



Bundesinstitut für Berufsbildung

Jahresbericht 2015

Bundesinstitut für Berufsbildung

Jahresbericht 2015

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.

© 2016 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber:

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

Redaktionsschluss: 31.12.2015

Redaktion: Dr. Monika Bethscheider, Sara-Julia Blöchle, Isabell Le Mouillour, Stefanie Velten, Susanne Walter, Dr. Thomas Vollmer (V.i.S.d.P)

Layout: Iris Christmann, Wiesbaden

Druckerei Lokay e.K., Reinheim

Verlag: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Gesamtherstellung: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

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

Bestell-Nr.: 09.251

Printed in Germany

ISBN: 978-3-945981-27-6

Bildnachweis für Composites:

Seite 10: vege/Fotolia, Dreaming Andy/Fotolia
Seite 30: vege/Fotolia
Seite 52: vege/Fotolia, akademik33/Fotolia, PureSolution/Fotolia
Seite 62: vege/Fotolia, Robert Kneschke/Fotolia
Seite 70: vege/Fotolia, krissikunterbunt/Fotolia
Seite 86: vege/Fotolia
Seite 98: vege/Fotolia, Fine Art Studio/Fotolia, antlia/Fotolia, Palsur/Fotolia



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

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite

<http://www.bibb.de/cc-lizenz>

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert. urn:nbn:de:0035-0597-5

Internet: www.bibb.de/veroeffentlichungen



Inhaltsverzeichnis

Vorworte	7
1. Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem. Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung ermöglichen	10
Ausbildungsmarktentwicklung 2015	11
JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden	16
Regionale Unterschiede bei der Entwicklung von Arbeitskräfteangebot und -bedarf	18
Hohe Berufsbindung bei jungen Erwerbstätigen	20
Berufsorientierung und Attraktivität von Ausbildungsberufen	22
Betriebe auf der Suche nach Auszubildenden – Akquisewege und -strategien	23
Akademisierung – Zum Verhältnis von Studium und Berufsausbildung	25
Betriebliche Rekrutierung ausländischer Bewerber/-innen	26
Gründe für den Rückzug von Betrieben aus der beruflichen Ausbildung	27
2. Modernes und leistungsfähiges Ausbildungssystem. Qualität in der beruflichen Bildung weiterentwickeln	30
Wirtschaft 4.0	31
Digitale Medien in der beruflichen Bildung	36
Qualität – Modellversuch und DEQA-VET	38
ÜBS und Kompetenzzentren	40
Evaluationen in der Ordnungsarbeit	41
Neue und modernisierte Ausbildungsberufe	45
Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung – Modellversuch	49
Ausbilderforum „foraus.de“	51
3. Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege. Anschlüsse gestalten – Kompetenzen erweitern	52
BMBF-Förderschwerpunkt „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“	53
Bildungsprämie	55
Anforderungen an Weiterbildner/-innen	56
Berufliche Weiterbildung – Fernlernen	57
Anerkennung informellen und non-formalen Lernens	59
Hybride Fortbildungsformen	60
4. Weitere Öffnung der beruflichen Bildung. Unterschiedliche Lernvoraussetzungen berücksichtigen	62
Das Berufsorientierungsprogramm (BOP) – Fokus „Potenzialanalyse“	63
Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung	65
Inklusion	66
Studierendenbefragung zur Attraktivität der beruflichen Bildung (StAB)	67

Inhaltsverzeichnis

5. Internationalisierung der Berufsbildung.	
Das BIBB als Kompetenzzentrum stärken	70
Internationale Berufsbildungszusammenarbeit	71
Bilaterale Berufsbildungsk Kooperationen	73
Internationale Berufsbildungsforschung	75
Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen	78
Flüchtlinge: Informationen bündeln – Synergien nutzen	81
Internationalisierung deutscher Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen	82
6. Das BIBB als moderne Institution.	
Rahmenbedingungen für höchste Qualität schaffen	86
Hauptausschuss	87
Wissenschaftlicher Beirat	88
Haushalt	89
Das BIBB als umweltbewusster Arbeitgeber	90
Das BIBB als attraktiver Arbeitgeber	92
Qualitätsentwicklung im BIBB	94
Personal und Ausbildung im BIBB	95
7. Kommunikation, Wissenstransfer und Vernetzung. Positionen,	
Perspektiven und Forschungsergebnisse zielgruppengerecht vermitteln	98
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	99
www.bibb.de: Das Internetportal für die berufliche Bildung	106
Publikationen	108
Kooperationen mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen, AG BFN und Friedrich-Edding-Preis.	111
Forschungsdatenzentrum (BIBB-FDZ)	112
Literaturdatenbank und Auswahlbibliografien	114
Anhang	115
A Das BIBB im Internet	115
B Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2015	118
C Kontakte	121



Abkürzungsverzeichnis

AA	Auswärtiges Amt
AEVO	Ausbilder-Eignungsverordnung
AHK	Auslandshandelskammer
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BOP	Berufsorientierungsprogramm
CEDEFOP	Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung
DEQA-VET	Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DJI	Deutsches Jugendinstitut
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
EQAVET	European Quality Assurance in Vocational Education and Training
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
EU	Europäische Union
ESF	Europäischer Sozialfonds
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
GOVET	Zentralstelle für internationale Berufsbildungskoooperation/ German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training
HwO	Handwerksordnung
HWK	Handwerkskammer
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
NA beim BIBB	Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB
ÜBS	Überbetriebliche Bildungsstätten
UN	Vereinte Nationen/United Nations
UNESCO	Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur/United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UNESCO-UNEVOC	Internationales Zentrum für Berufsbildung der UNESCO/International Centre for Technical and Vocational Education and Training
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks
ZWH	Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung/ Organisation for Economic Co-operation and Development

▶▶▶ Vorwort



◀ Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

Liebe Leserin, lieber Leser,

der Universalgelehrte Galileo Galilei (1564–1642) überraschte seine Zeitgenossen nicht bloß durch Beobachtungen, die nahelegten: Kopernikus hat recht – die Erde und andere Planeten kreisen um die Sonne, und nicht alles dreht sich um unsere Welt. Vielmehr bleibt Galilei auch dadurch in Erinnerung, dass er, der die vier großen Jupitermonde aufspürte, die Grenzen von Forschung und Wissensweitergabe erkannte und zudem das Individuum ins Zentrum rückte: „Man kann einen Menschen nichts lehren. Man kann ihm nur helfen, es in sich selbst zu entdecken“, so sagte er. In wie vielfältiger Weise das BIBB jede und jeden bei Selbst-Entdeckungen zum Wohle aller unterstützen kann – davon zeugt dieser Jahresbericht.

Dabei offenbart der Bericht nur exemplarisch das Spektrum der Aktivitäten, die das BIBB als zentrale Institution zur Erforschung und Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland ausweisen. Deutlich wird im Einzelnen: Es bleibt wichtig, Betriebe bei der Ausbildung zu unterstützen. Die Qualität in der beruflichen Bildung ist weiterzuent-

wickeln, um ein modernes und leistungsfähiges Ausbildungssystem zu gewährleisten. Lebensbegleiten des Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege helfen, Anschlüsse zu gestalten und Kompetenzen zu erweitern. Die berufliche Bildung muss sich dadurch öffnen, dass sie unterschiedliche Lernvoraussetzungen berücksichtigt. Und die Internationalisierung der Berufsbildung erlaubt auch ein vertieftes Zusammenwirken von Wissenschaft, Politik und Praxis.

Um für seine Aktivitäten jene Rahmenbedingungen zu schaffen, die für die höchste Qualität des Neuen sorgen, ist das BIBB thematisch, strukturell und personell im steten Wandel. Dies demonstriert der Jahresbericht genauso wie die Maßnahmen von Kommunikation, Wissenstransfer und Vernetzung, die ferner zeigen: Nur wer Positionen, Perspektiven und Forschungsergebnisse angemessen vermittelt, trägt dazu bei, dass jene Qualifikationen ins öffentliche Gespräch gelangen, die eine wirtschaftliche und berufliche Zukunft der Menschen in Deutschland sichern. Zugleich gewährt der Jahresbericht repräsentative Einblicke in die Prozesse, aus denen die Erkenntnisse

und Innovationen resultieren. Und all dies wird nicht zuletzt dadurch lebendig, dass einzelne Mitarbeiter/-innen über ihr Tun informieren, dessen Relevanz erläutern und es einordnen.

Wie verändert die Digitalisierung das Arbeiten und das Lernen von morgen? Was macht hybride Fortbildungsformen chancenreich? Und zu welchem Zweck hat das BIBB eine Task Force zum Thema „Geflüchtete“ gebildet? Ich lade Sie ein, dies und mehr bei der Lektüre unseres Jahresberichts zu erfahren: auf einer Entdeckungsreise zu aktuellem Wissen, ungewohnten Sichtweisen – und letztlich zu sich selbst.

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser
Präsident

▶▶▶ Vorwort



◀ Prof. Dr. Reinhold Weiß

Liebe Leserin, lieber Leser,

in seinem Leitbild hat das BIBB sich das Ziel gesetzt, seine Dienstleistungen im Dialog mit Partnern in Politik, in Praxis und Wissenschaft zu entwickeln. Ein Spezifikum, ja ein Alleinstellungsmerkmal, liegt in der Verbindung von Forschung, Entwicklung, wissenschaftlichen Dienstleistungen und Politikberatung. Aus der Kommunikation mit Partnern in der Politik erwachsen Themen für Forschungs- und Entwicklungsprojekte, wie auch umgekehrt Ergebnisse aus Forschungs- und Entwicklungsprojekten für Anwender/-innen in Betrieben, bei Bildungsanbietern und in der Politik aufbereitet werden. Wissenschaftliche Politikberatung ist dabei eine vorrangige, gesetzlich abgesicherte Aufgabe. Adressaten der Politikberatung des BIBB sind die politisch Verantwortlichen in Parlamenten und Ministerien sowie im weiteren Sinne die Institutionen und Akteure, die im Feld der Berufsbildung handeln und Verantwortung tragen.

Wissenschaftliche Politikberatung erfolgt auf unterschiedlichen Wegen. Das BIBB wirkt bei der jährlichen Erstellung des Berufsbildungsberichts mit. Fachleute des

BIBB werden zu Anhörungen in den Deutschen Bundestag oder von Länderparlamenten eingeladen. Große Bedeutung hat die Bearbeitung von Anfragen aus dem politischen Raum zu konkreten Themen oder Fragestellungen, die Beratung der Ressorts bei der Durchführung von Modellversuchen und Programmen sowie die Ordnungsarbeit.

Darüber hinaus ist das BIBB international beratend tätig. Im Vordergrund steht die Unterstützung bei der Konzipierung und Umsetzung von Berufsbildungsreformen. Dazu wurde das BIBB von der Bundesregierung mit dem Aufbau einer Zentralstelle für internationale Berufsbildungskoooperation beauftragt. Beratungsleistungen werden durch Erfahrungsaustausch, aufgrund wissenschaftlicher Expertisen und durch gemeinsame Projekte mit ausländischen Partnern geleistet.

Wissenschaftliche Politikberatung erfordert einen gesicherten Zugang zu Daten. Die Berufsbildungsstatistik und Dauerbeobachtungen relevanter Strukturdaten zur Entwicklung der beruflichen Bildung liefern dazu wichtige Grundlagen. Wissenschaftliche Politikberatung wird maßgeblich aber auch auf Basis eigener For-

schungs- und Entwicklungsarbeiten erbracht. Das BIBB setzt dazu eine Reihe von eigenen, regelmäßig durchgeführten repräsentativen Erhebungen ein. Sie werden ergänzt durch vertiefende qualitative Studien.

Wissenschaftliche Politikberatung muss sowohl wissenschaftlich fundiert als auch praktisch relevant sein. Das BIBB hat sich deshalb nicht nur den Standards der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis verpflichtet, sondern zusätzlich Leitlinien wissenschaftlicher Politikberatung erarbeitet. Wichtige Elemente sind die Unabhängigkeit der Forschung, die Transparenz der Verfahren und Ergebnisse, die wissenschaftliche Reflexion der Befunde und Empfehlungen sowie der Austausch mit den Adressaten. Die Leitlinien sind auf der Homepage des BIBB veröffentlicht.

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

▶▶▶ Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung ermöglichen





1. AUSBILDUNGSMARKT UND BESCHÄFTIGUNGSSYSTEM

Ausbildungsmarktentwicklung 2015

Die wichtigsten Eckdaten im Überblick

Mehr Ausbildungsplatzangebote der Betriebe, eine weitgehend stabile Ausbildungsplatznachfrage der Jugendlichen, aber weiter wachsende Schwierigkeiten, die Ausbildungsangebote der Betriebe und die Ausbildungswünsche der Jugendlichen in Einklang zu bringen, sodass letztlich nicht mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden – so lässt sich in aller Kürze die Ausbildungsmarktentwicklung 2015 charakterisieren.

Das Ausbildungsplatzangebot nahm 2015 erstmalig seit 2011 wieder zu und lag bei 563.100 Ausbildungs-

plätzen. Im Vergleich zum Vorjahr betrug der Zuwachs 2.800 Plätze bzw. 0,5 Prozent. Die Zunahme ist allein auf ein gestiegenes Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen zurückzuführen (+4.300 bzw. +0,8 % auf 544.200). Vom Zuwachs an betrieblichen Ausbildungsangeboten profitierte sowohl der Westen (+2.800 bzw. +0,6 %) als auch der Osten (+1.500 bzw. +2,0 %). Die Zahl der außerbetrieblichen Angebote ging dagegen sowohl im Westen (–700) als auch im Osten (–800) weiter zurück und bezifferte sich bundesweit auf insgesamt 18.900 (–1.500 bzw. –7,5 % gegenüber 2014). ► ► ►



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

2015 entwickelte sich der Ausbildungsmarkt positiver als erwartet, und die Zahl der Ausbildungsplatzangebote ist wieder leicht angestiegen. Dennoch haben die Passungsprobleme weiter zugenommen. Auf der einen Seite konkurrieren junge Menschen häufig um Ausbildungsplätze in den attraktiven Berufen. Auf der anderen Seite steigt der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze am Gesamtangebot weiter an. Es ist davon auszugehen, dass sich die Passungsprobleme künftig noch weiter verschärfen werden.

Ungeachtet von in vielen Regionen weiter gesunkenen Schulabgängerzahlen – betroffen sind zurzeit insbesondere Westdeutschland und hier v. a. nicht studienberechtigte Abgänger/-innen – blieb die Ausbildungsplatznachfrage 2015 mit 602.900 Personen bundesweit weitgehend stabil (–1.500 bzw. –0,2 %). In den ostdeutschen Bundesländern kam es sogar zu einer leichten Steigerung der Nachfrage (+500 bzw. +0,6 % auf nunmehr 84.200 Nachfrager/-innen). Der seit den 2000er-Jahren zu beobachtende Einbruch der Nachfrage in Ostdeutschland – 2007 wurden mit 150.200 noch fast doppelt so viele Nachfrager/-innen gezählt – fand somit erstmalig ein Ende. Im Westen lag die Ausbildungsplatznachfrage 2015 bei 518.700 (–1.800 bzw. –0,3 % gegenüber dem Vorjahr).

Da die Nachfrage bundesweit nicht weiter anstieg, das Ausbildungsplatzangebot aber leicht zunahm, verbesserte sich die Ausbildungsmarktlage aus Sicht der Jugendlichen. Die erweiterte Angebot-Nachfrage-Relation (eANR) – Zahl der Ausbildungsplatzangebote je 100 Nachfrager/-innen – stieg um 0,7 Prozentpunkte auf 93,4. Dies ist der

höchste Wert seit 2007, als erstmals eine solche Messung vorgenommen werden konnte. Von einer verbesserten Ausbildungsmarktlage konnten sowohl die Jugendlichen in West- (+0,7 auf eANR = 92,8) als auch in Ostdeutschland (+0,2 auf eANR = 97,0) profitieren.

Erfolgreiche Marktteilnehmer/-innen

Die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplatzangebote, die bis zum Bilanzierungstichtag 30. September nicht besetzt werden konnten, erhöhte sich 2015 erneut. Insgesamt blieben bundesweit 41.000 Ausbil-

dungsstellen ungenutzt. Dies ist der höchste Wert seit 1995 und stellt im Vergleich zum Vorjahr 2014 eine Steigerung um +3.900 bzw. +10,4 Prozent dar. Insgesamt waren zum Stichtag 7,5 Prozent des offiziell errechneten betrieblichen Ausbildungsangebots vakant, im Westen 7,1 Prozent und im Osten 9,9 Prozent.

Besonders starke Besetzungsprobleme wurden erneut im Handwerk beobachtet. Bundesweit blieben hier 14.400 Stellen bzw. 9,7 Prozent des betrieblichen Ausbildungsangebots bis zum 30. September unbesetzt; im Osten waren es sogar 11,3 Prozent der Ausbildungsplätze im Handwerk.

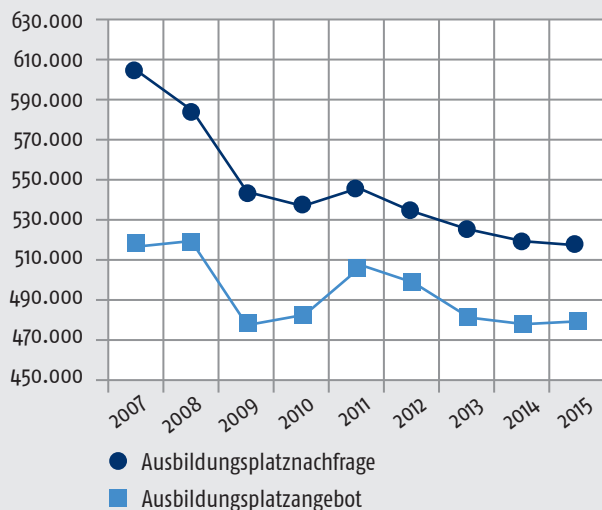
Aufseiten der Ausbildungsplatznachfrage gab es 2015 im Vergleich zum Vorjahr kaum Veränderungen. Bis zum Stichtag 30. September waren bundesweit 80.800 Bewerber/-innen bei der BA als „noch suchend“ gemeldet. Dies waren –400 bzw. –0,5 Prozent im Vergleich zu 2014. ▶ ▶ ▶

„Das Ausbildungsplatzangebot nahm 2015 erstmalig seit 2011 wieder zu und lag bei 563.100 Ausbildungsplätzen. Im Vergleich zum Vorjahr betrug der Zuwachs 2.800 Plätze. Die Zunahme ist allein auf ein gestiegenes Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen zurückzuführen.“

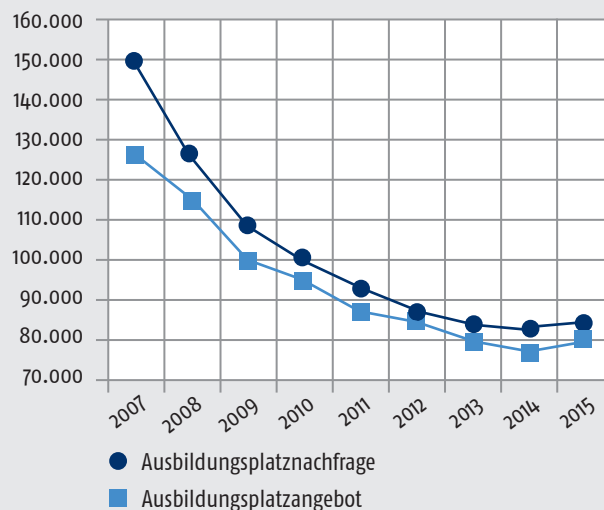
Dr. Joachim Gerd Ulrich, wissenschaftlicher Mitarbeiter

Abb. 1: Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots und der Ausbildungsplatznachfrage 2007 bis 2015

a) Westdeutschland



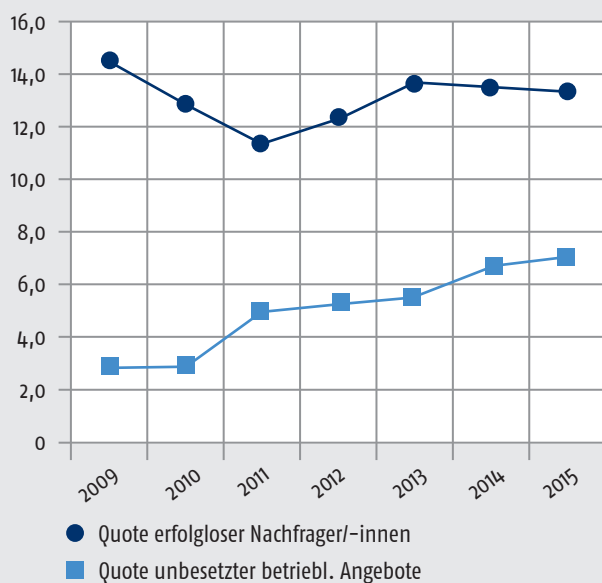
b) Ostdeutschland (inkl. Berlin)



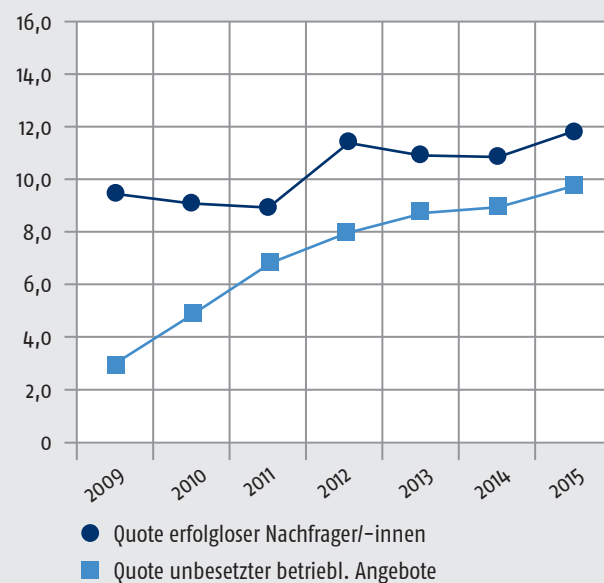
Quellen: BIBB, Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September; BA, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September

Abb. 2: Entwicklung des Anteils erfolgreicher Marktteilnahmen 2009 bis 2015 (in Prozent)

a) Westdeutschland



b) Ostdeutschland (inkl. Berlin)



Quellen: BIBB, Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September; Ausbildungsmarktstatistik der BA zum 30. September

Der Anteil der erfolglosen Bewerber/-innen an der offiziell ermittelten Nachfrage fiel 2015 mit 13,4 Prozent weiterhin vergleichsweise hoch aus. Die Quote entspricht dem Vorjahreswert. Im Osten nahm die Erfolglosenquote sogar zu (+0,7 Prozentpunkte auf 11,9 % ; West: -0,1 Prozentpunkte auf 13,6 %).

Weiter wachsende Passungsprobleme

Die starke Zunahme der Besetzungsprobleme und die gleichbleibend schwierige Versorgungslage von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen führen dazu, dass sich insgesamt die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt weiter verschärften. Dabei fielen die Passungsprobleme im Osten wiederum höher aus als im Westen.

Von Passungsproblemen spricht man, wenn es nicht nur zu Besetzungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt kommt (Ausbildungsplatzangebote bleiben ungenutzt), sondern zugleich auch größere Versorgungsprobleme auftreten (Ausbildungsstellenbewerber/-innen bleiben bei ihrer Suche erfolglos). Die Ursachen für dieses Phänomen liegen v. a. in regionalen und beruflichen Disparitäten zwischen Angebot und Nachfrage: Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen konzentriert sich auf jene Regionen und Berufe, in denen das Angebot vergleichsweise niedrig ist, während umgekehrt das Angebot in anderen Regionen und Berufen wesentlich höher ausfällt als die Nachfrage. Über die verschiedenen Regionen und Berufe hinweg kumulieren sich

diese Phänomene dann zu einer hohen Zahl erfolgloser Marktteilnehmer/-innen auf beiden Seiten des Ausbildungsmarktes.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

Da das betriebliche Angebot im Zuge der wachsenden Passungsprobleme zu einem größeren Teil nicht ausgeschöpft werden konnte, gelang es bundesweit 2015 ungeachtet des Angebotsplus und der weitgehend stabilen Nachfrage auch nicht, mehr Ausbildungsverträge als im Vorjahr abzuschließen. 2015 wurden insgesamt 522.100 neue Ausbildungsverträge registriert (-1.100 Verträge bzw. -0,2 %). Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sank im Osten (-100 bzw. -0,2 % auf nunmehr 74.200 Verträge), während der Westen von einem Rückgang um -1.000 bzw. -0,2 Prozent auf nun 447.900 Verträge betroffen war.

Die Differenzierung nach Zuständigkeitsbereichen zeigt, dass Industrie und Handel nach 2012, 2013 und 2014 erneut einen Rückgang bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen hinnehmen mussten (bundesweit um -3.500 bzw. -1,1 % auf nunmehr 308.200 neu abgeschlossene Verträge). Dabei sank die Zahl der Neuabschlüsse im Westen (-2.500 bzw. -1,0 % auf nunmehr 263.500), ebenso wie im Osten, wo der Rückgang relativ noch etwas stärker ausfiel (-900 bzw. -2,1 % auf 44.800).

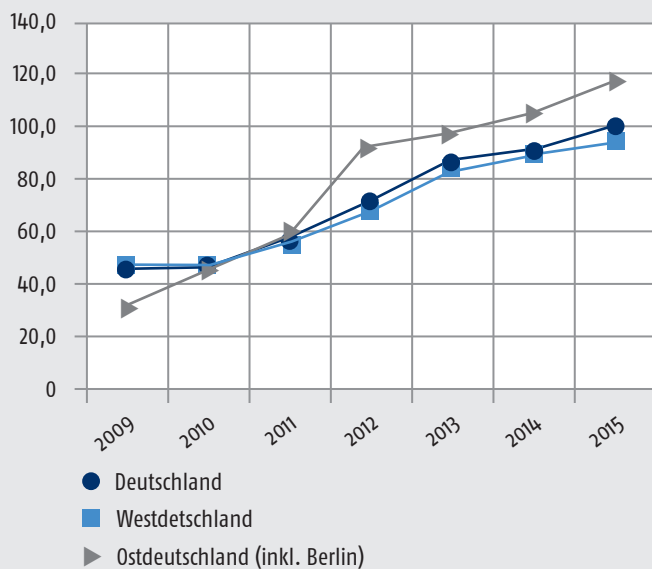
Im Handwerk wurden 2015 bundesweit 141.500 neue Lehrverträge gezählt, rund 300 mehr bzw. 0,2 Prozent als 2014. Auch im Handwerk verlief die Entwicklung im Osten bei einem Plus von 500 Verträgen (+2,8 % auf nunmehr 18.800 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge) positiver als im Westen, wo es zu einem leichten Rückgang (-200 bzw. -0,2 % auf 122.700 neue Ausbildungsverträge) kam. Von den übrigen Zuständigkeitsbereichen vermeldeten sowohl die freien Berufe als auch die Landwirtschaft und der öffentliche Dienst positive Entwicklungen.

Auswirkungen der Immigration von Geflüchteten

Die starke Immigration von Geflüchteten (→ Kap. 5) machte sich 2015 auf dem Ausbildungsmarkt noch kaum bemerkbar. Die BA registrierte insgesamt ein Plus von rund 1.600 Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen, die aus Ländern stammen, aus denen aktuell viele Geflüchtete nach Deutschland kommen. Die Gesamtzahl aller Bewerber/-innen aus diesen Ländern belief sich damit auf 15.900 Personen. Rund 800 der 15.900 zählten am Ende des Berichtsjahres (30. September) zu den unversorgten Bewerberinnen und Bewerberinnen, ca. 100 mehr als 2014. ◀

www.bibb.de/ausbildungsmarkt2015

**Abb. 3: Entwicklung der Passungsprobleme von 2009 bis 2015
(deutschlandweit und im Vergleich zwischen West- und Ostdeutschland)**

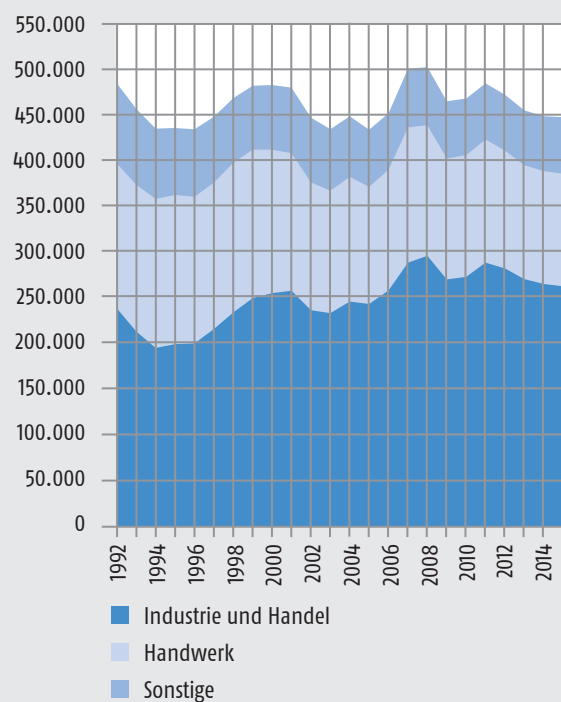


Hinweis: Der Passungsindikator berechnet sich als Produkt aus dem Prozentanteil der unbesetzten Stellen am betrieblichen Angebot und dem Prozentanteil der noch suchenden Bewerber/-innen an der Nachfrage. Durch die multiplikative Verknüpfung wird sichergestellt, dass der Indikator keine Passungsprobleme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

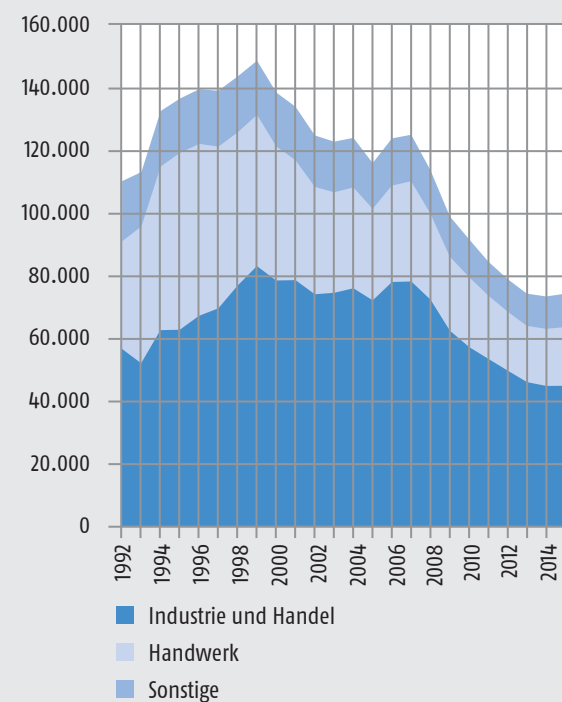
Quellen: BIBB, Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September; BA, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September

Abb. 4: Entwicklung der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 1992 bis 2015

a) Westdeutschland



b) Ostdeutschland (inkl. Berlin)



Quelle: BIBB, Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September



JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden

„JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden“ stärkt die duale Berufsausbildung in Deutschland. Es ist Ziel des BMBF-Förderprogramms, regionale Ausbildungsstrukturen zu verbessern, innovative Ausbildungskonzepte zu entwickeln und den Fachkräftenachwuchs zu sichern. Seit 2006 starteten über 350 regionale Projekte; 2015 starteten die ersten 51 Projekte in der neuen ESF-Förderperiode 2014 bis 2020 unter dem Namen „JOBSTARTER plus“.

JOBSTARTER greift mit wechselnden Förderschwerpunkten berufsbildungspolitische Entwicklungen auf. Neben der thematischen und regionalen Netzwerkarbeit und dem Transfer innovativer Ausbildungskonzepte in die betriebliche Praxis entwickeln die Projekte Ausbildungsplätze in KMUs und unterstützen Betriebe – darunter zahlreiche erstmals ausbildende – bei der Durchführung der Ausbildung. Das Externe Ausbildungsmanagement (EXAM) bietet Unternehmerinnen und Unternehmern Beratung und Unterstützung in allen Ausbildungsbelangen – von A wie Ausbildungsberechtigung bis zu Z wie Zusatzqualifikationen. EXAM ist zu einem zentralen Markenkern von JOBSTARTER gereift und gehört inzwischen zum Standardrepertoire jedes geförderten Projekts. Durch eine strategische Vernetzung regionaler Angebote soll das Übergangsmanagement von der Schule in die betriebliche

Ausbildung verbessert werden. Die 2015 gestarteten Projekte arbeiten dabei in vier verschiedenen Förderschwerpunkten: Ziel von etwa der Hälfte der Projekte ist es, ein dauerhaftes regionales Unterstützungsangebot für KMU zu schaffen, das es ihnen erleichtert, Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf in betriebliche Ausbildung oder betriebliche Ausbildungsvorbereitung zu übernehmen. Auch die Verzahnung von Aus- und Weiterbildung bleibt ein Schwerpunkt. So entwickeln und erproben Projekte dieser Ausrichtung zusätzliche

bildungssuchender Jugendlicher zu erhöhen und sie zu motivieren, einen unbesetzten Ausbildungsplatz auch außerhalb ihrer Heimatregion anzunehmen.

KAUSA – Ausbildung und Migration

Selbstständige mit Migrationshintergrund für die Berufsausbildung zu gewinnen, die Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen zu erhöhen und Eltern über die berufliche Ausbildung zu informieren: Das sind die Ziele von KAUSA, der bei JOBSTARTER angesiedelten Koor-

„JOBSTARTER stärkt die duale Berufsausbildung in Deutschland. Es ist Ziel des BMBF-Förderprogramms, regionale Ausbildungsstrukturen zu verbessern, innovative Ausbildungskonzepte zu entwickeln und den Fachkräftenachwuchs zu sichern.“

Volker Grünewald, Programmstelle JOBSTARTER beim BIBB

Qualifikationen, die während der Ausbildung erworben werden können. Eine weitere Gruppe von Projekten unterstützt Betriebe dabei, Studienaussteiger/-innen als potenzielle Fachkräfte wahrzunehmen und diese Zielgruppe für eine betriebliche Ausbildung zu gewinnen. Eine weitere Aufgabe ist es, die Mobilitätsbereitschaft aus-

dinierungsstelle für Ausbildung und Migration. 2015 wurden 13 KAUSA Servicestellen in die Förderung aufgenommen, die als regionale Anlaufstellen Beratungen zur dualen Ausbildung anbieten. Sie richten sich an Selbstständige und Jugendliche sowie Eltern mit Migrationshintergrund. Weiteres Ziel ist es, die vorhandenen Netzwerke zu stärken

Zum Thema „Bildung ist der Schlüssel zur Integration“ lud Bildungsministerin Wanka Vertreter/-innen aus Politik, Bildung, Wissenschaft und Wirtschaft dazu ein, über das Thema „Ausbildung und Migration“ zu diskutieren. Copyright: JOBSTARTER. Foto: Christoph Wehrer

und Strukturen zu verankern, die nachhaltig die gleichberechtigte Ausbildungsbeteiligung aller ermöglicht. Auf der von KAUSA erstellten digitalen Landkarte „Migration und Ausbildung“ werden auf einen Blick weitere zentrale Anlaufstellen im gesamten Bundesgebiet sichtbar. Die im Juli 2015 veröffentlichten zweiten Förderrichtlinien erweitern das Aufgabenspektrum der KAUSA Servicestellen um Informationsvermittlung und Erstberatung von jungen Flüchtlingen (→ Kap. 5) sowie von Unternehmen, die ihnen Ausbildungsplätze anbieten können. In diesem Zusammenhang soll zudem die Zahl der KAUSA Servicestellen verdoppelt werden.



► **JOBSTARTER plus:** **Zweite Förderrunde**

Im Juli 2015 erschienen die zweiten Förderrichtlinien des Ausbildungsstrukturprogramms „JOBSTARTER plus“ im Bundesanzeiger. Die zweite Förderrunde beinhaltet vier Themen:

1. Unterstützungs- und Beratungsstrukturen für KMU in Branchen mit Besetzungs- und Passungsproblemen oder in Wirtschafts- oder Forschungscclustern
2. Ausbildung und Migration – KAUSA Servicestellen
3. Verzahnung von Aus- und Weiterbildung: Entwicklung und Erprobung von Zusatzqualifikationen während der dualen Berufsausbildung
4. Entwicklung und Erprobung interregionaler Mobilität

Der Start der Projekte wird Mitte 2016 erfolgen.

Bundeskonferenz KAUSA

Mit der Bundeskonferenz KAUSA im November 2015 lud das BMBF die Fachöffentlichkeit dazu ein, über aktuelle Herausforderungen zu diskutieren und gemeinsam Lösungen zu entwickeln. Jugendliche mit Migrationshintergrund münden – bei gleich guten Schulleistungen – seltener in eine Ausbildung als ihre Mitschüler/-innen. Diese jungen Menschen und ebenso junge Flüchtlinge verstärkt und erfolg-

reich in die berufliche Ausbildung zu integrieren ist daher ein wichtiges Ziel des BMBF. „Durch Bildung kann Integration gelingen“, betonte die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Prof. Dr. Johanna Wanka, in ihrer Eröffnungsrede und brachte so das Thema des Tages auf den Punkt. ◀

www.jobstarter.de

www.kausa-servicestellen.de

www.jobstarter.de/KAUSA-Landkarte

www.kausa-medienpreis.de

Bildungsketten

Servicestelle Bildungsketten baut Begleitstruktur aus

Die Servicestelle Bildungsketten in der Programmstelle JOBSTAR-TER beim BIBB begleitete 2015 den bildungspolitischen Austausch zwischen Bund und Ländern. Sie flankierte für die Initiative Bildungsketten inhaltlich die Verhandlungen zwischen BMBF, BMAS, BA und den Ländern zu Bund-Länder-BA-Vereinbarungen. Es ist das Ziel, in der Berufs- und Studienorientierung und im Übergangsbereich kohärentere Strukturen zu initiieren. Mit drei Ländern konnten 2015 Vereinbarungen abgeschlossen werden: Rheinland-Pfalz, Hessen und Hamburg.

Ein von der Servicestelle entwickeltes und standardisiertes Basisseminar für die Berufseinstiegsbegleitung nach § 49 SGB III wurde 2015 bundesweit umgesetzt. Zielgruppe des Seminars sind jene Berufseinstiegsbegleiter/-innen (BerEb), die zum Start der Maßnahme im Frühjahr 2015 ihre Tätigkeit aufgenommen haben. Die Veranstaltungsreihe soll die BerEb für die Handlungsschwerpunkte „Integration in Ausbildung“ und „Gestaltung der individuellen Förderung“ sensibilisieren und Grundlagen vermitteln. Alle Teilnehmenden erhalten das von der Servicestelle Bildungsketten entwickelte Starterpaket, welches auch Open Access zur Verfügung steht:

www.bildungsketten.de/starterpaket

Die Servicestelle Bildungsketten koordiniert die „Bundesarbeitsgemeinschaft Berufswahlpass“ (BAG) – ein Portfolioinstrument, mit dem Schüler/-innen ihre Erfahrungen in

der Berufsorientierung dokumentieren und Berufswünsche reflektieren. Die Servicestelle trug durch ihre Arbeit 2015 dazu bei, den Berufswahlpass in die Gremien- und Öffentlichkeitsarbeit der Initiative Bildungsketten zu integrieren, den Austausch mit der Bildungspraxis bei Fachveranstaltungen der Servicestelle und ihrer regionalen Partner zu fördern und die BAG bei der Verbreitung des Berufswahlpasses zu unterstützen. Die Servicestelle hat 2015 in einem ersten Schritt die Entwicklung eines neuen pädagogischen Konzepts für den Berufswahlpass (finanziert vom BMBF) ausgeschrieben.

2015 wurde das Projekt „Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen“ (VerA) erweitert und stärker in das Gesamtkonzept der Initiative Bildungsketten und die Bund-Länder-BA-Vereinbarungen integriert. In einer Arbeitshilfe der Servicestelle werden Möglichkeiten zur Kooperation zwischen ehrenamtlichen VerA-Ausbildungsbegleiterinnen und -begleitern sowie hauptamtlichen Berufseinstiegsbegleiterinnen und -begleitern aufgezeigt:

www.bildungsketten.de/arbeitshilfen-uebersicht
<http://vera.ses-bonn.de>
www.berufswahlpass.de

Regionale Unterschiede bei der Entwicklung von Arbeitskräfteangebot und -bedarf

Im April 2015 wurden die Ergebnisse der dritten Welle der Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen, die unter der gemeinsamen Leitung des BIBB und des IAB durchgeführt werden, zum ersten Mal nach folgenden sechs Regionen differenziert:

1. Nord (Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein)
2. Nordrhein-Westfalen
3. Mitte-West (Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland)
4. Baden-Württemberg
5. Bayern
6. Ost (Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen)

Dabei zeigte sich, dass die vorherrschenden wirtschaftlichen



BERICHTE ZUR BERUFLICHEN BILDUNG

Bundesinstitut für Berufsbildung | Deutsches Jugendinstitut
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung | Universität Basel (Hrsg.)

Chancen und Risiken aus der demografischen Entwicklung für die Berufsbildung in den Regionen

Chancen und Risiken aus der demografischen Entwicklung für die Berufsbildung in den Regionen

Welche Rolle spielt die demografische Entwicklung für regionale Ausbildungs- und Arbeitsmärkte in Deutschland? Dieser Frage widmet sich der referierte Sammelband zur gleichnamigen Tagung. Er liefert einen Überblick zum aktuellen Sachstand, diskutiert Lösungsansätze für die Ausbildungspraxis und formuliert Methoden zur politischen Entscheidungsfindung. Herausgeber sind BIBB, DJI, IAB und die Universität Basel. Bestellung unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7600

Strukturen und demografischen Voraussetzungen die langfristigen Entwicklungsperspektiven für den regionalen Bedarf und das regionale Angebot nach Berufen und Qualifikationen bestimmen. Die demografischen und wirtschaftlichen Besonderheiten der Regionen im Vergleich zur Bundesrepublik werden in der Tab. 1 zusammengefasst.

In den bundesdeutschen Projektionen zeigt sich, dass durch die steigende Studierneigung der jungen Generationen und das langfristige Ausscheiden der „Baby-Boomer“-Generation, welche v. a. im mittleren Qualifikationsbereich qualifiziert ist, das Arbeitsangebot im akademischen Bereich langfristig stärker ansteigt als die Arbeitsnachfrage. Hingegen kommt es im mittleren Qualifikationsbereich zu Engpässen.

Die Entwicklung der Qualifikationsstruktur findet sich auch in einer Arbeitsmarktbilanz nach Berufen wieder. So sind es v. a. die Berufsfelder, die vorwiegend im mittleren Qualifikationsbereich angesiedelt sind oder einen Meister- oder Technikerabschluss voraussetzen, wie z. B. die be- und verarbeitenden und instandsetzenden Berufe, und v. a. die Gesundheitsberufe ohne Approbation sowie die technischen Berufe, in welchen langfristig Rekrutierungsschwierigkeiten entstehen. In einer regionalen Sichtweise ergeben sich hier aber durchaus Unterschiede, welche neben Demografie und aufgezeigten Wirtschaftsschwerpunkten (→ Tab. 1) auch auf das unterschiedliche Bildungsverhalten zurückzuführen sind.

Tab. 1: Regionale Besonderheiten im Vergleich zur bundesdeutschen Struktur

Demografie	Wirtschaft
Nord	
• Hohe Zuwanderungsgewinne • Geringerer Bevölkerungsrückgang • Stärkere Alterung der Bevölkerung	• Stärkere Konzentration auf Landwirtschaft, Fahrzeugbau, Verkehrs- und Lagerwesen
Nordrhein-Westfalen	
• Stärkere Alterung der Bevölkerung • Stärkerer Bevölkerungsrückgang	• Abnehmende Schwerindustrie • Zunehmende Dienstleistungen (vor allem unternehmensnahe)
Mitte-West	
• Etwas stärkere Alterung der Bevölkerung	• Schwächeres verarbeitendes Gewerbe • Stärkere Konzentration von Finanz- und Versicherungswesen sowie Verkehr und Lagerei
Baden-Württemberg	
• Jüngere Bevölkerung • Leichter Bevölkerungsanstieg	• Sukzessiver Aufbau der Dienstleistungsbranchen • Große industrielle Basis (Maschinen- und Fahrzeugbau)
Bayern	
• Hohe Zuwanderungsgewinne • Jüngere Bevölkerung • Wachsende Bevölkerung	• Große industrielle Basis (Maschinen- und Fahrzeugbau) • Sukzessiver Aufbau von wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie des Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesens
Ost	
• Nur geringe Zuwanderungsgewinne • Stärkere Alterung der Bevölkerung • Starker Bevölkerungsrückgang	• Wenig Industrie • Viel Dienstleistung (z. B. Tourismus) • Gesundheitswesen ab 2020 größte Branche

Entwicklung der Arbeitsmärkte in den Regionen

Nord

In der Region Nord ist eine Akademisierungswelle, wie in der Bundesrepublik insgesamt, derzeit nicht zu erkennen. Hervorzuheben ist für die Region die Arbeitsmarktsituation bei den Gesundheitsberufen, da hier

in der Region Nord im Gegensatz zum Bund der zukünftige Bedarf an Arbeitskräften noch gedeckt werden kann. Dies liegt v. a. an der verstärkten Ausbildung in diesen Berufen. Auch bei den technischen Berufen kommt es rechnerisch zu einer Deckung von Angebot und Bedarf.



Nordrhein-Westfalen

Nordrhein-Westfalen weist im regionalen Vergleich den höchsten Anteil an Abgängerinnen und Abgängern aus dem Bildungssystem ohne Berufsabschluss auf, was auch eine Ursache dafür ist, dass Fachkräfteengpässe im mittleren Qualifikationsbereich hier früher eintreten können als bei einer Bundesbetrachtung. Wie in der Region Nord sorgt aber die anhaltende Bildungsbeteiligung an Schulen des Gesundheitswesens dafür, dass Fachkräfteengpässe in den Gesundheitsberufen, wie sie in den meisten anderen Regionen auftreten werden, in Nordrhein-Westfalen verhindert werden können. Aufgrund der Alterung der derzeit noch im Erwerbsleben stehenden Personen nimmt der Anteil an Personen in den technischen Berufen aber stärker ab als in der Bundesrepublik insgesamt, sodass hier Engpässe wahrscheinlich werden.

Mitte-West

Die Arbeitsmarktentwicklung der Region Mitte-West ähnelt stark den Bundesergebnissen. Während die Arbeitskräftenachfrage im mittleren Qualifikationsbereich nur leicht zurückgeht, sinkt das Angebot aufgrund der demografischen Entwicklung deutlich und in der Dynamik auch stärker als in der Bundesrepublik insgesamt. Dies führt ebenfalls zu einem Rückgang des Arbeitskräfteangebotes in den technischen Berufen und in den Gesundheitsberufen, sodass es hier langfristig zu Engpässen kommt.

