentlicht wurden.

<https://www.bibb.de/de/141729.php>

<https://res.bibb.de/BIBBDiscussionPaper>

► Jahresbibliografien

Eine Übersicht über alle Publikationen der BIBB-Mitarbeiter/-innen wird jährlich durch das Team „Bibliothek und Dokumentation“ erstellt. Die BIBB-Jahresbibliografien weisen neben den Veröffentlichungen in den eigenen Reihen auch Beiträge in externen Publikationen, z. B. in (referierten) Fachzeitschriften und Sammelbänden nach.

<https://www.bibb.de/de/14493.php>



Dr. Uta Roth, Teamkoordination Produktentwicklung www.bibb.de, Wissensmanagement im Leitungsstab Kommunikation

Mit unseren digitalen Produkten möchten wir für das duale Berufsbildungssystem begeistern und Akteurinnen und Akteure befähigen, die nötigen Informationen an die Zielgruppen weiterzugeben, damit wir gemeinsam das Berufsbildungssystem von morgen gestalten.

Aus zwei mach eins: der neue Leitungsstab Kommunikation

Die Bedeutung und Komplexität der (digitalen) Kommunikation sind für das BIBB in den letzten Jahren erheblich gestiegen. Durch die Veränderungen sowohl in der Medienlandschaft selbst als auch in Bezug auf die Mediennutzungsgewohnheiten der Konsumentinnen und Konsumenten wurden die aufgabenbezogenen Verflechtungen zwischen den beiden Stabsstellen „Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (PR)“ und „Online-Kommunikation und Wissensmanagement (OKoWi)“ zunehmend größer. Im Auftrag des Präsidenten erarbeitete das Organisationsentwicklungsprojekt „Kommunikation neu denken“ 2021 daher die Konzeption eines gemeinsamen „Leitungsstabes Kommunikation (LS KOM)“. Als Ergebnis wurde vorgesehen, die beiden Stabsstellen PR sowie OKoWi aufzulösen und in einem neu zu organisierenden „Leitungsstab Kommunikation“ zu bündeln, der am 1. April 2022 seine Arbeit aufgenommen hat. In Anlehnung an das Prinzip des „Corporate Newsroom“ arbeitet der LS KOM seitdem bezogen auf die Aufgaben mit einer klaren Trennung von Inhalten und Medien, deren Schnittstellen durch ein Kommunikationsmanagement zusammen mit dem Präsidenten koordiniert werden. Erste Erfolge wie die erfolgreiche Teilnehmenden-Akquise und Durchführung des BIBB-Kongresses konnten 2022 bereits in dieser Aufgabenteilung erzielt werden. Weitere Beispiele werden im Folgenden vorgestellt.

Relaunch war gestern! Perspektivwechsel in der Weiterentwicklung von www.bibb.de

Der Institutsauftritt ist mit ca. 47.000 bei Google indizierten Seiten (Stand 31.12.2022) und ca. 2,7 Millionen Seitenansichten im Jahr 2022 so groß, dass ein umfassender Relaunch, der die konzeptionelle und die designtechnische Neuentwicklung im Rahmen eines Projekts umfasst, nicht mehr sinnvoll ist. Dieses Thema stand auch schon im Fokus des Jahresberichts 2021. Was ist daraus geworden?

Seit 2022 werden neue Wege in der Weiterentwicklung von www.bibb.de beschritten:

- ▶ Es wird Know-how im Bereich der agilen Projektarbeit aufgebaut, indem neues externes Wissen durch Rahmenvertragspartner mit eingebunden wird.
- ▶ Mit der Neuentwicklung der Datenbank der BIBB-Publikationen wird ein erstes Projekt nach agilen Methoden umgesetzt.
- ▶ Der Blickwinkel und die Interessen der User/-innen stehen stärker im Fokus, als das in der Vergangenheit der Fall war. Zwei Beispiele hierfür sind die genannte Neuentwicklung der Datenbank der BIBB-Publikationen sowie das Datenportal Radar, in dem Forschungsinformationen über Einzelberufe sowie deren Kompetenzanforderungen der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden sollen. Beiden Projekten gehen Nutzerstudien voraus.



