

Bundesinstitut für Berufsbildung

# Jahresbericht 2012/2013



Bundesinstitut  
für Berufsbildung **BIBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

Bundesinstitut für Berufsbildung

# Jahresbericht

---

# 2012/2013



**Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek**

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

ISBN: 978-3-88555-943-6

**Vertriebsadresse:**

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

**Bestell-Nr.: 09.202**

© 2013 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

**Herausgeber:**

Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn  
E-Mail: [zentrale@bibb.de](mailto:zentrale@bibb.de)  
Internet: [www.bibb.de](http://www.bibb.de)

## Redaktion:

Dr. Monika Bethscheider  
Dr. Monika Hackel  
Ursula Knüpper-Heger  
Philipp Ulmer  
Stefanie Velten  
Susanne Walter

Redaktionsschluss: 28. Februar 2013

Technische Leitung: Fritz Höhmann  
Redaktionsassistentin: Maria Kemp

Fotos: Bundesinstitut für Berufsbildung

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

ISBN: 978-3-88555-943-6

**Impressum Online**

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

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

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Internet: [www.bibb.de/veroeffentlichungen](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen)

## Vorwort



Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

### Liebe Leserin, lieber Leser,

das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) blickt auf ein erfolgreiches Jahr 2012 zurück. Die Themen, die unsere Arbeit vor allem prägten, reichen von den Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Ausbildungsstellenmarkt und dem daraus resultierenden Fachkräftemangel über die Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen Berufs- und Hochschulbildung bis hin zur Internationalisierung der beruflichen Bildung. Dabei hat insbesondere das letztgenannte Thema mit Blick auf die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in Europa in jüngster Zeit deutlich an Dynamik gewonnen.

Dass die praxisorientierte Berufsausbildung in Deutschland dazu einen bedeutenden Beitrag leisten kann, war wesentliches Element der Ausbildungsallianz, die im Dezember 2012 unter Federführung des Bundesbildungsministeriums geschlossen wurde und an der auch das BIBB beteiligt ist. Der Wunsch, die Berufsbildung betriebsnäher auszurichten und damit die Beschäftigungsfähigkeit der Auszubildenden zu verbessern, bildet den Hintergrund für eine Vielzahl von Auslandsaktivitäten des BIBB. Die Einrichtung einer Zentralstelle für internationale Berufsbildungsk Kooperationen im BIBB dokumentiert einmal mehr den Bedeutungszuwachs, den das Thema der Internationalisierung der Berufsbildung in jüngerer Zeit genommen hat.

Hinweisen möchte ich in diesem Zusammenhang auch auf den Start und die erfolgreiche Etablierung des beim BIBB seit dem vergangenen Jahr angesiedelten Informationsportals zum neuen „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“. Wir haben hier bewusst Neuland betreten, um den Themen Durchlässigkeit, Transparenz und Anerkennung größere Bedeutung zukommen zu lassen und nicht zuletzt auch neue Impulse für die Ergründung und Förderung des nonformalen und informellen Lernens in Deutschland zu ermöglichen.

Unsere Aktivitäten verfolgen dabei das strategische Ziel, das BIBB als die „gemeinsame Adresse“ für die Berufsbildung in Deutschland weiterzuentwickeln und den Austausch mit den Akteuren der beruflichen Bildung zu intensivieren. Berufsbildungsforschung, Politikberatung und Praxisunterstützung – alles aus einer Hand, in hoher Qualität – ist damit einmal mehr der Kern der im BIBB gelebten „Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation“.

Im Jahresbericht finden Sie Beiträge über das, was das BIBB im Berichtszeitraum erarbeitet hat. Wir haben uns dabei auf Arbeiten von exemplarischer Bedeutung konzentriert. Weiterführende Informationen zu den Ergebnissen und Aktivitäten stehen Ihnen über die Links, die die einzelnen Beiträge ergänzen, zur Verfügung.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BIBB danke ich für ihre Unterstützung beim Zustandekommen dieses Jahresberichts.

Ich wünsche Ihnen eine ertragreiche Lektüre und hoffe, Sie bei einer der kommenden Veranstaltungen des BIBB begrüßen zu dürfen.

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser  
Präsident



# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem</b>	
<b>Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung ermöglichen</b> .....	<b>7</b>
Ausbildungsstellenmarkt 2012.....	8
Übergang in eine Berufsausbildung.....	9
Hauptschüler/-innen in der Berufsausbildung .....	10
Berufliche Bildung schafft Perspektiven: Programme, Kampagnen und Initiativen .....	11
Vertragslösungen in der betrieblichen Ausbildung .....	13
Betriebliche Kosten von Vertragslösungen .....	14
Beendigung einer dualen Berufsausbildung ohne Abschluss.....	15
Arbeitsmarkt bis 2030 .....	16
Bedeutung des Anerkennungsgesetzes für den Arbeitsmarkt.....	17
<b>2. Modernes und leistungsfähiges Ausbildungssystem</b>	
<b>Qualität in der beruflichen Bildung weiterentwickeln</b> .....	<b>18</b>
Gesellschaftspolitischer und technischer Wandel .....	19
Überbetriebliche Bildungsstätten (ÜBS) .....	20
Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen .....	21
Neue und modernisierte Fortbildungsordnungen .....	24
Prüfungen.....	25
Ausbilderförderung .....	25
Modellversuche.....	26
Qualitätssicherung auf europäischer Ebene .....	26
<b>3. Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege</b>	
<b>Anschlüsse gestalten – Kompetenzen erweitern</b> .....	<b>28</b>
Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR) .....	29
Duale Studiengänge .....	31
Zusatzqualifikationen.....	32
„ANKOM – Übergänge von der beruflichen in die hochschulische Bildung“ .....	32
DECVET .....	33
Bildungsprämie .....	34
wbmonitor.....	35
<b>4. Berufliche Bildung weiter öffnen</b>	
<b>Unterschiedliche Lernvoraussetzungen berücksichtigen</b> .....	<b>36</b>
Berufsorientierungsprogramm: Berufsorientierung weiterentwickeln und optimieren .....	37
Good Practice Center .....	38
Modellversuchsförderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ .....	39

Menschen mit Behinderungen .....	40
Auszubildende mit sprachlich-kommunikativem Förderbedarf .....	41
Berufswünsche und Erfolgchancen bei Migrationshintergrund.....	42
<b>5. Internationalisierung der Berufsbildung</b>	
<b>Das BIBB als internationales Kompetenzzentrum weiter ausbauen.....</b>	<b>43</b>
Europäische Berufsbildungskoooperation .....	44
Monitoring internationaler Berufsbildungssysteme .....	46
Mobilität – Transparenzinstrumente .....	47
Inklusion.....	47
Außereuropäische Berufsbildungskoooperation .....	49
Anerkennungsgesetz.....	51
<b>6. Das BIBB als moderne Institution</b>	
<b>Rahmenbedingungen für gute Arbeit schaffen .....</b>	<b>53</b>
Hauptausschuss .....	55
Wissenschaftlicher Beirat .....	56
Personal.....	57
Haushalt .....	58
<b>7. Kommunikation, Wissenstransfer und Vernetzung</b>	
<b>Positionen, Perspektiven und Forschungsergebnisse zielgruppengerecht vermitteln.....</b>	<b>60</b>
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.....	60
Publikationen .....	61
www.bibb.de: Das Internet-Portal für berufliche Bildung .....	65
Veröffentlichungsverzeichnis und Bestellservice .....	68
Wettbewerbe.....	69
Fachtagungen .....	70
Messen .....	71
Besuchergruppen .....	71
Hochschulkooperationen .....	71
Referierte Beiträge .....	72
Literaturdatenbank und Auswahlbibliografien .....	72
<b>8. Anhang .....</b>	<b>74</b>
A Internetangebote .....	74
B Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2012.....	78
C Geplante BIBB-Fachtagungen im 2. Halbjahr 2013.....	79
D Kontakt.....	80

# Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem

## Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung ermöglichen

Ausbildungsstellenmarkt 2012 · Übergang in eine Berufsausbildung · Hauptschüler/-innen in der Berufsausbildung · Berufliche Bildung schafft Perspektiven: Programme, Kampagnen und Initiativen · Vertragslösungen in der betrieblichen Ausbildung · Betriebliche Kosten von Vertragslösungen · Beendigung einer dualen Berufsausbildung ohne Abschluss · Arbeitsmarkt bis 2030 · Bedeutung des Anerkennungsgesetzes für den Arbeitsmarkt

1.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) stellt den Akteuren in der Berufsbildung Forschungsergebnisse und Analysen zum Geschehen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zur Verfügung und koordiniert Programme und Initiativen zur Verbesserung der Ausbildungsstrukturen. Das vorliegende Kapitel stellt Arbeitsergebnisse aus drei zentralen Themenkomplexen des Berichtsjahres 2012/2013 vor.

Die duale Berufsausbildung wird weiterhin stark nachgefragt und stößt auch international auf wachsende Wertschätzung. Aktuelle Zahlen zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 2012 geben einen Überblick zu den Übergängen von der Schule ins duale Ausbildungssystem. Sie weisen auf ein „Mismatching“ zwischen Jugendlichen und Betrieben hin: Auf der einen Seite stehen nach wie vor zahlreiche Jugendliche, die eine passende Ausbildungsstelle suchen, auf der anderen Seite klagen Betriebe über unbesetzte Ausbildungsplätze. Eine Analyse zum Übergang in die Berufsausbildung weist darauf hin, dass bei der Ausbildungsplatzwahl auch institutionelle Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle spielen. Da sich insbesondere für Jugendliche mit Hauptschulabschluss Schwierigkeiten bei der Ausbildungsplatzsuche ergeben, widmet sich eine Auswertung des BIBB-Qualifizierungspanels der Frage, welche Betriebe Jugendliche aus dieser Zielgruppe bereits verstärkt rekrutieren.

Im Anschluss daran werden die Aktivitäten der beim BIBB angesiedelten Programme aus dem Bereich JOBSTARTER vorgestellt, die das Ziel verfolgen, regionale Ausbildungsstrukturen zu verbessern, Betriebe und Auszubildende zu unterstützen und damit Ausbildungsplätze zu schaffen.

Einen zweiten Schwerpunkt bildete 2012 der Themenkomplex „Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche“. Ein Beitrag gibt einen Einblick in das Thema „Vertragslösungen“ aus betrieblicher Perspektive, eine Analyse zeigt auf, welche betrieblichen Kosten mit

einer Vertragslösung verbunden sind. Viele Auszubildende, die ihren Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb vorzeitig lösen, setzen ihre Ausbildung in einem anderen Betrieb fort. Ein weiterer Beitrag fokussiert Jugendliche, die ihre erste duale Ausbildung ohne einen Abschluss abbrechen.

Der dritte Themenkomplex beschäftigt sich mit Projektionen zur zukünftigen Arbeitsmarktlage bis 2030, zeigt Berufsfelder auf, die von einem Fachkräftengpass bedroht sind und beleuchtet, welchen Beitrag das Gesetz zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse auf die Arbeitsmarktentwicklung haben kann.

### „Langfristig angelegte Berufsbildungsforschung erforderlich“

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



**Die Wissenschaft kann die Politik mit aktuellen Forschungsergebnissen und Erkenntnissen bei der Entscheidungsfindung unterstützen. Somit sind Handlungsempfehlungen, die auf wissenschaftlichen Befunden fundieren, Bestandteil einer evidenzbasierten Politikberatung. Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach eine evidenzbasierte Politikberatung?**

Die Berufsbildungspolitik beschäftigt sich in der Regel mit sehr komplexen Sachverhalten. Für die Vorbereitung und Entscheidung berufsbildungspolitischer Maßnahmen sind schwierige Fragen zu deren Eignung, zur Zielerreichung und auch zu möglichen negativen Nebenwirkungen zu beantworten. Hierzu benötigt die Politik fundierte Problemanalysen, die sich auf den aktuellen Stand wissenschaftlicher Forschung beziehen. Zur Verbesserung der politischen



Praxis sind zudem ständig verlässliche Informationen über laufende Programme und Initiativen und deren Effektivität zu generieren. Die Politik kann dies nicht allein leisten, sondern benötigt eine evidenzbasierte Beratung, die theoriegeleitet vorgeht und sich auf Fakten, Daten und wissenschaftliche Analysen stützt.

**Welche konkreten Beiträge können Wissenschaft und Forschung leisten, um die politisch Verantwortlichen zu beraten und die berufliche Praxis zu gestalten?**

Für Wissenschaft und Forschung eröffnet sich ein sehr weites Aufgabenfeld. Notwendig ist eine langfristig angelegte Berufsbildungsforschung, die sich auch auf Dauerbeobachtungsinstrumentarien stützen muss, deren Daten dann kurzfristig für aktuelle Fragen ausgewertet werden können. Eine solche langfristig angelegte Berufsbildungsforschung muss breit angelegt sein, da auch die Palette möglicher berufsbildungspolitischer Themen grundsätzlich sehr breit angelegt ist. Beispielhaft möchte ich hier das BIBB-Qualifizierungspanel nennen, mit dem die betriebliche Qualifizierungspolitik und die Personalentwicklung differenziert beobachtet und analysiert werden können. Daneben kommt der Evaluation und Begleitung von Maßnahmen und Programmen eine herausragende Rolle zu. Hier sollte in der wissenschaftlichen Begleitung versucht werden, Erkenntnisse zeitnah an die Politik heranzutragen, um den laufenden Prozess noch zu verbessern.

**Ein zentrales Problem stellt das „Mismatching“ zwischen den Berufswünschen der Jugendlichen und den angebotenen Ausbildungsstellen der Betriebe dar. Was können wir als Forschungsinstitut tun, um dieses „Mismatching“ zu verringern?**

Als Forschungsinstitut untersuchen wir, wie virulent dieses Problem tatsächlich ist und welche Gründe hierfür verantwortlich sind. Dies geschieht auf der Grundlage von Daten der amtlichen Statistik mit den vielfältigen Analysen, die wir regelmäßig zur Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt durchführen. Hier berechnen wir geeignete Indikatoren zur Entwicklung von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Darüber hinaus werden Stichprobenuntersuchungen und Analysen zur Vertiefung von Fragestellungen durchgeführt. Die Reduzierung

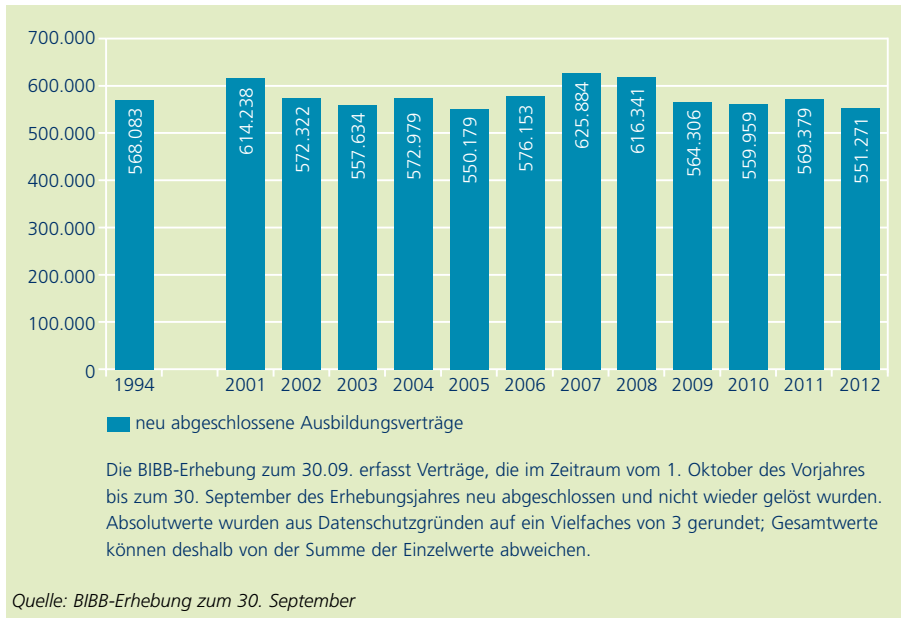
des angesprochenen „Mismatching“ halte ich bis auf Weiteres für eine der zentralen bildungspolitischen Aufgaben. Unser Beitrag besteht in der Bereitstellung von Erkenntnissen und Empfehlungen an die Politik. So empfehlen wir beispielsweise, Betriebe verstärkt darüber aufzuklären, Bildungspotenziale bei eher als leistungsschwächer angesehenen Jugendlichen zu erschließen, um die Nachwuchsrekrutierung auch zukünftig sicherzustellen. Ebenso ist zu prüfen, wie hoch die Diskrepanz zwischen den Wünschen der Jugendlichen und den zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätzen tatsächlich ist. Hierzu planen wir u. a. ein Forschungsprojekt, in dem die Bildungsentscheidungen von Jugendlichen vor dem Hintergrund der bestehenden Ausbildungsplatzsituation untersucht werden sollen.

## Ausbildungsstellenmarkt 2012

Mit rund 551.300 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurden vom 1. Oktober 2011 bis zum 30. September 2012 rund 18.100 Verträge (-3,2 %) weniger abgeschlossen als im Vorjahr. Einen ähnlich niedrigen Wert gab es seit der Wiedervereinigung nur noch im Jahr 2005. Dies ist das Ergebnis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09., die das BIBB jährlich auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) zusammen mit den für die Berufsausbildung zuständigen Stellen durchführt.

Damit ist der positive Trend der vergangenen Jahre ins Stocken geraten. Da sowohl das Ausbildungsplatzangebot als auch die Ausbildungsplatznachfrage gesunken sind, sind die Ausbildungschancen der Jugendlichen insgesamt gesehen dennoch nahezu unverändert geblieben. 2012 standen für 100 Nachfrager/-innen rechnerisch 93,2 Ausbildungsplatzangebote zur Verfügung; 2011 waren es 93,4. Die Zahlen basieren auf der erweiterten Nachfragedefinition. Dabei werden neben den erfolgreichen Nachfragerinnen und Nachfragern (mit abgeschlossenem Ausbildungsvertrag) auch erfolglose Nachfrager/-innen (alle am 30. September noch suchenden Ausbildungsstellenbewerber/-innen) berücksichtigt. Wenn man diejenigen auslässt, die eine alternative Zwischenlösung zur Ausbildungsstelle gefunden haben – traditionelle Nachfragedefinition –, ergibt sich für 100 Nachfrager/-innen ein Ausbildungsplatzangebot von 103,1 (2012) und 103,2 (2011).

## Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge: Entwicklung 2001 bis 2012



Insgesamt ist es schwieriger geworden, die Ausbildungsplatzangebote der Betriebe mit den Ausbildungswünschen der Jugendlichen sowohl regional als auch berufsbezogen zusammenzuführen. So ist bundesweit die Zahl der noch unbesetzten Stellen im Vergleich zum Vorjahr ebenso gestiegen (um 3.600 bzw. 12,2 % auf 33.300), genau wie die Zahl der Bewerber/-innen, die zum Stichtag weiterhin auf Ausbildungsplatzsuche sind (um 3.900 bzw. 5,4 % auf 76.000). Für die Sicherung des Fachkräftenachwuchses stellen die negative demografische Entwicklung und die „Passungsprobleme“ zwischen Angebot und Nachfrage die größten Herausforderungen der kommenden Jahre dar.

[www.bibb.de/de/62980.htm](http://www.bibb.de/de/62980.htm)

## Übergang in eine Berufsausbildung

Die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt hat sich in den vergangenen zwei Jahren etwas entspannt – trotzdem gelingt nicht allen ausbildungsinteressierten Jugendlichen der Übergang in die Berufsausbildung. Warum scheitern aber die einen, während die anderen den Übergang problemlos meistern? Liegen die Ursachen hauptsächlich bei den Jugendlichen? Diese und andere Fragen waren Gegenstand einer Studie zu den Ausbildungschancen von Jugendlichen.

Ausgangspunkt der Untersuchung war die Entwicklung eines ressourcentheoretischen Modells, das den Übergang in die Berufsausbildung in seiner gesamten Komplexität beschreibt. Kerngedanke des Modells ist, dass die institutionellen Rahmenbedingungen des Berufsbildungssystems mit ihren vielfältigen Regeln, nach denen Ausbildungsplätze bereitgestellt und vergeben werden (z.B. Auswahllogik der Betriebe oder institutioneller Umgang mit erfolglosen Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern), eine zentrale Rolle für die

Erfolgschancen der Jugendlichen beim Übergang in eine Berufsausbildung spielen. Sie bestimmen die Logik des Übergangs und entscheiden darüber, über welche Ressourcen Jugendliche verfügen müssen, um einen Ausbildungsplatz zu finden. Das Modell beschreibt den Zugang zu einer dualen Berufsausbildung somit konsequent in Abhängigkeit seiner spezifischen institutionellen Rahmenbedingungen, anstatt diese – wie bisher oft geschehen – bei der Identifikation der erfolgsrelevanten Ressourcen zu vernachlässigen.

Auf Basis einer Befragung von rund 3.000 Jugendlichen, die im Jahr 2008 bei der Bundesagentur für Arbeit als Ausbildungsstellenbewerber/-innen gemeldet waren, wurden jene personalen und sozialen Ressourcen identifiziert, die unter bestimmten institutionellen Rahmenbedingungen beim Übergang in eine Berufsausbildung von Vorteil sind.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass es keine universalen Ressourcen gibt, wie z. B. einen möglichst hohen Schulabschluss, die unter allen Bedingungen für den Übergang in eine Berufsausbildung von Vorteil sind. Welche Ressourcen für den Zugang relevant sind, wird von den jeweils gegebenen institutionellen Rahmenbedingungen bestimmt. So zeigt sich u. a., dass ein höherer Schulabschluss für den Übergang in eine betriebliche Ausbildung förderlich ist, sich für den Zugang zu einer außerbetrieblichen Ausbildungsstelle jedoch als hinderlich erweisen kann.

Deutlich wird zudem, dass die institutionellen Rahmenbedingungen des Übergangs in eine Berufsausbildung in Deutschland von Ort zu Ort stark variieren. Hierfür sorgt zum einen die Abhängigkeit des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots von der Wirtschaftsstruktur: Sie führt zu starken regionalen Unterschieden im Umfang und in der Art des betrieblichen Lehrstellenangebots. Zum anderen unterscheiden sich die verschiedenen Regionen in ihren Strategien, um Defizite beim betrieblichen Ausbildungsplatzangebot zu kompensieren. Während die eine Region primär auf teilqualifizierende Ausbildungsangebote im Übergangssystem setzt, favorisiert die andere vollqualifizierende Angebote in außerbetrieblichen Einrichtungen und Schulen. Je nachdem, wo die Jugendlichen leben, haben sie somit unterschiedliche Chancen auf einen Ausbildungsplatz. [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6892](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6892)

### Hauptschüler/-innen in der Berufsausbildung

Obwohl Betriebe in Deutschland immer häufiger ihre angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzen können, können nach wie vor viele Jugendliche nicht in eine betriebliche Ausbildung vermittelt werden. Insbesondere Schulabgänger/-innen mit Hauptschulabschluss haben im Vergleich zu Jugendlichen mit höheren Schulabschlüssen ungünstigere Einmündungschancen. Für die Zukunft des dualen Ausbildungssystems und die Sicherung des Fachkräftenachwuchses scheint es daher erforderlich, verstärkt Jugendliche mit niedrigen Schulabschlüssen bei der Vergabe von Ausbildungsstellen zu berücksichtigen.

Das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel) erlaubt detaillierte Analysen zur Verteilung der Betriebe, die Jugendliche und junge Erwachsene mit Hauptschulabschluss ausbilden. Die repräsentative Befragung von 2.000 Betrieben in Deutschland wird seit 2011 jährlich durchgeführt. Insgesamt hat von den Betrieben, die zum Ausbildungsjahr 2011/2012 Jugendliche neu eingestellt haben, etwa jeder dritte (37 %) mindestens eine/-n Hauptschüler/-in eingestellt. Gegenüber dem Vorjahr ist dies ein Zuwachs um etwa drei Prozentpunkte. Auch der durchschnittliche Anteil der neu eingestellten Auszubildenden mit Hauptschulabschluss in den Betrieben hat sich im Ausbildungsjahr 2011/2012

gegenüber dem Ausbildungsjahr 2010/2011 leicht erhöht (2011/2012: 30 %; 2010/2011: 28 %).

Welche Betriebe bilden nun besonders häufig Hauptschüler/-innen aus? Ein deutlicher Unterschied zeigt sich hier zwischen gewerblich-technischen Ausbildungsberufen, in denen der durchschnittliche Anteil von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss pro Betrieb 38 % beträgt, und kaufmännisch-verwaltenden Ausbildungsberufen mit einem Anteil von 14 % (Angaben nur für das Ausbildungsjahr 2010/2011). Nach einzelnen Branchen unterschieden stellten im Ausbildungsjahr 2011/2012 Betriebe in Land- und Forstwirtschaft, Bergbau und im Baugewerbe mit 41 % überdurchschnittlich viele Hauptschulabsolventinnen und -absolventen ein. Dagegen sind es im verarbeitenden Gewerbe 36 % und bei Betrieben aus dem Bereich Handel und Reparatur 34 %. Im öffentlichen Dienst und in den Bereichen Erziehung und Unterricht sowie bei sonstigen Dienstleistungen hat etwa jede/-r vierte neu eingestellte Auszubildende einen Hauptschulabschluss (26 % und 28 %). Schlusslicht sind Betriebe mit unternehmensnahen Dienstleistungen. Hier beträgt der durchschnittliche Anteil der neu eingestellten Auszubildenden mit Hauptschulabschluss nur 3 %.

Im Ausbildungsjahr 2011/2012 stellten insbesondere kleinere Betriebe Hauptschulabsolventinnen und -absolventen für die betriebliche Ausbildung ein: Während in Kleinbetrieben mit ein bis 19 Beschäftigten der Anteil bei 33 % liegt, beträgt er bei Betrieben mittlerer Größe (20 bis 199 Beschäftigte) ca. 25 %, und in Großbetrieben mit 200 und mehr Beschäftigten 16 %. Damit zeigen sich nach wie vor deutliche Chancenungleichheiten bei der Vergabe attraktiver Ausbildungsplätze hinsichtlich der schulischen Vorbildung. Großbetriebe bieten allgemein sicherere und attraktivere Beschäftigungsmöglichkeiten, sodass sie aus einem größeren Angebot an Bewerber/-innen wählen können und hier Hauptschulabsolventinnen und -absolventen im Wettbewerb eher das Nachsehen haben.

Die Ergebnisse der nächsten Erhebungswellen des BIBB-Qualifizierungspanels werden zeigen, wie sich der demografisch bedingte Rückgang von Schulabgängerinnen und -abgängern langfristig auf die Chancen von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss auf dem Ausbildungsstellenmarkt auswirkt. Untersuchungsschwerpunkte der dritten Erhebungswelle 2013 sind darüber

hinaus die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen, innerbetriebliche Karrierewege sowie die innerbetriebliche Organisation der Qualifizierung und Kompetenzentwicklung von Beschäftigten.

[www.qualifizierungspanel.de](http://www.qualifizierungspanel.de)



## Berufliche Bildung schafft Perspektiven: Programme, Kampagnen und Initiativen

### JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden

Das Programm JOBSTARTER fördert in fünf Förderungen seit 2006 bundesweit 287 regionale Projekte, die Ausbildungsstrukturen verbessern und mit Stand vom Januar 2013 über 62.600 Ausbildungsplätze geschaffen haben. Die Projekte richten sich mit einem umfassenden Dienstleistungsangebot zu allen Fragen der Ausbildung vorrangig an kleine und mittlere Unternehmen (KMU). JOBSTARTER-Projekte erproben innovative Ansätze, um aktuellen Problemlagen des Ausbildungsmarktes zu begegnen. Um beispielsweise leistungsstarke Jugendliche besser für eine duale Ausbildung zu gewinnen, entwickeln einige Projekte duale Studiengänge oder zusätzliche Qualifikationen, die während der Ausbildung erworben werden können. Diese sollen die duale Berufsausbildung flexibler und attraktiver machen, zur Anschlussfähigkeit beruflicher Abschlüsse beitragen und die Durchlässigkeit im Ausbildungssystem verbessern.

Doch auch leistungsschwächere Jugendliche oder solche mit erschwerten Ausbildungsbedingungen werden berücksichtigt. Ein Beispiel ist die Ausbildung in Teilzeit: Hierzu beraten elf Projekte Unternehmen und Jugendliche. Bislang wurden 274 Ausbildungsplätze in Teilzeit geschaffen und so Jugendlichen mit Familienverantwortung eine berufliche Perspektive vermittelt. JOBSTARTER trägt durch Vorträge und Fachpublikationen maßgeblich dazu bei, dass die Teilzeitberufsausbildung bekannter wird und gute Beispiele in die Breite getragen werden.

Die sechste Förderrunde, deren Projekte im September 2013 mit einer Laufzeit von bis zu drei Jahren starten sollen, zielt insbesondere auf eine nachhaltige Fachkräftesicherung bei KMU. Gefördert werden können regionalspezifische Konzepte zur Verbesserung des Übergangs in Ausbildung durch externes Ausbildungsmanagement und betriebliche Ausbildungsvorbereitung, zur Erschließung weiterer Fachkräftepotenziale durch den Aufbau regionaler Koordinierungs- und Informationsstellen für „Ausbildung und Integration“ sowie zur engeren zeitlichen Verzahnung von Ausbildungs- und Fortbildungsabschlüssen durch dafür geeignete Zusatzqualifikationen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) stellt von 2005 bis 2013 rund 125 Mio. Euro für JOBSTARTER zur Verfügung, einschließlich Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF). Unter dem Dach von JOBSTARTER werden verschiedene Programme und Initiativen gefasst, von denen einige im Folgenden vorgestellt werden:

[www.jobstarter.de](http://www.jobstarter.de)

### KAUSA stellt Jugendliche mit Migrationshintergrund in den Mittelpunkt

Der Schwerpunkt des JOBSTARTER-Programmbereichs KAUSA, der „Koordinierungsstelle Ausbildung bei Selbstständigen mit Migrationshintergrund“, lag 2012 auf der Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.



Jugendliche mit dem Parlamentarischen Staatssekretär des BMBF auf der Abschlusskonferenz der Veranstaltungsreihe „Zeig die Stärken, die du hast!“

„Zeig‘ die Stärken, die du hast!“ – unter diesem Motto fand erstmalig das KAUSA Jugendforum in Mannheim, Köln, Hamburg und Berlin statt. Dieses Forum, das regionale Workshops und Konferenzen, Website, Filme und Social-Media-Angebote umfasste, nutzten Jugendliche, um ihre eigenen Talente weiter auszubilden, sich über Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren und mit potenziellen Arbeitgebern ins Gespräch zu kommen.

[www.kausa-jugendforum.de](http://www.kausa-jugendforum.de)



### Medienpreis mit Bundesbildungsministerin

2012 wurde zum dritten Mal der KAUSA-Medienpreis ausgeschrieben. Die mit 30.000 Euro dotierte Auszeichnung wird an Nachwuchsjournalistinnen und -journalisten vergeben, die durch eine differenzierte Berichterstattung die Vielfalt der Ausbildungs- und Berufswege von Migrantinnen und Migranten in Deutschland darstellen. Der Preis wurde im Dezember 2012 von der Bundesbildungsministerin in Berlin überreicht. Er wird im Jahr 2013 zum vierten Mal ausgelobt.

[www.kausa-medienpreis.de](http://www.kausa-medienpreis.de)



*Gewinner/-innen des KAUSA-Medienpreises*

### JOBSTARTER CONNECT erprobt Ausbildungsbausteine

Ausbildungsfähige junge Menschen in bestehenden Bildungsgängen der Berufsvorbereitung und in der geförderten Ausbildung sowie an- und ungelernete junge Erwachsene werden über bundeseinheitliche und kompetenzorientierte Ausbildungsbausteine unter Nutzung bestehender Bildungs- und Förderstrukturen qualifiziert.

Seit 2008 nahmen – bis Januar 2013 – in 40 regionalen CONNECT-Projekten rund 4.000 Jugendliche und junge Erwachsene an einer Qualifizierung über Ausbildungsbausteine teil. Die Qualität der Bildungsgänge konnte durchgängig durch Kompetenzorientierung und eine stärkere Ausrichtung auf betriebliche Geschäftsprozesse und die damit zusammenhängenden Abstimmungen zwischen den Akteuren gesteigert werden. Ziel ist der Übergang in die betriebliche Ausbildung bzw. der Zugang zur Externenprüfung.

Die Ausbildungsbausteine werden in der Praxis zunehmend akzeptiert. So werden bei der Neuordnung des Übergangsbereichs Schule-Beruf in Nordrhein-Westfalen im Rahmen des Schulentwicklungsprozesses nach der „Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg“ (APO-BK) Ausbildungsbausteine landesweit in der Berufsfachschule implementiert. Im Bereich der Nachqualifizierung dienen Ausbildungsbausteine der Glaubhaftmachung beruflicher Handlungsfähigkeit nach § 45 Absatz 2 Satz 2 BBiG und werden von den zuständigen Stellen in der Regel als Nachweis für die Zulassung zur Externenprüfung akzeptiert. Vor diesem Hintergrund ist vorgesehen, bis zu 20 Berufsbilder neu in Ausbildungsbausteinen zu gliedern.

Das Programm JOBSTARTER CONNECT wird aus Mitteln des BMBF und aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. Bisher wurden insgesamt rund 23,4 Mio. Euro an Projektmitteln bewilligt.

[www.jobstarter-connect.de](http://www.jobstarter-connect.de)

## Bildungsketten

### Servicestelle Bildungsketten verstärkt fachlichen Austausch

Die Servicestelle Bildungsketten in der Programmstelle JOBSTARTER beim BIBB hat den Informationsaustausch beteiligter Fachkräfte bundesweit konsequent ausgebaut. Der Schwerpunkt lag 2012 auf themen- und regionalspezifischen Veranstaltungen. So erreichte die Initiative bisher rund 2.000 Fachkräfte, darunter auch Schulen und Bildungsdienstleister des Sonderprogramms „Berufseinstiegsbegleitung Bildungsketten“ (BerEb BK). Ein Höhepunkt war die Premiere der Bildungsketten-Werkstatt in Nordrhein-Westfalen. Unter dem Motto „Von der Praxis für die Praxis“ erarbeiteten die Teilnehmenden Handlungstipps und Ma-



terialien, die auch andere Fachkräfte der Initiative nutzen können – immer mit dem Ziel, Jugendliche beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung zu unterstützen. Die ehrenamtlich tätigen Senior-Expertinnen und -Experten (SES) der Initiative „VerA“ ergänzen die hauptamtliche Berufseinstiegsbegleitung. Sie helfen Jugendlichen, die in ihrer Ausbildung auf Schwierigkeiten stoßen. VerA steht für „Verhinderung von Abbrüchen und Stärkung Jugendlicher in der Berufsausbildung durch SES-Ausbildungsbegleiter“. 2013 setzt die Initiative Bildungsketten den eingeschlagenen Weg fort. Geplant sind weitere Veranstaltungen mit hohem Praxisbezug.

[www.bildungsketten.de](http://www.bildungsketten.de)  
<http://vera.ses-bonn.de>



Eindrücke aus den Regionalkonferenzen



### Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“

Unter dem Motto „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“ haben das BMBF und das Bundeswirtschaftsministerium seit November 2011 eine breit angelegte Informationsoffensive gestartet, deren Ko-

ordinierungsstelle bei JOBSTARTER beim BIBB eingerichtet worden ist. Die Informationsoffensive soll die Chancen der beruflichen Aus- und Weiterbildung aufzeigen.

Die zentrale Anlaufstelle ist die Website [www.praktisch-unschlagbar.de](http://www.praktisch-unschlagbar.de). Sie bündelt Informationen rund um die Möglichkeiten der beruflichen Aus- und Weiterbildung, bietet Erfolgsbeispiele von Auszubildenden und Tipps von Expertinnen und Experten. Abgerundet wird die Seite durch interaktive Elemente, wie dem Quiz zur beruflichen Bildung. Auf Facebook ist die Offensive ebenfalls vertreten: Täglich werden Neuigkeiten, hilfreiche Links oder Infos eingestellt und die Benutzer/-innen zum Dialog eingeladen.

Zudem macht die Informationsoffensive durch eine Infotour auf das Thema berufliche Aus- und Weiterbildung aufmerksam. Drei von Jugendlichen gestaltete Infomobile fahren Schulen, Unternehmen und Veranstaltungen in ganz Deutschland an. 2012 war die Tour an über 30 Orten präsent. Auch 2013 werden die Infomobile unterwegs sein. Bei den Stopps stehen unterschiedliche Aktionen an: interaktiv gestaltete Schulstunden, Informationsabende für Eltern sowie Kurzvorträge zur Weiterbildung in Unternehmen. Regionale Fachleute unterstützen die Aktionen.