Baden-Württemberg

Besonders hervorzuheben ist in Baden-Württemberg die rechnerische Deckung des Fachkräftebedarfs auf der mittleren Qualifikationsebene. Dies ist der höheren Bedeutung der Berufsausbildung in der Region zuzuschreiben und der Tatsache, dass der Anteil an Abgängerinnen und Abgängern aus dem Bildungssystem ohne beruflichen Abschluss in Baden-Württemberg unter allen Regionen mit Abstand am geringsten ist. Trotz der noch relativ entspannten Situation in allen Qualifikationsstufen wird es in Baden-Württemberg v. a. in den Gesundheitsberufen zu Engpässen kommen, in denen – im Vergleich zu anderen Regionen – weniger häufig ausgebildet wird.

Bayern

Trotz des allgemeinen Angebotsüberhangs aufgrund einer wachsenden Bevölkerung findet die Angebots- und Bedarfsentwicklung nach Qualifikationsstufen – im Gegensatz zu Baden-Württemberg – nicht zueinander. So ist wie in der Bundesrepublik auch in Bayern zukünftig mit einem Engpass auf der mittleren Qualifikationsebene zu rechnen. Bei Personen mit akademischem Abschluss steigt das Angebot kräftig an und führt trotz eines ebenfalls ansteigenden Bedarfs zum merklichen Überhang. Große Herausforderungen bei der Arbeitskräfteerkrutierung sind hier in den Gesundheitsberufen und auch technischen Berufen zu erwarten. Hier verstärkt sich der Arbeitskräfteengpass über den Projektionszeitraum hinweg.

Ost

Arbeitgeber im ostdeutschen Raum müssen sich nicht nur auf einen massiven Rückgang an Fachkräften auf der mittleren Qualifikationsebene einstellen, sondern als einzige Region auch auf eine Engpasssituation im tertiären Qualifikationsbereich. Das Arbeitsangebot von Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung reduziert sich in der Region Ost nur geringfügig, sodass dieser Personengruppe auch aufgrund der zurückgehenden Nachfrage in diesem Bereich durch Qualifizierungsmaßnahmen Zugangsmöglichkeiten zu Arbeitsplätzen im mittleren Qualifikationsbereich geschaffen werden sollten. ◀
<http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0915.pdf>

Hohe Berufsbindung bei jungen Erwerbstätigen

Mehr als die Hälfte der 18- bis 24-jährigen Erwerbstätigen mit dualer Berufsausbildung arbeiten im erlernten Beruf (52 %). Im Durchschnitt üben laut eigenen Angaben nur 16 Prozent dieser Altersgruppe eine Tätigkeit aus, die mit dem erlernten Beruf nichts mehr zu tun hat. Weitere 32 Prozent arbeiten in einem Beruf, der mit der Ausbildung zumindest verwandt ist. Dieser hohe Anteil ist ein Indiz für den flexiblen Einsatz von Absolventinnen und Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung im Beschäftigungssystem.

Die auf Basis der BIBB/BAuA-Jugenderwerbstätigenbefragung 2012 durchgeführte Analyse zeigt auch, in welchem Maße der Anteil der vollständigen Berufswechsler/-innen unter den jungen Leuten mit der seit ihrem Ausbildungsabschluss verstrichenen Zeit ansteigt. Liegt der Abschluss erst rund ein Jahr zurück, so arbeiten zum Befragungszeitpunkt 2012 nur 12 Prozent außerhalb ihres erlernten Berufs. Wurde der Abschluss 2009 bzw. 2010 gemacht, so waren 2012 bereits 18 bzw. 19 Prozent Berufswechsler/-innen zu verzeichnen. Unterscheidet man nach Schulabschluss, weisen junge Erwerbstätige mit Hochschulzugangsberechtigung die geringsten und Hauptschulabsolventinnen und -absolventen die höchsten Berufswechselquoten auf (13 % vs. 24 %). Auch eine Ausbildung im Handwerk führt deutlich häufiger zu einem Berufswechsel als eine Ausbildung in der Industrie (21 % gegenüber 11 %). Ein entsprechend hoher Anteil findet sich auch bei Erwerbstätigen, die in Kleinbetrieben ausgebildet wurden (20 %). Eine Ausbildungsstrategie, bei der über den eigenen Bedarf hinaus ausgebildet wird, wie sie häufig im Handwerk und in Kleinbetrieben zu finden ist, verringert somit nicht nur die Übernahmehancen nach der Ausbildung, sondern erhöht auch die Berufswechselquote.

Berufswechsel und seine Folgen können nicht pauschal als negativ oder positiv bewertet werden. Die Folgen eines Berufswechsels hängen ganz entscheidend davon ab, ob der Beruf freiwillig, z. B. aufgrund

► BIBB/BAuA-Jugenderwerbstätigenbefragung 2012

Bei der BIBB/BAuA-Jugenderwerbstätigenbefragung 2012 handelt es sich um eine telefonische Repräsentativbefragung von mehr als 3.200 jungen Erwerbstätigen und Auszubildenden im Alter von 15 bis 24 Jahren mit einer Arbeits- beziehungsweise Ausbildungszeit von mindestens zehn Stunden pro Woche.

eines höheren Einkommens im neuen Beruf oder anderer beruflicher Interessen oder unfreiwillig gewechselt wurde, beispielsweise, weil im erlernten Beruf aufgrund schlechter Beschäftigungschancen keine Stelle gefunden wurde. Empirisch zeigt sich auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, dass nur unfreiwillige vollständige Berufswechsel mit signifikanten Einkommenseinbußen verbunden sind. Bei Personen, die in einem verwandten Beruf arbeiten, kommt es im Durchschnitt

nicht zu Einkommenseinbußen gegenüber jenen, die im erlernten Beruf verbleiben. ◀

Der Beitrag „Berufswechsel nach der Ausbildung: 18- bis 24-Jährige mit dualer Berufsausbildung im Erwerbsleben“ enthält weiterführende Informationen. Dieser ist im Heft 2/2015 der Zeitschrift Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) (→ Kap. 4) erschienen und steht Open Access zum Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/7565

„Unterscheidet man nach Schulabschluss, weisen junge Erwerbstätige mit Hochschulzugangsberechtigung die geringsten und Hauptschulabsolventinnen und -absolventen die höchsten Berufswechselquoten auf (13 % vs. 24 %).“

Dr. Anja Hall, wissenschaftliche Mitarbeiterin

Berufsorientierung und Attraktivität von Ausbildungsberufen

Der Ausbildungsmarkt in Deutschland leidet zunehmend unter Passungsproblemen. Während in manchen Berufen viele Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können, werden andere so stark nachgefragt, dass sich viele Jugendliche vergeblich bewerben. Warum interessieren sich Jugendliche genau für solche Ausbildungsberufe, die auf dem Ausbildungsmarkt stark nachgefragt sind, und lassen demgegenüber andere Ausbildungsberufe mit ähnlichem Tätigkeitsprofil und Nachfragemangel außer Acht? Diesen und ähnlichen Fragen geht das BIBB-Forschungsprojekt „Berufsorientierungen und -entscheidungen von Jugendlichen im Kontext konkurrierender Bildungsangebote“ nach. Es untersucht im Kontext der aktuellen Ausbildungsmarktlage die Berufsorientierung insbesondere von nicht studienberechtigten Schulabsolventen und -absolventinnen. Vorrangiges Ziel ist es, jene individuellen, sozialen und kontextuellen Faktoren zu identifizieren, die Jugendliche dazu bewegen, Ausbildungsangebote des dualen Systems aufzugreifen, außer Acht zu lassen oder sich Angeboten anderer Bildungssektoren zuzuwenden.

Von einer stark unterschiedlichen Nachfrage sind selbst Berufe betroffen, die sehr ähnliche Tätigkeitsprofile aufweisen. Hierzu zählen der Beruf „Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk“ mit einer hohen Zahl unbesetzter Lehrstellen



BIBB REPORT 1/2016 – Warum nicht „Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk“ anstelle von „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“?

Der Ausbildungsmarkt in Deutschland leidet unter Passungsproblemen. Während in manchen Berufen viele Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können, werden andere so stark nachgefragt, dass sich viele Jugendliche vergeblich bewerben. Betroffen

sind selbst solche Berufe, die ähnliche Tätigkeitsprofile aufweisen. Der Beitrag beschäftigt sich mit der Frage, wie Jugendliche die Berufe „Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk“ und „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“ wahrnehmen und welche Folgen dies für ihre Ausbildungsneigungen hat. Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7890

und der Beruf „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“, in dem umgekehrt viele Jugendliche bei ihrer Ausbildungsplatzsuche erfolglos bleiben. Wie die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2014 von Ausbildungsstel-

„Der Ausbildungsmarkt in Deutschland leidet zunehmend unter Passungsproblemen.“

Dr. Joachim Gerd Ulrich,
wissenschaftlicher Mitarbeiter

lenbewerbern und -bewerberinnen zeigt, erscheinen den Jugendlichen die Tätigkeitsprofile der beiden Berufe zwar recht ähnlich. Auch die Nähe zu dem, was sich Jugendliche von einer beruflichen Arbeit

wünschen, ist bei beiden Berufen ähnlich hoch. Was allerdings die Bedürfnisse der Jugendlichen nach dem Aufbau einer anerkannten sozialen Identität angeht, schneidet der Beruf „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“ günstiger ab. Sowohl in der eigenen Familie als auch bei Freunden stößt nach Auffassung der befragten Jugendlichen die Wahl des Berufs „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“ auf eine deutlich größere Zustimmung. Dies hängt auch damit zusammen, dass die Jugendlichen – und wohl auch ihre Familien – mit diesem Beruf ein höheres Einkommen und bessere Aufstiegschancen verbinden. Der große Vorteil des Berufs „Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk“ – seine sehr viel besseren Zugangschancen zum Ausbildungsmarkt – ist den Jugendlichen dagegen nicht bewusst. Vielmehr unterliegen sie der Illusion, dass ihre Zugangschancen in den Beruf „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“ zumindest gleich gut, wenn nicht sogar besser sind. ◀

www.bibb.de/de/8475.php

Betriebe auf der Suche nach Auszubildenden – Akquisewege und -strategien

Auf welchen Wegen präsentieren Betriebe ihr Ausbildungsplatzangebot, um Jugendliche darauf aufmerksam zu machen und als Bewerber/-innen zu akquirieren? Um dies in Erfahrung zu bringen, wurden Betriebe des BIBB-Qualifizierungspanels (→ Informationskasten zum BIBB-Qualifizierungspanel: Kap. 2), die für das Ausbildungsjahr 2012/2013 Ausbildungsplatzbewerber/-innen suchten, zu ihren Akquiseaktivitäten befragt. Berücksichtigt wurden dabei vier indirekte Akquisewege, mit denen Informationen über Ausbildungsangebote über Medien an potenzielle Ausbildungsinteressenten geleitet werden, sowie vier direkte Akquisewege (→ Abb. 5), über die potenzielle Bewerber/-innen unmittelbar und persönlich auf im Betrieb bestehende Ausbildungsangebote angesprochen werden.

Betriebe nutzen die einzelnen Akquisewege unterschiedlich intensiv, um ihr Ausbildungsangebot auf

dem Ausbildungsmarkt zu platzieren. Dies gilt sowohl für indirekte als auch für direkte Akquisewege. Der mit Abstand am häufigsten eingeschlagene indirekte Weg, Ausbildungsplatzbewerber/-innen zu gewinnen, führt dabei über die örtlichen Arbeitsagenturen. Bei den direkten Wegen setzen Betriebe in erster Linie auf das Betriebspraktikum, um mit potenziellen Ausbildungsplatzinteressenten in Kontakt zu kommen. Alle anderen indirekten wie direkten Akquisewege werden deutlich zurückhaltender eingesetzt (→ Abb. 5).

Betrachtet man die Betriebe, die Ausbildungsplatzbewerber/-innen suchen, differenzierter, zeigen sich zwischen verschiedenen Gruppen von Betrieben einige Unterschiede in der Nutzung der einzelnen Akquisewege. Besonders deutlich wird dies bei einer Differenzierung nach Betriebsgröße: Für jeden der acht betrachteten Wege steigt mit zuneh-

mender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, der den Weg einschlägt, um sein Ausbildungsangebot am Markt zu präsentieren. V. a. aber zeigt sich, dass – weitgehend losgelöst von der Größe, aber auch anderen Strukturmerkmalen wie Zuständigkeitsbereich, Branche und Region – diejenigen Betriebe, die in der jüngeren Vergangenheit nicht alle Ausbildungsplätze besetzen konnten, intensiver auf jede der einzelnen Möglichkeiten zurückgreifen, Bewerber/-innen zu gewinnen, als Betriebe ohne Besetzungsprobleme.

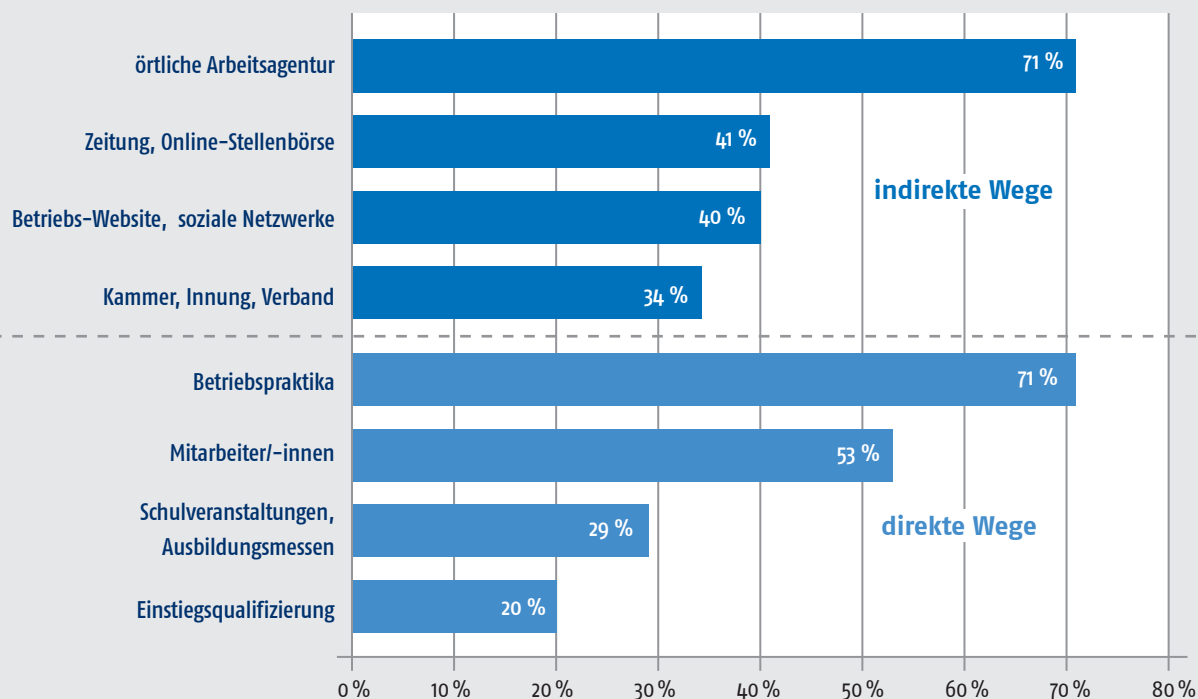
Diese Tendenzen setzen sich bei der Anzahl der Akquisewege fort, die von den Betrieben bei der Suche nach Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern miteinander kombiniert werden. Über alle Betriebe hinweg verlässt sich nur knapp jeder fünfte Betrieb darauf, dass ein einziger Weg für die Akquise von Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern ausreicht. Die Mehrheit kombiniert hingegen mehrere Wege miteinander, und zwar im Durchschnitt zwischen drei und vier. Auch hier ist erkennbar, dass größere Betriebe mit durchschnittlich gut fünf verschiedenen Akquisewegen mehr Möglichkeiten miteinander verbinden, um Präsenz am Ausbildungsmarkt zu zeigen, als kleinere Betriebe, die durchschnittlich gut drei Wege parallel beschreiten. Ebenso kombinieren Betriebe, die Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen zu bewältigen haben, eine größere Anzahl einzelner Akquisewege miteinander als Betriebe, die nicht ►►►



BIBB REPORT 3/2014 – „Betriebe auf der Suche nach Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern: Instrumente und Strategien“

Auf dem Ausbildungsmarkt nehmen Passungsprobleme zu. Auf betrieblicher Seite sinkt das Ausbildungsplatzangebot, während die Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze steigt. Aufseiten der Jugendlichen sinkt die Ausbildungsplatznachfrage, während die Zahl unversorgter Ausbildungsplatznachfrager/-innen steigt. Der BIBB-Report nimmt deshalb Instrumente in den Blick, über die Betriebe versuchen, ihr Ausbildungsplatzangebot bekannt zu machen, um passende Ausbildungsplatzbewerber/-innen zu gewinnen. Download unter: www.bibb.de/de/18116.php

Abb. 5: Von Betrieben für die Gewinnung von Bewerbern und Bewerberinnen für das Ausbildungsjahr 2012/2013 genutzte Akquisewege



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 2013

„Besetzungsschwierigkeiten scheinen der Motor verstärkter betrieblicher Aktivitäten zu sein, Präsenz am Ausbildungsmarkt zu zeigen.“

Margit Ebbinghaus, wissenschaftliche Mitarbeiterin

mit solchen Problemen konfrontiert sind. Erstere nutzen durchschnittlich rund vier verschiedene Wege, Letztere im Durchschnitt einen weniger.

Damit deutet einiges darauf hin, dass die zunehmenden Schwierigkeiten von Betrieben, Jugendliche für die eigene Ausbildung zu finden, nicht die Folge unzureichender Bemühungen sind, ausbildungsinteressierte junge Menschen über bestehende Ausbildungsangebote zu informieren und zu einer Bewerbung zu motivieren. Vielmehr scheinen Besetzungsschwierigkeiten der Motor verstärkter betrieblicher Aktivitäten zu sein, Präsenz am Ausbildungsmarkt zu zeigen. Dieser Annahme wird im

Rahmen eines aktuell laufenden Forschungsprojektes zum Vorgehen von Betrieben bei der Rekrutierung von Auszubildenden weiter nachgegangen, wobei neben den Akquisewegen insbesondere auch die über die Wege transportierten Informationen, mit denen Betriebe potenzielle Ausbildungsplatzbewerber/-innen für sich zu gewinnen suchen, von Interesse sind. ◀

Weitere Informationen:

BIBB-Datenreport 2015, Kapitel: „Gewinnung von Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber“.

Zum Download unter:

www.bibb.de/datenreport/de/2015/31058.php

Akademisierung – Zum Verhältnis von Studium und Berufsausbildung

Junge Menschen haben offenbar immer weniger Interesse, eine duale Berufsausbildung zu absolvieren. Stattdessen setzen sie verstärkt auf ein Studium. Im Berufsbildungsbericht 2014 wird darauf verwiesen, dass die Zahl der Studienanfänger/-innen 2013 erstmals höher sei als die Zahl der Anfänger/-innen im dualen System nach BBiG/HwO. Hier spiegele sich „der allgemeine Trend zu höheren Schulabschlüssen und die höhere Studierneigung wider.“ Diese Gegenüberstellung kann auf Basis der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) und der Hochschulstatistik um zwei Aspekte erweitert werden:

Zum einen gibt es neben den Jugendlichen, die eine duale Berufsausbildung aufnehmen, eine bedeutende Anzahl von Anfängerinnen und -anfängern in vollqualifizierenden schulischen Berufsausbildungen, die ebenfalls ein wichtiges Fachkräftereservoir darstellen. Dazu zählen insbesondere Jugendliche, die eine Ausbildung in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen (GES-Berufen) absolvieren, beispielsweise zum/zur Krankenpfleger/-in, Altenpfleger/-in oder Erzieher/-in.

Zum anderen müssen die verfügbaren Daten über Studienanfänger/-innen bereinigt werden, um einen Rückschluss auf die Studierneigung der deutschen Jugendlichen ziehen zu können. So müssen sie zunächst um die sogenannten Bildungsauslän-

„Insgesamt besteht – auch unter Berücksichtigung der Bildungsausländer/-innen sowie der im Ausland studierenden Deutschen – ein Trend zur Akademisierung.“

Dr. Regina Dionisius, wissenschaftliche Mitarbeiterin

der/-innen reduziert werden. Das sind Studierende aus dem Ausland, die dort ihre Hochschulzugangsberechtigung erworben haben und somit die Zahl der Studierenden an deutschen Hochschulen erhöhen. Gleichzeitig muss berücksichtigt werden, dass es auch deutsche Jugendliche gibt, die nach der Schule ein Studium im Ausland aufnehmen. Hierdurch wird die Studierneigung unterschätzt, weshalb diese jungen Erwachsenen zu der Zahl der Studierenden hinzugerechnet werden müssen.

Nach der iABE haben 2013 rund 491.000 Jugendliche eine duale Ausbildung nach BBiG/HwO aufgenommen. Gleichzeitig begannen rund 171.000 Jugendliche eine Ausbildung in den GES-Berufen. Darüber hinaus mündeten rund 54.000

Jugendliche in vollzeitschulische Bildungsgänge ein; überwiegend in sogenannte landesrechtlich geregelte „Assistentenausbildungen“ (z. B. zum/zur Kaufmännischen Assistenten/Assistentin oder zum/zur Gestaltungstechnischen Assistenten/Assistentin). Insgesamt begannen demnach rund 716.000 Anfänger/-innen eine vollqualifizierende Ausbildung (→ Abb. 6).

Demgegenüber nahmen rund 512.000 Jugendliche ein Studium in Deutschland auf. Zieht man hiervon die 86.000 Bildungsausländer/-innen ab und rechnet im Gegenzug die 35.000 Jugendlichen aus Deutschland hinzu, die ein Studium im Ausland aufnehmen, so ergibt sich eine Zahl von rund 461.000 Studienanfängerinnen und -anfängern. ► ► ►

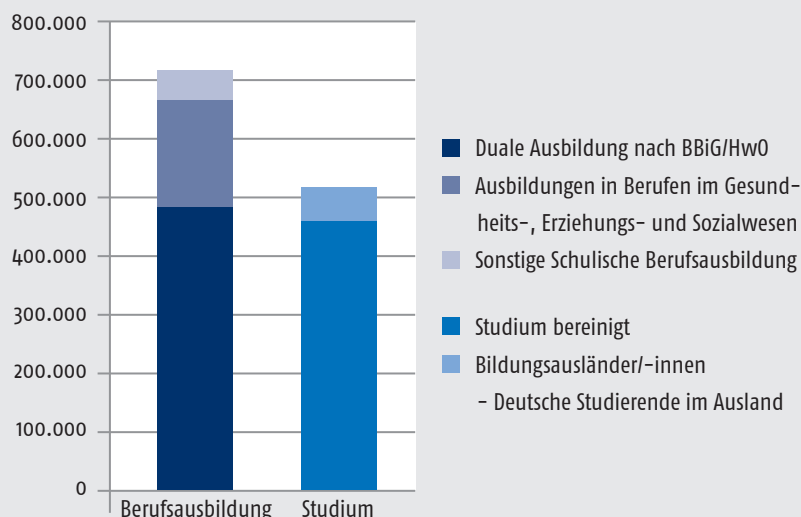


BWP 3/2015: Berufsbildung und Hochschule

Das Verhältnis von Hochschule und Berufsbildung hat sich verändert. Welche Chancen ergeben sich daraus für eine verbesserte Durchlässigkeit des Bildungssystems? Wie können Potenziale beider Bildungsbereiche durch eine stärkere Verzahnung gebündelt werden, und welche möglicherweise neuen Qualifikationsprofile entstehen an der Schnittstelle von Hochschul- und Berufsbildung? Diese und weitere Fragen greifen die

Beiträge dieser Ausgabe auf. www.bibb.de/bwp-3-2015

Abb. 6: Verhältnis der Anfänger/-innen in Berufsausbildung und Studium 2013



Quellen: Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2013. Anfänger, Teilnehmer und Absolventen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern. Wiesbaden 2014; Statistisches Bundesamt: Studierende an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.1. Sonderauswertung für das BIBB. Wiesbaden 2015a; Statistisches Bundesamt: Deutsche Studierende im Ausland. Sonderauswertung für das BIBB. Wiesbaden 2015b

Demnach begannen 2013 nach den genannten Bereinigungsverfahren immer noch mehr Jugendliche eine vollqualifizierende Ausbildung als ein Studium.

Diese beiden Bildungssektoren zeichnen sich jedoch durch sehr unterschiedliche Entwicklungsdynamiken aus: Während die Anfängerzahlen für die vollqualifizierende Ausbildung gegenüber 2005 leicht rückläufig sind, verzeichnet das Studium ein Plus von knapp 40 Prozent. Insgesamt besteht – auch unter Berücksichtigung der Bildungsausländer/-innen sowie der im Ausland studierenden Deutschen – ein Trend zur Akademisierung. Es muss jedoch berücksichtigt werden, dass die steigende Zahl der Studierenden zum Teil auch dem Einfluss der doppelten Abiturjahrgänge geschuldet ist. ◀

www.bibb.de/iABE

„Demnach begannen 2013 nach den genannten Bereinigungsverfahren immer noch mehr Jugendliche eine vollqualifizierende Ausbildung als ein Studium.“

Dr. Regina Dionisius, wissenschaftliche Mitarbeiterin

Betriebliche Rekrutierung ausländischer Bewerber/-innen

Das aktuell laufende BIBB-Forschungsprojekt zum Thema „Zuwanderung nach Deutschland – Betriebliche Entscheidungsfaktoren der Personalrekrutierung“ untersucht vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung sowie der drohenden Fachkräfteengpässe in einigen Berufen das Einstellungsverhalten von Betrieben in Bezug auf Fachkräfte aus dem Ausland. Es fokussiert dabei die Rekrutierungschancen derjenigen ausländischen Erwerbspersonen, die ihre berufliche Qualifikation im Ausland absolvierten (sog. „Bildungsausländer/-innen“).

Das Erwerbspotenzial zugewanderter Ausländer/-innen ist beträchtlich. Ende 2014 zählte das Ausländerzentralregister insgesamt etwa 8,2 Millionen Personen mit ausschließlich ausländischer Staatsangehörigkeit; dies bedeutet einen Zuwachs von knapp sieben Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Laut Mikrozensus (2011) verfügen über 40 Prozent der 25- bis 64-Jährigen aus Staaten der EU über einen beruflichen Abschluss; etwas mehr als ein Viertel der Zugewanderten aus Nicht-EU-Staaten verfügt über einen beruflichen Abschluss aus dem Ausland.

Inwieweit die Betriebe bereit sind, die Potenziale der zugewanderten Fachkräfte mit ausländischem Abschluss zu nutzen, wurde mittels eigener Erhebungen untersucht.



Alexandra Mergener,
wissenschaftliche Mitarbeiterin

Die Zuwanderung aus dem Ausland wird vielfach als Potenzial gesehen, um den drohenden Fachkräftengpässen auf dem deutschen Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von qualifizierten Zuwanderinnen und Zuwanderern ist aber zu einem großen Teil direkt

von den betrieblichen Entscheidungen abhängig. Für die Betriebe zählen v. a. Kenntnisse der deutschen Sprache und erste Berufserfahrungen in Deutschland. Mithilfe von Sprach- und Integrationskursen können die Rekrutierungschancen von Zuwanderinnen und Zuwanderern daher sicherlich erhöht werden.

In qualitativen Interviews mit Personalentscheiderinnen und Personalentscheidern wurden zunächst relevante Bedingungen bei der Rekrutierung von zuwanderungswilligen bzw. zugewanderten Personen erfragt. Grundsätzlich besteht Offenheit gegenüber allen Nationalitäten; das Beherrschen der deutschen Sprache wird allerdings als zentrale Voraussetzung für eine Beschäftigung angesehen. Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften erhöhen allgemein die Bereitschaft zur Rekrutierung von Bildungsausländerinnen und Bildungsausländern.

Auf Basis dieser Ergebnisse wurden beispielhafte fiktive Bewerberprofile erstellt, die innerhalb einer quantitativen Betriebsbefragung von Personalverantwortlichen bewertet wurden und dadurch künftige Einstellungsentscheidungen simulieren. Innerhalb dieser fiktiven Profile variieren die Ausprägungen der Merkmale Nationalität, Beruf (auf mittlerer Qualifikationsebene), Land der abgeschlossenen Berufsqualifikation, Geschlecht, Berufserfahrung in Deutschland in Jahren sowie deutsche und englische Sprachkenntnisse der

Bewerber/-innen systematisch, um Schlussfolgerungen hinsichtlich der Bedeutsamkeit einzelner Merkmale ziehen zu können. Des Weiteren wird die Anzahl an eingegangenen Bewerbungen systematisch variiert. Über 520 Befragte in Betrieben verschiedener Größenklassen und Wirtschaftsbereiche bewerteten sechs unterschiedliche Profile, sodass insgesamt mehr als 3.100 Beurteilungen analysiert werden konnten.

Die Auswertungen zeigen, dass ausländische Bewerber/-innen mit fließenden Deutschkenntnissen eine höhere Chance auf ausgeschriebene Stellen haben als diejenigen, die nicht fließend Deutsch sprechen. Ein ausländischer Berufsabschluss hingegen reduziert die Einstellungschancen der Bewerber/-innen. Erfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt erhöhen die Wahrscheinlichkeit, eine Arbeitsstelle zu bekommen. Bereits ein Jahr Berufserfahrung in Deutschland lässt die Chancen deutlich ansteigen. Bewerberengpässe in Betrieben erhöhen die Einstellungschancen ebenfalls. So steigt die Rekrutierungswahrscheinlichkeit aller Kandidatinnen

und Kandidaten bei einer geringen Anzahl an eingegangenen Bewerbungen. ◀

www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=2.1.309

Gründe für den Rückzug von Betrieben aus der beruflichen Ausbildung

Seit mehreren Jahren ist die Anzahl der Ausbildungsverträge rückläufig. Als Ursachen werden v. a. der demografiebedingte Rückgang der Schulabgängerzahlen, die stärkere Studierneigung von Jugendlichen sowie Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsstellen diskutiert. Weniger Beachtung findet dagegen bisher die Bedeutung betrieblicher Gründe. Anhand des BIBB-Qualifizierungspanels wurde deshalb untersucht, welche Gründe aus Sicht von Betrieben für ihre nachlassende Ausbildungsbeteiligung – gemessen am Rückgang in den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen bezogen auf den Zeitraum 2011 bis 2014 – ausschlaggebend sind.

Die Ergebnisse zeigen, dass Betriebe in der Regel mehrere Gründe für ihre nachlassende Ausbildungsbeteiligung angeben. Neben Problemen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen aufgrund fehlender Bewerber/-innen nennen sie v. a. bedarfsbezogene Gründe, etwa die fehlende Verwendung für selbst ausgebildete Fachkräfte oder fehlende Übernahmemöglichkeiten. Darüber hinaus werden auch kosten- und durchführungsbezogene Gründe ▶ ▶ ▶



Dr. Sabine Mohr,
wissenschaftliche Mitarbeiterin

Betriebe spielen für die Qualifizierung der Erwerbspersonen in Deutschland eine herausragende Rolle. Entwicklungen wie der demografiebedingte Rückgang von Schulabgängerinnen und -abgängern sowie steigende Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten haben die Rahmenbedingungen für die betriebliche Qualifizierung jedoch grundlegend verändert. Das „BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung“ (BIBB-Qualifizierungspanel) liefert detaillierte Informationen über die Entwicklungen und Zusammenhänge betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen, die eine differenzierte Beantwortung von Fragen der Berufsbildungspolitik, Praxis und Forschung ermöglichen.

angegeben, z. B. gestiegene Ausbildungskosten oder zu wenig produktive Einsatzmöglichkeiten für Auszubildende. Auch betriebsstrukturelle Gründe, z. B. Umstrukturierungsmaßnahmen im Betrieb oder die Konzentration auf Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, werden von den Befragten genannt.

Um aufzuzeigen, welche Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Begründungen bestehen und welche Gruppen von Betrieben ähnliche Begründungszusammenhänge aufweisen, wurden typische Antwortmuster ermittelt. Dabei konnten drei Betriebstypen mit geringerer Ausbildungsbeteiligung mit unterschiedlichen Begründungsmustern identifiziert werden:

Beständige

Bei diesem Betriebstypus werden in erster Linie die Probleme auf der Nachfrage- und Bewerberseite als ausschlaggebende Gründe für den Rückzug aus der Ausbildung angesehen. Dennoch gehören diese Betriebe trotz dieser Schwierigkeiten insgesamt noch immer zur Gruppe der ausbildungsaffinen Betriebe.

Aussteiger

Diese Betriebsgruppe steht der betrieblichen Ausbildung im Gegensatz zur Gruppe der „Beständigen“ schon sehr reserviert gegenüber. Nachfrageseitige Begründungen für die gesunkene Ausbildungsbeteiligung spielen hier nur eine untergeordnete Rolle. Stattdessen scheint sich bei diesen Betrieben für die Deckung des Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarfs ein alternatives Rekrutierungsverhalten eingeschpielt zu haben. Diese Betriebe stellen vermehrt externe und fertig ausgebildete Fachkräfte und insbesondere un- und angelernte Arbeitskräfte ein. Sie sehen keinen Bedarf an selbst ausgebildeten Nachwuchskräften und zudem sehen sie keine Übernahmemöglichkeiten

für Auszubildende. Daraus ergibt sich, dass nur wenige Ansatzmöglichkeiten zur Ausweitung bzw. Wiederaufnahme von Ausbildungsaktivitäten in dieser Betriebsgruppe existieren. Unterstrichen wird dies nochmals dadurch, dass von der zentralen Unternehmensführung die Rückführung des Ausbildungsengagements entschieden wurde und diese Betriebe entsprechende Umstrukturierungsmaßnahmen durchgeführt haben.

Kosten-Nutzen-Kalkulierer

Bei der dritten Betriebsgruppe waren, ähnlich wie bei der zweiten Gruppe, fachkräftebezogene und betriebsstrukturelle Gründe mit ausschlaggebend für den Rückzug aus der Ausbildung. Allerdings wird hier ein wesentlich breiteres Spektrum an Gründen angeführt. Für diese Betriebe scheinen v. a. die Durchführung der Ausbildung im Betrieb und Kostenfragen ein besonderes Problem darzustellen. Genannt werden Schwierigkeiten bei der ausreichenden Betreuung der Jugendlichen, bei den zunehmenden Ausbildungskosten und bei der mangelnden produktiven Einsetzbarkeit der Auszubildenden im Betrieb. Im Vergleich zur ersten

► BIBB-Qualifizierungspanel

Das „BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung“ (BIBB-Qualifizierungspanel) ist eine seit 2011 jährlich durchgeführte Wiederholungsbefragung von 3.500 Betrieben in Deutschland, mit der repräsentative Längsschnittdaten zum betrieblichen Qualifizierungsgeschehen erhoben werden. Die Daten werden vorwiegend über computergestützte persönlich-mündliche Interviews (CAPI) erhoben.

Weitere Informationen unter: www.bibb.de/qp



BIBB Report 4/2015 – Rückzug von Betrieben aus der beruflichen Ausbildung: Gründe und Muster

Seit 2011 geht die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zurück. Der Beitrag analysiert, wie sich die nachlassende Ausbildungsbeteiligung in den Jahren 2011 bis 2014 – gemessen am Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge – aus Sicht der Betriebe erklärt. Zum Download unter:

www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7878

Betriebsgruppe existieren ebenso Probleme bei der Rekrutierung von geeigneten Auszubildenden, diese Gründe sind aber schwächer ausgeprägt.

Insgesamt scheinen sich diese drei Betriebsgruppen derzeit in unterschiedlichen Stadien der Entscheidungsfindung zu befinden: Während sich der erste Typus („Beständige“) definitiv für die betriebliche Ausbildung als beizubehaltende Strategie der Fachkräfte-rekrutierung entschieden hat, ist dieser Entscheidungsprozess beim zweiten Betriebstypus, den „Aussteigern“, in großen Teilen

scheinbar schon abgeschlossen.

Diese Betriebe bieten kaum noch Ausbildungsstellen an, und es ist zu erwarten, dass die Ausbildung von Jugendlichen gar nicht mehr oder nur noch in sehr geringem Umfang stattfinden wird. Beim letzten Betriebstypus entsteht der Eindruck, dass sich diese Betriebe als „Kosten-Nutzen-Kalkulierer“ und damit aufgrund ihrer bildungsökonomischen Grundhaltung derzeit noch abwartend verhalten und noch keine endgültige Entscheidung über ihr weiteres Vorgehen in Bezug auf ihre betriebliche Ausbildungsbeteiligung gefällt haben. ◀



BIBB REPORT 1/2015 – Ausbildung in Deutschland weiterhin investitionsorientiert

Was kostet die duale Ausbildung die Betriebe, und welchen Nutzen liefert sie ihnen? Dieser Frage wird anhand der repräsentativen Befragung zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung 2012/13 nachgegangen. Zum Download unter: www.bibb.de/de/25852.php

►►► Qualität in der beruflichen Bildung weiterentwickeln





2. MODERNES UND LEISTUNGS- FÄHIGES AUSBILDUNGSSYSTEM

Wirtschaft 4.0

Neue Berufe 4.0? Kooperation mit der Volkswagen Group Academy

Von der Volkswagen Group Academy gemeinsam mit dem BIBB durchgeführte Qualifikationsanalysen und weitere Untersuchungen zur operativen Instandhaltung der Automobilhersteller signalisieren Passungsprobleme der aktuellen Ausbildungsberufe auf künftige Arbeitsaufgaben. An diesem Beispiel wird eine für die nächsten Jahre wichtige Frage erkennbar: Muss es neue Berufe geben, oder lassen sich veränderte Qualifikationsbedarfe durch die Novellierung der heutigen Berufe bewältigen?

In der Automobilindustrie ist die Digitalisierung bereits weit fortgeschritten. In der Komponentenherstellung, im Karosseriebau, in der Lackiererei oder in der Endmonta-

ge – automatisierte Prozesse und Roboter bestimmen das Hallenbild. Anlagen sind in Produktionsnetzwerken vernetzt. Daten werden zentral erfasst, grafisch und rechnerisch ausgewertet und Produktions- und Logistikabläufe auf deren Grundlage abgestimmt. Dies führt zu sich immer mehr selbstregulierenden Prozessen, Stichwort „Smart Factory“. Zu den Aufgaben des operativen Service- und Instandhaltungspersonals gehört es, Anlagen zu ändern, Schnittstellen anzupassen und zu optimieren, aufgrund von Störungen auftretende Stillstandszeiten möglichst zu vermeiden, regelmäßige Wartungen und Instandhaltungsmaßnahmen zeitlich so zu takten und auszuführen, dass die Produktion unbeeinträchtigt bleibt und am Ende die Qualität durchgängig stimmt. ► ► ►



Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser,
Präsident des BIBB

Wirtschaft 4.0 ist die herausragende Chance, die berufliche Bildung attraktiver und damit zukunftsfest zu machen. Wichtig ist hier dreierlei. Erstens verändert die Digitalisierung die Berufsausbildung inhaltlich wie auch methodisch. Zweitens verändert die Digitalisierung die Berufsbilder; die Bedeutung von IT-Kompetenz zum Beispiel wird in vielen Berufen zunehmen. Und drittens wirkt sich die Digitalisierung auf das Gesamtgefüge des Berufs- (Bildungs-)systems aus; dabei wird nicht zwangsläufig mit wachsender Akademisierung von Qualifizierung zu rechnen sein. Das BIBB bildet mit seiner Arbeit einen Teil dieser faszinierenden Prozesse. So gestalten wir eine herausfordernde Zukunft aktiv mit.

Für entsprechende Arbeitsaufgaben waren bisher die Elektroniker/-innen für Betriebstechnik und für Automatisierungstechnik, die Industriemechaniker/-innen und die Mechatroniker/-innen die Ausbildungsberufe der Wahl. Fachbereiche aus den Unternehmen melden, dass sich angesichts der Digitalisierung die Qualifikationsanforderungen ändern. Die mit zunehmender Digitalisierung einhergehenden Technologielösungen und Organisationsmodelle führen, wenn man die Ausbildungsberufe mit den Arbeitsaufgaben vergleicht, zu Passungsproblemen. Gefragt sind Programmierfähigkeiten, angepasste Fehlersuchroutinen. Ferner sind Produktionsnetzwerke zu erweitern und zu ändern, IT-verursachte Störungen zu erkennen, IT-gestützte Diagnosesysteme zu handhaben, Bedienoberflächen zu entwickeln und anzupassen, Roboter zu bedienen und zu warten. Bisher sind diese Kompetenzen noch nicht oder zu wenig in die Ausbildung integriert.

In einem im Mai 2015 begonnenen Projekt, durchgeführt von der Volkswagen Group Academy und dem BIBB, soll überprüft werden, inwieweit bestehende Ausbildungsberufe angepasst werden müssen. Außerdem wird untersucht, ob

„Muss es neue Berufe geben, oder lassen sich veränderte Qualifikationsbedarfe durch die Novellierung der heutigen Berufe bewältigen?“

Torben Padur, Arbeitsbereichsleiter
„Gewerblich-technische Berufe“

Bedarf an veränderten oder neuen Ausbildungsberufen besteht. An fünf Standorten wurden in den Ausbildungsabteilungen und in den Fachbereichen leitfadengestützte Interviews und Befragungen durchgeführt sowie betriebliche Ausbildungspläne und Dokumente ausgewertet. Bezogen auf typische Arbeitsaufgaben wurden Tätigkeitsprofile erstellt, die den Vergleich zwischen tatsächlichen Arbeitsaufgaben und den Berufsbildpositionen möglich machen.

Zwischenergebnisse – bestehend aus dem Entwurf eines Tätigkeitsprofils „operative/-r Instandhalter/-in“, ersten Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Ausbildungsgestaltung und Vorschlägen zur möglichen Weiterentwicklung bzw. Neuentwicklung von Ausbildungsberufen – wurden bereits in Workshops und mit Führungskräften reflektiert. Gegenwärtig wird im Konzern eine Strategie erarbeitet, mit der die Unternehmensführung sowohl intern als auch nach außen Impulse für die Weiterentwicklung der Berufsausbildung geben kann. 2016 werden die Ergebnisse zum Projektabschluss auf dieser Grundlage weiterentwickelt, dokumentiert und veröffentlicht.

www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=4.2.488

Herausforderung für die betriebliche Ausbildung: Embedded Systems und Software-Tsunami: Kooperation mit der Continental AG

Mit der zunehmenden Digitalisierung gewinnen „Embedded Systems“ an Relevanz. Hierbei handelt es sich um in Produkte eingebundene Hard- und Softwarekomponenten, die wichtige Funktionen zur Datenerfassung und Prozesssteuerung übernehmen. Fahrerassistenzsysteme sind dafür ein Beispiel. Die Hardware ist nur der Sockel, auf deren Basis softwaregestützt Entscheidungshilfen an die Fahrer/-innen gegeben werden oder direkt das Fahrverhalten des Fahrzeugs beeinflusst wird. Ob an Kraftfahrzeugen, an Haushaltsgeräten oder in Logistikzentren – überall sind diese eingebetteten Systeme auf dem Vormarsch. Hersteller dieser Produkte in Deutschland sind häufig die „Hidden Champions“ des konventionellen Maschinen- und Anlagenbaus und die Automobilhersteller und -zulieferer. Sie alle verfügen über langjährige Berufsausbildungserfahrung und galten bisher als das Rückgrat des dualen Berufsausbildungssystems.

Die Continental AG startete beispielsweise 2015 die Ausbildung von mathematisch-technischen Softwareentwicklerinnen und -entwicklern an mehreren Standorten in der Rhein/Main-Region. Während eines unter BIBB-Beteiligung von Continental durchgeführten Workshops anlässlich des Starts dieser Initiative im Frühjahr 2015 nannte sie als Hauptmotiv

den aus ihrer Sicht bevorstehenden Software-Tsunami, der ohne Berufsausbildung im Bereich der Software-Entwicklung nicht zu bewältigen sei.

Bisher kauften viele Unternehmen IT-Komponenten und IT-Dienstleistungen zu. Jetzt ändert sich die Sichtweise: IT wird zum Kerngeschäft, Insourcing statt Outsourcing. Doch wie werden dafür notwendige Fachkräfte aktuell und künftig rekrutiert und ausgebildet? Während beispielsweise Continental diesen Bedarf erkennt, zeigen Recherchen, dass viele andere Unternehmen in vergleichbarer Situation den Schwerpunkt in ihrer Berufsausbildung bisher auf die Metall- und Elektroberufe legen. IT-affine Berufe fehlen in ihren Portfolios.

Dr. Ariane Reinhart, Arbeitsdirektorin Continental, und Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, BIBB-Präsident, am 31. August 2015 in Hannover. Foto: Nigel Treblin

„Die Digitalisierung zeigt, wie dringlich es ist, dass die betriebliche Ausbildungsplanung und -gestaltung regelmäßig auf den Prüfstand gehört.“

Dr. Gert Zinke, wissenschaftlicher Mitarbeiter

Ausbildungsberufe wie „Fachinformatiker/-in“, „Mikrotechnologe/-technologin“, „Mathematisch-technische/-r Softwareentwick- ▶ ▶ ▶



Abb. 7: Faktoren und Beteiligte beim „Update“ der Ausbildungsplanung



ler/-in“ und „Elektroniker/-in für Informations- und Systemtechnik“ sind für Arbeitsaufgaben prädestiniert, die sich mit Entwicklung, Test, Programmierung und Anpassung entsprechender Soft- und Hardwarekomponenten ergeben. Sie müssen herangezogen werden, wenn überprüft wird, mit welchen Ausbildungsberufen sich die im Unternehmen künftig geforderten Qualifikationen am besten abdecken lassen. Die Digitalisierung zeigt, wie dringlich es ist, dass die betriebliche Ausbildungsplanung und -gestaltung regelmäßig auf den Prüfstand gehört. Dies betrifft nicht nur die Frage, ob die bereits ausgebildeten Berufe noch die richtigen sind und ausreichen, sondern auch die, ob die in den Ausbildungsordnungen implizierten Flexibilitätsspielräume ausgeschöpft werden, um die betrieblichen Bedarfe optimal zu bedienen und eine hochqualitative betriebliche Ausbildung anzubieten.

Mitarbeiter/-innen des BIBB haben im Rahmen verschiedener Initiativen rund um das Thema Digitalisierung bereits auf einer Reihe von Veranstaltungen und in Publikationen auf diese Aufgabe und dabei zu berücksichtigende, notwendige Faktoren und Beteiligte hingewiesen, die abhängig von Betriebsgröße und Organisationsstrukturen einzelbetrieblich unterschiedliche Bedeutung haben und entsprechend zusammenwirken (→ Abb. 7).

Es gibt kein Patentrezept – Maßnahmen müssen im Team situationsbezogen erarbeitet werden. Im Sinne einer einheitlichen Vorgehensweise sollte am Beginn jedoch eine Bestandsaufnahme bzw. ein Abgleich der Arbeitsaufgaben typischer Arbeitsplätze mit den Berufsprofilen infrage kommender Ausbildungsberufe erfolgen. Daran anschließend erfolgen eine Überprüfung der betrieblichen Ausbildungsplanung und dann die Nachjustierung der Ausbildungsgestaltung bis hin zu Maßnahmen der Qualitätssicherung. Durch die Integration neuer Projekte, Lernträger, Lernsituationen oder Zusatzqualifikationen können Akzente neu gesetzt werden.