Karoline Hoffmann, Social-Media-Managerin im Leitungsstab Kommunikation

Diskurse rund um die berufliche Aus- und Weiterbildung werden auf Social Media längst geführt – allerdings nicht immer angeführt vom BIBB, sondern von themenbezogenen Communitys. Ziel ist es, sich an diesen Diskursen nicht nur zu beteiligen, sondern die Impulse dazu zu liefern. Dazu richten wir die Social-Media-Präsenzen des Instituts in Zukunft stärker an den Communitys aus, holen diese mit neuen Formaten ab und gehen proaktiv mit ihnen in den Austausch.

- ▶ Ein Teilthema auf www.bibb.de wurde 2022 fertig gestellt, das sogenannte Karriereportal, das im Rahmen des BIBB-Recruitings potenzielle Bewerber und Bewerberinnen beim BIBB besser anspricht.

In diesem Sinne kann mit Spannung einer neuen Vision und deren Umsetzung für www.bibb.de 2023 entgegengesehen werden.

BIBB Social Media 3.0: Auf dem Weg in eine neue Kommunikation

Kommunikation wandelt sich stetig: vom Individuum im Netz zum vernetzten Individuum. Heute suchen viele Menschen ihre Informationen (auch Nachrichten) hauptsächlich über Social Media. Das BIBB hat sich seit 2013 eine starke Präsenz auf Social Media erarbeitet, die bislang jedoch in Ergänzung zu anderen Kommunikationsformaten gedacht war und ohne klares Themensetting auskam. Für die Zukunft gilt es, diese Kanäle neu zu denken: Es braucht statt Posts Stories, statt ergänzenden Meldungen eine ganzheitliche Darstellung des BIBB sowie statt Zweitverwertungen mehr eigens für die sozialen Kanäle geschaffenen Content. Nutzerinnen und Nutzer suchen auf Social Media neue Impulse und Austausch zu Themen, die sie bewegen. Um diese Communitys zu managen, richtete das BIBB seine Social-Media-Aktivitäten 2022 neu aus:

- ▶ ein klares Profil für das BIBB durch neue Post-Kategorien für mehr Sichtbarkeit des Instituts;
- ▶ Themensetting in Form von Kampagnen (z. B. Sharepics zur Bewerbung der Referentinnen und Referenten auf dem BIBB-Kongress);
- ▶ Aufbau eines Expertennetzwerks auf LinkedIn;
- ▶ Vorbereitung des BIBB-Kanals auf der dezentralen Plattform Mastodon;
- ▶ neue Inhaltsformate: Twitter-Threads für eine ausführliche Berichterstattung, Einsatz von kurzen Videos und GIF-Formaten;
- ▶ regelmäßige interne Treffen der Social-Media-Arbeitsgruppe für die Identifikation von Synergien, die Weiterentwicklung des Themensettings in den BIBB-Kanälen sowie die Entwicklung von Standards für einen einheitlichen Auftritt nach außen.

2023 arbeitet das BIBB weiter an einem starken Narrativ und dem Aufbruch zu fluideren Prozessen und communityorientierten Inhalten.