[www.praktisch-unschlagbar.de](http://www.praktisch-unschlagbar.de)

### Vertragslösungen in der betrieblichen Ausbildung

Um den Fachkräftebedarf zu sichern, gilt es, alle Ausbildungspotenziale auszuschöpfen. Die anhaltend hohe Zahl vorzeitiger Vertragslösungen von über 20 % ist für die betroffenen Betriebe und die Jugendlichen belastend, und nicht alle Betriebe können ihr Ausbildungsangebot daraufhin aufrechterhalten. 2012 hat das BIBB in einer explorativen Studie 149 Ausbildungsbetriebe zu ihren Erfahrungen mit vorzeitigen Vertragslösungen befragt.

Wie die Betriebe berichten, ging die Initiative zur Vertragslösung mehrheitlich von den Auszubildenden aus. In gut einem Viertel der Vertragslösungen werde der Betrieb aktiv und knapp jede fünfte Vertragslösung geschehe einvernehmlich. Knapp ein Drittel der Ausbildungsverträge werde innerhalb der Probezeit gelöst; im Durchschnitt verblieben die Auszubildenden ein Jahr in ihrem Ausbildungsbetrieb.

**Vertragslösung**

Lösung des Ausbildungsvertrages mit dem Ausbildungsbetrieb. Die Vertragslösungsquoten unterscheiden sich je nach Beruf sehr stark, liegen im Durchschnitt bei 23 %. Genaue Zahlen liefert die Berufsbildungsstatistik. Die Gründe für Vertragslösungen sind vielfältig. Nicht jede Vertragslösung führt jedoch zu einem Ausbildungsabbruch, sondern kann auch einen Betriebswechsel bedeuten.

[www.bibb.de/de/wlk10900.htm](http://www.bibb.de/de/wlk10900.htm)

**Ausbildungsabbruch**

Beendigung der ursprünglich begonnenen Berufsausbildung ohne Abschluss durch Lösung des Ausbildungsvertrags ohne einen neuen Ausbildungsvertrag mit einem anderen Ausbildungsbetrieb in demselben Ausbildungsberuf. Regelmäßig erfasste Zahlen zu den verschiedenen Ausbildungsberufen liegen bislang nicht vor, hier sind die Ergebnisse einzelner Studien zu betrachten.

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

Die Betriebe geben an, dass sie bei der Entscheidung für eine/-n Auszubildende/-n eine Vielzahl von Aspekten berücksichtigen: von den Eindrücken im Vorstellungsgespräch über Schulabschlüsse und Zeugnisse bis zu vorgeschalteten Praktika und Einstellungstests. Allerdings reichten diese Auswahlverfahren offensichtlich nicht aus, den Erfolg der Ausbildung zu sichern.

Deutlich wird auch, dass die Betriebe derzeit zumeist noch unter mehreren geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern auswählen können. Überwiegend waren sie auch der Auffassung, sich für eine/-n relativ gut geeignete/-n Kandidatin bzw. Kandidaten entschieden zu haben.

Knapp die Hälfte der Betriebe ist der Auffassung, alles getan zu haben, was zur Vermeidung der Vertragslösung notwendig gewesen wäre. Allerdings wird von der Mehrheit durchaus eingeräumt, dass man noch Handlungsspielräume gehabt hätte: Vor allem hätten auftretende Probleme in der Ausbildung früher und offener angesprochen werden sollen, auch hätte eine externe Beratung häufig von Vorteil sein können.

Rund 30 % der Betriebe haben die freigewordene Ausbildungsstelle unmittelbar wieder besetzt, weitere rund 20 % haben dies noch vor. Etwa vier von zehn Betrieben schöpfen zumindest vorübergehend ihre Ausbildungskapazitäten jedoch nicht mehr voll aus.

Längerfristig wollen aber nur sieben Prozent ihre Ausbildungsaktivitäten ganz aufgeben und ebenso viele haben vor, ihre Ausbildung einzuschränken. Eine verstärkte Anwerbung und intensivere Auswahl von Auszubildenden, die Qualifizierung des Ausbildungspersonals, die Verbesserung der Ausbildungsqualität und ein verstärktes Hinzuziehen externer Beratung stellen aus Sicht der Betriebe zukünftig Möglichkeiten dar, Vertragslösungen zu verhindern. Ebenso werden die individuelle Förderung leistungsschwächerer Auszubildender und Hilfestellungen bei der Auswahl von Auszubildenden begrüßt.

**Betriebliche Kosten von Vertragslösungen**

Im dualen Ausbildungssystem wird etwa jeder fünfte Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst. Hierdurch entstehen für die Betriebe nicht unerhebliche Kosten.

Auf Basis verschiedener Datenquellen berechnete das BIBB erstmals die betrieblichen Kosten von Vertragslösungen auf Berufsebene. Dazu wurden die Vertragslösungsquoten und der durchschnittliche Zeitpunkt bis zur Vertragslösung je Beruf verwendet, um die entstandenen Kosten zu berechnen.

Bei den 51 betrachteten Berufen liegen die Vertragslösungsquote und der Lösungszeitpunkt bei durchschnittlich etwa 20,5 % bzw. zwölf Monaten. Darunter verzeichnen die Handwerksberufe mit 25 % die höchste Quote, gegenüber knapp 7 % im öffentlichen Dienst. In den Freien Berufen werden die Verträge durchschnittlich bereits nach zehn Monaten gelöst, in der Landwirtschaft erst nach 15 Monaten. Bei einzelnen Berufen liegen die Werte deutlich über- bzw. unterhalb der Werte der Zuständigkeitsbereiche.

Die betrieblichen Ausbildungsbruttokosten, die bis zur Vertragslösung entstanden sind, lassen sich in drei Komponenten untergliedern:

- fixe Kosten, die vor der Vertragslösung entstanden sind (z. B. Kosten der Rekrutierung der Auszubildenden),
- jahresfixe Kosten, die zu Beginn eines Ausbildungsjahres anfallen (z. B. Anlage- und Sachkosten, Kosten für Lehrmaterialien, Berufs- und Schutzkleidung und Verwaltung sowie Gebühren der zuständigen Stellen),
- variable Kosten, die monatlich und bei einer Vertragslösung nicht mehr anfallen (z. B. Ausbildungs-

vergütungen, Kosten für das Ausbildungspersonal und Kosten externer Ausbildungsmaßnahmen).

Da bis zum Zeitpunkt der Vertragslösung die Auszubildenden auch produktiv im Betrieb tätig sind, werden zur Berechnung der Nettokosten die Erträge aus einfachen Tätigkeiten und aus Fachkräftetätigkeiten der Auszubildenden von den Bruttokosten abgezogen.

Im Gesamtdurchschnitt fallen bis zur Vertragslösung Bruttokosten in Höhe von 16.218 € und Erträge in Höhe von 9.392 € an. Die Nettokosten belaufen sich bis zu diesem Zeitpunkt auf 6.826 €. Multipliziert man auf Betriebsebene diese Nettokosten mit der durchschnittlichen Vertragslösungsquote des jeweiligen Berufs, so erhält man einen Erwartungswert der Kosten durch Vertragslösung pro eingestelltem Auszubildenden. Im Gesamtdurchschnitt liegt dieser bei 1.219 €.

Die Berechnungen zeigen das Risiko auf, dem Betriebe durch Vertragslösungen ausgesetzt sind. Neben den dargestellten Kosten der Ausbildung hat der Betrieb ggf. aber auch zusätzliche Kosten zu tragen, die durch die Lösung selbst entstehen. Insgesamt können diese Kosten dazu führen, dass Betriebe, die die negative Erfahrung einer Vertragslösung gemacht haben, ihre Ausbildungsbeteiligung einschränken oder ganz einstellen.

Nicht zuletzt aus diesem Grund sollte es das Bestreben aller an der Ausbildung Beteiligten sein, die Zahl der Vertragslösungen zu verringern. Dies kann durch eine Verbesserung der Passung zwischen Ausbildungsbetrieb bzw.-beruf und Auszubildenden gelingen. Das setzt zum einen eine Erhöhung der Rechercheintensität der Ausbildungsinteressierten bezüglich des Ausbildungsberufs, zum anderen einen erhöhten Aufwand der Betriebe bei der Rekrutierung voraus.

[www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6947](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6947)

### Beendigung einer dualen Berufsausbildung ohne Abschluss

Die Lösung eines Ausbildungsvertrags bedeutet keineswegs, dass die betreffenden Jugendlichen längerfristig ohne einen Berufsabschluss bleiben. Vielmehr setzen sie oftmals die begonnene Ausbildung in einem anderen Betrieb fort oder nehmen eine neue Ausbildung in einem anderen Beruf auf. In der Berufsbildungsstatistik ist ausschließlich das Ausmaß der Vertragslösungen bekannt, Informationen zu den Gründen und zum wei-

teren Bildungsverlauf der Jugendlichen liefert sie dagegen nicht. Insbesondere liegen auch keine Angaben darüber vor, wie oft eine duale Ausbildung tatsächlich ohne Abschluss beendet wird. Hierzu wurde daher eine Sonderauswertung der BIBB-Übergangsstudie 2011 durchgeführt. Dabei handelt es sich um eine repräsentative computergestützte telefonische Befragung von über 5.000 in Deutschland lebenden Personen im Alter von 18 bis 24 Jahren, deren gesamte Bildungs- und Berufsbiografie seit der Grundschulzeit im Detail erfasst wurde. Die Erhebung erfolgte im Sommer 2011.

Nach der BIBB-Übergangsstudie 2011 beenden schätzungsweise 12 % der Auszubildenden ihre erste duale Berufsausbildung im ursprünglich gewählten Beruf innerhalb von 36 Monaten ohne Abschluss. Im Vergleich zur Lösungsquote der Ausbildungsverträge ist dies ein deutlich niedrigerer Wert. Der Unterschied lässt sich folgendermaßen erklären: Für Jugendliche, die im gleichen Ausbildungsberuf ihre Ausbildung in einem anderen Betrieb fortsetzen, führt dies zwar zu einer Vertragslösung mit dem ursprünglichen Ausbildungsbetrieb, aber nicht zur Beendigung der Ausbildung ohne Abschluss. Letzteres ist erst dann der Fall, wenn sie ihre Ausbildung im ursprünglichen Beruf tatsächlich nicht zu einem erfolgreichen Ende bringen können, weil ihre Ausbildung vorzeitig ohne Abschluss endet oder sie ihre Abschlussprüfung endgültig nicht bestehen.

Bei Jugendlichen, die zu Ausbildungsbeginn maximal über einen Hauptschulabschluss verfügen, liegt der geschätzte Anteil derer, die in ihrer ersten dualen Ausbildung keinen Abschluss erreichen, mit 18 % erheblich höher als bei jenen mit einem mittleren Schulabschluss (9 %). Neben einem niedrigen oder fehlenden Schulabschluss vergrößern auch schlechte Schulnoten oder ein fehlender Berufsabschluss der Eltern die Gefahr, dass die Ausbildung nicht erfolgreich verläuft. Ein deutlich erhöhtes Risiko besteht ebenfalls, wenn Jugendliche nicht in ihrem Wunschberuf ausgebildet werden. So befinden sich von den Auszubildenden, deren erste Ausbildung ohne Abschluss endet, 41 % nicht in ihrem Wunschberuf. Bei denjenigen, die einen Berufsabschluss erzielen, trifft dies lediglich auf 17 % zu.

Als Grund für die Beendigung ohne Abschluss gibt mehr als die Hälfte (53 %) der Jugendlichen an, die Ausbildung sei nicht das Richtige für sie gewesen. Auch Probleme mit den Auszubildenden, Lehrerinnen und Lehrern, Kolleginnen und Kollegen oder Mitschü-



lerinnen und Mitschülern spielen mit 46 % eine große Rolle; persönliche, finanzielle oder gesundheitliche Gründe sind ebenfalls bedeutsam (42 %). Seltener führen die Jugendlichen an, dass sie eine andere Ausbildung angestrebt (28 %) oder eine Arbeitsstelle gefunden bzw. in Aussicht hatten (16 %). Für 16 % erwies sich die Ausbildung als zu schwierig und 12 % haben die Zwischen- oder Abschlussprüfung nicht bestanden. Viele Jugendliche nennen mehrere Gründe, d. h. aus ihrer Sicht sind häufig mehrere Faktoren dafür verantwortlich, dass sie in ihrer ersten Ausbildung keinen Abschluss erreicht haben.

Innerhalb von 24 Monaten nach erfolgloser Beendigung der ersten dualen Berufsausbildung münden etwa 48 % der betroffenen Jugendlichen erneut in eine vollqualifizierende Ausbildung ein. Den Jugendlichen, die über einen mittleren Schulabschluss verfügen, gelingt dies mit 47 % etwas häufiger als denjenigen mit maximal Hauptschulabschluss (45 %). Schätzungsweise 34 % der Jugendlichen, die ihre erste duale Berufsausbildung ohne Abschluss beenden, beginnen innerhalb von zwei Jahren erneut eine duale Ausbildung. 10 % nehmen eine Ausbildung in Schulberufen oder eine Ausbildung in einer Beamtenlaufbahn auf und 3 % ein (Fach-)Hochschulstudium.

[www.bibb.de/veroeffentlichungen](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen)

## Arbeitsmarkt bis 2030

Aussagen über einen drohenden Fachkräfte- oder gar generellen Arbeitskräftemangel sind zum festen Bestandteil in der politischen Diskussion um die Zukunft des deutschen Arbeitsmarktes geworden. Die aktualisierten Modellrechnungen der BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen ([www.QuBe-Projekt.de](http://www.QuBe-Projekt.de))

zeigen aber, dass bis zum Jahr 2030 durch gestiegenes Erwerbsverhalten insbesondere von Frauen und Älteren ein Arbeitskräftemangel nur in einigen Berufsbereichen erkennbar ist. Während gesamtwirtschaftlich in den kommenden Jahren noch keine Schwierigkeiten zu erwarten sind, zeichnen sich aufgrund des geänderten Bildungsverhaltens mit einem wachsenden Anteil von Studienberechtigten sowie Studienanfängerinnen und Studienanfängern eines Altersjahrgangs Engpässe im mittleren Qualifika-

tionsbereich ab. Hingegen entspannt sich die Situation bei Akademikerinnen und Akademikern. Abgesehen von dem bedeutsamen Arbeitskräftemangel in den Gesundheits- und Sozialberufen sind Schwierigkeiten in be-, verarbeitenden und instandsetzenden Berufen, in Berufen im Warenhandel und Vertrieb, in Gastronomie- und Reinigungsberufen sowie Medien-, Geistes- und Sozialwissenschaftlichen und künstlerischen Berufen zu erwarten.

Während bisherige Studien ausschließlich eine personenorientierte Betrachtung vorgenommen haben, wurde mit der zweiten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen erstmals eine Stundenbetrachtung vorgenommen. Hierfür ist ein eigens entwickeltes Konzept für die Angebotsseite des Arbeitsmarktes erarbeitet worden. Werden die potenziell verfügbaren Arbeitszeitvolumina (entsprechend den Wünschen der Erwerbspersonen) mit in



[www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6864](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6864)



[www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k121026j01](http://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k121026j01)



Teilnehmer/-innen des Methodenworkshops im BIBB

die Betrachtung einbezogen, so entspannt sich in den einzelnen Berufsfeldern bis zum Jahr 2030 die Engpassituation. Eine Ausnahme hiervon bilden die Gesundheits- und Sozialberufe.

### „MINT-Diskussionsinitiative“ im BIBB – Kurz- und Langfristanalysen zur zukünftigen Arbeitsmarktentwicklung

Die maßgeblichen deutschen Forschungseinrichtungen und Institutionen, die sich mit bundesweiten zukünftigen Arbeitsmarktentwicklungen befassen, sind im November 2012 zu einem Methodenworkshop im BIBB zusammengekommen. Beteiligt waren neben dem BIBB die Statistikabteilung der Bundesagentur für Arbeit, das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW), das Institut Zukunft der Arbeit (IZA), die Prognos AG und das Institut für Wirtschaftsforschung (WIFOR). Moderiert wurde die Veranstaltung von Prof. Holger Bonin (Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung).

Im Mittelpunkt standen Fragen zum methodischen Vorgehen, zur Reichweite sowie Belastbarkeit von Analysen und Modellrechnungen bezüglich aktueller und künftiger Fachkräfteengpässe. Der besondere Schwerpunkt lag auf den MINT-Berufen, die in der öffentlichen Wahrnehmung vornehmlich thematisiert werden. Die Institutionen waren sich jedoch darin einig, dass vor allem im Bereich der Facharbeiter/-innen Handlungsbedarf besteht, um drohende Engpässe zu vermeiden.

### Bedeutung des Anerkennungsgesetzes für den Arbeitsmarkt

Ein großer Teil der nach Deutschland zugewanderten Erwerbspersonen hat bereits im Herkunftsland einen beruflich qualifizierenden Abschluss erworben. Das Anerkennungsgesetz soll es ihnen erleichtern, die Gleichwertigkeit dieser Abschlüsse mit deutschen Abschlüssen feststellen zu lassen. Damit sollen ihre Chancen auf eine qualifikationsadäquate Beschäftigung verbessert und gleichzeitig vorhandenes Fachkräftepotenzial mobilisiert werden. Daher stellt sich für den deutschen Arbeitsmarkt die Frage, welches Fachkräftepotenzial durch Zuwanderung entsteht und in welchem Umfang es derzeit bereits genutzt wird.

Aus den BIBB/IAB-Berufsfeldprojektionen sind fünf Berufshauptfelder bekannt, in denen sich zukünftige

Fachkräfteengpässe abzeichnen oder bereits heute deutlich zu erkennen sind. Dabei handelt es sich um Fachkräfte in

- be-, verarbeitenden und instandsetzenden Berufen
- Maschinen und Anlagen steuernden und wartenden Berufen
- Verkehrs-, Lager-, Transport-, Sicherheits- und Wachberufen
- Gastronomie- und Reinigungsberufen
- Gesundheits-, Sozial- und Körperpflegeberufen

Laut Mikrozensus bringen etwa zwei Fünftel der nahezu 2,5 Mio. Zugewanderten (ohne Eingebürgerte und (Spät)Aussiedler zwischen 25 und 64 Jahren) eine berufliche Qualifikation in den genannten Berufshauptfeldern mit. Allein in den Gesundheits-, Sozial- und Körperpflegeberufen sind es im Mikrozensus 2009 fast 300.000 Personen. Weitere Analysen haben gezeigt, dass von diesen fachlich qualifizierten Zugewanderten – im Vergleich zur deutschen Bevölkerung mit einer vergleichbaren beruflichen Qualifikation – lediglich ein kleiner Teil auch beruflich adäquat erwerbstätig ist.

Durch das Anerkennungsgesetz wird ein substanzieller Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs geleistet. Es ist jedoch abzuwarten, welcher Erfolg insbesondere in den Gesundheits-, Sozial- und Körperpflegeberufen zu beobachten sein wird, da unter anderem sprachliche Anforderungen und rechtliche Fragen wie die Reichweite des Anerkennungsgesetzes infolge unterschiedlicher Zuständigkeiten zwischen Bund und Ländern noch geklärt werden müssen.

Weitere Informationen zum Anerkennungsgesetz finden Sie in Kapitel 5 auf Seite 51.



[www.bibb.de/  
veroeffentlichungen/  
de/publication/show/  
id/6949](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6949)

## Modernes und leistungsfähiges Ausbildungssystem

### Qualität in der beruflichen Bildung weiterentwickeln

Gesellschaftspolitischer und technischer Wandel · ÜBS · Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen · Neue und modernisierte Fortbildungsordnungen · Prüfungen · Ausbilderförderung · Modellversuche · Qualitätssicherung auf europäischer Ebene

Um ein modernes und leistungsfähiges Berufsbildungssystem zu gestalten, ist die Berücksichtigung des kontinuierlichen gesellschaftspolitischen und technischen Wandels unabdingbar. Auf der Grundlage der Forschungsaktivitäten im BIBB werden Empfehlungen für die Akteure der Ordnungspraxis erarbeitet, die so in die sozialpartnerschaftlich gestaltete Ordnungsarbeit einfließen. Wie in den vergangenen Jahren steht hier die Umsetzung des DQR (siehe Kapitel 3) im Vordergrund, um die deutsche Berufsbildung stärker im europäischen Bildungsraum zu verankern.

#### „Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern in der Ordnungsarbeit“



Interview mit Irmgard Frank, Leiterin der Abteilung „Ordnung der Berufsbildung“

**Ein bedeutsames Element des dualen Systems ist die Zusammenarbeit der Sozialpartner, des Bundes und der Länder bei der Modernisierung und Ausgestaltung der Berufsbildung.**

#### Was sind die Erfolgsfaktoren für diese Zusammenarbeit?

Ordnungsverfahren lassen sich grundsätzlich als „Aushandlungsprozess“ zwischen Sozialpartnern, Bund und Ländern verstehen, in dem es darum geht, die unterschiedlichen Positionen und damit verbundenen politischen Interessen zum Ausgleich zu bringen. Das BIBB als Weisungsnehmer fungiert dabei in erster Linie als „neutraler Sachwalter und Moderator“. Wesentliche Aufgabe der Moderation ist es, alle Beteiligten zur Mitarbeit anzuregen, für eine offene Diskussionskultur zu sorgen und auf der Basis des vorliegenden Gestaltungsauftrages die Gruppe so anzuleiten, dass unter Nutzung der gegebenen Ressourcen ein tragfähiger

Konsens für ein zukunftsfähiges Berufsbild erreicht wird.

Ausgehend von den Regelungen des Berufsbildungsgesetzes etablierte sich in den 1970er- und 1980er-Jahren in der Ordnungsarbeit das „Berufsprinzip bzw. Berufskonzept“, das durch eine Kombination von staatlicher Regelung und Marktsteuerung gekennzeichnet ist.

Eng mit dem Berufskonzept ist das Konsensprinzip verbunden. Es beinhaltet, dass die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe und Fortbildungsregelungen unter Beteiligung der Sozialparteien und im Einvernehmen untereinander entwickelt werden. Das bedeutet, dass bei der Konstruktion und Erarbeitung von Ausbildungsberufen und Fortbildungsregelungen abgestimmte Verfahren mit allen Beteiligten erforderlich sind. Dabei werden in allen Entwicklungs- und Erarbeitungsphasen, bei der Vorbereitung von Verordnungen ebenso wie bei der konkreten Erarbeitung und bei der Abstimmung die Sozialparteien (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen) einbezogen. Das dient der Akzeptanz von Berufen in der beruflichen Praxis und hat sich grundsätzlich bewährt.

Die besondere Herausforderung in der Gestaltung nachhaltiger und zukunftsorientierter Berufsbilder besteht darin, Berufsprofile festzulegen, die neben den aktuellen Anforderungen die zukünftigen beruflichen Bedarfe antizipieren. Das macht eine kontinuierliche Früherkennung von Qualifikationstrends erforderlich, verbunden mit systematischen Qualifikationsanalysen für konkrete Branchen und Berufsfelder. Idealtypisch sollen diese Ergebnisse in die Ordnungsverfahren eingebracht werden. Inwieweit dies in der Praxis tatsächlich geschieht, ist im Wesentlichen abhängig von den bildungspolitischen und verbandspolitischen Interessenlagen der verschiedenen Akteure.

### Welche Aktivitäten gab es in der jüngeren Vergangenheit, um die Zusammenarbeit zu fördern?

Im September 2012 fand auf Einladung des BIBB in Bonn ein Workshop mit Vertretern der Sozialpartner, des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) statt, dessen Ziel es war, den Status quo der Ordnungsarbeit als Ausgangspunkt nehmend, Verbesserungspotenziale in der Ordnungsarbeit aufzudecken.

Grundsätzlich wurden die Stärken der Zusammenarbeit der Sozialparteien und der Ministerien mit dem BIBB betont. Die Verpflichtung zur Einhaltung des Konsensprinzips stellt eine hohe Akzeptanz der Verfahren und der Ergebnisse (Ordnungsmittel) sicher. Als besonders bedeutsam wurde in diesem Zusammenhang die angemessene Beteiligung der betrieblichen Praxis von Klein-, Mittel- und Großbetrieben bei der Gestaltung der Ordnungsmittel hervorgehoben. Darüber hinaus wurde die Notwendigkeit betont, die Kontinuität in der Zusammenarbeit während aller Prozessschritte (Vorfeldforschung – Entwicklung von Ordnungsmitteln – Implementation/Evaluation) sicherzustellen.

Im März 2013 fand ein weiterer Workshop in konstruktiver Atmosphäre zwischen dem BIBB und dem BMWi zu Fragen der Ordnungsarbeit statt. Dabei wurden, neben die Ordnungsarbeit betreffenden Themen, der aktuelle Stand der Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens und die noch anstehenden Fragen erörtert. Weitere Zusammentreffen im jährlichen Turnus wurden vereinbart.

### Welche Themen und Aktivitäten stehen in naher Zukunft bei der Zusammenarbeit im Vordergrund?

In der nächsten Zeit wird es darum gehen, die Zusammenarbeit weiter zu fördern und in den anstehenden bildungspolitischen Herausforderungen nach einvernehmlichen Lösungen zu suchen. Das betrifft insbesondere zwei Themenfelder: die weitere Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens und die Zuordnung der noch ausstehenden Bildungsgänge im Konsens aller Beteiligten. Für eine gelingende Umsetzung des DQR ist die konsequente Kompetenzorientierung in der Gestaltung der Ordnungsmittel eine wesentliche Voraussetzung.

Die Förderung der Attraktivität und Durchlässigkeit der Berufsbildung zählt zu den weiteren gemeinsamen Anstrengungen. Dabei gilt es, dafür Sorge zu tragen, dass der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung für die jungen Menschen reibungsloser als bisher verläuft und auch die Leistungsschwachen „nicht verloren gehen“. Gleichzeitig wird es aber auch darum gehen müssen, für die Leistungsstarken attraktiver zu werden, damit sie weiterhin die sich ihnen bietenden Chancen in der Berufsbildung wahrnehmen. Dazu ist es notwendig das bestehende Berufsbildungssystem insgesamt flexibler zu gestalten und die bestehenden Anrechnungsmöglichkeiten zu erweitern. Gegenwärtig ist das berufsbildende System sehr zurückhaltend, wenn es darum geht, Lernleistungen von Studierenden anzuerkennen, die vorzeitig und ohne formalen Abschluss die Hochschulen verlassen haben. Die gemeinsame Aufgabe wird darin bestehen, hier für alle Beteiligten angemessene Modelle zu entwickeln und in der Praxis umzusetzen.

### Gesellschaftspolitischer und technischer Wandel – Herausforderung für die berufliche Bildung

Das BIBB greift vielfältige Themen aus Gesellschaft, Politik und Technologie im Hinblick auf ihre Relevanz für die berufliche Bildung auf. Im Folgenden werden einige sehr unterschiedliche Projekte beschrieben, die in diesem Rahmen einzuordnen sind.

#### Gesundheitskompetenz in der beruflichen Bildung – für nachhaltige Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit

Angesichts der Zunahme chronischer physischer und psychischer Erkrankungen sowie des demografischen Wandels stellt sich die Frage, wie in der Berufsausbildung mit Prävention und Gesundheitsförderung die Weichen für eine gesunde Berufsbiografie gestellt werden können. Das BIBB-Projekt „Gesundheitskompetenz im Kontext der beruflichen Bildung – für nachhaltige Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit“ widmet sich dem für Unternehmen, Mitarbeiter/-innen und Berufsbildung gleichermaßen relevanten und aktuellen Thema Prävention und Gesundheitsförderung. Es stellt Praxisbeispiele und Informationen zu betrieblicher Gesundheitsförderung speziell für die Zielgruppe der Auszubildenden vor.



Die Themen der Good Practice-Beispiele reichen von Ernährung, Bewegung, Stressbewältigung, Entspannung bis hin zu Prävention im Bereich Genuss- und Suchtmittelkonsum. Die aktive Beteiligung der Auszubildenden in Form von praktischen Übungen, die Möglichkeit zur Selbstreflexion und der Transfer des Gelernten in den Arbeitsalltag werden als wichtig für eine erfolgreiche Umsetzung angesehen. Ergebnisse der Deutschen Azubi-Gesundheitsstudie (DAG) zu Gesundheitsverhalten und -profil von Auszubildenden ergänzen die Praxisbeispiele und wurden in einem Expertenworkshop vorgestellt. Demnach zeigen sich bereits beträchtliche gesundheitliche Defizite bei Auszubildenden. Dies betrifft besonders die Aspekte „Schlaf und Gesundheit“ und „Medienkonsum und Gesundheit/Digitale Sucht“. [www.bibb.de/at\\_42358](http://www.bibb.de/at_42358)

### **Den technologischen Wandel beobachten – eine anspruchsvolle Aufgabe für die berufliche Bildung**

Technologien verbreiten sich in Form neuer Werkzeuge, Fertigungsprozesse und Materialien über Branchengrenzen hinweg. Damit kann eine Veränderung der Arbeitsprozesse und Qualifikationsanforderungen mit Auswirkungen auf die Aus- und Weiterbildung einhergehen. Doch wie kann das BIBB frühzeitig solche berufsbildungsrelevanten Veränderungen erkennen und zeitnah darauf reagieren? Dieser Frage geht das Forschungsprojekt „DifTech“ (Diffusion neuer Technologien – Veränderungen von Arbeitsaufgaben und Qualifikationsanforderungen im produzierenden Gewerbe) nach. Technologische Diffusionsprozesse in unterschiedlichen Branchen des produzierenden Gewerbes werden beschrieben und verglichen. Hierdurch sollen deren Gemeinsamkeiten und Unterschiede dokumentiert und methodische Empfehlungen für die Dauerbeobachtung des BIBB erarbeitet werden. Daneben werden Ergebnisse zum aktuellen Qualifizierungsbedarf durch neue Technologien in einzelnen Branchen erwartet, diese stehen jedoch nicht im Vordergrund der Untersuchung.

Untersucht werden z. B. die Laserbearbeitung in unterschiedlichen Branchen des produzierenden Gewerbes, die industrielle Fertigung im Leichtbau mit unterschiedlichen innovativen Materialien, wie Carbon-Faserverbundkunststoff (CFK), oder neue Metalllegierungen in der Gießereitechnik. Auch im Themenfeld Energiewende wird die Auswirkung unterschiedlicher Technologien auf Qualifizierungspro-

zesse untersucht. Die Simulation von Fertigungs-, Montage- und Serviceprozessen durch IT-Technologien (Virtuell und Augmented Reality) und Biotechnologien zur Gewinnung von Erdölersatzstoffen aus nachwachsenden Rohstoffen in Bioraffinerien sind weitere sehr unterschiedliche Felder, die in die Analysen mit einfließen.

[bibb.de/de/wlk58472.htm](http://bibb.de/de/wlk58472.htm)

### **Fachtagung zu kaufmännischen Berufen im November 2012**

In den kaufmännischen und dienstleistenden Berufen werden mittlerweile 60 % aller Ausbildungsverträge abgeschlossen, hierdurch steht die große Berufsfamilie der Kaufleute im Fokus der Forschungs- und Entwicklungsarbeiten des BIBB.

Über die Hälfte der Ausbildungsverhältnisse konzentrieren sich auf sechs der 54 kaufmännischen Ausbildungsberufe. Zeitgleich konnte eine Vielzahl neuer Ausbildungsplätze mit den 17 überwiegend dienstleistungsorientierten Ausbildungsberufen, die seit 1997 entwickelt wurden, gewonnen werden.

Die Frage nach der Gestaltung kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe führte ca. 100 Akteure aus der Berufsbildungspraxis, -forschung und -politik auf einer Fachtagung unter dem Titel: „Kaufmännische Berufe zwischen Theorie und Ordnungspraxis“ in Bonn zusammen. Zentrale Ergebnisse des BIBB-Forschungsprojekts „Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe (GUK)“ wurden vorgestellt und diskutiert.

Das Themenspektrum reichte von den Herausforderungen kaufmännischer Steuerung und Kontrolle sowie der zunehmenden Dienstleistungsorientierung bis hin zu Fragen nach dem Umgang mit ethischen Anforderungen in den kaufmännischen Ausbildungsberufen. Daneben wurden historische Entwicklungen aufgezeigt sowie Ergebnisse aus der im Projekt durchgeführten Berufsfeldanalyse präsentiert.

[www.bibb.de/de/wlk52110.htm](http://www.bibb.de/de/wlk52110.htm)

### **Überbetriebliche Bildungsstätten (ÜBS)**

Mit der vom BIBB verantworteten Förderung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) verfolgt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

das Ziel, die berufliche Bildung in ganz Deutschland durch ein ergänzendes überbetriebliches Angebot auf gleich hohem Niveau und neuestem Stand der Technik zu ermöglichen. ÜBS übernehmen u. a. die Aufgabe, die Ausbildungsfähigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) zu sichern, die vielfach aufgrund ihrer Spezialisierung nicht alle in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Lerninhalte vermitteln können. Ansonsten könnten z. B. viele der ca. 1 Mio. Handwerksbetriebe mit ihren ca. 5 Mio. Beschäftigten nicht in dem Umfang betriebliche Ausbildungsplätze anbieten, wie dies zurzeit der Fall ist. Ähnliches gilt für viele mittelständische Betriebe.

Das BIBB hat im Jahr 2012 insgesamt 40 Mio. Euro aus dem Haushalt des BMBF für die Förderung der ÜBS zur Verfügung gestellt. Für das Jahr 2013 stehen Mittel in gleicher Höhe bereit. Sinkende Schulabgängerzahlen und der prognostizierte Fachkräftemangel in unterschiedlichen Berufsfeldern sind aktuelle gesellschaftspolitische Themen, denen sich die überbetriebliche Ausbildung stellen muss. Hier gilt es u. a., regionale Entwicklungen und Herausforderungen zu identifizieren und berufs- und branchenbezogene Angebote zu entwickeln.

[www.bibb.de/kompetenzzentrum](http://www.bibb.de/kompetenzzentrum)

### Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen

In einem mehrstufigen Verfahren werden im BIBB Ausbildungsordnungen erarbeitet und mit den Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz (KMK) abgestimmt. Hierbei werden sowohl Expertinnen und Experten aus der Ausbildungspraxis als auch Fachleute der berufsbildenden Schulen aktiv eingebunden. Grundlage für die Entwicklung von Ausbildungsordnungen sind in vielen Fällen BIBB-Forschungsprojekte.

Im Jahr 2012 traten fünf modernisierte Ausbildungsberufe in Kraft, in 2013 sind 21 weitere in Bearbeitung. Einer davon ist der Kaufmann für Büromanagement, der 2014 in Kraft treten wird.

#### Einheitliche Ausbildungsordnung für die Büroberufe

Einer der wichtigsten Ausbildungsbereiche der dualen Berufsausbildung mit gut 90.000 Auszubildenden (davon über 68.000 Frauen) wird grundlegend

modernisiert: Unter Federführung des BIBB haben Sachverständige des Bundes Anfang 2012 begonnen, die Berufsausbildung im Büro neu zu ordnen. Ein Inkrafttreten der neuen Berufsausbildung ist zum 1. August 2014 vorgesehen.



Die Ausbildungen der Bürokaufleute (Industrie, Handel und Handwerk) – seit Jahren auf einem der vordersten Plätze in den „Top Ten“ der Ausbildungsberufe in Deutschland –, Kaufleute (Industrie und Handel) und Fachangestellten für Bürokommunikation (öffentlicher Dienst) sollen zu einem neuen, dreijährigen Ausbildungsberuf mit der Bezeichnung Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (Arbeitstitel) weiterentwickelt werden, der künftig in allen Bereichen, also in Industrie und Handel, im Handwerk und im öffentlichen Dienst, ausgebildet wird. Das BIBB hatte mit einem Entwicklungsprojekt, der „Evaluation der Büroberufe“, schon Anfang dieses Jahrzehnts frühzeitig Veränderungsbedarf dieser aus den Anfängen der 1990er-Jahre stammenden Berufe festgestellt und Vorschläge an die Berufsbildungspraxis unterbreitet.

Das neue Berufsprofil ist gekennzeichnet durch Organisation von Büro- und Geschäftsprozessen und wird durch zwei Wahlqualifikationen flexibel für verschiedene Einsatzbereiche ergänzt. Nichtgewählte Wahlqualifikationen können als Zusatzqualifikation vermittelt und abgeprüft werden. Die Abschlussprüfung soll künftig als gestreckte Prüfung in zwei Teilen erfolgen; die Details werden im laufenden Neuordnungsverfahren erarbeitet. Die Selbstständigkeit des öffentlichen Dienstes in der Prüfung seiner Auszubildenden bleibt erhalten und der hier übliche dienstbegleitende Unterricht kann weiter durchgeführt werden.