Gerade in Bereichen, in denen neue Technologien oder Organisationsformen Einzug halten, ist ein solches „Update“ notwendig – und es sollte damit nicht bis zur nächsten Neuordnung der Ausbildungsberufe gewartet werden. Ein weiteres Prüfkriterium kann allerdings sein, ob bisher ausgebildete Ausbildungsberufe besser durch andere ersetzt



BWP 6/2015: Lernen für die digitale Wirtschaft

Industrie 4.0, „Smart Factory“ und das Internet der Dinge sind Schlagworte, mit denen die Zukunft der industriellen Produktion beschrieben wird. Doch was verbirgt sich hinter dieser Zukunftsvision? Wie verändern eine zunehmende Digitalisierung, Automatisierung und Vernetzung die Arbeitswelt in Deutschland? Die BWP-Ausgabe greift diese Fragen auf und verbindet sie mit Überlegungen, welche Konsequenzen diese Entwicklungen für die Kompetenzprofile der Fachkräfte in den Betrieben haben werden. www.bibb.de/bwp-6-2015

oder erweitert werden können. Sowohl bei den Metall- und Elektroberufen als auch bei den IT-Berufen gibt es hier Möglichkeiten und Alternativen.

Das Engagement und die Qualifikation des Ausbildungspersonals haben für das Gelingen in solch einem Prozess eine Schlüsselfunktion. Die formale Weiterbildung des Ausbildungspersonals, z. B. vom Niveau der Ausbilder/-innen nach AEVO zu Aus- und Weiterbildungs-pädagogen und -pädagoginnen sowie zu Berufspädagoginnen und -pädagogen, können begleitende Maßnahmen sein. Regionale Netzwerke, organisiert z. B. durch die zuständigen Stellen, können den Wissens- und Erfahrungsaustausch in einem solchen Prozess zusätzlich befördern. Das BIBB wird seine Beratungsleistungen dazu fortsetzen und gesammelte Erfahrungen weitergeben.

Die aus den oben beschriebenen Beratungstätigkeiten gewonnenen Erkenntnisse fließen unmittelbar in ein weiteres Projekt ein: Die Voruntersuchung der IT-Ausbildungsberufe, die das BIBB auf Grundlage einer Weisung des BMWi durchführt. Im Rahmen eines ersten, im November 2015 am BIBB durchgeführten Workshops mit mehr als 40 Expertinnen und Experten wurde insbesondere aus drei Blickwinkeln auf die Berufe geschaut: IT-Sicherheit, Softwareentwicklung und die Ausbildungssituation aus Sicht und mit Blick auf die Berufsschulen. Die Teilnehmer/-innen, die aus Unternehmen, Schulen, Verbänden und

Gewerkschaften kamen, brachten viele wertvolle Impulse in die Diskussion ein. Aus den gesammelten Informationen formen sich erste Ansätze und gemeinsame Positionen für künftige Neuordnungen.

www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=4.2.497

Industrie 4.0 beschleunigt Strukturwandel zur Dienstleistungsgesellschaft

2015 wurden aufbauend auf den Ergebnissen der dritten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen erste Szenario-Analysen zu „Industrie 4.0“ und den Folgen für Arbeitsmarkt

1. Auswirkungen von erhöhten Investitionen in Ausrüstungen
2. Auswirkungen von erhöhten Investitionen für schnelles Internet
3. veränderter Personal- und Materialaufwand der Unternehmen
4. veränderte Nachfragestruktur nach Berufen und Qualifikationen
5. möglicherweise steigende Nachfrage nach Gütern im In- und Ausland

Der Fokus der Analyse richtete sich dabei auf die Landwirtschaft und das „Verarbeitende Gewerbe“. Im Ergebnis zeigt sich, dass eine „Industrie 4.0“ den Strukturwandel hin zu mehr Dienstleistungen

„Werden die Umwälzungen durch Industrie 4.0 in allen möglichen Kombinationen von Berufsfeldern in unterschiedlichen Branchen berechnet, gehen bis 2025 zwar ca. 490.000 Arbeitsplätze verloren, jedoch werden auch ca. 430.000 neue geschaffen.“

Tobias Maier, wissenschaftlicher Mitarbeiter

und Wirtschaft durchgeführt. In Zusammenarbeit mit dem IAB und der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung wurden folgende Punkte in fünf aufeinander aufbauenden Szenarien untersucht:

beschleunigen wird. Dabei sind die Arbeitskräftebewegungen zwischen Branchen und Berufen weitaus größer als die Veränderung der Anzahl an Erwerbstätigen insgesamt. Werden die Umwälzungen durch „Industrie 4.0“ in allen möglichen Kombinationen von Berufsfeldern in unterschiedlichen Branchen ► ► ►



Fachbeitrag im Internet: IT-Berufe und IT-Kompetenzen in der Industrie 4.0

Die Digitalisierung der Wirtschaft wird fortschreiten. Das BIBB-IAB-Szenario zeigt, dass IT-Kenntnisse und -Fertigkeiten, v. a. IT-Berufe, zukünftig verstärkt nachgefragt werden. Diese Studie soll dazu beitragen, diese Kernkompetenz für die digitale Wirtschaft und die Erwerbssituation besser verorten zu können. Auch geht die Studie der Frage nach, ob der quantitative Bedarf an

IT-Kompetenzen am Arbeitsmarkt gedeckt werden kann, gerade unter den Annahmen einer zunehmenden Digitalisierung. Download unter:

www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7833

berechnet, gehen bis 2025 zwar ca. 490.000 Arbeitsplätze verloren, jedoch werden auch ca. 430.000 neue geschaffen.

Die Verluste entstehen in erster Linie im „Verarbeitenden Gewerbe“ bei Berufen mit einem hohen Anteil an Routinetätigkeiten. Die Gewinne sind v. a. im Dienstleistungsbereich bei Berufen mit geringer Routine zu verbuchen. So wird z. B. die Nachfrage nach IT-Berufen bis 2030 um bis zu 3,2 Prozent über dem Bedarf liegen, der ohne eine „Industrie-4.0“-Produktion erwartbar wäre. Allerdings werden sich auch die weiter bestehenden Arbeitsplätze verändern, so dass eine umfassende Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen notwendig ist.

Mit den Umwälzungen auf dem Arbeitsmarkt geht eine zunehmende Wertschöpfung einher, die nicht nur zu mehr volkswirtschaftlichen Gewinnen, sondern – aufgrund höherer Anforderungen an die Arbeitskräfte – auch zu höheren Lohnsummen führt. Die für die Sze-

nario-Analyse getroffenen Annahmen wirken zugunsten der ökonomischen Entwicklung. Das bedeutet aber auch, dass – bei verzögerter oder gar verschleppter Umsetzung – sich die Annahmen gegen den Wirtschaftsstandort Deutschland wenden: Wir werden weniger exportieren und mehr „neue“ Güter im Ausland nachfragen.

Die zunehmende Nachfrage nach Dienstleistungen durch Wirtschaft 4.0 hat das BIBB veranlasst, das Feld der IT-Branche und der IT-Berufe detaillierter zu untersuchen. Dabei zeigte sich, dass die Nachfrage nach IT-affinen Tätigkeiten bereits in den letzten beiden Jahrzehnten stetig zugenommen hat und auch in Zukunft weiter zunehmen wird. Eine zusätzliche Nachfrage nach IT-Kernberufen wird zu 37 Prozent außerhalb der Branche der Informations- und Kommunikationstechnik, im „Verarbeitenden Gewerbe“, entstehen. Die steigende Nachfrage nach IT-Kernberufen ist v. a. auf einen zunehmenden Bedarf an Hochqualifizierten zurückzuführen. Dabei

ist diese Zunahme nicht zulasten, sondern als komplementärer Bedarf zu IT-Fachkräften im mittleren Qualifikationsbereich zu interpretieren, da auch diese in der Zukunft noch bessere Erwerbschancen erwarten können. ◀

Weiterführende Informationen unter:

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb0815.pdf>

Themenseite des BIBB zum Thema „Wirtschaft 4.0 – Digitalisierung der Arbeitswelt“:

www.bibb.de/de/26729.php

qualifizierung digital

Digitale Medien in der beruflichen Bildung

Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt wirkt sich deutlich auf die betriebliche Facharbeit und berufliche Aus- und Weiterbildung aus. Ausbildungskonzepte und Bildungsangebote müssen sich flexibel an die sich ständig ändernden Bedingungen am Arbeitsplatz anpassen. Das BMBF knüpft hier im Kontext der Hightech-Strategie 2020 und der Digitalen Agenda der Bundesregierung mit dem Förderprogramm „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“ an.

Im Rahmen des Förderprogramms entwickeln und erproben Pilotprojekte neue Lehr- und Lernformate für den Einsatz in der Berufsbildungspraxis. Mit der fachlichen Begleitung, Verbreitung und Verwertung der Projektergebnisse in die



Blok ist das Online-Berichtsheft für die dualen Ausbildungsberufe, in dem die Auszubildenden ihre beruflichen Tätigkeiten dokumentieren. Der Leitfaden richtet sich an betriebliches Ausbildungspersonal und Berufsschullehrende und führt schrittweise in die Benutzung des Online-Berichtsheftes ein. Mit Blok wird ein persönliches Entwicklungsportfolio der Auszubildenden erstellt, das einen strukturierten Überblick über die kontinuierliche, fachliche und personelle Entwicklung ermöglicht. Blok wird von Auszubildenden, Auszubildenden und Lehrenden gemeinsam genutzt. Bestellung unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7659

informieren. Aktuelle Meldungen zum Thema „Digitale Medien“ in der beruflichen Bildung, eine Linkliste mit relevanten Veröffentlichungen und ein Veranstaltungskalender mit Fachtagungen stehen ebenso zur Verfügung wie ein vierteljährlicher Newsletter, der über aktuelle Themen, neue Publikationen und anstehende Konferenzen informiert. Das Portal ist barrierefrei und für mobile Endgeräte optimiert. ◀ www.qualifizierungdigital.de

Berufsbildungspraxis wurde das BIBB vom BMBF im Rahmen einer Verwaltungsvereinbarung beauftragt. Detaillierte Informationen zu den Fördermaßnahmen des BMBF und einen umfassenden Überblick zum Thema „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“ bietet das Fachportal „qualifizierungdigital.de“, das vom BIBB redaktionell verantwortet wird.

Nach dem Relaunch des Portals im September 2015 präsentiert sich die Website mit neuen Funktionen und neuem Design. Eine optimierte Hauptnavigation verbessert den Zugriff auf die einzelnen Themenbereiche. Zu den erweiterten Angeboten zählt eine Projektdatenbank, in der den Nutzerinnen und Nutzern hilfreiche Recherchemöglichkeiten zu den laufenden und abgelaufenen geförderten Projekten bereitgestellt werden. Darüber hinaus werden auf „qualifizierungdigital.de“ Projektergebnisse vorgestellt, die hinsichtlich ihrer Produkt- und Dienstleistungskonzepte für die berufliche Bildung beispielhaft sind und einen besonderen Nutzen aufweisen.

Auch Good-Practice-Beispiele zur Stärkung der Medienkompetenz von Lehrenden und Lernenden werden präsentiert.

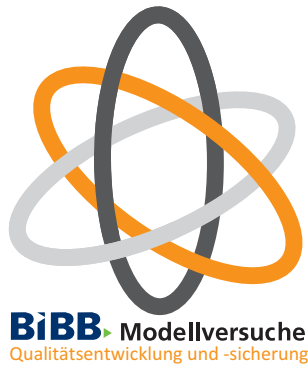
Nicht nur das Lehren und Lernen mit digitalen Medien ist wichtig. Auch der verantwortungsvolle Umgang mit digitalen Medien ist für den erfolgreichen Einsatz in der Aus- und Weiterbildung von entscheidender Bedeutung. Interessierte können sich über das Förderprogramm, die Förderbekanntmachungen und die Möglichkeiten einer Antragstellung

► **Schwerpunkte von „qualifizierungdigital.de“:**

- ▷ Praxisnahe Lehr- und Lernkonzepte
- ▷ Innovative Anwendungsbeispiele für den Einsatz von digitalen Medien
- ▷ Konzepte zur Stärkung der Medienkompetenz
- ▷ Branchenübergreifende Einsatzmöglichkeiten
- ▷ Wege für den Transfer in die Berufsbildung

„Nicht nur das Lehren und Lernen mit digitalen Medien ist wichtig. Auch der verantwortungsvolle Umgang mit digitalen Medien ist für den erfolgreichen Einsatz in der Aus- und Weiterbildung von entscheidender Bedeutung.“

Isabel Garcia-Wülfig, wissenschaftliche Mitarbeiterin



Qualität – Modellversuche und DEQA-VET

Modellversuche

Das Modellprogramm „Entwicklung und Sicherung der Qualität der betrieblichen Berufsausbildung“ lief von 2010 bis 2014. Innovative Ansätze und fallbezogene Ergebnisse der einzelnen Modellprojekte wurden von der wissenschaftlichen Begleitung, bestehend aus dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), dem Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und dem BIBB, gebündelt und 2015 publiziert.

Die Modellversuche zeigen auch über ihre Laufzeit hinaus Wirkung. Zwei Bundesländer (Berlin und Niedersachsen) haben eine Anschlussfinanzierung für einzelne Modellprojekte übernommen. Die ZWH berichtet, dass die HWKS bundesweit informiert wurden und bis dato über 30 Kammern das Qualitätskonzept und die Beratungen angenommen haben. Der „Ganzheitliche Ausbildungsnachweis“ der IHK Oberschwaben wurde beispielsweise in 3.000 Betrieben mit Erfolg eingeführt.

Weitere Materialien und Informationen zum Modellprogramm unter: www.bibb.de/qualitaet



Der Leitfaden „Qualität der betrieblichen Berufsausbildung“, der bereits in 2. Aufl. erscheint, ist die zentrale Publikation für die Bildungspraxis. Er enthält ausgewählte Ergebnisse aus zehn Modellversuchen. Die Publikation soll insbesondere KMU unterstützen, Qualitätsfragen systematisch und kontinuierlich anzugehen. Ziel ist es, die Bildungspraxis zu motivieren, neue Wege der Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung im Betrieb einzuführen und weiterzuentwickeln. Der Leitfaden bietet praxiserprobte Ansätze und Instrumente zur Steigerung der Qualität und Attraktivität betrieblicher Ausbildung. Er richtet sich vorrangig an Ausbildungsverantwortliche in Betrieben, aber auch an Auszubildende und Bildungspersonal in beruflichen Schulen, überbetrieblichen Bildungseinrichtungen und sonstigen Institutionen der Berufsausbildung.

Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7503

Download der englischen Übersetzung:

www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7602



2015 wurde der Sammelband „Beteiligungsorientiert die Qualität der Berufsausbildung weiterentwickeln. Ausbildung in kleinen und mittleren Unternehmen“ vom BIBB herausgegeben. Das Wissenschaftliche Diskussionspapier stellt die Zuschnitte der Einzelprojekte, die praxiserprobten Instrumente für eine hochwertige Berufsausbildung sowie die Beiträge von wissenschaftlicher Begleitung und BIBB auf der Programmebene dar. Im Zentrum steht die Beteiligungsorientierung in Qualitätsprozessen, der in Entwicklung und Forschung eine hohe Bedeutung und Wirksamkeit zukommt. Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7889



DEQA-VET – Regionalisierung im Kontext der europäischen Qualitätsinitiative

Die Qualität betrieblicher Bildung wird in Deutschland über Mindeststandards gesichert und in rund 450.000 ausbildenden Betrieben praktisch umgesetzt. Unter der Überschrift „Dorthin gehen, wo

Qualität gesichert wird“ hat die „Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (DEQA-VET)“ 2015 ihr Serviceangebot zur Unterstützung der Praxis ausgebaut. Bei DEQA-VET-Regionaltagungen wird vor Ort mit den verschiedenen Akteuren der Berufsbildung Kontakt aufgenommen, um Qualitätssicherung in der Ausbildung zu fördern und Vernetzungsaktivitäten zu stärken. Es ist das Ziel, die Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung auf nationaler Ebene mit EQAVET zu verknüpfen.

DEQA-VET-Regionalkonferenz in Berlin

Am 16. Juni 2015 fand unter dem Titel „Gute Praxis Ausbildungsqualität – Handlungsstrategien für eine attraktive Berufsausbildung“ in Berlin die 2. DEQA-VET-Regionalkonferenz statt. Durchgeführt wurde sie in Kooperation mit der vom Land Berlin geförderten Initiative „Berliner AusbildungsQualität“. Unter dem Motto „von der Praxis für die Praxis“ stellten Ausbilder/-innen von Berliner Unternehmen praxiserprobte Ansätze für unterschiedliche Ausbildungsanforderungen vor, diskutierten diese und tauschten ihre Erfahrungen aus. Bestimmungen und gesetzliche Vorgaben, wie das BBiG, die Ausbildungsordnungen und die AEVO, geben die Leitplanken für die Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung vor. Ausbildungsabbrüche und Schwierigkeiten von Unternehmen, ihren Fachkräftebedarf zu sichern, zeigen aber – so die Sicht der Praxis –, dass Betriebe darüber hinaus Unterstützung benötigen.

Dokumentation der Tagung:
www.deqa-vet.de/de/deqa-vet-regionaltagungen-4425.php

► Was ist DEQA-VET?

DEQA-VET ist das Ergebnis der europäischen Initiative EQAVET. Dieses Netzwerk von 34 Mitgliedstaaten hatte sich mit der 2009 vom europäischen Parlament und Rat verabschiedeten „Empfehlung zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung“ dazu verpflichtet, nationale Referenzstellen einzurichten. Mit der 2008 erfolgten Gründung von DEQA-VET wurde in Deutschland zum ersten Mal eine zentrale Anlaufstelle für Fragen der Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung geschaffen. Als bundesweite Plattform für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung führt sie seither Informationen über Prinzipien, Funktionen und Nutzen von Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung zusammen. Dabei nimmt DEQA-VET europäische wie auch nationale und regionale Entwicklungen in den Blick, was die Regelungen der Bundesländer zur schulischen Berufsbildung einschließt. Gleichzeitig organisiert die Referenzstelle den Austausch zwischen den zuständigen Stellen (Kammern u. a.), Betrieben, Schulen und Sozialpartnern, um sinn- und wirkungsvolle Maßnahmen zur Qualitätssicherung bekannt zu machen und in die Breite zu tragen.

Praxisnahe Arbeitshilfen für die Ausbildung in Betrieben

Wie kann für einen gelungenen Ausbildungsalltag ein betrieblicher Ausbildungsplan nutzbringend geplant werden? Wie können Entwicklungen von Lernfortschritten im Auge behalten werden, um damit die Motivation aller Beteiligten und den Ausbildungserfolg zu sichern? DEQA-VET verschafft den Zugang zu praxisnahen Antworten, indem es für die Verbreitung entsprechender Informationen sorgt. Dies geschieht auch über das Angebot auf dem DEQA-VET-Portal, das in deutscher (www.deqa-vet.de/de/Instrumente-der-Modellversuche-4160.php) und englischer Sprache (www.deqa-vet.de/en/quality-tools-for-company-training-4427.php) verfasst ist.

Ergänzung des EQAVET-Bezugsrahmens für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung

Vor dem Hintergrund hoher Jugendarbeitslosigkeit beschloss das EQAVET-Netzwerk 2015, den bisherigen EQAVET-Qualitätssicherungsrahmen unter der neuen Bezeichnung EQAVET + zukünftig u. a. durch den Aspekt arbeitsweltbezogenes Lernen zu ergänzen. Damit will man auf europäischer Ebene den spezifischen Bedarfen betrieblicher Lehr- und Lernprozesse im Bereich Qualitätssicherung entsprechen, womit sich eine in den vergangenen Jahren häufig gestellte Forderung von Staaten mit dualem System erfüllen würde. DEQA-VET unterstützt die Umsetzung dieses Vorhabens. ◀
www.deqa-vet.de

ÜBS und Kompetenzzentren

Mit der vom BIBB verantworteten Förderung der ÜBS verfolgt das BMBF das Ziel, die berufliche Bildung in ganz Deutschland auf gleich hohem Niveau und neuestem technischen Stand entsprechend zu ermöglichen. ÜBS übernehmen insbesondere die Aufgabe, die Ausbildungsfähigkeit v. a. von KMU zu sichern, da diese aufgrund ihrer Spezialisierung vielfach nicht alle in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Lerninhalte vermitteln können. Diese Lücke schließt die ergänzende überbetriebliche Berufsausbildung in ÜBS. So wird auch ein Beitrag dazu geleistet, dass viele der ca. eine Million Handwerksbetriebe mit ihren rund fünf Millionen Beschäftigten weiterhin in dem Umfang betriebliche Ausbildungsplätze anbieten, wie dies zurzeit der Fall ist. Ähnliches gilt für viele mittelständische Betriebe.

Das BIBB hat 2015 insgesamt 42 Millionen Euro aus dem Haushalt des BMBF für die investive Förderung der ÜBS verausgabt. Diese dienten insbesondere dem Erhalt und der Modernisierung der Bildungsinfrastruktur.

Mit der Förderung der Weiterentwicklung von ÜBS zu Kompetenzzentren soll zur Verbesserung der Ausbildungsqualität beigetragen werden. Die von den Kompetenzzentren erarbeiteten berufspädagogischen Konzepte ermöglichen einen Transfer insbesondere technologischer Innovationen in die

Bildungspraxis und überprüfen die Verwertung von aktuellen Forschungserkenntnissen für KMU.

Neue Anforderungen an die berufliche Aus- und Weiterbildung zeigten sich in den vergangenen Jahren exemplarisch im Bereich der Elektromobilität und insbesondere durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt. Umfangreiche technologische Weiterentwicklungen, wie in der Elektromobilität oder durch zunehmende Digitalisierung, haben immer auch Auswirkungen auf die Qualifizierung von Fachkräften (→ Kap. 2).

Gerade ÜBS als Kompetenzzentren greifen derartige Entwicklungen in den Projektvorhaben mit Themen wie Versorgungstechnik, Smart Home oder digitale Fertigungsprozesse auf.

Darüber hinaus wird auch ein Schwerpunkt im Bereich der Medienintegration gesetzt. Sowohl die HWK Dortmund mit dem Kompetenzzentrum „Bürokaufleute online“ (www.hwk-schulung.de) als auch die Handwerkskammer Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim mit dem Kompetenzzentrum für Versorgungstechnik (www.btz-osnabrueck.de) griffen dieses Thema im Rahmen von geförderten Leitprojekten auf. Beide Projekte stellten ihre Ergebnisse 2015 im Rahmen von Transferveranstaltungen anderen Bildungszentren zur Verfügung und wurden damit dem Anspruch an Kompetenzzentren gerecht, Leuchttürme mit Ausstrahlung auf alle ÜBS zu sein.

Die HWK Dortmund hat mit dem Lernportal „Bürokaufleute Online“ ein Angebot zur Unterstützung handlungsorientierter überbetrieblicher Lehrlingsunterweisungen entwickelt, das derzeit bundesweit von 35 HWKn (Stand: 10. Dezember 2015) zur Unterstützung ihrer Ausbildung für Büromanagement in den jeweiligen Bildungszentren genutzt wird. Eine der zentralen Fragen des Leitprojektes war es, inwiefern sich Selbstverständnis und Qualifizierungserfordernis des Ausbildungspersonals wandeln.

„Mit der Förderung der Weiterentwicklung von ÜBS zu Kompetenzzentren soll zur Verbesserung der Ausbildungsqualität beigetragen werden.“

*Alexandra Kurz, Arbeitsbereichsleiterin
„Überbetriebliche Berufsbildungszentren,
Regionale Strukturentwicklung“*

Auch die HWK Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim widmete sich im Rahmen einer Fachtagung „Digitale Medien in der Berufsbildung“ dem Transfer der durch das Leitprojekt gewonnenen Erkenntnisse zur



BWP 1/2015: Lernorte

Berufliche Ausbildung findet nicht nur an den beiden Lernorten Berufsschule und Betrieb statt. Auch in überbetrieblichen Bildungseinrichtungen, in Ausbildungszentren und – in dualen Studiengängen – an Hochschulen wird berufliche Handlungskompetenz vermittelt. Diese unterschiedlichen Lernorte stehen im Mittelpunkt der Ausgabe. Aufgezeigt wird, wie das Lernen an diesen verschiedenen Orten organisiert und gestaltet wird und wie sie bei der Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz idealerweise zusammenwirken. www.bibb.de/bwp-1-2015

methodisch-didaktischen Konzeption und Lehrgangsorganisation. Ausbilder/-innen und Projektverantwortliche des Berufsbildungszentrums präsentierten den Tagungsteilnehmenden ihre Ansätze und Ergebnisse zur Medienqualifizierung des Berufsbildungspersonals und erörterten die Möglichkeiten der effizienten Integration von Medien in die Strukturen des Bildungszentrums. Ergebnisse des Leitprojektes können in der Handreichung „Einbindung ‚Neuer Medien‘ in Angebote der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Entwicklung, Durchführung und Transfer eines ganzheitlichen Konzepts im BTZ Osnabrück“ nachvollzogen werden.

Die besondere Rolle der ÜBS im Kontext innovativer Technologien wird auch in der Arbeit des „Netzwerkes Qualifizierung Elektromobilität“ (NQuE) fokussiert. NQuE identifiziert in den Schaufenstern „Elektromobilität“ und im Rahmen einer bundesweiten Bestandsaufnahme des „elektromobilitätsbezogenen Qualifizierungsgeschehens“ Best Practices. Sie werden in einer Datenbank auf der Projekt-Website

(www.nque.de) dokumentiert und bieten Orientierungshilfe und Unterstützung bei der Konzeptionierung zukünftiger Qualifizierungsangebote. Im Rahmen einer Podiumsdiskussion auf der Nationalen Bildungskonferenz Elektromobilität 2015 stellte NQuE erste Projektergebnisse vor. Mit einem Informationsstand war NQuE auch auf der Nationalen Konferenz Elektromobilität der Bundesregierung vertreten. ◀ www.bibb.de/uebs

Evaluationen in der Ordnungsarbeit

Kauffrau/-mann im Einzelhandel

Seit 2009 wird in der Ausbildung „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“ die „Gestreckte Abschlussprüfung (GAP)“ erprobt. Im Rahmen der Evaluation des Ausbildungsberufs wurde diese neue Prüfungsform insbesondere für den kaufmännischen Ausbildungsbereich in den Blick genommen. Konkret wurden die Durchführung der zeitlich zweigeteilten Abschlussprüfung sowie Struktur, Inhalt und Gewichtung der beiden Teile evaluiert.

Das Methodenkonzept der Evaluation war breit angelegt und bezog unterschiedliche Akteure der Berufsausbildung und des Prüfungsgeschehens bei den Einzelhandelsberufen ein. Zur Informationsgewinnung wurden v. a. qualitative Leitfadeninterviews mit Vertreterinnen und Vertretern aus Betrieben, Berufsschulen und den zuständigen Stellen sowie mit ehemaligen Prüflingen eingesetzt. Diese wurden durch schriftliche Befragungen und teilnehmende Beobachtungen bei mündlichen Prüfungen (fallbezogenes Fachgespräch) vertiefend fortgeführt. Ebenso wurden die schriftlichen Prüfungsaufgaben aus beiden Teilen der GAP ausgewertet. Schließlich wurden zahlreiche Sekundärdaten aus der amtlichen Statistik und der DIHK-Prüfungstatistik ausgewertet.

Die Ergebnisse zeigen, dass die GAP in der Branche breit akzeptiert ist. Insgesamt werden der neuen ►►►

Prüfungsform v. a. positive Effekte auf die Berufsausbildung und die allgemeine Entwicklung der Berufsqualifikation der Auszubildenden zugeschrieben. So werden insbe-

renkenntnissen, in die Evaluation einbezogen. Auch in Bezug hierauf liegen positive Ergebnisse vor. Die Struktur aus Pflicht- und Wahlqualifikationseinheiten in der Ausbildung

Verfahrens erfolgte eine Überführung der Erprobungsverordnung in Dauerrecht – unter Beachtung des inhaltlichen Innovationsbedarfs, den die Branche insbesondere im Bereich E-Commerce sieht.

„Seit 2004 hat die Nutzung der ‚Durchstiegsmöglichkeit‘ nach abgeschlossener Verkäuferausbildung in die Ausbildung zum/zur Kaufmann/-frau im Einzelhandel stark zugenommen.“

Dr. Silvia Annen, wissenschaftliche Mitarbeiterin

sondere die Förderung der Lernanstrengungen durch die Aufteilung der Prüfungen, eine Erleichterung der Prüfungsvorbereitung durch die zeitliche Entzerrung, ein höherer Informationsgehalt der Prüfungsergebnisse aus Teil 1 der GAP sowie eine Motivationssteigerung bei den Auszubildenden gesehen. Die größten Anteile positiver Antworten kamen aus den Betrieben, von denen 81 Prozent die GAP als geeignet für die kaufmännischen Berufe einschätzten. Ein in der Branche geäußelter, jedoch nicht berufsbezogener Kritikpunkt an der GAP sind die damit aufgrund des BBiG vorgegebenen Bestehensregelungen.

Darüber hinaus wurden weitere Ausbildungselemente, die bereits im Zuge der Neuordnung der Berufsausbildung im Einzelhandel 2004 in Kraft traten, wie beispielsweise die Bedeutung der Pflicht- und Wahlqualifikationen sowie die Vermittlung und Prüfung von Wa-

„Kaufmann/-frau im Einzelhandel“ wird von allen befragten Akteuren (Betrieben, Berufsschulen, Prüflingen, Prüfern/-innen, IHK) positiv bewertet. Die zur Auswahl stehenden Wahlqualifikationseinheiten werden zwar mit deutlich unterschiedlicher Häufigkeit gewählt, aber die befragten Akteure sind sich einig, dass hierdurch die Bedarfe der Branche gut abdeckt werden.

Seit 2004 hat die Nutzung der „Durchstiegsmöglichkeit“ nach abgeschlossener Verkäuferausbildung in die Ausbildung zum/zur Kaufmann/-frau im Einzelhandel stark zugenommen. 2013 hatten mit 31 Prozent fast ein Drittel der Prüflinge zum/zur Kaufmann/-frau im Einzelhandel vorher einen Abschluss als „Verkäufer/-in“ erworben.

Inzwischen hat das Neuordnungsverfahren der Berufe „Verkäufer/-in“ und „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“ begonnen. Im Rahmen dieses

Schmuckberufe

Im 19. Jahrhundert galten Idar-Oberstein, Pforzheim, Hanau und Schwäbisch Gmünd als Schmuckzentren im deutschsprachigen Raum. Heute stellt sich die Situation verändert dar. Die Schmuckproduktion in Deutschland ist rückläufig. Firmen fielen dem Strukturwandel zum Opfer, und Betriebe mussten mangels Nachfolge schließen. Aus der Schmuck- und Edelsteinindustrie ist aber gleichzeitig auch Neues entstanden. Das Know-how im

► Zehn Berufe wurden einer Evaluierung unterzogen:

- ▷ Diamantschleifer/-in (1989, IH, dreijährig)
- ▷ Edelmetallprüfer/-in (1937, IH, dreijährig)
- ▷ Edelsteinfasser/-in (1992, IH, dreieinhalbjährig)
- ▷ Edelsteingraveur/-in (1992, IH/HW, dreijährig)
- ▷ Edelsteinschleifer/-in (1992, IH/HW, dreijährig)
- ▷ Feinpolierer/-in (1937, IH, dreijährig)
- ▷ Goldschmied/-in (1992, IH/HW, dreieinhalbjährig)
- ▷ Silberschmied/-in (1992, IH/HW, dreieinhalbjährig)
- ▷ Vorpolierer/-in (1940, IH, zweijährig)
- ▷ Werkgehilfe/-gehilfin (1939, IH, dreijährig)



Evaluation der Ausbildung im Einzelhandel. Ergebnisse, Trends und Empfehlungen

Das wissenschaftliche Diskussionspapier stellt die Evaluationsergebnisse der Verordnung über die Erprobung abweichender Ausbildungs- und Prüfungsbestimmungen in der Berufsausbildung im Einzelhandel dar. Zugleich enthält es Erkenntnisse zur GAP in der Berufsausbildung „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“.

Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7832

Werkzeugbau, im Schleifen, Polieren und in der Feinmechanik wurde genutzt, um neue Themenfelder und Märkte zu erschließen, z. B. in der Medizintechnik und Zulieferung zur Automobilindustrie.

Einige der evaluierten Berufe sind sehr traditionelle Berufe und aus einer Zeit, in der die Schmuck- und Edelsteinbranche eine Blüte erlebte. Jedoch erfordern veränderte Anforderungsprofile Neuerungen der Ausbildungsinhalte.

Die Ausbildungsordnungen stellen sich heute eher eingeschränkt dar, begrenzt auf Regionen und Nischen, mit jeweils eigenen Spezifikationen. Die Berufe aus den 1930er- und 1940er- Jahren sind schon lange nicht mehr zeitgemäß und zeigen ein geringes Anforderungsprofil, was Risiken beruflicher Sackgassen birgt. Auch bei den Berufen aus den 1980er- und 1990er-Jahren hat sich seit der letzten Neuordnung einiges getan. Nicht nur sich verändernde Anforderungen von Kundinnen und Kunden, sondern auch der Einsatz neuer Techniken, veränderter Materialien und Moden haben zu unterschiedlichen Ausbildungsintensitäten geführt und stellen neue Anforderungen an Ausbildung und Betriebe. In der Mehrzahl der Berufe

ist seit Jahren nur noch eine einstellige Zahl an Neuabschlüssen bei Ausbildungsverträgen zu verzeichnen.

Ein wesentlicher Schwerpunkt der Evaluation war, die Berufe der Schmuckherstellung hinsichtlich ihres Bedarfes und ihrer nachhaltigen Arbeitsmarktverwertbarkeit zu untersuchen. Daneben waren Fragen zu Veränderungen in der Ausbildungspraxis und zu eventuellen Schnittmengen zwischen den Berufen zu beantworten. Ebenfalls stellt sich die Frage, ob und welche Berufe sich gegebenenfalls zusammenfassen lassen. Als Ergebnis der

„Insgesamt herrscht eine hohe Zufriedenheit aller Befragten mit den beiden Berufsbildern im Bereich Schutz und Sicherheit.“

Sara-Julia Blöchle,
wissenschaftliche Mitarbeiterin

Evaluation wurden für jeden Beruf verschiedene Alternativen aufgezeigt, um durch neue Inhalte, Strukturen und Wege Aufgabenvielfalt und Handlungsspielräume erweitern und damit eine breitere Einsetzbarkeit, aber auch spannendere und zukunftssträchtigere Aufgaben und Tätigkeiten entwickeln zu können.

Abschlussbericht „Evaluation des Bedarfs zur Neuordnung von Berufen der Schmuckherstellung“ unter: www.bibb.de/de/37424.php

Ausbildungsberufe im Bereich Schutz und Sicherheit

Auf Weisung des BMWi im Einvernehmen mit dem BMBF hat das BIBB den 2008 modernisierten dreijährigen Ausbildungsberuf „Fachkraft für Schutz und Sicherheit“ sowie den im selben Jahr erstmals in Kraft getretenen zweijährigen Ausbildungsberuf „Servicekraft für Schutz und Sicherheit“ evaluiert.

Ziel der Evaluierung war es, herauszuarbeiten, ob die beiden Ausbildungsberufe den Bedarf der Branche widerspiegeln und ob die Inhalte der Ausbildungsordnungen den Anforderungen der betrieblichen Praxis entsprechen. Außerdem sollte untersucht werden, inwiefern die Fortführung der erfolgreich absolvierten Berufsausbildung im zweijährigen Ausbildungsberuf „Servicekraft für Schutz und Sicherheit“ im dreijährigen Beruf „Fachkraft für Schutz und Sicherheit“ benötigt und genutzt wird. Auch die Untersuchung der inhaltlichen Angemessenheit der Ausbildung und Prüfungen standen im Fokus. ► ► ►

Die Evaluierung hat gezeigt, dass sich in der Branche durch die Einführung der beiden dualen Ausbildungsberufe eine Ausbildungskultur entwickelt hat, die es zuvor in dieser Branche nicht gab. Im Gegensatz zur Gesamtwirtschaft steigt die Zahl der ausbildenden Betriebe in der Sicherheitswirtschaft kontinuierlich an, obgleich die Ausbildungsquote und insbesondere die Ausbildungsquote noch sehr niedrig sind. Die Zahl der Neuabschlüsse ist in beiden Berufen bis 2012 kontinuierlich gestiegen, insgesamt ist aber insbesondere der zweijährige Ausbildungsberuf Servicekraft für Schutz und Sicherheit hinter den mit der Einführung verbundenen quantitativen Erwartungen zurückgeblieben. Dies liegt nicht zuletzt an zahlreichen Quereinsteigerinnen und -einsteigern in der Branche, die zumeist über andere Qualifizierungen in das Gewerbe einsteigen. Anhaltende Substitutionseffekte, also eine Abnahme der Ausbildungsverhältnisse des dreijährigen Ausbildungsberufes durch die Einführung der zweijährigen Servicekraft, konnten nicht festgestellt werden.

Insgesamt herrscht eine hohe Zufriedenheit aller Befragten mit den beiden Berufsbildern. Die Ausbildungsinhalte werden als angemessen beurteilt und das Gelernte als erforderlich für die Berufsausübung erachtet. Auch die Prüfungen werden mehrheitlich als passend betrachtet. Während die „Gestreckte Abschlussprüfung“ positiv bewertet wird, gibt es Veränderungsbedarfe in Bezug auf Sperrfachregelungen und die Prüfungsdurchführung.

„Die Evaluierung hat gezeigt, dass sich in der Branche durch die Einführung der beiden dualen Ausbildungsberufe eine Ausbildungskultur entwickelt hat, die es zuvor in dieser Branche nicht gab.“

Sara-Julia Blöchle, wissenschaftliche Mitarbeiterin

Beide Ausbildungsberufe sind von sehr niedrigen Erfolgs- und hohen Lösungsquoten geprägt. Es gibt Anzeichen dafür, dass diese auch im Zusammenhang mit der betrieblichen Ausbildungsqualität stehen. So sind die Einsatzbereiche während der Ausbildung stellenweise sehr einseitig, und die verordnungsrechtlichen Vorgaben werden von einzelnen Betrieben unzureichend umgesetzt.

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden im Rahmen der Evaluierung quantitative und qualitative Befragungen bei unterschiedlichen Zielgruppen realisiert. Zum einen wurden Betriebe innerhalb und außerhalb der Schutz- und Sicherheitswirtschaft, Auszubildende und Absolventinnen und Absolventen der beiden Ausbildungsberufe sowie Vertreter/-innen von Kammern und Bildungsträgern online, zum Teil aber auch schriftlich befragt. Zum anderen wurden in vier umfangreichen qualitativen Fallstudien Expertinnen und Experten aus Betrieben, Lehrkräfte von Berufsschulen und Vertreter/-innen der Verbände und

Sozialpartner interviewt. Zur Unterstützung der Evaluierung wurde von der Projektleitung des BIBB ein Projektbeirat einberufen. ◀

Weitere Informationen zur „Fachkraft für Schutz und Sicherheit“:
www.bibb.de/de/berufeinfo.php/profile/apprenticeship/220119

Weitere Informationen zur „Servicekraft für Schutz und Sicherheit“:
www.bibb.de/de/berufeinfo.php/profile/apprenticeship/151107?key=151107

Neue und modernisierte Ausbildungsberufe

Neuordnung der Berufsbildung

Ausbildungsberufe müssen mit der Zeit gehen. Daher werden in regelmäßigen Abständen neue Ausbildungsordnungen erstellt und die vorhandenen überarbeitet. Ergebnis sind neue und modernisierte Ausbildungsberufe, die den aktuellen Anforderungen von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft entsprechen. Die Neuordnung der Ausbildungsberufe sichert die Wettbewerbsfähigkeit der dualen Ausbildung in Deutschland.

Ausbildungsberufe der Bekleidungsindustrie in neuem Gewand

Am 1. August 2015 traten die beiden Ausbildungsberufe „Textil- und Modenäher/-in“ und „Textil- und Modeschneider/-in“ in Kraft. Neben den gesetzlichen Rahmenbedingungen haben auch erhebliche technische, wirtschaftliche und organisatorische Änderungen in der Branche stattgefunden, die sich nachhaltig auf die beruflichen Anforderungen und Tätigkeiten der Beschäftigten auswirken.

Die Berufsausbildung in der Bekleidungsindustrie mit dem zweijährigen Ausbildungsberuf Modenäher/-in und dem dreijährigen Ausbildungsberuf Modeschneider/-in wurde 1997 als Stufenausbildung nach § 25 BBiG (1969) konzipiert. Aufgrund der Novellierung des BBiG 2005 ist dieses Konstrukt in dieser Form nicht mehr anwendbar. Neben dieser gesetzlichen Änderung fanden ein ▶ ▶ ▶



Irmgard Frank,
Leiterin der Abteilung „Struktur und Ordnung der Berufsbildung“

Durchlässigkeit im Bildungssystem steht seit vielen Jahren auf der Agenda der Bildungspolitik. Gleichzeitig gelingt es jungen Erwachsenen ohne allgemeinbildenden und Jugendlichen mit Hauptschulabschluss immer weniger, eine Ausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf ihrer Wahl zeitnah nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schulen zu absolvieren. Das Spektrum der Berufe, das ihnen zur Verfügung steht, ist relativ gering; viele von ihnen werden in Berufen ausgebildet, die eigens für Menschen mit Behinderung geschaffen wurden. Wenn es gelingen soll, diese jungen Menschen nicht zu Bildungsverlierern „abzustempeln“, ist die Bildungspolitik gefordert, sich dieses Themas verstärkt anzunehmen. Ein Weg dazu kann sein, Berufsbilder grundsätzlich „gestuft“ zu entwickeln und zu erlassen. Die Arbeit in den Ordnungsverfahren würde dann immer die Gestaltung eines zweijährigen und eines darauf aufbauenden drei- bzw. dreieinhalbjährigen Berufes umfassen, verbunden mit der vollständigen Anrechnung der zweijährigen Ausbildung. Positive Beispiele gibt es aus der jüngeren Vergangenheit, hier sollte angesetzt werden.

► Modernisierte Ausbildungsberufe 2015

Berufe, mit deren Ausbildungsordnung in der Regel ein Vorgängerberuf oder mehrere Vorgängerberufe nach BBiG aufgehoben wurden:

- ▷ Bergbautechnologe/Bergbautechnologin
- ▷ Betonfertigteilbauer/-in
- ▷ Bogenmacher/-in
- ▷ Fachkraft für Lederherstellung und Gerbereitechnik
- ▷ Geigenbauer/-in
- ▷ Gießereimechaniker/-in
- ▷ Holzmechaniker/-in
- ▷ Kerzenhersteller/-in und Wachsbildner/-in
- ▷ Notarfachangestellte/-r
- ▷ Orthopädieschuhmacher/-in
- ▷ Patentanwaltsfachangestellte/-r
- ▷ Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/-r
- ▷ Rechtsanwaltsfachangestellte/-r
- ▷ Textil- und Modenäher/-in
- ▷ Textil- und Modeschneider/-in
- ▷ Werksteinhersteller/-in

Bei folgenden Berufen wurde eine Erprobungsverordnung in Dauerrecht überführt:

- ▷ Automatenfachmann/-fachfrau
- ▷ Musikfachhändler/-in
- ▷ Werkfeuerwehrmann/-frau

tiefgreifender Strukturwandel und technische Entwicklungen statt, die sich nachhaltig auf die Ausbildung und die Qualifikationen der Beschäftigten auswirken: Die nahintensiven Tätigkeitsbereiche wurden zunehmend ins Ausland verlagert, sodass die klassische Bekleidungsfertigung nur noch in Ansätzen in den Musterabteilungen der Unternehmen vorhanden ist. In den Unternehmenszentralen sind heute v. a. die sog. „Systemkopffunktionen“ wie z. B. Entwicklung, Design, Fertigungssteuerung und Verwaltung vorhanden. Im Gegenzug sind jedoch neue berufliche Einsatzgebiete entstanden, z. B. im Bereich Konfektion technischer Textilien und von Gesundheitsprodukten.

Um die Auswirkungen der o. g. Veränderungen auf die zukünftige Berufsausbildung zu eruieren, beschlossen die Sozialpartner, der Gesamtverband textil + mode und die IG Metall, ein Vorverfahren zu initiieren. Unter Federführung des BIBB wurde eine Befragung von Unternehmen der Bekleidungsindustrie und berufsbildenden Schulen zur Überarbeitung der Ausbildungsberufe Modenäher/-in und Mode-

schneider/-in durchgeführt. Zur Unterstützung wurde ein Projektbeirat gebildet, der sich aus fachlichen Expertinnen und Experten der Unternehmen und der berufsbildenden Schulen sowie Vertreterinnen und Vertretern der Sozialpartner und der Bundesministerien zusammensetzte. Die wesentlichen Ergebnisse waren:

- ▶ der Erhalt der zweijährigen Ausbildung,
- ▶ die Identifizierung des zukünftigen Qualifikationsprofils und damit einer neuen Ausbildungsstruktur,
- ▶ ein neues Prüfungskonzept mit der Einführung der „Gestreckten Abschlussprüfung“ im dreijährigen Ausbildungsberuf,
- ▶ eine neue Berufsbezeichnung.

Besonderen Wert legten die Unternehmen darauf, eine Anrechnungsmöglichkeit zwischen der zwei- und dreijährigen Ausbildung zu erhalten und den Prüfungsaufwand möglichst gering zu halten. Traditionell bildet die Bekleidungsindustrie seit 1971 nach dem Konzept der Stufenausbildung aus. Hierfür eine Lösung zu finden, galt als größte

„Traditionell bildet die Bekleidungsindustrie seit 1971 nach dem Konzept der Stufenausbildung aus. Hierfür eine Lösung zu finden, galt als größte Herausforderung in den Neuordnungsverfahren.“

Christiane Reuter, wissenschaftliche Mitarbeiterin

▶ **Gestufte Ausbildung***

Die Stufenausbildung nach § 25 BBiG von 1969 ist nicht mit der „gestuften Ausbildung“ nach § 5, Absatz 2, Nummer 1 BBiG von 2005 gleichzusetzen. Die Stufenausbildung nach dem BBiG von 1969 war durch aufeinander aufbauende Stufen (i. d. R. zwei- und dreijähriger Beruf) gekennzeichnet, die jeweils zu einem anerkannten Ausbildungsberuf führten. Nach dem BBiG von 2005 ist unter „gestufter Ausbildung“ folgender Sachverhalt zu verstehen: Es wird über die gesamte Ausbildungszeit ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen. Nach zwei Jahren – aus welchen Gründen auch immer – kann dieser vorzeitig beendet werden. Der/die Absolvent/-in erhält in diesem Fall nur einen Ausbildungsabschluss, die eine qualifizierte berufliche Tätigkeit ermöglicht, nicht aber einen anerkannten Berufsabschluss, so wie es nach der 1969-er BBiG-Fassung festgeschrieben war.

* Stufenausbildung nach § 5 Absatz 2 BBiG

Herausforderung in den Neuordnungsverfahren.