Newsletter „BIBBaktuell“

2022 standen vor allem das Thema Transformation und die Digitalisierung der Berufsbildung im Fokus der Berichterstattung im Newsletter „BIBBaktuell“. Es fanden sich aber auch Neues aus der Berufsbildungsforschung, aufbereitete Analysen und Institutsprojekte sowie Veranstaltungen und Veröffentlichungen rund um das Thema der beruflichen Bildung. Neu waren die englischen Meldungen im Newsletter. Ergänzt wurde dies durch die News der neuen Social-Media-Kanäle des BIBB (Twitter, Mastodon und LinkedIn). Die Leserschaft stieg 2022 um 1.000 Abonentinnen und Abonnenten auf 12.000 an.

www.bibb.de/bibbaktuell

Pressearbeit

Mit insgesamt 41 Pressemitteilungen informierte das BIBB 2022 über 12.000 Abonentinnen und Abonnenten über Aktuelles aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Darüber hinaus wurden mehrere hundert Mal Zahlen, Daten und Fakten für die Medien aufbereitet sowie Experteninterviews vermittelt. Im Mittelpunkt des Interesses standen besonders die zum 1. August 2022 neuen bzw. modernisierten Ausbildungsberufe. Die proaktive Pressearbeit brachte u. a. Meldungen und Interviews in den ARD Tagesthemen, in der FAZ sowie in der ZEIT und im Spiegel.

▶ Am stärksten nachgefragte Pressemitteilungen 2022

- PM 02/2022 Medizinische Fachangestellte und Kfz-Mechatroniker auf Platz 1 – BIBB-Ranglisten der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen
- PM 05/2022 Die neuen 7 – Eine Branche voller Chancen – Ausbildungsberufe im Hotel- und Gastgewerbe modernisiert
- PM 13/2022 Berufsbildungsbericht 2022 veröffentlicht – BIBB-Hauptausschuss verabschiedet Stellungnahme
- PM 01/2022 Coronapandemie dämpft Anstieg – Entwicklung der tariflichen Ausbildungvergütungen 2021
- PM 12/2022 Präsident Esser: „Höheres Ansehen vieler Berufe zwingend erforderlich!“ – BIBB veröffentlicht Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022

Die BIBB-Pressemitteilungen sind abrufbar unter www.bibb.de/pressemitteilungen

Vortragsmanagement

Die Wissenschafts–Politik–Praxis–Kommunikation stand auch 2022 im Zentrum der öffentlichen Äußerungen Prof. Dr. Essers. Inhaltlich spannte sich der Bogen von Digitalisierung über Nachhaltigkeit und die Rolle der Anerkennung für die Integration bis zur Sicherung der Fachkräftebedarfe in Zeiten der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Transformation. Die Coronapandemie erlaubte zwar viel mehr persönliche Teilnahmen an Veranstaltungen als im Vorjahr – sei es bei einem Spitzengespräch im Bundeskanzleramt, sei es als eine Delegation aus Südkorea das BIBB besuchte, sei es als ein Gastvortrag in Paris auf dem Programm stand. Im Ganzen sorgte jedoch nur eine flexible Mischung aus Präsenz, Virtualität und Hybridität dafür, dass Vorträge, Festansprachen, Teilnahmen an Diskussionen und Stellungnahmen möglich wurden, die ein breites Publikum erreichten.



Prof. Dr. Esser bei der Aufnahme eines Radio-Interviews im WDR-Landesstudio Bonn im August 2022; © Leuchtenmüller/BIBB

Das BIBB auf Messen und Veranstaltungen 2022

Das BIBB ist regelmäßig auf ausgesuchten Messen und Veranstaltungen vertreten, die sich mit aktuellen Themen der Berufsbildungspolitik, –wissenschaft und –praxis befassen. 2022 fanden zwei der „Leitmessen“ für das BIBB erstmalig seit 2019 wieder in Präsenz statt – die „didacta“ in Köln und die „re:publica“ in Berlin. Die wichtigsten Themen waren dabei die Digitalisierung, Nachhaltigkeit, der Fachkräftemangel in der Pflegebranche und internationale Aspekte der Berufsbildung. Für die Messepräsenz bereitete das BIBB seine Forschungs-, Beratungs- und Arbeitsergebnisse adressaten- und mediengerecht auf und präsentierte sich mit seinen vielfältigen Studien, Analysen, Daten, Veröffentlichungen und Dienstleistungen. An den Messeständen sowie in Debatten des Rahmenprogramms wurde die BIBB-Expertise vielfältig eingebracht.