[www.bibb.de/berufe](http://www.bibb.de/berufe)

### Modernisierte Ausbildungsberufe 2012

- Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen
- Schilder- und Lichtreklamehersteller/-in
- Pharmazeutisch-technische/-r Angestellte/-r
- Schornsteinfeger/-in
- Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik

### Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen, die voraussichtlich am 1. August 2013 in Kraft treten werden:

#### Neu:

- Fachkraft für Metalltechnik
- Stanz- und Umformmechaniker/-in

#### Modernisiert:

- Fertigungsmechaniker/-in
- Fluggerätelektroniker/-in
- Fluggerätmechaniker/-in
- Kfz-Mechatroniker/-in
- Klempner/-in
- Mediengestalter/-in Digital und Print
- Milchwirtschaftliche/-r Laborant/-in
- Orthopädiemechaniker/-in
- Pflanzentechnologe/Pflanzentechnologin
- Weintechnologe/Weintechnologin
- Werkstoffprüfer/-in

### Ausbildungsberufe in Vorbereitung

- Patentanwaltsfachangestellte/-r
- Notarfachangestellte/-r
- Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/-r
- Rechtsanwaltsfachangestellte/-r
- Kaufmann/Kauffrau für Versicherung und Finanzen
- Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement
- Modenäher/-in
- Modeschneider/-in
- Polsterer/Polsterin

### Ein Beispiel für neue und modernisierte Ausbildungsberufe 2012: Fachangestellte für Arbeitsmarktdienstleistungen

Die neue Ausbildung der/des Fachangestellten für Arbeitsmarktdienstleistungen ist am 1. August 2012 in Kraft getreten und ersetzt die Ausbildung zur/zum Fachangestellten für Arbeitsförderung. Durch die Novellierung wird das bisherige Berufsbild im öffentlichen Dienst an neuere Entwicklungen der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung, wie die Einführung neuer Organisationsmodelle, Zentralisierung von Dienstleistungen sowie veränderten Aufgabenstellungen durch das Sozialgesetzbuch angepasst. Das BIBB hat die neue Ausbildung federführend unter Beteiligung von Sachverständigen der Bundesagentur für Arbeit, der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände und der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erarbeitet. Neu sind insbesondere die geänderten Rechtsanwendungen, mehr Kommunikation mit Kunden und im Team sowie verstärkte Dienstleistungsorientierung.

Fachangestellte für Arbeitsmarktdienstleistungen sind insbesondere in Agenturen für Arbeit, bei deren gemeinsamen Einrichtungen mit Kommunen, bei zugelassenen Trägern und Familienkassen tätig. Sie werden im Kunden- und im internen Dienstleistungsbereich eingesetzt. Bestimmend für das neue Ausbildungsberufsbild sind insbesondere das Erfassen von Kundenanliegen und das Beherrschen der sich daraus ergebenden Arbeitsabläufe. Es sollen Auskünfte erteilt und komplexe Anliegen auf der Basis gesetzlicher Vorschriften selbstständig bearbeitet werden. So werden Arbeitsuchend- und Arbeitslosmeldungen aufgenommen und Anträge auf Geldleistungen bearbeitet. Die Fachangestellten bearbeiten Nachfragen nach Leistungen des Familienleistungsausgleichs und unterstützen die Berufsberatung, die Arbeitsvermittlung sowie das Fallmanagement weiterer sozialer Leistungen wie Kinderbetreuung, Suchtberatung oder Schuldnerberatung. Intern wirken sie im Bereich Personal, Finanzen und Controlling mit.

**„AUSBILDUNG GESTALTEN“:  
Praxisorientierte Umsetzungshilfen**

Umsetzungshilfen sollen Ausbilder/-innen, Lehrkräfte an Berufsschulen, Prüfer/-innen und auch die Auszubildenden selbst bei der effizienten und praxisorientierten Gestaltung und Durchführung der Ausbildung und der Prüfungen unterstützen. Sie werden vom BIBB gemeinsam mit Expertinnen und Experten der betrieblichen Praxis erarbeitet. 2012/2013 wurden vier neue Handlungshilfen entwickelt. Die Print-Version wird durch CD-ROMs ergänzt, die Checklisten, Formulare und Planungsvorlagen mit praktischen Tipps zum Herunterladen beinhalten.

**Im Berichtszeitraum neu  
erschienene Ausgaben von  
„Ausbildung gestalten“**

- Schiffskaufmann/  
Schiffskauffrau
- Technische/-r Produktdesigner/-in  
Technische/-r Systemplaner/-in
- Mechaniker/-in für Reifen-  
und Vulkanisationstechnik
- Tierpfleger/-in

Daneben wurden einige weniger umfangreiche Umsetzungshilfen in Form von Kurzinfos zu modernisierten Berufen erarbeitet, die in der Rubrik Berufe, dort unter dem jeweiligen Ausbildungsberuf im PDF-Format hinterlegt sind. Sie behandeln einzelne für die Ausbildungsakteure besonders relevante Themen der neu geordneten Berufe.

[www.bibb.de/berufe](http://www.bibb.de/berufe)

**Bislang vorliegende Kurzinfos**

- Bootsbauer/-in
- Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugs-service
- Technische/-r Konfektionär/-in
- Segelmacher/-in



**Evaluation von Ausbildungsordnungen**

Evaluationen von Ausbildungsordnungen dienen der Qualitätssicherung und werden häufig schon bei der Verabschiedung eines neuen Berufs vereinbart, um in der Sachverständigenarbeit offen gebliebene spezifische Fragestellungen nach einer Erprobungsphase zu klären.

**„Eiszeit“ in der Ordnungsarbeit –  
Evaluation des Erprobungsberufes  
Speiseeishersteller/-in**

Am 31. Juli 2013 endet die fünfjährige Erprobung des Ausbildungsberufes Speiseeishersteller/-in. Ausgangspunkt der Erprobung war ein intensiver Diskurs von Sozialpartnern, Bund und Ländern über die Notwendigkeit einer eigenständigen Ausbildung für den Bereich der handwerklichen Speiseeisherstellung. Hier standen insbesondere die Breite der Beruflichkeit und der Bedarf an qualifizierten Fachkräften in der Diskussion.



Das BIBB hat in einer Evaluation entstandene Strukturen und Entwicklungen untersucht sowie Schwachstellen der Erprobungsverordnung identifiziert. Die Untersuchung erfolgte auf Basis des vom BIBB entwickelten berufsübergreifenden Konzeptes zur Evaluation von Ausbildungsordnungen.

Die Ergebnisse zeigen zunächst, dass mit den Ausbildungsinhalten die berufliche Handlungsfähigkeit im Bereich der handwerklichen Speiseeisherstellung und dem damit verbundenen Service vermittelt werden kann. Ebenso wie die Ausbildungsbetriebsquote ist jedoch die Zahl der Neuabschlüsse pro Jahr deutlich hinter den Erwartungen zurückgeblieben. Hier stehen 400 bis 600 prognostizierten etwa 30 bis 40 tatsächliche Neuabschlüsse gegenüber. Da Betriebsinhaber/-innen in der Regel erstmalig eine Ausbildung anbieten, lässt sich als Ursache eine Gemengelage aus Unkenntnis und Unsicherheit bei der Realisierung einer dualen Ausbildung vermuten. Aufgrund der steigenden Nachfrage nach Qualifizierungen gemäß Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) ist hier eine allmähliche Verbesserung zu erwarten.

Das BIBB war nicht mit der Formulierung einer Empfehlung für den weiteren Umgang mit der Erprobungsverordnung, sondern damit beauftragt, die wis-



senschaftliche Grundlage für eine Entscheidung der bildungspolitischen Akteure zu schaffen.

[www.bibb.de/bwp-2-2013](http://www.bibb.de/bwp-2-2013)

## Neue und modernisierte Fortbildungsordnungen

Ein flexibles bildungspolitisches Instrument, um gesellschaftliche und technische Neuerungen im Beschäftigungssystem aufzugreifen, aktuelles Wissen zu vermitteln und berufliche Karrierewege zu gestalten, ist die berufliche Fortbildung. Transparenz und Vergleichbarkeit zwischen unterschiedlichen Bildungswegen sind dabei wichtige Kriterien, um Akzeptanz für die einzelnen Bildungsgänge zu gewährleisten. Das BIBB war im Berichtszeitraum an folgenden Verfahren zur Regelung von Fortbildungsordnungen beteiligt:

### Erarbeitung von Fortbildungsordnungen unter BIBB-Beteiligung im Zeitraum 2012–2013

- Geprüfte/-r Fachkaufmann/-frau für Büro- und Projektorganisation
- Geprüfte/-r Meister/-in Medienproduktion Bild und Ton
- Geprüfte/-r Tourismusfachwirt/-in
- Geprüfte/-r Polier/-in
- Geprüfte/-r Kraftverkehrsmeister/-in
- Geprüfte/-r Fachwirt/-in Güterverkehr und Logistik
- Geprüfte/-r Fachberater/-in für Finanzdienstleistungen
- Geprüfte/-r Fachwirt/-in Personenverkehr/Mobilitätsleistung
- Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Finanzdienstleistungen
- Geprüfte/-r Industriemeister/-in Fachrichtung Schuhfertigung
- Geprüfte/-r Industriemeister/-in Fachrichtung Glas

### Fortbildungsordnungen in Vorbereitung:

- Geprüfte/-r Industriemeister/-in Fachrichtung Kunststoff- und Kautschuktechnik
- Geprüfte/-r Handelsassistent/-in Einzelhandel
- Geprüfte/-r Handelsfachwirt/-in
- Umschulungsverordnung
- Geprüfte/-r Flugzeugabfertiger/-in

[www.bibb.de/weiterbildung](http://www.bibb.de/weiterbildung)

## Beispiel Fortbildungsordnung: Meister/-in Medienproduktion Bild und Ton

Am 4. Juli 2012 trat die Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfte/-r Meister/-in Medienproduktion Bild und Ton in Kraft. Damit wurde ein vorläufiger Schlusspunkt bei den Neuordnungsarbeiten in den audiovisuellen Aus- und Fortbildungsregelungen gesetzt, die 1996 mit der Neuschaffung des Ausbildungsberufs Mediengestalter/-in Bild und Ton begonnen hatten.

Ende 2011 wurde das Neuordnungsverfahren für eine bundeseinheitliche Meisterfortbildungsregelung im Bereich der audiovisuellen Medien begonnen, um damit auch in diesem Berufsfeld eine Aufstiegsmöglichkeit zu schaffen, die berufsbegleitend erworben werden kann. Mit diesem Meisterabschluss soll die Befähigung erlangt werden, im Betriebsmanagement Aufgaben der Personal- und Betriebsführung wahrzunehmen sowie im Projektmanagement Bild- und Tonproduktionen organisatorisch, technisch und gestalterisch verantwortlich vorzubereiten, durchzuführen, zu steuern, zu überwachen und abzuschließen. Erlerntes Betriebsmanagement befähigt dabei sowohl zur Selbstständigkeit und damit zur Führung eines Dienstleistungsunternehmens als auch zur Wahrnehmung von Führungsverantwortung für einen Teilbereich in einem Unternehmen. Hierdurch gewinnt diese Meisterregelung eine besondere Qualität, die wegweisend für andere Bereiche im Dienstleistungssektor sein kann.

### Evaluation von Fortbildungsordnungen

- Vorstudie Industriemeister/-in Glas
- Evaluation IT-Weiterbildung

## Zehn Jahre IT-Weiterbildungsabschlüsse – Positive Erfahrungen

Fast zehn Jahre nach Einführung des IT-Weiterbildungssystems hat das BIBB den Nutzen der Fortbildung zu Operativen und Strategischen Professionals und deren beruflichen Verbleib untersucht. Ergebnis: Die Befragten bewerten die IT-Weiterbildungsabschlüsse durchgehend als gut. Bei IT-Fachkräften besteht weiterhin Bedarf für eine übergreifende, bundesweit anerkannte Aufstiegsfortbildung im IT-Sektor als Alternative zu einem Hochschulstudium und zu spezialisierten und produktbezogenen Zertifikaten. Dabei scheint die IT-

Weiterbildung zum Operativen Professional besonders interessant für die Weiterentwicklung von Fachkräften in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu sein.

Das IT-Weiterbildungssystem sieht seit 2002 Fortbildungsabschlüsse auf drei Qualifikationsebenen vor: IT-Spezialist/-in, Operative und Strategische Professionals.

Der im Mittelpunkt der BIBB-Untersuchung stehende Abschluss des Operativen Professionals wird allerdings noch zu wenig angenommen. Eine Etablierung in der Weiterbildungslandschaft ist mittlerweile erkennbar: Im Jahr 2005 lag die Absolventenzahl bei 210, 2008 waren es 712 und im Jahr 2010 dann 620 Absolventinnen und Absolventen. Als Gründe für die geringe Akzeptanz der Professional-Abschlüsse in der Praxis sieht die BIBB-Evaluierung vor allem ihre zu geringe Bekanntheit.

Das erst kürzlich durch die Einstufung im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) geklärte Verhältnis zu den Hochschul-Abschlüssen könnte hier hilfreich sein: Die Einordnung der IT-Spezialisten auf Niveau 5, der Operativen Professionals auf Niveauebene 6 des DQR (zusammen mit dem Meister) und der Strategischen Professionals auf Niveau 7 bestätigt eine Gleichwertigkeit der Abschlüsse. Das BIBB geht davon aus, dass sich diese Einordnung positiv auf die Akzeptanz der Professional-Abschlüsse auswirken wird.

Die Aufstiegschancen sind gut: Rund 40 % der Befragten, die die Weiterbildung zum Operativen Professional absolviert haben, sind im eigenen Unternehmen beruflich aufgestiegen oder haben eine höher qualifizierte Arbeit in einem anderen Unternehmen erhalten. Auch der Kompetenzerwerb durch die IT-Weiterbildung wird von allen Befragten in großer Mehrheit als gut und sehr gut eingeschätzt.

## Prüfungen

Prüfungen tragen zur Qualitätssicherung der Aus- und Weiterbildung bei. Sie dienen als Nachweis der beruflichen Handlungsfähigkeit und ermöglichen den Vergleich und die Bewertung unterschiedlicher Bildungsgänge in einer Domäne. Zur Erfassung dieser Aspekte sind innovative Instrumente in der Prüfungspraxis notwendig.

Im Zusammenhang mit der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung wurden Strategien und Maßnahmen

entwickelt, die die Durchlässigkeit zwischen der beruflichen Bildung und der Hochschulbildung erhöhen sollen. Ziel ist, die möglichst umfassende Qualifizierung der Fachkräfte in Wirtschaft und Wissenschaft sicherzustellen.

Zu den Maßnahmen gehört, dass die Zulassungsverfahren der Studiengänge die Vorqualifikation beruflich Qualifizierter ohne Hochschulzugangsberechtigung angemessen einbeziehen. Dafür muss eine mit der Abiturgesamtnote vergleichbare Abschlussnote gegeben sein. Von den derzeit insgesamt 100 Fortbildungsordnungen weisen nur 20 eine Gesamtnote aus. Damit die Hochschulen im Bedarfsfall nicht selbst Gesamtnoten schätzen, müssen Notenregelungen gefunden werden, die eine Gesamtnote ausweisen. Das BIBB wurde beauftragt, eine Bestandsaufnahme der geltenden Regelungen zur Punkte- und Notenbildung vorzunehmen und in Zusammenarbeit mit einem Sachverständigen-gremium Vorschläge für eine Regelung zu erarbeiten.

Gewichtungskriterien sind Niveau und Umfang der zu prüfenden Qualifikation. Darüber hinaus sind Umfang, Komplexität, Differenziertheit und Tiefe der Prüfungsaufgaben sowie ggf. der Prüfungsaufwand seitens der Teilnehmer/-innen zu berücksichtigen. In den jüngsten Fortbildungsordnungen wird in der Notenregelung die Bildung einer Gesamtnote dadurch erreicht, dass es jeweils nur eine schriftliche und mündliche Prüfungsleistung gibt, die gleichgewichtig behandelt werden.

## Ausbilderförderung – Qualitätsentwicklung der Ausbildungspraxis und des Ausbildungspersonals

Zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildungspraxis bietet das BIBB mithilfe von Ausbilderförderung (AF) als Transferinstrument exemplarische Konzepte und Materialien zur Information und Weiterbildung des Personals in der beruflichen Bildung an.

AF greift dazu die Ergebnisse der BIBB-Arbeiten, seiner Forschungs- und Entwicklungsprojekte und Resultate aus anderen Innovationsfeldern der Berufsbildung auf. Die entwickelten Materialien reichen von mehrteiligen Seminarpaketen für Ausbildungskräfte („Gute Führung in der Ausbildung“) über Handreichungen zum E-Learning („Neue Medien im Einsatz“) bis zu Arbeits-hilfen zur Planung prozess- und handlungsorientierter

Ausbildung („Prozessorientiert ausbilden“). Der zunehmende Einsatz von Web 2.0-Anwendungen im betrieblichen Aus- und Weiterbildungsalltag berührt die Medienkompetenz des Ausbildungspersonals. Hierzu bietet das Modul „Handlungsorientiert ausbilden mit Social Software“ Anregungen zur zielgerichteten Anwendung interaktiver Medien in der Ausbildungspraxis.

Für das BIBB ist das Internetportal für Ausbilderinnen und Ausbilder „[Foraus.de](http://www.foraus.de)“ ein wichtiger Indikator für aktuelle Entwicklungen der Berufsbildungspraxis. Die hier diskutierten Praxisbeispiele, -erfahrungen und Problemstellungen bilden eine wichtige Informationsquelle für die Entwicklung von Unterstützungsangeboten für das Ausbildungspersonal.

[www.foraus.de](http://www.foraus.de)

[www.foraus.de/html/1198.php](http://www.foraus.de/html/1198.php)

## Modellversuche

### Modellversuchsprogramm „Entwicklung und Sicherung der Qualität in der betrieblichen Berufsausbildung“

Mit bundesweit zehn Modellversuchen leistet das BIBB einen Beitrag zur Steigerung der Qualität der betrieblichen Berufsausbildung in Handwerk, Industrie und im Dienstleistungsbereich – hier vornehmlich in der Altenpflege. Seit Beginn des Förderschwerpunkts 2010 wurden für verschiedene Berufsfelder und Branchen in unterschiedlich strukturierten Regionen vielfältige Maßnahmen und Instrumente entwickelt und erprobt, um die Ausbildung KMU zu optimieren. Damit sollen die Attraktivität der Berufsausbildung gesteigert, zukünftiger Fachkräftebedarf gesichert und Ausbildungsabbrüche vermieden werden.

Ziele des Förderprogramms sind:

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

Alle Modellversuche befassen sich in unterschiedlicher Gewichtung mit den drei Schwerpunkten, indem erfahrene Praktiker/-innen und handlungsorientierte Wissenschaftler/-innen zusammenwirken.

Das Netzwerk der Kooperationen konnte parallel auf 98 strategische Institutionen und 394 betriebliche Verbund- und Kooperationspartner ausgeweitet werden.

Um die Kernelemente der Qualitätsentwicklung und -sicherung auszutauschen und an Dritte weiterzugeben, führten die Modellversuche und das BIBB bereits 270 Veranstaltungen durch bzw. waren an diesen beteiligt. Immer wieder stellen die Beteiligten ihre Ergebnisse in Gremien vor. Neben der Aufbereitung von Produkten spielen die Weitergabe von Prozess- und Methodenwissen sowie die Verankerung und Verstetigung der erzielten Neuerungen in den Organisationen eine transferentscheidende Rolle.

Die erzielten Ergebnisse stehen interessierten Bildungspartnern zur Verfügung und können an eigene Bedarfe angepasst werden. Neben Anleitungen zur Leitbildentwicklung oder zur betrieblichen Ausbildungsplanung stehen Konzepte zur individuellen Ausbildungsplanung und Strukturierung der Ausbildung sowie Vorschläge zum Führen von Ausbildungsnachweisen und Feedback-Gesprächen. Im Bereich der Ausbilder/-innen-Qualifizierung sind verschiedene Curricula und Workshop-Reihen konzipiert und implementiert worden, die sich u. a. den Themen „Nachwuchsgewinnung“, „Einmündungsproblematik“, „Handlungsorientierung und Lernmoderation“, „lernförderliche Arbeitsgestaltung“, „kompetenzorientierte Einschätzung“ und „Führen von Feedback-Gesprächen“ widmen.

[www.bibb.de/qualitaet](http://www.bibb.de/qualitaet)

## Qualitätssicherung auf europäischer Ebene

### QUALERGY 2020: die europäische Bauinitiative

Auf dem Weg zur Umsetzung der europäischen Klimaschutzziele, denen zufolge in der EU bis zum Jahre 2020 die klimaschädlichen Treibhausgasemissionen um 20 % reduziert, der Energieverbrauch um 20 % gesenkt und der Anteil der Nutzung von erneuerbaren Energien auf 20 % erhöht werden sollen (sog. 20-20-20-Ziele), kommt dem Gebäudebereich eine herausragende Be-

deutung zu, da hier rund 40 % des gesamten Energieverbrauchs und ca. ein Drittel der schädlichen Treibhausgasemissionen registriert werden. Um etwaige Defizite bei der Qualifizierung im Bausektor im Bereich der energetischen Bausanierung und Nutzung erneuerbarer Energien zu erkennen, hat die Europäische Union 2011 eine Initiative zur quantitativen und qualitativen Analyse der Arbeits- und Qualifikationssituation im Bau- und Ausbaubereich unter dem Namen „Build Up Skills“ gestartet. Als erstes Zwischenergebnis dieser Initiative liegt seit Mitte 2012 für jeden Mitgliedstaat der EU jeweils ein Status-quo-Bericht (inklusive einer Lückenanalyse) der Arbeitnehmerschaft insbesondere im Bereich der Planung, Erstellung sowie Instandhaltung von Gebäuden sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht vor. Die notwendigen Maßnahmen zur Behebung der erkannten Defizite werden dabei in einer sog. Qualifizierungs-Roadmap beschrieben. Das BIBB ist Mitglied in dem nationalen Konsortium dieser Initiative, das vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) geführt wird und dem weiterhin das FBH-Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk, das HPI-Heinz-Piast-Institut für Handwerkstechnik, die dena-Deutsche Energieagentur und der ZDB-Zentralverband des Deutschen Baugewerbes angehören.

[www.bauinitiative.de/informationen/publikationen.html](http://www.bauinitiative.de/informationen/publikationen.html)



**Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung**

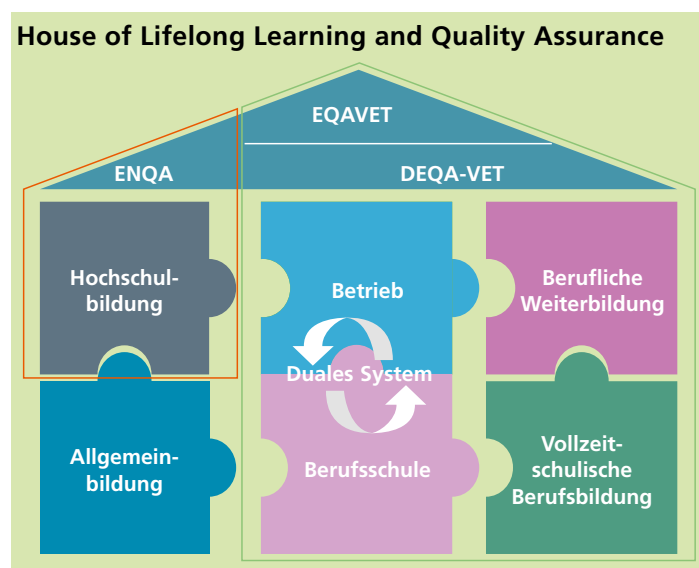
Unter dem Titel „Bildungsrepublik Deutschland: Auf dem Weg zu einer Kultur der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung“ fand im September 2012 die vierte Jahresfachtagung der „deutschen Referenzstelle für Qualitätssicherung und -entwicklung in der beruflichen Bildung (DEQA-VET)“ in Bonn statt. Rund 150 nationale und europäische Besucher diskutierten den Stand der Qualitätssicherung und -kultur in den verschiedenen Sektoren beruflicher Bildung. Die Arbeitsgrundlage bildete u. a. das von DEQA-VET erstellte „House of Lifelong Learning and Quality Assurance“ (siehe Abb.). Dieses stellt – unter dem Dach der europäischen Netzwerke ENQA (European Association for Quality Assurance

in Higher Education) und EQAVET (European Quality Assurance in Vocational Education and Training) – die verschiedenen Bildungssegmente dar, die letztlich alle für das Thema Qualitätssicherung relevant sind.



Zeitgleich zur DEQA-VET-Jahresfachtagung wurde u. a. das 5. EQAVET Projects Seminar (12./13.09.12) abgehalten. Dies ermöglichte nicht zuletzt den deutschen Teilnehmerinnen und Teilnehmern einen Einblick in den europäischen EQAVET-Prozess. In einem Internationalen Forum konnten sich erstmals Vertreterinnen und Vertreter der nationalen Modellversuchsinitiative Qualität mit Beteiligten der fünf europäischen EQAVET-Projekte und Vertreterinnen und Vertretern der Europäischen Kommission – Generaldirektion Bildung und Kultur sowie mit nationalen Stakeholdern austauschen.

[www.deqa-vet.de/de/2116.php](http://www.deqa-vet.de/de/2116.php)  
[www.deqa-vet.de/de/3141.php](http://www.deqa-vet.de/de/3141.php)  
[www.deqa-vet.de](http://www.deqa-vet.de)



## Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege

### Anschlüsse gestalten – Kompetenzen erweitern

Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR) · Duale Studiengänge · Zusatzqualifikationen · ANKOM · DECVET · Bildungsprämie · wbmonitor

In allen Phasen beruflicher Tätigkeit ist Lernen notwendig und lebensbegleitendes Lernen wird zum zentralen Merkmal von Berufsbiografien. Aus individueller Sicht ist es wesentliche Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe und die Gestaltung der eigenen Lebens- und Arbeitschancen, für die Wirtschaft eine Bedingung des Erfolgs und gesellschaftlich betrachtet eine Zukunftsfrage. Für das lebensbegleitende Lernen spielen neben den klassischen organisierten Weiterbildungsprozessen informelles und nonformales Lernen zunehmend eine herausragende Rolle. Dabei machen Globalisierung und technische Entwicklungen unterschiedlichste Lernformen und Lernorte möglich. Dies geht einher mit dem Erfordernis der optimalen Verknüpfung der Lernorte und Optimierung der verschiedenen Bildungswege. Damit Interessierte die unterschiedlichen Angebote und Abschlüsse vergleichen und bewerten können, benötigen sie ein umfangreiches Beratungs- und Unterstützungsangebot.

Im Rahmen der Umsetzung des DQR in das System der Berufsbildung ist die kompetenz- und ergebnisorientierte Strukturierung der Bildungsgänge und Ordnungsmittel genauso erforderlich wie die Einbeziehung informell und non-formal erworbener Kompetenzen. Erfasst werden sollen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse statt formaler Abschlüsse und so Vergleichbarkeit ermöglicht und Durchlässigkeit erhöht werden. Der DQR ist ein wichtiger Beitrag zu mehr Transparenz und letztlich zu mehr Gleichwertigkeit zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung.

Eine entscheidende Rolle spielt dabei, nach welchen Kriterien die Anerkennung informellen Lernens erfolgt, mit welchen Instrumenten und Verfahren sie realisiert wird und welcher konkrete Nutzen damit für die Betroffenen verbunden ist.

Standen in der Vergangenheit vor allem formal gering Qualifizierte, Berufsrückkehrer/-innen und ehrenamtlich Tätige als Zielgruppe im Fokus, erhält das Thema durch die Umsetzung des Anerkennungsgesetzes und der damit verbundenen Feststellung und Anerken-

nung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen an Bedeutung. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) arbeitet mit an der Entwicklung von Verfahren zur Feststellung von Bildungsabschlüssen, die dann zum Einsatz kommen, wenn keine Nachweise vorliegen, die einen Vergleich mit den entsprechenden inländischen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten ermöglichen (siehe auch Anerkennungsgesetz S. 51 f.).

#### „Weiterbildung nutzt allen“

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

**Herr Weiß, infolge der großen Heterogenität ist der Weiterbildungsmarkt vergleichsweise intransparent. Wären mehr Information und Beratung hilfreich – und wie trägt das BIBB zu einer besseren Orientierung bei?**

Das BIBB trägt in vielfältiger Hinsicht zur Transparenz des Weiterbildungsmarktes bei, beispielsweise durch regelmäßige Erhebungen und Analysen zum Weiterbildungsmarkt wie den WB-Monitor, die Entwicklung von anerkannten Fortbildungsabschlüssen oder auch durch die „Checkliste: Qualität beruflicher Weiterbildung“. Sie ist mittlerweile in der achten Auflage erschienen und kann auch im Internet abgerufen werden. Den Weiterbildungsinteressenten bietet die Checkliste eine breite Palette von Informationen, die bei der Entscheidung für eine Weiterbildung relevant sind.





**Durchlässigkeit hat für die Berufsbildung hohe Priorität. Formale Hürden beim Zugang zu einem Hochschulstudium wurden weitgehend beseitigt, faktisch bestehen aber nach wie vor zahlreiche Hemmnisse. Wie können diese abgebaut werden?**

Die Hochschulen organisieren das Studium größtenteils so, dass Berufstätige nur schwer ihren Job beibehalten können. Sie müssen entweder auf Teilzeit umschwenken oder den Job ganz aufgeben. Damit entfällt zumindest ein Teil des regelmäßigen Einkommens, während die finanziellen Verpflichtungen weiterlaufen. Entscheidend für eine Steigerung der Studierquote von beruflich Qualifizierten sind deshalb Studiengänge, die berufsbegleitend studiert werden können. Erfreulicherweise hat ihre Zahl zugenommen, diese Angebote erfreuen sich steigender Studierendenzahlen. Ebenso wichtig sind Brücken- und Stützkurse, um Lücken im Bereich grundlegender Kompetenzen zu schließen. Dies betrifft vor allem die Fremdsprachen, Mathematik und die Naturwissenschaften.

**Duale Studiengänge werden sowohl von den Unternehmen als auch von den Absolventen und Absolventinnen sehr positiv beurteilt und ihre Zahl steigt – was bedeutet diese Entwicklung für die duale Berufsausbildung?**

Für die berufliche Ausbildung besteht eine große Chance darin, als vollwertiger Teil eines integrierten und mit einem akademischen Abschluss endenden Bildungsgangs anerkannt zu sein. Dies unterstreicht einmal mehr den Anspruch auf Anerkennung und Anrechnung beruflicher Qualifikationen im Hinblick auf Hochschulabschlüsse. Allerdings gilt dies nur für die ausbildungsintegrierenden Studiengänge, nicht aber für die praxisintegrierenden Studiengänge. Eine Konkurrenz erwächst allerdings den Fortbildungsabschlüssen. Für die Betriebe und erst recht für die Lernenden mag es attraktiver sein, in einem integrierten Bildungsgang einen Bachelorabschluss zu erwerben als in zwei aufeinander aufbauenden Bildungsgängen eine Fortbildungsprüfung abzulegen. Während bei Vorbereitungskursen auf Fortbildungsabschlüsse teilweise erhebliche Teilnahmegebühren anfallen, selbst bei einer finanziellen Unterstützung nach dem sog. „Meister-BaföG“,

bleibt das Studium meist gebührenfrei. Man wird sich deshalb Gedanken über eine Attraktivitätssteigerung der anerkannten Fortbildung machen müssen.



## Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)

### Umsetzung des DQR

Mit der Entscheidung der Bundesregierung, einen Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) zu implementieren, bestehen die wesentlichen Herausforderungen in der Berufsbildung darin, Ordnungsmittel in Zukunft konsequent lernergebnis- und kompetenzorientiert zu gestalten.

Im DQR wird Kompetenz bildungsbereichsübergreifend verstanden als „die Fähigkeiten und die Bereitschaft, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- und Lernsituationen und für die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen. Methodenkompetenz wird als Querschnittskompetenz angesehen und findet keine eigenständige Erwähnung. Kompetenz wird in diesem Sinne als umfassende Handlungskompetenz verstanden“.

Der DQR besteht aus einer Matrix, die bildungsbereichsübergreifend angelegt ist und sich aus acht vertikalen Niveaus und einer vierteilten horizontalen Ebene, den Deskriptoren, zusammensetzt. Die Niveaus haben die Funktion, die Lernergebnisse zu beschreiben und zu graduieren; die Deskriptoren beschreiben Art und Umfang der erzielten Lernergebnisse des Niveaus. Die Graduierung erfolgt hierarchisch in den acht Niveaus, wobei jedem Niveau Deskriptoren in zwei Kompetenzdimensionen – Sachkompetenz, differenziert nach „Wissen“, „Fertigkeiten“, „Personale Kompetenz“ und unterteilt in „Sozialkompetenz und Selbstständigkeit“ – zugeordnet sind.

**Struktur des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR)**

<b>Niveauindikator</b>			
Anforderungsstruktur			
<b>Fachkompetenz</b>		<b>Personale Kompetenz</b>	
<b>Wissen</b>	<b>Fertigkeiten</b>	<b>Sozialkompetenz</b>	<b>Selbstständigkeit</b>
Tiefe und Breite	Instrumentale und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team-/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit/ Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz

Die Befähigung zum umfassenden beruflichen Handeln ist das zentrale Ziel der Berufsausbildung. Gem. § 1, Absatz 1 BBiG hat „die Berufsausbildung die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen“.

Die gegenwärtige Struktur der geltenden Ausbildungsordnungen ist sehr heterogen: Während einige Berufsbilder bereits handlungsorientiert gestaltet sind, weisen andere eine mehr oder weniger ausgeprägte Fachsystematik auf. Grundsätzlich sind die Ordnungsmittel stärker inhaltsbezogen ausgerichtet, eine konsequente Lernergebnisorientierung fehlt bisher. Das im DQR formulierte Kompetenzverständnis weist damit über das im Berufsbildungsgesetz formulierte Verständnis einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz hinaus.

In den vorliegenden Ordnungsmitteln gibt es keinen expliziten Ausweis der für die Berufsausübung erforderlichen sozialen und personalen Kompetenzen/ Lernergebnisse: Fachkompetenzen lassen sich identifizieren, personale und soziale Aspekte sind dagegen häufig nur implizit enthalten.

Eine wichtige Aufgabe der Zukunft wird darin bestehen, für die Vielfalt der Berufe auf der Grundlage des DQR-Kompetenzverständnisses zu verbindlichen einheitlichen Beschreibungen der Lernergebnisse zu kommen und die Ordnungsmittel entsprechend zu gestalten. Dazu ist es erforderlich, geeignete Kriterien für die Formulierung der zu erzielenden Kompetenzen zu entwickeln und den an der Ordnungsarbeit Betei-

ligten an die Hand zu geben. Bei der Lernergebnisorientierung erfolgt ein „Denken vom Ende her“; dabei verlieren die Inhalte nicht an Bedeutung, sie sind lediglich anders verankert und ihre isolierte Bedeutung im Lehr-Lernprozess schwindet. Entscheidend ist nicht mehr die Frage: „Welche Inhalte sind zu vermitteln?“, sondern „Welche Kompetenzen sind in welcher Breite und Tiefe zu vermitteln und wie kann das gelingen?“

#### **Arbeitsgruppe des Hauptausschusses (HA – AG) „Kompetenzorientierte Ordnungsmittel“ entwickelt Strukturvorschlag**

Nach längeren Erörterungen hat der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung im Sommer 2012 beschlossen, eine Arbeitsgruppe „Kompetenzorientierte Ordnungsmittel“ mit dem Ziel einzurichten, einen gemeinsamen Strukturvorschlag für die Gestaltung kompetenzorientierter Ordnungsmittel zur Umsetzung des DQR zu entwickeln. In der Arbeitsgruppe, die vom BIBB verantwortlich begleitet wird, sind alle Bänke und die KMK vertreten.

Grundlage der Erörterungen ist der folgende Fünf-Punkte-Plan:

- Festlegung der zu erzielenden Lernergebnisse des Berufs – Zusammenfassung der berufsprofilgebenden und berufstypischen Arbeitsaufgaben
- Festlegung relevanter Handlungsfelder. Ausgehend von dem beschriebenen Profil sind in einem weiteren Schritt zwingende, den Beruf prägende und hinreichend komplexe Handlungsfelder zu bestimmen bzw. abzuleiten
- Formulierung der Kompetenzen – Fachkompetenz und Personale Kompetenz (differenziert nach Sozialkompetenz und Selbstständigkeit/Selbstkompetenzen)

- Festlegung der Prüfungsmodalitäten
- Abgleich der Handlungsfelder mit dem Ausbildungsprofil/Berufsprofil.

Mit der Vorlage eines Ergebnisses ist 2014 zu rechnen (siehe auch S. 55).

[www.deutscherqualifikationsrahmen.de](http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de)

## Duale Studiengänge

Seit ihrer Einführung in den 1970er-Jahren erfreuen sich duale Studiengänge stetig steigender Beliebtheit, da sie den Beteiligten eine Reihe von Vorteilen bieten: Für Unternehmen stellen sie eine Möglichkeit dar, ihren Fachkräftenachwuchs besonders praxisgerecht auszubilden und junge Menschen frühzeitig an ihr Unternehmen zu binden. Jugendliche wiederum schätzen neben der Praxishäufigkeit dualer Studiengänge besonders die Möglichkeit, während des Studiums ein Einkommen zu erzielen, und die guten Übernahmechancen in den Unternehmen. Die Praxishäufigkeit und der gute Kontakt zu den Unternehmen bieten den Hochschulen unter anderem eine willkommene Grundlage zur Abgrenzung gegenüber anderen Ausbildungsinstitutionen. Diese Faktoren führten in den vergangenen Jahren zu einer rasanten Steigerung des Angebots dualer Studiengänge in der AusbildungPlus-Datenbank. Sie betrug von April 2010 bis April 2011 20 %, bis April 2012 jedoch nur noch 3,5 %, wenn nur die Ausbildungsangebote für die Erstausbildung berücksichtigt werden.