Zunächst wurde die Option „gestufte Ausbildung“ (→ Infokasten) geprüft; sie wurde aber als nicht umsetzbar bewertet. Danach zog sich die IG Metall aus dem Neuordnungsverfahren des zweijährigen Ausbildungsberufes zurück. Der Erhalt einer Anrechnung des zwei- auf den dreijährigen Ausbildungsberuf ist über das sog. Anrechnungsmodell realisierbar. Die Voraussetzung dafür ist, dass die Ausbildungsinhalte



Anita Krieger, Christa Offermann,
Nicole Nies, Tristan Schaal, Andrea Ippen,
Uschi Schraaf und (nicht auf dem Bild)
Marie Valerius (v.l.n.r.)

Das duale Ausbildungssystem
verdankt seine Leistungsfähigkeit

der hohen Qualität seiner Ausbildungsordnungen. Mit ihnen wird nicht nur der Grundstein einer beruflichen Ausbildung gelegt, sondern auch die Voraussetzung für lebenslanges Lernen geschaffen. Da das BIBB zahlreiche Bewerbungen von Schülerinnen und Schülern erhält, die noch am Beginn ihres Lernwegs stehen und im Rahmen eines Praktikums Orientierung für die Berufswahl suchen, haben wir Bürosachbearbeiter/-innen im Arbeitsbereich 4.2 „Kaufmännische Berufe, Berufe der Medienwirtschaft und Logistik“ ein Praktikumskonzept für die Abteilung 4 „Struktur und Ordnung der Berufsbildung/Stabsstelle: Berufliche Bildung behinderter Menschen“ entwickelt. Damit soll nicht nur eine sehr gute Betreuung, sondern auch eine praxisnahe Orientierung im Beruf Kaufmann/-frau für Büromanagement sichergestellt werden.

Die Ausbildungsberufe erhalten die neuen Berufsbezeichnungen „Textil- und Modenäher/-in“ und „Textil- und Modeschneider/-in“. Dadurch soll zum einen deutlich werden, dass nicht nur Oberbekleidung, sondern auch andere textile Artikel, wie z. B. Krawatten, Unterwäsche, Heimtextilien, Rucksäcke, Airbags und Kompressionsstrümpfe, gefertigt werden. Zum anderen wird auch vermieden, falsche Berufsvorstellungen bei den Jugendlichen zu wecken.

des zweijährigen Ausbildungsberufes genau den Ausbildungsinhalten der ersten beiden Ausbildungsjahre des dreijährigen Ausbildungsberufes entsprechen. Wird nach Abschluss der zweijährigen Berufsausbildung die Ausbildung im dreijährigen Ausbildungsberuf fortgesetzt, können die zwei Jahre auf die Ausbildung angerechnet werden. Dabei wird die bestandene Abschlussprüfung des zweijährigen Ausbildungsberufes als Teil 1 der Gestreckten Abschlussprüfung im dreijährigen Ausbildungsberuf gewertet. Damit werden sich de facto keine großen Veränderungen in der Ausbildungspraxis für die Unternehmen durch den Wegfall der klassischen Stufenausbildung ergeben. Auch ist es gelungen, bei Fortsetzung der Ausbildung eine zusätzliche Prüfung (Teil 1) zu vermeiden. Besteht ein Prüfling Teil 2 der Abschlussprüfung nicht und hat er jedoch Teil 1 der Abschlussprüfung bestanden, so hat er den Berufsabschluss der zweijährigen Ausbildung erreicht.

In den ersten beiden Ausbildungsjahren sind die nähtechnischen Ausbildungsinhalte konzentriert. Ausbildungsinhalte, die sich bisher auf die industrielle Serienproduktion bezogen, wurden reduziert und stattdessen um Ausbildungsinhalte der Musterfertigung, der Schnitttechnik, der Qualitätssicherung und der Logistik erweitert; die Füge-techniken Schweißen und Kleben, Materialprüfungen, betriebliche Kommunikation und internationale Geschäftsbeziehungen wurden neu aufgenommen. Im dritten Ausbildungsjahr werden die drei Schwerpunkte „Prototypen und Serienfertigung“, „Arbeitsvorbereitung und Qualitätsprüfung“ und „Schnitttechnik“ mit der Dauer von jeweils einem halben Jahr angeboten, um somit bereits während der Ausbildung eine Spezialisierung in diesen Einsatzbereichen zu ermöglichen.

Der zweijährige Ausbildungsberuf „Textil- und Modenäher/-in“ ist vom Ordnungsgeber zunächst bis zum 31. Juli 2021 befristet erlassen worden. Eine Evaluierung, in der insbesondere der Verbleib der Absolventinnen und Absolventen dieser Berufsausbildung zu untersuchen ist, wird begleitend durchgeführt und danach entschieden, wie es mit dem Berufsbild weitergeht. Es bleibt abzuwarten, welche Auswirkungen dieses Vorgehen auf andere zur Neuordnung anstehende zweijährige Ausbildungsberufe hat. ► ► ►

www.bibb.de/de/berufeinfo.php/profile/apprenticeship/03042015

www.bibb.de/de/berufeinfo.php/profile/apprenticeship/04003201

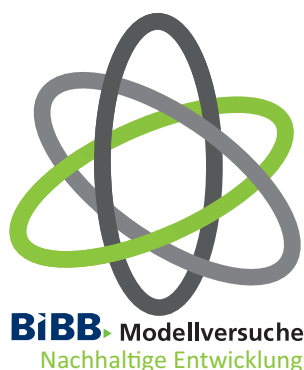
Sachkundenachweis „Führen einer Hundeschule“

Mit der Novellierung des Tierchutzgesetzes 2013 ist die gewerbsmäßige Ausbildung von Hunden für Dritte und die Anleitung der Ausbildung von Hunden durch Tierhalter/-innen erlaubnispflichtig geworden. Im Rahmen einer weisungsgebundenen Untersuchung galt es zu klären, wie weit die anerkannte Berufsausbildung zum/zur Tierpfleger/-in der Fachrichtung Tierheim und Tierpension als Sachkundenachweis zum Führen einer Hundeschule im Sinne des § 11 Absatz 1 Satz 1 Nr. 8 f Tierchutzgesetz dienen kann.

Maßstab für den inhaltlichen Vergleich sind die anerkannten Zertifikatsprüfungen der Landestierärztekammern Niedersachsen und Schleswig-Holstein, das IHK-Zertifikat „Hundeerzieher/-in und Verhaltenstrainer/-in“ sowie die Ergebnisse der AG Tierschutz der Länderarbeitsgemeinschaft Verbraucherschutz zur Erlaubnispflicht von Hundeschulen. Theoretische Inhalte erstrecken sich etwa auf verhaltensbiologische Grundlagen, Lernverhalten, Anatomie, Tiergesundheit, Zucht, Haltung und Ernährung von Hunden. Im praktischen Teil stehen u. a. die Einschätzung der Persönlichkeit von Hund und Halter/-in, deren Ausbildungsstand, das Erfragen und Eingrenzen von Trainingszielen und die praktische Umsetzung erster Ausbildungsschritte im Mittelpunkt.

Im Rahmen von Dokumentenanalysen wurden die theoretischen und praktischen Anforderungen zunächst mit den Inhalten des betrieblichen Ausbildungsrahmenplans, des schulischen Rahmenlehrplans sowie den Erläuterungen und Praxishilfen verglichen. Mit der Berufsbildposition „Erziehen von Hunden“ im Ausbildungsrahmenplan und dem entsprechenden Lernfeld „Hundeerziehung“ im Rahmenlehrplan finden sich hier Inhalte, die explizit auf die Tierfamilie Hund bezogen werden können. Ebenso wurden die theoretischen und praktischen Anforderungen der Zertifikatsprüfungen mit den Prüfungsbestimmungen des anerkannten Ausbildungsberufes verglichen. Das „Erziehen von Hunden“ findet sich hier als einer von vier schriftlichen Prüfungsbereichen und der „Umgang mit einem Hund und das Dokumentieren seines Verhaltens“ als eine mögliche Arbeitsaufgabe.

Die im Rahmen der Untersuchung erstellte Synopse dient als eine Grundlage zur eingehenderen Erörterung der Überschneidungen zwischen den Inhalten des anerkannten Ausbildungsberufes und dem Sachkundenachweis sowie daraus möglicherweise zu ziehende Konsequenzen auf politischer Ebene. ◀



Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung – Modellversuch

Das Bewusstsein und die Verantwortung für ökonomische, ökologische und soziale Aspekte müssen in die berufliche Gestaltungs- und Handlungskompetenz der Beschäftigten einfließen. 2015 wurde mit dem BMBF als Fördergeber ein neues Innovationsprogramm aufgelegt, das wichtige Impulse setzt. Gefördert werden neue Modellversuche im Schwerpunkt „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015–2019 (BBNE)“. Die Ausschreibung ist Bestandteil des neuen Weltaktionsprogramms der Vereinten Nationen „Bildung für nachhaltige Entwicklung 2015–2019“. Das Modellprogramm fokussiert auf die Entwicklung von nachhaltigkeitsorientierten Kompetenzen in der betrieblichen Ausbildung und die Gestaltung nachhaltiger Lernorte. Die Modellversuche werden sich auf kaufmännische Berufe konzentrieren und insbesondere den Lernort „Betrieb“ in den Fokus nehmen. Sie werden interdisziplinär ausgerichtet sein und Lösungsansätze entwickeln, wie nachhaltige Entwicklung dauerhaft in der beruflichen Bildung verankert werden kann. Die Projektförderung mit einer externen wissenschaftlichen Begleitung auf Programmebene beträgt insgesamt rund sechs Millionen Euro. Der Modellversuchsförderschwerpunkt beinhaltet zwei Förderlinien:

- Entwicklung von Ausbildungs- und Qualifizierungskonzepten zur Nachhaltigkeit in kaufmännischen Berufen: Gefördert werden Konzepte für die betriebliche Ausbildung in kaufmännischen Berufen. Darunter fallen (fach-)didaktische Konzepte für Lehrpläne und Lehr-/Lernmodule sowie prüfungsrelevante Lehr-/Lernarrangements, die ein auf Nachhaltigkeit ausgerichtetes berufliches Handeln unterstützen.
- Gestaltung eines nachhaltigen Lernortes in Berufsbildungseinrichtungen: Ansatzpunkt sind hier die Ausbildungsbetriebe. Gefördert werden Konzepte zur Ausgestaltung eines branchenunabhängigen wie nachhaltigen Lernortes in der dualen Berufsausbildung, insbesondere in KMU sowie in ÜBS, beruflichen Schulen, Berufsbildungswerken und anderen Bildungseinrichtungen der dualen Berufsausbildung. Dabei sollen u. a. Indikatoren für einen nachhaltigen Lernort entwickelt werden.

www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/33716.php



„Das Bewusstsein und die Verantwortung für ökonomische, ökologische und soziale Aspekte müssen in die berufliche Gestaltungs- und Handlungskompetenz der Beschäftigten einfließen.“

Andrea Mohoric,
Programmleitung des Modellversuchs
„Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“



Andrea Mohoric,
Programmleitung des Modellversuchs
„Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“

Das weltweite Klimaschutzabkommen von Paris (Dezember 2015) zeigt uns den Weg, weil es verbindliche Ziele zur Verringerung der Erderwärmung und zum CO₂-Ausstoß festlegt. Die Umsetzung nachhaltiger Entwicklung in Wirtschaft und Arbeitswelt ist dringlicher denn je. Mit dem Weltaktionsprogramm „Bildung für nachhaltige Entwicklung 2015 – 2019“ in Deutschland erhält die Berufsbildung politischen Rückenwind, um nachhaltige Entwicklung im Berufsalltag und im Berufsbildungssystem zu verankern.

Fachtagung: „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung: Perspektiven und Strategien 2015+“

Am 17./18.März 2015 veranstalteten das BIBB und die Deutsche Bundesstiftung Umwelt (DBU) in Osnabrück gemeinsam die Fachtagung „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung: Perspektiven und Strategien 2015+“. Aus Anlass des Weltaktionsprogramms „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ kamen mehr als 150 Expertinnen und Experten sowie Praktiker/-innen der beruflichen Bildung zusammen, um bildungspolitische Handlungsbedarfe für die Berufsbildung zu konkretisieren. Die Teilnehmenden gaben vielfältige Anregungen, mit welchen Handlungsfeldern, Entwicklungslinien und strategischen Perspektiven Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung weitergestaltet werden soll.

Fast 30 berufsbildende Konzepte aus der zweiten Hälfte der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (2005–2014) – darunter die BIBB-Modellversuche – wurden vorgestellt. Eine Schlüsselrolle wurde u. a. dem Bildungspersonal zugewiesen, das mit Multiplikatoren-Konzepten und Beratungssystemen unterstützt werden muss. Zudem wurde vorgeschlagen, Unternehmen und Berufsbildung langfristig und dauerhaft, z. B. im Rahmen von Konferenzen oder eines regionalen „Masterplan BBNE“ zu verbinden, um gemeinsame Ziele entlang der regionalen Bedarfe zu entwickeln und umzusetzen. Die Fachtagung vertiefte die Kooperation zwischen DBU und BIBB zum Thema Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung.

www.bibb.de/de/25101.php

„Um Arbeitshilfen und Instrumente zu operationalisieren, wurden mittelfristig realisierbare Ansätze für wissenschaftliche Entwicklungsarbeit veranschaulicht und konkretisiert.“

Andrea Mohoric, Programmleitung des Modellversuchs „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“

Bestandsaufnahme und Diskussionsbeiträge zur strukturellen Verankerung von nachhaltiger Entwicklung in der Berufsbildung

Da die vom BIBB im Zeitraum von 2010 bis 2013 geförderten Modellversuche im Schwerpunkt BBNE viele strukturbildende Ansätze geliefert haben, wurde das Thema auch mit Blick auf Ordnungsmittel neu belebt. Bereits im Herbst 2014 fanden Fachgespräche statt, um den Diskussions- und Arbeitsstand zusammenzutragen.

Im Rahmen seiner Transferrolle hat das BIBB die Ergebnisse dieser Fachgespräche aufgenommen und 2015 dokumentiert sowie Beiträge zu einer Bestandsaufnahme erarbeitet. Diese Beiträge sollen dazu dienen, der Diskussion zu BBNE neue Impulse zu verleihen. Darunter finden sich Good-Practice-Beispiele, die zeigen, wie BBNE in die verschiedenen Instrumente der Ordnungsmittel integriert werden können. Um Arbeitshilfen und Instrumente zu operationalisieren, wurden mittelfristig realisierbare Ansätze für wissenschaftliche Entwicklungsarbeit veranschaulicht und konkretisiert. Zudem wurden übergreifende Gestaltungsvorschläge formuliert, die vielfältige strukturelle Ansatzpunkte zur Verankerung von BBNE darstellen. ◀

www.bibb.de/de/37287.php

Alle Informationen zum Modellversuch:

www.bibb.de/de/709.php

Ausbilderforum „foraus.de“

Der fortlaufende Strukturwandel in der Wirtschaft, die immer stärkere Informatisierung der Facharbeit und die zunehmende Mediatisierung aller Gesellschaftsbereiche führen dazu, dass sich die Qualifikationserfordernisse an die Fachkräfte in den Betrieben stetig verändern. Dies hat erhöhte Anforderungen an die Lernorte im dualen System und ihre gestaltenden Akteure, die Ausbilder/-innen, zur Folge. Vor diesem Hintergrund erarbeitet das BIBB kontinuierlich Konzepte und Materialien zur Unterstützung des betrieblichen Ausbildungspersonals. Dafür werden Ergebnisse aus BIBB-Forschungs- und Entwicklungsprojekten sowie Befunde aus anderen Innovationsfeldern der Berufsbildung aufgegriffen und für die Praxis aufbereitet. Die Fach-Community „foraus.de“ des BIBB bietet einen breitenwirksamen Informations- und Weiterbildungsservice für das betriebliche Ausbildungspersonal an.

Um aktuelle Erkenntnisse zur Attraktivität der dualen Berufsausbildung aus der Sicht der Unternehmen zu gewinnen, führte das Ausbilderportal „foraus.de“ eine qualitative Studie in insgesamt 30 ausbildungsberechtigten Betrieben unterschiedlicher Größen und Branchen durch. Die Ergebnisse zeigen, dass ausbildende Unternehmen neben dem betrieblichen Eigennutzen (Nachwuchssicherung, langfristige Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Verjüngung der



Michael Härtel, Arbeitsbereichsleiter
„Digitale Medien, Fernlernen, Bildungspersonal“

Moderne Arbeitsprozesse sind aufgrund der Integration von Mikroelektronik, Informations- und Computertechnik nicht mehr auf die herkömmliche Art und Weise für berufliches Lernen erfahrbar. Mit der Informatisierung der Facharbeit gehen die Mediatisierung aller Gesellschaftsbereiche und eine zunehmende Bedeutung der „Social-Media“ einher. Die berufliche Bildung ist gefordert, Konzepte zu entwickeln, die diese Entwicklung bei der Gestaltung der Ausbildung berücksichtigen.

Belegschaft, Implementierung neuer Ideen im Unternehmen) viel stärker als nicht ausbildende Betriebe auch eine gesellschaftliche Verantwortung gegenüber den jungen Generationen und der Volkswirtschaft sehen, deren Zukunftsperspektive vom Fachkräftenachwuchs wesentlich abhängt.

Darüber hinaus betonen die ausbildenden Unternehmen die große Bedeutung der Ausbilder/-innen für den wirtschaftlichen Erfolg ihres Unternehmens, insbesondere durch die Nachwuchssicherung. Allerdings erbringen die Auszubildenden erst im zweiten und dritten Ausbildungsjahr, wenn sie über entsprechende fachliche Grundlagen verfügen, einen direkten wirtschaftlichen Nutzen. Nicht ausbildende Betriebe bezweifeln generell, dass Auszubildende im Rahmen der Ausbildung einen monetären Gewinn erarbeiten.

Die duale Berufsausbildung wird von ausbildenden wie nicht ausbildenden Betrieben v. a. im internationalen Vergleich positiv beurteilt. Insbesondere nicht ausbildende Betriebe beklagen aber, dass Facharbeiterberufe gegenüber Studienabschlüssen in der Öffentlichkeit eine geringere

Wertschätzung genießen, was die Nachfrage nach den entsprechenden Ausbildungen beeinträchtigt; verbesserte Berufseinstiegschancen und Karrieremöglichkeiten könnten die Attraktivität der Facharbeiterberufe wieder erhöhen. Dabei spielen die Ausbildungsvergütung und die später zu erwartende Facharbeiterentlohnung eine wesentliche Rolle.

Die Studie ergab verschiedene Hinweise zu aktuell bedeutsamen Problemfeldern für Unternehmen im Bereich der dualen Berufsausbildung. Die Themen „Ausbildungsmarketing – Gewinnung von Auszubildenden“, „Umgang mit heterogenen Auszubildendengruppen“ sowie „Spezifische Herausforderungen bei der Berufsausbildung in kleinen Betrieben“ wurden als vorrangig für die Betriebe identifiziert und in die Jahresplanung 2016 des Ausbilderportals „foraus.de“ aufgenommen. ◀

Informationen zu foraus.de:
www.foraus.de

Informationen zur Studie:
www.foraus.de/html/6546.php

▶▶▶ Anschlüsse gestalten – Kompetenzen erweitern





3. LEBENSBEGLEITENDES LERNEN, DURCHLÄSSIGKEIT UND GLEICH- WERTIGKEIT DER BILDUNGSWEGE

BMBF-Förderschwerpunkt „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“



Die berufliche Weiterbildung ist ein zentraler Faktor, damit sich Gesellschaft und Wirtschaft entwickeln und individuelle Chancen im Erwerbsleben gestärkt werden können. Umso wichtiger ist es, dass die Beteiligung an Weiterbildung erhöht und die Qualität auf der Grundlage wissenschaftlicher Kenntnisse ausgebaut wird. Die Wissenschaft über berufliche Weiterbildung gilt als junge Disziplin, bei der Methoden und Standards sowie die Grundlagenforschung auszubauen sind. Um „innovative Ansätze zukunftsorien-

tierter beruflicher Weiterbildung“ zu erforschen und zu entwickeln, hat das BMBF im Februar 2015 eine Förderrichtlinie veröffentlicht, die die Problemlagen zur Gestaltung der beruflichen Weiterbildung adressiert. Es ist das Ziel, lebensbegleitendes Lernen zum selbstverständlichen Bestandteil individueller Erwerbsbiografien zu machen. Deshalb wurde das BIBB mit der Leitung und wissenschaftlichen Begleitung des Förderschwerpunktes beauftragt, um seine Kohärenz zu gewährleisten und auf die Erfahrungen im BIBB in der Gestaltung von innovativen Forschungs- und Entwicklungsprogrammen zurückgreifen zu können.



Es wurden 132 Skizzen eingereicht. Nach einem zweistufigen Auswahlverfahren wurden insgesamt 34 Projekte bewilligt. Als Einzel- oder als Verbundprojekte werden 62 Einrichtungen mit ca. 15 Mio. Euro gefördert. Vertreten sind Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, Bildungsträger und -einrichtungen, Branchenverbände, IHKs, HWKs und Sozialpartnerorganisationen. Zudem sind viele

Betriebe beteiligt, die als assoziierte Partner in die Projekte eingebunden sind. Die Laufzeit der Projekte beträgt im Regelfall drei Jahre. Die Projekte sollen einen ergänzenden Beitrag zur zeitgemäßen Ausgestaltung eines beruflichen Weiterbildungssystems leisten und gleichzeitig die bildungspolitischen Aktivitäten des BMBF zur Weiterbildung begleiten.

Regional verteilen sich die Projektpartner auf 14 Bundesländer, Projektaktivitäten sind im gesamten Bundesgebiet geplant. Innovative Ansätze werden in den Themenbereichen Weiterbildungsforschung, Digitalisierung, Lehr- und Lernarrangements, Qualität, Professionsentwicklung, Validierung und Anerkennung von non-formal und informellen Kompetenzen entwickelt bzw. weiterentwickelt. Die einzelnen Projekte identifizieren unterschiedliche Zielgruppen. Mit spezifischen Fragestellungen widmen sich die Projekte u. a. dem Weiterbildungspersonal, gering Qualifizierten, Frauen und Älteren.

Auch hinsichtlich der beteiligten Branchen ist der Förderschwerpunkt vielfältig aufgestellt: z. B. Elektro- und Metalltechnik, Chemie, Landwirtschaft, Handwerk, Pflege, Gastronomie, Automobilindustrie, Kultur. ◀

Weitere Informationen im Internetangebot des BIBB unter www.bibb.de/de/49.php www.bibb.de/de/39040.php

► **Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung**

In diesen Vorhaben werden u. a.:

- ▷ Strukturen für eine nachhaltige berufliche Weiterbildung erforscht und entwickelt,
- ▷ Handlungsfelder für eine demografisch sensible Weiterbildungspolitik aufgezeigt,
- ▷ Studiengänge für die weitere Professionsentwicklung konzipiert, erprobt und evaluiert sowie eine Akkreditierung angestrebt,
- ▷ Professionsprofile der in der beruflichen Weiterbildung Tätigen bzw. Lehrenden analysiert und geschärft,
- ▷ bereits entwickelte Tools der Kompetenzvalidierung für die Weiterbildung adaptiert,
- ▷ digitale Lehr- und Lernsettings und Lernumgebungen beschrieben, analysiert und bewertet.

Die Förderrichtlinie adressierte vier Themenschwerpunkte:

- ▷ Arbeitskräfte und Qualifikationsentwicklung: Insgesamt zwölf Projekte mit einer Fördersumme von ca. 5,5 Mio. Euro beschäftigen sich u. a. mit der Qualifizierung und Weiterbildung heterogener Zielgruppen (formal nicht Qualifizierten, Migrantinnen und Migranten, Frauen, Älteren); Fachkräftesicherung und Potenzialentwicklung sowie horizontale Mobilität
- ▷ Professionsentwicklung und Professionalisierung: Für die Qualität der Weiterbildung kommt der Qualifizierung des Weiterbildungspersonals eine Schlüsselrolle zu. 17 Projekte mit einem Fördervolumen von ca. 7,5 Mio. Euro setzen sich in ihren Vorhaben mit den vielfältigen (Kompetenz-)Profilen und strukturell-organisatorischen Rahmenbedingungen des Weiterbildungspersonals auseinander.
- ▷ Weiterbildungsforschung: Weiterbildungsforschung ist bislang bevorzugt anwendungsbezogene Forschung. Der Förderschwerpunkt will sie flankierend mit Grundlagenforschung ergänzen. Hier werden fünf Projekte mit einer Fördersumme von ca. zwei Mio. Euro gefördert.
- ▷ Der Themenschwerpunkt „Qualitätsstandards für Bildungsmaßnahmen“ wird als Querschnittsthema im Förderschwerpunkt bearbeitet.

» Zahlt sich aus: Die Bildungsprämie

Bildungsprämie

Im Sinne des lebenslangen Lernens bezuschussen BMBF und ESF mit der „Bildungsprämie“ die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, die für die Ausübung der aktuellen oder zukünftigen beruflichen Tätigkeit relevant sind. Damit soll die Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen gestärkt werden, die bisher aus finanziellen Gründen auf die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen verzichtet haben. Die Programmstelle Bildungsprämie im BIBB ist seit Sommer 2012 für die fachliche Begleitung und Steuerung des Programms verantwortlich; sie befindet sich seit Juli 2014 in der 3. Förderphase, die bis Ende 2017 läuft. Diese besteht aus zwei Komponenten: Prämiegutschein und Spargutschein (Weiterbildungssparen). Mit dem Prämiegutschein werden – bei Erfüllen der Förderbedingungen – 50 Prozent der Veranstaltungsgebühr einer Weiterbildungsmaßnahme übernommen. Das Weiterbildungssparen bietet eine einkommensunabhängige Möglichkeit zur Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen. Von dem Weiterbildungssparen können Personen profitieren, die über ein Ansparguthaben nach dem Vermögensbildungsgesetz verfügen. Ihnen wird die vorzeitige Entnahme aus dem angesparten Guthaben ermöglicht, ohne dass die Arbeitgeber-Sparzulage verloren geht.

Seit Beginn des Programms im Dezember 2008 wurden bis November 2015 rund 296.000 Prämiegutscheine ausgegeben. Innerhalb der dritten Förderphase lag die Zahl der ausgegebenen Gutscheine bisher bei rund 27.000. Derzeit werden verschiedene Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit für 2016 und 2017 geplant, mit denen die Nachfrage nach der Bildungsprämie gesteigert werden soll, um die berufsbezogene Weiterbildung weiter zu stärken. Ein wichtiger Multiplikator sind dabei die Beratungsstellen, die für die Bildungsprämie tätig sind. Sie helfen

und -empfängern überdurchschnittlich häufig vertreten. Ein Großteil der Gutscheineempfänger/-innen ist im Bereich „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“ (43 %), gefolgt von dem Bereich „Erziehung und Unterricht“ (11 %), tätig.

Die Bildungsprämie verfolgt das Ziel, Erwerbstätigen eine Teilnahme an arbeitgeberunabhängiger Weiterbildung zu ermöglichen und eine eigenverantwortliche Entwicklung der (Weiter-)Bildungsbiografie zu fördern. Eine 2015 durchgeführte Befragung der Teilnehmenden hat

„40 Prozent der Befragten haben angegeben, dass sie die geförderte Weiterbildungsmaßnahme ohne eine Förderung durch die Bildungsprämie nicht besucht hätten.“

Alexander Christ, wissenschaftlicher Mitarbeiter

u. a. dabei, das Programm in ihrem regionalen Umfeld zu bewerben. Die Programmstelle führt einmal jährlich Beratertage für Beratungsstellen durch, um den Austausch und die Weiterentwicklung des Programms zu fördern.

Die Zusammensetzung der Teilnehmenden hat sich seit Beginn des Programms vor sieben Jahren kaum verändert: Frauen (77 %), Selbstständige (24 %) und Teilzeitbeschäftigte (46 %) sind unter den Prämiegutscheinempfängerinnen

gezeigt, dass die Bildungsprämie Menschen die Teilhabe an berufsbezogener Weiterbildung erleichtert. 40 Prozent der Befragten haben angegeben, dass sie die geförderte Weiterbildungsmaßnahme ohne eine Förderung durch die Bildungsprämie nicht besucht hätten. 60 Prozent der Befragten verfolgten mit der geförderten Weiterbildungsteilnahme u. a. das Ziel, sich beruflich zu verändern. Die Bandbreite der beruflichen Veränderung reicht dabei vom Arbeitsplatzwechsel über den Arbeitgeberwechsel bis hin ► ► ►

zur Existenzgründung. Dies verdeutlicht die positiven Effekte der Bildungsprämie als arbeitgeberunabhängiges Förderinstrument. ◀
www.bildungspraemie.info



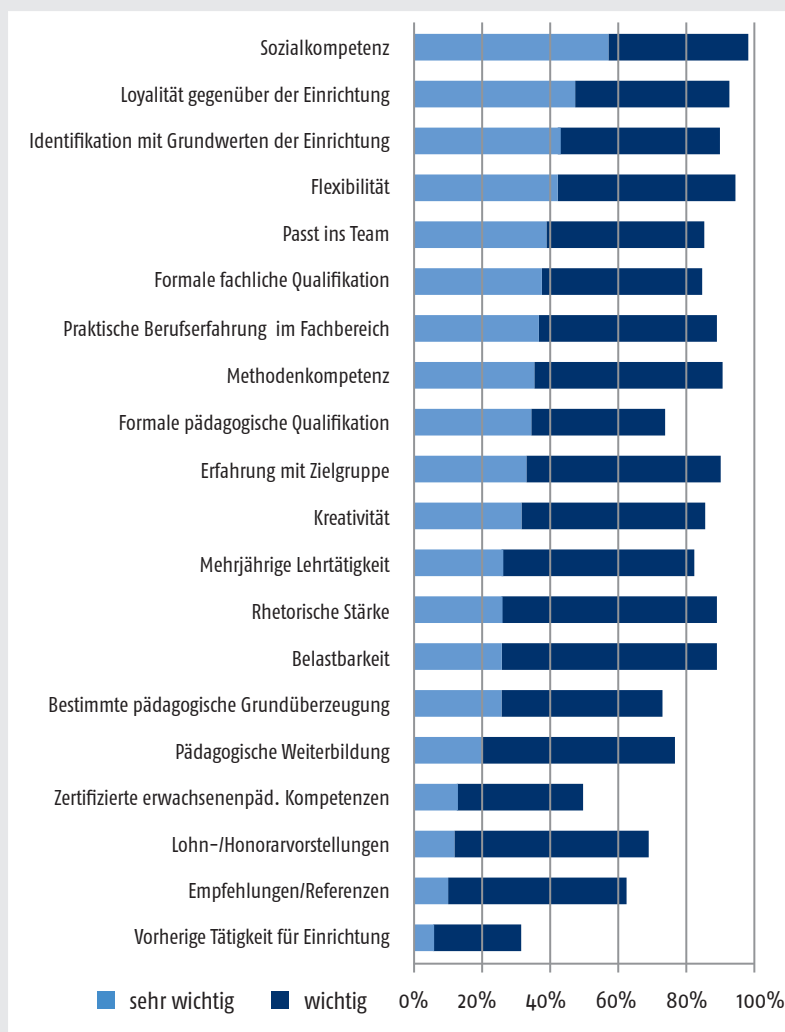
Anforderungen an Weiterbildner/-innen

Weiterbildungseinrichtungen legen bei der Auswahl von Lehrenden einen höheren Wert auf Soft Skills – auch Schlüsselqualifikationen genannt – als auf formale Qualifikationen. Dies ist ein zentrales Ergebnis der gemeinsam mit dem DIE durchgeführten Umfrage von wbmonitor zum Thema Personalgewinnung von Weiterbildungsanbietern. Rund 2.000 Einrichtungen haben sich beteiligt.

wbmonitor bat die Weiterbildungsanbieter, die Bedeutsamkeit von 20 für die Auswahl von Lehrenden möglicherweise relevanten Kriterien zu beurteilen. Dass fast alle Kriterien mehrheitlich als „wichtig“ oder „sehr wichtig“ eingeschätzt werden, erweckt den Eindruck einer hohen Erwartungshaltung der Einrichtungen an Lehrende. Das Bild relativiert sich jedoch bei ausschließlicher Betrachtung der als „sehr wichtig“ eingeschätzten Aspekte. Das Anforderungsprofil gewinnt so an Kontur.

Nur die Sozialkompetenz wird von den Einrichtungen mehrheitlich

Abb. 8: Relevanz von Auswahlkriterien bei der Rekrutierung von Lehrenden im Bereich der Weiterbildung (Anteile in Prozent)



Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2014. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.979 Anbietern.

als sehr wichtig erachtet. Dieser kommt in der Interaktion mit den Teilnehmenden der Weiterbildungsveranstaltungen eine zentrale Rolle zu. Jeweils knapp weniger als die Hälfte der Anbieter misst Loyalität gegenüber der Einrichtung und der Identifikation mit deren Grundwerten sehr hohe Bedeutung bei. In der Wichtigkeit dieser Aspekte des organisatorischen „Commitment“ dürfte sich die besondere Personalstruktur der Weiterbildungsbranche widerspiegeln. Die Lehre wird mehrheitlich von Personen erbracht, die nicht zum

angestellten Stammpersonal zählen, sondern auf Honorarbasis beschäftigt werden: Laut der wbmonitor-Umfrage sind 61 Prozent aller Lehrenden Honorarkräfte und nur 30 Prozent Angestellte. Die übrigen neun Prozent entfallen v. a. auf Beamtinnen und Beamte sowie Ehrenamtliche. Somit repräsentieren v. a. externe Mitarbeitende die Einrichtung nach außen, und die Arbeitgeber müssen mittels der Personalauswahl ein ihren Prämissen entsprechendes Auftreten gegenüber den Teilnehmenden sicherstellen. Auch Flexibi-



BWP 4/2015: Berufsbildungspersonal

Angesichts einer sich wandelnden Bildungslandschaft verändern sich die Aufgaben und Anforderungen an Aus- und Weiterbildner/-innen und Lehrkräfte. Um die damit verbundenen Herausforderungen zu meistern, sind Maßnahmen und Initiativen jenseits gesetzlicher Mindeststandards und einschlägiger Fortbildungen erforderlich. Konzepte zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals im In- und Ausland stehen im Mittel-

punkt dieser Ausgabe. www.bibb.de/bwp-4-2015

lität rangiert auf einem der vorderen Plätze. Hinsichtlich der Unsicherheit hinreichender Anmeldezahlen bzw. Buchungen von Kursen scheint eine kurzfristige Einsatzfähigkeit der Dozentinnen und Dozenten von Vorteil.

Dass ein höherer Anteil der Einrichtungen der formalen fachlichen Qualifikation Vorrang gegenüber einer formalen pädagogischen Qualifikation einräumt, dürfte dem offenen Zugang zu Lehrtätigkeiten in der Weiterbildung geschuldet sein. Im Unterschied zu den vorgelegten Bildungsbereichen gibt es keine einheitlich reglementierten Qualifikationsvoraussetzungen und kein systematisches Berufsbild. In der Folge sind Personen mit sehr unterschiedlichem fachlichem Hintergrund in der Weiterbildung tätig und nur ein Teil der Beschäftigten besitzt einen originären pädagogischen Berufsabschluss. Diese qualifikatorische Heterogenität ist auch darauf zurückzuführen, dass die meisten Honorarkräfte nebenberuflich in der Weiterbildung lehren und v. a. aufgrund der Expertise ihres Hauptberufs gefragt sein dürften.

Nur Minderheiten der Einrichtungen legen als Auswahlkriterien hohen Wert auf die Teilnahme der Lehrenden an pädagogischer Weiterbildung bzw. zertifizierte erwach-

senenpädagogische Kompetenzen. Darunter fallen u. a. die IHK-zertifizierten Aufstiegsfortbildungen „Aus- und Weiterbildungspädagoge“ bzw. „Berufspädagoge“ sowie diverse „Train the Trainer“-Lehrgänge. Vermutlich haben Lehrende in der Weiterbildung häufig auf informelle Art pädagogisches Geschick erworben, und diese Kompetenz drückt sich u. a. in der hohen Bedeutung der Sozialkompetenz aus.

Ebenfalls untergeordnete Bedeutung messen die Anbieter den Lohn- und Honorarvorstellungen der potenziellen Lehrenden bei, ebenso wie Empfehlungen bzw. Referenzen oder einer vorherigen Tätigkeit für die Einrichtung. ◀

www.wbmonitor.de

„Weiterbildungseinrichtungen legen bei der Auswahl von Lehrenden einen höheren Wert auf Soft Skills – auch Schlüsselqualifikationen genannt – als auf formale Qualifikationen.“

Stefan Koscheck, wissenschaftlicher Mitarbeiter

Berufliche Weiterbildung – Fernlernen

Im Arbeitsleben ist berufliche Weiterbildung zur *Conditio sine qua non* geworden. Das didaktische Format „Fernlernen“ ermöglicht durch eine überwiegend mediatisierte, zeit- und ortsunabhängige Vermittlung der Lerninhalte in besonderer Weise die berufsbegleitende, hoch individualisierte Weiterbildung.

Per Fernlernen vermittelte Bildungsangebote – nicht akademische, hochschulische oder auf privatrechtlicher Grundlage durchgeführte Fernstudiengänge – weisen eine Besonderheit auf: Sie sind gesetzlich definiert und müssen, wenn sie die dort festgelegten Kriterien erfüllen, von der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) zugelassen werden. Dieses Vorgehen dient primär dem Verbraucherschutz. Es soll einerseits unseriöse Werbe- und Verkaufspraktiken verhindern und andererseits sicherstellen, dass die didaktische und fachliche Aufbereitung der Lern- bzw. Studieninhalte die angestrebten Bildungsziele zu ermöglichen hilft. Auf Grundlage des Fernunterrichtsschutz- ▶ ▶ ▶



Angela Fogolin,
wissenschaftliche Mitarbeiterin

Vor dem Hintergrund der demografischen und technologischen Entwicklung (Stichwort: Digitalisierung) ist berufliche Weiterbildung inzwischen so gut wie unverzichtbar. Eine wichtige Option hierzu bieten Weiterbildungsangebote in Form von Fernlehr- oder Fernstudiengängen, denn sie ermöglichen ein weitgehend orts- und zeitunabhängiges Lernen. Damit unterstützen sie das lebensbegleitende Lernen in besonderer Weise. Zudem leisten Fernstudienangebote mit ihrem hohen Anteil an Studierenden ohne Abitur einen wichtigen Beitrag zur Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung.

gesetzes (BBiG § 90, Abs. 3, Pkt. 4) erfolgen im BIBB in Abstimmung mit der ZFU die fachlichen Begutachtungen berufsbildender Fernlehreangebote. Auf Basis einer (positiven) fachlichen Stellungnahme des BIBB kann dann die bundesweite Zulassung des entsprechenden Kurses durch die ZFU erfolgen. Die damit verbundenen Arbeiten des BIBB gewähren den Fernunterrichtsteilnehmerinnen und -teilnehmern ein qualitativ hochwertiges Weiterbildungsangebot mit bundesweit anerkannter Zertifizierung. Als „State of the Art“ hat sich im

Fernlernen inzwischen eine sequenzierte Form der Wissensvermittlung etabliert, mit einem geringen (z. T. fakultativen) Anteil an Präsenzphasen. Die Bildungsinhalte selbst werden mediatisiert vermittelt (in der Regel mit – z. T. digitalisierten – Studien- oder Lehrbriefen, oftmals auch schon mobil für Tablets oder Smartphones konfiguriert). Der Austausch mit anderen Lernenden/ Studierenden bzw. dem Lehrpersonal erfolgt asynchron (zeitversetzt) über eine Lernplattform bzw. ein Lernmanagementsystem.

Strukturdaten zum Fernlernen – die Fernunterrichtsstatistik

Seit nunmehr 30 Jahren erlaubt die jährlich erhobene Fernunterrichtsstatistik Aussagen zur Anbieter-, Angebots- und Teilnehmerstruktur. Die erhebenden Stellen haben im Laufe dieser Zeit mehrfach gewechselt. Derzeit prüft das BIBB im Rahmen eines Entwicklungsprojekts eine mögliche Übernahme der Statistik vom Branchenverband der Fernlehrinstitute (Forum Distance Learning, FDL) in das Portfolio seiner Daueraufgaben und führt erstmals selbst Erhebungen durch.

Die Daten sollen wie bislang im BIBB-Datenreport aufbereitet und perspektivisch weitere, bislang nur sehr eingeschränkt durchführbare Auswertungen (z. B. Längsschnittuntersuchungen) vorgenommen werden. Dies geschieht mit dem Ziel, Erkenntnisse z. B. über die Anbieter und Nutzer/-innen von Fernlehreangeboten, hauptsächlich nachgefragte Fachthemen, angebotene Kursformate und die Betreuung der Teilnehmer/-innen zu gewinnen. Von Interesse sind auch Fragen der Qualitätssicherung sowie mögliche Folgen des Angebots für die berufliche Weiterbildung und das duale Berufsbildungssystem. Ein weiteres Ziel ist eine verbesserte Vergleichbarkeit mit den Befunden anderer, thematisch ähnlich gelagerter Erhebungen wie dem Adult Education Survey (AES) oder der Verbundstatistik Weiterbildung. ◀

Anerkennung informellen und non-formalen Lernens

Moderne Berufsbiografien sind immer häufiger von Diskontinuitäten geprägt, und viele Menschen üben Tätigkeiten aus, die nicht ihren Qualifikationen entsprechen. Dabei erwerben sie Kompetenzen, die nicht durch das formale Bildungssystem zertifiziert wurden. Der Europäische Rat hat in seiner Empfehlung vom Dezember 2012 seine Mitgliedstaaten dazu aufgefordert, Maßnahmen zu ergreifen, um Personen die Möglichkeit zu geben, ihre Kompetenzen zertifizieren zu lassen. Auch in Deutschland wird nun diskutiert, wie die Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen gestaltet werden kann. Mit dem BIBB-Expertenmonitor 2015 wurde ein Meinungsbild von insgesamt 324 Berufsbildungsexpertinnen und -experten aus Betrieben, Kammern, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Schulen, der Forschung, Bildungsanbietern und dem öffentli-

chen Dienst zur Anerkennung informellen und non-formalen Lernens eingeholt. In der Befragung wurden die Expertinnen und Experten gebeten, ihre Meinung zur Thematik darzulegen und Gestaltungsoptionen eines möglichen Anerkennungssystems in Deutschland zu bewerten.

Insgesamt messen die Befragten der Anerkennung informellen und non-formalen Lernens eine hohe Bedeutung bei. Entsprechend sind drei von vier Expertinnen und Experten der Meinung, dass informelles und non-formales Lernen in Deutschland mehr gewürdigt werden muss; 70 Prozent sprechen sich für ein deutschlandweit einheitliches Anerkennungssystem aus. Dabei sehen sie darin v. a. Chancen für die Teilnehmenden und für Betriebe. Aus den Ergebnissen wird deutlich, dass die Befürworter/-innen v. a. aus Betrieben, Arbeitnehmerorganisationen und der Forschung kommen, während kritische Stimmen v. a. in Schulen und teilweise auch in Arbeitgeberorganisationen zu finden

sind. Insgesamt jedoch nimmt die Mehrheit der befragten Expertinnen und Experten einen deutlichen Handlungsbedarf wahr, denn nur rund jede/-r Fünfte teilt die Auffassung, dass die Externenprüfung eine ausreichende Möglichkeit darstellt, informell erworbene Kompetenzen anzuerkennen.

Obwohl sich die Mehrheit der Befragten für ein Anerkennungssystem ausspricht, besteht Uneinigkeit bei der Frage, ob in einem solchen Verfahren formale (Berufs-) Bildungsabschlüsse verliehen werden sollen. 39 Prozent der Bildungsfachleute sprechen sich dafür aus, darunter v. a. Vertreter/-innen aus Arbeitnehmerorganisationen und von Weiterbildungsanbietern. Höheren Zuspruch erhält die Vergabe von Teilqualifikationen (insgesamt 63 % Zustimmung) und Prüfungszugangsberechtigungen (insgesamt 74 % Zustimmung).

Die Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen erfolgt üblicherweise in einem Prozess, in dessen Zentrum die Sichtbarmachung und anschließende Bewertung der Kompetenzen im Hinblick auf ein Referenzsystem erfolgt. Doch welche Methoden und Instrumente sollten bei der Bewertung zum Einsatz kommen? Die meisten Befragten favorisieren Arbeitsproben und Kenntnis- bzw. Fähigkeitstests. Vorträge und Präsentationen finden darüber hinaus sowohl unter Arbeitnehmer- als auch Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern Zuspruch, während Zeugnisse von Arbeitgebern ► ► ►

„Drei von vier Expertinnen und Experten sind der Meinung, dass informelles und non-formales Lernen in Deutschland mehr gewürdigt werden muss; 70 Prozent sprechen sich für ein deutschlandweit einheitliches Anerkennungssystem aus.“

Stefanie Velten, wissenschaftliche Mitarbeiterin

und Fragebogen die geringste Zustimmung erfahren. Die Mehrheit der Befragten plädiert folglich dafür, in einem Anerkennungsverfahren Instrumente zu nutzen, die eine erneute Leistungserbringung durch die Teilnehmenden erfordern und nicht nur eine Dokumentenprüfung umfassen.

Von zentraler Bedeutung für die Sicherstellung von Glaubwürdigkeit und Akzeptanz der Anerkennungsverfahren ist laut der Ergebnisse des Expertenmonitors die Berücksichtigung der zuständigen abschlussverleihenden Stellen als zentrale verantwortliche Institution in diesem Prozess. Zusätzlich nennen die Fachleute je nach Aufgabenbereich auch weitere Institutionen, die hier unterstützend tätig werden könnten.

Uneinig sind sich die Bildungsfachleute darüber, welcher rechtlichen Grundlage es für die Anerkennung bedarf. Insgesamt 40 Prozent der Befragten sprechen sich für ein eigenes Gesetz aus, darunter v. a. Vertreter/-innen aus Arbeitnehmerorganisationen. Die Mehrheit der Befragten favorisiert jedoch eine Anpassung bestehender Gesetze. V. a. vonseiten der Betriebe wird der Vorschlag nach einer Ausweitung des „Anerkennungsgesetzes ausländischer Berufsqualifikationen“ (BQFG) begrüßt, Fachleute von Arbeitgeberseite plädieren hingegen häufiger für eine Anpassung bestehender Gesetze der formalen Bildung. ◀

www.bibb.de/bibb-expertenmonitor



► AusbildungPlus: Informationen zu dualen Studiengängen und Zusatzqualifikationen

Das datenbankbasierte Informationssystem „AusbildungPlus“ hat 2015 ein zeitgemäßes Design erhalten. In neuer Aufmachung bietet es kompakt Auskünfte rund um die Themen „duale Studiengänge“ und „Zusatzqualifikationen in der beruflichen Erstausbildung“. Der Internetauftritt wurde verschlankt und übersichtlicher gestaltet – je nach Wunsch werden schnelle Infos für den ersten Einblick oder Materialien zur intensiveren Beschäftigung mit den gewünschten Themen geboten. Mit mittlerweile 2.190 erfassten dualen Studiengängen an Hochschulen und 15.800 Angeboten von Unternehmen bietet „AusbildungPlus“ die umfangreichste Suchmöglichkeit, den geeigneten Ausbildungsweg für Beruf und Studium zu finden. Die Datenbank enthält zudem rund 2.326 Einträge für Zusatzqualifikationen.

www.bibb.de/de/ausbildungplus_index.php

Hybride Fortbildungsformen

Hybride Ausbildungsformen kombinieren eine berufliche und akademische Ausbildung oder Teile davon in einem Bildungsgang. Bekannt ist vor allem das duale Studium, in dem eine duale Ausbildung (oder betriebliche Ausbildungsphasen)

mit einem Bachelorabschluss verknüpft wird. Die Datenbank „AusbildungPlus“ gibt einen aktuellen Überblick über duale Studiengänge.