Die Messen und Veranstaltungen und die dort platzierten Themen bildeten auch die Grundlage für die strategische Kommunikation und Kampagnenarbeit des BIBB. Während der re:publica, bei der sich das BIBB gemeinsam mit GOVET und EPALE als Partner engagierte, testete das Social-Media-Team beispielsweise erstmals das Format der Liveberichterstattung über Twitter. Kurzvideos, Statements und Bilder informierten über die interaktiven Formate, in denen die Besuchenden die Bedeutung der Berufsbildung für die Lösung globaler Herausforderungen erlebten. Neben den Expertinnen und Experten aus dem BIBB vermittelten Auszubildende und Auszubildende geförderter Projekte ein authentisches Bild moderner Berufsbildung.



Das BIBB-Team auf der re:publica 2022; © Anne Barth/re:publica

Hermann-Schmidt-Preis 2022: Vier Projekte ausgezeichnet

„Nachhaltigkeit und Digitalisierung in der Aus- und Weiterbildung: Neue Konzepte und Umsetzungen“ – so lautete das Thema des Wettbewerbs um den „Hermann-Schmidt-Preis“ 2022. Der Verein „Innovative Berufsbildung“ identifizierte und prämierte nach zweijähriger coronabedingter Unterbrechung damit wieder gezielt vier Projekte, die beispielhafte Konzepte und Modelle entwickelt und in der Praxis erfolgreich umgesetzt haben. Die Wahl des Wettbewerbsthemas erfolgte vor dem Hintergrund, dass Nachhaltigkeit und Digitalisierung als wichtigste Treiber des Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft gelten und beide Themen zudem ein erhebliches Potenzial zur Modernisierung und zur Steigerung der Attraktivität der Berufsbildung aufweisen.

Der Hauptpreis ging 2022 an das Projekt „HANDWERKhochN – Nachhaltigkeit in Handwerksbetrieben stärken!“ von der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e. V. (ZWH). Die Sonderpreise erhielten drei Projekte: „NETZWERK Q 4.0 – Netzwerk zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals im digitalen Wandel“ vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V., „EDEKA AzubiGuide“ vom EDEKA Juniorengruppe e. V. und „Sicherung der fachpraktischen Reha-Ausbildung durch Virtual Reality“ von der IN VIA St. Lioba gGmbH.

www.bibb.de/hermannschmidtpreis2022



Preisträger/-innen des Hermann-Schmidt-Preises, v. l. n. r.: Arndt Bertelsmann, Christoph Klausling, Dieter Müller, Dieter Vössing, Markus Singler, Bastian Dietzel, Laura Briese, Dirk Werner, Maria Cyliax, Peter Karst, Luise Maudanz, Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser; © BIBB

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

BA	Bundesagentur für Arbeit
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BlmA	Bundesanstalt für Immobilienaufgaben
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BOP	Berufsorientierungsprogramm
DEQA-VET	Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
GOVET	German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training
HwO	Handwerksordnung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IEM	International Expert Monitor
IP	Index Passungsprobleme
LQW	Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung
NWS	Nationale Weiterbildungsstrategie
RBS	Referenz-Betriebs-System
ÜBS	Überbetriebliche Berufsbildungsstätte
ZSBA	Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung

VET | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | REPOSITORY | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |

www.vet-repository.info

Das VET Repository des Bundesinstituts für Berufsbildung ist das zentrale Recherche- und Publikationsinstrument für Berufsbildungsliteratur:

- über 66.000 Literaturnachweise
- Zugriff auf mehr als 16.500 kostenfreie Volltexte
- stetig wachsender Bestand an Open-Access-Publikationen

Das VET Repository ist auch als Publikationsplattform für Erst- und Zweitveröffentlichungen nutzbar:
www.bibb.de/veroeffentlichungsmoeglichkeiten



www.vet-repository.info





Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (0228) 107-0

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