### Duale Studiengänge

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

In der AusbildungPlus-Datenbank wurden zum Stichtag 30.4.2012 1.384 verschiedene duale Studiengänge erfasst. Diese Zahl stellt eine enorme Steigerung gegenüber dem Vorjahr dar, sie enthält aber einen wichtigen Sonderaspekt: 2012 wurden erstmals in großem Umfang duale Studiengänge für die Weiterbildung in der Datenbank erfasst. Ihre Anzahl betrug 474.

Die meisten erfassten dualen Studiengänge für die Erstausbildung sind den Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften sowie der Informatik zuzuordnen. Hier zeigt sich sehr deutlich der Einfluss der Unternehmen auf das Fächerspektrum: Duale Studienplätze werden in den Fächern angeboten, mit deren Absolventen und Absolventinnen die Unternehmen ihren künftigen Fachkräftebedarf decken möchten. Der Anteil der Wirtschaftswissenschaften war mit über 40 % des Gesamtangebots über die Jahre 2004 bis 2012 stabil. Das Schwerpunktfach ist hierbei die Betriebswirtschaftslehre. Überdurchschnittliche Steigerungsraten im Angebot verzeichneten zum Stichtag 30.4.2012 das allgemeine Ingenieur- (+29 %), das Wirtschaftsingenieur- (+20 %) und das Bauingenieurwesen (+16 %). Damit setzte sich ein Trend aus den Vorjahren fort, in denen ebenfalls hohe Zuwachsraten bei dualen Studienangeboten in den MINT-Fächern festzustellen waren.

Duale Studiengänge eröffnen glänzende Berufsaussichten: In einer Betriebsbefragung des BIBB gaben 45 % der 1.400 befragten Unternehmen an, alle dual Studierenden nach Abschluss des Studiums zu übernehmen. Weitere 27 % übernehmen rund drei Viertel der erfolgreich in ihrem Betrieb ausgebildeten dual Studierenden. Die Bewertung dualer Studiengänge fiel extrem positiv aus. Rund 97 % der befragten Unternehmen sind „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ mit diesem Instrument der Qualifizierung des Fachkräftenachwuchses. Rund zwei Drittel geben an, das duale Studium sei „deutlich besser“ oder „besser“ als das klassische Studium. Hervorgehoben werden insbesondere die „guten Kenntnisse der betrieblichen Abläufe“, die „Fähigkeit zu selbstständigem Arbeiten“ und die „hohe Eigenmotivation“, die die dual Studierenden nach Ansicht der Unternehmen von ihren Mitbewerbern unterscheiden.

[www.ausbildungplus.de](http://www.ausbildungplus.de)



## Zusatzqualifikationen

Zusatzqualifikationen sind ein Instrument der Flexibilisierung und Differenzierung in der dualen Berufsausbildung. Sie geben Betrieben die Möglichkeit, individuelle Qualifikationsanforderungen, die aus ihrer Perspektive nicht oder nicht in ausreichendem Maße in der jeweiligen Ausbildungsordnung berücksichtigt werden, abzudecken. Damit können sie zeitnah auf veränderte Qualifikationsanforderungen reagieren. Auf der anderen Seite erhalten die Jugendlichen die Möglichkeit, Ausbildungsinhalte nach ihren individuellen Interessen zu ergänzen. Gerade für leistungsstärkere Schulabgänger/-innen wird die duale Ausbildung damit attraktiver. Für Abiturienten und Abiturientinnen ist die berufliche Bildung eine erfolgversprechende Alternative zum Studium, wenn die Ausbildung durch eine Zusatzqualifikation aufgewertet wird. Aus bildungspolitischer Sicht sind Zusatzqualifikationen von großer Bedeutung, weil sie mit anerkannten Fortbildungsabschlüssen die berufliche Erstausbildung mit der Weiterbildung enger verzahnen und die Attraktivität der dualen Ausbildung erhöhen.

### Zusatzqualifikationen

Gesetzliche Grundlage ist das Berufsbildungsgesetz (BBiG). Gemäß § 5 Abs. 2 Nr. 5 werden unter Zusatzqualifikationen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten verstanden, die über die Ausbildungsinhalte hinausgehen. In der fachwissenschaftlichen Diskussion wie in der Berufsbildungspraxis werden unter Zusatzqualifikationen darüber hinaus solche Maßnahmen verstanden,

- die parallel zur Berufsausbildung stattfinden oder unmittelbar im Anschluss daran,
- die einen gewissen zeitlichen Mindestumfang nicht unterschreiten (40 Stunden) und
- die zertifiziert werden können.

Die AusbildungPlus-Datenbank des BIBB erfasst bundesweit knapp 2.250 Modelle von Zusatzqualifikationen. Während das Angebot verschiedener Modelle seit 2004 relativ stabil erscheint, sind die Beteiligung der Wirtschaft und das Interesse der Auszubildenden von Schwankungen gekennzeichnet. So verzeichnete die AusbildungPlus-Datenbank zum 30.4.2012 ein zweites Mal in Folge einen Rückgang der Angebote von Zusatzqualifikationen durch Unternehmen auf 16.103.

Gleichzeitig stieg die Zahl der Auszubildenden, die eine Zusatzqualifikation absolvieren, auf über 85.000.

Zusatzqualifikationen werden in einem breiten inhaltlichen Spektrum angeboten. Das umfangreichste Angebot gibt es weiterhin bei denen mit internationalem Bezug. Von den 703 Angeboten in diesem Bereich entfallen fast 81 % auf Fremdsprachen, 11,6 % auf Auslandspraktika und gut 7 % auf internationales Management/Außenhandel. Es folgen der Bereich Technik (324 Modelle), der 2012 den stärksten Zuwachs um fast 7 % verzeichnete, und die kaufmännischen Qualifikationen (260 Angebote). Bei Letzteren wurden vor allem die anerkannten Fortbildungen Handelsassistent/-in und Handelsfachwirt/-in, aber auch Betriebsassistent/-in im Handwerk stark nachgefragt. Die Informationstechnologie steht mit 253 Modellen an vierter Stelle. Beliebt sind hier vor allem CNC-Techniken, der europäische Computerführerschein (ECDL) oder Programmiersprachen wie C++. Modelle für den Erwerb der Fachhochschulreife parallel zur Berufsausbildung haben seit 2004 zunächst stark, dann aber auf niedrigem Niveau stetig zugenommen. Derzeit gibt es 189 verschiedene Modelle, mit denen man das Fachabitur zusammen mit einer Ausbildung erwerben kann (2004: 133 Modelle).

Die hier genannten Zusatzqualifikationen sind nicht im Rahmen einer Ausbildungsordnung geregelt. Sie unterscheiden sich damit von den kodifizierten Zusatzqualifikationen. Mit der Novellierung von § 5 (2) Nr. 5 des Berufsbildungsgesetzes 2005 wurde die Möglichkeit geschaffen, Zusatzqualifikationen in Ausbildungsordnungen zu verankern; § 49 BBiG regelt ihre Prüfung. Davon wurde bisher für die Ausbildungsberufe Musikfachhändler/-in, Buchhändler/-in, Tourismuskaufmann/frau, Medientechnologe/Medientechnologin Siebdruck, Medientechnologe/Medientechnologin Druck und Textilgestalter/-in Gebrauch gemacht. Durch die einheitliche Regelung in der Ausbildungsordnung besitzen sie bundesweite Gültigkeit.

## „ANKOM – Übergänge von der beruflichen in die hochschulische Bildung“

### Ziel, Gegenstand und Projektstruktur der Initiative

Mehr Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschule erfordert ein zielgruppenspezifisches Übergangsmanagement. Mit den zwischen 2005 und

2008 in der BMBF-Förderinitiative „ANKOM – Anrechnung“ entwickelten und erprobten Verfahren zur Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge konnten hierzu wesentliche Beiträge geleistet werden. Die 2012 gestartete BMBF-Förderinitiative „ANKOM – Übergänge von der beruflichen in die hochschulische Bildung“ knüpft an diese Ergebnisse an. In 20 Projekten werden nunmehr bis 2014 für die Zielgruppe beruflich Qualifizierter unterstützende Maßnahmen und Modelle des Studieneinstiegs und der Studiengestaltung entwickelt und erprobt, die insbesondere der Lebens- und Arbeitssituation Berufstätiger Rechnung tragen. 19 Projekte werden an privaten und öffentlichen Universitäten und Fachhochschulen durchgeführt, ein Projekt bei einem Bildungsträger.

Die in den Projekten einbezogenen Fachbereiche umfassen u. a. Studiengänge der Informationswissenschaften, der Sozialen Arbeit, Pflegewissenschaften, Landwirtschaft, Chemie, Biologie, Betriebswirtschaft, Optometrie, Berufs-/Betriebspädagogik, des Maschinenbaus, Finanzmanagements und des Gesundheitsmanagements.

Wissenschaftlich begleitet wird die Initiative „ANKOM – Übergänge“ vom HIS-Institut für Hochschulforschung in Kooperation mit dem Institut für Innovation und Technik (iit) der VDI/VDE-IT. Projektträger des Programms ist das BIBB, das für die Administration und die prozessbegleitende Beratung der Projekte insbesondere zu berufsbildungsspezifischen Fragen zuständig ist.

### Inhalte und Handlungsfelder der Initiative

In den 20 Projekten werden zielgruppenspezifische Informations- und Beratungsangebote wie

- Online-Studienvorbereitungsprogramme und Brückenkurse
- Mentoring-Konzepte und Coachingangebote
- örtlich und zeitlich flexibilisierte Studienangebote mit onlinebasierten, tutoriell unterstützten Studienphasen sowie
- berufsbegleitende und berufsintegrierte Studiengänge

entwickelt und erprobt.

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

Erste Zwischenergebnisse aus den Projekten und der Evaluation der wissenschaftlichen Begleitung werden im zweiten Quartal 2013 erwartet.

[www.bibb.de/ankom](http://www.bibb.de/ankom)



### DECVET – Durchlässigkeit und Transparenz in der beruflichen Bildung fördern

Im Rahmen dieser Pilotinitiative förderte das BMBF deutschlandweit zehn Pilotprojekte zur Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung (DECVET). Das BIBB koordinierte und begleitete die Initiative fachlich. Im Fokus stand die Entwicklung und Erprobung eines Modells zur Übertragung von Lernergebnissen von einem Teilbereich der beruflichen Bildung in einen anderen (Anrechnungsverfahren). Strukturen in der beruflichen Bildung sollen künftig transparenter gestaltet und die Durchlässigkeit an markanten Zu- und Übergängen systematisch erleichtert werden. Zunächst galt es, Lernergebniseinheiten zu definieren und zu beschreiben, Bewertungsverfahren zu entwickeln und ihre Validierung und Dokumentation zu ermöglichen sowie Qualifizierungsmaßnahmen zur Durchführung von Lernergebnisfeststellungsverfahren zu entwickeln. In einem weiteren Schritt sollten Möglichkeiten zur Festlegung von Leistungspunkten identifiziert und Anrechnungsverfahren zur Übertragung der Lernergebnisse erprobt werden. Da alle Akteure der beruflichen Bildung einbezogen waren, konnte aufgezeigt werden, wie die Durchlässigkeit und Transparenz verbessert, die Attraktivität beruflicher Qualifizierungswege erhöht und für die Betroffenen Warteschleifen mit Zeitverlust, redundante Qualifizierungen und „Bildungs-Sackgassen“ vermieden werden können.

Im Juni 2012 wurden die Ergebnisse der zehn Pilotprojekte und der Gesamtinitiative auf der DECVET-Abschlusstagung in Berlin der Fachöffentlichkeit präsentiert und gemeinsam mit 200 Vertreterinnen und Vertretern aus Wissenschaft, Berufsbildungspraxis aus Betrieben, Berufsschulen sowie den Vertreterinnen

und Vertretern von Kammern, Ländern und Sozialpartnern diskutiert. Im Mittelpunkt stand die Frage, welche Chancen sich für einen bundesweiten Transfer der Ergebnisse bieten und welche Konsequenzen hieraus für die Gestaltung des deutschen Berufsbildungssystems abgeleitet werden können. Ferner wurden die Ergebnisse der DECVET-Initiative an Erfahrungen weiterer bundesweit angelegter Initiativen zur Förderung der Durchlässigkeit gespiegelt und die Frage einer stärkeren strategischen Verankerung von Durchlässigkeit im Berufsbildungssystem erörtert.



DECVET-Abschlusstagung in Berlin, Juni 2012

Unter der Überschrift „Themenspezifische Konsequenzen aus den Ergebnissen der Pilotinitiative DECVET und andere Initiativen für die zukünftige Gestaltung der Berufsbildung“ befassten sich die Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit den Lernergebniseinheiten als Basis für die Curriculum-Entwicklung, Verfahren zur Feststellung von Lernergebnissen und Anforderungen an das Bildungspersonal und Verfahren der Äquivalenzprüfung als Grundlage für Anrechnungsempfehlungen. Auch Vertreterinnen und Vertreter der BMBF-Initiativen JOBSTARTER CONNECT und ANKOM, des ZDH, der Europäischen Kommission, des BIBB sowie der KMK und des BMBF brachten ihre Sichtweisen und Anregungen in die Diskussion ein.

[www.decvet.net](http://www.decvet.net)

## » Zahlt sich aus: Die Bildungsprämie

### Die Bildungsprämie – Förderung individueller beruflicher Weiterbildung

Seit Sommer 2012 betreut die Programmstelle „Bildungsprämie“ im BIBB das gleichnamige Programm des BMBF, das im Dezember 2008 eingeführt wurde. Insbesondere Personen, die sich bisher aus finanziellen Gründen nicht an Weiterbildungsaktivitäten beteiligt haben, sollen durch die Bildungsprämie mobilisiert werden. Das Programm ist nachfrageorientiert angelegt und fördert gezielt individuelle berufliche Weiterbildungsmaßnahmen.

Mit der Bildungsprämie, die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert wird, können Weiterbildungen unterstützt werden, die entweder berufsspezifische Kenntnisse bzw. Fertigkeiten vermitteln oder der Stärkung der allgemeinen Beschäftigungsfähigkeit dienen, wie z. B. Kurse im Bereich Grundbildung oder Fremdsprachen.

Die Bildungsprämie umfasst zwei Finanzierungsinstrumente, die kumulativ anwendbar sind:

- **Prämiengutschein:** Mit dem Gutschein werden 50 % der Weiterbildungskosten (max. 500 Euro) übernommen. Den Gutschein kann erhalten, wer mindestens 15 Stunden pro Woche erwerbstätig ist und dessen zu versteuerndes Jahreseinkommen 20.000 Euro (Alleinstehende) bzw. 40.000 Euro (gemeinsame Veranlagung) nicht übersteigt.
- **Spargutschein:** Mit dem „Weiterbildungssparen“ wird im Vermögensbildungsgesetz eine Entnahme aus einem angesparten Guthaben erlaubt, um Weiterbildung zu finanzieren, auch wenn die Sperrfrist noch nicht abgelaufen ist. Die Arbeitnehmersparzulage geht dabei nicht verloren. Der Spargutschein kann auch als Ergänzung des Prämiengutscheins für den finanziellen Eigenanteil genutzt werden. Damit können aufwendige und langfristige Weiterbildungen leichter finanziert werden.

Für den Erhalt eines Prämien- und/oder Spargutscheins ist die Teilnahme an einem Beratungsgespräch verpflichtend, das bundesweit bei ca. 560 Beratungsstellen kostenlos angeboten wird.

[www.bildungspraemie.info](http://www.bildungspraemie.info)



wbmonitor

### Weiterbildungsmarkt positiv gestimmt

Zentraler Bestandteil der jährlichen **wbmonitor** Online-Umfragen unter Weiterbildungsanbietern ([www.wbmonitor.de](http://www.wbmonitor.de)) ist die Berechnung des **wbmonitor-Klimawertes**, der Auskunft über das Wirtschaftsklima in der Weiterbildung gibt und analog dem ifo Geschäftsklimawert berechnet wird. Mit einem Wert von +25 ist das Wirtschaftsklima für alle Weiterbildungsanbieter gegenüber den beiden Vorjahren stabil (vgl. Grafik). Es entspricht im Jahr 2012 dem Geschäftsklima des gesamten Dienstleistungsgewerbes.

### Entwicklung der wbmonitor-Klimawerte von 2007 bis 2012

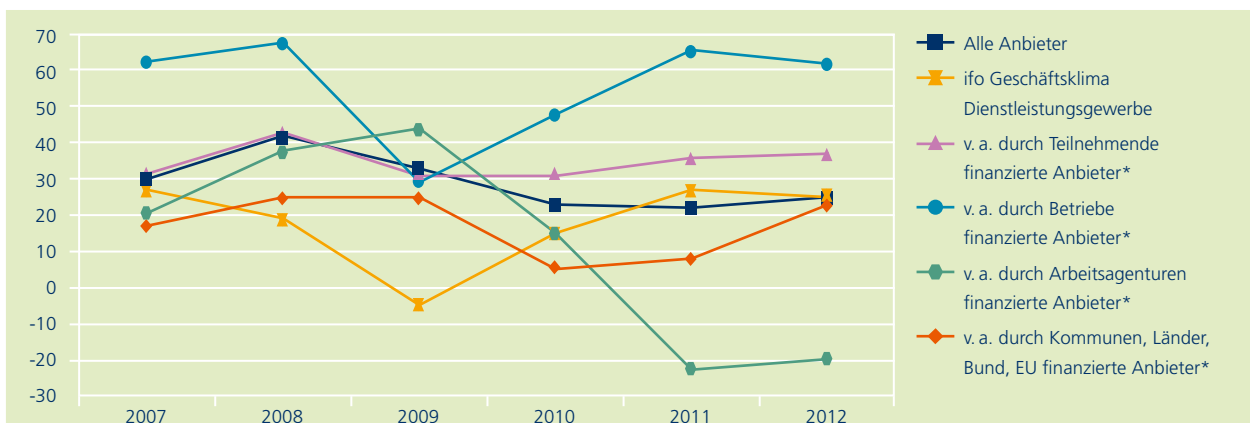
Nach wie vor sehr gegensätzliche Bedingungen herrschen in den Teilmärkten der überwiegend betrieblich sowie der vor allem durch die Arbeitsagenturen finanzierten Anbieter. Während sich der **wbmonitor-Klimawert** für die betrieblich finanzierten Anbieter mit +62 nach wie vor auf sehr hohem Niveau befindet, entsprechend des sich seit Ende 2011 abschwächen-

den Wirtschaftswachstums aber leicht gesunken ist, berichten die von den Arbeitsagenturen finanzierten Anbieter auch 2012 von einem negativen Wirtschaftsklima. Hauptursache hierfür ist das anhaltende anti-zyklische Fördertief ihres Hauptfinanziers. Die Talfahrt ihres Klimawertes seit dem krisenkompensatorischen Förderhoch 2009 setzt sich jedoch nicht weiter fort. Einzig die überwiegend durch Mittel von Kommunen, Ländern, Bund und/oder EU finanzierten Anbieter können sich mit einem Plus von 15 Punkten leicht vom Gesamttrend der Stabilisierung abheben und weisen auch im Gegensatz zu den Vorjahren kein unterdurchschnittliches Wirtschaftsklima mehr auf.

Das anhaltend schlechte Wirtschaftsklima der in ihrer Weiterbildungsfinanzierung stark von den Arbeitsagenturen abhängigen Anbieter korrespondiert mit einem Bedeutungsverlust dieses Weiterbildungsfinanziers. Im Zeitraum von 2009 bis 2011 ist der Anteil der Anbieter, die diesen Finanzierungsschwerpunkt aufweisen, von 18 % auf 14 % gesunken. Auch die Prognose der Beschäftigungsentwicklung ist für diese Anbietergruppe eher negativ, insbesondere bei befristet angestelltem Personal (44 % der Anbieter „wird 2012 sinken“; 41 % „wird 2012 etwa gleich bleiben“), wohingegen betrieblich finanzierte Anbieter entsprechend ihrer glänzenden Auftragslage eine stabile Beschäftigungssituation erwarteten.

[www.wbmonitor.de](http://www.wbmonitor.de)

### Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge: Entwicklung 2007 bis 2012



\* 50 % oder mehr der Einnahmen in der Weiterbildung stammen aus den angegebenen Finanzierungsquellen

In die Klimawerte fließen Einschätzungen zur aktuellen und zukünftigen wirtschaftlichen Situation ein. Sie können zwischen -100 und +100 schwanken, wobei höhere Werte eine bessere Stimmung anzeigen.

Quellen: BIBB/DIE wbmonitor Umfragen 2007–2012; ifo Geschäftsklima Dienstleistungsgewerbe 2007–2012, jeweils im Mai

## Berufliche Bildung weiter öffnen

### Unterschiedliche Lernvoraussetzungen berücksichtigen

Berufsorientierungsprogramm · Good Practice Center · Modellversuchsförderschwerpunkt „Heterogenität“ · Menschen mit Behinderungen · Auszubildende mit sprachlich-kommunikativem Förderbedarf · Berufswünsche und Erfolgchancen bei Migrationshintergrund

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist von jeher mit der Erforschung und Verbesserung der Situation von Personen befasst, die den Übergang in Ausbildung und Beruf unter erschwerten Bedingungen bewältigen müssen, weil gesundheitliche, sprachliche oder soziale Voraussetzungen ihnen das Lernen erschweren. Um unterstützend wirken zu können, müssen Förderangebote die individuellen Lernvoraussetzungen und -bedürfnisse der Einzelnen kennen und angemessen aufgreifen. Zugleich erfordert die Gestaltung von Forschungs- und Förderaktivitäten eine Bündelung zu Zielgruppen, die ähnlich relevante Merkmale aufweisen.

Diese Doppelung der Perspektive spiegelt sich auch in den hier vorgestellten Aktivitäten des Bundesinstituts. Maßnahmen zur Berufsorientierung richten sich an Jugendliche mit individuell höchst unterschiedlichen Interessen und Fähigkeiten, und auch sprachlich-kommunikative Förderbedarfe beschränken sich längst nicht mehr auf Personen, die Deutsch als zweite Sprache erlernt haben. Zugleich müssen Ausbildungsverantwortliche gezielt auf die Arbeit mit behinderten Menschen vorbereitet und auch Berufsverläufe von Migrantinnen/Migranten gesondert betrachtet werden, solange Exklusionsmechanismen wirksam sind, die sie insgesamt als Gruppe betreffen. Gerade für die Letztgenannten sind im vergangenen Jahr positive Initiativen ergriffen worden: Nach intensiven fachlichen, vom BIBB moderierten Diskussionen hat dessen Hauptausschuss im Juni 2012 ein „Rahmencurriculum für eine Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation“ verabschiedet; es soll Ausbilder/-innen für die Ausbildung behinderter Menschen qualifizieren (siehe auch S. 56).

#### „Unterschiedliche Lernvoraussetzungen erfordern unterschiedliche Förderangebote“

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



#### Die Anzahl der Jugendlichen, die nach der Schule in Übergangsmaßnahmen statt in Ausbildung einmünden, ist auf unter 300.000 gesunken – auch dank der Aktivitäten des BIBB?

Ich hoffe schon; allerdings fehlen dafür eindeutige Beweise. Sicherlich spielt zunächst einmal die günstigere Relation zwischen der Anzahl der Ausbildungsplätze und der der Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber eine wesentliche Rolle. Insofern sind hier zunächst Demografie und Konjunktur entscheidend, nicht das BIBB. Aber wenn, um ein Beispiel zu nennen, durch das Berufsorientierungsprogramm (BOP) inzwischen rund 450.000 Schülerinnen und Schüler die Chance erhalten, nicht den erstbesten erreichbaren Beruf zu erlernen, sondern vor dem Beginn einer Ausbildung durch praktische Erfahrungen eigene Interessen und Stärken klären können, dann dürfte sich das reduzierend auf die spätere Zahl der Abbrüche auswirken. Und die weitere Verbreitung von Modellen assistierter Ausbildung sollte dafür sorgen, dass mehr unterstützungsbedürftigen Jugendlichen als bisher eine berufliche Qualifizierung ermöglicht wird. Deshalb haben wir uns dieses Themas im letzten Jahr angenommen. Auch die vom BIBB koordinierten Modellversuche stellen hier einen wichtigen Baustein dar.

#### Gibt es neben den vom BIBB durchgeführten Programmen noch andere Entwicklungen, von denen Sie sich positive Wirkungen für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf erhoffen?

Ich denke, dass die von der UN-Konvention für Menschen mit Behinderungen angestoßene Inklus-



sionsdebatte mehr und mehr Auswirkungen auf den Lehrstellenmarkt und die betriebliche Ausbildungspraxis haben wird. Jugendliche mit Lernbeeinträchtigungen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, wird endlich als Aufgabe aller Beteiligten und damit auch der Unternehmen selbst betrachtet.

**Migrantinnen und Migranten sind seit vielen Jahren ein Dauerthema des BIBB. Finden Ihre Forschungsergebnisse und Beratungen überhaupt Eingang in den politischen Bereich, um gesellschaftlich Wirkung erzielen zu können?**

Ich sehe da durchaus die Möglichkeit zur Einflussnahme, zumal wir zurzeit einen interessanten Perspektivwechsel begleiten dürfen. Statt von einer speziellen „Benachteiligtenforschung für Menschen mit Migrationshintergrund“ zu sprechen, wird zunehmend erkannt, dass Migrantinnen und Migranten nicht per se benachteiligt oder weniger qualifiziert sind als andere Bevölkerungsgruppen. Vielmehr spielen soziale Aspekte und gesellschaftliche Ausschlussmechanismen eine wichtige Rolle, die bekämpft werden müssen. Auch Schwierigkeiten, die als „klassisch migrantisch“ galten, wie unzureichende Fähigkeiten zur Kommunikation in der deutschen Sprache, werden gleichfalls bei Jugendlichen mit deutscher Muttersprache beklagt. Das BIBB arbeitet, auch in Kooperation mit der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung, an Erkenntnissen und praktischen Vorschlägen dazu, wie der beschriebene Perspektivwechsel in Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung einfließen kann. Das betrifft sowohl den Bereich der Erstausbildung als auch Lehrgänge und Trainingsmaßnahmen der beruflichen Weiterbildung, in denen die besonderen Anforderungen des Lernens in Deutsch als Zweitsprache weit stärker berücksichtigt werden müssen, als dies bislang der Fall ist. Hier geht es um eine Öffnung der ganz normalen Kurse durch weiterbildungsbegleitende Angebote, in denen Sprach- und Fachlernen miteinander verbunden werden, ebenso wie um die dafür notwendige Qualifizierung des Lehrpersonals. Ich gehe davon aus, dass die Einsicht in die Notwendigkeit, in diesem Bereich noch mehr zu tun, sich zunehmend durchsetzen wird – auch im Zuge der Umsetzung des Gesetzes zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse und künftiger Fachkräftenwerbung.

## Berufsorientierungsprogramm: Berufsorientierung weiterentwickeln und optimieren

Das Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zur „Förderung von Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten“ (BOP), das das BIBB seit dem Programmstart im Jahr 2008 administrativ und fachlich betreut, ist inzwischen fest etabliert. Das BIBB hat mittlerweile Zuschüsse in Höhe von fast 210 Millionen Euro für mehr als 400 Bildungsträger bewilligt. Damit werden mehr als 450.000 Schülerinnen und Schüler erreicht.

Deswegen werden inhaltliche Optimierungsprozesse immer wichtiger wie z. B. die Qualitätssicherung oder die Verzahnung des BOP mit anderen Berufsorientierungsmaßnahmen. So arbeitet das Programm seit Anfang 2012 mit neuen Richtlinien und acht Qualitätskriterien, die in einem gemeinsamen Diskussionsprozess von BMBF und BIBB mit den Trägern entwickelt wurden und nun zur Auswahl der Projekte herangezogen werden. Im Mittelpunkt steht dabei immer die Frage, welche Bedingungen den Berufsorientierungsprozess der Jugendlichen optimal unterstützen. Neben der generellen Eignung des Trägers und der konzeptionellen Gestaltung des Programms spielen hier auch Aspekte der regionalen Vernetzung und der Nachhaltigkeit eine wichtige Rolle.



Foto: P. Himsel



2. BOP-Jahrestagung: Preisträger mit PStS Rachel

Zur Unterstützung dieses Qualitätssicherungsprozesses hat das BIBB im Jahr 2012 eine Veranstaltungsreihe zur Weiterentwicklung des BOP in der Praxis durchgeführt. Ausgehend von einer Binnensicht auf die Umsetzung der Maßnahmen bei den Berufsbildungsstätten (Stichwort: Projektmanagement und Konzeptentwicklung) wurde im Verlauf des Jahres zunehmend auf programmexterne Faktoren wie die Kooperation mit Schulen oder die Verknüpfung mit anderen regionalen Maßnahmen fokussiert. Auf der abschließenden Jahrestagung im November 2012, bei der die Verknüpfung des BOP mit anderen Instrumenten und Maßnahmen der Berufsorientierung in den Blick genommen und diskutiert wurde, zeigten die dort vorgestellten Beiträge aus der Praxis, dass und wie das BOP bei den Trägern vor Ort als Element der Bildungsketten wahrgenommen und umgesetzt wird. Das BIBB wird 2013 die vielen Beispiele guter Praxis für die Fachöffentlichkeit aufbereiten und eine programmbegleitende Evaluation starten, die durch die Identifikation von Einflussfaktoren zur qualitativen Weiterentwicklung des Programms beitragen soll.

[www.berufsorientierungsprogramm.de](http://www.berufsorientierungsprogramm.de)



## Good Practice Center

Im Zentrum der Arbeit des Good Practice Center (GPC) stehen Angebote und Programme für junge Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen im Übergang von der Schule in den Beruf Unterstützung benötigen. Für das Fachpersonal an dieser ersten Schwelle arbeitet das GPC praxisbezogene und wissenschaftliche Informationen auf und bietet einen Überblick über Entwicklungen des Praxisfeldes. Im Jahr 2012 standen Reformmodelle für den Übergang, Programme wie die Berufseinstiegsbegleitung oder die arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung sowie neue Erkenntnisse z. B. zu Jugend in Armut im Vordergrund.

In den vergangenen Jahren wurden Jugendliche mit ungünstigen Startchancen unter dem Etikett „Benachteiligte“ häufig in Sondersysteme – in außerbetriebliche Ausbildung oder in Maßnahmen des Übergangsbereichs – abgedrängt. Wichtige Potenziale bleiben so ungenutzt und Talente können sich nicht entfalten. Obwohl nun Übergangsmaßnahmen abgebaut werden und in einigen Branchen oder Regionen immer mehr Ausbildungsstellen unbesetzt bleiben, können nicht alle Jugendlichen ihren Wunsch nach einer betrieblichen Ausbildung realisieren. Die Anforderungen der Ausbildungen sind hoch. Viele Betriebe haben sich in den letzten Jahren an eine Auswahl der Besten gewöhnt und zögern, junge Menschen mit ungünstigeren Voraussetzungen einzustellen, weil sie sich für eine möglicherweise notwendige Unterstützung nicht zuständig und auch nicht gewappnet fühlen.

In der Praxis entwickeln sich neue Modelle beruflicher Bildung, die Erkenntnisse aus der Benachteiligtenförderung in die betriebliche Ausbildung transferieren. So soll z. B. die „assistierte Ausbildung“ eine Brücke bilden zwischen den Bedarfen der Betriebe und den Voraussetzungen Jugendlicher. Die Idee besteht darin, dass Bildungsträger eine neue Rolle übernehmen: Sie werden zum Dienstleister sowohl für den Betrieb als auch

für die Auszubildenden. Die Unterstützungsstrukturen beginnen schon vor der Ausbildung und können deren gesamte Dauer absichern. Die Betriebe profitieren dabei von einer Hilfe bei der Bewerberauswahl und der Ausbildungsorganisation. Sie werden qualifiziert für den pädagogischen Umgang mit unterstützungsbedürftigen Jugendlichen und können nach Bedarf auf Beratung und Begleitung zurückgreifen. Die Jugendlichen wiederum bereiten sich mit der Assistenz eines Bildungsträgers gezielt auf ihren Ausbildungsberuf und den Betrieb vor und erhalten während der Ausbildung die individuell erforderliche Unterstützung.

Mit einem Expertenworkshop hat das GPC gemeinsam mit dem Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit diese Idee aufgegriffen. „Gemeinsam Zukunftschancen sichern – neue Formen kooperativer Ausbildung“, unter dieser Überschrift präsentierten sich Projekte, die die Grundidee einer „assistierten Ausbildung“ mit unterschiedlichen Schwerpunkten umsetzen:

- Das Projekt „Carpo“ in Baden-Württemberg zielt vor allem auf die Teilhabe unterschiedlicher Jugendlicher am normalen Ausbildungssystem und wendet sich an Zielgruppen wie Altbewerber/-innen und junge Eltern. Es legt besonderen Wert auf hohe Individualität in der Betreuung, je nach den unterschiedlichen Bedürfnissen der Jugendlichen und der Betriebe. Dazu gehören auch flexible Ausbildungsstrukturen, zum Beispiel wenn junge Mütter eine Teilzeitausbildung benötigen.
- Im Wuppermann Bildungswerk in Leverkusen orientiert sich die „Auftragsausbildung“ am betrieblichen Interesse. Im Auftrag der regionalen

Metall- und Elektrounternehmen übernimmt die GmbH teilweise oder ganz die Ausbildung, die individuell und flexibel gestaltet werden kann.

- Auch in der BIBB-Modellversuchsreihe „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ werden „assistierte Ausbildungen“ erprobt, zum Beispiel beim Bildungsdienstleister „Zukunftsbau“ in Berlin sowie im Modellversuch „AnHand“ in der Region Aachen.

Der GPC-Expertenworkshop bildete den Auftakt, die „assistierte Ausbildung“ stärker in die berufsbildungspolitische Diskussion einzubringen und zu ihrer Verbreitung in der Praxis beizutragen.

[www.good-practice.de/infoangebote\\_beitrag4931.php](http://www.good-practice.de/infoangebote_beitrag4931.php)

Gesamtdokumentation:

[www.good-practice.de/4997.php](http://www.good-practice.de/4997.php)

### Modellversuchsförderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“

Der Förderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ wird von 17 Modellversuchen, der wissenschaftlichen Begleitung und der Programmleitung im BIBB gestaltet. Im Fokus standen auch im Jahr 2012 kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die bei der Rekrutierung ihrer Auszubildenden im Zuge des demografischen Wandels einem erheblichen Wettbewerbsdruck (mit Großunternehmen und anderen Bildungssystemen) unterliegen.

Das Programm ist darauf angelegt, die KMU in die Gestaltung und Umsetzung der in den Modellversuchen initiierten Arbeiten einzubeziehen. Diese Aktivierung zielt insbesondere darauf ab, die Verantwortung für die Nachwuchssicherung perspektivisch in starkem Maße den Unternehmen selbst zu übertragen. 2012 wurden hierzu insgesamt 1.526 Kooperationspartnerschaften geschlossen (darunter 1.426 Betriebe, insbesondere KMU, sowie 100 weitere Akteure, z. B. Bildungsdienstleister, zuständige Stellen nach BBiG, Schulen).





Aufseiten der Jugendlichen zielt das Programm auf eine ganzheitliche Betrachtung. Es geht darum, alle Potenziale der Jugendlichen zu berücksichtigen – unabhängig von ihrer Herkunft und der Höhe ihrer Leistungsfähigkeit – und ihnen so einen Weg in eine berufliche Ausbildung zu eröffnen und zu einem qualifizierten und entwicklungsfähigen Abschluss zu verhelfen. Dazu wurden im Jahr 2012 unterschiedliche Konzepte, Verfahren und Instrumente in den Modellversuchen erarbeitet und erprobt, die sich auf folgende vier zentrale Handlungsfelder beziehen:

- Im Bereich des Übergangs Schule – Berufsausbildung geht es vorrangig um den Aufbau und die Pflege von Netzwerken und Kooperationsplattformen, die Einbindung bestehender Förderinstrumente und die Berufsvorbereitung im Betrieb.
- Im Rahmen der Entwicklung spezifischer Ausbildungsmärkte („Ausbildungsmarketing“) bemühen sich die Modellversuche, die Attraktivität einer Ausbildung in bestimmten Branchen, Berufsfeldern oder Regionen zu fördern. Dazu gehören Informations- und berufsorientierende Veranstaltungen sowie Betriebspraktika und weitere kreative Konzepte der Öffentlichkeitsarbeit (u. a. Web 2.0-Anwendungen/Integration von Social Media).
- Die Unterstützung des betrieblichen Ausbildungsmanagements reicht von der Rekrutierung und Auswahl geeigneter Bewerber und Bewerberinnen (Kompetenzfeststellungsverfahren/Matchingprozesse), über die Planung und Organisation der Ausbildung bis zur Unterstützung und Begleitung (Assistenz) der Ausbildung.
- Die Qualifizierung des Ausbildungspersonals erfolgt über:
  - Qualifizierungsmodule für ausbildende Fachkräfte;
  - Unternehmerstammtische; betriebliche Multiplikatoren, die sich auch mit Lehrer/-innen und Ausbilder/-innen austauschen;
  - Netzwerke, um das Bildungspersonal für das Programmthema zu sensibilisieren.