Ebenso sind Fortbildungsabschlüsse mit Studienabschlüssen kombinierbar: Beispielsweise wird an der Hochschule Osnabrück ein Bachelorstudium mit einem Abschluss zum/zur „Staatlich geprüften Betriebswirt/-in“ angeboten.

Ein bereichsübergreifendes Bildungsangebot wird derzeit in zwei Teilprojekten im Projekt DQR Bridge 5 entwickelt. Es ist das Ziel der Fortbildung, den Aufbau differenzierter Kompetenzprofile zu ermöglichen sowie die akademischen und beruflichen Kompetenzen zu integrieren. Zugleich soll die Maßnahme auch eine Brücke zwischen den Bereichen bilden, um den Übergang von der beruflichen in die hochschulische Bildung und vice versa zu erleichtern: Entsprechend wird neben einem Zugangsweg in die Hochschulen ein Anschluss von Studienaustauschenden und -austiegern an den beruflichen Bildungsweg ermöglicht.

In dem vom BMBF geförderten Projekt stehen zwei Fortbildungsberufe im Fokus: IT-Spezialist/-in und Kfz-Service-Techniker/-in. Diese sind im DQR auf dem Niveau 5 verortet (nähere Informationen unter: www.dqr.de). Sie bereiten auf betriebliche Fachkarrieren vor: Innerhalb beruflicher Laufbahnkonzepte stellen diese Fortbildungen eine wichtige Etappe zu den Aufstiegsfortbildungen auf Meister- und Fachwirtebene dar,

indem sie u. a. als Voraussetzung für die Teilnahme zum „Operativen IT-Professional“ fungieren bzw. auf die Kfz-Meisterprüfung angerechnet werden können.

Mit den in den Teilprojekten entwickelten Bildungsangeboten sollen Brücken zwischen den Bildungsbereichen gebaut werden, indem eine gegenseitige Anrechnung gewährleistet wird. Studienmodule, die an einer Hochschule absolviert wurden, können in einer beruflichen Fortbildung angerechnet werden. Ebenso können Wechsler/-innen aus der beruflichen Bildung Teile ihrer Fortbildung in einem Bachelorstudiengang anrechnen lassen. Wechsel zwischen den Teilsystemen werden damit sowohl für Fachkräfte als auch für Studienaussteiger/-innen leichter möglich, und sie werden v. a. durch attraktive Anschlussmöglichkeiten unterstützt.

In vielen europäischen Ländern sind auf DQR 5-Niveau akademische wie auch berufliche Bildungsgänge angesiedelt. In Deutschland sind akademische Abschlüsse jedoch erst ab dem DQR-Niveau 6 verortet. In Qualifikationsbedarfsanalysen, die im Rahmen des Projekts durchgeführt wurden, konnte nachgewiesen werden, dass es einen Bedarf an beruflichen Fachkräften mit akademisch konnotierten Kompetenzen wie „Reflexivität“ oder „Explikationsfähigkeit“ gibt. Es werden also Kompetenzprofile nachgefragt, die berufliche Handlungskompetenzen und auf wissenschaftlichen Kenntnissen beruhende Fähigkeiten miteinander verbinden.

Allerdings weisen die im Projekt analysierten Fortbildungsmaßnahmen und die entsprechenden Studienmodule nur eine geringe Deckung auf. V. a. der bisherige Umfang der Fortbildungsmaßnahmen bietet wenig Potenzial für eine sinnvolle Anrechnung auf ein Studium. Deshalb werden die beruflichen Fortbildungsmaßnahmen ergänzt (durch ein Plus-Modul bei Kfz-Servicetechnikern/-technikerinnen) oder ausgeweitet und neu organisiert (wie bei IT-Spezialistinnen/-Spezialisten).

Das bereichsübergreifende Bildungsangebot wird gemeinsam von Hochschulen und beruflicher Bildung konzipiert. In beiden Bildungsbereichen sollen daher gegenseitig als sinnvoll erachtete Lernergebnisse erzielt und demnach gleichermaßen in beiden Bereichen angeboten werden. Über die gemeinsame curriculare Entwicklung gehen von dem Projekt DQR Bridge 5 vielfältige Innovationen aus. So ist ein gemeinsames Verständnis und eine gemeinsame Sprache erforderlich, um beispielsweise gemeinsam Lernergebnisse beschreiben zu können. Auf Hochschuleseite muss im Rahmen des Projekts geklärt werden, wie beruflich orientierte Bildungsmaßnahmen oder Teile davon in bestehende Studiengänge integriert werden können. Als herausfordernd stellen sich auch die unterschiedlichen Gestaltungslogiken in den Bildungsbereichen dar, etwa bei Prüfungen.

Die angestrebte Verzahnung der Maßnahmen in den beiden Bildungsbereichen reicht weit über die Konzeption dualer Studiengänge hinaus. Durch die gemeinsame Entwicklung wird im DQR-Bridge-5-Projekt eine neue Kooperationsintensität erreicht, die eine gelungene Kommunikation bedingt.

Für die Übergänge zwischen den Bildungsbereichen sind Beratung und Information der Lernenden immens wichtig. Allerdings zeigen bisherige Studien, dass Beratungen zur Fortführung der eigenen beruflichen Bildungsbiografie in einem anderen Bildungsbereich nur bedingt genutzt werden. Die bereichsübergreifenden Maßnahmen ermöglichen es, dass berufliche Fachkräfte sowie Studierende den jeweils anderen Bildungsbereich kennenlernen können. Es entstehen so neue Erfahrungsräume, in denen Bildungsentscheidungen auf der Grundlage eigenen Erlebens reflektiert getroffen werden können. Beratung kann dadurch noch besser greifen, um bei der Entscheidungsfindung zu unterstützen und auf Bildungsalternativen aufmerksam zu machen. Eine Aufgabe im Projekt ist es daher, ein Beratungsnetzwerk zwischen den Institutionen aufzubauen, um kompetent auf die Unterstützungsangebote der jeweiligen Institutionen verweisen zu können. ◀

www.bibb.de/de/25789.php

▶▶▶ Unterschiedliche Lernvoraussetzungen berücksichtigen





4. WEITERE ÖFFNUNG DER BERUFLICHEN BILDUNG

Berufsorientierung

Entdecke dein Talent

Das Berufsorientierungsprogramm (BOP) – Fokus „Potenzialanalyse“

Im BOP des BMBF erkunden Jugendliche ihre Stärken und lernen verschiedene Berufe in Werkstätten selbst kennen. Sie durchlaufen damit die zwei Teile des BOP: zunächst die Potenzialanalyse, dann die Werkstatttage. 2015 arbeitete die wissenschaftliche Programmbegleitung im BIBB gemeinsam mit den Trägern des Programms daran, die Potenzialanalyse weiter zu optimieren.

Die Verfahren und Aufgabenstellungen haben alle das gleiche Ziel: Die Aufmerksamkeit von 13- und 14-Jährigen auf ihre eigenen Talente, Stärken und Interessen zu lenken. Die Schüler/-innen erkunden spielerisch ihre methodischen,

personalen und sozialen Kompetenzen.

Evaluation der Potenzialanalyse
Aufgabenstruktur und methodische Umsetzung der Potenzialanalyse entsprechen den vom BMBF definierten Qualitätsstandards. Dies ergab eine Evaluation des BOP, deren Ergebnisse im 2. Evaluations-Zwischenbericht (www.berufsorientierungsprogramm.de) nachzulesen sind.

Auch der Sommerworkshop „Potenzialanalyse transparent und handlungsorientiert gestalten“ mit 50 Trägern des BOP beschäftigte sich mit den Möglichkeiten, das Verfahren weiter auszugestalten. ► ► ►

Fakten und Erkenntnisse zur Potenzialanalyse wurden 2015 in einer über 30-seitigen Broschüre zusammengetragen, die im Frühjahr 2016 erscheint. Sie bietet pädagogischen Fachkräften einen Überblick über Aufgabenauswahl und Gestaltung der Potenzialanalyse bis hin zu Feedback und Vorbereitung individueller Förderung.

► Veranstaltungen 2015

- ▷ Workshop „Potenzialanalyse transparent und handlungsorientiert gestalten“
- ▷ Workshop „Werkstatttage: praktisch Horizonte erweitern“
- ▷ Jahrestagung 2015 „Praxis erfahren“ (www.berufsorientierungsprogramm.de/jahrestagung2015)
- ▷ Ideenwerkstätten zu den Werkstatttagen: 13 BOP-Träger und die wissenschaftliche Begleitung im BOP erarbeiteten gemeinsam Inhalte für die Broschüre zu den Werkstatttagen (erscheint 2016)

► Publikationen und Begleitmaterial 2015

- ▷ Leitfaden zur Kooperation von Berufsbildungsstätten und Schulen im Berufsorientierungsprogramm
- ▷ Materialsammlung zur Kooperation von Berufsbildungsstätten und Schulen im Berufsorientierungsprogramm
- ▷ Neuer Elternflyer auf Deutsch, Arabisch, Türkisch und Russisch
- ▷ Neuer Schülerflyer
- ▷ Neu aufgelegte allgemeine Infobroschüre zum Berufsorientierungsprogramm

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



Bildungsketten

Die Initiative „Bildungsketten“

Die Potenzialanalyse ist das erste Glied der Initiative „Bildungsketten“ und soll möglichst flächendeckend an allen allgemeinbildenden Schulen für alle Schüler/-innen in Deutschland durchgeführt werden. Einige Bundesländer haben sie bereits in ihr Landkonzept zur Berufsorientierung integriert – zum Beispiel Baden-Württemberg, Hessen, Thüringen und Nordrhein-Westfalen. Die Bund-Länder-Verhandlungen werden 2016 fortgesetzt.

Ausblick 2016

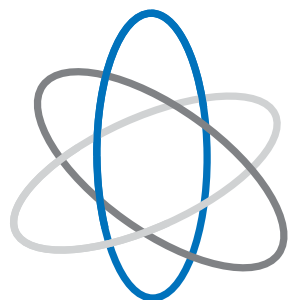
Die Jahrestagung des BOP „Praxis erfahren“ im Dezember 2015 war ein Auftakt zum Schwerpunkt „Werkstatttage“. 2016 erscheint dazu eine ausführliche Broschüre, und im Sommer startet eine Videoreihe, die die einzelnen Berufsbereiche des Berufsorientierungsprogramms abbildet. Werkstatttage auch für junge Flüchtlinge (→ Kap. 5) optimal zu gestalten: Darauf zielt die Seminarreihe „Interkulturell sensible Berufsorientierung“ für die BOP-Träger ab, die ebenfalls im Sommer 2016 beginnt. ◀

Nach der Potenzialanalyse geht es für die Jugendlichen in die Werkstatttage. Foto: Annegret Hultsch PHOTOGRAPHY



Demografie-Konferenz, Halle (Saale)

Die Demografie-Konferenz in Halle stand unter dem Thema: „Die demografische Entwicklung in Mitteldeutschland – Herausforderungen und Handlungsansätze für die Zukunft der beruflichen Bildung“. Der Verlauf der Veranstaltung spiegelte die vergleichsweise alarmierende Situation nicht nur auf dem mitteldeutschen Ausbildungsmarkt deutlich wider und wies damit auf die dringende Notwendigkeit hin, sich auch weiterhin mit den Themen „Heterogenität“ in Verbindung mit der Verbesserung der Ausbildungsqualität in allen Bereichen des Bildungssystems eingehend auseinanderzusetzen. ◀



BiBB Modellversuche
Neue Wege / Heterogenität

Heterogenität als Chance für die Fachkräfte- sicherung

Das Modellversuchsprogramm „Heterogenität“ stand 2015 im Zeichen des Transfers und der Verstetigung. Hierzu wurden die Ergebnisse der Fachöffentlichkeit präsentiert, zahlreiche Diskussionen geführt und Impulse an weitere Programme und Projekte gegeben. Zwei Veranstaltungen standen 2015 im Mittelpunkt:

Hochschultage berufliche Bildung, Dresden

Beim Workshop „Demografie – Erschwerte Fachkräftesicherung – Neue Wege. Exemplarische Handlungsansätze aus der Modellversuchsforschung für einen neuen Umgang mit Heterogenität in der Region Mitteldeutschland“ auf den 18. Hochschultagen 2015 in Dresden ging es um den Umgang mit Heterogenität und Vielfalt in der schulischen und betrieblichen Ausbildung.

Weitere Informationen zur Tagung unter:
www.bibb.de/de/26423.php

Die Tagungen wurden auf der Pinnwand zum Thema „Heterogenität“ unter [foraus.de](https://foraus.bibb.de/forum/showthread.php?3649-Heterogenität-in-der-Berufsausbildung&s=2ab421cb5e4b3911b169af-78cb0d20e0) gepostet:
<https://foraus.bibb.de/forum/showthread.php?3649-Heterogenität-in-der-Berufsausbildung&s=2ab421cb5e4b3911b169af-78cb0d20e0>

Weitere Informationen zur Tagung unter:
www.bibb.de/de/26423.php

Weitere Informationen zum Modellversuch unter:
www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/4928.php

Inklusion

Für die berufliche Bildung bedeutet „Inklusion“ u. a., dass alle Menschen ihre Potenziale frei entfalten und einen barrierefreien Zugang zu hochwertiger Bildung erhalten. Für das BIBB stand 2015 die publizistische Auseinandersetzung mit diesem facettenreichen Thema im Vordergrund. Thematische Schwerpunkte setzten hier insbesondere die folgenden Veröffentlichungen:

Überdies wurden 2015 zwei Berichte zur beruflichen Bildung vorbereitet, die 2016 erscheinen werden:
www.bibb.de/inklusion

Weitere Informationen zu unserem Buchprogramm und Bestellmöglichkeiten unter:
www.bibb.de/veroeffentlichungen



Wissenschaftliches Diskussionspapier 162: Wege zur Inklusion in der beruflichen Bildung

Die Veröffentlichung gibt Antwort auf fünf aktuelle Fragen: Wie ist eine inklusive Aus- und Weiterbildung zu gestalten? Wie ist das Personal demzufolge zu qualifizieren? Welche Unterstützungsinstrumente und -strukturen gibt es bereits, welche weiteren sind erforderlich? Was kann Deutschland von anderen Ländern lernen?

www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7718



BWP 2/2015: Inklusion

Die BWP-Ausgabe geht der Frage nach, welche Anforderungen das Inklusionskonzept an die berufliche Bildung stellt, welche Chancen es birgt und welche Veränderungen erforderlich sind, um gleichberechtigte Teilhabe in und durch Berufsbildung zu erreichen.

www.bibb.de/bwp-2-2015



Andrea Zoyke | Kirsten Vollmer (Hrsg.): Inklusion in der Berufsbildung. Bielefeld 2016

Im Vordergrund dieser Publikation stehen Fragen zur Definition und Verwendung des Inklusionsbegriffs, zur Verbreitung der inklusiven Bildung im Berufsbildungssystem und ihrer konkreten Gestaltung. Ein Schwerpunkt wird auf die Betriebe und das ausbildende Personal gelegt. Inwiefern sind Betriebe in die inklusive Bildung eingebunden, und welche Anforderungen stellen sich an

das ausbildende Personal an den Lernorten der Berufsbildung?

www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7937



Ursula Bylinski | Josef Rützel (Hrsg.): Inklusion als Chance und Gewinn für eine differenzierte Berufsbildung. Bielefeld 2016

Mit der Publikation wird der fachwissenschaftliche Diskurs zur Inklusion in der Berufsbildung aufgegriffen. Nach einer Einführung in grundlegende Fragestellungen beleuchten die Beiträge Exklusionsrisiken und diskutieren Inklusionsstrategien. Herausgestellt wird, dass die Professionalität der pädagogischen Fachkräfte eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung einer inklusiven Berufsbildung einnimmt. Drei Schlaglichter aus der internationalen Perspektive runden das Spektrum der Beiträge ab.

www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7941



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

Der leo.-Level One Studie zufolge gibt es in Deutschland 7,5 Millionen funktionale Analphabeten. Um diesem Problem wirksam entgegenzutreten, unterstützt die im Auftrag des BMBF neu eingerichtete, im BIBB angesiedelte Koordinierungsstelle „Dekade für Alphabetisierung“ die Partner bei der Umsetzung unterschiedlicher Maßnahmen

zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener. Neben der Betreuung von arbeitsplatzorientierten Innovations- und Transferprojekten zu diesem Thema liegen weitere Aufgabenschwerpunkte im Bereich der Vernetzung der Akteure und der Öffentlichkeitsarbeit.

Studierendenbefragung zur Attraktivität der beruflichen Bildung (StAB)

Attraktivität der beruflichen Bildung für Studierende und potenzielle Studienaussteiger/-innen

Seit 2013 werden angesichts der anhaltend hohen Studienabbruchquote in Bachelorstudiengängen von derzeit 28 Prozent auf der einen sowie einer steigenden Anzahl unbesetzter Ausbildungsstellen im dualen System auf der anderen Seite verstärkt Strategien zur Integration von Studienaussteigerinnen und -aussteigern in die duale Berufsausbildung verfolgt, um so den prognostizierten Fachkräfteengpässen insbesondere im mittleren Qualifikationsbereich entgegenzuwirken. Diese Strategien, die insbesondere durch die Kammern sowie das BMBF-geförderte Programm JOBSTARTER plus (→ Kap. 2) realisiert werden, fokussieren bislang ausschließlich auf Praxisangebote, vorwiegend in Form von Beratungs- und Informationsleistungen für Studienaussteiger/-innen. Empirische Untersuchungen, die Aufschluss darüber geben, wie attraktiv oder auch unattraktiv die berufliche

Bildung für Studierende und potenzielle Studienaussteiger/-innen ist und an welchen Faktoren sich dieses festmachen lässt, existieren bislang jedoch nicht.

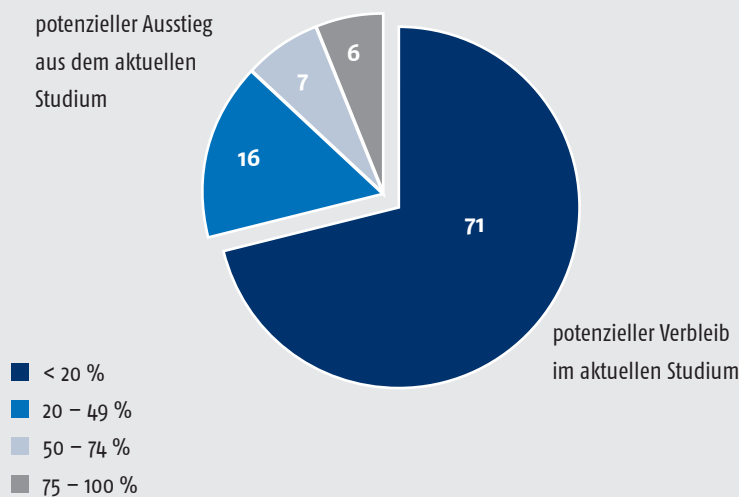
Entsprechend hat es sich das BIBB zum Ziel gemacht, mittels einer Studierendenbefragung zur Attraktivität der beruflichen Bildung (StAB), die in Kooperation mit der Universität Maastricht durchgeführt wurde, zu erkunden, wie Studierende die berufliche Bildung als mögliche Alternative zum Studium (Studienausstieg) oder als Entwicklungsoption im Anschluss an das Studium (Fortbildung nach dem Bachelor-Abschluss) wahrnehmen und welche konkreten Faktoren eine Rolle bei der Attraktivitätsbewertung spielen. Mit den Ergebnissen sollten vorrangig empirisch gesicherte Hinweise für die weitere Entwicklung von Integrationsmaßnahmen gewonnen werden. Von besonderem Interesse ist in diesem Zusammenhang die Zielgruppe der potenziellen Studienaussteiger/-innen bzw. Studienzweifler/-innen,

also der Studierenden, die einen Abbruch ihres aktuellen Studiengangs als nicht unwahrscheinlich erachten. Gehen wir davon aus, dass bereits ab einer 20-prozentigen Abbruchwahrscheinlichkeit von potenziellen Studienaussteigerinnen und -aussteigern gesprochen werden kann, machen diese fast ein Drittel der befragten Studierenden aus (→ Abb. 9). ► ► ►

„Als besonders attraktiv für den Bildungsverlauf zeigt sich das duale Studium.“

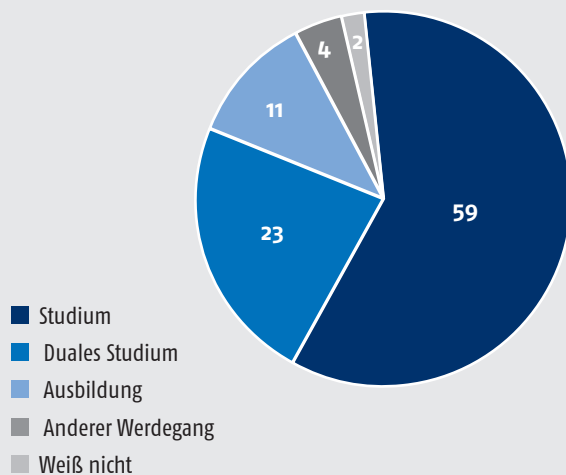
*Kim-Maureen Wiesner,
wissenschaftliche Mitarbeiterin*

Abb. 9: Prozentuale Wahrscheinlichkeit, das aktuelle Studienfach nicht abzuschließen (Angaben in %; n = 11.894)



Berufsausbildung absolviert haben, fast ausschließlich positiv konnotierte Eigenschaften wie Fleiß, Ehrgeiz und Geschick zu. Ausschließlich die finanzielle Situation von Absolventinnen und Absolventen einer dualen Berufsausbildung schätzen die Studierenden insgesamt etwas negativer ein. Bei einem direkten Vergleich zwischen einer dualen Berufsausbildung und einem Hochschulstudium wird die Ausbildung von den befragten Studierenden jedoch lediglich hinsichtlich der erwarteten Arbeitsplatzsicherheit besser bewertet als das Studium. Insbesondere in Bezug auf die Aspekte „gesellschaftliches Ansehen“ und „Bezahlung“ schneidet die duale Berufsausbildung deutlich schlechter ab als das Hochschulstudium.

Abb. 10: Bildungswege, die Studierende aus heutiger Sicht nach der Schule einschlagen würden (Angaben in %; n = 11.894)



Als besonders attraktiv für den Bildungsweg zeigt sich das duale Studium. Knapp ein Viertel der Befragten würde sich rückblickend eher für ein duales Studium als ein reguläres Hochschulstudium entscheiden (→ Abb. 10). Für eine duale Ausbildung würden sich rückblickend nur insgesamt 11 Prozent entscheiden, wobei sich gravierende Unterschiede zwischen Befragten mit und ohne abgeschlossene Berufsausbildung ergeben.

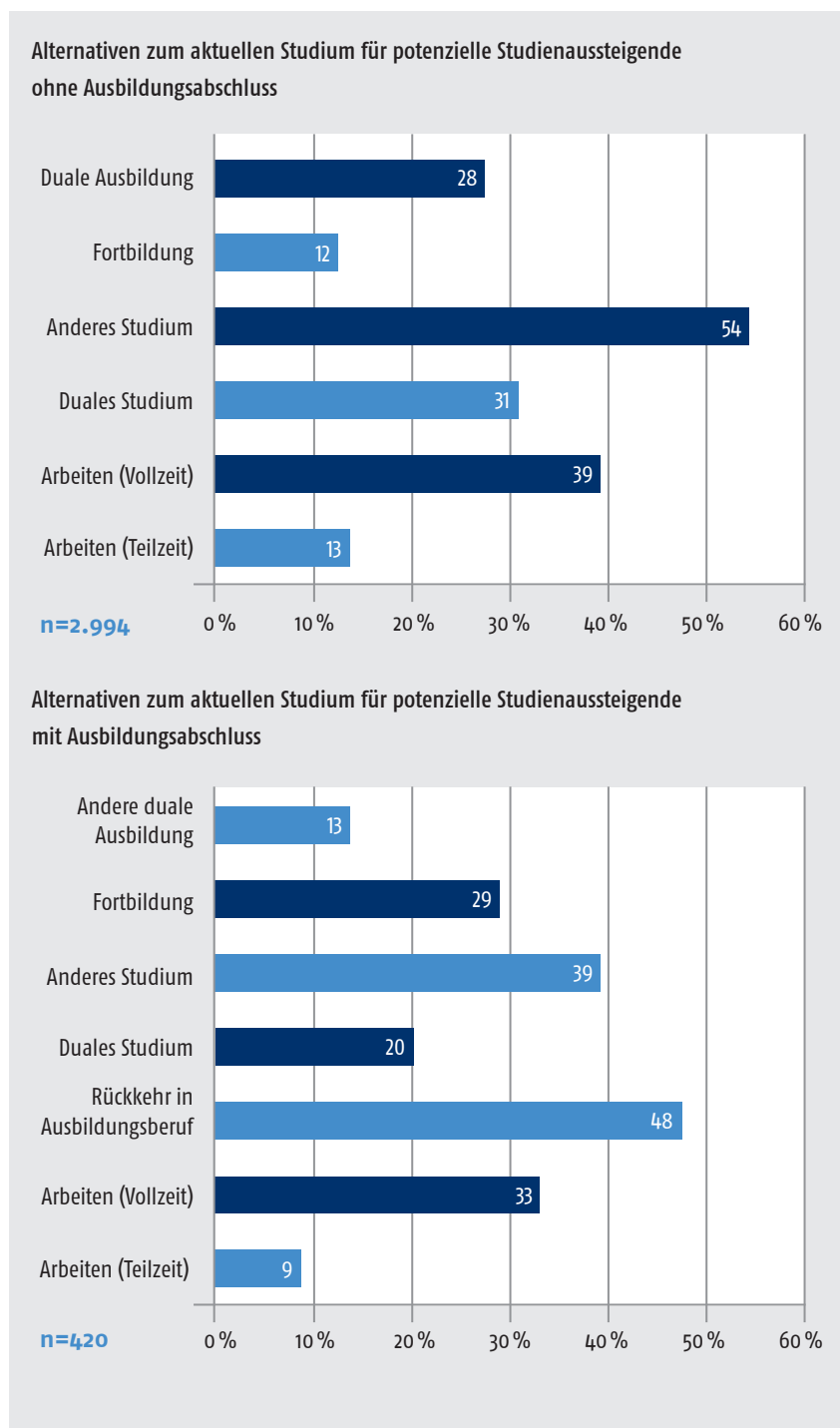
Im Rahmen einer Online-Fragebogenerhebung, die im September 2015 gemeinsam mit der Universität Maastricht durchgeführt wurde und an die Studienreihe „Fachkraft 2020“ anknüpft, konnten rund 12.000 Studierende im Bundesgebiet dazu befragt werden, wie sie das Image der beruflichen Bildung sowie deren Attraktivität für den eigenen Bildungsweg bewerten

und welche Ansprüche sie an eine duale Berufsausbildung stellen, um in dieser eine realistische Alternative zum bzw. Anschlussoption nach dem Studium zu sehen.

Hinsichtlich des Images der dualen Berufsausbildung insgesamt liefern die Ergebnisse ein optimistisches Bild: Die befragten Studierenden schreiben Personen, die eine duale

Für den Fall eines Studienausstiegs hingegen sieht ein Viertel der als potenzielle Studienaussteiger/-innen identifizierten Befragten eine duale Berufsausbildung als Option, wobei auch hier zwischen Befragten mit und ohne abgeschlossene Berufsausbildung differenziert werden muss (→ Abb. 11).

Abb. 11: Alternativen zum aktuellen Studium für potenzielle Studienaussteigende ohne/mit Ausbildungsabschluss (in %; Mehrfachantworten möglich)



Um die berufliche Ausbildung als Alternative für Studienzweifler/-innen attraktiver zu machen, bedarf es laut Untersuchungsergebnissen – abgesehen von einer besseren Ausbildungsvergütung sowie anschließenden Verdienstmöglichkeiten – insbesondere reeller Maßnahmen zur Anrechnung hochschulisch erbrachter Lernleistungen, einer verkürzten Ausbildungsdauer sowie Kennenlernpraktika für Studierende – möglichst in bezahlter Form. Der ebenfalls im Zuge aktueller Bemühungen um Integration von Studienaussteigerinnen und -aussteigern diskutierte Ansatz der zielgruppenspezifischen Gestaltung des Berufsschulunterrichts hingegen hat laut Untersuchungsergebnissen einen verhältnismäßig geringen Einfluss auf die Attraktivitätsbewertung der dualen Ausbildung. ◀

www.bibb.de/de/34440.php

▶▶▶ Das BIBB als internationales Kompetenzzentrum stärken



5. INTERNATIONALISIERUNG DER BERUFSBILDUNG

Internationale Berufs- bildungszusammenarbeit

Gemäß BBiG hat das BIBB im Rahmen der Bildungspolitik der Bundesregierung die Aufgabe, an der internationalen Zusammenarbeit in der Berufsbildung mitzuwirken. Im Rahmen dieses Auftrags unterstützt das Institut das Zusammenwirken von Wissenschaft, Politik und Praxis. Zugleich wird die Einbindung von Wirtschaft und Sozialpartnern gefördert. 2015 stand für das BIBB im Vordergrund, die Zusammenarbeit mit internationalen, europäischen und nationalen Organisationen sowie Einrichtungen in Forschung und Politikberatung auszubauen.

Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen und Einrichtungen

UNESCO-UNEVOC

Als Mitglied des Fachausschusses „Bildung“ der Deutschen UNESCO-Kommission und der Expertenkommission beteiligte sich das BIBB intensiv an der Überarbeitung der Empfehlung zur Berufsbildung, die im November 2015 bei der 38. UNESCO-Generalkonferenz angenommen wurde. Das BIBB brachte insbesondere die Bezüge zur Arbeitsmarktorientierung, zum betrieblichen Lernen und zur Berufsbildungsforschung in die neue Fassung ein. Das BIBB, welches seit 1994 aktives Mitglied im Netzwerk des Internationalen Zentrums ► ► ►



*Birgit Thomann,
Abteilungsleiterin „Internationalisierung
der Berufsbildung/Wissensmanagement“*

Die Ereignisse des Jahres 2015 schaffen neue Herausforderungen für die Internationalisierung der beruflichen Bildung und die internationale Zusammenarbeit. Es gilt, Flüchtlinge aus unterschiedlichen Herkunftsländern in Ausbildung und Beruf zu integrieren.

Mit den neuen UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung und der überarbeiteten UNESCO-Empfehlung für Berufliche Bildung wird deutlich, dass Ausbildung, lebenslanges Lernen und praxisnahe, arbeitsmarktorientierte Berufsbildung global von hoher Bedeutung sind. Für das BIBB war es eine besondere Aufgabe, an der Überarbeitung der UNESCO-Empfehlung zur beruflichen Bildung intensiv mitzuwirken. Auch innerhalb des Instituts ist die Internationalisierung ein zentrales Thema: Mit der Entwicklung einer institutseigenen Internationalisierungsstrategie hat das BIBB einen wichtigen Meilenstein im Rahmen der Umsetzung seiner strategischen Ziele und seiner Qualitätsentwicklung erreicht.

für Berufsbildung der UNESCO (UNESCO-UNEVOC-Netzwerk) ist, nahm zudem im November 2015 am UNESCO-UNEVOC-Experten-treffen in Bonn teil. Darüber hinaus beteiligten sich Expertinnen und Experten des BIBB am gemeinsamen Projekt „Strengthening National Capacities for Improving TVET Systems, Policies and Practices in Advancing Green Society and Economy“. Ebenfalls wurde 2015 der Ausbau des Wissensmanagementsystems bei UNESCO-UNEVOC durch die Abordnung einer BIBB-Mitarbeiterin ans internationale Berufsbildungszentrum unterstützt.

Internationale Arbeitsorganisation

Das BIBB arbeitet mit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) im Rahmen von regionalen Konferenzen und Workshops zu unterschiedlichen Themen der beruflichen Bildung zusammen. 2015 beteiligte sich das BIBB am „Training Workshop on Financing Skills Development“ der ILO. Darüber hinaus nahm das BIBB an der regionalen Konferenz in Kambodscha zur Förderung eines

gemeinsamen Verständnisses von Ausbildungsqualität und zur Rolle der ILO beim Zugang von Jugendlichen zum Arbeitsmarkt teil.

Europäische Berufsbildungs-agenturen

Mit den beiden europäischen Berufsbildungsagenturen – der europäischen Berufsbildungsstiftung (ETF) und dem europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) – findet ein Wissensaustausch über die Beteiligung an ausgewählten Konferenzen oder Workshops statt. Das BIBB nahm im Oktober 2015 am jährlichen „ETF Donors‘ Meeting“ mit einem Beitrag zu Berufsbildungsk Kooperation und ausbildendem Personal und an der europäischen Konferenz des CEDEFOP zur Rolle von Unternehmen in der Berufsbildung mit einem Beitrag zum Thema ÜBS teil.

Das BIBB entsendet Expertinnen und Experten in das Editorial Advisory Board, das die Qualität der ETF-Publikationen sichert. 2015 hat sich das BIBB erneut erfolgreich auf

► ReferNet

Das europäische Netzwerk ReferNet ist ein zentrales Instrument zur Verbesserung der Transparenz der Berufsbildung in Europa. Das BIBB arbeitet als deutscher Partner im ReferNet.

Zum einen stellen die nationalen Partner dem CEDEFOP grundlegende Informationen über die jeweils nationalen Systeme zur Verfügung, die in die europäische Berichterstattung zur Entwicklung von beruflicher Bildung in Europa einfließen. Zum anderen veröffentlicht ReferNet Deutschland seine Berichte, um über das deutsche System zu informieren.

Dabei ist der im zweijährigen Turnus aktualisierte und teilweise inhaltlich modifizierte nationale Bericht „VET in Europe – Country Report“ besonders hervorzuheben. Er skizziert die wesentlichen Strukturen und Steuerungsmechanismen. In kürzeren Berichten zu spezifischen Themen (Mobilität, Schlüsselkompetenzen 2015) werden darüber hinaus zweimal pro Jahr europaweit Entwicklungen und Hintergründe beschrieben.

Einen kompakten und zusammenfassenden Einblick in das deutsche Berufsbildungssystem bietet die Broschüre „Blickpunkt Berufsbildung Deutschland“, Download unter: www.refernet.de/images_content/Blickpunkt_Berufsbildung_Deutschland_Endversion_Deutsch_05.01.2012.pdf

www.refernet.de

eine Ausschreibung als nationaler ReferNet-Partner des CEDEFOP beworben. Dies bedeutet eine Fortsetzung der Zusammenarbeit um weitere vier Jahre.

Ständige Vertretung der Bundesrepublik Deutschland bei der Europäischen Union Brüssel

Gemeinsam mit der Ständigen Vertretung der Bundesrepublik Deutschland hat das BIBB im Juni 2015 eine Veranstaltung zu Fragen von Transparenz und Anerkennung beruflicher Qualifikationen und ihrer Perspektive im europäischen Kontext durchgeführt, die in Brüssel auf großes Interesse gestoßen ist. ◀
www.bibb.de/de/30178.php



Bilaterale Berufsbildungsk Kooperationen

Das BIBB pflegt weltweit die Zusammenarbeit mit 30 Partnerinstituten und kooperiert international im Rahmen von Drittmittelprojekten. Im Rahmen der Strategie der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit unterstützt das BIBB bzw. GOVET (→ Kap 5) fachlich die Berufsbildungsk Kooperationen des BMBF auf europäischer und außereuropäischer Ebene.

Fachliche Unterstützung der bilateralen Kooperationen des BMBF



Mexiko

Grundlage der deutschen Kooperation mit Mexiko ist eine bilaterale Absichtserklärung, die BMBF, BMZ, mexikanisches Außenministerium (SRE) und mexikanisches Bildungsministerium (SEP) am 9. Juni 2015 unterzeichneten. Die deutschen Akteure BIBB/GOVET und GIZ unterstützen Mexiko bei der Weiterentwicklung seines Mexikanischen Modells der dualen Berufsausbildung (Modelo Mexicano de Formación Dual). Im Auftrag des BMBF wird BIBB/GOVET Mexiko im Rahmen eines gesamtdeutschen Kooperationsansatzes über drei Jahre zu den Themen „Institutioneller und rechtlicher Rahmen für die duale Berufsausbildung“ sowie „Forschung und Entwicklung zu dualer Ausbildung“ beraten.

Mit Konstituierung der Deutsch-Mexikanischen Arbeitsgruppe am 9. Juni 2015 hat das BMBF einen wichtigen Abstimmungsrahmen geschaffen. Diese Arbeitsgruppe stellt eine Plattform zur Diskussion und Klärung zukünftiger Kooperationsinstrumente, Rollen und Aufgaben der teilnehmenden Akteure dar. Seit 2015 nehmen 14 mexikanische Bundesstaaten am mexikanischen Modell der dualen Berufsausbildung teil. Die mexikanische Regierung hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2018 weitere Bundesstaaten einzubeziehen und 8.000 Jugendliche dual auszubilden. Bereits seit 2009 berät und unterstützt das BIBB auf der Grundlage einer bilateralen Kooperationsvereinbarung das Partnerinstitut Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) bei der Einführung und Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung in Mexiko, insbesondere bei der Schaffung rechtlicher und institutioneller Grundlagen. ▶ ▶ ▶



Portugal

2015 bauten Deutschland und Portugal ihre bilaterale Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung aus: Das Memorandum of Understanding (MOU) wurde im Juni 2015 um weitere drei Jahre verlängert. Dabei wurde vereinbart, zwei ständige Arbeitsgruppen einzurichten. Behandelte Themen sind die Implementierung und Evaluation von Schulungsmaterial für betriebliches Ausbildungspersonal, Qualitätssteigerung, Mechanismen zur Attraktivitätssteigerung der beruflichen Bildung für Unternehmen und Jugendliche sowie die Entwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen für Koordinatorinnen und Koordinatoren in der Schule. Ein Projekt mit Tutorinnen und Tutoren wurde 2014 unter dem Dach der bilateralen Arbeitsgemeinschaft in Portugal von der AHK Lissabon durchgeführt und vom BMBF finanziert. GOVET im BIBB koordinierte die Aktivitäten. Das BIBB war für die wissenschaftliche Begleitung des Projektes zuständig.

Bilaterale Kooperation mit BIBB-Partnerinstituten



Vietnam

In Vietnam beraten BIBB und GIZ seit 2010 gemeinsam das Partnerinstitut National Institute of Vocational Training (NIVT) zur Implementierung eines nachhaltigen Monitoringsystems in der beruflichen Bildung. Es ist die Aufgabe des BIBB, die konzeptionelle und organisatorische Vorbereitung der Berufsbildungsberichte zu



Wissenschaftliches Diskussionspapier: Berufsbildungsberichterstattung in Vietnam – eine Reflexion des Beratungsprozesses

Die Beratung des BIBB-Partnerinstituts National Institute for Vocational Training (NIVT) in Vietnam durch das BIBB und die GIZ verfolgt das Ziel, den nachhaltigen Aufbau einer Berufsbildungsberichterstattung in Vietnam zu unterstützen. Der Text reflektiert die bisherigen Beratungsergebnisse und stellt in Form einer Handlungsanleitung für das NIVT die zentralen organisatorischen Faktoren und inhaltlichen Grundlagen für die Erstellung von Berufsbildungsberichten in Vietnam übersichtlich und praxisnah vor. Zusätzlich werden den vietnamesischen Akteuren Vorschläge, Hinweise und Tipps gegeben, wie die erreichten Ergebnisse aufgegriffen und die Implementierung einer Berufsbildungsberichterstattung in Vietnam fortgeführt werden kann. Kostenfreier Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7797

unterstützen. 2015 wurde das NIVT bei der Erstellung des Berufsbildungsberichts 2013/14 unterstützt und insbesondere zur Erstellung von Kosten-Nutzen-Analysen in der beruflichen Bildung beraten. Aus dieser Zusammenarbeit entstand das wissenschaftliche Diskussionspapier „Berufsbildungsberichterstattung in Vietnam – eine Reflexion des Beratungsprozesses“ sowie mit Unterstützung der GIZ ein „Leitfaden zur nachhaltigen Entwicklung einer Berufsbildungsberichterstattung in Vietnam“ zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals im NIVT.

Im Rahmen der Kooperation fanden eine Reihe von Workshops zu den Themen Berufsbildungsberichterstattung (Entwicklung von Indikatoren, Datenaufbereitung und -auswertung) sowie Kosten-Nutzen-Analysen zur betrieblichen Ausbildung statt. Darüber hinaus wurden die Entwürfe der vietnamesischen Berufsbildungsberichte 2011, 2012 und 2013/2014 kommentiert und gegenüber dem NIVT Empfehlungen für die redaktionelle Überarbeitung ausgesprochen.

Weiterhin fanden mehrere Gastwissenschaftler- und Studienaufenthalte von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des NIVT im BIBB statt, um deren Kenntnisse zum Thema Berufsbildungsberichterstattung durch die Expertinnen und Experten aus den BIBB-Fachabteilungen zu vertiefen.

Berufsbildungszusammenarbeit im Rahmen von Drittmittelprojekten



Philippinen

Seit Januar 2015 berät das BIBB auf den Philippinen die Technical Education and Skills Development Authority (TESDA) zur Erstellung einer Kosten-Nutzen-Analyse der beruflichen Bildung. Das BIBB unterstützte bei der Vorbereitung und Durchführung der entsprechenden Analyse und der Aufbereitung der Ergebnisse. Dazu wurde eine Workshop-Reihe durchgeführt, in deren Rahmen konzeptionelle und methodische Fragen geklärt, der Fragebogen entwickelt und die Interviewer/-innen geschult wurden. Im Anschluss an die Datenerhebung

unterstützte das BIBB bei der Beurteilung der Datenqualität, bei der Ergebniskalkulation und -interpretation sowie bei der Formulierung von vorläufigen Empfehlungen.

Die Kooperation mit TESDA basiert auf einer bilateralen Kooperationsvereinbarung und erfolgt im Rahmen des Drittmittelprojekts „K to 12 Plus Projekts – Pilotvorhaben zur Dualen Beruflichen Bildung“ (www.k-12plus.org) auf den Philippinen. Mit der „K to 12-Reform“ will die philippinische Regierung die Qualität der beruflichen Bildung steigern. Die Kosten-Nutzen-Analyse der dualen Ausbildungsprogramme auf den Philippinen soll die Unternehmen davon überzeugen, dass ein Engagement in die berufliche Ausbildung wirtschaftlich rentabel ist und ihre Ausbildungsbereitschaft steigern.

Integriertes Handeln in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit

Runder Tisch zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit

Die Geschäftsstelle Runder Tisch von GOVET organisierte 2015 insgesamt 13 Treffen, davon zwei auf Staatssekretärs-, sieben auf Ressort- und vier auf Arbeitsebene. Das Ziel, zu einem kohärenten Auftreten in den Partnerländern beizutragen, wurde durch den regelmäßigen wie intensiven Austausch verwirklicht. In Mexiko und Indien wurden darüber hinaus aktuelle Berufsbildungsvorhaben ressortübergreifend geplant. Auch Sachthemen wie „duales Studium

in der Berufsbildungszusammenarbeit“ oder „Mobilität von Drittstaatenlern“ wurden am Runden Tisch behandelt und die politische Unterstützung für den Berufsbildungsexport vorangebracht. Auch hier war die fachliche Expertise des BIBB regelmäßig gefordert. Die Akteure kamen auch kurzfristig

zusammen, um sich zum Thema Bekämpfung von Fluchtursachen durch Berufsbildung auszutauschen. In Arbeitsgruppen des Runden Tisches werden aktuell eine Arbeitstagung zur Standortbestimmung 2016 sowie Strategien zum Ausbau von GOVET behandelt. ◀



GOVET steht für German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training und ist die Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungskooperation im BIBB. Unter Federführung des BMBF ist GOVET die zentrale Anlaufstelle für alle in- und ausländischen Akteure der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit und die Geschäftsstelle des Runden Tisches. Zudem begleitet GOVET die bilateralen Kooperationen des BMBF in der Berufsbildung, zu denen mit Mexiko, den USA und Thailand drei neue Partnerländer hinzugekommen sind. Das AA und das BMZ haben Personal zu GOVET abgeordnet beziehungsweise entsendet.

Im September 2015 hat GOVET seinen ersten Jahresbericht vorgelegt. Der Bericht belegt, dass die Gründungs- und Aufbauphase erfolgreich abgeschlossen wurde. GOVET wird von den Bundesministerien und anderen deutschen Akteuren sowie von ausländischen Partnern und Interessenten an deutscher Berufsbildung regelmäßig genutzt.

Weitere Informationen über GOVET finden Sie im Internet unter www.govet.international

Internationale Berufsbildungsforschung

Die Beobachtung und Analyse europäischer und internationaler Berufsbildungspolitik und deren Wirkungen auf Politik und Praxis sowie die Dokumentation der Leistungsfähigkeit der beruflichen Bildung im internationalen Kontext sind zentrale Aufgaben des BIBB und bilden einen Themenschwerpunkt für die international vergleichende Forschung.

Muster betrieblicher Rekrutierungs- und Einarbeitungsprozesse in ausgewählten Ländern Europas

Das Projekt „Muster betrieblicher Rekrutierungs- und Einarbeitungsprozesse in ausgewählten Ländern Europas“ wurde 2015 abgeschlossen. In dieser internationalen Vergleichsstudie werden betriebliche Rekrutierungs- und Einarbei- ▶ ▶ ▶

tungsstrategien in drei europäischen Ländern und in Südkorea für das Feld der Pflegeberufe und das Berufsfeld des Kfz-Service analysiert. Mit dem Abschluss der Studie steht nunmehr ein einzigartiger internationaler Betriebsdatensatz zur Verfügung.

„Mit dem Abschluss der Studie steht nunmehr ein einzigartiger internationaler Betriebsdatensatz zur Verfügung.“

*Dr. Philipp Grollmann,
wissenschaftlicher Mitarbeiter*

Die Ergebnisse sollen auch im kommenden Jahr für Publikationen zu spezifischen Fragen genutzt werden, z. B. um den Zusammenhang zwischen beruflichen Ausbildungssystemen und dem Engagement in der betrieblichen Weiterbildung genauer zu untersuchen. Die Universität Oslo bereitet darüber hinaus eine Durchführung der Befragung für 2016 vor, sodass die Datensätze aus Südkorea, Großbritannien und Spanien um einen norwegischen Datensatz ergänzt werden.

Abschlussbericht zum Download unter:

www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=1.5.304

Arbeitsbasierte Lernprogramme im tertiären Bildungsbereich

Dieses seit 2014 laufende BIBB-Forschungsprojekt untersucht das Verständnis beruflicher Bildung im europäischen Vergleich sowie Aspekte der Steuerung beruflicher Bildung des tertiären Bildungsbereichs. Das Projekt formuliert die These, dass die nationalen und internationalen Entwicklungen im tertiären Bildungsbereich nur teilweise eine Expansion von akademischer Bildung darstellen und dass gerade Modelle beruflicher Bildung wesentlich zum Wachstum in diesem Bildungsbereich beitragen. Der Schwerpunkt der Arbeiten lag 2015 auf der Auswertung und Analyse des Recherchematerials, der 2014 erstellten Länderhintergrundberichte und der Vorbereitung und Durchführung der Experteninterviews in den Vergleichsländern England, Frankreich, Irland, Norwegen, Österreich und Polen. Im April 2015 fand ein internationaler Expertenworkshop statt. Der ursprüngliche Titel „Berufsbildung auf den Niveaus 5 bis 7 im Europäischen Qualifikationsrahmen (H-VET) – vergleichende Analyse der Zuordnung von Abschlüssen in verschiedenen Ländern der EU“ wurde aufgrund der Neujustierung der Forschungsfragen geändert. Die Fragestellungen in Bezug auf die Entwicklung und Ausgestaltung der Qualifikationsrahmen traten in den Hintergrund.

www.bibb.de/de/24108.php

Duale Ausbildung als betriebliche Strategie der Fachkräftesicherung

Im Forschungsprojekt werden Fallstudien durchgeführt, die die Ausbildungsmotivation und -organisation von Betrieben aus zwei verschiedenen Branchen untersuchen: dem Kfz-Service und der Automobilproduktion. Der Schwerpunkt liegt hierbei auf der Untersuchung gewerblich-technischer Berufe. Anlass für das Projekt sind die Reformen, die in den europäischen Partnerländern dazu führen sollen, duale Strukturen in der Berufsbildung einzuführen und die von Deutschland bilateral sowie auf europäischer Ebene unterstützt werden. Daher werden die Fallstudien in unterschiedlichen europäischen Ländern – Spanien, Slowakei, Portugal und Italien – durchgeführt. Mittlerweile konnten zusätzlich neue Kooperationspartner in England (London School of Economics), Frankreich (Céreq) und Südkorea (KRIVET) für das Projekt gewonnen werden.

Obwohl für Deutschland und einige weitere Länder Studien über Kosten und Qualität der Ausbildung vorliegen, sind entsprechende Informationen für Länder ohne ausgeprägte duale Ausbildungssysteme kaum vorhanden. Das Projekt schließt somit eine bestehende Forschungslücke. Der Kfz-Service und die Automobilproduktion wurden ausgewählt, da hier sehr unterschiedliche Bedingungen für ein Engagement in der Fachkräfteausbildung vorliegen: Globale Konzernstrukturen auf der einen Seite und handwerkliche Betriebe/KMU auf der anderen



Seite, jeweils mit entsprechenden Konsequenzen für die Arbeits- und Ausbildungsorganisation sowie die betriebswirtschaftlichen Kalküle. Auch werden in beiden Branchen ähnliche Produkte und Dienstleistungen erbracht. Bis jetzt wurden die Fallstudien im Automobilsektor weitgehend abgeschlossen und befinden sich zurzeit in der Auswertung. Erste Ergebnisse der Fallstudien im Kfz-Sektor sollen Mitte 2016 vorliegen.

www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/ab_15312.pdf

Entwicklung nationaler Ausbildungsstandards

Vor dem Hintergrund des gestiegenen europäischen Interesses an Systemen der dualen Berufsausbildung untersucht das Anfang 2015 gestartete Forschungsprojekt die Ausbildungssysteme in sechs europäischen Ländern. Im Mittelpunkt steht eine vergleichende Analyse des Zusammenwirkens von Staat, Sozialpartnern und Wirtschaftsorganisationen zwischen Ländern mit einem dualen Ausbildungsmodell (Österreich, Schweiz, Deutschland, Dänemark) und Ländern mit einem primär schulischen Ausbildungssystem (Portugal, Slowakei). Dabei wird insbesondere die Entwicklung nationaler Ausbildungsstandards in den Blick genommen, da diese einen Kernbereich für die Frage darstellen, wie Ausbildungs- und Beschäftigungssystem besser aufeinander abgestimmt werden können.

Mit den gewonnenen Erkenntnissen soll zum einen eine Analyse über Gemeinsamkeiten und Unterschiede

bei der Gestaltung der Berufsausbildung in den vier Ländern mit dualen Modell erstellt werden. Zum anderen soll das Forschungsprojekt zur Bestandsaufnahme der Rahmenbedingungen in zwei Reformländern führen, die in ihr Bildungssystem duale Ausbildungsstrukturen integrieren wollen. Portugal und die Slowakei gehören zu den sechs europäischen Ländern, die mit Deutschland im Dezember 2012 ein Memorandum zur Kooperation in der Berufsbildung unterzeichnet haben.

www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/ab_15313.pdf

Europäische Fachtagung

Knapp 100 Teilnehmer/-innen aus sieben europäischen Ländern diskutierten am 26. und 27. November 2015 im BIBB auf der Fachtagung „Von Deutschlands Grenzen nach Brüssel und zurück – Berufsbildung zwischen europäischen Erwartungen und regionalen Erfordernissen“ aktuelle Entwicklungen und Perspektiven grenzregionaler und grenzüberschreitender Berufsbildungsgestaltung. Die Teilnehmenden waren sich darüber einig, dass Europa nirgendwo so präsent und erfahrbar ist wie in den Grenzregionen, wo grenzüberschreitende

Kooperation und Zusammenleben zum Alltag gehören.

Deutschland grenzt an neun Nachbarstaaten und hat damit in Europa die meisten Grenzregionen. Ganz konkret sind mit diesen Ausgangsbedingungen unmittelbare Auswirkungen auf die Qualifikationsanforderungen der Unternehmen – vorrangig im Grenzraum, aber auch darüber hinaus – verbunden. Arbeitnehmer/-innen müssen sich auf eine immer internationalere Arbeitswelt einstellen. Mit diesen Anforderungen sind aber auch neue Optionen auf dem sich zunehmend öffnenden europäischen Arbeitsmarkt verbunden. Internationale Kompetenzen bilden die Klammer zwischen den Anforderungen an die Arbeitnehmer/-innen und den Bedarfen des Arbeitsmarktes. ◀

www.bibb.de/de/33000.php

Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen

Das sogenannte Anerkennungs-gesetz des Bundes, das „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“, hat folgende Ziele: zum einen, die berufliche Integration von bereits in Deutschland lebenden Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen zu verbessern, zum anderen, die Strategien der Bundesregierung zur Fachkräftesicherung zu unterstützen. Seit 2012 begleitet das BIBB den Vollzug des Gesetzes durch ein systematisches Monitoring und gibt das Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“ heraus.

Monitoring des Anerkennungs-gesetzes

Das BIBB beobachtet die Umsetzung des Anerkennungs-gesetzes des Bundes, identifiziert möglichen Unterstützungs- und Anpassungsbedarf und trägt so zur Qualitätssicherung der Prozesse bei. Begleitet wird diese Arbeit von einem Projektbeirat aus Akteuren und Verbänden

der Umsetzungspraxis. Mit einem „Mixed-Methods-Ansatz“ kombiniert das BIBB-Anerkennungsmonitoring verschiedene empirische Untersuchungsmethoden und holt die jeweiligen Perspektiven der am Anerkennungsprozess Beteiligten ein, um ein umfassendes Bild zu erstellen: Anerkennungsinteressierte, zuständige Stellen, Beratende, Betriebe, Weiterbildungsanbieter sowie Politik und Verwaltung. Die Ergebnisse der Beobachtung fließen in den jährlich vom BMBF veröffentlichten „Bericht zum Anerkennungs-gesetz“ ein.

Wesentliche Ergebnisse des Anerkennungsmonitorings sind:

- Informations- und Beratungsangebote werden zunehmend nachgefragt und sind angesichts der Komplexität der Zuständigkeiten und der hohen Voraussetzungen für ein gelungenes Verfahren auch weiterhin dringend erforderlich.
- Das Potenzial an Fachkräften, die Interesse an einer Anerkennung haben, übersteigt bei Weitem die Antragszahlen und ließe sich noch weiter ausschöpfen.

- Eine Besonderheit des neuen Gesetzes, die Berücksichtigung der Berufserfahrung, spielt bei nicht reglementierten Berufen eine große Rolle. Im reglementierten Bereich dagegen spielt die Berufserfahrung nur eine relativ geringe Rolle.
- Im Gesundheitsbereich ist nach wie vor noch kein bundeseinheitlicher Vollzug gewährleistet; u. a. bestehen noch unterschiedliche Maßstäbe und Standards bei den Anerkennungsentscheidungen und bei den angeordneten Ausgleichsmaßnahmen. Doch sind erste Fortschritte auf dem Weg der Vereinheitlichung zu verzeichnen.
- Fast zehn Prozent der 2013 bearbeiteten Verfahren wurden von Personen beantragt, die noch im Ausland leben.

Anerkennungsportal

Das BIBB gibt das Portal der Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen – „Anerkennung in Deutschland“ – heraus. Das Portal ist mittlerweile in acht Sprachversionen erhältlich und informiert Anerkennungsinteressierte, Beratungsfachkräfte und die interessierte Fachöffentlichkeit über alle wichtigen Fragen im Kontext der Anerkennungs-gesetze. Allein 2015 zählte das Portal mehr als 1,4 Millionen Besuche.

Die zentrale Dienstleistung des Informationsportals ist der „Anerkennungs-Finder“, der es Anerkennungsinteressierten ermöglicht, die für sie zuständige Stelle zu ermitteln. In der Datenbank des „Aner-



*Claudia Moravek,
Projektleiterin „Anerkennung in Deutschland“*

Das Thema Flüchtlinge ist aktuell eines der bestimmenden Themen unserer Arbeit zum Thema „Anerkennungs-gesetz“. Es ist wichtig, die Menschen aus den Krisengebieten frühzeitig über die Möglichkeiten der Anerkennung von mitgebrachten Qualifikationen zu informieren. Eine arabische Version des

Portals „Anerkennung in Deutschland“ ist bereits in der Planung.

kennungs-Finders“ sind darüber hinaus stark nachgefragte Berufsbezeichnungen in über 20 Sprachen verschlagwortet. Mit der zugrunde liegenden Datenbank mit über 700 Berufsprofilen und rund 1.500 Kontaktadressen, die stetig aktualisiert und erweitert werden, ist der „Anerkennungs-Finder“ eine der bundesweit bedeutsamsten Datenquellen zum Thema Anerkennung.

Die mit Abstand aufwendigsten Arbeiten ergaben sich 2015 aus der Erweiterung des Datenbestandes um landesspezifisch geregelte Berufe. Grund hierfür ist das Inkrafttreten der EU-Dienstleistungsrichtlinie im Bereich der Anerkennung am 18. Januar 2016. Das Portal wird damit zur zentralen Datenquelle bei der Umsetzung der Richtlinie durch die Bundesländer.

www.anerkennung-in-deutschland.de

Ausbau des Beratungsbereichs: IQ-Qualifizierungsstellen

Neben der Hauptfunktionalität des „Anerkennungs-Finders“ bietet das Anerkennungsportal auch einen Überblick über die wichtigsten Beratungsangebote im Kontext der Anerkennung. 2015 wurde das Angebot erweitert um eine bundesweite Übersicht der Stellen im Bereich der Qualifizierungsangebote des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, die das IQ-Netzwerk in der aktuellen Förderperiode bis 2018 anbieten wird. Die Kooperation mit dem IQ-Netzwerk hat auch im Bereich „Für Berater/-innen“ zu einem weiteren Ausbau des Angebots geführt.



Der Bericht zum Anerkennungsgesetz 2015 mit den Ergebnissen des BIBB-Anerkennungsmonitorings wurde im Juni 2015 vom Bundeskabinett beschlossen. Der Bericht zum Anerkennungsgesetz aktualisiert und ergänzt den ersten Bericht zum Anerkennungsgesetz.

Download unter: www.bmbf.de/pub/bericht_zum_anerkennungsgesetz_2015.pdf

Berufsanerkennung für Flüchtlinge

Auch für Flüchtlinge spielt die Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikationen für den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle (→ Kap. 5). Das Anerkennungsportal hat aus diesem Grund alle für Flüchtlinge im Zusammenhang mit der Berufsanerkennung wichtigen Informationen auf einer Seite zusammengefasst: www.anerkennung-in-deutschland.de. Ziel ist es, sowohl Flüchtlingen als auch Personen, die sich für Flüchtlinge einsetzen, schnell die wichtigsten Informationen an die Hand zu geben.

Prototyping Transfer – Anerkennung mit Qualifikationsanalysen

Das zum 1. April 2012 in Kraft getretene Anerkennungsgesetz soll Menschen mit ausländischen Berufsabschlüssen eine Beschäftigungschance im erlernten Beruf eröffnen. Die Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen basieren auf einem Vergleich zwischen ausländischen und deutschen Ausbildungsinhalten. Dazu werden Dokumente, z. B. Abschlusszeugnisse, Diplome oder Arbeitszeugnisse, benötigt. Nicht immer ist es jedoch Antragstellenden möglich oder zumutbar, alle Dokumente zu beschaffen. Dieses ist

häufig bei Flüchtlingen der Fall. Ein Anerkennungsverfahren ist unter bestimmten Voraussetzungen auch ohne Dokumente mittels einer Qualifikationsanalyse möglich.

Mit dem Ziel, die Zahl der Qualifikationsanalysen zu erhöhen, ist im Januar 2015 das dreijährige, aus Mitteln des BMBF finanzierte Projekt „Prototyping Transfer – Anerkennung mit Qualifikationsanalysen“ gestartet, das auf den im Vorgängerprojekt „Prototyping“ entwickelten Verfahrensstandards aufbaut. Das Projekt wird vom BIBB koordiniert. Prototyping Transfer wird von sechs Projektpartnern umgesetzt: Westdeutscher Handwerkskammertag, IHK FOSA (Foreign Skills Approval, ein öffentlich-rechtlicher Zusammenschluss von 77 Industrie- und Handelskammern zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen), die HWK Mannheim und Hamburg sowie IHK Köln und München. Gemeinsam arbeiten sie daran, die Qualifikationsanalysen bekannter zu machen und andere zuständige Stellen und Beratungseinrichtungen über die Möglichkeiten zu informieren sowie bei der Durchführung konkret zu unterstützen. Dazu werden Materialien und Schulungen für die Mitarbeiter/-innen in den zuständigen Stellen, aber auch individuelle Beratung angeboten. ► ► ►

Der Syrer Fares Schammas (links) arbeitet seit seiner Berufsankennung 2015 als Tischler in Offenheim. Stefan Müller (rechts) ist Parlamentarischer Staatssekretär im BMBF. Foto: Annegret Hultsch PHOTOGRAPHY



Wichtig ist eine bundesweit über Berufsgrenzen hinweg einheitliche Anwendung der Verfahren bei fehlenden Unterlagen. Ziel von Prototyping Transfer ist es deshalb, zuständige Stellen so zu informieren, dass diese die möglichen Verfahren bei fehlenden Unterlagen kennen und anwenden. Die Herausforderung liegt darin, mit bestenfalls allen

Kammern gemeinsam einen Expertise- und Wissenspool über durchgeführte Qualifikationsanalysen aufzubauen, sodass von bisherigen Erfahrungen profitiert werden kann. Dies reduziert den Aufwand der Durchführung und führt zu einheitlichen Verfahren.
www.erkennung-in-deutschland.de/qualifikationsanalyse



Carolin Böse,
wissenschaftliche Mitarbeiterin

Wenn in den Ausbildungsländern Krieg herrscht, ist es Antragstellenden oft nicht möglich, alle Dokumente zu beschaffen, die für ein Anerkennungsverfahren relevant sind. Anerkennung ist auch in diesen Fällen mit einer Qualifikationsanalyse möglich. Die Fachtagung hat die aktuelle Relevanz gezeigt.

Für Flüchtlinge mit Abschluss greifen die bestehenden Möglichkeiten, und es bedarf keiner speziellen Anerkennungsregelung. Bei der Durchführung solcher Kompetenzfeststellungen unterstützt das BMBF „Projekt Prototyping Transfer – Anerkennung mit Qualifikationsanalysen“, das vom BIBB koordiniert wird.

Fachtagung „Anerkennung“

Am 25. September 2015 fand die Fachtagung „Potenzial erkannt – Beruf anerkannt!“ in Berlin statt. Auf Einladung des BMBF diskutierten über 200 Vertreter/-innen von Ländern, Unternehmen, Spitzenverbänden, Arbeitsverwaltung, Beratungseinrichtungen und Gewerkschaften sowie aus den zuständigen Anerkennungsstellen über Erfahrungen und Herausforderungen bei der Umsetzung der gesetzlichen Regelungen. Grundlage der Diskussionen bildete der „Bericht zum Anerkennungs-gesetz 2015“, der u. a. auf Ergebnissen des BIBB-Projekts „Monitoring der Umsetzung des Anerkennungs-gesetzes des Bundes“ beruht und am 10. Juni 2015 vom Bundeskabinett beschlossen wurde.

In vier Fachforen diskutierten Publikum und Fachexpertinnen und -experten über Chancen und Hindernisse aus betrieblicher Sicht, die Erhöhung der beruflichen Mobilität in der Europäischen Union, die Finanzierung der Anerkennung sowie über die Schnittstellen von Zuwanderung und beruflicher Anerkennung. ◀

Zur Dokumentation der Veranstaltung:

www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/1758.php

Flüchtlinge: Informationen bündeln – Synergien nutzen

BIBB-Task Force

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

Um das BIBB-Wissen in diesem Bereich besser zu bündeln, hat das BIBB eine abteilungsübergreifende Task Force „Flüchtlinge“ ins Leben gerufen, die sich aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Abteilungen zusammensetzt und vom Arbeitsbereich 1.3 „Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen“ koordiniert wird.

Eine der ersten Aufgaben der Task Force war es, eine Themenseite mit den zentralen Informationen zur Integration von Flüchtlingen in Ausbildung, Weiterbildung und Beruf zu erstellen:

www.bibb.de/de/35066.php

iMOVE-Trendbarometer

iMOVE (→ Kap. 5) führte Ende 2015 die ersten Erhebungen zum neuen Trendbarometer durch. Darin werden die aktuellen Entwicklungen der Berufsbildungsbranche erfasst. Die nächste Ausgabe wird 2016 erscheinen. Schwerpunktthema ist der anhaltende Zustrom von Flüchtlingen und die daraus resultierenden Effekte für die Branche in Deutschland. Im Dialog mit den deutschen Bildungsexporturen klärt iMOVE u. a., wie sich die Auftragslage für deutsche Anbieter verändert und wie Maßnahmen für die neue Klientel gestaltet werden müssen. Gleichzeitig sammelt iMOVE Informationen darüber, welche Aktivitäten Anbieter in den Herkunftsländern bereits entfalten und wie Bildungsprogramme mit Unterstützung der deutschen Regierung in den Herkunftsregionen gestaltet werden müssen, damit ihre Wirksamkeit und die Mitwirkung der deutschen Berufsbildungsexporture gesteigert werden kann. Flankierend beobachtet und kommuniziert iMOVE die gesetzlichen Anpassungen an den erhöhten Bildungsbedarf der Flüchtlinge und die Auswirkungen auf die Arbeit der Berufsbildungsbranche bei ihren Angeboten für Menschen aus Drittstaaten.

qualiboXX-Dossier

Das BIBB hat darüber hinaus seinen Themenbereich „Migration“ speziell mit Blick auf die Zielgruppe Flüchtlinge bilanziert. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass es sich um Personen handelt, deren Lebenssituation durch eine Vielzahl asyl- und ausländerrechtlicher Vorschriften bestimmt ist, die u. a. die Zugangsmöglichkeiten zu beruflichen Qualifizierungs- und Förderangeboten regeln sowie die Erlaubnis, in Deutschland eine Beschäftigung aufzunehmen. Die Komplexität der rechtlichen Rahmenbedingungen, unter denen Asylsuchende in Deutschland leben, und ihr oft unsicherer Aufenthaltsstatus wirkten in der Vergangenheit als ein Hemmnis für die Bereitschaft von Betrieben, sich für diesen Personenkreis zu öffnen. Zudem stehen aktuell notwendige Informationen über die im Einzelfall tangierten Rechtsbereiche nicht immer kurzfristig zur Verfügung. Für Praktiker/-innen der Berufsbildung ist es daher ein inhaltlich schwieriges und auch zeitlich kaum zu bewältigendes Unterfangen, aus der Fülle öffentlich zugänglicher Materialien speziell solche Informationen herauszufinden, die sich auf die berufliche Qualifizierung und Integration von Flüchtlingen beziehen und dabei auch angesichts ständiger Änderungen von Vorschriften den jeweils aktuellen Stand der Rechtslage zu berücksichtigen.

Um diese Lücke zu schließen und seiner Zielgruppe den Zugang zu notwendigen Informationen zu erleichtern, erstellte das Internetportal qualiboXX, das sich insbe- ► ► ►

sondere an das pädagogische Personal von Betrieben und Bildungsträgern richtet, ein Dossier zum Thema „Flüchtlinge“ mit Materialien zu unterschiedlichen Themenbereichen. So erläutert ein Bonner Rechtsanwalt in einem Videointerview aktuelle Änderungen von Rechtsvorschriften, die den Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt sowie die damit verbundenen Fördermaßnahmen regeln. Ein ausführlicher Praxisbericht dokumentiert auf Grundlage eines Interviews mit vier Projektpartnern wesentliche Erfahrungen aus dem Modellprojekt „Early Intervention“ in Bremen, um Hinweise für die Praxis auch andernorts zu geben. Neben diesen aufbereiteten Informationen und Analysen wurden auch Materialien und Hintergrundinformationen für die Ausbildungs- und Ausbildungsförderungspraxis zusammengestellt, so etwa zur Sprachförderung, zur Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Kompetenzen und zur Versorgung unbegleitet eingereister minderjähriger Flüchtlinge. Das Dossier wurde kurzfristig einer breiten Fachöffentlichkeit zur Verfügung gestellt und vielfach nachgefragt. ◀

www.qualiboxx.de/www/dossier-fluechtlinge.php

Internationalisierung deutscher Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen

Umbau im iMOVE-Werkzeugkasten

2015 nutzte iMOVE verschiedene aktualisierte und teilweise neue Instrumente, um die Bedarfe der deutschen Berufsbildungsexporteure in unmittelbarem Kontakt zu ihnen zu erfassen und die iMOVE-Serviceleistungen entsprechend zu schärfen und auszurichten. Zu den wichtigsten Neuerungen zählen ein neues Veranstaltungsformat und gezieltere Beratungsleistungen sowie mehr Befragungen der Bildungsexportbranche.

Neues Veranstaltungsformat „Projektwerkstatt“

iMOVE-Veranstaltungen umfassten sieben Netzwerktreffen und drei Strategie-Workshops. Förderinstrumente, Kooperationspartner und Ausschreibungspraxis waren zentrale Themen, denen sich die Bildungsanbieter in anwendungsorientierten Seminaren widmeten. Indien, Russland, Vietnam und die Philippinen standen im Mittelpunkt der Round-Table-Veranstaltungen. Die größte Teilnehmerzahl erzielte das Arabisch-Deutsche Bildungsforum in Berlin mit rund 250 Teilnehmerinnen und Teilnehmern. iMOVE beteiligte sich außerdem an neun Messen und Branchentreffen mit einem eigenen Ausstellungsstand, davon fünf im Ausland (China, Indien, Oman, Russland und Vereinigte Arabische Emirate). Zusätzlich warb iMOVE auf mehreren Kongressen externer Veranstalter für den Berufsbildungsexport und begleitete eine

Wirtschaftsdelegation des Didacta-Verbandes in die USA.

Dem Wunsch zahlreicher Bildungsanbieter nach zusätzlichen Informationen und besonders konkreten Gelegenheiten für eine Konsortialbildung zum Zweck des Bildungsexports trug iMOVE Rechnung, indem der Arbeitsbereich 2015 das neue Veranstaltungsformat „Projektwerkstatt“ in sein Service-Portfolio aufnahm. Auf Einladung von iMOVE stellte ein deutscher Bildungsanbieter, der für ein konkretes Geschäftsvorhaben Konsortialpartner aus Deutschland suchte, sein Projekt Kooperations-Interessenten vor.

Erweiterter Service durch VET Export Advisors

Die Anfragen, die iMOVE aus aller Welt, v. a. aber auch aus Deutschland zum Thema Bildungsexport erreichen, werden immer detaillierter und differenzierter. Darin spiegelt sich die dynamische Entwicklung der internationalen Geschäftsbeziehungen wider, die deutsche Bildungsanbieter seit Jahren erleben. Damit sie sich noch gezielter über ihre jeweiligen Zielmärkte informieren können und auch ausländische Interessenten auf Ansprechpartner mit erweiterten Kenntnissen zu den Marktbedingungen in ihren Ländern treffen, sind bei iMOVE seit 2015 mehrere Mitarbeiter/-innen mit der Exportberatung in bestimmten Regionen betraut.

Unmittelbar vor der Eröffnung des 6. Arabisch-Deutschen Bildungsforums am 14. April 2015 besichtigten 24 Gäste des Forums aus verschiedenen arabischen Ländern eine Ausbildungsstätte von Siemens in Berlin. Foto: Peter Himself/iMOVE im BIBB



Steigende Nachfrage bei iMOVE-Publikationen und -Webportalen

Auf große Nachfrage stießen die Informationsbroschüren von iMOVE: 1.800 Exemplare mit Best-Practice-Beispielen wurden

ebenfalls versendet wie knapp 1.100 Marktstudien und 264 Leitfäden zur Erschließung ausländischer Märkte und zur Internationalisierung des Internetauftritts. Weitere Publikationen wurden bei Messen, Konferenzen und Delegationsbesuchen ausge-

geben. Neu erschienen Marktstudien zu Polen, Kolumbien, Malaysia und China sowie eine Broschüre mit Beispielen erfolgreicher Kooperationen zwischen deutschen und ausländischen Partnern im Sektor Gesundheit und Pflege. ►►►

► Die „VET Export Advisors“ von iMOVE sind (in alphabetischer Reihenfolge):

Ulrich Meinecke für Südasien

Silvia Niediek für Nordamerika

Peter Pfaffe für Afrika und die Türkei

Hans-Gerhard Reh für Asien und Europa

Kristine Schinkmann für die arabischen Länder und Lateinamerika

„Die meistgenutzten Zugänge zu den Informationen von iMOVE waren auch 2015 das deutsche und das internationale Webportal, über die pro Monat Interessenten aus rund 120 Ländern weltweit auf iMOVE-Material zugegriffen.“

Silvia Niediek, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit bei iMOVE

Die meistgenutzten Zugänge zu den Informationen von iMOVE waren auch 2015 das deutsche und das internationale Webportal, über die pro Monat Interessenten aus rund 120 Ländern weltweit auf iMOVE-Material zugriffen. Die Zahl der Empfänger/-innen des deutschen und des internationalen Newsletters stieg auf über 5.000. Auch die Zahl der deutschen Bildungsexporteure in der iMOVE-Anbieter-Datenbank nahm weiter zu: Ende 2015 waren knapp 260 Unternehmen mit ihren internationalen Leistungsprofilen freigeschaltet.

Modularer Aufbau der iMOVE-Kooperationsbörse

Die iMOVE-Kooperationsbörse ist seit Jahren ein bewährtes Online-Instrument zur Anbahnung von Geschäftspartnerschaften. Internationale Interessenten können ihre konkreten Anforderungen im Internetportal von iMOVE veröffentlichen. Zusätzlich lenkt iMOVE im eigenen Newsletter die Aufmerksamkeit der Abonentinnen und Abonnenten auf Neueinträge. iMOVE nimmt eine allgemeine Prüfung und redaktionelle Bearbeitung der Einträge vor ihrer Veröffentlichung vor. Zusätzlich bietet iMOVE assistierte Kooperationsgesuche an. Dafür beraten iMOVE-Mitarbeiter/-innen ausländische Auftraggeber zum Leistungsspektrum deutscher Anbieter und helfen bei der Formulierung der Anfragen. Dies unternahm iMOVE beispielsweise für das ecuadorianische Secretariat of Higher Education, Science, Technology and Innovation, das Unterstützung bei der Einführung

dualer Ausbildungsstrukturen durch die Fortbildung von betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildern, Berufsschuldirektoren und -direktorinnen sowie Lehrkräften suchte. Die dritte Ausbaustufe der Kooperationsbörse bilden Ausschreibungen. 2015 schrieb iMOVE im Auftrag des indischen Arbeitsministeriums vier Kooperationsmaßnahmen mit indischen Instituten zur Ausbildung von Trainerinnen und Trainern nach deutschem Vergaberecht aus und erstellte eine Shortlist der infrage kommenden deutschen Auftragnehmer für den indischen Auftraggeber. Im Sommer 2015 erhielten die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH den Zuschlag für zwei Maßnahmen mit dreijähriger Laufzeit.

Im Dialog mit der Bildungsbranche durch Erhebungen

Damit iMOVE die aktuellen Anliegen und Entwicklungen der exportierenden Bildungsanbieter noch besser begleiten und unterstützen kann, führte die Initiative 2015 mehrere Branchenbefragungen durch. Mit einer ersten Querschnittserhebung untersuchte iMOVE die Bedarfe der deutschen Bildungswirtschaft bei Maßnahmen für Menschen aus Drittstaaten in Deutschland – ein bevorzugtes Geschäftsfeld bei kleinen und mittelständischen Unternehmen der Branche. Außerdem erhob iMOVE im eigenen Netzwerk Daten zum Thema Konsortialbildung. Durch Konsortien sollen deutsche Anbieter beispielsweise in die Lage versetzt werden, komplexe Betreibermodelle für Bildungseinrichtungen im Ausland umzusetzen.

Alle Ergebnisse wurden dem „Runden Tisch Internationale Berufsbildungsk Kooperation“ auf Ressortebene vorgestellt. Die Ergebnisse zur Konsortialbildung mündeten bereits in einen iMOVE-Workshop zur Formulierung von Bedarfen und Handlungsempfehlungen. Eine ähnliche Veranstaltung zum Thema Lernmobilität aus Drittstaaten ist für 2016 geplant. ◀

www.imove-germany.de

„Die iMOVE-Kooperationsbörse ist seit Jahren ein bewährtes Online-Instrument zur Anbahnung von Geschäftspartnerschaften.“

*Silvia Niediek,
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit bei iMOVE*

► Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB

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

Die NA beim BIBB ist außerdem:

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

► Erasmus+

Das EU-Programm Erasmus+ für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport (2014–2020) verfolgt u. a. das Ziel, Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern sowie die Systeme der allgemeinen und beruflichen



Klaus Fahlé,
Leiter der Nationalen Agentur Bildung für Europa
beim BIBB

Das EU-Programm Erasmus+ ist die wichtigste Förderplattform, um die Internationalisierung in der beruflichen Bildung voranzutreiben. Dabei hat die formelle Anerkennung von Lernaufenthalten im Ausland durch die Novellierung des BBiG 2005 maßgeblich dazu beigetragen, Internationalisierung von einem „Nice-to-have“ zu einer wesentlichen Aufgabe in der Berufsbildung werden zu lassen.

Bildung und der Jugendarbeit zu modernisieren. Neben Beschäftigung, ökonomischer Stabilität und Wachstum zielt das Programm mit seinen Instrumenten als Reaktion auf die gewalttätigen Ausbrüche von Extremismus in Paris und Kopenhagen zudem in den kommenden Jahren darauf ab, ein gelingendes solidarisches Zusammenleben in Europa zu fördern. Dazu gehören soziale, bürgerschaftliche und interkulturelle Kompetenzen genauso wie demokratische Werte, Menschenrechte, soziale Inklusion, kritisches Denken und Medienkompetenz.

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

2015 hat die NA beim BIBB die Mobilität von rund 18.000 Lernenden, fast 4.500 Fachkräften der beruflichen Bildung sowie über 700 Dozentinnen und Dozenten in der Erwachsenenbildung gefördert. Darüber hinaus erhielten 61 „Strategische Partnerschaften“ eine Förderzusage, davon 40 in der beruflichen Bildung und 21 in der Erwachsenenbildung.

NA-Jahresbericht 2015

Detaillierte Informationen zu den Schwerpunktthemen und Statistiken im Programm Erasmus+ sowie über Aktivitäten der IBS, des Israelprogramms, der NKS-Europass, der NKS-Agenda sowie EPALE entnehmen Sie bitte dem Jahresbericht 2015 der NA beim BIBB auf der Webseite www.na-bibb.de unter der Rubrik „Service“. Dort können Sie den Jahresbericht 2015 kostenlos herunterladen und bestellen. Zudem enthält der kostenlose NA-Newsletter wichtige Informationen rund um die Programme und Serviceleistungen der NA beim BIBB.



Das Journal „Bildung für Europa“ erscheint zweimal jährlich. Es informiert

unter thematischen Schwerpunktsetzungen über die neuesten Entwicklungen im EU-Programm Erasmus+. Weitere Informationen unter www.na-bibb.de

▶▶▶ Rahmenbedingungen für höchste Qualität schaffen



6. DAS BIBB ALS MODERNE INSTITUTION

Hauptausschuss

Die Aufgaben des Hauptausschusses sind im BBiG geregelt. Er ist Organ des BIBB (§ 91 BBiG), berät die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der beruflichen Bildung, beschließt das Jährliche Forschungsprogramm des BIBB, kann zu Rechtsverordnungen des Bundes vorab Stellung nehmen und fungiert als eine Art Verwaltungsrat des BIBB (§ 92 BBiG). Aufgrund seiner zentralen Bedeutung als Forum, auf dem alle aktuellen thematischen Schwerpunkte der Berufsbildung beraten und viele Weichen zu ihrer Weiterentwicklung gestellt werden, wird der Hauptausschuss auch das „Parlament der Berufsbildung“ genannt. In 2015 tagte er am 12. März, 26. Juni und 16. Dezember in Bonn.

Die Sitzungen und Entscheidungen des Hauptausschusses werden durch seine Unterausschüsse und

Arbeitsgruppen vorbereitet. Neben dem sechsmal jährlich tagenden Ständigen Unterausschuss und dem Ausschuss für Fragen behinderter Menschen widmet sich ein Unterausschuss der Berufsbildungsforschung, ein weiterer der Beratung des Entwurfs des Berufsbildungsberichts und der Vorbereitung einer Stellungnahme des Hauptausschusses zu diesem. Daneben sind mehrere Arbeitsgruppen vom Hauptausschuss eingesetzt worden, um Empfehlungen zur einheitlichen Anwendung des BBiG vorzubereiten und Umsetzungsprozesse – wie zum Beispiel im Falle des DQR – aus Sicht der Berufsbildung zu begleiten. Weitere Aufträge an Arbeitsgruppen haben die Erarbeitung von Empfehlungen zu Struktur und Gestaltung von kompetenzorientiert formulierten Ausbildungsordnungen und deren Umsetzung, zur Eignung von Ausbildungsstätten ► ► ►

und dem Ausbildungspersonal, zur abschlussorientierten Qualifizierung Erwachsener ohne Berufsausbildung sowie zur vollzeitschulischen Ausbildung nach BBiG-Berufen und zu Assistentenausbildungen nach Landesrecht zum Gegenstand. Neu eingesetzt wurde Ende 2015 eine Arbeitsgruppe zum dualen Studium. Diese soll den partnerschaftlichen Dialog mit dem Akkreditierungsrat der Hochschulen aufnehmen, eine Position der Berufsbildung zum dualen Studium entwickeln und feststellen, ob die Datenlage zum dualen Studium ausreichend ist bzw. gegebenenfalls einschlägige Forschungsdesiderata identifizieren.

In der ersten Sitzung im März 2015 nahm der Hauptausschuss Stellung zum Berufsbildungsbericht 2015 und zur aktuellen Ausbildungsplatzsituation. Ein weiterer Schwerpunkt

der Beratung galt den Arbeiten der Allianz für Aus- und Weiterbildung, von deren Mitwirkenden etliche auch dem Hauptausschuss angehören. Die Sondersitzung widmete sich ausführlich dem Thema Initiativen zur Beratung und Gewinnung von Studienabbrecherinnen und -abbrechern für die Berufsbildung und der Vorstellung ausgewählter Initiativen mit Kurzberichten. In der letzten Sitzung im Dezember 2015 wurden Empfehlungen zur Eignung der Ausbildungsstätten und zum Ausbildungspersonal und zur Gleichstellung von außerhalb des Anwendungsbereichs von BBiG/HwO erworbenen Prüfungszeugnissen mit den entsprechenden Zeugnissen über das Bestehen der Abschluss- oder Gesellenprüfung in Ausbildungsberufen verabschiedet. Außerdem wurde eine Empfehlung zum Zeugnismuster bei Fortbildungsabschlüssen und eine Empfehlung für eine Ausbildungsregelung Fachpraktiker/-in für Industriemechanik für Menschen mit Behinderung gemäß § 66 BBiG, § 42m HwO beschlossen.

In allen drei Sitzungen spielten die Themen Integration ausländischer Jugendlicher bzw. Geflüchteter in die Berufsbildung, die BBiG-Evaluierung und die Re-Evaluation des BIBB durch den Wissenschaftsrat im Jahr 2016 eine wichtige Rolle. Auch das Transatlantische Freihandelsabkommen (Transatlantic Trade and Investment Partnership: TTiP) und dessen mögliche Auswirkungen auf den Bildungsbereich wurde mehrfach aufgegriffen und beraten.

Neben diesen inhaltlichen Beratungsschwerpunkten beschloss der Hauptausschuss im Rahmen seiner laufenden Aufgaben das Jährliche Forschungsprogramm 2016. Er nahm Stellung zu 15 neuen Ausbildungsordnungen und führte die Anhörung zu sechs Rechtsverordnungen durch.

Wissenschaftlicher Beirat

Der Wissenschaftliche Beirat berät die beiden Organe des BIBB, den Hauptausschuss und den Präsidenten, durch Stellungnahmen und Empfehlungen zur Forschungsarbeit des BIBB, insbesondere zum Forschungsprogramm, zur Zusammenarbeit des Instituts mit Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen sowie zu den jährlichen Berichten über die wissenschaftlichen Ergebnisse des BIBB (§ 94 BBiG). Auf zwei Sitzungen Ende April und Ende August 2015 beriet der Wissenschaftliche Beirat die Projektanträge für das Jährliche Forschungsprogramm 2016 und gab Hinweise zur theoretischen und methodischen Ausarbeitung sowie zur Projektdurchführung. Das Jährliche Forschungsprogramm 2016 umfasst drei Projekte zu den Themen „Die Entwicklung qualifikatorischer Bildungsrenditen im Spiegel von Berufen, Tätigkeitsgebieten und Betrieben“, „Typische Bildungsverläufe und Karrierewege in ausgewählten kaufmännischen Berufsbereichen – Konkurrenz und Komplementarität zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten“ sowie „Bachelorabschlüsse in Konkurrenz zu Berufs- und Fortbildungsabschlüssen? Eine Analyse von betrieblichen Präferenzen“.

Vorsitz 2015:

- ▶ Vorsitzende
Elke Hannack, DGB,
Beauftragte der Arbeitnehmer
- ▶ Stellvertretender Vorsitzender
Uwe Schulz-Hofen, Berlin,
Beauftragter der Länder

Vorsitz 2016:

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

Mitglieder WB (3. Amtsperiode 2013–2017)

- | | |
|--|---|
| ▶ Prof. Dr. Dieter Timmermann (Vorsitzender) | Universität Bielefeld |
| ▶ Prof. Dr. Detlef Buschfeld
(stellvertretender Vorsitzender) | Universität zu Köln |
| ▶ Prof. Dr. Reinhold Nickolaus | Universität Stuttgart |
| ▶ Prof. Dr. Sabine Pfeiffer | Universität Hohenheim |
| ▶ Prof. Dr. Kerstin Pull | Eberhard Karls Universität
Tübingen |
| ▶ Dr. Hilary Steedman | London School of Economics and
Political Science |

Prof. Dr. Klaus Hurrelmann wurde auf eigenen Wunsch Ende April 2015 von seiner Mitgliedschaft entbunden; als sein Nachfolger wurde Prof. Dr. Lutz Bellmann von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg neu in den Wissenschaftlichen Beirat berufen.

Mit einem Bundeszuschuss von 36,447 Millionen Euro hat das BIBB im Haushaltsjahr 2015 im Grundhaushalt 37,955 Millionen Euro und darüber hinaus weitere Haushaltsmittel in Höhe von 189,313 Millionen Euro bewirtschaftet.

2015 konnte ein weiterer Ausbau im Bereich „Anerkennung in Deutschland“ (→ Kap. 5) und der „Zentralstelle für internationale Berufsbildungsk Kooperation“ (GOVET → Kap. 5) durch die Ausbringung weiterer Planstellen und Stellen sowie die Etatisierung von Haushaltsmitteln erzielt werden.

Die neben dem Grundhaushalt bewirtschafteten Drittmittel entfielen im Wesentlichen auf berufsbildungspolitische Programme der Bundesregierung, für die im Einzelplan des BMBF Haushaltsmittel veranschlagt waren. Zu erwähnen sind hier ▶ ▶ ▶

In der Frühjahrssitzung wurden ausführlich mehrere laufende BIBB-Forschungsprojekte, in der Sommersitzung Projektanträge an die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) mit den Projektverantwortlichen diskutiert. Außer auf diesen beiden regulären Sitzungen war die für Juni 2016 anstehende Re-Evaluation des BIBB durch den Wissenschaftsrat Thema einer Sondersitzung Anfang November 2015. Auf dieser Sondersitzung wurde über Ergebnisse einer Umfrage bei Hochschullehrerinnen und -lehrern zum Forschungsprofil des BIBB berichtet, die der Vorsitzende des Beirats, Prof. Dr. Dieter Timmermann, durchgeführt hatte. Außerdem wurde seitens des BIBB Bilanz im Hinblick auf die Umsetzung der Empfehlungen des Wissenschaftsrates seit 2005 gezogen, der Indikatorenbericht 2014 vorgestellt und ausgewählte Themen für die anstehende Evaluation (Forschungsleitlinien, Begleitforschung von Modellversuchen, Transfer von Forschungsergebnissen in Politik und Berufsbildungspraxis) präsentiert. ◀

Haushalt

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.



Albina Lemmer,
Mitarbeiterin im Referat Haushalt/Controlling

Die Kosten- und Leistungsrechnung (KLR) ist ein wichtiges Steuerungsinstrument, gleichzeitig kann über sie der Einsatz von Ressourcen nachgewiesen werden. 2015 fand eine Überarbeitung des Kostenträgerkatalogs – orientiert am Aufgabenkatalog des § 90

BBiG – und eine Aktualisierung der Kostenstellen auf Grundlage des BIBB-Organigramms* statt. Gleichzeitig konnte durch neue Regelungen zur Arbeitszeiterfassung im KLR-Modul eine höhere Validität der erfassten Daten erreicht werden. Nach Entwicklung eines ersten Verrechnungsmodells und Berichtswesens werden künftig weitere Optimierungen vorgenommen. Als Studentin der Verwaltungsökonomie stelle ich in meiner Bachelor-Arbeit die Neuausrichtung und Optimierung der KLR im BIBB dar und unterstütze den Prozess so.

* Download unter: www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_organigramm_deutsch.pdf



Andreas Schuldenzucker,
Leiter der Zentralabteilung

Mit dem Titel „BIBB 4.0“ stellt sich das BIBB der Herausforderung der digitalisierten Arbeitswelt. Neben Internet oder Wissensmanagement verbergen sich dahinter wichtige, in der Zentralabteilung verantwortete Projekte, z. B. der Ausbau des mobilen Arbeitens

oder die Umsetzung des E-Government-Gesetzes. Hier wird es zum einen darauf ankommen, die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen. Zum anderen gilt es, den Fachbereichen im BIBB gerecht zu werden und angesichts begrenzter Ressourcen die richtigen Prioritäten zu setzen. Ein weiteres Schwerpunktthema ist die „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“. Dabei handelt es sich zunächst um eine gesetzliche Pflichtaufgabe. Im Vordergrund steht für die Institutsleitung und die beteiligten Mitarbeiter/-innen aber das Interesse, die Arbeitsbedingungen im BIBB auf hohem Niveau zu halten. Die hohe Beteiligung an der institutsweiten Fragebogenaktion (fast 80 %) bestätigt die Akzeptanz. Sie bedeutet aber auch eine große Verantwortung für die Zentralabteilung.



Das BIBB als umweltbewusster Arbeitgeber

Das europäische Umweltmanagementsystem EMAS als Handlungsrahmen

Das europäische Umweltmanagementsystem „Eco-Management and Audit Scheme“ (EMAS) dient dem BIBB als Instrument und Managementsystem, um seine Umweltleistung freiwillig, stetig und systematisch zu verbessern. Die vom BIBB erbrachten Dienstleistungen und Produkte werden regelmäßig auf den Prüfstand gestellt. Wo immer möglich, werden der Aspekt der Nachhaltigkeit und Fragestellungen des Umweltschutzes berücksichtigt. Von der Forschung bis zur Entwicklung von Aus- und Fortbildungsordnungen, der Programmdurchführung, von der Verwaltung bis hin zur Ausbildung ist das Thema in die tägliche Arbeit integriert. In seinen jährlichen Umwelterklärungen beschreibt das BIBB seine Umweltziele und dokumentiert den Umsetzungsstand der umweltbezogenen Maßnahmen. 2015 veröffentlichte das BIBB eine umfassende konsolidierte Umwelterklärung und erhielt für einen Zeitraum von drei Jahren eine Zertifikatsverlängerung.

Abb. 12: BIBB-Haushalt 2015

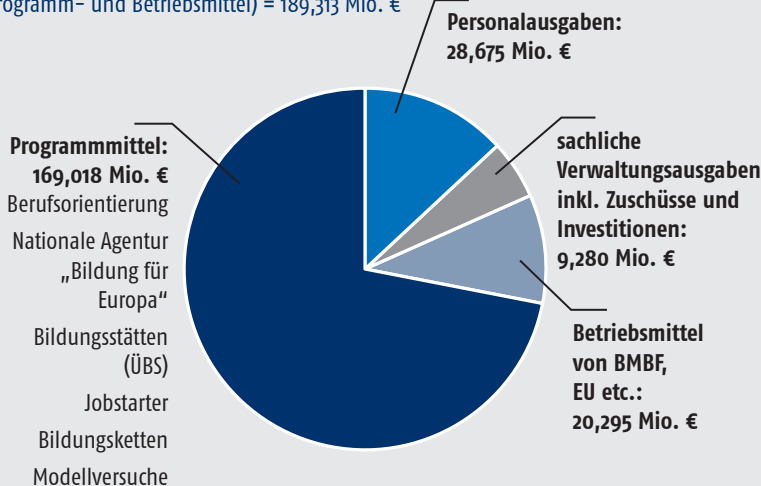
Gesamt: 227,268 Mio. €

Summe Grundhaushalt

(Sach- und Personalausgaben) = 37.955 Mio. €

Summe Drittmittel

(Programm- und Betriebsmittel) = 189,313 Mio. €



v. a. die Förderung von ÜBS, Modellversuchen sowie die Durchführung des BOP. Zudem ist das BIBB für die Administration, Koordination und wissenschaftliche Begleitung des BMBF-Programms JOBSTARTER verantwortlich.