Diese Handlungsfelder wurden innerhalb des Programmnetzwerkes erarbeitet. Dazu fanden Arbeitsforen und Netzwerktreffen zu folgenden Themen statt:

- Kompetenzen bewerten und entwickeln
- Netzwerke, Handlungsfelder, Instrumente und ihr Gestaltungsrahmen
- Unternehmerisch (Mit)Denken und Handeln
- Gewinnung von Auszubildenden durch Unterstützung kleiner und mittelständischer Unternehmen.

Beim Christiani-Ausbildertag in Konstanz stellte der Förderschwerpunkt im Rahmen einer zweitägigen Fachtagung zum Thema „Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ ausgewählte Arbeitsergebnisse vor. Es beteiligten sich mehr als 40 Expertinnen und Experten aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung aktiv an den Diskussionen. Die Veranstaltung leistete einen wichtigen Beitrag zum prozessbegleitenden Transfer.

Die Dokumente der Tagungen, Publikationen und weitere Informationen sind unter [www.bibb.de/heterogenitaet](http://www.bibb.de/heterogenitaet) zu finden, wobei insbesondere auf die Publikation „Kompetenzentwicklung in der flexiblen und gestaltungsoffenen Aus- und Weiterbildung“ in der Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“ des BIBB hingewiesen wird. Darüber wurde im Mai 2012 unter [www.foraus.de](http://www.foraus.de) ein Pinnwandeintrag eingestellt, der eine rege Diskussion zum Thema „Heterogenität in der Berufsbildung/Fachkräftesicherung“ eröffnet hat (zu Redaktionsschluss 27 Antworten und über 7.500 Zugriffe).

## Menschen mit Behinderungen

Im Juni 2012 hat der Hauptausschuss (HA) des BIBB ein „Rahmencurriculum für eine Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation“ („ReZA“) verabschiedet. Die Weiterbildung soll die berufliche Handlungskompetenz des Ausbildungspersonals von behinderten Menschen stärken und fördern. Das Rahmencurriculum setzt den vom Ausschuss für Fragen behinderter Menschen (AFbM) und BIBB initiierten Prozess zur Einführung bundesweit einheitlicher Qualitätsstandards in die Ausbildung von behinderten Menschen in Fachpraktiker/-innen-Berufen fort. Meilenstein auf diesem Weg war die Verabschiedung der „Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO“ im Jahr 2009. Ein Kernelement dieser Rahmenregelung ist die rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation der Ausbilder/-innen. ReZA bietet nun die für die Praxis erforderliche Orientierung.

Das Rahmencurriculum wurde im Auftrag des BMBF von einer Projektgruppe der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e.V. (BAG BBW) unter Beteiligung eines Fachbeirats auf Basis der in der Rahmenregelung genannten acht Kompetenzfelder erarbeitet. Besondere Schwerpunkte liegen auf den

Themen Lernbehinderung, Lernstörung, Verhaltensauffälligkeiten und psychische Behinderungen, personenbezogene Förderplanung, qualifizierte Zusammenarbeit mit den Berufsschulen und Übergänge in „Vollausbildungen“.

Die rehabilitationspädagogische Weiterbildung steht prinzipiell allen an der beruflichen Ausbildung von behinderten Menschen Beteiligten offen, vorausgesetzt werden die Inhalte der Ausbilder/-innen-Eignungsverordnung sowie Ausbildungserfahrung. Eine formale Prüfung – wie in Fortbildungsverordnungen – ist nicht vorgeschrieben. Es ist jedoch ein Nachweis über behinderungsspezifische Qualifikationen (Zertifikat) zu erbringen, den Absolventinnen und Absolventen den Kammern vorlegen können. Dem jeweiligen Anbieter obliegt die konzeptionelle Umsetzung von ReZA sowie die Gestaltung der zeitlichen Abfolge und Form der Durchführung; der Gesamtumfang beträgt entsprechend der Rahmenregelung 320 Stunden.

Die von BIBB und AFbM getragene Entwicklung im Bereich der Fachpraktiker/-innen-Berufe entspricht nicht nur dem Teilhabegebot des Grundgesetzes und dem Inklusionsgedanken der UN-Konvention für Menschen mit Behinderungen. Sie stellt in Zeiten von demografischem Wandel und Fachkräftemangel auch ein zukunftsweisendes Vorgehen dar, bilden Fachpraktiker- und Fachpraktikerinnen-Ausbildungen doch ein Potenzial, das von Betrieben künftig stärker als bisher genutzt werden kann.

Anschlussfähigkeit und Durchlässigkeit besitzen für die berufliche Bildung behinderter Menschen besondere Bedeutung. Deshalb setzt sich das BIBB unvermindert dafür ein, die berufliche Qualifizierung behinderter Menschen in allen Bereichen zu fördern und nicht nur jene Felder zu fokussieren, die unter dem Dach von BBiG und HwO liegen. Allein aufgrund der hohen Zahl betroffener Menschen besitzen die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und die dort stattfindenden Entwicklungen große Relevanz. So hat sich das BIBB auch mit einem eigenen Arbeitskreis am 12. Bundeskongress „Werkstätten:Tag 2012 – Maßarbeit für alle – Wandel – Chancen – Verantwortung“ im September 2012 in Freiburg beteiligt.

<http://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA154.pdf>

## Auszubildende mit sprachlich-kommunikativem Förderbedarf

Um ihren Bedarf an Fachkräften zu decken, werden sich künftig mehr ausbildungsbereite Betriebe als bisher auch für solche Jugendliche öffnen, die Schwierigkeiten bei der Kommunikation in der deutschen Sprache haben. Diese können sich etwa darin äußern, dass Auszubildende mündlich erteilte Anweisungen und fachliche Erklärungen nicht immer gleich verstehen, dass sie ihre eigenen Gedanken nicht hinreichend präzise ausdrücken können und dass es des Öfteren zu Missverständnissen kommt. Und sie können einhergehen mit Verhaltensweisen wie Hemmungen beim Sprechen oder besonderer Empfindlichkeit in der Reaktion auf Missverständnisse und Korrekturen, die den Erwerb und die Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz erschweren. Alles dies betrifft nicht allein Jugendliche ausländischer Herkunft.

Ausbilder/-innen sind auf den Umgang mit derartigen Schwierigkeiten in aller Regel nicht vorbereitet; entsprechend improvisiert und eher zufällig fallen ihre Reaktionen aus: Manche warten ab und vertrauen allein auf die positive Wirkung von ausbildungsbegleitenden Hilfen, andere versuchen kleine Hilfen zu geben, wieder andere investieren viel Zeit in Korrekturen und Erklärungen. Letztendlich betrachten sie die Befassung mit sprachlichen Aspekten der Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz nicht als ihre Aufgabe: Vorliegende Fortbildungsangebote werden von den Betrieben bislang kaum genutzt.

Das BIBB und die Universität Erlangen-Nürnberg wollen in einem gemeinsamen Forschungs- und Entwicklungsprojekt herausfinden, ob eine Förderung der Jugendlichen auch im Rahmen der betrieblichen Ausbildung möglich ist, und Eckpunkte für ein praxisorientiertes Ausbilder-Fortbildungskonzept zum pädagogischen Umgang mit sprachlich-kommunikativen Förderbedarfen von Auszubildenden erarbeiten. Dafür werden vorhandene Förderkonzepte analysiert und mittels qualitativer Interviews möglichst genaue Informationen darüber erhoben, in welchen betrieblichen Alltagssituationen bei Auszubildenden wiederkehrend Schwierigkeiten im Umgang mit der deutschen Sprache deutlich werden, wie das Ausbildungspersonal darauf reagiert und wie es der Möglichkeit gegenübersteht, sich für den Umgang mit sprachlich-kommunikativen Schwierigkeiten in der Ausbildung zu qualifizieren.

[www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6854](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6854)

## Berufswünsche und Erfolgchancen von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen mit Migrationshintergrund

Die Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz ist für junge Migrantinnen und Migranten viel schwieriger als für Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Vorliegende Studien zeigen, dass dies selbst dann gilt, wenn sie über die gleichen schulischen Voraussetzungen verfügen und auch andere wichtige Rahmenbedingungen übereinstimmen, wie z. B. die Lage auf dem regionalen Ausbildungsmarkt. Als eine Erklärung für die geringeren Übergangschancen in betriebliche Berufsausbildung galt in der Vergangenheit, dass sich die Berufswünsche junger Migrantinnen und Migranten zu einseitig auf wenige „Modeberufe“ richten würden. Um dies zu überprüfen, wurde eine Analyse auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010 durchgeführt. Dabei handelt es sich um eine repräsentative schriftliche Befragung von rund 4.600 ausbildungsreifen Jugendlichen, die im Berichtsjahr 2009/2010 bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) als Bewerber/-innen um einen Ausbildungsplatz gemeldet waren.

Die BIBB-Auswertung ergab, dass sich Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund für ein breites Spektrum an Ausbildungsberufen interessieren. Allerdings gibt es im Hinblick auf die jeweils favorisierten Berufe durchaus Unterschiede zwischen beiden Gruppen. So möchten junge Migrantinnen und Migranten beispielsweise häufiger zu Waren- und Dienstleistungskaufleuten ausgebildet werden, während sie Bau- und Holzberufe seltener anstreben als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Ein etwa gleich großes Interesse besteht bei beiden Gruppen an Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen sowie an Metall- und Elektroberufen.

Der Anteil der Bewerber/-innen, die bei der Ausbildungsplatzsuche erfolgreich sind, unterscheidet sich erheblich je nach favorisierter Berufsgruppe, jedoch sind die Aussichten der jungen Migrantinnen und Migranten fast immer deutlich geringer. So münden beispielsweise bei einem überwiegenden Interesse an Metall- und Elektroberufen von den Jugendlichen mit Migrationshintergrund nur 34 % in betriebliche Ausbildung ein, während es bei denjenigen ohne Migrationshintergrund 60 % sind. Deutlich unterschiedliche Erfolgsaussichten bestehen auch dann, wenn Organisa-

tions-, Verwaltungs- und Büroberufe (31 % bzw. 51 %) oder die Berufsgruppe der Waren- und Dienstleistungskaufleute (21 % bzw. 29 %) angestrebt werden.

Einzige Ausnahme sind die Bau- und Holzberufe: Die relativ wenigen Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, die an dieser Berufsgruppe interessiert sind, erhalten sogar häufiger einen Ausbildungsplatz als diejenigen ohne Migrationshintergrund mit entsprechenden Berufswünschen (41 % bzw. 31 %). Dies liegt wahrscheinlich daran, dass in den Bau- und Holzberufen die Angebots-Nachfrage-Verhältnisse auf dem Ausbildungsmarkt für die Bewerber/-innen insgesamt verhältnismäßig günstig sind.

Die erheblich größeren Schwierigkeiten junger Migrantinnen und Migranten, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden, können somit nicht auf zu einseitige Berufswünsche zurückgeführt werden. Auch ihre im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund etwas anderen Berufspräferenzen spielen hierbei keine Rolle. Denn die Analysen zeigen, dass auch unter Berücksichtigung der getroffenen Berufswahl sowie vielfältiger weiterer Faktoren, die den Erfolg der Ausbildungsstellensuche beeinflussen können, die Übergangschancen in betriebliche Ausbildung für junge Migrantinnen und Migranten signifikant niedriger sind als in der Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund.

<http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6965>

## Internationalisierung der Berufsbildung

### Das BIBB als internationales Kompetenzzentrum weiter ausbauen

Europäische Berufsbildungskoooperation · Mobilität – Transparenzinstrumente · Inklusion ·  
Außereuropäische Berufsbildungskoooperation · Anerkennungsgesetz

Das Aufgabenfeld des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) im Bereich der internationalen und europäischen Berufsbildungszusammenarbeit hat sich im letzten Jahr erweitert. Von besonderer Bedeutung waren dabei Beratungsaktivitäten hinsichtlich des Transfers der Grundprinzipien des dualen Berufsbildungssystems in andere Länder sowie Aktivitäten im Zusammenhang mit dem am 1. April 2012 in Kraft getretenen „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ – kurz Anerkennungsgesetz. Weitere wichtige Themenfelder waren u. a. die Entwicklung der höheren Berufsbildung in Europa, das europäische Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET) sowie das Thema Inklusion.

#### „Erweiterung der Berufsbildungskoooperation“



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

**Mehrere europäische Länder haben im letzten Jahr Deutschland um Unterstützung beim Aufbau dualer Ausbildungs-**

**strukturen gebeten. Ein wesentlicher Grund hierfür ist die Erwartung, dass damit die hohe Jugendarbeitslosigkeit in diesen Ländern verringert werden kann. Wie bewerten Sie diese Entwicklung?**

Als BIBB freut uns natürlich das Interesse am dualen Ausbildungssystem und wir unterstützen daher im Rahmen bilateraler Arbeitsgruppen die entsprechenden Reformanstrengungen in diesen Ländern. In Staaten wie Spanien und Griechenland mit ihrer weit überdurchschnittlich hohen Jugendarbeitslosigkeit existiert ein großer Handlungsdruck und es müssen Maßnahmen gefunden werden, die auch kurzfristig Angebote schaffen.

Jedoch muss realistischerweise bedacht werden, dass die Höhe der Jugendarbeitslosigkeit auch von weiteren Faktoren abhängt wie beispielsweise der wirtschaftlichen Gesamtsituation oder dem Fachkräftebedarf am Arbeitsmarkt. Fakt ist, für Jugendliche wie für Erwachsene müssen die erforderlichen Arbeitsplätze erst einmal vorhanden sein. Sicherlich kann man sagen, dass in Deutschland die Qualität unseres Berufsbildungssystems einen wesentlichen Beitrag zur Beschäftigungsfähigkeit von jungen Menschen und der geringeren Jugendarbeitslosigkeit leistet. Wenn wir uns die Erwerbsbeteiligung von Absolventen und Absolventinnen beruflicher Ausbildungen in den ersten drei Jahren nach Abschluss ihrer Ausbildung ansehen, so belegen die Zahlen, dass die duale Berufsausbildung in Deutschland für relativ gute Übergänge zwischen Ausbildung und Beschäftigung sorgt. Wenn also Länder wie Spanien, Italien oder Portugal praxisorientierte, kooperative Ausbildungsstrukturen einrichten oder verstärken wollen, so geht es auch darum, das Verständnis einer gemeinsamen Verantwortung für die berufliche Bildung zwischen dem Staat, der Wirtschaft und den Sozialpartnern zu erzielen. Diese Dinge benötigen Zeit sich zu entwickeln.

**Auch die Beratung des BIBB zu den Qualitätsfaktoren des deutschen Berufsbildungssystems hat in den letzten Jahren in Asien, Südamerika und Osteuropa zugenommen. Welche Expertise kann aus Ihrer Sicht das BIBB hier einbringen?**

In diese Beratungen können wir die Expertise und die Erfahrungen des gesamten Instituts als Kompetenzzentrum für die berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland einbringen. Unser Know-how reicht von der Entwicklung von Ausbildungsstandards über die Beratung zu Finanzierungsmodellen der beruflichen Bildung in gemeinsamer Verantwortung von Staat und Wirtschaft bis hin zur Konzeption und Umsetzung eines datenbasierten Berufsbildungsberichts, wie es jüngst in Vietnam mit Unterstützung

des BIBB erfolgreich gelungen ist. Die Qualifizierung des Ausbildungspersonals ist ein weiterer Bereich, in dem Staaten, die künftig innerhalb ihrer Bildungssysteme stärker betriebs- und praxisorientierte Formen der beruflichen Ausbildung einsetzen wollen, Beratung und Unterstützung erfragen. Denn trotz des weltweiten Trends zur Akademisierung stellen wir fest, dass eine zunehmende Zahl von Staaten nach Alternativen suchen, um ihrer Jugend den Erwerb einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz zu ermöglichen und ihnen damit eine berufliche und gesellschaftliche Perspektive zu bieten. Hier bietet unser System mit seiner Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung ein attraktives Modell für junge Menschen, die keine akademische Karriere einschlagen, aber eine Ausbildung mit Aufstiegs- und Karrierechancen sowie guten Beschäftigungsaussichten absolvieren möchten.

**Seit April 2012 ist das Anerkennungsgesetz in Kraft. Auch das BIBB beteiligt sich an dessen Umsetzung. Wie sehen Sie die Entwicklung nach einem Jahr? Wurden die Erwartungen erfüllt?**

Die Verfahren zur Anerkennung bzw. zur Feststellung der Gleichwertigkeit eines ausländischen Berufsabschlusses mit einem deutschen Referenzberuf laufen gerade erst an. Daher ist es für eine abschließende Antwort aus meiner Sicht noch zu früh. Das BIBB unterstützt das BMBF in der Umsetzung des Gesetzes, z. B. durch Aufbau und Pflege des Portals „Anerkennung in Deutschland“, das sich an Anerkennung Suchende und deren Beraterinnen und Berater wendet. Hier verzeichnen wir ein hohes Informationsinteresse, das sich in über 250.000 Besucherinnen und Besuchern in 2012 niederschlägt, davon sind ca. 45 % aus dem Ausland. Es zeigt, dass durch das Gesetz viele Menschen mit ausländischen Qualifikationen motiviert werden, sich über die Anerkennung ihres Abschlusses und damit ihre beruflichen Perspektiven in Deutschland zu informieren.

## Europäische Berufsbildungs-kooperation – Aufbau dualer Ausbildungsstrukturen

Angesichts der gestiegenen Jugendarbeitslosigkeit in Europa, die in einigen südeuropäischen Ländern wie Griechenland und Spanien inzwischen eine Quote von über 50 Prozent erreicht hat, haben die EU-Kommission und die europäischen Mitgliedstaaten eine Reihe von Initiativen gestartet. So hatte die EU-Kommission u. a. Ende Dezember 2011 die Initiative „Chancen für junge Menschen“ verabschiedet, in der die Mitgliedstaaten aufgerufen werden, frühzeitige Schulabgänge zu verhindern, jungen Menschen die Entwicklung der für den Arbeitsmarkt relevanten Kompetenzen zu erleichtern sowie ihnen das Sammeln von Berufserfahrungen und eine innerbetriebliche Ausbildung zu ermöglichen. Außerdem zielt die Initiative darauf ab, junge Menschen bei der Suche nach einem ersten Arbeitsplatz zu unterstützen. Auf dem EU-Gipfel Ende Januar 2012 verabredeten die Mitgliedstaaten weitere gemeinsame Anstrengungen zur Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit. Das Thema duale Berufsbildung spielte hierbei eine besondere Rolle.



EU-Bildungsgipfel in Berlin am 10./11. Dezember 2012

Vor diesem Hintergrund hat Deutschland mit Spanien, Portugal, Italien, Griechenland, der Slowakei sowie Lettland eine engere Kooperation vereinbart. Sie sieht im Kern eine Unterstützung beim Aufbau dualer Ausbildungsstrukturen in diesen Ländern vor. Die Kooperation ist eingebettet in den strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung „Education and Training 2020“, in der die duale bzw. betriebsintegrierte Ausbildung als Kernelement der Bildungsmoderni-



sierung genannt wird. Auf einer Konferenz in Berlin im Dezember 2012 unterzeichneten die sieben Länder ein Memorandum, das eine Reihe von Maßnahmen und Aktivitäten zur Förderung dualer Ausbildungsmodelle enthält.

#### Memorandum – Auszug

- 30.000 Austauschmaßnahmen (Praktika, Ausbildungsphasen) werden realisiert.
- In den Partnerländern werden 30 regionale Ausbildungsnetzwerke unter deutscher Beteiligung geschaffen.
- Sechs politische Beratungsprojekte werden aufgesetzt.
- Mindestens zehn Studienreisen finden statt, bei denen sich Expertinnen und Experten zu den im Memorandum genannten Handlungsfeldern austauschen und vor Ort informieren.
- Ein deutscher Beratungs-Expertenpool und eine Peer Learning-Plattform zur Koordination und zum sukzessiven Ausbau der Kooperation werden geschaffen.
- Das BMBF stellt für die Jahre 2013/2014 über die laufende Förderung der internationalen Berufsbildungskoooperation hinaus zusätzlich 10 Mio. Euro für die Umsetzung des Memorandums zur Verfügung, die durch Mittel der Partnerländer ergänzt werden.

Die Europäische Kommission und das Europäische Zentrum zur Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) unterstützen diesen Prozess. Die Kommission will mit einer europäischen Ausbildungsallianz weitere Staaten in den von Deutschland angestoßenen Reformprozess integrieren.

Das BIBB wurde vom BMBF beauftragt, die Berufsbildungszusammenarbeit mit den Partnerländern organisatorisch und konzeptionell zu begleiten. Als erste bilaterale Kooperation wurde die Berufsbildungszusammenarbeit mit Spanien am 12. Juli 2012 im Rahmen einer deutsch-spanischen Ausbildungskonferenz in Stuttgart mit der Unterzeichnung einer Absichtserklärung auf den Weg gebracht. Am 26.11.2012 folgte die konstituierende Sitzung einer deutsch-spanischen Arbeitsgruppe in Madrid, der Vertreter beider Regierungen sowie der nationalen Spitzenorganisationen der Sozialpartner sowie der

Kammern angehören. Der in Madrid verabschiedete Aktionsplan sieht laut Vereinbarung eine Reihe von Projekten in mehreren Handlungsfeldern vor. [www.bibb.de/de/62781.htm](http://www.bibb.de/de/62781.htm)

#### Aktionsplan

Die deutsch-spanische Arbeitsgruppe hat Aktivitäten bis Ende 2013 definiert. Diese zielen zum einen auf die Förderung des Austausches zwischen Akteuren der Berufsbildung beider Länder, zum anderen auf die Vertiefung des gegenseitigen Verständnisses der Berufsbildungssysteme. Die geplanten Aktivitäten umfassen im Einzelnen:

- Austausch von Informationen und Durchführung von Studienbesuchen zum gegenseitigen besseren Verständnis der Berufsbildungssysteme
- Förderung von Kontakten zwischen Vertretern aus Politik und Verbänden zum Austausch über Methoden und Maßnahmen im Berufsbildungsbereich, die sich als Beispiele guter Praxis bewährt haben
- Ermöglichung von längerfristigen Auslandsaufenthalten für Auszubildende
- Förderung von Kontakten zwischen Lehrern und Ausbildern
- Förderung des Austausches von Vertretern auf Managementebene der ausbildenden Unternehmen
- Konferenz zu ersten Ergebnissen sowie zur Weiterführung der deutsch-spanischen Berufsbildungskoooperation Ende 2013/Anfang 2014.

Auf Initiative des BMBF wird zudem im Bundesinstitut eine „Zentralstelle für internationale Berufsbildungskoooperation“ eingerichtet. Sie soll als Anlaufstelle für die steigende internationale Nachfrage zum deutschen Berufsbildungssystem dienen.



## Monitoring internationaler Berufsbildungssysteme

### ReferNet

Hauptaufgabe des europäischen Netzwerkes ReferNet ist die Aufbereitung und Analyse von Informationen der beruflichen Bildung sowie die Verbesserung der Transparenz in diesem Bereich in Europa. Dies geschieht insbesondere durch die nationalen Analyseberichte. Zu speziell ausgesuchten Themenfeldern der Berufsbildung werden vergleichbare Informationen und Daten in Form von Berichten ausgewertet. So wurde im Jahr 2012 der Länderbericht „VET in Europe – Country Report“, der die wesentlichen Strukturen und Steuerungsmechanismen der nationalen Systeme skizziert, aktualisiert und neu strukturiert. Der Politikbericht „Policy Report“ erhielt ebenfalls eine neue Form und floss in die jeweiligen länderspezifischen Kurzdarstellungen des CEDEFOP ein. Der „Policy Report“ befasst sich mit den nationalen politischen Maßnahmen und Initiativen, über die im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses im Zweijahresrhythmus berichtet wird. Darüber hinaus werden die Entwicklungen in den Berufsbildungssystemen von der EU-Kommission vor dem Hintergrund der gemeinsamen Ziele „Education and Training 2020“ beobachtet und ab 2013 zweimal jährlich im Rahmen der sog. European Semester entsprechende Empfehlungen an die einzelnen Mitgliedstaaten gegeben.

Die deutschen Berichte, und weitgehend die der europäischen Partner, stehen zum Download auf der nationalen ReferNet Internetseite zur Verfügung. Einen kompakten und zusammenfassenden Einblick bietet zudem die Broschüre „Blickpunkt Berufsbildung Deutschland“, die in den Sprachen Deutsch, Englisch und Französisch publiziert wurde.

[www.refernet.de](http://www.refernet.de)



### IHBB

Das Internationale Handbuch der Berufsbildung (IHBB), das vom BIBB zusammen mit der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg herausgegeben wird, umfasst die Darstellung von 44 Berufsbildungssystemen aus Industrie-, Schwellen- und Entwicklungsländern. Die Länderstudien werden laufend ak-

tualisiert. Im Jahr 2012 sind die Länderstudien Niederlande und Indonesien erschienen.

Jede Studie wird einem Review-Verfahren unterzogen. Die Informationen aus dem IHBB sollen die Einbindung von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen aus Deutschland in die internationale Berufsbildungszusammenarbeit erleichtern und fördern sowie deutschen Berufsbildungspraktikern im In- und Ausland den Zugang zu den Berufsbildungssystemen eröffnen. Die Arbeiten am Handbuch stellen eine wichtige Grundlage für die kontinuierliche Aufgabe des Monitorings von Berufsbildungssystemen im BIBB dar.

### Neue Trends erkennen: die Entwicklung der „höheren Berufsbildung“

Qualifikationsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt verändern sich. Das hat Auswirkungen auf berufliche Bildungsgänge. An Fachhochschulen und Berufsakademien, also im hochschulischen Bildungsbereich, entstehen zahlreiche Angebote, die sich durch eine



Integration beruflicher und akademischer Elemente auszeichnen. Lösen sich die Grenzen zwischen den Bildungsbereichen auf? Tendenzen, Modelle und die Rolle der Unternehmen waren Thema der internationalen BIBB-Fachtagung „The level 6 issue – Alignment of VET and HE qualifications in the EQF“/„Berufliche Erstausbildung im Tertiärbereich – Modelle und ihre Relevanz aus internationaler Perspektive“ im November 2012 in Bonn. Forschungsergebnisse aus verschiedenen Ländern wurden vorgestellt und Relevanz und Akzeptanz dualer Studiengänge im Vergleich zu Qualifikationen der beruflichen Fortbildung aus Sicht von Unternehmen thematisiert.

Eine Dokumentation der Beiträge der Referenten und Referentinnen aus der Schweiz, Österreich, England und Deutschland ist unter [www.bibb.de/de/62701.htm](http://www.bibb.de/de/62701.htm) verfügbar.

## Mobilität – Transparenzinstrumente

### ECVET

Mit der vom Europäischen Parlament und vom Rat der Europäischen Union 2009 verabschiedeten Empfehlung zur Einrichtung eines Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung (ECVET) soll die Anrechnung, Anerkennung und Akkumulierung bewerteter Lernergebnisse von Einzelpersonen, die eine Qualifikation erwerben wollen, erleichtert werden. Im Rahmen des lebenslangen Lernens soll des Weiteren die Übertragbarkeit erworbener Kompetenzen zwischen verschiedenen Bereichen der Wirtschaft und innerhalb des Arbeitsmarktes gefördert werden. Wichtige Zielsetzung der Erprobung von ECVET ist es zugleich, die europäische Bildungszusammenarbeit sowie die Etablierung transnationaler Praxisnetzwerke zu fördern. Bis 2014 sind die Mitgliedstaaten aufgefordert, entsprechende praxisorientierte Verfahren und Instrumente zu entwickeln und zu erproben.

Seit 2010 unterstützt das europäische Netzwerk Nationaler Agenturen (NetECVET) die Bildungsakteure bei der Entwicklung übertragbarer ECVET-Verfahren und -Instrumente, die die unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den Mitgliedstaaten berücksichtigen. Auf der Grundlage der Ergebnisse aus sieben europäischen Workshops entwickelt NetECVET in Zusammenarbeit mit Bildungspraktikern ein „Toolkit“ zur Anwendung von ECVET-Elementen, das eine breite Palette von Lösungsansätzen, aber auch maßgeschneiderte Konzepte sowie Beispiele und Trainingsmaterialien enthält.

Bildungsakteure und Lernende, die ECVET im Rahmen von EU-geförderten Pilot-Projekten testen und weiterentwickeln, sehen darin eine Möglichkeit zur nachhaltigen Verbesserung der Qualität grenzüberschreitender Mobilitätsmaßnahmen. Auch längerfristige Auslandsaufenthalte während der Berufsausbildung können durch Nutzung von ECVET-Instrumenten wie Partnerschaftsvereinbarung und Lernvereinbarung etabliert und gesichert werden. Die Zahl der Bildungsakteure, die ECVET im Rahmen des EU-Programms für lebenslanges Lernen erproben, steigt stetig. Ihr Ziel

ist es praxistaugliche, transparente Verfahren und Instrumente zu entwickeln, die die Übertragbarkeit von Lernergebnissen von einem Land in ein anderes sowie zwischen unterschiedlichen Bildungsbereichen erleichtern können. Darauf liegt auch der Fokus der acht ECVET-Pilotprojekte aus der zweiten EU-Förderperiode 2011–2014, von denen fünf Pilotprojekte mit deutscher Beteiligung – darunter die ersten drei unter deutscher Federführung – durchgeführt werden: EASY Metal, 2get1care, ESgCQ, CARE und MEN-ECVET.

[www.easymetal.inbas.com](http://www.easymetal.inbas.com)

[www.2get1care.de](http://www.2get1care.de)

[www.ecvet-professional.eu](http://www.ecvet-professional.eu)

[www.icareproject.eu](http://www.icareproject.eu)

[www.bibb.de/de/wlk57507.htm](http://www.bibb.de/de/wlk57507.htm)

In Deutschland werden Bildungsakteure bei der Erprobung von ECVET im Kontext transnationaler Mobilität von der Nationalen Koordinierungsstelle (NKS) ECVET, die das BMBF bei der Nationalen Agentur „Bildung für Europa“ eingerichtet hat, informiert, beraten und unterstützt. Gemeinsam mit Bildungsexperten aus der Praxis hat die NKS ECVET neben einem Leitfaden zur Beschreibung von Lernergebniseinheiten 2012 einen Leitfaden zur Bewertung und Dokumentation von Lernergebniseinheiten erarbeitet. Flankiert wird die Arbeit der Koordinierungsstelle seit Beginn 2012 durch ein „Nationales Team von ECVET-Expertinnen und Experten“. Die von der EU-Kommission und dem BMBF finanzierte Initiative zielt darauf ab, ECVET einem breiten Anwenderkreis bekannt zu machen und neue Zielgruppen für die Anwendung von ECVET zu interessieren.

### Inklusion

Die EU-Kommission hat das Ziel der Inklusion u. a. in ihrer bildungspolitischen Strategie 2020 festgeschrieben. Vor diesem Hintergrund hat die NA beim BIBB eine Studie zu Auslandsaufhalten von Benachteiligten in der Berufsausbildung herausgegeben. Die Studie „Mobilität – Kompetenzzuwachs für Benachteiligte, LEONARDO DA VINCI Mobilität fördert Kompetenzzuwachs und Beschäftigungsfähigkeit von Benachteiligten in der Berufsausbildung“ zeigt u. a., dass Auslandserfahrungen – neben der Förderung von Fremdsprachen und interkulturellen Kompetenzen – eine Steigerung der Sozialkompetenzen und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit bei Benachteiligten bewirken. Die Studie bestätigt außerdem, wie

pädagogisch wichtig und integrativ nützlich Auslandsaufenthalte in der Benachteiligtenförderung sind.

Die Studie wurde im Mai 2012 auf einer Fachtagung in Bonn vorgestellt und diskutiert. Sie ist unter [www.na-bibb.de/uploads/tx\\_ttproducts/datasheet/impuls\\_44\\_web\\_01.pdf](http://www.na-bibb.de/uploads/tx_ttproducts/datasheet/impuls_44_web_01.pdf) abrufbar.

Das Thema Inklusion spielte auch im Programm für lebenslanges Lernen (PLL) eine wichtige Rolle. Im europäischen Netzwerk INCLUSION untersuchen seit 2009 Vertreter/-innen von Nationalen Agenturen aus 13 europäischen Ländern die Frage, inwieweit das PLL benachteiligte Gruppen einschließt und wie zukünftig die Inklusion dieser Gruppen unterstützt werden kann. Die Arbeiten im Netzwerk wurden im November 2012 abgeschlossen.

Als wichtigste Ergebnisse des Netzwerks sind zehn Empfehlungen für die inklusivere Gestaltung eines zukünftigen Programms sowie eine Datenbank mit mehr als 150 Beispielen guter Projektpraxis aus dem gesam-

ten PLL entstanden. Die Empfehlungen basieren insbesondere auf einer Analyse der Beteiligung von benachteiligten Gruppen am PLL in den beteiligten Ländern sowie auf der Auswertung von zwei Seminaren, die im Rahmen des Netzwerks durchgeführt wurden. Sie richten sich an die Europäische Kommission, die Exekutivagentur, die Nationalen Agenturen sowie wichtige Stakeholder und Projektträger. Inhaltlich beziehen sich die Empfehlungen insbesondere auf die Notwendigkeit einer gemeinsamen Inklusionsstrategie und einheitlicher Definitionen, eine verbesserte Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure, eine einfachere Finanz- und Programmstruktur sowie eine stärkere Unterstützung von Projekten bei der Ansprache und Vorbereitung von benachteiligten Gruppen.

Weitere Informationen zu den Aktivitäten und Ergebnissen des Netzwerks sowie die Datenbank mit Beispielen guter Praxis sind auf der Website des Netzwerks verfügbar. [www.llpinclusion.eu/](http://www.llpinclusion.eu/)

**NA beim BIBB**

Die **Nationale Agentur Bildung für Europa** beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) besteht seit dem Jahr 2000 und arbeitet im Auftrag und mit finanzieller Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Sie führt in Deutschland die Programme **LEONARDO DA VINCI** für die Berufsbildung und **GRUNDTVIG** für den Bereich der Erwachsenenbildung durch. Beide Einzelprogramme sind Teil des EU Bildungsprogramms für lebenslanges Lernen PLL (2007–2013). Darüber hinaus ist die NA beim BIBB **Nationales Europass Center** (NEC), **Nationale Koordinierungsstelle ECVET** und seit Ende 2012 **Nationale Koordinierungsstelle für die Europäische Agenda für Erwachsenenbildung**. Ferner führt sie in Deutschland EU-Studienbesuche für Berufsbildungsexperten durch und nimmt verschiedene europabezogene Sonderaufgaben wahr.



Leonardo da Vinci Mobilität im Bereich der

- Erstausbildung: 529 Projekte/14.358 Teilnehmer/-innen
  - Personen am Arbeitsmarkt: 80 Projekte/2.166 Teilnehmer/-innen
  - Fachkräfte der Berufsbildung: 91 Projekte/1.624 Teilnehmer/-innen
- Leonardo da Vinci Innovationstransfer: 34 Projekte  
 Leonardo da Vinci Partnerschaften: 123 Projekte  
 Grundtvig Partnerschaften: 168 Projekte

**NA-Service online:**

- [www.na-bibb.de](http://www.na-bibb.de)
- [www.europass-info.de](http://www.europass-info.de)
- [www.eu-bildungspolitik.de](http://www.eu-bildungspolitik.de)
- [www.ecvet-info.de](http://www.ecvet-info.de)

## Außereuropäische Berufsbildungs-kooperation

Das Interesse an betriebsnaher Ausbildung zeigt sich nicht nur auf dem europäischen Kontinent, sondern weltweit. Im BIBB haben die Anfragen nach Beratungsleistungen zur praxisorientierten Berufsausbildung weiter zugenommen. Im Mittelpunkt der Beratungsaktivitäten des BIBB standen im Jahr 2012 Indien, China, Vietnam, Russland, Kolumbien und Chile.



### Indien

Unter Federführung des BMBF fand die jährliche Sitzung der deutsch-indischen Arbeitsgruppe zur Berufsbildung am 11./12.

Oktober 2012 in Udaipur im Bundesstaat Rajasthan statt. Ziel der Zusammenarbeit mit der indischen Regierung, Institutionen und Verbänden ist es, zur Modernisierung des indischen Berufsbildungssystems beizutragen.

Im Fokus der Aktivitäten des BIBB stand die Zusammenarbeit mit der „National Skills Development Corporation (NSDC)“ in Delhi und dem „Central Staff Training and Research Institute“ (CSTARI) in Kalkutta. Das BIBB unterstützt die Partner bei der Entwicklung von Berufs-, Ausbildungs- und Prüfungsstandards sowie von Curricula und in der Qualifikationsentwicklungsforschung. Darüber hinaus beauftragte das BIBB die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH), eine Studie zum Ausbildungsengagement deutscher Unternehmen in Indien durchzuführen. Das Hauptergebnis war, dass Aspekte der dualen Berufsausbildung bislang nur eine geringe Rolle bei der Konzeption und Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen deutscher Unternehmen in Indien spielen und nur einige „Best Performer“ angelehnt an das duale System ausbilden. Laut aktuellem Fünfjahresplan hat Indien einen Bedarf an 20.000 neuen Trainerinnen und Trainern pro Jahr. Die Kapazitäten im Land erlauben jedoch gegenwärtig nur die Schulung eines Zehntels von diesem Bedarf. Hier gibt es ein großes Potenzial für deutsche Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung, weil Indien handlungs- und marktorientiertes Know-how gezielt in Deutschland nachfragt.

Im letzten Jahr absolvierten 20 indische Ausbildungsleiter von staatlichen Berufsbildungseinrichtungen ein Training bei der Kreishandwerkerschaft Hellweg-Lippe in Soest. Das Ausschreibungsverfahren dazu führte

iMOVE (s. Kasten) auf Grundlage einer Vereinbarung zwischen dem BMBF und dem indischen Arbeitsministerium durch. Im Jahr 2013 soll eine Ausbildungsmaßnahme für weitere 120 indische Ausbilderinnen und Ausbilder in Deutschland über iMOVE ausgeschrieben werden. Eine wissenschaftliche Evaluation der Pilotmaßnahme wird gegenwärtig durchgeführt.

Das BIBB und iMOVE beteiligten sich zudem am Deutschlandjahr in Indien, das unter dem Motto „Germany and India 2011–2012: Infinite Opportunities“ anlässlich des 60. Jahrestages der Aufnahme diplomatischer Beziehungen zwischen Deutschland und Indien stattfand. Deutschland präsentierte sich auf einer Städtetour durch Indien mit dem Titel „Indo-German Urban Mela“. Am 13. Oktober 2012 wurde das iMOVE-Büro in Neu-Delhi durch das BMBF feierlich eröffnet.

### iMOVE

Mit der Initiative **iMOVE** – Kompetenz für internationale Bildungsmärkte, die das BMBF ins Leben gerufen hat, steht sowohl deutschen Anbietern als auch ausländischen Nachfragern von Bildungsdienstleistungen ein gemeinsamer Ansprechpartner zur Verfügung.

iMOVE bietet eine Vielzahl von Serviceleistungen, die Bildungsanbieter bei der Vorbereitung und Realisierung ihrer Vorhaben im Ausland unterstützen und bei ihren potenziellen Partnern für „Training – Made in Germany“ werben. Dazu zählen Seminare, Workshops und Netzwerkveranstaltungen, Delegationsreisen und Messebeteiligungen sowie umfangreiches Informationsmaterial.

Herzstück der Angebote ist das Internetportal von iMOVE. Darin finden sich aktuelle Marktinformationen, Ankündigungen und Dokumentationen von Veranstaltungen, eine umfangreiche Linksammlung, eine Kooperationsbörse und Studien als Download. Die iMOVE-Anbieter-Datenbank mit über 200 Einträgen ist in sieben Sprachen verfügbar und bietet deutschen Bildungsexporteurern Gelegenheit, ihr Firmenprofil und ihre international verfügbaren Weiterbildungsangebote weltweit zu präsentieren. Die Anträge auf Aufnahme in die Datenbank sind 2012, nach einer erheblichen Zunahme bereits im Vorjahr, erneut um knapp 25 Prozent gestiegen. Für noch mehr Benutzer-

freundlichkeit stehen die iMOVE-Internetportale neuerdings auch in einer mobilen Version zur Verfügung, die speziell für Smartphones, Tablets und andere mobile Endgeräte konfiguriert ist.

(weitere Informationen unter:  
[www.imove-germany.de](http://www.imove-germany.de))



### China

Das Thema „Qualitätssicherung der beruflichen Bildung“ stellt im neuen Bildungsplan (2010–2020) der chinesischen Regierung ein strategisches Ziel dar. Einerseits sollen die Unternehmen zu einem systematischen Dialog mit allen an der Berufsbildung Beteiligten angeregt werden, andererseits fehlen den vorwiegend theoretisch ausgebildeten chinesischen Berufsschülerinnen und -schülern praktische Erfahrungen, die die Unternehmen als Einstellungsvoraussetzung fordern. So stand die Zusammenarbeit mit der Volksrepublik China während des ersten Berufsbildungssymposiums in der chinesischen Metropole Chongqing Ende August 2012 im Zeichen des Themas „Dialog zwischen Berufsschulen und Wirtschaft“. Seit Mai 2011 besteht eine Kooperation zwischen dem BIBB und dem Zentralinstitut für Berufsbildung in Peking (CIVTE). Im Mittelpunkt der Beratungsaktivitäten des BIBB steht das Themenfeld „Ausbilderqualifizierung“. Dazu wurde ein gemeinsames Forschungsprojekt verabredet.



### Vietnam

Im Jahr 2012 wurde die langjährige Kooperation zwischen dem Nationalen Institut für Berufsbildung (National Institute for Vocational Training – NIVT), dem BIBB und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) verlängert.

Das NIVT ist dem vietnamesischen Arbeitsministerium unterstellt und hat seit 2010 die Aufgabe, jährlich einen nationalen Berufsbildungsbericht zu erstellen. Das BIBB unterstützt dieses Vorhaben konzeptionell und durch fachspezifische Beratung. Mit der Erneuerung der Kooperationsvereinbarung zwischen NIVT, BIBB und GIZ verschob sich der Schwerpunkt der Beratung durch das BIBB von der Implementierung eines nachhaltigen Monitoringsystems in der beruflichen Bildung

zur Unterstützung bei der Entwicklung eines vietnamesischen Berufsbildungsberichts.

Als Ergebnis der Beratungsleistung des BIBB wurde Mitte Oktober 2012 auf einer internationalen Berufsbildungskonferenz des vietnamesischen Arbeitsministeriums und des deutschen Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) der erste vietnamesische Berufsbildungsbericht von NIVT vor rund 250 Vertreterinnen und Vertretern aus 14 Ländern der ASEAN-Region präsentiert – ein wichtiger Meilenstein und Grundlage für die zukünftige Weiterentwicklung der deutsch-vietnamesischen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung. Der Schwerpunkt der Zusammenarbeit zwischen BIBB, NIVT und GIZ für die nächsten zwei Jahre wird die Etablierung einer kontinuierlichen Berichterstattung sein.



### Russland

Berufsbildung war einer der vier thematischen Schwerpunkte des „Deutsch-Russischen Jahres der Bildung, Wissenschaft und Innovation 2011/12“. Anlässlich der Eröffnung des Wissenschaftsjahres hatten das BIBB und das russische Föderale Institut für die Entwicklung der Bildung (FIRO) eine Kooperationsvereinbarung in Moskau geschlossen. Sowohl die russische als auch die deutsche Seite sehen den systemischen Umbau beruflicher Bildung vor dem Hintergrund von Fachkräftemangel und sinkender Geburtenraten für die wirtschaftliche Entwicklung als sehr wichtig an. Diese Aspekte beleuchteten Expertinnen und Experten aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft während einer Deutsch-Russischen Berufsbildungskonferenz vom 29. bis 30. März 2012 in Kaluga. Von deutscher Seite nahmen Vertreterinnen und Vertreter des BMBF, des BIBB und iMOVE teil. Zentrale Themen waren das duale System der beruflichen Bildung in Deutschland und seine Übertragbarkeit auf russische Verhältnisse. Die deutsche und die russische Seite befürworteten den Auf- und Ausbau gemeinsamer Berufsbildungsinitiativen. Die Kooperation im Bereich der beruflichen Bildung ist im November 2012 bei den Regierungskonsultationen in Moskau deutlich herausgestellt worden; so wurde auf Staatssekretärsebene ein Memorandum unterzeichnet, mit dem die Zusammenarbeit auch mit dem russischen Partnerinstitut FIRO gestärkt wird. Zentrale Themen sind ein Weiterbildungsprogramm für Berufsbildungspersonal und der Aufbau von Kompetenzzentren in der Aus- und Weiterbildung.





### Kolumbien

Das BIBB berät seit 2011 den Nationalen Dienst für Berufsausbildung SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) beim Aufbau dualer Ausbildungsstrukturen. Schwerpunkt der Kooperation ist der Aufbau eines nationalen Forschungszentrums für Berufsbildung im SENA. Dieses soll nach dem Vorbild des BIBB Kosten-Nutzen-Analysen durchführen sowie Schätzungen über die mittel- und langfristige Entwicklung von Qualifikationsangebot und -bedarf vornehmen. Zudem wird SENA bei der Erstellung eines nationalen Berufsbildungsberichts vom BIBB unterstützt. Im Mittelpunkt der Beratungsaktivitäten des BIBB im Berichtszeitraum standen die Ziele und Handlungsfelder des künftigen Forschungszentrums im SENA.



### Chile

Anlässlich einer Südamerika-Reise von Bundesbildungsministerin Schavan nach Chile, Kolumbien und Brasilien organisierte iMOVE in Zusammenarbeit mit dem BIBB und der Deutsch-Chilenischen Auslandshandelskammer einen Workshop zur deutsch-chilenischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung. An der Veranstaltung am 2. Oktober 2012 in Santiago de Chile nahmen rund 75 Bildungsakteure aus Deutschland und Chile teil. iMOVE stellte eine aktuelle Studie zum chilenischen Bildungsmarkt und eine Best-Practice-Broschüre mit Erfolgsbeispielen für gelungene Bildungsk Kooperationen mit Partnern aus Lateinamerika vor. Seit November 2011 besteht eine Kooperationsvereinbarung zwischen dem BIBB und dem chilenischen Bildungsministerium (MINEDUC). Als Startschuss der Kooperation fand im Juni 2012 der erste deutsch-chilenische Expertenworkshop zur Berufsbildung in Santiago de Chile mit rund 150 Vertreterinnen und Vertretern aus dem Bildungssektor und der Wirtschaft statt. Schwerpunkte der Kooperation sind der Aufbau eines nationalen Ausschusses für Berufsbildung in Chile sowie die Entwicklung national anerkannter Berufs-, Ausbildungs- und Prüfungsstandards im Bergbaubereich.



### Anerkennungsgesetz

Am 1. April 2012 ist das „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ – kurz „Anerkennungsgesetz“ – in Kraft getreten. Mit dem Gesetz soll zum einen die berufliche Integration von bereits in Deutschland lebenden Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen verbessert, zum anderen die Strategien der Bundesregierung zur Fachkräftesicherung unterstützt werden. Denn durch die neuen rechtlichen Regelungen kann das vorhandene Qualifizierungspotenzial besser genutzt werden und Deutschland wird attraktiver für Fachkräfte aus dem Ausland.

Das BIBB unterstützt die Bundesregierung hierbei mit verschiedenen Aktivitäten:

#### Informationsportal zum Anerkennungsgesetz

Das Portal „Anerkennung in Deutschland“ richtet sich an Anerkennungsuchende (also an alle Personen, die sich für die Anerkennung ihres ausländischen Berufsabschlusses interessieren) sowie an Beratungskräfte. Es stellt Informationen zu den rechtlichen Grundlagen und den Verfahren bereit und leitet Anerkennungsuchende zur zuständigen Stelle. Das Portal wird vom BIBB im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) betrieben. Einzigartige Dienstleistung des Portals, die auf sehr große Nachfrage stößt, ist der sog. „Anerkennungs-Finder“, der Interessierte mit wenigen Klicks zu der für ihr Anliegen zuständigen Stelle führt. Im Jahr 2012 haben mehr als 250.000 Besucher und Besucherinnen das Portal genutzt, davon kamen über 40 Prozent aus dem Ausland. Die Dienstleistung des Anerkennungs-Finders ist vor allem so bedeutsam, weil es in Deutschland keine zentrale Stelle für die Durchführung von Anerkennungsverfahren gibt. Ohne die Unterstützung durch dieses Instrument ist es für Anerkennungsinteressierte oft nur schwer möglich selbst herauszufinden, welche rechtliche Grundlage für ein Anerkennungsverfahren vorliegt und wo ein Antrag auf ein Verfahren gestellt werden kann. Der Anerkennungs-Finder ist mittlerweile eine wichtige Unterstützungshilfe für

Beratungsfachkräfte in den Anerkennungsberatungsstellen sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Arbeitsagenturen und JobCentern.

Dem Anerkennungs-Finder liegt eine Datenbank mit aktuell mehr als 500 deutschen Referenzberufen sowie den Adressdaten von über 1.000 zuständigen Stellen zugrunde. Die Inhalte der Datenbank hat das BIBB in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit (BA-Datenbank „berufenet“) sowie den Bundesländern (Datenbank „anabin“, welche im Auftrag der Kultusministerkonferenz (KMK) von der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) herausgegeben wird) aufgebaut. Im September 2012 haben die Bundesländer im Rahmen der Länderarbeitsgruppe der Koordinierenden Ressorts dem BIBB offiziell die Hauptverantwortung für die Aktualisierung und Erfassung aller Adressdaten der für die Anerkennung zuständigen Stellen im Anerkennungs-Finder übertragen.

[www.erkennung-in-deutschland.de](http://www.erkennung-in-deutschland.de)

### BQ-Portal

Seit September 2012 beteiligt sich das BIBB außerdem an den Arbeiten für das BQ-Portal. Hier werden im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) Informationen über Berufsbildungssysteme von Herkunftsländern und Berufe aus diesen Ländern eingestellt, um den zuständigen Stellen die Entscheidung über die Anerkennung von Abschlüssen zu erleichtern. Inzwischen sind zu 27 Staaten Länderprofile eingestellt und für 20 Staaten verschiedene Berufsprofile zugänglich, die umfassende Informationen über ausländische Berufsbildungssysteme und Berufsqualifikationen bieten.

Die Bandbreite der eingestellten Länder erstreckt sich von Australien über Kasachstan, Russland, die Türkei und die Balkanregion bis hin zu den Staaten der Europäischen Union. [www.bq-portal.de](http://www.bq-portal.de)

### Projekt Anerkennungsmonitoring

Das Anerkennungsgesetz sieht vor, dass es vier Jahre nach seinem Inkrafttreten evaluiert wird. Bereits vor Ablauf der Frist, so hat es die Bundesregierung den Bundesländern im Gesetzgebungsprozess zugesagt, soll der Vollzug des Gesetzes kontinuierlich beobachtet werden, damit der Gesetzgeber bei Bedarf nachsteuern kann. Das Monitoring soll der Qualitätssicherung des Anerkennungsgesetzes dienen. Das BMBF hat dem

BIBB Ende November 2012 das Monitoring übertragen, das drei Aufgabenbereiche umfasst:

- Unterstützung beim Aufbau der Bundesstatistik über die Anerkennungsverfahren, die in Verantwortung des Statistischen Bundesamtes und der Statistischen Landesämter erfolgt. Das BIBB wird die Daten auswerten, diese in die Berufsbildungsberichterstattung einfließen lassen und das BMBF hinsichtlich möglicher Anpassungsbedarfe der Statistik beraten.
- Analyse verschiedener Fragestellungen, z. B. ob für alle Instanzen die erforderlichen Informationen zur Verfügung stehen, oder wie Menschen mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen fehlende Teilqualifikationen erwerben bzw. welchen Nutzen sie aus einer erfolgreichen Anerkennung auf dem Arbeitsmarkt ziehen.
- Entwicklung eines Konzeptes für die Evaluation des Gesetzes.

### Forschungsprojekt MoVA

Im Projekt „MoVA“, das Anfang 2013 gestartet ist, untersucht das BIBB v. a. Strategien und Konzepte, die in anderen Ländern bei der Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse zur Anwendung kommen. Von besonderem Interesse ist hierbei der Stellenwert, dem die Anerkennung beruflicher Abschlüsse im Hinblick auf ökonomische, politische und/oder gesellschaftliche Zielvorgaben zugeschrieben wird und die Frage, wie entsprechende Modelle konzipiert und institutionell eingebunden sind. Neben diesem auf der Ebene der Bildungssysteme angesiedelten Monitoringansatz bilden die zur Anwendung kommenden Verfahren – und damit die Betrachtung der konkreten Umsetzungsebene – einen weiteren Schwerpunkt des Projektes. In der aktuellen Projektplanungsphase wird davon ausgegangen, dass die in Dänemark, Norwegen, Australien und Kanada praktizierten Modelle und Verfahren der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen aufschlussreiche Erkenntnisse für die in Deutschland geführte Diskussion liefern könnten. Die Länderauswahl wird in der ersten Projektphase („Screening“ über bestehende Regelungen in mindestens je vier europäischen und außereuropäischen Ländern) überprüft und konkretisiert.

## Das BIBB als moderne Institution

### Rahmenbedingungen für gute Arbeit schaffen

Hauptausschuss · Wissenschaftlicher Beirat · Personal · Haushalt

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) als bundesunmittelbare rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts ist die gemeinsame Adresse von Bund, Ländern, Sozialpartnern und Berufsbildungspraxis für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Seine gesetzlichen Aufgaben umfassen Berufsbildungsforschung und -entwicklung sowie Dienstleistungs- und Beratungsfunktionen. Mit seinen Forschungs- und Arbeitsergebnissen wendet sich das BIBB vor allem an die drei Zielgruppen Wissenschaftliche Fachöffentlichkeit, Berufsbildungspraxis und Berufsbildungsplanung.

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

Der Hauptausschuss (HA) ist ein Organ des BIBB und zugleich gesetzliches Beratungsgremium der Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der beruflichen Bildung. Der Wissenschaftliche Beirat (WB) berät die beiden Organe des Bundesinstituts für Berufsbildung, den HA und den Präsidenten, durch Stellungnahmen und Empfehlungen zur Forschungsarbeit des BIBB, insbesondere zum Forschungsprogramm, zur Zusammenarbeit des Instituts mit Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen sowie zu den jährlichen Berichten über die wissenschaftlichen Ergebnisse des BIBB (§ 94 BBiG).

Seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bietet das BIBB vielfältige Fortbildungs- und Promotionsangebote sowie umfassende Personalentwicklungsmöglichkeiten. Das BIBB fördert die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf; im Jahr 2010 erfolgte die Erstauditierung im Rahmen des Audits „berufundfamilie“, das das BIBB dabei unterstützt, eine familienbewusste Personalpolitik nachhaltig umzusetzen und diese kontinuierlich zu verbessern. Die Reauditierung erfolgt 2013.

#### „Das BIBB als verantwortungsbewusster Arbeitgeber“

Interview mit  
Andreas Schuldenzucker,  
Leiter der Zentralabteilung



**Herr Schuldenzucker, die Leitung des BIBB hat die Beschäftigten aufgerufen, Vorschläge zum Bürokratieabbau zu machen. Inwieweit kann diese Initiative zu einer guten Balance zwischen Fachkultur und dienstleistungsorientierter Verwaltungskultur beitragen?**

Unter dem Aspekt der „Politik-Praxis-Wissenschaftskommunikation“ handelt das BIBB im Spannungsfeld verschiedener Anforderungsbereiche. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter widmen sich der Forschung und Entwicklung im Bereich der beruflichen Bildung und nehmen Dienstleistungs- und Beratungsfunktionen wahr. Dabei definiert das BBiG die Grenzen, innerhalb derer das BIBB seine Aufgaben erledigt. Gerade mit Blick auf das öffentliche Dienstrecht – etwa im Personalwesen – und andere Vorgaben für Einrichtungen in der Bundesverwaltung, z. B. Vergaberichtlinien, kommt es darauf an, „überflüssige“ Bürokratie zu vermeiden – eine Voraussetzung dafür, die angesprochene Balance zu halten.

Die Initiative zum Bürokratieabbau befördert eine Selbstreflexion der internen Prozesse, und zwar im Rahmen einer kontinuierlichen Qualitätsentwicklung in allen Bereichen des Hauses. Dieser Prozess wiederum wird durch die Anwendung des Qualitätsmanagementsystems „Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ (LQW) im BIBB unterstützt.

**Das BIBB hat im Jahr 2012 eine Umwelterklärung abgegeben. Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die Mitarbeiter/-innen, die organisatorischen Rahmenbedingungen des BIBB und die inhaltliche Arbeit, beispielsweise die Ausbildungsberufe?**

Die erfolgreiche Teilnahme am Projekt ÖKOPROFIT Bonn im Jahre 2007/2008 legte den Grundstein für das BIBB, seine Verantwortung gezielt und aktiv für den Umweltschutz wahrzunehmen. Seither verbessern wir unsere Umweltleistungen stetig und systematisch und setzen uns für ein nachhaltiges und umweltbewusstes Handeln im Wirkungsfeld der Berufsbildung ein: Die Verantwortung für Umweltschutz und Nachhaltigkeit ist fest im Leitbild des BIBB verankert.

In einer Umwelterklärung, die das BIBB im Zusammenhang mit einem externen Audit zum Umweltmanagementsystem EMAS im Jahr 2012 vorgelegt hat, werden unter anderem die Umweltziele des BIBB, die Beiträge der einzelnen Abteilungen des BIBB zu den Umweltzielen sowie die Aktualisierung der Umweltdaten dargestellt.

Die Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit prägen vielfach die inhaltliche Arbeit des BIBB im gesamtgesellschaftlichen und berufsbildungspolitischen Kontext, beispielsweise indem die Belange des Umweltschutzes bei der Entwicklung neuer oder der Neuordnung bereits bestehender Berufe einfließen. Die Fachabteilungen geben durch ihre Beiträge zu den sogenannten „indirekten Umweltzielen“ wichtige Impulse. So befördern viele Produkte und Dienstleistungen des BIBB umweltrelevante Aspekte. Die Klammer für diese Aktivitäten bilden die organisatorischen Rahmenbedingungen im BIBB. Mit dem Umweltmanagementsystem EMAS prüft das BIBB kontinuierlich, wie die organisatorischen Rahmenbedingungen zur Förderung des Umweltschutzes und der Nachhaltigkeit weiterentwickelt werden können.

**Demografischer Wandel, befristete Projektarbeit, zunehmende Internationalisierung – welche Auswirkungen hat dies auf die Institution BIBB?**

Das BIBB erarbeitet schon seit geraumer Zeit Konzepte mit einem ganzheitlichen Lösungsansatz hierzu. Die demografische Entwicklung spürt das BIBB als Arbeitgeber zwar noch nicht dramatisch, dennoch

müssen auch wir uns auf den erwarteten Fachkräftemangel einstellen, die Arbeitsbedingungen auf eine älter werdende Belegschaft anpassen, uns im Wettbewerb um die besten Fachkräfte behaupten. Das BIBB kann dabei nicht mit Gehältern aufwarten, die vielleicht in der privaten Wirtschaft möglich sind, es kann auch nicht jedem/jeder Beschäftigten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis oder eine Verbeamtung in Aussicht stellen. Aber Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ein betriebliches Gesundheitsmanagement machen den Arbeitgeber BIBB attraktiv. Entsprechende Angebote, wie etwa heimbasierte und mobile Telearbeit oder zahlreiche Teilzeitmodelle und Maßnahmen zur Förderung und Erhaltung der Gesundheit, kommen – und damit bin ich bei der zweiten Herausforderung – auch dem einen Drittel des gesamten Personals zugute, das überwiegend befristet in Projekten beschäftigt ist. Es gilt, auch diesen Kolleginnen und Kollegen Perspektiven zu bieten, eine Zweiklassengesellschaft im Institut zu vermeiden. Mangels verfügbarer Stellen oder Planstellen können nur wenige in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis überführt werden. Deshalb zeigen wir frühzeitig Möglichkeiten einer Anschlussbeschäftigung z. B. in anderen Projekten auf und gestalten den BIBB-internen Arbeitsmarkt transparent.

Die Nachfrage nach dualen, beschäftigungsorientierten Berufsbildungsmodellen und -strukturen – und damit komme ich zur dritten Herausforderung – hat in der internationalen Zusammenarbeit deutlich zugenommen, innerhalb Europas und weltweit. Gemäß BBiG hat das BIBB an der internationalen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung mitzuwirken. Das BMBF hat im Dezember 2012 beschlossen, im BIBB eine Zentralstelle für internationale Berufsbildungskoooperation einzurichten. Neben der Organisation sind vor allem Personal- und Personalentwicklungsmaßnahmen, nicht zuletzt bezogen auf Sprach- und interkulturelle Kompetenzen, erforderlich, um diese Aufgabe erfüllen zu können. An entsprechenden Konzepten wird derzeit gearbeitet.

## Hauptausschuss – Themenschwerpunkte 2012

### Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)

Ein Schwerpunktthema der drei HA-Sitzungen im Jahr 2012 war der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR). Nachdem sich Ende Januar 2012 Bundesregierung, Kultusminister- und Wirtschaftsministerkonferenz der Länder, ZDH, BDA, DIHK, DGB und BIBB auf eine gemeinsame Position zur Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) und auf einen DQR geeinigt hatten, ging es dem HA darum, die Weichen für die weitere Umsetzung in den kommenden Jahren zu stellen: die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung zu verankern, Zuordnungen vorzunehmen und Niveaus auf Zeugnissen festzuschreiben. In diesem Zusammenhang beschloss der HA im Dezember 2012 die Ergänzung von vier Richtlinien zu Musterprüfungsordnungen für die Durchführung von Abschluss-, Gesellen- und für Fortbildungsprüfungen. In Prüfungszeugnissen soll künftig ein Hinweis auf die vorläufige Einordnung des Abschlusses im DQR und das sich aus der Verknüpfung des DQR mit dem EQR ergebende EQR-Niveau enthalten sein. Die Umsetzung des DQR wird vom HA mit einer eigenen Arbeitsgruppe laufend begleitet. Eine weitere, 2012 eingesetzte Arbeitsgruppe wird einen Vorschlag für Struktur und Gestaltung von kompetenzorientiert formulierten Ausbildungsordnungen erarbeiten (siehe auch S. 29 ff.).

### Ausbildungsmarkt

In all seinen Sitzungen beschäftigte sich der HA mit der aktuellen Ausbildungsstellensituation und der Lage am Ausbildungsmarkt. Ein großes Problem ist aus Sicht aller im HA vertretenen Gruppen, wie Ausbildungsplatzangebote der Betriebe mit den Ausbildungswünschen der Jugendlichen sowohl regional als auch beruflich zusammengeführt werden können. Bei der Beratung seiner Stellungnahme zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung machte der HA deutlich, dass sich die neue Struktur – die Teilung in einen schlanken Berufsbildungsbericht des BMBF und einen umfassenden, detaillierten Datenreport des BIBB – bewährt hat.

### Internationalisierung

Die Internationalisierung der Berufsbildung sowie die internationale und europäische Beratungs- und Ko-

operationstätigkeit des BIBB wurden mehrfach aus verschiedenen Blickwinkeln beraten. Vorgestellt wurde die Zusammenarbeit des BIBB mit Staaten, die keine betriebliche Berufsausbildung kennen und denen Hilfestellung für die Entwicklung des eigenen Innovationspotenzials gegeben wird. Dass auch Beschäftigte im Inland auf neue Anforderungen und auf Tätigkeitsphasen im Ausland vorbereitet werden müssen, war ebenfalls Thema. Eine „Grundsubstanz interkultureller Kompetenzen“ wird auch in der Beruflichkeit immer wichtiger. BMBF und BIBB informierten den HA über aktuelle Aktivitäten zur europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung und zur europaweiten Ausbildungsallianz. Außerdem stellten die Beauftragten des Bundes ihre Aktivitäten zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte, insbesondere das Sonderprogramm zur Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa (MobiPro-EU), vor. Informiert wurde auch über erste Überlegungen für eine Zentralstelle für internationale Berufsbildungsk Kooperation im BIBB, die angesichts der steigenden internationalen Nachfrage zum deutschen Berufsbildungssystem eingerichtet wird.

Der HA nahm zu dem neuen Programm der EU-Kommission für Bildung, Jugend und Sport „Erasmus für alle“ Stellung, begrüßte das deutlich höhere Budget für den Zeitraum 2014 bis 2020, den geplanten systematischen Ausbau der Mobilität zu Lernzwecken und die Erleichterung des Zugangs zum Programm. Der HA vermisste jedoch in weiten Teilen des Vorschlags konkrete Aussagen zur Ausgestaltung und Umsetzung des Programms. Umfangreiche Ergebnisse der öffentlichen Konsultationen seien nicht in den Vorschlag eingeflossen.

### Ausbildungsabbrüche, vorzeitige Vertragslösungen und Übergang Schule – Beruf

Das Thema Ausbildungsabbrüche und vorzeitige Vertragslösungen wurde ebenfalls breit in mehreren Sitzungen vom HA beleuchtet. Ergebnisse einer explorativen BIBB-Studie zum betrieblichen Umgang mit vorzeitigen Vertragslösungen, die JOBSTARTER-Initiative „VerA“ (Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen) und das hessische Programm QuABB (Qualifizierte berufspädagogische Ausbildungsbegleitung in Berufsschule und Betrieb) wurden vorgestellt. Informiert wurde über die Berechnung der Lösungsquo-



ten in der Berufsbildungsstatistik und über Ergebnisse einer Sonderauswertung der BIBB-Übergangsstudie 2011 zur Beendigung einer dualen Berufsausbildung ohne Abschluss. Um politische Lösungen zu befördern und ein Früherkennungssystem zu installieren, will der HA 2013 eine Empfehlung erarbeiten. Darüber hinaus widmete er sich dem Schwerpunktthema Übergang Schule – Beruf, zu dem zwei Workshops durchgeführt wurden. Im Anschluss an seine Empfehlung „Leitlinien zur Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf“ vom Juni 2011 will der HA 2013 eine Stellungnahme zur weiteren Ausgestaltung des Übergangsmangements abgeben.

### Weitere Themen

Der HA informierte sich ferner über die aktuellen Förderschwerpunkte der Modellversuchsprogramme des BIBB und beriet über deren weitere Entwicklung. Er verabschiedete das vom Ausschuss für Fragen behinderter Menschen vorgelegte Rahmencurriculum für die Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder, die die Qualität der Ausbildung von Menschen mit Behinderung sichern und dem Inklusionsgedanken Rechnung tragen soll. Außerdem empfahl er der Bundesregierung die Einrichtung eines Good Practice Centers (GPC) im BIBB zur Förderung von Qualifizierung beim Einsatz der Elektromobilität (eMob). Das GPC soll alle verfügbaren, einschlägigen Informationen in einem Portal zugänglich machen und als zentrale Stelle der Dokumentation und Information, des Transfers und der Vernetzung wirken.

Weiterer Gegenstand der Beratungen waren die Regelausbildungsdauer in dualen Ausbildungsberufen und Kriterien für eine dreieinhalbjährige Ausbildungsdauer – ein Thema, das im Frühjahr 2013 erneut aufgegriffen wird, wenn Ergebnisse eines BMWi-Gutachtens vorliegen werden. Der HA beschloss eine Empfehlung über das Führen von Ausbildungsnachweisen. Das Mittelfristige Forschungs- und Entwicklungsprogramm 2013 bis 2016 und das Jährliche Forschungsprogramm 2013 wurden beschlossen. Der HA nahm zu fünf neuen Ausbildungsordnungen Stellung, absolvierte die Anhörung zu 15 Rechtsverordnungen, stellte den BIBB-Haushalt für 2013 fest und nahm das Arbeitsprogramm 2012 des BIBB zur Kenntnis.

### Hauptausschuss

#### Vorsitz 2012:

Vorsitzende: Ingrid Sehrbrock, Beauftragte der Arbeitnehmer

Stellvertretende Vorsitzende: Monika Wenzel, Beauftragte der Länder

#### Vorsitz 2013:

Vorsitzende: Monika Wenzel

Stellvertretender Vorsitzender: Manfred Humpert, Beauftragter der Arbeitgeber

### Wissenschaftlicher Beirat

In zwei Sitzungen im Mai und September 2012 beriet der wissenschaftliche Beirat (WB) die Projekte des Jährlichen Forschungsprogramms 2013 und gab Hinweise zu deren theoretischer und methodischer Ausarbeitung und Durchführung. Das Jährliche Forschungsprogramm umfasst Projekte zum Ausbau erneuerbarer Energien und deren Auswirkungen auf die deutsche Berufsbildung und den deutschen Arbeitsmarkt, zu den sprachlich-kommunikativen Anforderungen in der beruflichen Ausbildung, zur Entwicklung von Medienkompetenz in der Berufsausbildung, zu durchlässigkeitsfördernden Aspekten der Gestaltung von Bildungsgängen und zu Modellen und Verfahren zur Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen in ausgewählten Staaten. Auch mit dem neuen Mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramm 2013 bis 2016 beschäftigte sich der WB in beiden Sitzungen eingehend. Er gab Anregungen für die Überarbeitung des Entwurfs. Im Ergebnis wurden, so das Urteil des WB, Forschungslinien und Kontinuitäten sowie Struktur und Clusterung der Forschungsbereiche gut herausgearbeitet. Trotz seiner großen Vielfalt sei das Programm hinreichend transparent und stelle kein „Leerformelpapier“ dar. In der Frühjahrssitzung wurden außerdem mehrere laufende BIBB-Forschungsprojekte mit den Projektverantwortlichen eingehend diskutiert. Ein weiterer Beratungsgegenstand war der erste Entwurf eines Indikatorenberichts, mit dem das BIBB ein repräsentatives Spektrum seiner Leistungen in den Blick nimmt. Intensiv wurde schließlich auch über das Verhältnis von HA und WB beraten und inwieweit sichergestellt werden kann, dass wissenschaftlich begründete

## Wissenschaftlicher Beirat

### Mitglieder 2012–2013:

Prof. Dr. Dieter Euler (Vorsitzender)	Universität St. Gallen, CH
Prof. Dr. Dieter Timmermann (stellvertretender Vorsitzender)	Universität Bielefeld
Prof. Dr. Gerhard Bosch	Universität Duisburg-Essen
Prof. Dr. Ben Hövels	Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt Nijmegen, NL
Prof. Dr. Sonja Sackmann	Universität der Bundeswehr, München
PhD Hilary Steedman	London School of Economics and Political Science, UK
Prof. Dr. Heike Solga	Freie Universität/Wissenschaftszentrum Berlin

### Mitglieder ab Sommer 2013:

Prof. Dr. Detlef Buschfeld	Universität zu Köln
Prof. Dr. Klaus Hurrelmann	Hertie School of Governance
Prof. Dr. Reinhold Nickolaus	Universität Stuttgart
Prof. Dr. Sabine Pfeiffer	Hochschule München
Prof. Dr. Kerstin Pull	Universität Tübingen
PhD Hilary Steedman	London School of Economics and Political Science, UK
Prof. Dr. Dieter Timmermann	Universität Bielefeld

te Empfehlungen des WB nicht durch den HA außer Kraft gesetzt werden können. Es wurde festgestellt, dass eine entsprechende Bindung des HA oder des Präsidenten an Voten des WB nicht gesetzeskonform wäre, da der WB laut BBiG eine beratende Funktion habe und durch sein Votum nicht die Rechte der BIBB-Organen beschränkt werden dürfen.

Im Sommer 2013 endet die zweite Amtsperiode des 2005 mit der BBiG-Novelle eingerichteten WB beim BIBB. Die meisten Mitglieder gehören dem WB seit Beginn an und können nicht ein weiteres Mal berufen werden, sodass es 2013 in fünf Fällen zu Neuberufungen für die dritte Amtsperiode kommt.

## Personal

### Viele Stellenbesetzungsverfahren

Zum 31.12.2012 hatte das BIBB 637 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (incl. Auszubildende), davon waren 213 teilzeitbeschäftigt. Zur Verfügung standen 342,1 Planstellen/Stellen (einschließlich der Ersatzplanstellen/Planstellen aufgrund von Altersteilzeit) sowie 153,93 befristete (Projekt-)Stellen einschließlich der Dauerprojektstellen.

2012 wurden 104 Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt. Im genannten Zeitraum hat das BIBB rund 2604 Bewerbungen (initiativ und auf Ausschreibung hin) erhalten und 53 Personen (39 weibliche und 14 männliche) einschließlich der Auszubildenden neu eingestellt; nicht erfasst sind Vertragsverlängerungen aufgrund einer erfolgreichen internen Bewerbung.

### Das BIBB als Ausbilder

BIBB nimmt Spitzenstellung bei Ausbildung ein

Mit derzeit 31 Auszubildenden, denen eine qualifizierte Berufsausbildung geboten wird, nimmt das Institut unter den Behörden, Einrichtungen und Institutionen vergleichbarer Größe in der Region eine Spitzenposition ein.

Das BIBB bildet in folgenden Berufen aus:

- Fachangestellte/-r für Bürokommunikation – FAB
- Fachangestellte/-r für Markt- und Sozialforschung – FAMS
- Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste – FAMI
  - Fachrichtung Bibliothek
  - Fachrichtung Information und Dokumentation

- Fachinformatiker/-in – FISI  
– Fachrichtung Systemintegration
- Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau – PDK
- Veranstaltungskaufmann/-kauffrau – VK.