Beim BIBB ist darüber hinaus auch die NA beim BIBB eingerichtet, die zusätzlich aus Mitteln der EU finanziert wird. Extern konnte das BIBB 2015 rund 1,6 Mio. € für Forschungsprojekte einwerben. ◀



Am 27. November 2015 wurde dem BIBB vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (BMUB) als Anerkennung für seine Umwelt-Aktivitäten eine Auszeichnung als innovative EMAS-Organisation überreicht. Darüber hinaus wurde die Bewerbung um den EMAS-Award 2015 gewürdigt. Die Auszeichnung für die besonderen Umweltleistungen des BIBB fand im Rahmen eines EMAS-Fachgesprächs statt. Das Fachgespräch diente dem Austausch über Fragen des Umweltmanagements sowie über Erfahrungen in der Umsetzung von EMAS.

Umweltschutz und Nachhaltigkeit – Engagement auf allen Ebenen

Der sparsame und effiziente Umgang mit den natürlichen Ressourcen – wie beispielsweise Papier und Energie – ist ein wichtiger Aspekt des Umweltmanagements im BIBB. Hier legt das BIBB beispielsweise großen Wert darauf, dass bei der Vorbereitung und Durchführung von Großveranstaltungen Aspekte des Umweltschutzes in alle Überlegun-

gen einbezogen, wiederverwertbare Materialien eingesetzt und Tagungsmaterialien – soweit möglich – online angeboten werden.

Daneben fungiert das BIBB als Multiplikator im Rahmen der sogenannten indirekten Umweltziele, wie die folgenden Beispiele zeigen:

- Das BIBB fördert aus Mitteln des BMBF Verbundprojekte im Modellversuchsförderschwerpunkt „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015–2019 (BBNE)“ (→ Kap. 2). Die Projektförderung mit schwerpunktübergreifender wissenschaftlicher Begleitung wird im Rahmen des Weltaktionsprogramms „Bildung für nachhaltige Entwicklung 2015–2019“ durchgeführt und zielt auf eine strukturelle Verankerung von nachhaltiger Entwicklung in der Berufsbildung. Dieses erfolgt durch übergreifende Qualifizierungskonzepte für das Berufsbildungspersonal und die Entwicklung von Gestaltungslösungen für nachhaltige Ausbildungsstätten.

- Im Rahmen der Forschungsaktivitäten des BIBB spielen auch Umweltaspekte eine Rolle. Diese schlagen sich in verschiedenen Projekten mit Umweltbezug nieder, die beispielsweise die Qualifikationsstruktur oder den Qualifizierungsbedarf im Umweltschutz betreffen.
- Ein wesentlicher Bestandteil beruflicher Handlungsfähigkeit ist umweltgerechtes Handeln – so sind Aspekte des Umweltschutzes obligatorische Bestandteile im Rahmen der Ausbildungsordnungen.
- Die Berücksichtigung von Umweltschutz und Nachhaltigkeit im Bereich der Materialwirtschaft/Beschaffung sowie im Bereich Ausschreibungen und Vergabe ist ein wichtiges Anliegen. Mit dem Aussonderungskonzept des BIBB, welches 2015 veröffentlicht wurde, können soziale Aspekte und gemeinnützige Einrichtungen bei der Aussonderung von Vermögensgegenständen berücksichtigt werden – Ausdruck auch der sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung des BIBB.

Umweltbewusste Mobilität

2015 standen das Thema „umweltbewusste Mobilität“ im Fokus der Aktivitäten und ein gemeinsam mit dem BMUB durchgeführter Aktionstag „Arbeitsweg“: „Wege für mehr Umweltschutz und Gesundheit“ am 18. Mai 2015 diente u. a. der Sensibilisierung der Mitarbeiter/-innen – zahlreiche Möglichkeiten der Gestaltung des Arbeitsweges wurden aufgezeigt. Im Nachgang dieses Aktionstages hat sich das BIBB bei Deutschlands größter ► ► ►

Fahrrad-Mitmachaktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ im Sommer 2015 mit 16 Teams beteiligt. Insgesamt 68 Aktive legten in den Sommermonaten Juni, Juli und August an mindestens 20 Tagen den Weg zur Arbeit mit dem Rad zurück.

Über 23.000 geradelte Kilometer kamen dabei zusammen – Grund genug für die Veranstalter der Rad-Aktion, die AOK Rheinland/Hamburg und der ADFC Bonn, dem BIBB als Institution für sein großes Engagement den Sonderpreis zu verleihen: eine vom ADFC geführte Fahrradwanderung für Mitarbeiter/-innen. ◀

„2015 stand das Thema ‚umweltbewusste Mobilität‘ im Fokus der Aktivitäten und ein gemeinsam mit dem BMUB durchgeführter Aktionstag ‚Arbeitsweg‘.“

Sandra Dücker, zuständig für EMAS im BIBB



Das BIBB als attraktiver Arbeitgeber

Vereinbarkeit von Beruf und Familie – zielgerichtet und bedarfsorientiert

Die Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird im BIBB als Teil der Führungsaufgaben aktiv wahrgenommen; es handelt sich hierbei um eine Selbstverpflichtung, welche durch die Teilnahme am Audit „berufundfamilie“ ausgedrückt wird. Seit 2010 führt das BIBB das Audit „berufundfamilie“ (www.beruf-und-familie.de) durch. In den Zielvereinbarungen zum Audit wird festgehalten, welche Schwerpunkte das BIBB festlegt und in welchen Handlungsfeldern konkrete Maßnahmen umgesetzt werden. Hierbei setzt das BIBB nicht nur bei einzelnen Maßnahmen an, sondern baut auch darauf, eine Kultur des Mitein-

anders zu stärken und insbesondere die Rolle der Führungskräfte für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu berücksichtigen. Begleitet wird die Umsetzung der familienbewussten Personalpolitik durch das Projektteam „Vereinbarkeit von Beruf und Familie im BIBB“.

Das Audit „berufundfamilie“ gibt verschiedene Handlungsfelder vor, die eine systematische Bearbeitung der Zielumsetzung erleichtern und das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in breiten Facetten abdecken – von Fragestellungen beispielsweise hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort über Führung bis hin zu Aspekten der Kommunikation und Information.

So unterstützen flexible Arbeitszeiten und eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Angebot heimbasierter Telearbeit als Unterstützung bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen und das



Thomas Dorloff und Valantsin Okala-Kulak, Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Informationstechnik“

Der ortsungebundene Zugriff auf die zentralen Ressourcen im BIBB gewinnt immer mehr an Bedeutung. Nach Abschluss unserer Ausbildung zum Fachinformatiker für Systeminte-

gration haben wir die Betreuung der Infrastruktur für die mobilen Zugänge im BIBB übernommen. Die Bereitstellung dieses mobilen Zugangs für alle Mitarbeiter/-innen ist Teil einer erweiterten Mobilitätsstrategie. Konzeptionierung und Umsetzung dieses Projektes stellen für uns eine Herausforderung dar, der wir uns gerne stellen.

Angebot aufgabenbezogener mobiler Telearbeit ermöglichen eine anforderungsgerechte wie individuelle Arbeitsgestaltung. Hier erfolgte 2015 eine bedarfsorientierte Anpassung der Dienstvereinbarung zur heimbasierten Telearbeit. Ergänzend wurde erstmalig eine Integrationsvereinbarung verabschiedet, um die Möglichkeit zur Telearbeit für schwerbehinderte und gleichgestellte Personen zu verbessern. Gleichzeitig wurde dadurch die Kooperation mit relevanten Schnittstellen im Hause, wie beispielsweise Schwerbehindertenvertretung und Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), gefestigt.

Mit einer 2015 verabschiedeten Dienstvereinbarung wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie systematisch in die Gestaltungsmöglichkeiten der Mitarbeitergespräche im BIBB einbezogen. Auch bei der Fortbildungsgestaltung im BIBB spielen Vereinbarkeitsgesichtspunkte eine wichtige Rolle. Als engagierter Ausbildungsbetrieb bietet das BIBB Ausbildung in Teilzeit (→ S. 96) an. Somit unterstützt es junge Menschen mit Familienpflichten, einen qualifizierten Ausbildungsabschluss zu erwerben.

Bei den Serviceleistungen bietet das BIBB die permanente Verfügbarkeit eines Eltern-Kind-Zimmers, um auch kurzfristigem Betreuungsbedarf gerecht zu werden und die hierfür notwendige Infrastruktur im BIBB bereitzuhalten. In Kooperation mit der Arbeiterwohlfahrt (AWO) bietet das BIBB für den Bereich Kinderbetreuung und Pflege einen Familienservice an. Über diesen



Service können Beratungs- und Dienstleistungen rund um das Thema Kinderbetreuung und Pflege vereinbart werden.

Mit der Beteiligung am bundesweiten Vorlesetag 2015 setzte das BIBB ein Zeichen für die Bedeutung des Vorlesens mit dem Ziel, Begeisterung für das Lesen und Vorlesen zu wecken und Kinder bereits früh mit dem geschriebenen und erzählten Wort in Kontakt zu bringen. Zugleich wurde dadurch das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ im BIBB sichtbar.

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung wird im BIBB mittels einer Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Die Institutsleitung betrachtet das Instrument als Möglichkeit, gemeinsam mit den Beschäftigten die Arbeitsbedingungen im BIBB zu gestalten. Was bereits gut läuft, soll gestärkt, was nicht gut läuft,

verbessert werden. Grundlage für die Befragung ist der KoGA-Fragebogen der Unfallversicherung Bund und Bahn mit 125 Fragen aus den Bereichen Kompetenz, Gesundheit, Arbeit und Arbeitszufriedenheit. Im Frühjahr wurde von der Institutsleitung ein Steuerungskreis zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung eingesetzt. Alle Abteilungen und die weiteren Organisationseinheiten sowie die Gremien sind im Steuerungskreis vertreten, geleitet wird er vom Abteilungsleiter Z, die Projektleitung obliegt der Gesundheitsmanagerin. Außerdem wird der Steuerungskreis fachlich von der Unfallversicherung Bund und Bahn beraten.

Die Beschäftigten hatten im September/Oktober sechs Wochen Zeit, den Fragebogen auszufüllen. Fast 80 Prozent nutzten die erstmalig in diesem Umfang angebotene Gelegenheit, ihre Meinung zu den Arbeitsbedingungen im BIBB zu äußern. Das Ergebnis der Befragung wurde Institutsleitung und Steuerungskreis im Dezember vorgestellt. ► ► ►

Im Februar 2016 werden die Beschäftigten im Rahmen einer Betriebsversammlung über den Stand der Auswertung informiert. Auf Basis der Ergebnisse werden 2016 Handlungsfelder festgelegt und Maßnahmen zur Umsetzung vorgeschlagen. Eine aktive Beteiligung der Beschäftigten bei der Maßnahmenfindung ist beispielsweise im Rahmen von Workshops geplant. Der Abschluss der Gefährdungsbeurteilung ist für 2017 vorgesehen. Um eine transparente Kommunikation zwischen Steuerungskreis und Beschäftigten sicherzustellen, wurde eine eigene Intranetseite eingerichtet, wo alle relevanten Informationen eingestellt werden.

Arbeitgeber-Ranking: KUNUNU

KUNUNU ist eine der größten und bekanntesten Arbeitgeber-Bewertungsplattformen im deutschsprachigen Raum mit Informationen zu über 222.000 Arbeitgebern in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Im FOCUS ist am 2. Ok-

tober 2015 ein Artikel zur Attraktivität des öffentlichen Dienstes erschienen. Im vorletzten Absatz, der auf einer Erhebung der Arbeitgeber-Bewertungsplattform KUNUNU basiert, wird folgendes Ranking der beliebtesten Arbeitgeber für den öffentlichen Dienst veröffentlicht:

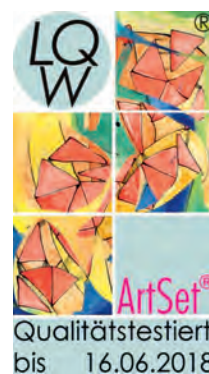
1. Berliner Stadtreinigung
2. Deutscher Bundestag
3. Hamburg Port Authority
4. Gebäudemanagement Schleswig-Holstein
5. Handelskammer Hamburg
6. SOKA-Bau
7. AMS Österreich
8. Umweltbundesamt
9. BIBB
10. Stadt Luzern

Quelle: Kununu Stand, September 2015 (D-A-CH-Region) – URL: www.focus.de/magazin/archiv/net-work-sicherheit-geht-vor_id_4983299.html



Johanna Mölls,
Referatsleiterin „Recht/Organisation/
Qualitätsentwicklung“

Im Rahmen der Organisationsarbeit stellt sich regelmäßig die Frage nach Aufgabenkritik. Hierdurch überprüfen wir auf Basis der gesetzlichen Vorgaben und strategischen Zielsetzung unserer Organisation, welche Aufgaben auch künftig (Effektivität) und in welcher Art und Weise (Effizienz) wahrgenommen werden sollen. Leitfragen sind: Nehmen wir die richtigen Aufgaben wahr? Nehmen wir diese Aufgaben richtig wahr? Diese Fragen beinhalten auch, dass wir gezielt Geschäftsprozessoptimierung betreiben. Damit erfüllen wir einen wichtigen Baustein zur Verbesserung unserer Arbeitsergebnisse.



Qualitätsentwicklung im BIBB

Das BIBB stellt seine Struk-

turen, Prozesse und Ergebnisse regelmäßig auf den Prüfstand und reflektiert vereinbarte Standards hinsichtlich Aktualität und Passgenauigkeit. Diese Überprüfung ist ein Kernelement, damit das BIBB stets anforderungsgerecht und proaktiv auf Veränderungen im Umfeld von Politik, Wissenschaft und Praxis reagieren kann. Dieses erfolgt mithilfe des Qualitätsmanagement-Systems „Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW)“, welches eine Vielzahl an Qualitätsbereichen sowie Standards für die Reflexion des eigenen Tuns vorgibt. Welche Aufgaben werden auf welche Art und Weise wahrgenommen? Tun wir das Richtige? Tun wir das Richtige richtig? Mit diesen Fragestellungen erfolgt die Überprüfung, ob ggf. Anpassungen oder Änderungen notwendig sind. Dieser Qualitätscheck beinhaltet auch immer Fragen nach Aufgabenkritik als Teil unseres Verständnisses von Qualitätsarbeit als Organisation.

Durch die Vereinbarung von sogenannten „Qualitätsentwicklungszielen“ für die aktuelle Testierungsperiode nach LQW legt das BIBB bei seiner Qualitätsarbeit den Fokus auf die Themen, die zusätzlich zu den gegebenen Anforderungen als Qualitätsziel bearbeitet werden sollen. Hier wurden die Ziele „Stärkung des BIBB als international arbeitendes

und vernetztes Kompetenzzentrum“ sowie „Stärkung der Kernkompetenz Politikberatung des BIBB“ vereinbart. Deren aktuelle Umsetzung leistet einen wichtigen Beitrag für die weitere strategische Positionierung des Hauses. ◀

Personal und Ausbildung im BIBB

Zum 31. Dezember 2015 hatte das BIBB 661 Mitarbeiter/-innen (437 Frauen und 224 Männer, inkl. Auszubildende), davon waren 198 teilzeitbeschäftigt (169 Frauen und 29 Männer). Zur Verfügung standen 306 Planstellen/Stellen im Grundhaushalt. 205 Personen (in Vollzeitäquivalenten: 179,60) waren befristet in Projekten (einschließlich der Dauerprojekte) beschäftigt.

2015 wurden 109 Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt. Im genannten Zeitraum hat das BIBB rund 2.176 Bewerbungen – initiativ und auf Ausschreibung hin – erhalten (die Anzahl der Bewerbungen ist für 2015 jedoch nicht abschließend, da zum Zeitpunkt der Ermittlung noch 13 Auswahlverfahren laufen). Es wurden 50 Mitarbeiter/-innen (35 weibliche und 15 männliche) und elf Auszubildende (drei weibliche und acht männliche) neu eingestellt (inkl. ein Azubi in verzahnter Ausbildung mit dem Berufsbildungswerk Neuwied); nicht erfasst sind Vertragsverlängerungen aufgrund einer erfolgreichen internen Bewerbung.

Das BIBB als Ausbildungsbetrieb

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

Seit dem Umzug des BIBB 1999 von Berlin nach Bonn haben bereits 111 Auszubildende die Ausbildung im BIBB abgeschlossen. Zurzeit stehen 30 Auszubildende in einem Vertragsverhältnis und erlernen einen der fünf angebotenen Ausbildungsberufe:

- ▶ Fachangestellte/-r für Markt- und Sozialforschung
- ▶ Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste (Fachrichtung Information- und Dokumentation und Fachrichtung Bibliothek)
- ▶ Fachinformatiker/-in (Fachrichtung Systemintegration)
- ▶ Kaufmann/-frau für Büromanagement (bzw. bis 2016 auch Fachangestellte für Bürokommunikation)
- ▶ Veranstaltungskaufmann/-frau

Der Beruf Kaufmann/-frau für Büromanagement ist in den letzten Jahren neu geordnet worden. Im Sommer 2015 startete bereits der zweite Ausbildungsjahrgang in diesem Beruf. Durch den neuen Beruf wurde unser ausbildungsstärkste Beruf Fachangestellte/-r für Bürokommunikation und der Beruf Personaldienstleistungskaufmann/-frau abgelöst, da der Beruf Kaufmann/-frau für Büromanagement u. a. einen wählbaren Schwerpunkt Personalwirtschaft vorsieht. Das BIBB bildet über Bedarf aus,

grundsätzlich erhalten alle Auszubildenden ein befristetes Übernahmeangebot von einem bzw. bei Vorziehen von eineinhalb Jahren, wenn die Ausbildung mit der Note sehr gut bis befriedigend abgeschlossen wird und keine verhaltensbedingten Gründe entgegenstehen. Die Anschlussbeschäftigung dient in erster Linie dazu, erste Berufserfahrung zu sammeln. Derzeit stehen noch 54 vom BIBB ausgebildete Fachkräfte in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem BIBB.

Aufgrund seines Selbstverständnisses als vorbildlicher Ausbildender bietet das BIBB seinen Auszubildenden während der dreijährigen Ausbildung eine Reihe an Zusatzqualifikationen an. Dazu zählen ausbildungsergänzende Maßnahmen wie beispielsweise das Unternehmensplanspiel „TopSim“, das betriebswirtschaftliche Kenntnisse vermittelt, oder die „Berlin-Fahrt“,

„Während der Ausbildung haben die Auszubildenden die Möglichkeit, an verschiedenen ausbildungsübergreifenden Projekten mitzuwirken.“

Uwe Korber, Referatsleiter „Personal“

die den Auszubildenden die staats- und verfassungsrechtlichen Organe, aber auch Teile der deutschen Geschichte erlebbar macht. Ferner haben die Auszubildenden des BIBB die Möglichkeit, ein Auslandspraktikum zu absolvieren. Dies ermöglicht ihnen, Auslandserfahrung zu sammeln und ihre Sprach- und Kulturkenntnisse zu erweitern. Spezielle Sprach- und IT-Fortbildungen, z. B. der Europäische Computerführerschein (ECDL), runden das Angebot an Zusatzqualifikationen ab. Darüber hinaus absolvieren die Auszubildenden Praktika in der Wirtschaft.

Während der Ausbildung haben die Auszubildenden die Möglichkeit, an verschiedenen ausbildungsübergreifenden Projekten mitzuwirken. Darüber hinaus finden zweimal jährlich Workshops zu verschiedenen Themen wie beispielsweise Urheberrecht, Datenschutz und -sicherheit oder zur Suchtprävention statt. Schließlich werden die Auszubildenden zu EMAS-Beauftragten ernannt,

sodass sie neue Auszubildende zum Thema umweltbewusstes Verhalten schulen können. Dazu zählen auch die im IT-Bereich genutzten papierlosen Ausbildungsnachweise.

Um die in der Ausbildung engagierten Mitarbeiter/-innen des Instituts bei dieser wichtigen gesellschaftspolitischen Aufgabe zu unterstützen, finden regelmäßig Inhouse-Seminare statt, z. B. zu den Themen Unterweisungen/Beurteilungen von Auszubildenden am Arbeitsplatz und zweimal jährlich Informationsveranstaltungen rund um das Thema „Ausbildung im BIBB“. Zudem unterstützt das Institut den Erwerb des AEVO-Scheins.

Bei der Akquise neuer Auszubildender nutzt das BIBB die herkömmlichen Werbemöglichkeiten über Printmedien und Online-Stellenbörsen. Zugleich werden durch die sehr gute Zusammenarbeit mit den Kooperationshochschulen bereits frühzeitig Interessenten für einen Praktikums-

oder Ausbildungsplatz im BIBB akquiriert. Das BIBB arbeitet mit diesen Kooperationshochschulen ca. ab der achten Klasse zusammen, sodass die Schüler/-innen bereits frühzeitig eine Bindung zum BIBB als Ausbildungsbetrieb aufbauen können. Die Kooperationshochschulen erhalten z. B. bevorzugt Praktikumsplätze. Das BIBB bietet den Kooperationshochschulen auch unter dem Motto „KAoA – Kein Abschluss ohne Anschluss“ beispielsweise praxisnahe Bewerbertrainings, Betriebserkundungen, Messebeteiligungen u. v. m. an. Schließlich lädt das BIBB jährlich zum Boys' und Girls' Day ein.

„Das BIBB räumt Gleichstellungsbelangen eine hohe Bedeutung ein: Drei der vier Fachabteilungen sind an ihrer Spitze mit Frauen besetzt.“

Uwe Korber, Referatsleiter „Personal“

„Unsere Ausbildung öffnet Türen“

Am 12. April 2016 findet zum 4. Mal die Veranstaltung „Wir bieten Zukunft – Ausbildung im BIBB“ statt. Ziel der Veranstaltung ist es, Schüler



*Anna Bremer,
Auszubildende in Teilzeit*

Während meiner Recherche zu Teilzeitausbildungen stieß ich immer wieder auf die Internetpräsenz des BIBB. Nachdem ich gesehen habe, dass das BIBB sich nicht nur nach außen hin für diese innovative Ausbildungsform stark macht, habe ich mich sofort auf einen Ausbildungsplatz zur Kauffrau für

Büromanagement beworben. Für mich als Mutter zweier kleiner Kinder ist dieses Ausbildungsangebot Gold wert, da es eine große Chance ist, meine berufliche Zukunft voranzutreiben. Ich kann mir keinen idealeren Ausbildungsplatz vorstellen.

und Schülerinnen über die Ausbildungsmöglichkeiten im BIBB zu informieren und für die Ausbildung im BIBB zu gewinnen.

Im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann die Ausbildung im Institut auch in Teilzeit absolviert werden, wenn der/die Auszubildende Kinder oder pflegebedürftige Familienmitglieder im eigenen Haushalt betreut. Zurzeit bilden wir wieder eine Mutter in Teilzeit zur Kauffrau für Büromanagement aus.

Um jungen Menschen, die nach Schulende keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, eine Perspektive zu bieten, bietet das BIBB Einstiegsqualifizierungspraktika (EQ-Praktika) an. Das Praktikum wird in einem Ausbildungsberuf durchgeführt und von der BA finanziert. Die Praktikanten und Praktikantinnen besuchen zusammen mit unseren Auszubildenden die Berufsschule und erhalten die Möglichkeit, während des Praktikums Zusatzqualifikationen zu erlangen.

Dem BIBB ist es wichtig, die Vielfalt der Menschen im Institut beizubehalten. Neben einer erfolgreichen Kooperation mit dem Nell-Breuning-Berufskolleg in Bad Honnef, einer Berufsfachschule für Menschen mit körperlichen Behinderungen, bildet das BIBB seit dem Einstellungsjahrgang 2015 verzahnt mit dem Berufsbildungswerk (BBW) Neuwied einen Auszubildenden zum Kaufmann für Büromanagement aus. „Verzahnt“ heißt: Die theoretischen Ausbil-

dungsinhalte, die das BBW sicherstellt, werden mit den praktischen Inhalten und Erfahrungen im BIBB für den Auszubildenden verknüpft. In diesen Praxisphasen erlernen die Auszubildenden institutionelle Abläufe sowie Anforderungen und Strukturen des Ausbildungsbetriebs kennen. Die „Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken“ (VAmB) muss über mindestens sechs Monate und kann bis zu 1,5 Jahren vereinbart werden.

Der VAmB-Auszubildende besucht an zwei Tagen die Berufsschule im BBW Neuwied und wird über ein Jahr lang an drei Tagen im BIBB ausgebildet. Der bisherige Ausbildungsverlauf ist für alle Beteiligten sehr positiv, sodass wir zuversichtlich sind, auch im nächsten Jahr Auszubildenden des BBW Neuwied Ausbildungsphasen zu ermöglichen.

Das BIBB räumt Gleichstellungsbelangen eine hohe Bedeutung ein: Drei der vier Fachabteilungen sind an ihrer Spitze mit Frauen besetzt. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte liegt für 2015 bei 41 Prozent und der Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt bei 66 Prozent. ◀

„Um jungen Menschen, die nach Schulende keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, eine Perspektive zu bieten, bietet das BIBB Einstiegsqualifizierungspraktika (EQ-Praktika) an.“

Uwe Korber, Referatsleiter „Personal“

▶▶▶ Positionen, Perspektiven und Forschungsergebnisse zielgruppengerecht vermitteln





7. KOMMUNIKATION, WISSENS- TRANSFER UND VERNETZUNG

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Ob Tagespresse, Fernsehen, Hörfunk, Verbandszeitschrift oder Nachrichtenagentur, ob Berufsbildungsforscher/-innen, Prüfer/-innen oder Ausbilder/-innen im Betrieb, politische Institutionen oder internationale Besuchergruppen: Es gilt, einen breit aufgestellten Adressatenkreis zielgruppengerecht mit aktuellen Daten, Fakten und Informationen aus dem BIBB zu erreichen. Ein entsprechend vielfältiger Interessentenkreis wendet sich mit Anfragen täglich an das BIBB, nutzt Homepage, Online-Portale, Veranstaltungen, Publikationen oder die direkte Information durch Fachleute im Haus. Ziel unserer Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist es, diesen vielschichtigen Interes-

sen gerecht zu werden, aktuelle Informationen verständlich zu vermitteln, Entwicklungen rund um das Thema Berufsbildung voranzubringen und mitzugestalten sowie die intensive Kommunikation zwischen Praxis, Wissenschaft und Politik als BIBB-Markenzeichen weiter zu stärken und auszubauen.

Anfragen

2015 erreichten das BIBB rund 600 nationale und internationale Interview- und Informationsanfragen von Presse, Fernsehen und Hörfunk.

Thematische Schwerpunkte der Anfragen nationaler und internationaler Medien bei der Stabsstelle PR waren: ► ► ►

- Digitalisierung/Wirtschaft 4.0: Auswirkungen auf betriebliche Ausbildung und Ausgestaltung/Veränderung der Ausbildungsberufe und ihrer Inhalte
- Passungsprobleme/Fachkräftebedarf: Ausbildungsmarkt-Projektionen, Arbeitsmarktsituation, Berufe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen
- Themenkomplex „Berufe“: beliebteste/am stärksten vertretene Ausbildungsberufe und „aussterbende“ Berufe
- Studienaussteiger/-innen und deren Wechsel in berufliche Bildung
- V. a. im letzten Quartal 2015: Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beruf, ihre Vorbildung und mögliche Übernahmemechanismen

Am BIBB-Ausstellungs- und Messestand wurden aufgrund des anderen Nutzerkreises – v. a. Bildungspersonal aus unterschiedlichsten Bereichen der Aus- und Weiterbildung sowie interessierte Bürger/-innen – anders gelagerte Themen nachgefragt, so u. a.

- Durchlässigkeit (unter Bezug auf Meister/-in und Bachelor)
- Neuordnung/Modernisierung der Berufe im Einzelhandel
- Ausbildungsmöglichkeiten mit Zusatzqualifikationen
- Internationalisierung/Möglichkeiten der Beratung durch das BIBB/Kontaktherstellung
- Aktivitäten, Angebote und Informationen zu „Flüchtlinge in Ausbildung“

► Am stärksten nachgefragte Pressemitteilungen 2015 (Titel und Nummer der Pressemitteilung)

1. Mehr als ein Drittel aller neuen Ausbildungsverträge in nur zehn Berufen – Aktuelle Ergebnisse der BIBB-Erhebung zum 30. September 2014 (05/2015)
2. Start ins neue Ausbildungsjahr mit 17 modernisierten Ausbildungsberufen – BIBB-Präsident Esser: „Wirtschaft 4.0 wird Berufsbilder verändern“ (30/2015)
3. Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beruf – BIBB-Dossier mit aktuellen Informationen (39/2015)
4. IT-Berufe auf dem Prüfstand – BIBB startet neues Projekt (23/2015)
5. BIBB-Datenreport 2015: Ausbildungs-Mismatch heute – Fachkräfteengpässe morgen (15/2015)
6. Azubis haben erneut deutlich mehr im Portemonnaie – Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen 2014 (01/2015)
7. Ausbilden: Für Betriebe eine Investition, die sich auszahlt – BIBB-Studie zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung (08/2015)
8. Bei technischen Berufen drohen im Jahr 2030 flächendeckende Fachkräfteengpässe – Regionale Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen von BIBB und IAB (13/2015)
9. In Elektro- und Versorgungsberufen droht dramatischer Fachkräfteengpass – BIBB-Präsident Esser: „Duale Berufsausbildung weiter stärken“ (09/2015)
10. Praxiserprobte Instrumente für eine hochwertige Berufsausbildung – BIBB-Leitfaden „Qualität der betrieblichen Berufsausbildung“ (06/2015)

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

Pressemitteilungen

Mit über 50 Pressemitteilungen informierte das BIBB im Jahr 2015 über neue Daten, Fakten und Forschungsergebnisse, über Projekte, Online-Angebote, Publikationen und Veranstaltungen und damit über aktuelle Entwicklungen auf wichtigen Feldern der beruflichen Bildung. Über 7.500 Interessenten haben die BIBB-Pressemitteilungen abonniert, weitere rund 10.000 werden über den Wissenschafts-Informations-Dienst idw beliefert.

Newsletter

Der monatliche deutschsprachige Newsletter „BIBBaktuell“ informiert mittlerweile rund 4.300 Abonnentinnen und Abonnenten zeitnah über Projekte und Ergebnisse der Berufsbildungsforschung, über Analysen, Daten und Fakten, Veran-

staltungen und Publikationen sowie die internationalen Aktivitäten des BIBB.

Mit seinem englischsprachigen Newsletter „BIBB News“ stellt das BIBB der internationalen Fachöffentlichkeit ausgewählte Daten, Analysen, Kommentare und Forschungsergebnisse zu aktuellen Entwicklungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung zur Verfügung. Rund 1.800 Abonnentinnen und Abonnenten weltweit nutzen die alle zwei Monate erscheinenden komprimierten Informationen und weiterführenden Links. Beide Newsletter können unter www.bibb.de/newsletter abonniert werden.

Reden und Vorträge

In rund 45 Vorträgen, Impulsreferaten, Reden, Grußworten und Einführungen sowie bei Teilnahmen an öffentlichen Gesprächen und Diskussionen im In- und Ausland erläuterte BIBB-Präsident Esser seine Positionen und Empfehlungen zu aktuellen und Zukunftsfragen der beruflichen Bildung auf Basis der BIBB-Forschungsergebnisse. Gemäß den BIBB-Leitthemen für 2015 standen aktuelle Entwicklungen und Perspektiven mit Bezug auf Durchlässigkeit, Inklusion, Internationalisierung und – in zunehmendem Maß – Wirtschaft 4.0 auf der Agenda. So waren auch bei der Kabinettsklausur der Bundesregierung im Juni 2015 in Meseberg die Auswirkungen von Wirtschaft 4.0 auf die Qualifizierung im Berufsbildungssystem sein Thema. Zu den weiteren Vortragsthemen 2015 zählten Fachkräftesicherung, Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und Akademisierung, der DQR, die Jugendarbeitslosigkeit und das Employability-Verständnis des BIBB. www.bibb.de/de/208.php

Diese Reden und Vorträge sind Teil der insgesamt über 750 aktiven Beiträge der Beschäftigten aus dem „BIBB-Stamm“, also ohne Erfassung der Drittmittelprojekte, die 2015 auf Veranstaltungen in Form von Vorträgen, Präsentationen, Teilnahmen an Podiumsdiskussionen etc. erbracht wurden und so zur nationalen und internationalen Fachdiskussion zu Themen der beruflichen Bildung und ihrer Zukunft beigetragen haben.



Fachtagungen

Nach dem BIBB-Kongress im Vorjahr standen 2015 Tagungen und Workshops im Mittelpunkt des BIBB-Veranstaltungsprogramms. Als wenige Beispiele seien genannt:

- ▶ die Tagung „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“ (in Kooperation mit der Bundesstiftung Umwelt; Osnabrück)
- ▶ der Workshop „Duales Studium“ des BIBB-Hauptausschusses (unter Beteiligung von Fachleuten aus der Hochschul- und Berufsbildungsforschung sowie -praxis; Bonn)
- ▶ der Workshop „Strategien zur künftigen Fachkräftequalifizierung“ (auf Einladung von BIBB-Präsident Esser mit den Ausbildungsverantwortlichen von Audi, Currenta, Deutsche Telekom und Volkswagen; Bonn)

- ▶ die englischsprachige Konferenz „The Economics of Vocational Education and Training: Markets – Institutions – Systems“ (mit rund 90 Berufsbildungsforscherinnen und -forschern aus acht Ländern; Bonn)
- ▶ die europäische Fachtagung „Von Deutschlands Grenzen nach Brüssel und zurück – Grenzüberschreitende Berufsbildung zwischen europäischen Erwartungen und nationalen Erfordernissen“; Bonn)

Dokumentationen unter www.bibb.de/de/27519.php

Ein Highlight im wissenschaftlichen Diskurs war schließlich zum Jahresabschluss der Blick über den Tellerrand zu grundlegenden Ausrichtungen und Zukunftsaufgaben beruflicher Bildung durch Vortrag und Fachdiskussion mit Philosophie-Professor Julian Nida-Rümelin im BIBB. ▶ ▶ ▶

BIBB-Ausstellungsbeteiligung auf Messen und Veranstaltungen 2015

15.01.	MobiPro-EU Kongress 2015, Berlin
24.–28. 02.	didacta – die Bildungsmesse 2015, Hannover
17.–18. 03.	Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung: Perspektiven und Strategien 2015+, Osnabrück
26. 03.	2. BilRes-Netzwerkkonferenz „Bildung für Ressourcenschonung und Ressourceneffizienz“, Frankfurt/Main
22.–23. 09.	Konferenz „Ressourcenschonung und Ressourceneffizienz: ein (Bildungs-)Thema für alle!“, Berlin
24.–25. 09.	16. Christiani-Ausbildertag 2015 „Technische Berufsausbildung – sicher(t) die Zukunft“, Singen
05.–06. 11.	Fachtagung „The Economics of Vocational Education and Training: Markets – Institutions – Systems“, BIBB/Bonn
10.–11. 11.	ZWH Bildungskonferenz, Berlin
19.–20. 11.	1. Jahreskongress Berufliche Bildung, Stuttgart
26.–27. 11.	Fachtagung „Berufsbildung in Grenzregionen – Europäische Bildungspolitik trifft Praxis“, BIBB/Bonn
30. 11.–01.12.	BOP-Jahreskonferenz, Berlin
02.–04. 12.	Online Educa 2015, Berlin

didacta 2015, BIBB-Stand. Foto: BIBB/ES



Messen

Eine breitere Zielgruppe, insbesondere Bildungspersonal aus verschiedensten Bereichen der Aus- und Weiterbildung sowie interessierte Bürger/-innen, erreicht das BIBB mit seiner Teilnahme an Messen und Ausstellungen. An jeweils auf die Veranstaltung zugeschnittenen Ausstellungsständen stand die Beratung durch Expertinnen und Experten, durch Ansprechpartner/-innen aus dem StabPR-Team und die Information durch vor Ort nutzbare Online-Angebote und Publikationen im Mittelpunkt.

Hervorzuheben ist 2015 die Beteiligung des BIBB an Deutschlands größter Bildungsmesse „didacta“, diesmal in Hannover. Zu praktisch allen aktuellen BIBB-Themen waren nicht nur umfassende Informationen verfügbar, sondern auch Beratungsgespräche gefragt. Das benachbarte Forum „Berufliche Bildung“ vom BIBB und dem didacta-Verband bot u. a. eine Vielzahl von Vorträgen und einen Berufsorientierungsparcours „Try five“ zum Mitmachen.

Hinzu kommt eine große Zahl von Veranstaltungen, auf denen die Initiativen und Programmstellen im BIBB – wie iMOVE, NA beim BIBB und Jobstarter – separat vertreten waren. ◀

Hermann-Schmidt-Preis 2015

Die Bedeutung sogenannter „Soft Skills“ in der beruflichen Bildung nimmt zu. Begriffe wie Kommunikations-, Kooperations-, Kritik- und Teamfähigkeit fehlen in fast keiner Stellenausschreibung mehr. Über die fachliche Kompetenz hinaus ist soziale Kompetenz zu einem mitentscheidenden Faktor für den beruflichen Erfolg geworden; gerade in Nichtroutine-Situationen wird

das „zwischenmenschliche Können“ in der betrieblichen Praxis immer wichtiger. „Innovative betriebliche Modelle zur Förderung sozialer Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung“ lautete daher das Thema des Wettbewerbs um den „Hermann-Schmidt-Preis 2015“. Der Verein „Innovative Berufsbildung“ identifizierte und prämierte damit gezielt Projekte und Initiativen, die beispielhafte Modelle zu diesem

Thema entwickeln und nachweislich umgesetzt haben.

Ziel des Vereins – der vom BIBB sowie dem W. Bertelsmann Verlag (wbv) in Bielefeld getragen wird – ist es, mit dem jährlich verliehenen Preis auf innovative Ansätze in der Berufsbildungspraxis aufmerksam zu machen, diese zu fördern und als gute Beispiele zur Nachahmung zu empfehlen. ► ► ►

Aus den zum Wettbewerb eingereichten 22 Initiativen gingen als Sieger hervor:

	Projekt	Preisträger 2015	Preisgeld
Hermann-Schmidt-Preis 2015	„Geselle trifft Gazelle – Farben verbinden Kulturen“ Junge Malergesellen/-gesellinnen sowie Auszubildende im dritten Lehrjahr reisen einmal im Jahr für zehn Tage im Rahmen eines sozialen Projekts nach Ruanda. In Zusammenarbeit mit einem Zentrum für körperlich behinderte Kinder und Jugendliche sowie einer Berufsschule renovieren sie vor Ort unter Nutzung heimischer Materialien und Farben Klassen- und Schlafräume sowie Kantinen und Krankensäle.	Geselle trifft Gazelle e. V., Mainz	3.000 €
Sonderpreis	„AZUBI-Akademie“ Die „AZUBI-Akademie“ legt einen Schwerpunkt auf die Persönlichkeits(aus)bildung der Jugendlichen – u. a. mit Potenzialanalyse vor Beginn der Ausbildung, individuellen Förder- und Coaching-Empfehlungen, Intensivkursen oder auch Prüfungssimulationen	Malermester Michael Kiwall, Herdecke	1.000 €
Sonderpreis	„Erlebnis Ausbildung bei Merck“ Ziel des Projekts ist es, die Sozialkompetenzen der Auszubildenden umfassend zu fördern. Dazu gehören der Projektstart vor Ausbildungsbeginn, eine „Aktivwoche“, Teamevents, soziale Projekte sowie Auslandsaufenthalte.	Merck KGaA, Darmstadt	1.000 €
Sonderpreis des BMWi	„Michael Grübel – Helfende Hände“ Das firmeneigene, gemeinnützige Projekt „Helfende Hände“ wurde 2003 ins Leben gerufen, um gesellschaftliche Verantwortung und Vorbildfunktion zu übernehmen. Es fördert umfassend die sozialen, persönlichen und fachlichen Kompetenzen der Auszubildenden, u. a. durch „Zeit im Alter“ mit Unterhaltung und Präsentationen im Seniorenwohnheim.	Michael Grübel Trocknungsfachbetrieb, Bielefeld	1.000 €

Informationen zu allen Preisträgern unter www.bibb.de/de/27903.php

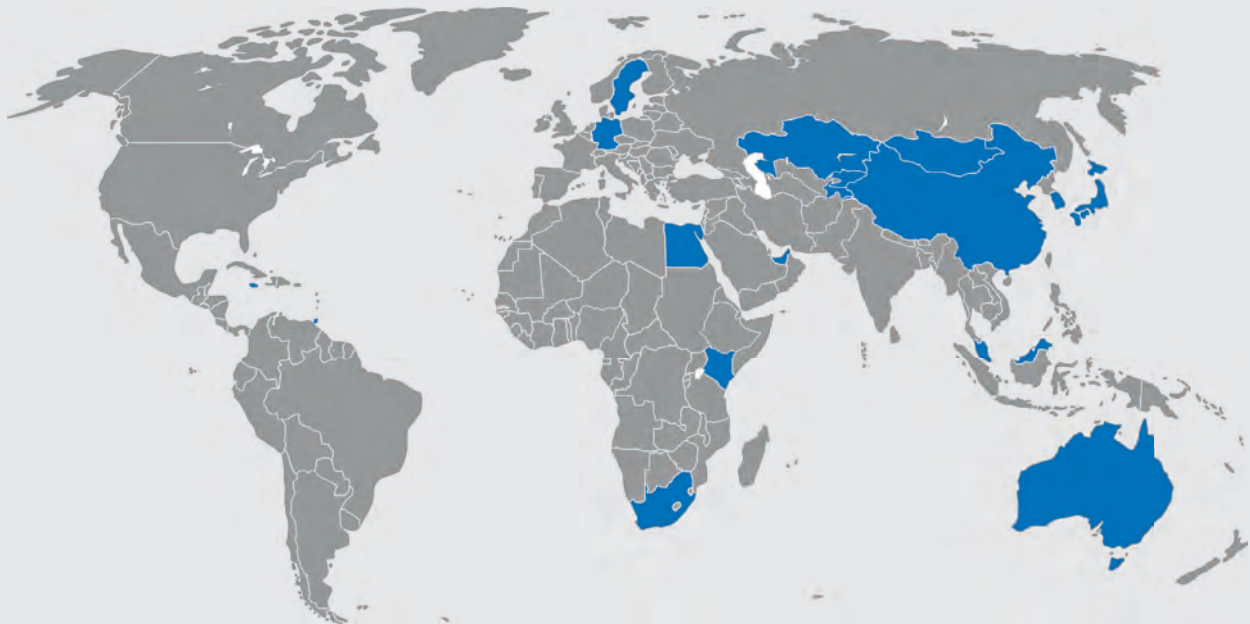


Namensgeber ist der frühere Präsident des BIBB, Prof. Dr. Hermann Schmidt, der das Institut von 1977 bis 1997 leitete. Die Preisverleihung fand am 2. November 2015 anlässlich einer Fachtagung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) in Berlin statt. ◀

„Die Bedeutung sogenannter ‚Soft Skills‘ in der beruflichen Bildung nimmt zu. Begriffe wie Kommunikations-, Kooperations-, Kritik- und Teamfähigkeit fehlen in fast keiner Stellenausschreibung mehr.“

Susanne Walter, StabPR

Herkunftsländer der Besuchergruppen 2015



- | | | |
|----------------|--------------------|----------------------------------|
| 1. Ägypten | 7. Kirgisistan | 13. Singapur |
| 2. Australien | 8. Kenia | 14. Südafrika |
| 3. Deutschland | 9. Macao | 15. Tadschikistan |
| 4. Jamaika | 10. Mongolei | 16. Trinidad und Tobago |
| 5. Japan | 11. Republik Korea | 17. Vereinigte Arabische Emirate |
| 6. Kasachstan | 12. Schweden | 18. VR China |

Besuchergruppen

Das BIBB war auch 2015 als nationales und internationales Kompetenzzentrum zur Erforschung und Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung stark nachgefragt. Die Stabsstelle „Strategische Kommunikation, Presse und Öffentlichkeitsarbeit“ informierte mit Unterstützung der Fachabteilungen nationale und internationale Gäste aus 18 Ländern über spezielle Fachthemen. Zu den Schwerpunkten gehörten dabei u. a. Kernaufgaben und Struktur des BIBB,

wesentliche Merkmale des dualen Ausbildungssystems, Berufsorientierung, Inklusion und Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Schwerpunktherkunftsländer waren Deutschland und China. Zu den Delegationen aus Deutschland zählten Expertengruppen wie der Berufsbildungsausschuss der IHK Pfalz oder auch der Landesausschuss des Baden-Württembergischen Handwerkstages. Auch Lehrende und Studierende von Universitäten mit Ausrichtung Berufsbildungspolitik, Sozial- und Wirtschaftspädagogik

aus Köln, Essen-Duisburg, Osnabrück sowie u. a. aus Zhongzhou, Henan und Chongqing waren unter den Gästen. ◀

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

Der Webauftritt des BIBB ist das führende Expertenportal zur beruflichen Bildung in Deutschland. Zusammen mit den Fach- und Projektportalen des BIBB werden mehr als 650.000 Internetseiten und Dokumente angeboten.

Mehr Aktualität und neue Themenseiten

Die für den BIBB-Internetauftritt erforderlichen redaktionellen Abläufe wurden 2015 grundlegend überarbeitet. Im Ergebnis profitieren die Zielgruppen des BIBB in Praxis, Wissenschaft und politischer Administration von einer deutlich höheren Aktualität und noch fundierteren Themenseiten. So wurden bis zum Jahresende mehr als 200 aktuelle Beiträge und Meldungen im Internetangebot veröffentlicht. Themenseiten wurden besonders zu Schlüsselthemen wie „Inklusion“, „Durchlässigkeit“, „Wirtschaft 4.0“ und „Berufsbildung international“ überarbeitet bzw. neu erstellt. Darüber hinaus wurden aktuelle Fragestellungen wie der zunehmende Fachkräfteengpass sowie das für die Zukunft bedeutsame Thema „Flüchtlinge und Berufsbildung“ aufgegriffen.