54 junge Menschen absolvierten 2012 im BIBB ein Praktikum, darunter 12 Schüler/-innen sowie Studentinnen und Studenten unserer Kooperationschulen und -universitäten. Auch 2012 betreute das BIBB regelmäßig Schülerpraktikanten und -praktikantinnen mit Behinderungen. Hierzu besteht seit 2011 eine Kooperation mit dem Nell-Breuning-Berufskolleg in Bad Honnef.

Eine ebenso hohe Bedeutung wie der Ausbildung junger Menschen räumt das BIBB den Gleichstellungsbelangen ein: Zwei der vier Fachabteilungen sind an ihrer Spitze mit Frauen besetzt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten betrug im Jahr 2012 65 %.

### Personalentwicklung

Das BIBB bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein breites Spektrum von Fortbildungsmaßnahmen und Personalentwicklungsmöglichkeiten an. 2012 nahmen 895 Mitarbeiter/-innen an 350 angebotenen Maßnahmen teil. Die Fortbildungen unterteilen sich in hausweite interne Angebote, z. B. Schulungen zur empirischen Sozialforschung, internationale Beraterschulungen, Rhetorik- und IT-Schulungen sowie in interne abteilungsspezifische Angebote. Hinzu kommen die Angebote der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung (BAkÖV) und des Bundessprachenamts sowie bei Bedarf externe Einzelmaßnahmen. Für die Führungskräfte des BIBB gibt es eine interne Führungskräftewerkstatt, die neben der Kompetenzerweiterung zum Themenfeld Führung eine gemeinsame Führungskultur und eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit fördert. Weitere Personalentwicklungsangebote sind Einzelcoaching für Fach- und Führungskräfte, Teamentwicklungsmaßnahmen und Aufstiegsfortbildungen. In einigen Fällen werden ausgewählte Mitarbeiter/-innen auch bei einem nebenberuflichen Studium unterstützt. Das Institut versteht all diese Angebote als seinen spezifischen Beitrag zum lebensbegleitenden Lernen.

### Promotionen

Das BIBB fördert nachdrücklich die Forschungstätigkeit seiner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen von Promotionsvorhaben. Im Jahr 2012 wurden 23 Arbeiten vom BIBB unterstützt. Drei Promotionen konnten abgeschlossen werden.

### Auszeichnungen

Die Kollegen Harald Pfeifer und Felix Wenzelmann wurden zusammen mit Hans Dietrich vom IAB beim Best Paper Award des „VET Congress 2013: 3rd Congress on Research in Vocational Education and Training (‘‘Vocational Education and Training Research: Supporting Teachers, Practitioners and Policy Makers’’) vom Scientific Committee für ihr Paper ‘‘The impact of firm’s training investment on labour market outcomes’’ mit dem 2. Platz ausgezeichnet. Die Tagung wurde vom Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung vom 13. bis 15.03.2013 in Bern/Zollikofen veranstaltet.

### Haushalt – Drittmittelanteil nimmt weiter zu

Die Arbeit des BIBB wird durch den Bundeszuschuss des BMBF sichergestellt (§ 96 Abs. 1 BBiG). Das BIBB stellt jährlich einen Haushaltsplan auf und ist zur Rechnungslegung verpflichtet. Haushaltsaufstellung und -vollzug gestalten sich nach den Vorschriften der Bundeshaushaltsordnung, soweit das BBiG keine Ausnahmen bestimmt.

Mit einem Bundeszuschuss von 30,189 Mio. € hat das BIBB im Haushaltsjahr 2012 im Grundhaushalt 30,973 Mio. € bewirtschaftet. Daneben wurden durch das BIBB Haushaltsmittel in Höhe von 186,535 Mio. € mit folgenden Schwerpunkten bewirtschaftet:

Beim BIBB ist die Nationale Agentur ‘‘Bildung für Europa’’ (NA) (S. 48) eingerichtet. Der Betrieb der NA wird durch eine Kofinanzierung der Europäischen Kommission und des Bundes (BMBF) sichergestellt. Die Betriebsmittel werden im Institutshaushalt bewirtschaftet. Die Bewirtschaftung der Programmmittel erfolgt aufgrund von Vorgaben der EU-Kommission seit dem Haushaltsjahr 2007 über Bankkonten außerhalb des BIBB-Haushalts.

Das BIBB ist auch für die Administration, Koordination und wissenschaftliche Begleitung des BMBF-Programms JOBSTARTER verantwortlich, das aus Haushaltsmitteln des Bundes und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert wird.

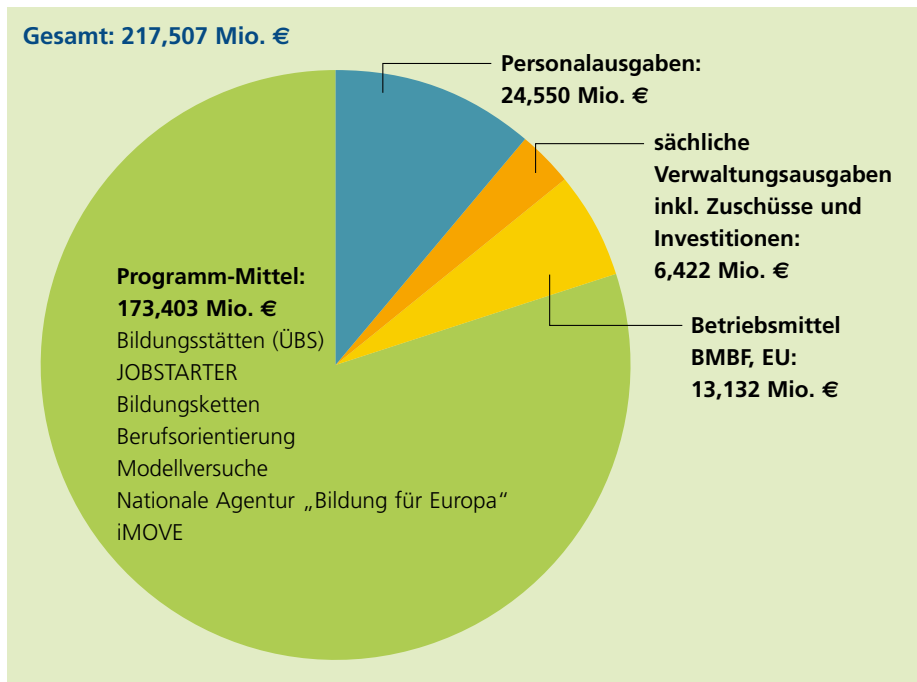
Außerhalb des eigenen Haushalts bewirtschaftet das BIBB zudem Haushaltsmittel, um weitere berufsbildungspolitische Programme der Bundesregierung durchzuführen, für die im Einzelplan des BMBF Haushaltsmittel vorgesehen sind. Zu erwähnen sind hier vor

allem die Förderung von Modellversuchen, die Unterstützung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) sowie die Durchführung des Programms „Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsorientierung“.

Ebenfalls mit „zusätzlichen“ Haushaltsmitteln des BMBF ist im BIBB die Arbeitsstelle iMOVE („International Marketing of Vocational Education“) tätig.

Damit stieg das Volumen der Drittmittel gegenüber 2011 um 22,978 Mio. €.

### BIBB-Haushalt – Ist-Ausgaben 2012



## Kommunikation, Wissenstransfer und Vernetzung

### Positionen, Perspektiven und Forschungsergebnisse zielgruppengerecht vermitteln

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit · Publikationen · [www.bibb.de](http://www.bibb.de): Das Internet-Portal für berufliche Bildung · Veröffentlichungsverzeichnis und Bestellservice · Wettbewerbe · Fachtagungen · Messen · Besuchergruppen · Hochschulkooperationen · Referierte Beiträge · Literaturdatenbank und Auswahlbibliografien

Das Thema berufliche Bildung gewinnt national und international immer mehr an Bedeutung. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist, wie wir an der großen Resonanz auf unsere Veranstaltungen, Online-Angebote und Veröffentlichungen, in der direkten Arbeit mit Fachleuten, Medien und in der Wissenschaft-Politik-Praxis-Kooperation sehen, als Kompetenzzentrum für berufliche Bildung in Deutschland anerkannt.

Dementsprechend umfassend sind die Aufgaben und Neuerungen des BIBB in den Bereichen Kommunikation, Wissenstransfer und Vernetzung im Jahr 2012 gewesen: Zentrale Handlungsfelder der beruflichen Bildung und damit auch der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des BIBB waren die – mit beginnendem Fachkräftemangel und Mismatching-Problemen verbundene – demografische Entwicklung und die Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung in Deutschland, insbesondere unter dem Aspekt der Ausschöpfung aller Potenziale für Bildung und Qualifizierung. Als weitere Schwerpunktthemen sind die zunehmende Internationalisierung des deutschen dualen Systems, die Weiterbildungsbeteiligung und die Etablierung des Deutschen Qualifikationsrahmens zu nennen. Neue wichtige Themen haben 2012 zu neuen Aufgaben für das BIBB geführt, die sich unter anderem in neu auf- bzw. ausgebauten Internet-Angeboten widerspiegeln. Beispiele sind das Portal zum Anerkennungsgesetz, das Portal zur Berufsorientierung und qualiboXX, das Portal für Berufsvorbereitung und Ausbildungsförderung.

Mit über 80 tagesaktuellen Kurzmeldungen auf der BIBB-Homepage [www.bibb.de](http://www.bibb.de) sowie rund 50 Pressemitteilungen berichtete das BIBB im Berichtszeitraum über Wichtiges und Aktuelles aus der Berufsbildungsforschung und -entwicklung.

Weitere Facetten der medien- und adressatengerechten aktuellen Informationsbereitstellung durch das BIBB im Jahr 2012 waren neue Publikationen, eine ho-

he Zahl zu beantwortender Presseanfragen sowie Interviews, Messeauftritte und eine nochmals gestiegene Zahl nationaler und internationaler Besuchergruppen.

### Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Qualität und Perspektiven beruflicher Bildung und die Fachkräftesicherung werden immer wichtiger, und die damit einhergehende steigende Nachfrage nach Daten, Forschungsergebnissen und Projektionen aus dem BIBB spiegelt sich im klassischen Bereich der BIBB-Presse- und Öffentlichkeitsarbeit wider: Über 700 Anfragen erreichten im Jahr 2012 die Stabsstelle PR. Die Zahl der Informations- und Interviewanfragen von Presse, Hörfunk und Fernsehen zu den verschiedensten Themen der beruflichen Bildung stieg ebenso wie die der internationalen Anfragen.

Schwerpunktthemen der Anfragen im PR-Bereich waren 2012

- wie im Vorjahr die Top-Ten der nachgefragten Ausbildungsberufe
- der Fachkräftemangel und seine Auswirkungen auf die berufliche Bildung
- Fragen nach Daten aus dem BIBB-Datenreport
- der Übergang Schule – Beruf sowie
- der Themenkomplex Vertragslösungen/Ausbildungsabbrüche und
- die Internationalisierung/internationale Zusammenarbeit im Bereich beruflicher Bildung.

Erstmals hat das BIBB genauer analysiert, dass sich die nachhaltige Bedeutung und Nutzung der Pressemitteilungen in längerfristigen Seitenansichten, sog. „Klickzahlen“ zeigt:

So sind die 50 Pressemitteilungen des Jahres 2010, die im Erscheinungsjahr knapp 46.500 Ansichten verzeichneten, im Folgejahr weitere fast 13.000-mal und 2012 immer noch rund 3.200-mal aufgerufen worden. Die 56 Pressemitteilungen des Jahres 2011 wurden zu-



	Am häufigsten nachgefragte Pressemitteilungen im Jahr 2012	Seitenansichten 2012
01/12	Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2011: Azubi-Gehälter legen deutlich zu	11.985
11/12	Aus Drei mach' Eins: Neuer Beruf „Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement“	7.739
04/12	BIBB-Präsident Esser: „DQR-Vereinbarung wichtiger Meilenstein für die berufliche Bildung“	3.117
10/12	Jeder dritte Betrieb hat Schwierigkeiten bei der Suche nach Fachkräften und Auszubildenden	2.655
05/12	Demografische Entwicklung erreicht Weiterbildungsmarkt: Anbieter wollen ihre Angebote verändern	2.315
18/12	Trend zur Höherqualifizierung hält an – Engpässe bei Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung	2.281
37/12	Wegweiser für Weiterbildungsinteressierte	2.224
12/12	Berufsbildungsbericht 2012: BIBB-Hauptausschuss nimmt Stellung zum Entwurf der Bundesregierung	1.957
27/12	BIBB-Hauptausschuss beschließt rehapädagogisches Rahmencurriculum für Ausbilderinnen und Ausbilder	1.933
21/12	Absolventen dualer Studiengänge sind „heiß begehrt“	1.642
02/12	Präsident Esser: „Demografische Entwicklung wird Beschäftigungschancen Ungelernter nicht verbessern“	1.569

Sämtliche Pressemitteilungen sind abrufbar unter [www.bibb.de/pressemitteilungen](http://www.bibb.de/pressemitteilungen)

nächst über 72.500-mal aufgerufen, um dann 2012 weitere rund 16.300-mal auf Interesse zu stoßen.

Für die 46 BIBB-Pressemitteilungen des Jahres 2012 waren bis Jahresende knapp 65.000 Ansichten zu verzeichnen. Sie wurden jeweils an über 6.100 Newsletter-Abonnenten versendet.

## Publikationen

### Datenreport

Der inzwischen als Standardwerk für die berufliche Bildung etablierte Datenreport erschien 2012 mit dem Schwerpunktthema „Übergänge von der Schule in die Ausbildung“. Er ist die umfassendste datenbasierte Informationsquelle für Berufsbildungsexperten in Wissenschaft und Praxis in Deutschland. Der Datenreport enthält umfassende Informationen und Analysen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung, gibt einen Überblick über Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der Berufsausbildung, informiert über internationale Indikatoren und Benchmarks, bietet eine Vielzahl empirischer Daten und Zeitreihen zu aktuellen Themen der Berufsbildung sowie wissenschaftlich fundierte Informationen vor allem für Berufsbildungsfachleute und Journalisten. Zeitreihen und Entwicklungslinien weisen

den Weg für Entscheidungen zur Weiterentwicklung und -gestaltung der beruflichen Bildung in Deutschland.

Der Datenreport erscheint in gedruckter Form und – mit zusätzlichen Informationen – im Internet ([www.bibb.de/datenreport](http://www.bibb.de/datenreport)).



Einen Extrakt vor allem international relevanter Daten bietet das zugehörige englischsprachige Angebot „VET Data Report Germany“ ([www.bibb.de/vet-data-report](http://www.bibb.de/vet-data-report)).

### Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“ (BzbB)

Forschungsergebnisse zu aktuellen Themen der Berufsbildungsforschung vermitteln die „Berichte zur beruflichen Bildung“. Folgende Bände sind 2012/Anfang 2013 neu erschienen:

- Deutsch als Fremdsprache in der Arbeits- und Berufswelt – Eine kommentierte Bibliografie berufsbezogener Lehr- und Lernmaterialien
- Bildungsberatung im Fernlernen – Beiträge aus Wissenschaft und Praxis
- Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte
- Anerkennung von Kompetenzen – Kriterienorientierte Analyse ausgewählter Verfahren in Europa
- Kompetenzentwicklung in der flexiblen und gestaltungsoffenen Aus- und Weiterbildung
- Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung – Ein ressourcentheoretisches Modell zur Erklärung der Übergangschancen von Ausbildungsstellenbewerbern
- Kfz-Servicemechaniker/-in auf dem Prüfstand – Chancen und Grenzen zielgruppenspezifischer Berufsausbildung
- Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) – Ein Konzept zur Erhöhung von Durchlässigkeit und Chancengleichheit im Bildungssystem?
- Qualitätsentwicklung in der Berufsbildungsforschung
- Die novellierte Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) 2009 – Hintergründe – Umsetzung – Positionen

### Reihe „Ausbildung gestalten“

Die BIBB-Schriftenreihe „Ausbildung gestalten“ informiert mit inzwischen 156 Ausgaben über neue oder modernisierte Ausbildungsberufe, auch per üblicherweise beiliegender CD-ROM. Sie wendet sich mit Umsetzungshilfen und Praxistipps vor allem direkt an Ausbilder/-innen.

Im Berichtszeitraum neu erschienen sind: Technische/-r Produktdesigner/-in – Technische/-r Systemplaner/-in, Schifffahrtskaufmann/-frau, Tierpfleger/-in sowie Mechaniker/-in für Reifen- und Vulkanisationstechnik (vgl. Kap. 2, S. 23).

### Reihe „BIBB REPORT“

Kompakte Sachinformationen über aktuelle Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem BIBB kostenlos für die Fachöffentlichkeit bereitzustellen – das ist Ziel der Reihe „BIBB REPORT“. Themen im Jahr 2012 waren:

- „Erwerbstätigkeit ohne Berufsabschluss – Welche Wege stehen offen?“
- „Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel“ sowie
- „Vom Regen in die Traufe? Unbesetzte Ausbildungsstellen als künftige Herausforderung des Ausbildungsstellenmarktes“.

[www.bibb.de/bibbreport](http://www.bibb.de/bibbreport)

### Reihe „Wissenschaftliche Diskussionspapiere“ (WDP)

Wissenschaftliche Ergebnisse und Erkenntnisse möglichst umgehend der Fachöffentlichkeit zugänglich zu machen, aktuelle Daten, Fakten oder valide (Teil-)Ergebnisse von Studien und Evaluationen zur Verfügung zu stellen, bevor abschließende Gesamtanalysen erarbeitet wurden – diesem Anspruch begegnet das BIBB mit seinen Wissenschaftlichen Diskussionspapieren (WDP). Im Berichtszeitraum wurden sechs Ausgaben veröffentlicht, darunter „Analysen und Empfehlungen zur Festlegung der Dauer von Ausbildungsberufen“ und „Alternative Szenarien der Entwicklung von Qualifikation und Arbeit bis 2030“.

[www.bibb.de/wdp](http://www.bibb.de/wdp)

### Fachzeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ (BWP)

Sechsmal im Jahr liefert die BWP aktuelle Beiträge aus der Berufsbildungsforschung, zu Förderprogrammen und -projekten sowie zu Erfahrungen aus der betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsbildungspraxis. Mit dem Ziel, den Austausch an diesen Schnittstellen zu fördern, ist die BWP das zentrale Medium des Instituts zur Gestaltung der Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation. Aktualität und fundierte Information sind dabei Leitkriterien für die Themenplanung und Auswahl der Beiträge; jede der sechs Ausgaben widmet sich einem Themenschwerpunkt.

**Themenschwerpunkte der BWP-Ausgaben 2012**

- Heft 1/2012 Weiterbildungsbeteiligung fördern
- Heft 2/2012 Sprache und Beruf
- Heft 3/2012 Lernen mit digitalen Medien
- Heft 4/2012 Strukturfragen der Berufsbildung
- Heft 5/2012 Das neue Anerkennungsgesetz
- Heft 6/2012 Qualifizierung in Gesundheits- und Pflegeberufen



Mit Einführung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) startete die BWP in Ausgabe 3/2012 die Rubrik „DQR konkret“, die mit der Umsetzung verbundene Fragestellungen kontinuierlich aufgreift.

Das Online-Angebot der BWP bietet ergänzend zur Zeitschrift umfassende Recherchemöglichkeiten. Zeitgleich mit der Printausgabe erscheint die BWP als kostenpflichtiges E-Paper, wobei sowohl die gesamte Ausgabe als auch einzelne Beiträge zum Download zur Verfügung stehen.

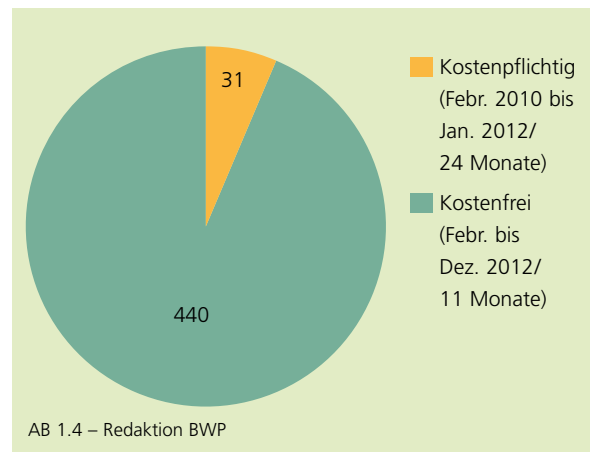
[www.bwp-zeitschrift.de](http://www.bwp-zeitschrift.de)

Das BWP-Online-Archiv umfasst alle Ausgaben einschl. Sonderausgaben und Beilagen ab dem Jahr 2000. Die Suchfunktion nach Autor oder Schlagwort ermöglicht Recherchen im gesamten Bestand von zur Zeit rund 2.200 Datensätzen. Zwei Jahre nach Erscheinen stehen sämtliche Beiträge zum kostenfreien Download zur Verfügung.

Die Nutzung des kostenpflichtigen Angebots hält sich jedoch in Grenzen. Generell ist die Bereitschaft, für Beiträge zu zahlen, nicht besonders ausgeprägt (vgl. Abb.). Ausgewählt wurde der Beitrag, der in den ersten beiden Jahren am häufigsten kostenpflichtig heruntergeladen wurde. Bereits elf Monate nach Frei-

schaltung übersteigen die kostenfreien Downloads um ein Vielfaches die kostenpflichtigen.

**Kostenpflichtige und kostenfreie Downloads eines Beitrags im Vergleich**



Die Beiträge der alle zwei Jahre zur Förderung des internationalen Wissenstransfers erscheinenden englischsprachigen Sonderausgabe der BWP stehen auf der englischen Website der Zeitschrift zum kostenlosen Download zur Verfügung.

[www.bwp-journal.de](http://www.bwp-journal.de)

**„Checkliste: Qualität beruflicher Weiterbildung“**

Eine sich stetig verändernde Arbeitswelt erfordert zur Erhaltung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit den fortwährenden Erwerb neuer, am Arbeitsmarkt benötigter Qualifikationen und Kompetenzen. Wer jedoch einen Weiterbildungskurs sucht, steht angesichts der vielfältigen Weiterbildungslandschaft vor der Frage: Welcher Kurs passt zu mir? Das BIBB hat daher 2012 die „Checkliste: Qualität beruflicher Weiterbildung“ überarbeitet und neu aufgelegt. Der Wegweiser bietet Weiterbildungsinteressierten Orientierung und Unterstützung bei der Entscheidung für eine fachlich und individuell geeignete Weiterbildungsmaßnahme an. Er umfasst zudem eine Übersicht über Fördermöglichkeiten sowie eine Prüfliste zum Vergleich von Weiterbildungsanbietern.

Die bereits zum siebten Mal neu aufgelegte Checkliste kann unter [www.bibb.de/checkliste](http://www.bibb.de/checkliste) kostenlos heruntergeladen und als Druckfassung über [vertrieb@bibb.de](mailto:vertrieb@bibb.de) kostenlos bezogen werden.

### Internationales Handbuch der Berufsbildung (IHBB)

Die seit 1995 bestehende Publikation hat sich im deutschen Sprachraum zu einem praxisbezogenen Standardwerk der vergleichenden Berufsbildungsforschung entwickelt. Ergänzt wurden die Länderstudien im Jahr 2012 um die Niederlande und Indonesien, sodass das IHBB nun 44 Darstellungen nationaler Berufsbildungs- und Bildungssysteme umfasst (siehe auch S. 46).

### Weitere regelmäßige Veröffentlichungen des BIBB

Das jährlich neu erscheinende Forschungsprogramm des BIBB, das mittelfristige Forschungs- und Entwicklungsprogramm und das Verzeichnis der lieferbaren Veröffentlichungen sind gedruckt oder als kostenlose Downloads im Internet verfügbar.



Das Anfang 2013 erschienene neue „Mittelfristige Forschungs- und Entwicklungsprogramm 2013–2016“ schreibt das 2009 begonnene Programm „Berufsbildung zukunfts-fähig gestalten“ fort. Es ist einerseits durch Kontinuität, andererseits durch neue Akzente gekennzeichnet, die vor allem mit den Stichworten Fachkräftesicherung, Kompetenzorientierung und Kompetenzforschung, Umsetzung

des DQR, Inklusion und Internationalität der Berufsbildung verbunden sind.

Das BIBB gibt darüber hinaus als gesetzliche Aufgabe jährlich das „Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe“ heraus, das u. a. die Entwicklung und Modernisierung der Ausbildungsberufe im dualen System dokumentiert, anerkannte, in Erprobung befindliche sowie aufgehobene und geänderte Berufe nennt und Informationen über Ausbildungsdauer und Rechtsgrundlagen sowie Statistiken zur Entwicklung der Ausbildungsberufe bietet. Neu ist der Beruf Medientechnologe/Medientechnologin Druckverarbeitung; 15 Ausbildungsberufe wurden seit der letzten Ausgabe modernisiert.



Mit der Ausgabe 2012 liegt der Titel erstmals auch in einer digitalen Ausgabe als E-Book im EPub-Standard vor. Der gedruckte Teil des Verzeichnisses kann über den Bundesanzeiger-Verlag sowie über den W. Bertelsmann Verlag (wbv) bezogen, der Online-Teil auf der Homepage des BIBB eingesehen werden.

[www.bibb.de/de/wlk49696.htm](http://www.bibb.de/de/wlk49696.htm)

### Fremdsprachige Publikationen

Eine neue englischsprachige Publikation ist der „Nationale Hintergrundbericht zur OECD-Aktivität „Skills beyond school“: Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) führt eine entsprechende, breit angelegte Untersuchung durch. Sie untersucht und vergleicht die Angebote postsekundärer Berufsbildung verschiedener Länder, u. a. von Deutschland. Das BIBB hat im Auftrag des BMBF und in Kooperation mit der Kultusministerkonferenz den nationalen Hintergrundbericht erarbeitet.

[www.bibb.de/dokumente/pdf/getting\\_ahead\\_through\\_advanced\\_vocational\\_training.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/getting_ahead_through_advanced_vocational_training.pdf)

Links zu über 100 englischsprachigen Publikationen des BIBB finden sich unter [www.bibb.de/publications/english](http://www.bibb.de/publications/english), Hinweise auf Publikationen des BIBB auch in sonstigen Fremdsprachen unter [www.bibb.de/international](http://www.bibb.de/international).

Vor dem Hintergrund der vom BIBB im Jahr 2011 verabschiedeten Open Access Policy werden künftig weiter reichende Zugriffsmöglichkeiten auf die online angebotenen Publikationen geprüft.

### Publikationen von Nationaler Agentur, iMOVE und JOBSTARTER

Informationen über Veröffentlichungen und sonstige Aktivitäten dieser dem BIBB-Präsidenten direkt zugeordneten Bereiche finden sich in den jeweiligen Internet-Angeboten. [www.na-bibb.de](http://www.na-bibb.de), [www.imove-germany.de](http://www.imove-germany.de), [www.jobstarter.de](http://www.jobstarter.de)





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

Der Internetauftritt des BIBB ist das umfangreichste Portal zur beruflichen Bildung in Deutschland. Es richtet sich an die Fachöffentlichkeit aus Wissenschaft und Politik sowie an Berufsbildungspraktiker. Das Online-Angebot des BIBB wird vielfältig genutzt. So verzeichnete das Gesamtangebot im Jahr 2012 über 2,8 Millionen Besuche. Dabei wurden ca. 9,5 Millionen Seiten und Dokumente aufgerufen. Im Google-Suchindex ist das Angebot inzwischen mit 686.000 Seiten gelistet.

www.bibb.de bietet Zugang zu

- Informationen über das BIBB
- Fachinformationen, Projekten und Arbeitsergebnissen des BIBB, Informationen über Ausbildungsberufe, statistischen Daten zur Berufsbildung
- allen Fachportalen und Online-Datenbanken des BIBB
- Veröffentlichungen, Pressemitteilungen
- Stellenangeboten, Ausschreibungen, Veranstaltungen.



Das BIBB bietet darüber hinaus eine Vielzahl fachspezifischer Angebote im Internet. Einen vollständigen Überblick finden Sie im Anhang A dieses Jahresberichts (S. 74).

## Newsletter – neu: „BIBBaktuell“

Seit 2012 erscheint der neue zentrale Newsletter des BIBB, „**BIBBaktuell**“, der monatlich über vielfältige Themen aus der Arbeit des Bundesinstituts berichtet. Die Rubrik „Im Blickpunkt“ rückt aktuelle Themen in den Mittelpunkt:

- Aktuelle Fragestellungen der Berufsbildung, der Berufspraxis und der Berufsbildungsforschung
- Internationale Aktivitäten und Kontakte des BIBB
- Statistische Zahlen und Daten zur Berufsbildung und deren Analysen
- Informationen aus dem BIBB.



Inhalte des englischen Newsletters „**BIBB News**“ sind Fachbeiträge, Kommentare zu aktuellen Entwicklungen der Berufsbildung, Pressemitteilungen, Veranstaltungshinweise, Literaturhinweise und Meldungen, die für die internationale Fachöffentlichkeit aus den Bereichen der Forschung, Praxis oder Bildungspolitik relevant sind.

Beide Newsletter werden über [www.bibb.de/newsletter](http://www.bibb.de/newsletter) bereitgestellt und können dort auch abonniert werden.



## FAQ

Um die Nutzer/-innen des BIBB-Portals mit bedarfsgerechten Informationen zu versorgen, wurde auch der Bereich „Häufige Fragen (FAQ)“ von der Anfragenkoordination des Bundesinstituts weiterentwickelt. Auf Grundlage einer Auswertung von E-Mail-Anfragen sowie steigender Anfragezahlen aus dem Ausland wurden die FAQ ergänzt, umstrukturiert und ein englischsprachiges Angebot eingerichtet. Um die damit beabsichtigte zielgruppenspezifische Ansprache der verschiedenen Nutzergruppen im Internet noch weiter zu verbessern, wurde auch die Kontaktseite [www.bibb.de/de/kontakt.htm](http://www.bibb.de/de/kontakt.htm) des BIBB entsprechend umgestaltet.

Der Bereich „Häufige Fragen (FAQ)“ verzeichnete 2012 pro Monat durchschnittlich 3.424 Zugriffe. [www.bibb.de/faq](http://www.bibb.de/faq)

## Datensicherheit und Barrierefreiheit

Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt war 2012 die Verbesserung der Datensicherheit und des Datenschutzes für die Internetangebote des BIBB. Hier wurden, teils unterstützt durch das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI), diverse Änderungen umgesetzt.

Auch die Barrierefreiheit des Internetangebotes nach dem Behindertengleichstellungsgesetz war 2012 ein wichtiges Thema. Im Fokus standen die Umsetzung der aktuellen „Barrierefreien Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0)“ sowie die Barrierefreiheit von PDF-Dokumenten. Ziel ist es, das Internetangebot einem möglichst großen Nutzerkreis zugänglich zu machen, damit sich beispielsweise blinde Menschen oder Menschen mit motorischen Störungen in einem barrierearm gestalteten Internetangebot besser zurechtfinden.

## Relaunch

Der 2013 startende Relaunch des BIBB-Internetauftritts, der 2012 durch eine Machbarkeitsstudie mit Unterstützung eines Beratungsunternehmens vorbereitet wurde, wird eine neue Informationsarchitektur des Internetauftritts mit sich bringen, mit der das Profil des BIBB besser zur Geltung kommen und der zielgruppengerechte Zugang zu den Inhalten verbessert wird.

## Neue und spezielle Themenportale

### neu: Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“

Mit „Anerkennung in Deutschland“ ist das BIBB seit April 2012 Herausgeber des offiziellen Informationsportals zum Anerkennungsgesetz des Bundes. Das Gesetz erleichtert und verbessert die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse in Zuständigkeit des



Bundes. Das Portal bündelt alle wichtigen Infos und Serviceleistungen zur beruflichen Anerkennung. Herzstück ist das Online-Tool „Anerkennungs-Finder“ – es leitet Personen mit ausländischen Berufsabschlüssen an die Stelle, die für ihr Anliegen zuständig ist. Insgesamt zählte das Portal im Jahr 2012 rund 250.000 Besucherinnen und Besucher, rund 40 Prozent davon aus dem Ausland. Seitdem das Portal im Juli 2012 komplett auf Englisch online gegangen ist, steigen die Nutzungszahlen aus dem Ausland kontinuierlich an. Das Portal wird vom BIBB im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) betrieben (siehe auch S. 51).

[www.erkennung-in-deutschland.de](http://www.erkennung-in-deutschland.de)



### neu: qualiboXX

Das BIBB setzt seit Oktober 2012 das – weiterentwickelte – Projekt „Vernetzen und Qualifizieren mit qualiboXX“ im Auftrag des BMBF um. Das Portal [www.qualiboxx.de](http://www.qualiboxx.de) ergänzt die Portale des Good Practice Center im Themenfeld Übergang Schule – Beruf um interaktive Informations- und Kommunikationswege.

7.

Hierdurch sollen der Austausch zwischen den verschiedenen Akteuren der Berufsbildungspraxis, Wissenschaft und Politik intensiviert und die Ergebnisse für Umgestaltungsprozesse am Übergang Schule – Arbeitswelt genutzt werden.

Wer in den Bereichen Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und Ausbildung tätig ist, dem bietet qualiboXX Anregungen, Inhalte und Werkzeuge für die individuelle Förderung und Qualifizierung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Übergang Schule/Beruf, insbesondere für neue Lehr- und Lernmethoden. Der Zugriff auf webbasierte Lernangebote, speziell zugeschnitten auf Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, unterstützt die tägliche Arbeit. Angemeldete Mitglieder der Fachcommunity können sich mit anderen Fachkräften vernetzen und in Kleingruppen zusammenarbeiten. Für die Bildungseinrichtung eines Mitglieds (Schule, Bildungsträger, Ausbildungsbetrieb) gibt es viele Optionen für die interne Zusammenarbeit.

[www.qualiboxx.de](http://www.qualiboxx.de)

**BIBB-Berufe-Seiten**

Zu den meistbesuchten Online-Angeboten des BIBB gehören die BIBB-Berufe-Seiten, die aktuelle und umfassende Informationen insbesondere zu den neuen und modernisierten, aber auch zu allen anderen staatlich anerkannten Ausbildungsberufen in Deutschland bereitstellen.



[www.bibb.de/berufe](http://www.bibb.de/berufe)

**AusbildungPlus**

Duale Studiengänge stoßen auf immer größere Resonanz. Das „AusbildungPlus“-Portal des BIBB zur Förde-

rung dualer Studiengänge bietet einen Überblick über bundesweit rund 61.000 Ausbildungsangebote mit Zusatzqualifikation und duale Studiengänge sowie Informationen rund um die Berufsausbildung. Kernstück ist eine ständig wachsende Datenbank, die Informationen über mehr als 2.200 Zusatzqualifikationen für Auszubildende und rund 1.400 duale Studiengänge an Berufsakademien, Fachhochschulen, Universitäten, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien bietet. Interessierte Nutzer können in der Datenbank kostenlos, einfach und zielgerichtet recherchieren. Auch für Anbieter von Ausbildungsangeboten ist die Veröffentlichung in der Datenbank kostenfrei.



[www.ausbildungplus.de](http://www.ausbildungplus.de)

**foraus.de, das BIBB-Internetforum für Ausbilder/-innen in der Berufsbildung**

Das BIBB unterstützt mit [www.foraus.de](http://www.foraus.de) die Verbesserung der betrieblichen Aus- und Weiterbildungspraxis, indem es besonders für das ausbildende Fachpersonal Informationen und Weiterbildungsangebote zur Verfügung stellt. Die zunehmende Nutzung digitaler Medien in der beruflichen Aus- und Weiterbildung stand 2012 im Fokus der Berichterstattung von foraus.de, so z. B. über die BIBB-Veranstaltung „Analoge Wirklichkeiten und digitale Medien – neue Werkzeuge für das Bildungspersonal“.

[www.foraus.de/html/3709.php](http://www.foraus.de/html/3709.php)



Die Verlinkung mit dem Internetauftritt [www.qualifizierungdigital.de](http://www.qualifizierungdigital.de) bietet die Möglichkeit, sich über Pilotprojekte zu informieren, in denen der Einsatz digitaler Medien in unterschiedlichen Anwendungskontexten der Berufsbildung erprobt wird.

Foraus.de hat drei zentrale Funktionen – Informieren, z. B. auch über ausbildungsrelevante Medien- und E-Learning-Angebote, Kommunizieren, d. h. Erfahrungsaustausch und Vernetzung in themenspezifischen Foren, und Lernen, z. B. durch Bereitstellung von Online-Lernmodulen rund um die Handlungsfelder der betrieblichen Berufsausbildung –, und bietet einen monatlichen Newsletter an (siehe auch S. 26).

[www.foraus.de](http://www.foraus.de)

### Prüferportal

Eine bundesweite Plattform für alle am Prüfungsgeschehen in der dualen Ausbildung Beteiligten und Interessierten bietet das „Prüferportal“ – mit Informationen zu Theorie und Praxis des Prüfungswesens sowie Nachrichten, Materialien und Veranstaltungshinweisen für Prüfer/-innen. Als einziges Web-Angebot zum Prüfungswesen mit frei zugänglichen Informationen wird es immer wichtiger für den Einstieg in diese Thematik.

Im Jahr 2012 wurde der im Prüferportal bereitgestellte Inhalt vervierfacht. Schwerpunkte sind die Rechtsprechung im Prüfungswesen und eine Stärkung des Berufsbezugs: Da Prüfungsinformationen zu konkreten Berufen besonders stark nachgefragt werden, wurde das Angebot an Verlinkungen auf berufsbezogene Materialien deutlich ausgebaut, so z. B. Informationen über Vorbereitung und Durchführung von Prüfungen. Die Rubrik „Prüfer werden“ wurde um Links und Adressen zuständiger Stellen erweitert. Dieses Online-Service-Angebot wird so gut angenommen, dass die Zahl der Anfragen von Interessenten auf der Suche nach den richtigen Ansprechpartnern erheblich gesunken ist.

[www.prueferportal.org](http://www.prueferportal.org)

### Forschungsdatenzentrum (BIBB-FDZ)

Das Forschungsdatenzentrum im Bundesinstitut (BIBB-FDZ) bereitet die Mikrodaten der BIBB-Forschungsprojekte mit Datendokumentationen und einer Langzeit-Archivierung auf und stellt sie der nicht-kommerziellen Forschung für eigene Auswertungen zur Verfügung.

Neu in das Angebot aufgenommen wurden die Personendaten zur BIBB-Schulabgängerbefragung 2010 sowie zwei Betriebsdatensätze, der wbmonitor 2011 – „Weiterbildungsanbieter im demografischen Wandel“ und die „BIBB-Erhebung – Betriebliche Qualifikationsbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder 2011“.

[www.bibb-fdz.de](http://www.bibb-fdz.de)

### Fremdsprachige Online-Angebote

Für ausländische Zielgruppen in Forschung, Wissenschaft und Praxis bietet das BIBB ein englischsprachiges Internetangebot. [www.bibb.de/en/](http://www.bibb.de/en/)

Die Ausgaben des englischsprachigen elektronischen Newsletter „BIBB News“, mit dem die internationale Fachöffentlichkeit alle zwei Monate über aktuelle Arbeits- und Forschungsergebnisse des BIBB informiert wird, stehen im Archiv zur Verfügung; BIBB News kann online abonniert werden unter

[www.bibb.de/bibbnews](http://www.bibb.de/bibbnews).

Zur englischen Website der BIBB-Fachzeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ (BWP) siehe oben S. 63.

[www.bwp-journal.de](http://www.bwp-journal.de)

Der über die berufliche Bildung in Deutschland und das duale System informierende, vom BIBB erstellte Film „Vocational Education and Training in Germany – Assuring the Future“ ist – außer in Deutsch – in Englisch, Französisch, Spanisch, Russisch, Chinesisch, Arabisch, Koreanisch, Portugiesisch und Türkisch abrufbar.

[www.bibb.de/film/en](http://www.bibb.de/film/en)

### Veröffentlichungsverzeichnis und Bestellservice

Das elektronische Veröffentlichungsverzeichnis des BIBB ermöglicht die Recherche nach über 2.700, nach definierten Standards qualitätsgesicherten Publikationen des BIBB. [www.bibb.de/veroeffentlichungen](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen)

BIBB-Publikationen können wie folgt bestellt werden:

- Kostenlose Print-Veröffentlichungen: Bestellung direkt beim BIBB ([vertrieb@bibb.de](mailto:vertrieb@bibb.de))
- Kostenpflichtige Print-Veröffentlichungen: über das Online-Bestellsystem des BIBB ([www.bibb.de/verlagsprodukte](http://www.bibb.de/verlagsprodukte)) und direkt beim W. Bertelsmann Verlag Bielefeld ([www.wbv.de](http://www.wbv.de))

- Kostenfreie digitale Veröffentlichungen: direkter Zugang zum HTML- oder PDF-Dokument
- Kostenpflichtige digitale Veröffentlichungen: PDF-Dokument; Download wird unmittelbar nach Kreditkartenzahlung bereitgestellt.

Alle Hinweise zur Bestellung von BIBB-Publikationen finden sich unter [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/shop](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/shop).

## Wettbewerbe

### Weiterbildungs-Innovations-Preis 2012 (WIP)

Drei Preisträger haben BIBB-Präsident Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser und Dr. Stefan Porwol, Staatssekretär im Niedersächsischen Kultusministerium, auf der Bildungsmesse „didacta“ in Hannover mit dem „Weiterbildungs-Innovations-Preis 2012“ (WIP) ausgezeichnet. Mit dem WIP würdigt das BIBB zukunftsweisende Projekte und Initiativen, die sich mit ihren innovativen Konzepten um die berufliche und betriebliche Weiterbildung verdient gemacht haben. Wettbewerbsthema war 2012: „Weiterbildung für Ältere im Betrieb“.

WIP	Projekt	WIP-Preisträger 2012	Preisgeld
Preisträger	„Entwicklungsbegleitung (ENWIBE) – ereignisorientierte Entwicklungsgespräche für Mitarbeitende in Produktion und Handwerk“	ZNL TransferZentrum für Neurowissenschaft und Lernen, Ulm	2.500 €
Sonderpreis	„female Professionals – Frauenpotenziale in Betrieben nutzen“	Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN e.V., Wuppertal	1.000 €
Sonderpreis	„Heidenhain Interactive Training“ (HIT)	R & S Keller GmbH, Wuppertal	1.000 €



Die Preisträger des WIP 2012



### Hermann-Schmidt-Preis (HSP)

„Attraktivität der dualen Berufsausbildung für leistungsstarke Jugendliche“ – so lautete das Thema des zum 16. Mal ausgetragenen Wettbewerbs um den „Hermann-Schmidt-Preis“. Der Verein „Innovative Berufsbildung e.V.“ identifizierte und prämierte damit Projekte und Initiativen, die bereits Modelle zu diesem aktuellen Thema entwickelt und umgesetzt haben.



Die Hermann-Schmidt-Preisträger 2012

Ziel des Vereins – der vom BIBB sowie dem W. Bertelsmann Verlag (wbv) getragen wird – ist es, mit dem jährlich verliehenen Preis auf innovative Ansätze in der Berufsbildungspraxis aufmerksam zu machen, sie zu fördern und zur Nachahmung zu empfehlen. Namensgeber ist der frühere Präsident des BIBB, Prof. Dr. Hermann Schmidt, der das Institut von 1977 bis 1997 leitete.

Die Preisverleihung fand am 24. Oktober anlässlich der 9. Fachtagung des W. Bertelsmann Verlages in Bielefeld statt.

### Ausgewählte Fachtagungen

Wissenschaft-Politik-Praxis-Kommunikation, Internationalisierung, Austausch und Perspektivbestimmung unter hochrangigen Fachleuten – diese Eckpfeiler haben die Fachtagungen des BIBB im Jahr 2012 bestimmt:

- T.A.S.K.S-2 Workshop BIBB/IAB – Januar 2012
- AG BFN-Tagung „Weiterentwicklung von Berufen – Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung“ (BIBB/Forschungsinstitut Betriebliche Bildung f-bb) – April 2012
- Internationale Tagung: „The level 6 issue – Alignment of VET and HE qualifications in the EQF“/„Berufliche Erstausbildung im Tertiärbereich – Modelle und ihre Relevanz aus internationaler Perspektive“ – November 2012
- Kaufmännische Berufe zwischen Theorie und Ordnungspraxis – November 2012
- Berufliche Bildung in Europa – Perspektiven für die junge Generation (i. A. des BMBF) – Dezember 2012.

Hinzu kam die organisatorische Mitbetreuung der Ministerkonferenz im Dezember, die mit dem Berliner Memorandum den Grundstein für eine europäische Ausbildungsallianz gelegt hat. Die sieben beteiligten europäischen Bildungsminister haben dort vereinbart, ihre nationalen Berufsbildungssysteme zu optimieren und gleichzeitig die Rahmenbedingungen für einen europäischen Berufsbildungsraum zu schaffen.

HSP	Projekt	HSP-Preisträger 2012	Preisgeld
1. Preisträger	<b>„Zusatzqualifikationen Kaufmann/Kauffrau für internationale Geschäftstätigkeit und IHK-Fachkraft Im- und Export“</b>	Berufsbildende Schulen am Museumsdorf, Cloppenburg	2.000 €
2. Preisträger	<b>„Perspektive bieten – Leistung honorieren – Aufmerksamkeit erzeugen: Das Ausbildungskonzept von Malzers Backstube“</b>	AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse, Düsseldorf	2.000 €
Sonderpreis	<b>„SWITCH – Verkürzte Berufsausbildung für Studienabbrecher“</b>	Stadt Aachen, Fachbereich Wirtschaftsförderung/Europäische Angelegenheiten	1.000 €
Sonderpreis	<b>„Abi &amp; Auto“</b>	Kfz-Innung München-Oberbayern	1.000 €



## Messen

Auch 2012 hat das BIBB seine Informationen und Angebote auf diversen Messen und Ausstellungen präsentiert. Ein besonderer Fokus lag wie immer auf der Bildungsmesse didacta, die 2012 in Hannover stattfand. Im Rahmen des dortigen „Forum Ausbildung“ in Kooperation mit dem didacta-Verband präsentierten Fachleute des BIBB vor interessiertem Fachpublikum in hochrangig besetzten Diskussionsrunden und Fachvorträgen unter anderem die Themen „Potenziale erschließen – Fachkräftemangel abwenden“, „Duale Studiengänge“, „Berufe für die Umwelt“ und „Zukunft der Kfz-Ausbildung“.

Unter der Vielzahl der Messebeteiligungen sei noch die Teilnahme an der Berufsbildungsforschungskonferenz in Steyr/Österreich hervorgehoben, die mit besonderem Publikumsinteresse verbunden war.

## Besuchergruppen

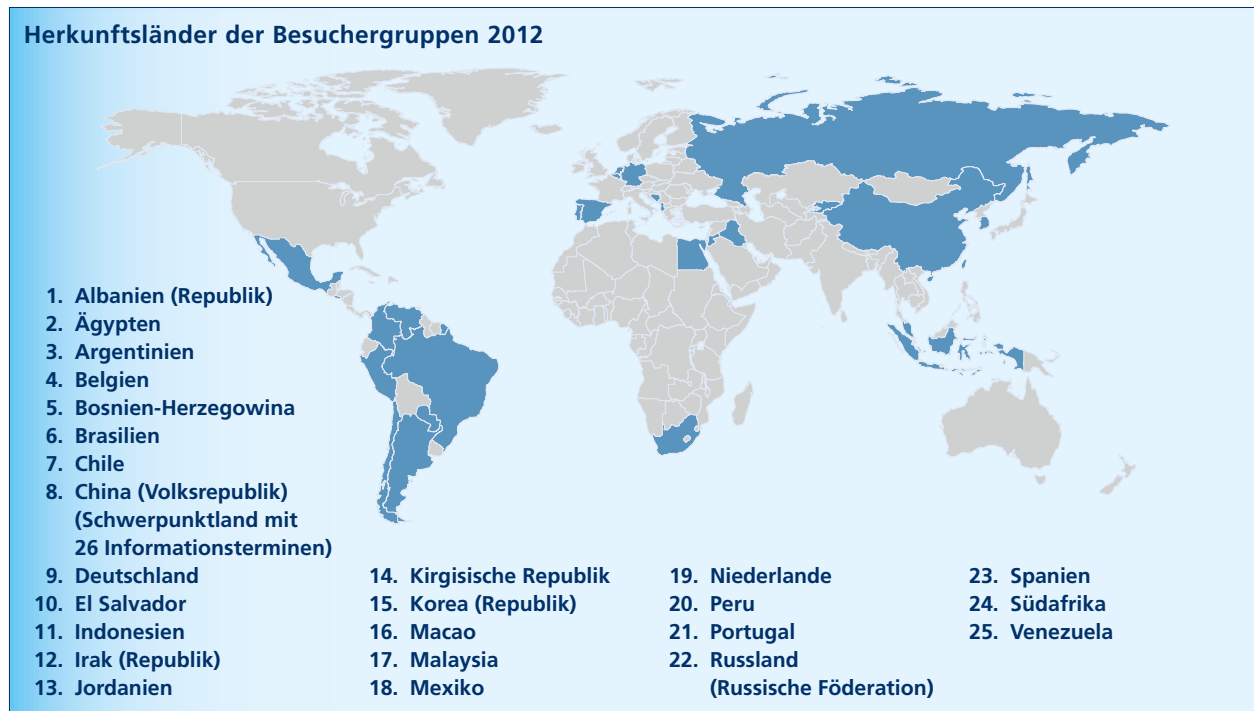
Rekordergebnis bei den nationalen wie internationalen Besuchergruppen, Delegationen und Gästen im Bereich der BIBB-Stabsstelle „Strategische Kommunikation, Presse und Öffentlichkeit“ im Jahr 2012: Erstmals bewegte sich die Besucherzahl im vierstelligen Bereich. 1.092 Besucher und Gäste haben an 61 Informationsveranstaltungen/-gesprächen teilgenommen – davon wurden 47 für internationale und 14 für nationale Gäste organisiert.

## Hochschulkooperationen

Über zahlreiche projektbezogene Kooperationen mit universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist das BIBB mit unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen vernetzt. Daneben unterhält das BIBB mit 14 Hochschulen dauerhafte

### Messen und Veranstaltungen 2012

17.–18.01.2012	–	T.A.S.K.S. – (Technology, Assets, Skills, Knowledge, Specialisation) Second International Workshop, Bonn
14.–18.02.2012	–	didacta – die Bildungsmesse 2012, Hannover
29.02.2012	–	Forschungstag 2012 des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge „Migrationspotentiale – Potentiale von Migranten“, Nürnberg
17.–18.04.2012	–	AGBFN-Tagung, BIBB
19.06.2012	–	BIBB-Fachtagung, Digitale Medien – analoge Wirklichkeiten, neue Werkzeuge für das Bildungspersonal, BIBB
26.–28.06.2012	–	Campus Week 2012 von Festo incl. begl. Kongress, Denkendorf
05.–06.07.2012	–	3. Österreichische Konferenz für Bildungsforschung, Steyr
11.09.2012	–	„Tag der Ausbildung im BIBB“ – Bonn
13.–14.09.2012	–	DEQA-VET-Jahrestagung, GSI Bonn
20.–21.09.2012	–	13. Christiani-Ausbildertag „Nachwuchssicherung mit Dualer Ausbildung“, Konstanz
25.–27.09.2012	–	Zukunft Personal 2012, Köln
15.–16.10.2012	–	ZWH Bildungskonferenz, Berlin
23.10.2012	–	Prüferkongress der IHK Bielefeld, Bielefeld
24.–25.10.2012	–	9. wbv-Fachtagung, Bielefeld
14.11.2012	–	BIBB-Fachtagung kaufm. Berufe, Bonn
26.–27.11.2012	–	Jahrestagung BOP, bcc Berlin
10.–11.12.2012	–	Tagung der gewerbl.-techn. Ausbildungsleiter des KWB, Leverkusen



Kooperationen. Unter anderem über Lehraufträge, gemeinsame (Lehr-)Veranstaltungen und die individuelle Begleitung von Studierenden und Promovierenden unterstützt das BIBB den wissenschaftlichen Nachwuchs.

**Mit folgenden deutschen Hochschulen bestehen derzeit Kooperationsvereinbarungen:**

- Universität Bielefeld
- Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
- Hochschule Bremen
- Technische Universität Darmstadt
- Universität Duisburg-Essen
- Universität Flensburg
- Friedrich-Schiller-Universität Jena
- Helmut-Schmidt-Universität Hamburg
- Technische Universität Kaiserslautern
- Universität zu Köln
- Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
- Universität Paderborn
- Bergische Universität Wuppertal
- Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

### Referierte Beiträge

Das Bundesinstitut hat die Empfehlung des Wissenschaftsrates, Forschungsergebnisse in nationalen und internationalen Fachzeitschriften zu veröffentlichen, weiter umgesetzt: 17 Beiträge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BIBB wurden nach einem „Peer-Review-Verfahren“ in referierten Zeitschriften und Sammelbänden publiziert (s. Anlage B, S. 78). Online sind diese – wie auch alle anderen Veröffentlichungen von BIBB-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – in der Jahresbibliografie 2012, Rubrik „Vorträge/Präsentationen/Materialien“, abrufbar unter [www.bibb.de/de/wlk8002.htm](http://www.bibb.de/de/wlk8002.htm)

### Literaturdatenbank und Auswahlbibliografien

In der Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB) wird die deutschsprachige Fachliteratur zur Berufsbildung unter [www.ldbb.de](http://www.ldbb.de) systematisch nachgewiesen. Das kostenfreie, ständig aktualisierte Angebot von aktuell rund 56.000 Literaturnachweisen wird vom BIBB herausgegeben.

Zu ausgewählten Themen extrahiert das BIBB Literaturzusammenstellungen und stellt sie als Auswahlbibliografien zur Verfügung, so auch im Berichtszeitraum:

**Neue Auswahlbibliografien der Literaturdokumentation:**

- Berufliche Handlungskompetenz
- Berufskonzept
- Gesundheitsförderung in der Ausbildung
- Heterogenität in der Berufsbildung
- Inklusion in der beruflichen Bildung
- Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen
- Weiterentwicklung von Berufen – Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung

**Weitere verfügbare Themen:**

## Akademisierung der Berufswelt

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

Download aller inzwischen 30 Auswahlbibliografien unter [www.bibb.de/auswahlbibliografien](http://www.bibb.de/auswahlbibliografien)

Die LDBB wird von der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) unterstützt. Kooperationspartner sind unter anderem das Fachportal Pädagogik, das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) sowie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Fachpublikationen können auch per E-Mail an [ldbb@bibb.de](mailto:ldbb@bibb.de) gemeldet werden.

Seit November 2012 findet sich im Internetangebot des BIBB der neu konzipierte Zeitschrifteninhaltsdienst, der Zugriff auf die aktuellen Inhaltsverzeichnisse von ausgewählten, für das Themenfeld Berufsbildung relevanten Fachzeitschriften bietet. Interessierte Nutzer/-innen können sich so schnell einen Überblick über die Inhalte – auch internationaler – Kernzeitschriften zur Berufsbildung sowie ausgewählter Zeitschriften angrenzender Disziplinen verschaffen und sich per E-Mail-Verteiler über Aktualisierungen informieren lassen.

[www.bibb.de/de/62542.htm](http://www.bibb.de/de/62542.htm)

## Anhang

### Internetangebote, Referierte Beiträge, Kontaktadressen

#### A Internetangebote

##### Wissensmanagement via Internet – Portale und Datenbanken

###### 1. Berufsbildung

<b>BIBB-Portal</b> Zentrales Internetangebot des Bundesinstituts für Berufsbildung	<a href="http://www.bibb.de">www.bibb.de</a>
---	--

###### 2. Aus- und Weiterbildung

<b>AusbildungPlus</b> Überblick über Ausbildungsangebote mit Zusatzqualifikationen und duale Studiengänge sowie Informationen rund um die Berufsausbildung	<a href="http://www.ausbildungplus.de">www.ausbildungplus.de</a>
<b>Informationssystem Aus- und Weiterbildungsberufe</b> Dokumentation von Aus- und Weiterbildungsberufen, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, historische Entwicklung der Ausbildungsberufe	<a href="http://www.bibb.de/berufe">www.bibb.de/berufe</a>
<b>BIBB-Modellversuche</b> Außerschulische Modellversuche als Instrument der Innovation von Aus- und Weiterbildung	<a href="http://www.bibb.de/modellversuche">www.bibb.de/modellversuche</a>
<b>Werkzeugkasten</b> Werkzeugkasten zur Handlungsorientierung von Prüfungsaufgaben	<a href="http://www.bibb.de/werkzeugkasten">www.bibb.de/werkzeugkasten</a>
<b>Umsetzungshilfe Chemie</b> Aus- und Fortbildung in den Bereichen Biologie, Chemie, Lack und Pharmazie	<a href="http://www.bibb.de/chemieberufe">www.bibb.de/chemieberufe</a>
<b>Planspielforum</b> Planspiele in der beruflichen Bildung	<a href="http://www.bibb.de/planspielforum">www.bibb.de/planspielforum</a>

###### 3. Transfer in Netzwerken

<b>Ausbilderforum: Foraus.de</b> Internetforum des BIBB zur Unterstützung des Bildungspersonals (Ausbilder und Ausbilderinnen)	<a href="http://www.bibb.de/foraus">www.bibb.de/foraus</a>
<b>qualiboXX</b> Das Portal für Berufsvorbereitung und Ausbildungsförderung	<a href="http://www.qualiboxx.de">www.qualiboxx.de</a>
<b>Prüferportal</b> Entwicklung und Erprobung eines Informations- und Beratungsangebots für das Prüfungspersonal	<a href="http://www.bibb.de/prueferportal">www.bibb.de/prueferportal</a>
<b>Good Practice Center (GPC)</b> Transfer in der Benachteiligtenförderung, Datenbank der Qualifizierungsbausteine nach BBiG	<a href="http://www.bibb.de/gpc">www.bibb.de/gpc</a>
<b>Förderprogramme Bundesländer (LänderAKTIV)</b> Projekte und Programme der Länder im Übergangsfeld von der Schule in den Beruf	<a href="http://www.bibb.de/laenderaktiv">www.bibb.de/laenderaktiv</a>

#### 4. Berufsbildungspolitische Programme

<p><b>JOBSTARTER</b> Das BMBF fördert mit dem Programm „JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden“ Innovationen und Strukturentwicklungen in der beruflichen Bildung. Die Programmdurchführung liegt beim BIBB</p>	<a href="http://www.jobstarter.de">www.jobstarter.de</a>
<p><b>Servicestelle Bildungsketten</b> Die Begleitstruktur für die Initiative Bildungsketten wird mit der Servicestelle Bildungsketten von JOBSTARTER im BIBB organisiert.</p>	<a href="http://www.bildungsketten.de">www.bildungsketten.de</a>
<p><b>VerA – Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen</b> Mit der Initiative VerA hat das BMBF mit den Dachverbänden der Kammern ein Projekt bei JOBSTARTER und beim Senior Experten Service in Bonn eingerichtet, in dem Senior Experten Auszubildenden helfen, bei denen ein Ausbildungsabbruch droht.</p>	<a href="http://www.vera.ses-bonn.de">www.vera.ses-bonn.de</a>
<p><b>Überbetriebliche Berufsbildungsstätten und Kompetenzzentren (ÜBS)</b> Überbetriebliche Berufsbildungsstätten sind Einrichtungen zur Durchführung beruflicher Aus- und Weiterbildungslehrgänge in Ergänzung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, insbesondere der Klein- und Mittelbetriebe</p>	<a href="http://www.bibb.de/uebs">www.bibb.de/uebs</a>
<p><b>Berufsorientierung</b> Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten</p>	<a href="http://www.bibb.de/berufsorientierung">www.bibb.de/berufsorientierung</a>
<p><b>Nachhaltige Entwicklung</b> Portal „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“</p>	<a href="http://www.bibb.de/nachhaltigkeit">www.bibb.de/nachhaltigkeit</a>
<p><b>Dokumentation des Programms „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“</b> Zusammenfassende Handlungsempfehlungen aus acht Jahren SWA-Programmarbeit</p>	<a href="http://www.bibb.de/swa-programm">www.bibb.de/swa-programm</a>
<p><b>Dokumentation des BMBF-Programms „Kompetenzen fördern“</b> Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf</p>	<a href="http://www.bibb.de/kompetenzen-foerdern">www.bibb.de/kompetenzen-foerdern</a>
<p><b>Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung – DEQA-VET</b> Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung/Umsetzung des europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung</p>	<a href="http://www.bibb.de/deqavet">www.bibb.de/deqavet</a>

#### 5. Daten, Statistiken und Befragungen zur Berufsbildung

<p><b>Datenreport zum Berufsbildungsbericht</b> Als Ergänzung des Berufsbildungsberichts bietet der Datenreport des BIBB umfassende Informationen und Analysen rund um die Entwicklung der beruflichen Bildung</p>	<a href="http://www.bibb.de/datenreport">www.bibb.de/datenreport</a>
<p><b>Forschungsdatenzentrum im BIBB</b> Auf Grundlage der umfassenden BIBB-Mikrodatenbestände bietet das FDZ bedarfsorientierte Serviceleistungen für die Berufsbildungsforschung an</p>	<a href="http://www.bibb-fdz.de">www.bibb-fdz.de</a>
<p><b>Integrierte Ausbildungsberichterstattung</b> Bildungsstatistik und Indikatorensystem</p>	<a href="http://indikatorik.bibb.de">indikatorik.bibb.de</a>
<p><b>BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung</b> Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland</p>	<a href="http://www.bibb.de/erwerbstaetigen-befragung">www.bibb.de/erwerbstaetigen-befragung</a>



<b>BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September</b> Ergebnisse der jährlichen Untersuchung	<a href="http://www.bibb.de/naa309">www.bibb.de/naa309</a>
<b>Datensystem Auszubildende (DAZUBI)</b> Vom BIBB aufbereitete Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung jährlich zum 31. Dezember)	<a href="http://www.bibb.de/dazubi">www.bibb.de/dazubi</a>
<b>Datensystem Fortbildungsprüfungen</b> Vom BIBB aufbereitete Fortbildungsprüfungs-Daten der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder	<a href="http://www.bibb.de/fortbildungspruefungen">www.bibb.de/fortbildungspruefungen</a>
<b>Referenzbetriebssystem</b> Mit dem Referenz-Betriebs-System (RBS) werden derzeit rund 1.500 Betriebe drei- bis viermal im Jahr zu aktuellen Fragestellungen der betrieblichen Berufsausbildung befragt	<a href="http://www.bibb.de/rbs">www.bibb.de/rbs</a>
<b>Ausbildungsvergütung</b> Seit über 25 Jahren beobachtet und analysiert das BIBB die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Hierzu wurde die „Datenbank Ausbildungsvergütungen“ aufgebaut	<a href="http://www.bibb.de/dav">www.bibb.de/dav</a>
<b>Quo Online</b> Daten und Fakten zur Entwicklung von Qualifikationsanforderungen	<a href="http://www.bibb.de/quo">www.bibb.de/quo</a>

## 6. Internationale Berufsbildung

<b>Edvance – Berufsbildung „Made in Germany“</b> Initiative zur Stärkung der deutschen Position auf dem internationalen Markt für Berufsbildung, die dem Erfahrungsaustausch dient und Best-Practice-Beispiele kommuniziert – eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche internationale Berufsbildungszusammenarbeit	<a href="http://www.bibb.de/edvance">www.bibb.de/edvance</a>
<b>EU-Bildungspolitik</b> Informationen über die EU-Bildungspolitik vom BMBF und der Nationalen Agentur „Bildung für Europa“ (NA)	<a href="http://www.eu-bildungspolitik.de">www.eu-bildungspolitik.de</a>
<b>EUROPASS</b> Webseite des deutschen Nationalen Europass Centers (NEC) mit Informationen zu den fünf EUROPASS-Dokumenten	<a href="http://www.europass-info.de">www.europass-info.de</a>
<b>iMOVE</b> Initiative des BMBF zur Internationalisierung deutscher Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen	<a href="http://www.imove-germany.de">www.imove-germany.de</a>
<b>Nationale Agentur Bildung für Europa (NA)</b> Im Auftrag des BMBF betreut die NA im BIBB europäische Bildungsprogramme und Initiativen in Deutschland	<a href="http://www.na-bibb.de">www.na-bibb.de</a>
<b>ReferNet</b> Europäisches Netzwerk für Fachinformation und Expertise	<a href="http://www.bibb.de/refernet">www.bibb.de/refernet</a>

## 7. Fremdsprachige Online-Angebote

<b>Zentraler Zugang zum englischsprachigen Internetangebot des BIBB</b> mit umfassenden Informationen und weiterführenden Links	<a href="http://www.bibb.de/en">www.bibb.de/en</a>
<b>BIBB News:</b> Englischsprachiger zweimonatlich erscheinender Newsletter	<a href="http://www.bibb.de/bibbnews">www.bibb.de/bibbnews</a>
<b>BWP:</b> Um die Verbreitung im internationalen Kontext zu fördern, stehen einzelne übersetzte Beiträge der BIBB-Fachzeitschrift BWP auf der englischen Website des BIBB zum kostenlosen Download zur Verfügung	<a href="http://www.bwp-journal.de">www.bwp-journal.de</a>
<b>BWP special edition:</b> alle zwei Jahre erscheinende englische Sonderausgabe der BWP	<a href="http://www.bibb.de/bwp/specialedition">www.bibb.de/bwp/specialedition</a>
<b>Links zu englischsprachigen Publikationen des BIBB</b>	<a href="http://www.bibb.de/publications/english">www.bibb.de/publications/english</a>
<b>ReferNet Country Report Germany 2011</b>	<a href="http://www.bibb.de/countryreport">www.bibb.de/countryreport</a>
Informationen zu <b>Ausbildungsprofilen</b> in Englisch und Französisch	<a href="http://www.bibb.de/en/ausbildungsprofile-start.htm">www.bibb.de/en/ausbildungsprofile-start.htm</a>
<b>BIBB-Film „Vocational Education and Training in Germany – Assuring the Future“</b> in Englisch, Deutsch, Französisch, Spanisch, Russisch, Chinesisch, Arabisch, Koreanisch, Portugiesisch, Türkisch	<a href="http://www.bibb.de/film/en">www.bibb.de/film/en</a>

## 8. Dokumentationssysteme und Bestellservice

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

Alle Portale und Datenbanken des BIBB sind über [www.bibb.de](http://www.bibb.de) erreichbar.

## B Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2012

**Are graduates preferred to those completing initial vocational education and training?: Case studies on company recruitment strategies in Germany, England and Switzerland/Ute Hippach-Schneider; Tanja Weigel; Alan Brown; Philipp Gonon.** – Literaturangaben. In: Journal of Vocational Education and Training. – (2012), H. First article, S. 1–17  
[www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13636820.2012.727856](http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13636820.2012.727856) [Zugriff 10.1.2013]. – DOI:10.1080/13636820.2012.727856

**Ausbildendes Personal in der betrieblichen Bildung: Empirische Befunde und strukturelle Fragen zur Kompetenzentwicklung/Anke Bahl.** – Literaturangaben. In: Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte/Philipp Ulmer [Hrsg.]; Reinhold Weiß [Hrsg.]; Arnulf Zöller [Hrsg.].- Bielefeld. – (2012), S. 21–43  
[www.kibb.de/a12\\_voevz\\_agbfn\\_11\\_bahl.pdf](http://www.kibb.de/a12_voevz_agbfn_11_bahl.pdf) [Zugriff: 8.3.2012]. – ISBN 978-3-7639-1148-6

**Ausbildungsmotive und die Zeitaufteilung der Auszubildenden im Betrieb/Felix Wenzelmann.** – Literaturangaben, Tab. In: Journal for Labour Market Research – 45 (2012), H. 2, S. 125–145

**Ausbildungsvergütungen in Deutschland als Ausbildungsbeihilfe oder Arbeitsentgelt/Ursula Beicht; Günter Walden.** – Literaturangaben, Tab. In: WSI-Mitteilungen: Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung. – 65 (2012), H. 5, S. 338–349  
[www.boeckler.de/wsimit\\_2012\\_05\\_Beicht.pdf](http://www.boeckler.de/wsimit_2012_05_Beicht.pdf) [Zugriff 13.09.2012]

**Berufliche Aus- und Weiterbildung in Unternehmen/Dick Moraal; Gudrun Schönfeld.** – Literaturangaben, graf. Darst., Tab. In: WSI-Mitteilungen: Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung. – 65 (2012), H. 5, S. 329–337  
[www.boeckler.de/wsimit\\_2012\\_05\\_Moraal.pdf](http://www.boeckler.de/wsimit_2012_05_Moraal.pdf) [Zugriff 13.09.2012]

**Berufswahl und geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zu betrieblicher Berufsausbildung/Ursula Beicht; Günter Walden.** – Literaturangaben, Abb., Anh. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. – 108 (2012), H. 4, S. 492–510

**Betriebsräte und betriebliche Weiterbildung/Klaus Berger.** – Literaturangaben. In: WSI-Mitteilungen: Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung. – 65 (2012), H. 5, S. 358–364  
[www.boeckler.de/wsimit\\_2012\\_05\\_Berger.pdf](http://www.boeckler.de/wsimit_2012_05_Berger.pdf) [Zugriff 13.09.2012]

**The BIBB Training Panel - An Establishment Panel on Training and Competence Development/Christian Gerhards; Sabine Mohr; Klaus Troltsch.** – Literaturangaben, Tab. In: Schmollers Jahrbuch: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften; journal of applied social science studies. – 132 (2012), H. 4, S. 635–652  
 Das BIBB-Qualifizierungspanel: Ein Betriebspanel zu Ausbildung und Kompetenzentwicklung

**Die Entwicklung von Beruflichkeit im Wandel der Arbeitswelt/Michael Tiemann.** – Literaturangaben, Tab. In: Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt/Axel Bolder [Hrsg.]; Rolf Dobischat [Hrsg.]; Günter Kutscha [Hrsg.]; Gerhard Reutter [Hrsg.]. – Wiesbaden. – (2012), S.49–72. ISBN 978-3-531-19622-0

**Exklusion und Segmentation in der beruflichen Bildung im längerfristigen Vergleich/Klaus Troltsch; Günter Walden.** – Literaturangaben, graf. Darst., Tab. In: Sozialer Fortschritt: unabhängige Zeitschrift für Sozialpolitik. – 61 (2012), H. 11/12, S. 287–297

**Inventar zur betrieblichen Ausbildungsqualität (IBAQ)/Stefanie Velten; Annalisa Schnitzler.** – Literaturangaben, Abb., Tab. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. – 108 (2012), H. 4, S. 511–527

**Lohnen sich schulische und duale Ausbildung gleichermaßen? Bildungserträge für Frauen und Männer im Vergleich/Anja Hall.** – Literaturangaben, Tab. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie: KZfSS. – 64 (2012), H. 52 S.: Soziologische Bildungsforschung/Rolf Becker [Hrsg.]; Heike Solga [Hrsg.]. – S. 281–301. – ISBN 978-3-658-00119-3

**Projektionen des Personalbedarfs und -angebots in Pflegeberufen: Daten und Ziele/Anja Afentakis; Heiko Pfaff; Tobias Maier.** – Literaturangaben. In: Sozialer Fortschritt: unabhängige Zeitschrift für Sozialpolitik. – 61 (2012), H. 2/3, S. 49–52

**Tarifliche Weiterbildungspolitik in den Niederlanden und in Deutschland/Klaus Berger; Dick Moraal.** – Literaturangaben, Abb. In: WSI-Mitteilungen: Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung. – 65 (2012), H. 5, S. 382–390  
[www.boeckler.de/wsimit\\_2012\\_05\\_Berger-Moraal.pdf](http://www.boeckler.de/wsimit_2012_05_Berger-Moraal.pdf) [Zugriff 13.09.2012]

**The transformation of the German vocational training regime: evidence from firms' training behaviour**/Marius R. Bussemeyer; Renate Neubäumer; Harald Pfeifer; Felix Wenzelmann. – Literaturangaben. In: Industrial relations journal. – 43 (2012), H. 6, S. 572–591

**Weiterbildung und Belegschaftsfluktuation in deutschen Betrieben**/Normann Müller. – Literaturangaben, graf. Darst., Tab. In: WSI-Mitteilungen: Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung. – 65 (2012), H. 5, S. 365–373

[www.boeckler.de/wsimit\\_2012\\_05\\_Mueller.pdf](http://www.boeckler.de/wsimit_2012_05_Mueller.pdf) [Zugriff 13.09.2012]

**Die Zukunft der Bauberufe – Mögliche Auswirkungen von Demografie, Bildungsverhalten und beruflicher Flexibilität auf die Fach- und Arbeitskräftesicherung**/Tobias Maier; Ines Thobe. – Literaturangaben, Abb. In: Kölner Zeitschrift für Wirtschaft und Pädagogik: WP. – 26 (2012), H. 52: Juni 2012, S. 3–36

## C Geplante BIBB-Fachtagungen im 2. Halbjahr 2013

- **Fachtagung: „Chancen und Risiken aus der demografischen Entwicklung für die Berufsbildung in den Regionen“**

Mitveranstalter: DJI, IAB, Universität Basel

Termin: 26.–27. September 2013

Veranstaltungsort: BIBB

- **Fachtagung: „Wissen und Erfahrung in der betrieblichen Ausbildung“**

Termin: 17.–18. Oktober 2013

Veranstaltungsort: BIBB

- **Internationale Fachtagung: „Workbased Learning/Duale Berufsausbildung in Europa“**

Termin: voraussichtlich November 2013

Veranstaltungsort: BIBB

## D Kontakte

**Hausanschrift:**

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn

**E-Mail-Adressen:**

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

**Postanschrift:**

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

**JOBSTARTER**

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

**Nationale Agentur Bildung  
für Europa (NA)**

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

**International Marketing  
of Vocational Education (iMOVE)**

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



---

# Jahresbericht des Bundesinstituts für Berufsbildung Bonn