Themenseite zum Fachkräfteengpass



Angesichts der demografischen Entwicklung in Deutschland verschärfen sich die Probleme auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Die Themenseite „Fachkräfteengpässe: Mismatch auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt“ (→ Kap. 2) bündelt die BIBB-Expertise zu diesem Thema und stellt vielfältige Informationen bereit, u. a. aktuelle Beiträge, Interviews, ergänzende Hinweise und Publikationen.

www.bibb.de/fachkraefte

Themenseite „Flüchtlinge und Berufsbildung“



Die aktuelle Zuwanderung von Flüchtlingen bleibt nicht ohne Auswirkung auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Das BIBB beschäftigt sich in vielerlei Hinsicht damit, wie

die Integration von Flüchtlingen in Ausbildung, Weiterbildung und Beruf gelingen kann. Auf der Themenseite „Flüchtlinge und Berufsbildung“ werden praktische Informationen sowie Daten zur Verfügung gestellt (→ Kap. 5).

www.bibb.de/fluechtlinge

Mitarbeiterprofile



Seit April 2015 können sich die wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen sowie Führungskräfte des BIBB mit ihrem beruflichen Profil der Öffentlichkeit vorstellen. In den Profilen können, neben Namen und Kontaktdaten, auch Informationen zu Forschungsthemen, Arbeitsschwerpunkten, Projekten, Literatur sowie zum beruflichen Werdegang abgebildet werden. Eine Verlinkung zu den neu entstandenen Mitarbeiterprofilen leitet direkt zu diesen Informationen. Mehr als 150 Mitarbeiter/-innen haben diese Möglichkeit bereits genutzt, und der Bereich „Personen“ gehört inzwischen zu den besonders häufig aufgerufenen Seiten im Internetangebot.

www.bibb.de/personen

Darstellung der BIBB-Forschungsaktivitäten – besserer Zugang, redaktionell weiterentwickelt



Forschungsprojekte und Studien durchführen, Daten und Statistiken auswerten, Tagungen vorbereiten und mit Universitäten und Hochschulen zusammenarbeiten – das sind nur einige Bereiche der BIBB-Forschungsarbeit. Zur verbesserten Darstellung der Forschungsaktivitäten wurden die Informationen aus diesem Bereich beim Relaunch des BIBB-Internetangebotes (2014) in einem Einstiegsportal gebündelt (www.bibb.de/forschung) und 2015 fachlich und redaktionell weiterentwickelt. Für die interessierte Fachöffentlichkeit stehen so ein erleichterter Zugang und verbesserte Nutzungsmöglichkeiten des Internetangebotes zur Verfügung, und auch ein direkter Zugang zu weiterführenden forschungsrelevanten Informationen. Dazu gehören, neben den Projekten, den Aufgaben und dem Selbstverständnis des BIBB, auch die Gremien sowie der Zugang zu Erhebungen und Statistiken in der Berufsbildung. Die Ergänzung dieser Liste um die Punkte „Kooperation mit Hochschulen und Forschungsinstitutionen“ sowie „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ zeigt



*Dr. Uwe Lehmpfuhl,
Kommissarischer Arbeitsbereichsleiter „Internet,
Anfragenkoordination, Internes Wissensmanagement“*

Ein Jahr nach dem Relaunch hat sich der neue BIBB-Internetauftritt etabliert. Über die Startseite können tagesaktuell qualitätsgesicherte Informationen abgefragt werden. Die überarbeiteten Forschungsseiten sowie die neuen Mitarbeiterprofile tragen zu einem leistungsfähigen Wissensmanagement bei. Das Internetangebot bewährt sich besonders auch dann, wenn es darum geht, neue Anforderungen wie das Thema „Flüchtlinge und Berufsbildung“ zeitnah aufzugreifen. Hinweise zum Inhalt, Korrekturbedarf, Lob und Kritik sind willkommen: internet@bibb.de

die Bedeutung, die diesen Bereichen vom BIBB zugeschrieben wird. Der Navigationspunkt „Forschungsdaten-zentrum“ (FDZ) führt zum umfangreichen Datenangebot und den dazugehörigen Dokumentationen, die auch für externe Forscher/-innen eine spannende Datenbasis darstellen.

Die „Aktuellen Beiträge“ auf der BIBB-Homepage bibb.de/forschung informieren schließlich über Veröffentlichungen, Tagungen, Forschungsergebnisse und weitere Aktivitäten aus der Forschung. ◀

► Das BIBB auf Twitter – immer bestens informiert

Das BIBB informiert täglich über den Kurznachrichtendienst Twitter – dem sozialen Netzwerk für die fachliche Kommunikation zentraler Institutionen, Behörden und Medien – seine Zielgruppen aus Berufsbildungspraxis, Berufsbildungspolitik und wissenschaftlicher Fachöffentlichkeit. Anfang Oktober 2015 konnte die 1.000-Follower-Marke gebrochen werden, und jeden Monat kommen rund 50 Follower – also Twitter-Nutzer/-innen, die dem BIBB aktiv folgen – hinzu. Darunter sind alle Zielgruppen des BIBB, auch das BMBF, das seit Jahresbeginn 2015 selbst erfolgreich einen Twitter-Kanal unterhält. Seien auch Sie jederzeit gut informiert – folgen Sie dem BIBB unter https://twitter.com/BIBB_de

Publikationen

2015 wurde die Idee realisiert, die Veröffentlichungsreihen für Wissenschaft, Politik und Praxis in einem Produktfilm vorzustellen, um die Bandbreite der BIBB-Themen über einen neuen Medienkanal bekannter zu machen.

www.bibb.de/produktfilm

Zugleich hat das BIBB zentrale Themen der Berufsbildung, wie „Inklusion“, „Internationalisierung der beruflichen Bildung“ und „Durchlässigkeit“, aufgegriffen. Ebenfalls im Fokus der Aufmerksamkeit stand das vielfach diskutierte Thema „digitale Wirtschaft“ bzw. „Wirtschaft 4.0“. Folgende Publikationen zu diesen und weiteren Themen sind 2015 erschienen:

Datenreport zum Berufsbildungsbericht



Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung wurde 2015 zum siebten Mal vom BIBB herausgegeben. Er enthält umfassende Daten und Zeitreihen, Informationen und Analysen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung, gibt einen Überblick über Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der Berufsausbildung und informiert über internationale Indikatoren und

Benchmarks. Schwerpunktthema des BIBB-Datenreports 2015 ist „Ausbildungs-Mismatch heute – Fachkräfteengpässe morgen und übermorgen“. Der Datenreport ist als gedruckte Version sowie Open Access im Internet als Online-Variante verfügbar:

www.bibb.de/datenreport

Berichte zur beruflichen Bildung



In dieser Reihe wissenschaftlicher Fachpublikationen sind 2015 folgende Themenbände erschienen:

- ▶ Sozialpartnerschaftliches Handeln in der betrieblichen Bildung
- ▶ Berufswünsche benachteiligter Jugendlicher
- ▶ Kaufmännische Berufe – Charakteristik, Vielfalt und Perspektiven
- ▶ Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung
- ▶ Chancen und Risiken aus der demografischen Entwicklung für die Berufsbildung in den Regionen
- ▶ „Planspiele und Serious Games in der beruflichen Bildung“ in 5. Aufl.
- ▶ Diffusion neuer Technologien
- ▶ Wirkung von Fördermaßnahmen im Übergangssystem

www.bibb.de/BzbB

Ausbildung gestalten



Mit konkreten Tipps und praktischen Anleitungen richtet sich die Schriftenreihe „Ausbilden gestalten“ direkt an die Ausbildungspraxis und unterstützt das Ausbildungspersonal bei der täglichen Arbeit mit den Auszubildenden. 2015 sind erschienen:

- ▶ Rechtsanwalts-, Notar-, Rechtsanwalts- und Notar-, Patentanwaltsfachangestellte/-r
- ▶ Stanz- und Umformmechaniker/-in
- ▶ Fertigungsmechaniker/-in

www.bibb.de/Ausbildung-gestalten

Berufsbildung in der Praxis und kostenlose Checklisten



In der Reihe „Berufsbildung in der Praxis“ ist der Band „BloK – Das online-Berichtsheft“ erschienen. Der Leitfaden richtet sich an betriebliches Ausbildungspersonal und Berufsschullehrende und führt schrittweise in die Benutzung des Online-Berichtsheftes ein, in dem die Auszubildenden ihre beruflichen Tätigkeiten dokumentieren.

Als kostenlose Checklisten wurden der Band „Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen“ und der „Leitfaden – Qualität der betrieblichen Berufsausbildung“ neu aufgelegt, letzterer auch in einer englischsprachigen Ausgabe.

Berufsbildung in der Praxis:

www.bibb.de/BbidP

Kostenlose Checklisten und Informationen über das BIBB:

www.bibb.de/infos

BIBB REPORT



Mit vertiefenden Daten, Fakten und Analysen zu aktuellen Fragestellungen der Berufsbildung positionierte sich das BIBB 2015 mit folgenden Ausgaben des BIBB REPORT:

- ▶ Ausbildung in Deutschland weiterhin investitionsorientiert
- ▶ Wie bewerten angehende Mechaniker/-innen die Qualität ihrer betrieblichen Ausbildung?
- ▶ Ausbildungschancen junger Migranten und Migrantinnen unterschiedlicher Herkunftsregionen
- ▶ Rückzug von Betrieben aus der beruflichen Ausbildung: Gründe und Muster

Per Mail an vertrieb@bibb.de können Sie den BIBB REPORT kostenfrei abonnieren.

www.bibb.de/bibbreport

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)



Ganz besonders ist auf das Heft 6/2015 der Fachzeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)“ hinzuweisen. Dieses widmete sich dem aktuellen Thema „Lernen für die digitale Wirtschaft“ und liefert interessante Beiträge zur Frage, wie die technologischen Entwicklungen Anforderungen an die Facharbeit und die Fachkräftequalifizierung in Zukunft verändern werden. Den Blick zurück richtete demgegenüber die Ausgabe 5: 25 Jahre Deutsche Einheit waren Anlass, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede beider Systeme sowie Etappen und Herausforderungen des Transformationsprozesses Revue passieren zu lassen und dazu auch Zeitzeugen zu interviewen. Aus dieser Rückschau ergeben sich viele Impulse auch für die aktuellen Fragen der Berufsbildung. Weitere Themen der BWP 2015 waren:

- ▶ Lernorte
- ▶ Inklusion
- ▶ Berufsbildung und Hochschule
- ▶ Berufsbildungspersonal



Zusätzlich erschien eine englischsprachige Sonderausgabe der BWP: „VET Trends 2016“.

www.bwp-zeitschrift.de

Für 2016 sind folgende Themenschwerpunkte vorgesehen:

- ▶ Migration und Flüchtlinge
- ▶ Forschungsdaten aus dem BIBB
- ▶ Bildungs- und Berufsverläufe
- ▶ Passungsprobleme
- ▶ Guidance – Wege in berufliche Bildung
- ▶ Sprache im Beruf

Wissenschaftliche Diskussionspapiere



2015 wurden aktuelle Daten, Fakten oder (Teil-)Ergebnisse von Studien und Evaluationen in folgenden wissenschaftlichen Diskussionspapieren veröffentlicht:

- Kompetenzorientierte Prüfungen im Beruf Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen – Fachrichtung Versicherung – Stand und Perspektiven
- Trenderkennung in der Berufsbildung
- Evaluation der Ausbildung im Einzelhandel
- Berufsbildungsberichterstattung in Vietnam – eine Reflexion des Beratungsprozesses
- Berufsbildung und Hochschulbildung
- Wege zur Inklusion in der beruflichen Bildung
- Berufliche Orientierung junger Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Erfolgchancen beim Übergang in betriebliche Berufsausbildung
- Fachkräfte in den Werkstätten für behinderte Menschen
- Erzieherinnen und Erzieher in der Erwerbstätigkeit
- (Vollzeit-)Schulische Ausbildungsgänge mit einem beruflichen Abschluss gemäß und außerhalb BBiG/HwO

- Short-Cycle-Qualifikationen – Ihr Stellenwert im Bildungs- und Beschäftigungssystem in den USA und der EU
- Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung
- Energieholzanzubau und Qualifizierung – Früherkennung und Praxisrelevanz

www.bibb.de/wdp

BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte



In der Reihe „BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte“ finden sich Datensatzbeschreibungen und Methodendokumentation zu Daten der Berufsbildungsforschung. Diese Reihe wendet sich insbesondere an Wissenschaftler/-innen, die an der Sekundäranalyse von BIBB-Mikrodaten interessiert sind. Die BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte beinhalten auch methodische Aspekte der Datengenerierung zu einzelnen Datensätzen und zum Umgang mit ihnen. Erschienen sind 2015:

- BIBB-Qualifizierungspanel 2013
- Imputation der fehlenden Vorzeichen bei der Erhebung der Veränderung der tatsächlichen Wochenarbeitszeit in der Task-Zusatzbefragung 2012. Dieser Daten- und Methodenbericht ist auch in englischer Sprache erhältlich.
- wbmonitor 2013

www.bibb.de/FDZ-Berichte

iMOVE



Leitfäden und Studien zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland, zu Exportmärkten und zu Rahmenbedingungen für den Export von Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen erstellt iMOVE – International Marketing of Vocational Education. 2015 sind neu erschienen:

- Developing Skills for Employability with German Partners. 8 Success Stories from the Medical and Geriatric Care Sector
- Marktstudie Malaysia für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung
- Marktstudie Kolumbien für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung
- Marktstudie Polen für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung
- iMOVE-Jahresbericht 2014 (auch in englischer Sprache)

www.bibb.de/iMOVE-Publikationen



*Sigrid Koppenhöfer,
Lektorat und Herstellung im Arbeitsbereich
„Publikationsmanagement/Bibliothek“*

Das BIBB veröffentlicht seine Expertisen als Print- und Online-Ausgaben. Wir vom Team Veröffentlichungen verfolgen dabei den Anspruch, die zahlreichen Publikationen in hochwertiger Qualität zu produzieren. So ist gewährleistet, dass die Öffentlichkeit jederzeit

Zugang zu qualitätsgesicherten und aktuellen Forschungs- und Arbeitsergebnissen aus dem Bereich der Berufs- und Weiterbildung hat.

Fachbeiträge im Internet

Mit Fachbeiträgen zu aktuellen berufsbildungspolitischen Themen nutzt das BIBB das Internet als Publikationsmedium. Zielgruppen sind in erster Linie Entscheidungsträger/-innen sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Berufsbildungsplanung, der Berufsbildungspraxis und der wissenschaftlichen Fachöffentlichkeit. 2015 sind folgende Fachbeiträge erschienen

- Ausbildung und Beschäftigung im Handwerk
- IT-Berufe und IT-Kompetenzen in der Industrie 4.0
- Megatrends
- Tarifliche Ausbildungsvergütung 2014: Deutliche Erhöhung in West und Ost
- Personalgewinnung von Weiterbildungsanbietern

www.bibb.de/fachbeitrag

► Verzeichnis anerkannter Ausbildungsberufe

Alljährlich erscheint das „Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe“. Hier sind alle staatlich anerkannten Ausbildungsberufe sowie sich in Erprobung befindende, aufgehobene und geänderte Berufe im dualen System zu finden.
www.bibb.de/berufe

Das BIBB hält zahlreiche Open-Access-Angebote vor. Dabei nutzen wir das Creative Commons-Lizenzmodell (CC-Lizenz) und lizensieren unsere Produkte unter CC Lizenz 3.0 bzw. 4.0 International: Namensnennung – nicht kommerziell – keine Bearbeitung (BY-NC-ND 4.0). Weitere Informationen dazu finden Sie unter
www.bibb.de/cc-lizenz

Weiterführende Informationen zu den Veröffentlichungen des BIBB sind im gedruckten Veröffentlichungsverzeichnis 2016 zu finden. Bestellung unter vertrieb@bibb.de ◀
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Kooperationen mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen, AG BFN und Friedrich-Edding-Preis

Das BIBB erweiterte 2015 seine Zusammenarbeit mit Forschungseinrichtungen um eine Kooperationsvereinbarung mit der FernUniversität in Hagen. Inhaltlich wird die Kooperation mit dem Lehrgebiet „Lebenslanges Lernen“ des Instituts für Bildungswissenschaften und Medienforschung ausgestaltet. Im Mittelpunkt der Zusammenarbeit stehen die Themen „Akademisierung der Berufsbildung“ und „Qualifizierung des Ausbildungspersonals“. In den nächsten fünf Jahren werden gemeinsam Forschungsprojekte durchgeführt und Veröffentlichungen herausgegeben. Mitarbeiter/-innen des BIBB werden Lehraufträge übernehmen sowie Examensarbeiten betreuen.

Neben der projektbezogenen Zusammenarbeit mit universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen unterhält das BIBB somit 15 Kooperationsvereinbarungen mit deutschen Hochschulen und eine Stiftungs-Juniorprofessur, die am Institut für Soziologie und Sozialpsychologie der Universität zu Köln eingerichtet ist. An den Hochschulen führten Mitarbeiter/-innen des BIBB 2015 rund 20 Lehrveranstaltungen durch.

Im Rahmen seiner Kooperationsaktivitäten hat das BIBB zudem zwei Bundeskanzler-Stipendiaten aus Indien und den USA aufgenommen ► ► ►

Forschungsdatenzentrum (BIBB-FDZ)

Das Forschungsdatenzentrum im BIBB (BIBB-FDZ) transformiert Mikrodatenbestände, d. h. die im Zuge einer quantitativen Befragung generierten Rohdaten, zahlreicher BIBB-Forschungsprojekte in datenschutzrechtlich unbedenkliche Forschungsdaten. Diese Forschungsdaten werden dokumentiert und archiviert und anschließend der nicht kommerziellen Forschung für wissenschaftliche Auswertungen zur Verfügung gestellt.

Das Datenangebot des BIBB-FDZ besteht derzeit aus 57 Forschungsdatensätzen, von denen elf 2015 neu veröffentlicht wurden. Zusätzlich wurden im Zeitraum von 2013 bis 2015 sukzessive insgesamt 19 Erhebungswellen des Referenz-Betriebs-Systems in das BIBB-FDZ-Angebot aufgenommen.

Nachdem 2014 – zur Unterstützung des Einsatzes von Forschungsdaten in der universitären Lehre – Campus-Files (CF) für die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 und 2012 erstellt wurden, folgte 2015 aufgrund der BIBB-externen Nachfrage die Veröffentlichung acht weiterer Campus-Files. Es handelt sich dabei um die CF der „BIBB/IAB-Erhebungen 1979 bis 1998/99“, der „Übergangsstudie 2006 und 2011“, der „BIBB Task-Zusatzbefragung 2012 zur Haupterhebung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012“ sowie der „BIBB-Studie Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden 2008“.

men. Beide werden ein Jahr lang das deutsche Berufsbildungssystem erforschen. Ihr Ziel ist es, Modelle für die Entwicklung dualer Elemente für das Berufsbildungssystem des eigenen Landes abzuleiten. Eine wichtige Frage ist dabei, wie Betriebe überzeugt werden können, sich an der Ausbildung zu beteiligen, und wie deutsche Bildungsanbieter das unterstützen können. Das BIBB wird häufig als Gastgeber für Forschungsaufenthalte ausgewählt. Gastwissenschaftler/-innen können dabei nicht nur auf die Infrastruktur des BIBB zurückgreifen, sondern auch auf die Vernetzung des BIBB mit Akteuren der Berufsbildung.

Ein besonderes Anliegen des BIBB ist weiterhin die Förderung des

schungsnetz (AG BFN) wurde der Friedrich-Edding-Preis für Berufsbildungsforschung zum zweiten Mal vergeben. Ausgezeichnet wurden vier herausragende Dissertationen, die sich mit Fragen der Berufsbildung beschäftigen. Die AG BFN ist ein Netzwerk von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus Hochschulen sowie aus öffentlichen und privaten Institutionen, die Beiträge zur Berufsbildungsforschung aus unterschiedlichsten wissenschaftlichen Disziplinen leisten. Ziel ist es, neben der Nachwuchsförderung die wissenschaftliche Zusammenarbeit zu verbessern, den Austausch von Forschungsergebnissen, Meinungen und Erfahrungen zu unterstützen sowie relevante Forschungsfelder zu identifizieren. ◀

„Neben der projektbezogenen Zusammenarbeit mit universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen unterhält das BIBB 15 Kooperationsvereinbarungen mit deutschen Hochschulen und eine Stiftungs-Juniorprofessur.“

Dr. Christiana Widera, wissenschaftliche Mitarbeiterin

wissenschaftlichen Nachwuchses. Das BIBB bietet Praktika und Stellen für Studierende und Promovierende an. Zusammen mit seinen Netzwerkpartnern der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsfor-

Kooperation mit Hochschulen und Forschungsinstituten: www.bibb.de/de/1225.php, Friedrich-Edding-Preis 2015: www.bibb.de/de/pressemitteilung_35619.php, AG BFN: www.agbfn.de



Anett Friedrich,
wissenschaftliche Mitarbeiterin im
Forschungsdatenzentrum im BIBB

Das BIBB verfügt über eine Vielzahl for-
schungsrelevanter Daten zur Berufsbildungs-
forschung mit einem breiten Auswertungspo-
tenzial. Aufgabe des Forschungsdaten-zentrums
ist es, diese in anonymisierter Form der
externen Wissenschaft zugänglich zu machen.

Durch die Bereitstellung gültiger und verlässlicher Forschungsdaten unterstützt das
BIBB-FDZ damit die Bearbeitung innovativer Forschungsfragen auch außerhalb der
eigenen Institution.

Weiterhin hat das BIBB-FDZ die
Forschungsdaten der Welle 2013
des „BIBB-Qualifizierungspanels“
sowie der „Erhebungswelle 2013 des
wbmonitor“ veröffentlicht. Diese
Forschungsdatenbestände sind
jeweils ausführlich in einem Daten-
und Methodenbericht dokumen-
tiert. In Form einer Kurzdokumen-
tation stehen die Forschungsdaten
der „BIBB/BAuA-Jugenderwerbstä-
tigenbefragung 2012“ der externen
Wissenschaft zur Verfügung.

Um international arbeitenden Da-
tennutzern und Datennutzerinnen
die Arbeit mit den Forschungsdaten
der „BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbe-
fragung 2012“ zu erleichtern, wird

seit Frühjahr 2015 über das BIBB-
FDZ – neben dem englischsprachi-
gen Internetauftritt sowie englisch-
sprachigem Fragebogen – auch ein
Programm zur Übersetzung der
Variablenamen und Wertelabels
im entsprechenden Scientific Use
File (SUF) der „Erwerbstätigen-
befragung 2012“ angeboten. Dies
bietet den Vorteil, dass alle Daten-
nutzer/-innen eine einheitliche und
standardisierte englischsprachige
Version des Datensatzes nutzen und
individuelle Übersetzungsleistungen
entfallen können.

Eine kontrollierte Weitergabe der
Forschungsdatensätze erfolgte
2015 an etwas mehr als 110 neue

Forschungsprojekte und damit an
etwa 160 externe Datennutzer/-in-
nen. Von den Forschungsprojekten
entfallen ca. 25 Prozent auf CF,
die hauptsächlich für studentische
(Abschluss-)Arbeiten und/oder
Lehrveranstaltungen verwendet
werden.

Am 3. und 4. November 2015 veran-
staltete das BIBB-FDZ in Kooperati-
on mit den Forschungsdaten-zentren
der Statistischen Ämter des Bundes
und der Länder in Bonn eine Nutzer-
konferenz zum Thema „Bildung und
Beruf“. Im Rahmen der Konferenz
stellten Forschende aus dem In- und
Ausland empirische Ergebnisse zu
arbeits- und lebensweltlichen Aspek-
ten des Erwerbs und der Verwertung
von Bildung und Beruf auf Basis der
Forschungsdaten der ausrichtenden
Institutionen vor und diskutierten
die Ergebnisse. Die Veranstaltungs-
dokumentation der vorgestellten
Arbeiten ist unter http://www.forschungsdaten-zentrum.de/veranstaltungen/konferenz_bildung-und-beruf_2015/index.asp eingestellt. ◀
www.bibb-fdz.de
<http://metadaten.bibb.de>

„Eine kontrollierte Weitergabe der
Forschungsdatensätze erfolgte 2015 an
110 neue Forschungsprojekte und damit an
etwa 160 externe Datennutzer/-innen.“

Dr. Holger Alda, Arbeitsbereichsleiter „Forschungsdaten-zentrum (BIBB-FDZ)“

Literaturdatenbank und Auswahlbibliografien

Die Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB) weist seit Anfang der 1990er-Jahre die deutschsprachige Fachliteratur zur Berufsbildung systematisch nach. Sie wird vom BIBB herausgegeben und steht kostenfrei im Internet unter

www.ldbb.de zur Verfügung. Kooperationspartner sind u. a. das Fachportal Pädagogik, das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) sowie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die LDBB enthält

aktuell über 60.000 Literaturnachweise (Stand: Dezember 2015) und wird ständig aktualisiert. Fachpublikationen können auch über eine E-Mail an ldbb@bibb.de gemeldet werden.

► Neue Auswahlbibliografien der Literaturdokumentation:

Fachkräftebedarf und Fachkräftengpässe

► Weitere verfügbare Themen:

Akademisierung der Berufswelt

Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Attractiveness of vocational education and training: Permeability, successful school-to-work transitions and international mobility

Ausbildungsreife junger Menschen

Benachteiligtenförderung

Berufliche Bildung in kaufmännischen Berufen

Berufliche Handlungskompetenz

Berufsausbildung in Teilzeit

Berufsbildungsforschung – Theorie und Methodik

Berufskonzept

Berufsorientierung

Bildungsberatung

Bildungscontrolling

Demografischer Wandel und berufliche Bildung

Duale Studiengänge

Durchlässigkeit im Bildungssystem

Der europäische Berufsbildungsraum

Gesundheits(fach)berufe

Gesundheitsförderung in der Ausbildung

Heterogenität in der Berufsbildung

Inklusion in der beruflichen Bildung

Junge Menschen mit Migrationshintergrund

Kompetenz in der beruflichen Bildung: Begriff, Erwerb, Erfassung, Messung

Modelle, Konzepte und Perspektiven für das duale System

Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung

Personal in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Qualität in der beruflichen Bildung

Übergangssystem und Übergangsmanagement: Studien, Gutachten und Forschungsbeiträge

Übergänge: Jugendliche an der ersten und zweiten Schwelle

Vocational education and training in European countries

Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Weiterbildung älterer Beschäftigter

Weiterentwicklung von Berufen – Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung

Wissensmanagement – Entwicklungen, Perspektiven, Anwendungen in der Praxis

Zertifizierung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen

Auswahlbibliografien zum Download unter: www.bibb.de/auswahlbibliografien



Anhang A

Das BIBB im Internet

1. Das BIBB	
Leitung und Organisation Vorstellung der Organisationseinheiten, Organigramm des BIBB	www.bibb.de/organisation
Gremien Hauptausschuss, Wissenschaftlicher Beirat, Ausschuss für Fragen behinderter Menschen	www.bibb.de/gremien
Aufgaben und Leitlinien Aufgaben des BIBB, Leitbild, Zielgruppen sowie Leitlinien wie die Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und die Qualitätsentwicklung im BIBB	www.bibb.de/aufgaben
Mitarbeiterprofile Das wissenschaftliche Personal im BIBB	www.bibb.de/personen
Karriere, Jobs, Ausbildung Ihre Karriere im BIBB	www.bibb.de/karriere
2. Die Themen	
Berufe Informationen zu den Aus- und Weiterbildungsberufen des Dualen Systems nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO)	www.bibb.de/berufe
Praxis und Programme Informationsangebot für die Berufsbildungspraxis. Zur Praxisunterstützung übernimmt das BIBB auch Aufgaben als Programmträger	www.bibb.de/praxis
BIBB-Modellversuche Außerschulische Modellversuche als Instrument der Innovation von Aus- und Weiterbildung	www.bibb.de/modellversuche
Überbetriebliche Bildungsstätten und Kompetenzzentren (ÜBS) ÜBS sind Einrichtungen zur Durchführung beruflicher Aus- und Weiterbildungslehrgänge in Ergänzung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, insbesondere der Klein- und Mittelbetriebe	www.bibb.de/uebs
Werkzeugkasten Werkzeugkasten zur Handlungsorientierung von Prüfungsaufgaben	www.bibb.de/werkzeugkasten
Planspielforum Planspiele in der beruflichen Bildung	www.bibb.de/planspielforum
Forschung Forschung im BIBB	www.bibb.de/forschung
Datenbank der Projekte des BIBB (DaPro) DaPro dokumentiert die Forschungs- und Entwicklungsprojekte sowie die wissenschaftlichen Dienstleistungen des BIBB	www.bibb.de/dapro
Berufsbildung international Das BIBB beteiligt sich aktiv an der Gestaltung des europäischen Bildungsraums	www.bibb.de/international
German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training (GOVET) GOVET ist Bestandteil der Strategie der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand	www.bibb.de/govet



Anhang A

Das BIBB im Internet

2. Die Themen	
Übergänge in Ausbildung und Beruf Informationen zum Übergangsgeschehen: Berufsorientierung, „Erste Schwelle“, „Zweite Schwelle“	www.bibb.de/uebergaenge
Themenseite „Flüchtlinge und Berufsbildung“ Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beruf	www.bibb.de/fluechtlinge
Berufliche Ausbildung In diesem Bereich finden Sie u. a. Informationen zur Beteiligung der Betriebe und zum Berufsbildungspersonal	www.bibb.de/berufliche-ausbildung
AusbildungsPlus Überblick über Ausbildungsangebote mit Zusatzqualifikationen und duale Studiengänge sowie Informationen rund um die Berufsausbildung	www.bibb.de/ausbildungsplus
Qualifikations- und Kompetenzentwicklung Die Entwicklung beruflicher Kompetenzen von Auszubildenden sowie die Entwicklung von Qualifikationen werden analysiert	www.bibb.de/kompetenzen
BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen Ergebnisse und Daten zu langfristigen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt	www.bibb.de/qube
Themenseite „Wirtschaft 4.0 – Digitalisierung der Arbeitswelt“ „Wirtschaft 4.0“ ist das Zukunftsthema für deutsche Unternehmen und für die Rekrutierung geeigneter Fachkräfte von enormer Bedeutung	www.bibb.de/wirtschaft40
Netzwerk Qualifizierung Elektromobilität (NQuE) Bildung und Qualifizierung sind entscheidende Grundlagen für ein wettbewerbsfähiges Gesamtsystem der Elektromobilität	www.bibb.de/nque
Berufliche Weiterbildung Weiterbildung ist ein zentrales Element lebensbegleitenden Lernens	www.bibb.de/weiterbildung
Daten Bildungsberichterstattung Auswertungen und Analysen	www.bibb.de/daten
Ausbildungsvergütung Seit über 25 Jahren beobachtet und analysiert das BIBB die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen	www.bibb.de/dav
Datensystem Auszubildende (DAZUBI) Vom BIBB aufbereitete Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung jährlich zum 31.12.)	www.bibb.de/dazubi
BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09. Ergebnisse der jährlichen Untersuchung	www.bibb.de/naa309
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland	www.bibb.de/erwerbstaetigen-befragung
Datenreport zum Berufsbildungsbericht Als Ergänzung des Berufsbildungsberichts bietet der Datenreport des BIBB umfassende Informationen und Analysen rund um die Entwicklung der beruflichen Bildung	www.bibb.de/datenreport



Anhang A

Das BIBB im Internet

Integrierte Ausbildungsberichterstattung Bildungsstatistik und Indikatorensystem	www.bibb.de/indikatorik
Referenzbetriebssystem Mit dem Referenz-Betriebs-System (RBS) werden derzeit rund 1.500 Betriebe drei- bis viermal im Jahr zu aktuellen Fragestellungen der betrieblichen Berufsausbildung befragt	www.bibb.de/rbs
3. Unser Service	
Presse Pressemitteilungen, Interviews, Reden	www.bibb.de/presse
Veröffentlichungen Über das elektronische Veröffentlichungsverzeichnis können die Publikationen des BIBB recherchiert und heruntergeladen bzw. bestellt werden.	www.bibb.de/veroeffentlichungen
Newsletter Abonnieren Sie den BIBB-Newsletter „BIBBaktuell“, um aktuelle Informationen zu Fragen der Berufsbildung zu erhalten	www.bibb.de/newsletter
Veranstaltungen Das BIBB beteiligt sich vielfältig an Messen und Veranstaltungen	www.bibb.de/veranstaltungen
Bibliothek- und Literaturdokumentation Literaturdatenbank Berufliche Bildung, Fachinformationsservice, Bibliotheksservice, Open Access	www.bibb.de/literatur
Schlagworte A-Z Zugang zum BIBB-Internetangebot nach Schlagworten	www.bibb.de/a-z



Anhang B

Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2015

Die Literaturangaben wurden nach den „Regeln für die alphabetische Katalogisierung in wissenschaftlichen Bibliotheken“ erstellt und gestaltet:

Allgemeinbildende Höherqualifizierung im Übergangsbereich: ein Erfolgsindikator aus der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) / Regina Dionisius; Amelie Illiger; Friedel Schier.

In: Wirkung von Fördermaßnahmen im Übergangssystem: Forschungsstand, Kritik, Desiderata / Heike Solga [Hrsg.]; Reinhold Weiß [Hrsg.]. – Bielefeld. – (2015), S. 117–137

Berufseinstiegsbegleitung: zentrales Strukturelement der Initiative Bildungsketten / Jens Peschner; Satiye Sarigöz.

In: Wirkung von Fördermaßnahmen im Übergangssystem: Forschungsstand, Kritik, Desiderata / Heike Solga [Hrsg.]; Reinhold Weiß [Hrsg.]. – Bielefeld. – (2015), S. 101–116

Der Einfluss schulischer und betrieblicher Ausbildungsqualität auf die Entwicklung des Fachwissens / Annette Maier; Alexander Nitzschke; Reinhold Nickolaus; Annalisa Schnitzler; Stefanie Velten; Agnes Dietzen.

In: Kompetent – wofür? Life skills – Beruflichkeit – Persönlichkeitsbildung: Beiträge zur Berufsbildungsforschung; Tagungsband zur 4. Österreichischen Konferenz für Berufsbildungsforschung am 3./4. Juli 2014 / Michaela Stock [Hrsg.]; Peter Schlögl [Hrsg.]; Kurt Schmid [Hrsg.]; Daniela Moser [Hrsg.]. – Innsbruck. – (2015), S. 225–243

Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System:

eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik / Daniela Rohrbach-Schmidt; Alexandra Uhly.

In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie: KZfSS. – 67 (2015), H. 1, S. 105–135

Die Bedeutung von Arbeitsprozessen am Beispiel des Arbeitsauftrags in der Abschlussprüfung im Beruf

Werkzeugmechaniker/-in / Katrin Gutschow; Barbara Lorig; Miriam Mpangara. – Literaturangaben, Abb.

In: Soziale Inwertsetzung von Wissen, Erfahrung und Kompetenz in der Berufsbildung / Agnes Dietzen [Hrsg.]; Justin J.W. Powell [Hrsg.]; Anke Bahl [Hrsg.]; Lorenz Lassnigg [Hrsg.]. – Weinheim. – (2015), S. 258–280

Die Evaluation des Berufsorientierungsprogramms des BMBF: Entstehung, Konzept und erste Ergebnisse / Günter Ratschinski;

Jörn Sommer; Carolin Kunert.

In: Wirkung von Fördermaßnahmen im Übergangssystem: Forschungsstand, Kritik, Desiderata / Heike Solga [Hrsg.]; Reinhold Weiß [Hrsg.]. – Bielefeld. – (2015), S. 83–100

Die Rolle von Wissen in Kompetenzerklärungen und im Erwerb beruflicher Handlungskompetenz / Agnes Dietzen.

In: Kompetent – wofür? Life skills – Beruflichkeit – Persönlichkeitsbildung: Beiträge zur Berufsbildungsforschung; Tagungsband zur 4. Österreichischen Konferenz für Berufsbildungsforschung am 3./4. Juli 2014 / Michaela Stock [Hrsg.]; Peter Schlögl [Hrsg.]; Kurt Schmid [Hrsg.]; Daniela Moser [Hrsg.]. – Innsbruck. – (2015), S. 39–53

Difficulties in defining social-emotional intelligence, competences and skills – a theoretical analysis and structural suggestion / Moana Monnier.

In: International Journal for Research in Vocational Education and Training: IJRJET. – 2 (2015), H. 1, S. 59–84

<http://www.ijrvet.net/index.php/IJRJET/article/download/55/21> [Zugriff 5.6.2015]

Educational systems and gender segregation in education: a three-country comparison of Germany, Norway and Canada /

Christian Imdorf; Kristinn Hegna; Verena Eberhard; Pierre Doray.

In: Gender segregation in vocational education / Christian Imdorf [Hrsg.]; Kristinn Hegna [Hrsg.]; Liza Reisel [Hrsg.]. – Bingley. – (2015), S. 83–122

Einflüsse schulischer und betrieblicher Ausbildungsqualitäten auf die Entwicklung des Fachwissens und die fachspezifische Problemlösekompetenz / Reinhold Nickolaus; Alexander Nitzschke; Annette Maier; Annalisa Schnitzler; Stefanie Velten; Agnes Dietzen.

In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. – 111 (2015), H. 3, S. 333–358



Anhang B

Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2015

Ein Modell zur Beschreibung beruflicher Inhalte / Robert Helmrich ; Michael Tiemann. – 29 S. : Literaturverz. ; Tab. ; Abb. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online. – (2015), H. 29 http://www.bwpat.de/ausgabe29/helmrich_tiemann_bwpat29.pdf [Zugriff: 22.1.2016]

Employers' recruitment, induction, and training practices in selected European countries and occupations / Marthe Geiben; Philipp Grollmann; Tobias Wolfgarten.

In: The International Journal of Adult, Community, and Professional Learning. – 21 (2015), H. 3-4, S. 15-28

Explicating individual training decisions / Marcel Walter; Normann Müller.

In: Vocations and learning: studies in vocational and professional education. – 8 (2015), H. 2, S. 159-183

How socially selective is the German system of initial vocational education and training?: Transitions into initial vocational training and the influence of social background / Ursula Beicht; Günter Walden.

In: Journal of Vocational Education and Training. – 67 (2015), H. 2, S. 235-253

Induction processes for job entrants in car service in France and Germany / Marthe Geiben.

In: European Educational Research Journal: EERJ. – 14 (2015), H. 1, S. 86-99

Job tasks and the participation of low-skilled employees in employer-provided continuing training in Germany / Sabine Mohr ; Klaus Troltsch ; Christian Gerhards. – 22 S.

In: Journal of education and work. – (2015), H. OnlineFirst, 26.03.2015

Labour demand in Germany by industrial sector, occupational field and qualification until 2025 – model calculations using the IAB/INFORGE model / Tobias Maier; Anke Mönnig; Gerd Zika.

In: Economic systems research: the international scholarly journal of the International Input-Output Association (IIOA). – 27 (2015), H. 1, S. 19-42

Labour market deregulation and apprenticeship training: a comparison of German and Swiss employers / Anika Jansen; Mirjam Strupler Leiser; Felix Wenzelmann; Stefan C. Wolter.

In: European journal of industrial relations. – 21. 4 (2015), S. 353-368

Labour market developments and their significance for VET in Germany: an overview / Christian Ebner.

In: Research in comparative and international education. – 10 (2015), H. 4, S. 576-592

Mapping commercial and business service occupations by comparing qualificational and factual requirements / Silvia Annen; Michael Tiemann.

In: International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSSE). – 6 (2015), H. 4, S. 2303-2311

<http://infonomics-society.ie/wp-content/uploads/ijcdse/published-papers/volume-6-2015/Mapping-Commercial-and-Business-Service-Occupations.pdf> [Zugriff 29.12.2015]

Möglichkeiten zur Fachkräftesicherung in der Pflege durch das Anerkennungsgesetz / Carolin Böse; Tom Wünsche.

In: Monitor Pflege: Fachzeitschrift zur Versorgung, Management und Forschung in der Pflege. – 1 (2015), H. 1, S. 31-35

Qualifizierung von Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten und Fachkräftebedarf / Lutz Bellmann; Sandra Dummert; Margit Ebbinghaus; Elisabeth M. Krekel; Ute Leber.

In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung – Report. – 38 (2015), H. 2, S. 287-301

<http://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs40955-015-0022-0.pdf> [Zugriff 29.9.2015]

Recognising foreign qualifications and competences: an area of conflict between labour market, education and migration policy / Silvia Annen; Christiane Eberhardt.

In: International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSSE). – 5 (2015), H. Special Issue 1, S. 2437-2447

<http://infonomics-society.ie/wp-content/uploads/ijcdse/published-papers/special-issue-volume-5-2015/Recognising-Foreign-Qualifications-and-Competences.pdf> [Zugriff 29.12.2015]



Anhang B

Referierte Beiträge in Zeitschriften und Sammelbänden 2015

Regionalisierte Projektion des Arbeitsangebotes nach Qualifikationen und Berufsfeldern bis 2030 / Michael Kalinowski; Tobias Maier; Carsten Hänisch.

In: Chancen und Risiken aus der demografischen Entwicklung für die Berufsbildung in den Regionen. – Bielefeld. – (2015), S. 203–220

Rekontextualisierung und pädagogischer Diskurs – zwei Konzepte aus dem Theoriegebäude Basil Bernsteins und ihre Manifestationen in der betrieblichen Bildung / Gabriela Höhns.

In: Soziale Inwertsetzung von Wissen, Erfahrung und Kompetenz in der Berufsbildung / Agnes Dietzen [Hrsg.]; Justin J.W. Powell [Hrsg.]; Anke Bahl [Hrsg.]; Lorenz Lassnigg [Hrsg.]. – Weinheim. – (2015), S. 217–234

Social distance and wage inequalities for immigrants in Switzerland / Christian Ebner ; Marc Helbling. – 19 S.

In: Work, employment and society : a journal of the British Sociological Society. – (2015), H. OnlineFirst, 27.08.2016

Soziale Kompetenzen von Medizinischen Fachangestellten: ein berufsspezifisches Kompetenzmodell / Christian Srbeny; Moana Monnier; Agnes Dietzen; Tanja Tschöpe.

In: Kompetent – wofür? Life skills – Beruflichkeit – Persönlichkeitsbildung: Beiträge zur Berufsbildungsforschung; Tagungsband zur 4. Österreichischen Konferenz für Berufsbildungsforschung am 3./4. Juli 2014 / Michaela Stock [Hrsg.]; Peter Schlögl [Hrsg.]; Kurt Schmid [Hrsg.]; Daniela Moser [Hrsg.]. – Innsbruck. – (2015), S. 177–190

The need for social approval and the choice of gender-typed occupations / Verena Eberhard ; Stephanie Matthes ; Joachim Gerd Ulrich.

In: Gender segregation in vocational education / Christian Imdorf [Hrsg.] ; Kristinn Hegna [Hrsg.] ; Liza Reisel [Hrsg.]. – Bingley. – (2015), S. 205–235

The special case of disadvantaged young people in Germany: how stakeholder interests hinder reform proposals in favour of a training guarantee / Mona Granato; Elisabeth M. Krekel; Joachim Gerd Ulrich.

In: Research in comparative and international education. – 10 (2015), H. 4, S. 537–557

Unterschiedliche Berufsinteressen als Einflussfaktor für die Einmündungschancen in betriebliche Ausbildung?: Ein Vergleich zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund / Ursula Beicht ; Günter Walden.

In: Journal for labour market research. – 48 (2015), H. 4, S. 325–346

Verengung des Spektrums an Ausbildungsberufen als betriebliche Reaktion auf Schwierigkeiten in regionalen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmärkten / Christian Gerhards; Sabine Mohr.

In: Chancen und Risiken aus der demografischen Entwicklung für die Berufsbildung in den Regionen. – Bielefeld. – (2015), S. 133–150

Warum gibt es wieder mehr erfolglose Ausbildungsplatznachfrager? / Stephanie Matthes; Joachim Gerd Ulrich.

In: WSI-Mitteilungen: Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung. – 68 (2015), H. 2, S. 108–115

Wissen und Sozialkompetenz aus Sicht der kognitiven Psychologie / Tanja Tschöpe.

In: Soziale Inwertsetzung von Wissen, Erfahrung und Kompetenz in der Berufsbildung / Agnes Dietzen [Hrsg.]; Justin J.W. Powell [Hrsg.]; Anke Bahl [Hrsg.]; Lorenz Lassnigg [Hrsg.]. – Weinheim. – (2015), S. 89–102

Wissensintensität von Berufen und ihre Entlohnung, Klassifikation und empirische Ergebnisse / Michael Tiemann.

In: Soziale Inwertsetzung von Wissen, Erfahrung und Kompetenz in der Berufsbildung / Agnes Dietzen [Hrsg.]; Justin J.W. Powell [Hrsg.]; Anke Bahl [Hrsg.]; Lorenz Lassnigg [Hrsg.]. – Weinheim. – (2015), S. 281–299

Zur Relevanz mathematischer Kompetenzen für die Entwicklung berufsfachlicher Kompetenzen bei Auszubildenden der Mechatronik und Fachinformatik / Reinhold Nickolaus; Annette Meier; Alexander Nitzschke; Annalisa Schnitzler; Stefanie Velten; Agnes Dietzen.

In: Unterrichtswissenschaft: Zeitschrift für Lernforschung. – 43 (2015), H. 3, S. 263–281



Anhang C

Kontakte

Hausanschrift:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Postanschrift:

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

E-Mail-Adressen:

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

JOBSTARTER beim

Bundesinstitut für Berufsbildung

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

Nationale Agentur Bildung für Europa (NA) beim Bundesinstitut für Berufsbildung

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

Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016

Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016 enthält umfassende Informationen und Analysen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung, gibt einen Überblick über Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der Berufsausbildung und informiert über internationale Indikatoren und Benchmarks.

Schwerpunktthema des BIBB-Datenreports 2016 ist „Studienabbrecher und -abbrecherinnen als Chance für die duale Berufsausbildung – Duale Berufsausbildung als Chance für Studienabbrecher und -abbrecherinnen“.

Außerdem

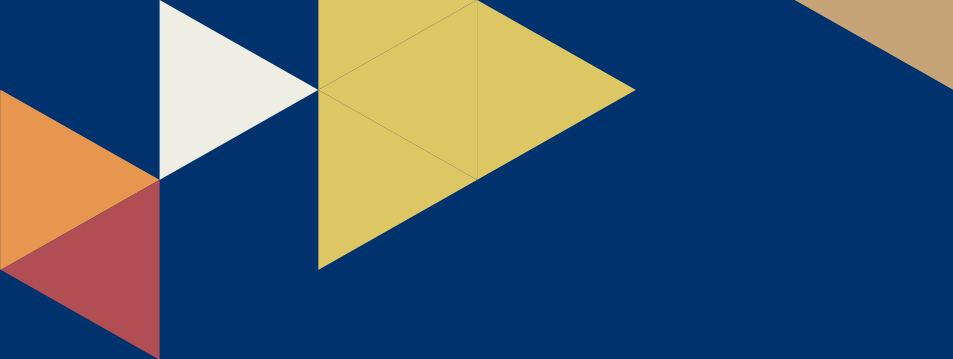
- ▶ Indikatoren zur beruflichen Ausbildung
- ▶ Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung
- ▶ Förderung von Berufsbildungsinnovationen durch Programme, Modellinitiativen und Kompetenzzentren
- ▶ Monitoring zur Internationalisierung der Berufsbildung

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
2016, ca. 542 S., kostenlos
ISBN 978-3-945981-26-9
Best.-Nr. 09.250



Die **Vorversion** des Datenreports kann unter folgendem Link kostenlos heruntergeladen werden:

www.bibb.de/datenreport/de/aktuell.php



Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: (02 28) 1 07-0
Telefax: (02 28) 1 07 29 76/77

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



Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten