

Heft 83

**■ Erstausbildung und  
Weiterbildung**

Bezüge zwischen beruflicher  
Erstausbildung und Weiterbildung  
- Bericht der BLK -

Materialien zur Bildungsplanung  
und zur Forschungsförderung

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK)  
- Geschäftsstelle -  
Hermann-Ehlers-Str. 10, 53113 Bonn

Telefon: (0228) 5402-0  
Telefax: (0228) 5402-150  
E-mail: [blk@blk-bonn.de](mailto:blk@blk-bonn.de)  
Internet: [www.blk-bonn.de](http://www.blk-bonn.de)

G:\Home\KURUPPU\TEXTE\HEFT\Heft\_83.doc

ISBN 3-934850-04-9

2000

**Bezüge zwischen beruflicher Erstausbildung  
und Weiterbildung**

<b>1. Ausgangslage .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Strukturunterschiede der beruflichen Weiterbildung zur beruflichen Erstausbildung.....</b>	<b>4</b>
2.1 Formen der Weiterbildung .....	4
2.2 Ordnung der beruflichen Weiterbildung.....	5
<b>3. Bezüge von beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung .....</b>	<b>6</b>
3.1 Ansätze einer Vernetzung.....	7
3.1.1 Neuordnungsverfahren .....	7
3.1.2 Vermittlung von Zusatzqualifikationen .....	9
3.1.3 Einordnung von Zusatzqualifikationen.....	10
3.1.4 Beispielhafte Typen von Zusatzqualifikationen .....	11
3.2 Probleme der Umsetzung .....	12
3.2.1 Grundsätzliche Fragen .....	12
3.2.2 Dokumentation erworbener Qualifikationen.....	13
3.2.3 Zusätzliche Transparenzsicherung.....	14
3.2.4 Sicherung der Vergleichbarkeit.....	15
<b>4. Bildungspolitischen Folgerungen .....</b>	<b>16</b>

**Anhang**

1. Bundesanstalt für Arbeit: Anforderungskatalog an Bildungsträger und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung
2. BIBB: Checkliste - Qualität beruflicher Weiterbildung (**nicht in elektronischer Form verfügbar**)
3. Qualitätsstandards in der Weiterbildung (Weiterbildung Hamburg e.V.)
4. Organisatorische Modelle für den Erwerb von Zusatzqualifikationen
5. Strukturelle Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung  
- Gemeinsame Grundlagen und Orientierungen -

## 1. Ausgangslage

Grundlegende Veränderungen in der Arbeitslandschaft und der Erwerbsarbeit lassen auch das Verhältnis von Aus- und Weiterbildung nicht unberührt.<sup>1</sup> Zwischen 1985 und 1996 ist der Anteil der abhängig Vollzeitbeschäftigten auf ca. 65 % der Erwerbstätigen gesunken, die restlichen 35 % verteilen sich auf Teilzeitstellen (23 %; bei Frauen 40 %) und selbständige Positionen (ca. 10 %).<sup>2</sup> Sowohl der traditionelle Dauerarbeitsplatz als auch eine lebenslange Tätigkeit im ursprünglich erlernten Beruf werden nicht mehr für alle Beschäftigten gelten, darauf deuten verschiedene Entwicklungen hin.

Bundesweit münden rund zwei Drittel eines Altersjahrgangs in das duale System ein.<sup>3</sup> Mit einer abgeschlossenen dualen Berufsbildung wird die Berufsbefähigung in einem nach BBiG/HwO anerkannten Ausbildungsberuf erlangt sowie die Bereitschaft und Fähigkeit zur lebensbegleitenden Weiterbildung vermittelt. Diese Form der Berufsausbildung ermöglicht einen weitgehend problemlosen Übergang in das Beschäftigungssystem und damit einen ersten Einstieg in das Arbeitsleben: trotz leicht sinkender Tendenz finden bundesweit noch gut 70 % der Auszubildenden in einem Zeitraum von 1 bis 3 Monaten nach Abschluss ihrer Ausbildung einen Arbeitsplatz, wenn auch nicht immer im erlernten Beruf oder im ausbildenden Betrieb.<sup>4</sup> Die im Rahmen einer Berufsausbildung neben fachspezifischen Kompetenzen erworbenen allgemeinen Qualifikationen erlauben - in Verbindung mit fachlicher Weiterbildung - eine Erwerbstätigkeit auch in fachnahen und sogar fachfremden Tätigkeitsbereichen und Arbeitsfeldern. Dies verdeutlicht die generelle Vermittlung der für die Arbeitswelt erforderlichen Schlüsselqualifikationen durch die Berufsausbildung. Hier vollzieht sich auch ein formaler Verdrängungswettbewerb von Ungelernten zugunsten besser Qualifizierter.

Mit steigendem Anteil an qualifizierten Beschäftigten sinken die Eingliederungschancen Unqualifizierter weiterhin: je niedriger die formale berufliche Qualifikation, desto schlechter ist die Position auf dem Arbeitsmarkt. 1997 war jeder vierte Erwerbstätige ohne Berufsabschluss arbeitslos. Geringer Qualifizierte nehmen darüber hinaus unterproportional an Weiterbildungsangeboten teil, auch die betriebliche Weiterbildung vergrößert bereits bestehende Bildungsunterschiede unter den Beschäftigten.<sup>5</sup> Mit zunehmender Zeitdauer verliert die Beschäftigungsoption einer einmal abgeschlossenen Berufsausbildung an Wert: vom Beschäftigungsabbau werden inzwischen auch mittlere Qualifikationsebenen immer stärker erfasst.<sup>6</sup> Kontinuierliche berufliche Weiterbildung wird daher ein Faktor in der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit. Dies lassen auch die Ergebnisse des Berichtssystems Weiterbildung VII erkennen: die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, insbesondere an informeller Weiterbildung, steigt kontinuierlich an.

---

<sup>1</sup> Vgl. E. Sauter: Welches Berufsbildungssystem braucht die Dienstleistungsgesellschaft, In: BIBB "Wissenschaftliche Diskussionspapiere", Heft 49 (1999).

<sup>2</sup> Hoffman, E./Walwei, U.: Längerfristige Entwicklung von Erwerbsformen in Westdeutschland. IAB-Kurzbericht 2/1998.

<sup>3</sup> BMBF, Berufsbildungsbericht 1997.

<sup>4</sup> Vgl. Berufsbildungsbericht 2000 (unveröffentlichter Entwurf).

<sup>5</sup> H. Düll und L. Bellmann: Der unterschiedliche Zugang zur betrieblichen Weiterbildung nach Qualifikation und Berufsstatus, MittAB 1/99.

<sup>6</sup> A. Reinberg und A. Rauch: Bildung und Arbeitsmarkt: Der Trend zur höheren Qualifikation ist ungebrochen, ibv 3/99.

Die Notwendigkeit zur kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung wird dadurch verstärkt, dass das derzeitige Erwerbspersonenpotential in den mittleren Jahrgängen aufgrund der demographischen Entwicklung bei konstantem Arbeitsvolumen in der Mehrzahl auch das zukünftige Erwerbspersonenpotential stellen wird.

Die wachsende Bedeutung der beruflichen Weiterbildung erfordert auch die Klärung der Bezüge zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung. Die berufliche Erstausbildung im dualen System stellt durch die Ausbildungsordnungen der nach dem BBiG/HWO zur Zeit rund 360 anerkannten Ausbildungsberufe ein geregeltes Ausbildungssystem dar, das über das Prinzip der Allgemeinverbindlichkeit und Formulierung von Mindeststandards Arbeitnehmern und Arbeitgebern gleichermaßen Transparenz ermöglicht.

Die in den vergangenen Jahren entwickelten Strukturmodelle der neuen Ausbildungsberufe eröffnen fließende Übergänge in die berufliche Weiterbildung, in dem zusätzliche differenzierende oder vertiefende Ausbildungsangebote Bestandteil der Ausbildung oder von beruflicher Weiterbildung sein können. Damit ist insbesondere mehr Flexibilität innerhalb der beruflichen Erstausbildung geschaffen worden.

Berufliche Weiterbildung ist im Gegensatz zur beruflichen Erstausbildung weniger systematisch organisiert, um neu auftretenden Qualifikationsbedarf möglichst rasch vermitteln zu können. Sie weist geregelte und ungeregelte Bereiche nebeneinander auf. Berufliche Weiterbildung erfolgt an unterschiedlichen Lernorten und durch den Einsatz verschiedener Lernformen und -methoden. Dies reicht von der Teilnahme an Kursen und Lehrgängen, über die Nutzung der modernen IuK-Technologien zur informellen, selbstgesteuerten Weiterbildung bis zur Verstärkung des Lernens im Arbeitsprozess.<sup>1</sup>

Die berufliche Weiterbildung sollte möglichst auf Vorkenntnissen und Vorerfahrungen aufbauen können. Vielfach kann jedoch nur teilweise auf die im Rahmen der Erstausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten zurückgegriffen werden: nicht alle Erwerbspersonen verbleiben über Anpassungs- oder Aufstiegsfortbildung im bisherigen Tätigkeitsfeld. Eine generelle lafbahnähnliche Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung ist daher kaum möglich. Darüber hinaus gelten für diesen Bildungsbereich Anbieter- und insofern Lernortpluralismus sowie eine marktwirtschaftliche Organisation.

Eine mögliche Schnittstelle zwischen beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung bilden die sogenannten Zusatzqualifikationen. Sie haben sich zu einem wichtigen Instrument der betrieblichen Ausbildungspolitik entwickelt: unter der Gruppe der innovativen Unternehmen vermitteln 75% der mittelständischen Betriebe ihren Auszubildenden Zusatzqualifikationen, bei Großbetrieben sind es rund 80 %. Neben dem Erwerb von Zusatzqualifikationen im Betrieb besteht auch die Möglichkeit des Erwerbs in beruflichen Schulen (z.B. im Rahmen des Wahlpflichtunterrichts der Berufsschule). Zusatzqualifikationen sollen größere Flexibilität und praxisnahe Differenzierung ermöglichen. Ihre wachsende Bedeutung resultiert aus einer zunehmend integrativen Aufgabenwahrnehmung, z.B. der Kombination von Produktion und Kundenserviceleistungen, der Zunahme an hybriden Berufsfeldern, einer stärkeren Orientierung der Ausbildung am künftigen qualitativen Bedarf der Unternehmen, einer stärkeren Betriebsbezogenheit aufgrund von Produkt- und Prozessinnovationen, dem betrieblichen Interesse an der Gewinnung

---

<sup>1</sup> BMBF: Berichtssystem Weiterbildung VII (1999).

von Schulabgängern mit höherwertigen Schulabschlüssen etc.<sup>1</sup> Zusatzqualifikationen werden sowohl während der Ausbildung, aber auch im Anschluss daran vermittelt. Ca. 60 % der Zusatzqualifikationen werden aufgrund einer internen, nicht öffentlichen Regelung zertifiziert, wobei deren Anrechenfähigkeit bzw. Verwertbarkeit außerhalb des vermittelnden Betriebes oft (noch) ungesichert bleibt.

## **2. Strukturunterschiede der beruflichen Weiterbildung zur beruflichen Erstausbildung**

### **2.1 Formen der Weiterbildung**

Unter Weiterbildung wird die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten Bildungsphase und nach Aufnahme einer Berufstätigkeit verstanden.

Berufliche Weiterbildung dient Beschäftigten zum Erhalt bzw. zur Weiterentwicklung ihrer erworbenen Qualifikationen, darüber hinaus soll sie Arbeitslosen eine Grundlage liefern, um wieder in ein Beschäftigungsverhältnis vermittelt zu werden.

Diese ursprüngliche allgemeine Definition von Weiterbildung unterliegt insbesondere im Bereich der beruflichen Weiterbildung einem Wandel. Formen der Integration des Lernens im Arbeitsprozess sind für die kontinuierliche Weiterentwicklung einer Kompetenzen ebenso von Bedeutung wie herkömmliche Formen der Weiterbildung nach eher schulischem Muster. Selbstorganisiertes Lernen mit Hilfe der Informations- und Kommunikationstechnologien wird zunehmen. Es muss auch für weniger Lerngewohnte zugänglich sein. Auch das Lernen im sozialen Umfeld von Vereinen, Verbänden, Selbsthilfeinitiativen u.a. wird zunehmend als Gestaltungsaufgabe verstanden.

Zu unterscheiden sind weiterhin folgende traditionelle Formen der beruflichen Weiterbildung:

#### **– Anpassungsfortbildung**

Diese hat die Zielsetzung, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern oder der technischen Entwicklung anzupassen. Sie erfolgt oft unregelmäßig.

#### **– Aufstiegsfortbildung**

Diese soll durch Erweiterung von Kenntnissen und Fertigkeiten ein Weiterkommen im Beruf ermöglichen. In der Regel setzt diese Art der Fortbildung eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine einschlägige, meist mehrjährige Berufserfahrung voraus. Sie ist häufig durch Regelungen der Länder (z.B. Fachschulen) oder des Bundes und der Kammern (z.B. Meisterprüfung) reglementiert.

#### **– Berufliche Umschulung**

Diese soll Erwerbstätige, die ihre bisherige Tätigkeit aufgeben müssen oder wollen, auf eine neue berufliche Tätigkeit vorzubereiten. Umschulungen erfolgen in der Regel nach §§ 25 und 46 BBiG bzw. HwO. Umschulungen enden in der Regel mit einer Prüfung vor der jeweils zuständigen Stelle.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Infas Sozialforschung GmbH: Neue berufliche Qualifikationserfordernisse in der Wirtschaft, Bonn 1996.

<sup>2</sup> vgl. E. Sauter(1997):“Berufliche Weiterbildung in Deutschland. Strukturen und Entwicklungen”.

<sup>3</sup> vgl. Checkliste - Qualität beruflicher Weiterbildung.

Bezüge zwischen Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung lassen sich unter laufbahn-ähnlichen Aspekten am ehesten in der Anpassungsfortbildung, zum Teil in der Aufstiegsfortbildung herstellen.

## **2.2 Ordnung der beruflichen Weiterbildung**

Die Gestaltung der gesetzlichen Grundlagen beruflicher Weiterbildung liegt in der Zuständigkeit von Bund und Ländern.

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes bezieht sich primär auf Regelungen der außerschulischen Weiterbildung. Diese sind dem Arbeits- und Wirtschaftsrecht zuzuordnen. Sie umfassen das Berufsbildungsgesetz (BBiG), das Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG), die Handwerksordnung (HWO), das Arbeitsförderungsrecht (SGB III), das Fernunterricht-Schutzgesetz (FernUsG), das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG).

Bei den Ländern liegt die Gesetzgebungskompetenz für die berufliche Weiterbildung in Schulen, Fachhochschulen und Universitäten. Die Bestimmungen sind in den jeweiligen Schul- und Hochschulgesetzen sowie in Regelungen der außerschulischen Weiterbildung, z.B. über länderspezifische Weiterbildungsgesetze niedergelegt.

Im Gegensatz zu geordneten und allgemein anerkannten Ausbildungsberufen kennzeichnen Vielfalt und Vielzahl der Angebote bzw. Anbieter das Weiterbildungssystem. Der überwiegende Teil der Fort- und Weiterbildungsangebote ist daher – abgesehen von engen Qualitätsstandards unterliegenden Aus- und Fortbildungsregelungen nach §§ 25, 46 BBiG bzw. HWO – weitgehend unregelt. Eine für Arbeitnehmer und Arbeitgeber dem System der beruflichen Erstausbildung vergleichbare Transparenz und Allgemeinverbindlichkeit über entsprechende Abschlüsse ist kaum gegeben. Ersatzweise wird auf einzelne gesetzliche Regelungen zur Qualitätssicherung in Weiterbildungsgesetzen, institutionellen Anforderungskatalogen, Empfehlungen, Träger-Audits sowie freiwilligen Vereinbarungen zurückgegriffen. Einzelne Regelungen zur Qualitätssicherung sind nachfolgend beschrieben<sup>2</sup>

### **- Regelungen in Weiterbildungsgesetzen**

Die Weiterbildungs- und Erwachsenenbildungsgesetze der Länder legen in der Regel Anforderungskriterien für die Anerkennung von Bildungsträgern fest. Dabei werden Mindeststandards an die personelle und sächliche Ausstattung gestellt, welche Bildungsträger nicht unterschreiten dürfen.

### **– SGB III-FuU-Qualitätsstandards**

Die Bundesanstalt für Arbeit wendet einen "Anforderungskatalog an Bildungsträger und Maßnahmen der beruflichen Fortbildung und Umschulung" an, der als neuen Akzent in der Qualitätssicherung Anforderungen an Träger, an die Maßnahmen sowie an Erfolgsbeobachtung, -kontrolle und -bewertung beschreibt.

---

<sup>1</sup> BMBF: Berichtssystem Weiterbildung VII.

<sup>2</sup> detaillierte Darstellung möglicher Qualitätsstandards siehe Anhang.

– **Zulassungskriterien nach Fernunterricht-Schutzgesetz (FernUSG)**

Das FernUSG ist vom Charakter her ein Verbraucherschutzgesetz. Angebote privater Träger werden von staatlichen Institutionen geprüft. Der Fernunterricht zeichnet sich deshalb durch eine gesicherte Qualität des Lehrmaterials, dem Verbraucherschutz entsprechende Vertragsbedingungen, durch seriösen Vertrieb, Werbung und Information sowie durch die Gewährleistung der pädagogischen Betreuung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus.

– **Zertifizierung nach DIN**

Bildungsträger können sich auch nach DIN EN ISO 9000 ff. durch unterschiedliche Prüfgesellschaften zertifizieren lassen.

- **Vereinbarung der Spitzenorganisationen der Sozialpartner**

Gegenüber eher prozessorientierten Qualitätskriterien und Zertifizierungen analog ISO 9000ff. zielt die Vereinbarung der Spitzenorganisationen zur beruflichen Fortbildung gemäß § 46 BBIG und § 42 HWO vorrangig unter inhaltlichen Gestaltungsaspekten auf eine abschlussorientierte Qualitätssicherung.

– **Gütesiegelgemeinschaften**

Regionale Trägerverbände bzw. Gütesiegelgemeinschaften können durch die Anerkennung selbstdefinierter Qualitätsstandards und die Vergabe eines Gütesiegels zur Markttransparenz in einer Region sowie zum Verbraucherschutz für Teilnehmende beitragen.

### **3. Bezüge von beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung**

Der rasche technische und gesellschaftliche Wandel stellt – wie oben aufgezeigt - neue Anforderungen an die Berufsausbildung. In deren Zentrum steht das Berufskonzept, dessen wichtigstes Ziel weiterhin die Vermittlung einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz und damit die Erlangung der Berufsbefähigung ist. Zugleich muss eine moderne Ausbildung auch auf selbstgesteuertes lebensbegleitendes Lernen vorbereiten. Lebensbegleitendes Lernen ist mehr als die Überwindung der Vorstellung, dass man am Ende der Berufsausbildung ausgelernt hat. Mit der Aufforderung zum lebensbegleitenden Lernen ist auch eine Veränderung der Sichtweise des Lernens selbst und ein Einstellungswandel der Lehrenden verbunden. Die Eigenverantwortung der Lernenden wird zum Grundprinzip des Lernens. Diese Stärkung der Fähigkeit zu eigenverantwortlichem Lernen ist eine der wesentlichen Aufgaben künftiger Bildungspraxis und damit auch der beruflichen Erstausbildung. Neben mehr Flexibilität, einer sinnvollen Differenzierung im Anforderungsprofil beruflicher Erstausbildung, der Ausweitung dualer Ausbildungsformen im tertiären Bereich, dem Einsatz von multimedialen Lernformen sowie der Internationalisierung der beruflichen Bildung ist letztlich auch der Zugang zur beruflichen Weiterbildung fließender zu gestalten. Eine derartige Weiterentwicklung zieht zugleich die Frage nach sich, inwieweit in der Ausbildung oder im Rahmen von Zusatzqualifikationen erworbene Kompetenzen im Hinblick auf Weiterbildungsangebote verwertet werden können.



### **3.1 Ansätze einer Vernetzung**

#### **3.1.1 Neuordnungsverfahren**

Die Neuordnungsverfahren der letzten Jahren zielen zunehmend auf die systematische Förderung beruflicher Kompetenzen im Sinne eines flexiblen Berufskonzepts bei gleichzeitiger Vermittlung von Schlüsselqualifikationen. Sie ermöglichen damit,

- zielgerichtet auf die Anforderungen zu reagieren, die sich aus der Spezialisierung im engeren beruflichen Bereich sowie aus der beruflichen Weiterentwicklung ergeben,
- die Erweiterung der Kompetenzprofile jeweils auf den spezifischen Bedarf der einzelnen Berufs- und Tätigkeitsfelder, Branchen oder Gewerke abzustimmen und flexibel zu erweitern,
- Jugendlichen und jungen Fachkräften überschaubare Optionen für ihre berufliche Entwicklung zu benennen sowie berufserfahrenen Fachkräften eine Orientierung und Unterstützung für einen Wechsel in neue Tätigkeits- und Beschäftigungsfelder zu geben.

#### **Beispiele für die Neuordnung:**

##### **a) Mediengestalter/in für Digital- und Printmedien**

Ein Beispiel bildet das Modell der neuen Berufsausbildung in der Druckvorstufe. Der dafür geschaffene neue Ausbildungsberuf "Mediengestalter/in für Digital- und Printmedien" ersetzt die bisherigen Berufe

- Schriftsetzer/in,
- Reprohersteller/in,
- Reprograf/in,
- Werbe- und Mediovorlagenhersteller/in.

Der Kern der Innovation liegt in der Weiterentwicklung des Fachrichtungsmodells. Erstmals wird das Konstrukt einer breiten Grundbildung mit darauf aufbauenden differenzierten Kompetenzprofilen normiert. Die Kombination von Pflicht- und Wahlqualifikationseinheiten eröffnet vielfältige Variationsmöglichkeiten in der Grund- wie in der Fachqualifizierung. Das Konzept verknüpft drei Modernisierungsanforderungen miteinander:

- Für eine ganze Branche werden differenzierte Abschlussprofile in ein Gesamtkonzept integriert, das durch seine Binnenstruktur den Aufbau sehr unterschiedlich strukturierter Handlungskompetenzen im Rahmen eines komplexen Ausbildungsberufs ermöglicht.
- Auch unter außerordentlich spezialisierten betrieblichen Rahmenbedingungen ist die Ausbildung in Ausbildungsberufen für eine breit gefächerte Produkt- und Tätigkeitspalette weiterhin gesichert.

- Aus- und Weiterbildung können unmittelbar miteinander vernetzt werden. Die Wahlqualifikationseinheiten bieten den derzeit Beschäftigten implizit eine Struktur für die Anpassungsfortbildung. Künftige Facharbeiter wiederum können ihr Kompetenzprofil in den ersten Berufsjahren mit zusätzlichen Wahlqualifikationseinheiten erweitern und sich damit auf der Grundlage definierter Standards für neue Aufgabenstellungen weiterqualifizieren<sup>1</sup>.

## **b) IT-Berufe**

Ein weiteres Beispiel bilden die vier neuen IT-Berufe, die von gemeinsamen Kernqualifikationen ausgehen. An diese knüpfen sogenannte Fachqualifikationen, d.h. berufs- und fachrichtungsspezifische Inhalte an. Neu sind die kombinierte Vermittlung von gemeinsamen und differenzierten Kernqualifikationen über die gesamte Ausbildungsdauer sowie die offene, d.h. technikneutrale und verfahrensneutrale Formulierung der berufsspezifischen Inhalte durch relativ abstrakte Lernziele. Sie können aus einem offenen Katalog frei gewählt werden.

Das Modell erleichtert den Fachkräften den Wechsel in angrenzende Tätigkeiten durch Anpassungsweiterbildung bzw. Zusatzqualifikationen<sup>2</sup> und orientiert sich an den realen betrieblichen Arbeitsprozessen und Projekten. Das gilt im übrigen auch für die Prüfungen, die auf eine betriebliche Projektarbeit abstellen, die dem betrieblichen Alltag entstammt und im Betrieb ausgeführt wird.

## **c) Laborberufe**

Im Neuordnungsverfahren für die Laborberufe wird derzeit ein differenzierter Ansatz umgesetzt, der die neuen Elemente der beiden zuvor beschriebenen Modelle verbindet und diese weiterentwickelt:

- Für einen ganzen Berufsbereich werden differenzierte Abschlussprofile in ein Gesamtkonzept integriert. Die "Basisqualifikation" beschreibt die grundlegende Qualifikation, die für alle Laborberufe identisch ist, die "Fachqualifikation" die berufstypischen Qualifikationen des jeweiligen Laborberufs. Basis- und Fachqualifikationen werden, wie bei den IT-Berufen auch, über die gesamte Ausbildungszeit hinweg integriert vermittelt.
- Basis- und Fachqualifikationen decken das gesamte typische Berufsprofil ab und werden in einer vorgegebenen Zahl von "Wahlqualifikationseinheiten" in zu wählenden "Lernfeldern" (analog zu den "Einsatzbereichen" im Konzept der informationstechnischen Berufe) vertieft. Neue oder betriebsspezifische Zuschnitte der Arbeitsaufgaben können durch die Kombinationsmöglichkeiten der Lernfelder abgedeckt werden. Lernfelder als variabler Bestandteil der Ausbildung sowie Wahlqualifikationseinheiten können zudem unkompliziert und schnell aktualisiert werden, wenn technische oder arbeitsorganisatorische Entwicklungen dies erfordern.

---

<sup>1</sup> vgl. D. Lennartz, Neue Strukturmodelle in der Aus- und Weiterbildung (unveröffentlichter Beitrag zu einer Fachtagung im Jahr 1998).

<sup>2</sup> vgl. W. Brosi, Ansätze zur Weiterentwicklung des dualen Systems (in: berufsbildende Schule, 50 (1998, 11 - 12, S. 320 f.).

- Die Wahlqualifikationseinheiten bilden ausdrücklich zugleich eine Struktur für die Weiterbildung. Wahlqualifikationseinheiten, die in der Ausbildung nicht gewählt werden wurden oder zu diesem Zeitpunkt noch nicht existierten, können im späteren Berufsleben bei Bedarf (z.B. bei einem Wechsel in angrenzende Tätigkeitsbereiche oder einer Veränderung der Arbeitsinhalte) als Grundlage für eine stetige Weiterqualifizierung dienen<sup>1</sup>.

#### **d) Tischlerhandwerk**

Mit der Neuordnung der Berufsausbildung im Tischlerhandwerk ist erstmals die integrative Erarbeitung eines Aus- und Weiterbildungskonzepts verwirklicht worden, das Ausbildungsordnungen und Fortbildungsmodule gezielt miteinander verbindet.

#### **3.1.2 Vermittlung von Zusatzqualifikationen**

Der zeitlichen Folge für inhaltliche Aktualisierungen von Ausbildungsordnungen sind Grenzen gesetzt, wenn die Ausbildung in Berufen praktikabel bleiben soll. Dynamischen technologischen Entwicklungen mit rasch wandelnden und differenzierten Qualifikationsanforderungen ist durch eine permanente Anpassung der Ausbildungsordnungen kaum zu begegnen, zumal die Aktualisierung in der Ausbildungspraxis eines entsprechenden Zeitrahmens bedarf.

Mehr Flexibilität und Praxisnähe in der dualen Ausbildung können über die oben beschriebene weitere Flexibilisierung des Berufskonzeptes, aber auch durch die Vermittlung von Zusatzqualifikationen ermöglicht werden, die eine optimale Reaktionsmöglichkeit auf die betriebs- und branchenspezifischen Entwicklungsdynamiken und daraus resultierende Änderungen der Qualifikationsprofile bilden. Sie fungieren gewissermaßen als Gelenkstück zwischen beruflicher Erstausbildung und der Kompetenzerweiterung durch berufliche Weiterbildung, ihre Vermittlung erfolgt daher bereits oft schon während oder im unmittelbaren Anschluss an eine Berufsausbildung.

Sie können v. a. dann einen wirksamen Beitrag zur Flexibilisierung der dualen Ausbildung leisten, wenn ihr Erwerb gleichermaßen im Interesse von Auszubildenden wie Unternehmen liegt und sie eine sinnvolle Ergänzung der Berufsausbildung darstellen, die sich an den Qualifikationsanforderungen der Arbeitspraxis und den Erfordernissen des Arbeitsmarktes ausrichtet.

Für Auszubildende sollen Zusatzqualifikationen

- Optionen für eine vielseitige bzw. anspruchsvolle berufliche Tätigkeit und/oder einen beruflichen Aufstieg eröffnen sowie
- die Arbeitsmarktchancen verbessern bzw. den Übergang von der Ausbildung in eine Beschäftigung erleichtern.

Für die Unternehmen ermöglichen Zusatzqualifikationen

---

<sup>1</sup> vgl. D. Lennartz, a.a.O.

- die Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte für anspruchsvolle Aufgaben, deren Bindung an das Unternehmen und deren mittelfristige Vorbereitung auf Führungsaufgaben, insbesondere im Handwerk sowie
- die effektive Vorbereitung auf differenzierte betriebliche Qualifikationsanforderungen schon während der Ausbildung, um im Anschluss eine flexible Einsetzbarkeit im Unternehmen zu erreichen.

Zusatzqualifikationen gewinnen im Hinblick auf die Vernetzung von Aus- und Weiterbildung insofern eine besondere Bedeutung; sie ermöglichen folgende Ergänzungen einer beruflichen Ausbildung:

- **Horizontale Erweiterung der beruflichen Qualifikation.**  
Erworben werden Fachkompetenzen aus benachbarten Bereichen, die mit dem jeweiligen beruflichen Tätigkeitsbereich fachlich zusammenhängen oder ihn ergänzen. Beispiele hierfür sind die Qualifikation Elektrofachkraft mit beschränktem Einsatzgebiet für Industriemechaniker oder gewerkeübergreifende Qualifikationen für Elektrotechnik- sowie Sanitär-Heizung-Klimatechnik-Berufe des Handwerks.
- **Vertikale Vertiefung der beruflichen Qualifikation durch den Erwerb spezieller Fachkompetenzen im unmittelbaren Berufsbereich.**  
Typische Beispiele sind der Erwerb berufsorientierter Sprachkenntnisse, die Befähigung zur Beherrschung spezieller Fertigungsverfahren bzw. spezieller Software, z. B. für den Einsatz computerunterstützter Warenwirtschaftssysteme im Einzelhandel.
- **Erweiterung der Kompetenzen in den Bereichen Organisation, Kommunikation und Kooperation (z.B. Sozial- und Methodenkompetenz zur Berufsausübung).**

### **3.1.3 Einordnung von Zusatzqualifikationen**

Zusatzqualifikationen werden formalisiert bzw. informell sowie an unterschiedlichen Lernorten wie Unternehmen, Einrichtungen der Kammern, Bildungsträgern als auch Beruflichen Schulen vermittelt. Der zeitliche Umfang von Zusatzqualifikationen unterliegt einer großen Spannweite. Diese reicht von unter 50 Stunden bis über 1.000 Stunden. Die Angebote lassen sich grob nach vier Gruppen differenzieren, die zugleich das jeweilige Anspruchsniveau widerspiegeln: Die erste Gruppe umfasst Angebote von 20 bis 50 Stunden, die zweite von 50 bis 120 Stunden, die dritte von 120 bis 250 Stunden und die vierte schließlich mehr als 250 bis über 1.000 Stunden.

Der Anteil der Angebote ist regional sehr unterschiedlich. Eine durch die Industrie- und Handelskammer Stuttgart durchgeführte Erhebung ergab, dass im Bereich der gewerblichen Wirtschaft Baden-Württembergs etwa je 15 % der angebotenen Zusatzqualifikationen den Kategorien 1 und 2, ca. 20 % der Kategorie 3 und etwa 50 % der Gruppe 4 zugeordnet werden können. Bei den Angeboten in Thüringen, Sachsen und Sachsen-Anhalt überwiegt dagegen die Angebote der Gruppe 2.

In Abhängigkeit von Zielen, Inhalten, Umfang und den regionalen Bedingungen und Möglichkeiten erfolgt die Vermittlung von Zusatzqualifikationen unterschiedlich. Zusatzqualifikationen der Gruppe 1 finden sich fast ausschließlich an einem Lernort, in erster Linie in den Unternehmen, seltener in der Berufsschule. Bei Angeboten der Gruppen 2 bis 4 können Betrieb, Berufsschule, überbetriebliche Bildungseinrichtungen sowie Bildungsträger unterschiedlich zusammenwirken. Am weitesten verbreitet ist die Kooperation von Betrieben und Berufsschulen.

Herstellbar ist auch ein Zusammenhang zwischen Stundenumfang der Angebote und Zertifizierung. Für Angebote der Gruppe 1 werden in der Regel lediglich Teilnahmebescheinigungen erteilt, sofern nicht völlig auf einen Nachweis verzichtet wird. Mit dem Stundenumfang steigt der Anteil der Zusatzqualifikationen, die mit einer Prüfung auf der Grundlage einer Kammer- oder Verbandsregelung abschließen und ggf. auch als Teil einer Aufstiegsfortbildung anrechenbar sind und nicht allein während der Ausbildung erworben werden.<sup>1</sup>

### **3.1.4 Beispielhafte Typen von Zusatzqualifikationen**

Auf den beruflichen Aufstieg orientierte Zusatzqualifikationen finden sich vor allem im Handwerk. Sie werden nach Fachrichtungen differenziert und einschließlich Berufs- und Arbeitspädagogik im Rahmen eines integrierten Aus- und Weiterbildungsganges realisiert. Entsprechende Ansätze finden sich – zum Teil unter anderen Namen - in mehreren Bundesländern, v.a. unter Einbeziehung der Beruflichen Schulen innerhalb der Kooperation der Lernorte. Entsprechend den jeweiligen allgemeinen Bildungsabschlüssen der Auszubildenden vermitteln Berufsschulen Zusatzqualifikationen, die eine spätere Weiterbildungsmaßnahme ersetzen oder als Teile der Aufstiegsfortbildung anerkannt werden können.

Ein entsprechendes Angebot des Handwerks für Abiturienten bildet die betriebswirtschaftliche Zusatzqualifikation „Betriebsassistent des Handwerks“, z.B. über den Schulversuch „Management im Handwerksbetrieb“, den Schulversuch „Betriebsassistent im Handwerk“, die Ausbildung als „Technischer Betriebswirt/Akademie des Handwerks“. Diese Zusatzqualifikationen schließen mit einer gemeinsamen Prüfung ab und werden zugleich als Teil III der Meisterprüfung anerkannt.

Weitere Zusatzqualifikationen vor allem für Schulabgänger mit Hochschulreife finden sich u.a. in den Angeboten „Ausschreibung-Vergabe-Abrechnung“ für Auszubildende im Ausbildungsberuf Bauzeichner bzw. „Küchen- und Service-Management“, in den Ausbildungsberufen Koch/Köchin und Restaurantfachmann/-frau oder dem „Betriebswirt im Außenhandel“ im Ausbildungsberuf Groß- und Außenhandel.

Schulische Angebote an Zusatzqualifikationen können darüber hinaus den Erwerb weiterführender allgemeinbildender Berechtigungen nach sich ziehen. Dies gilt z. B. für die Berufsausbildung mit Zusatzqualifikation Fachhochschulreife für gute Realschüler in den Berufen Verwaltungsfachangestellte/r, Assistent/in an Bibliotheken, Bankkaufmann/-frau, Groß- und Außenhandelskaufmann/-frau, Industriekaufmann/-frau sowie Kaufmann/-frau für Bürokommunikation in verschiedenen Ländern. Für dual ausgebildete Schifffahrtskaufleute bietet eine

---

<sup>1</sup> vgl. Berufsbildungsbericht 1999.

Staatliche Handelsschule gemeinsam mit Londoner Institutionen ein berufsbegleitendes achtmonatiges Weiterbildungsangebot an, das auf die Prüfungen des „Institute of Chartered Shipbrokers“ bzw. des „Chartered Institute of Transport“ vorbereitet. Diese Prüfungen werden unter Verantwortung englischer Institute in Hamburg abgenommen und in London zertifiziert. Die Zertifikate gelten als Eingangsvoraussetzung für das Hauptstudium an der London University mit Abschluss „Master of Science in Shipping, Banking and Trade“.

Mit diesen Beispiele wird darüber hinaus auf eine weitere Perspektive für Schulabgänger mit (Fach-)Hochschulreife verwiesen, die Möglichkeit integrierter Studiengänge mit Berufsausbildung. Sie werden an einzelnen Standorten in der Bundesrepublik im Verbund von Universitäten, Fachhochschulen, Unternehmen und Berufsschulen angeboten.

Realschüler und leistungsstarke Hauptschüler können in kundenorientierten Handwerksberufen die Zusatzqualifikation „Kundenservice und –beratung“ im Rahmen ihrer Ausbildung erwerben. Die Zusatzqualifikation „Elektrofachkraft“ (für Auszubildende zum Industriemechaniker) umfasst bereits während der Ausbildung für besonders geeignete Auszubildende typische Weiterbildungsinhalte, die sonst erst im Anschluss an die Ausbildung von den Industrie- und Handelskammern angeboten werden. Diese Zusatzqualifikation endet ebenfalls mit einer gemeinsamen Prüfung und befähigt die Auszubildenden, nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung spezifische Arbeiten an elektrischen Betriebsmitteln durchzuführen.

Steigende Bedeutung erlangt auch der Erwerb von Zusatzqualifikationen im Zusammenhang mit Austauschaufenthalten in einem europäischen Partnerland während oder im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung. Neben Auslandserfahrungen werden auf diesem Wege Qualifikationen gewonnen, die nicht nur für die Berufsausübung im jeweiligen Partnerland erforderlich bzw. nützlich sind. Sie ermöglichen auch einen wechselseitigen (Re-)Transfer unterschiedlicher Handlungsweisen zwischen den Unternehmen der jeweiligen Partnerländer. Zum Teil werden die Zusatzqualifikationen von den jeweils zuständigen Stellen zertifiziert. Beispielhaft ist hier ein im Rahmen der deutsch-französischen Zusammenarbeit laufendes Projekt, das darauf abzielt, ein verallgemeinerungsfähiges Modell für zusätzliche, bilateral zertifizierbare Qualifikationen im Kfz-Bereich zu entwickeln.<sup>1</sup>

## **3.2 Probleme der Umsetzung**

### **3.2.1 Grundsätzliche Fragen**

Die steigende Bedeutung der beruflichen Weiterbildung ist angesichts kontinuierlicher wirtschaftlicher und arbeitsorganisatorischer Veränderungen unbestreitbar. Dieser Entwicklung wird durch neue Ordnungsmodelle von Ausbildungsberufen und einen steigenden Anteil von Zusatzqualifikationen Rechnung getragen. Zum Teil sind dabei Zusatzqualifikationen geregelt, ein Großteil jedoch erfolgt eher informell. Ihre Akzeptanz bzw. Verwertbarkeit hängt für Auszubildende, Beschäftigte sowie Unternehmen gleichermaßen davon ab, wie sie in Weiterbildungsangeboten einbezogen oder berücksichtigt werden können. Damit bedürfen sie jedoch einer höheren Allgemeinverbindlichkeit bzw. Transparenz.

---

<sup>1</sup> vgl. S. Tuschke, Differenzierung des Ausbildungsangebotes durch flexibel einsetzbare Zusatzqualifikationen (in: BWP 28/1999/2).

Bislang ist jedoch nur ansatzweise geklärt, welche Verbindungslinien eine engere Vernetzung zwischen Erstausbildung und Weiterbildung ermöglichen. Einen ersten Schritt bilden flexibilisierte, mit Wahlqualifikationsbausteinen strukturierte Ausbildungsordnungen, die eine parallele Lösung von drei Problemen erlauben: Erhöhung des qualifikatorischen Flexibilitätspotentials, Verringerung von Segmentierung und höhere Transparenz über Berufswege und Signalwirkungen für den Arbeitsmarkt.

Im Hinblick auf die Durchlässigkeit zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung ist darüber hinaus die Frage zu beantworten, inwieweit Angebote von Hoch- und Fachhochschulen in betriebliche Weiterbildung einbezogen werden können bzw. welche neuen Lernortkombinationen zwischen betrieblichen Angeboten und diesen Institutionen möglich sind.

Entgegen der beruflichen Erstausbildung bildet die berufliche Weiterbildung zunächst eine Möglichkeit, berufliche Qualifikationen und Kompetenzen ungeregelt und freiwillig zu erweitern. Entsprechend der steigenden Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung sollten Auszubildenden bereits während und besonders am Ende der Erstausbildung berufliche Weiterbildungsperspektiven aufgezeigt und aktiv zu deren Nutzung ermuntert werden, u.a. über Angebote von Zusatzqualifikationen

### **3.2.2 Dokumentation erworbener Qualifikationen**

Neben den erworbenen Zusatzqualifikationen endet auch eine überwiegende Zahl von Maßnahmen in der beruflichen Weiterbildung ohne Abschlussprüfung bzw. ohne Zertifizierung der Lernleistung. Nur 18 % der Weiterbildungsteilnehmer erhielten z.B. 1991/92 ein Trägerzertifikat, 10 % ein staatlich anerkanntes Zeugnis (Janssen und Stooss, 1994). Der von Weiterbildungsteilnehmern wie Betrieben gleichermaßen gewünschten Transparenz und Allgemeinverbindlichkeit wird damit nur unzureichend Rechnung getragen, die Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt ist darüber hinaus ungesichert.

Deren Sicherung wäre neben Teilnahmebescheinigungen der einzelnen Träger nicht nur über öffentlich-rechtliche Prüfungen (z.B. IHK-Prüfungen auf der Grundlage nach § 46 BBiG) oder über staatlich anerkannte Abschlüsse (z.B. Techniker, Betriebswirt, Gesundheits- und Sozialberufe), sondern vor allem auch durch Bildungsträger oder Verbände möglich.

Öffentlich-rechtlich können Zusatzqualifikationen einerseits als selbstständige, nicht in einer Ausbildungsordnung festgelegte Zusatzqualifikationen von den zuständigen Stellen nach § 44 BBiG geregelt werden, und zwar als Regelungen über die Inhalte und die Prüfungen. Auch eine Regelung auf der Grundlage von § 46 Abs. 1 bzw. 2 ist möglich, wenn es sich um entsprechend anerkannte Fortbildungen handelt.

Im Einzelfall können sie auch als unselbstständige Zusatzqualifikationen in Ausbildungsordnungen des Bundes nach § 25 BBiG/HwO geregelt werden. Sie stellen dann ein auf die Erstausbildung in einem bestimmten Ausbildungsberuf bezogenes zusätzliches Angebot in der Ausbildungsordnung dar (z.B. der Ausbildungsgang Kaufmann mit medienpezifischen Zusatzqualifikationen als Vorläufer für den Ausbildungsberuf Medienkaufmann).

Zusatzqualifikationen im Handwerk sind über die HwO regelbar. Im Rahmen ihrer Aufgabe nach § 1 Abs. 2 IHK-Gesetz, Maßnahmen zur Förderung und Durchführung der kaufmännischen und gewerblichen Berufsbildung zu treffen, können die Industrie- und Handelskammern auch Lehrgänge für Zusatzqualifikationen anbieten und durchführen. Teilnahmebescheinigungen können von den Kammern insoweit wie von jedem anderen Bildungsträger ausgestellt werden. Für Prüfungsregelungen gilt der Vorrang des BBiG.

Damit reichen die vorhandenen Rechtsinstrumente grundsätzlich aus, um die Transparenz des Zusatzqualifikationsangebots durch entsprechende Zertifizierung zu gewährleisten. Weitere reglementierende Eingriffe in Form von Verordnungen oder Gesetzesänderungen sind daher zunächst nicht erforderlich.

Die vorhandenen Möglichkeiten sollten jedoch konsequenter genutzt werden. Die Verwertbarkeit einer erworbenen Qualifikation am Arbeitsmarkt wäre durch aussagefähige Zertifizierungen hinreichend zu verdeutlichen. Insofern wären die vorhandenen Informationen über die anerkannten Ausbildungsberufe hinaus durch systematisierte, kontinuierlich zu aktualisierende, regional differenzierte Übersichten zu ergänzen, die Aussagen über Ziele, Inhalte, Prüfungs- und Zertifizierungsmöglichkeiten von Zusatzqualifikationen im Zusammenhang mit den jeweiligen Ausbildungsberufen treffen. Die Unternehmen können damit weitere Hinweise zur gezielten Personalentwicklung und die Auszubildenden eine wichtige Entscheidungsgrundlage für die Wahl eines beruflichen Entwicklungsweges über die duale Ausbildung erhalten.<sup>1</sup>

### **3.2.3 Zusätzliche Transparenzsicherung**

Neben allgemein verbindliche Dokumentationen erworbener Kompetenzen bzw. Zusatzqualifikationen können Weiterbildungsberatungsstellen und Weiterbildungsdatenbanken mit Informationen zur Transparenz des Weiterbildungsangebotes und zur individuellen Entscheidungsfindung für einzelne Weiterbildungsangebote beitragen.

Weiterbildungsberatung wird neben Arbeitsämtern auch von kommunalen Weiterbildungsberatungsstellen geleistet. Eine höhere Transparenz, v.a. im Hinblick auf regionale Angebote, könnte durch eine engere und effizientere Kooperation zwischen regionalen Weiterbildungsdatenbanken untereinander sowie überregionalen Datenbanken wie KURS DIREKT bzw. KURS PC erzielt werden, zumal neue Medien hier weitestgehend unterstützend herangezogen werden können.

Regionale Weiterbildungsdatenbanken würden damit einem überregionalen, quantitativ größeren Personenkreis zugänglich. Sie sollten darüber hinaus um umfassende Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten und Zusatzqualifikationen erweitert werden.

---

<sup>1</sup> - vgl. S. Tuschke, a.a.O.  
- vgl. Beschluss der AG Aus- und Weiterbildung "Leitlinien zur Weiterentwicklung der Konzepte zur Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener" vom 27.5.99.



### **3.2.4 Sicherung der Vergleichbarkeit**

Transparenz von Zusatzqualifikationen wird auch über deren Vergleichbarkeit gesichert. Diese setzt folgende, zu standardisierende Informationen voraus:

- Ort, Zeit, Dauer von Angeboten, Differenzierung in Theorie und Praxisphasen,
- Ziel und gegebenenfalls Art des Abschlusses,
- Prüfungsmodalitäten,
- Inhalte; bei abschlussbezogenen Veranstaltungen Lehrgangsgliederung/ Rahmenlehrplan/Ausbildungsrahmenplan,
- Teilnahmevoraussetzungen (z.B. notwendige Vorkenntnisse, fachliche und persönliche Voraussetzungen),
- vollständige Angaben über die Veranstaltungsgebühren inklusive Nebenkosten.

Diese Kriterien sollten auch im Hinblick auf die Vergleichbarkeit von Zusatzqualifikationen angewandt werden, ohne in Ansätze von Überregulierungen zu verfallen.

#### **4. Bildungspolitische Schlussfolgerungen**

Die BLK zieht zur Verbesserung der Bezüge zwischen Erstausbildung und Weiterbildung folgende bildungspolitische Schlussfolgerungen:

1. Die berufliche Erstausbildung soll durch Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz auf der Grundlage umfassender Qualifikationen den reibungslosen Übergang der Auszubildenden in das Erwerbsleben ermöglichen sowie durch die Förderung der Bereitschaft und Fähigkeit zum lebensbegleitenden Lernen die Voraussetzungen für Mobilität im Beruf und am Arbeitsmarkt schaffen. Die Voraussetzung dafür sind Ausbildungsberufe, die sich an für den Arbeitsprozess typischen Qualifikationsbündeln für fachlich zusammenhängende Tätigkeiten orientieren sowie unter Wahrung des Berufsprinzips so gestaltet sind, dass neue Entwicklungen der Arbeitswelt dynamisch nachvollzogen werden können und spezifische Ausprägungen in der Ausbildung - z.B. durch Wahlpflichtbausteine als Ergänzung der für den Ausbildungsberuf gemeinsamen Qualifikationen - möglich sind.

**Adressaten: Sozialpartner, Bund, Länder**

2. Den Jugendlichen sollten nach Möglichkeit während der Ausbildung oder im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung Zusatzqualifikationen angeboten werden. Anbieter können – gegebenenfalls auch im Zusammenwirken mit Bildungsträgern - Schulen und Betriebe in Kooperation, aber auch je für sich sein. Zusatzqualifikationen sollen die Möglichkeiten für eine flexiblere und noch breitere Einsetzbarkeit unmittelbar nach dem Abschluss der Ausbildung erweitern. Sie sind nicht Bestandteil der Abschlussprüfung im dualen System, können aber mit einer gesonderten Prüfung abgeschlossen werden. Verständigungen dazu sollten auf regionaler Ebene erfolgen.

**Adressaten: Sozialpartner, Bund, Länder, für die berufliche Aus- und Fortbildung zuständige Stellen**

3. Wahlpflichtbausteine in Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen sowie Zusatzqualifikationen und andere aus Ausbildungsordnungen entwickelte Bausteine sollten stärker auch als Brücken zwischen Ausbildung und Weiterbildung genutzt werden. Sie können Weiterbildungselemente enthalten und sollten so entwickelt, ausgestaltet und bescheinigt werden, dass sie in der schulischen und außerschulischen beruflichen Weiterbildung berücksichtigt und gegebenenfalls auch als Teil einer schulischen oder außerschulischen Aufstiegsfortbildung angerechnet werden können.

**Adressaten: Sozialpartner, Bund, Länder, für die berufliche Aus- und Fortbildung zuständige Stellen**

4. Um die Bezüge zwischen Aus- und Weiterbildung zu stärken, sollten auch Elemente der beruflichen Erstausbildung verstärkt als Weiterbildungsbausteine oder Teile von Aufstiegsfortbildung genutzt werden. Dazu sind Wahlpflichtbausteine und Zusatzqualifikationen, aber auch andere aus Ausbildungsordnungen entwickelte Qualifikationsbausteine geeignet.

**Adressaten: Sozialpartner, Bund, Länder, für die berufliche Aus- und Fortbildung zuständige Stellen, Bildungsträger**

5. Weiterbildungsbausteine und –sequenzen sollen so bescheinigt und zertifiziert werden, dass sie am Arbeitsmarkt, bei der Aufnahme oder Wiederaufnahme einer Berufsausbildung, für die Fortführung der schulischen oder außerschulischen beruflichen Weiterbildung sowie bei der Zulassung zu Abschlussprüfungen in der schulischen oder außerschulischen beruflichen Aus- und Weiterbildung berücksichtigt werden können. Dazu sollten Empfehlungen für verwendungsfähige Aussagen und zur vergleichbaren Gestaltung solcher Bescheinigungen oder Zertifikate erarbeitet werden.

**Adressaten: Sozialpartner, Bund, Länder, Hauptausschuss des Bundesinstitutes für Berufsbildung, für die berufliche Aus- und Fortbildung zuständige Stellen**

6. Die Formen der beruflichen Weiterbildung unterliegen derzeit einem Wandel. Neben herkömmlicher Weiterbildung in beruflichen Schulen oder in Kursform nehmen das nicht formalisierte Lernen im Arbeitsprozess sowie selbstorganisiertes Lernen, auch unterstützt durch die breite Nutzung von Informations- und Kommunikationstechniken und den Einsatz multimedialer Wissensvermittlung, an Bedeutung zu. Aus der dualen Berufsausbildung liegen vielfältige Erfahrungen mit zukunftssträchtigen Modellen, Formen und Methoden der Kombination von Arbeiten und Lernen vor, die selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren bei der Anwendung des fachlichen Wissens und Könnens anhand konkreter beruflicher Aufgaben und Prozesse einschließen. Diese Erfahrungen sollten mehr als bisher auch zur Gestaltung lernförderlicher Arbeitsprozesse für das nicht formalisierte Weiterlernen Beschäftigter aufbereitet und genutzt werden.

**Adressaten: Sozialpartner, Betriebe, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berufsbildungsforschung an und außerhalb von Hochschulen.**

7. Auch in informellen Lernprozessen erworbene berufliche Qualifikationen sollten nachweisbar sein, damit sie am Arbeitsmarkt besser verwertbar sind sowie für die Teilnahme an schulischen und außerschulischen Aus- und Weiterbildungsgängen und -prüfungen berücksichtigungsfähig werden. Die Entwicklung und Erprobung entsprechender Bewertungsverfahren sollte verstärkt vorangebracht werden.

**Adressaten: Sozialpartner, Bund, Länder**

8. Die Pluralität und Vielfalt der Angebote und Anbieter auf dem Weiterbildungsmarkt, die erhalten werden muss, erfordert zur Stärkung des Wettbewerbs und des Teilnehmerschutzes die Sicherung von Qualität, Transparenz, Information und Beratung in der Weiterbildung sowie die Förderung des Qualitätsbewusstseins der Weiterbildungsnachfrager. Bei der Weiterentwicklung entsprechender Verfahren, Kriterien und Angebote sollten die Bezüge zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung mehr als bisher einbezogen werden.

**Adressaten: Sozialpartner, Bund, Länder, zuständige Stellen für die berufliche Aus- und Weiterbildung, Bildungsträger**

9. Die praxisorientierte Forschung über Bezüge zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung sollte intensiviert werden.

**Adressaten: Bund, Länder, BIBB, Berufsbildungsbildungsforschung an und außerhalb von Hochschulen**

10. Innovative Modelle der Bezüge zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie zur Entwicklung darauf gerichteter regionaler Kooperationen von Betrieben, beruflichen Schulen und Weiterbildungsträgern sollten im Rahmen von BLK-Modellversuchen gefördert werden.

**Adressaten: Bund, Länder**

## **Anhang**

1. Bundesanstalt für Arbeit: Anforderungskatalog an Bildungsträger und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung

Anforderungskatalog  
an Bildungsträger  
und  
Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung

## Anforderungskatalog an Bildungsträger und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung

### **Vorwort**

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung ist Kern aktiver Arbeitsmarktpolitik. Sie hat insbesondere zum Ziel, qualitative wie quantitative Unterbeschäftigung zu verhüten oder zu beenden, Mangel an qualifizierten Arbeitskräften entgegen zu wirken sowie die berufliche Mobilität der Arbeitnehmer zu verbessern. An diesen Zielen müssen sich berufliche Bildungsmaßnahmen messen lassen.

Mit Blick auf die arbeitsmarktpolitische Zielsetzung sind auch für die besonderen Personengruppen des Arbeitsmarktes geeignete Maßnahmen einzurichten.

Der Anforderungskatalog der Bundesanstalt für Arbeit (BA), an dessen Erarbeitung das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) mitgewirkt hat, legt Mindeststandards für eine Förderung durch die BA fest. Sie geben zugleich den vor Ort an der beruflichen Bildung beteiligten Institutionen die erforderlichen Spielräume, regionalen und strukturellen Gegebenheiten Rechnung zu tragen und damit berufliche Qualifizierung so effektiv wie möglich zu gestalten.

Darüber hinaus soll der Anforderungskatalog, unabhängig von weiteren Qualitätssicherungsmaßnahmen der BA, Anstoß geben für die eigenverantwortliche Festigung und Weiterentwicklung der trägerinternen Qualitätssicherung.

In die Förderung können grundsätzlich nur Maßnahmen von Bildungsträgern einbezogen werden, die das Anforderungsprofil der Bundesanstalt für Arbeit an Einrichtungen der beruflichen Bildung anerkennen und erfüllen.

<b>Inhalt</b>	
<b>I. Anforderungen an den Träger</b>	
1. Zuverlässigkeit und Leistungsfähigkeit 1.1 rechtlich/wirtschaftlich 1.2 Erfahrungsnachweis/Eignung der Ausbildungsstätte	4. Ausstattung und Standort 4.1 Räumliche und technische Ausstattung 4.2 Standort
2. Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt 2.1 Kooperation 2.2 Vorlage der Unterlagen 2.3 Abstimmung erforderlicher Änderungen 2.4 Verpflichtung zur Offenlegung 2.5 Beseitigung festgestellter Mängel 2.6 Maßnahmekosten 2.7 Unfallversicherung	5. Personal 5.1 Qualifikation des Leiters und der Lehrkräfte 5.2 Hauptberufliche pädagogische Mitarbeiter 5.3 Beratungs- und Betreuungspersonal 5.4 Weiterbildung der Lehrkräfte
3. Verhalten gegenüber Teilnehmer(n)/-innen und angemessene Teilnahmebedingungen 3.1 Vertragliche Regelungen 3.2 Information 3.3 Teilnehmerwerbung	



<b>Inhalt</b>	
<b>II. Anforderungen an die Maßnahmen</b>	
1. Teilnehmerorientierung	2.2.3 Curriculum/Lehrplan
1.1 Zugangs- und Aufnahmevoraussetzungen/Beratung	2.2.3.1 Inhalt
1.2. Lernberatung	2.2.3.2 Methoden und Medien
1.3 Zielgruppen/sozialpädagogische Betreuung	2.2.3.3 Lernerfolgskontrollen
2. Maßnahmeorganisation und –durchführung	2.2.3.4 Abschlüsse
2.1 Organisation und Dokumentation der Maßnahmen	3. Praktikum
2.1.1 Bestätigung des Prüfungstermins	3.1 Praktikumsorganisation
2.1.2 Unterrichtsstunde	3.1.1 Akquisition von Praktikumsplätzen
2.1.3 Anzahl der Teilnehmer/Gruppengröße	3.1.2 Nachweis der Praktikumsplätze vor Maßnahmebeginn
2.1.4 Anwesenheits-/Teilnahmekontrolle	3.1.3 Einzugsbereich der Praktikumsplätze
2.1.5 Dauer	3.1.4 Praktikumsvertrag
2.1.6 Stundenplan	3.2 Praktikumsdurchführung
2.2 Maßnahmedurchführung	3.2.1 Praktikumsinhalt und -verlauf
2.2.1 Arbeitsmarktliche Erfordernisse	3.2.2 Praktikumsbetreuung
2.2.2 Marktnahe Betätigung	

### III

#### Inhalt

#### **III. Anforderungen an Erfolgsbeobachtung, -kontrolle und -bewertung**

1. Erfolgsbeobachtung und -kontrolle
  - 1.1 Mitwirkungspflicht
  - 1.2 Teilnehmererfahrungen
  - 1.3 Dokumentation und Auswertung

2. Abschließende Erfolgsbewertung
  - 2.1 Erfolgsdokumentation
  - 2.2 Abbruchanalyse

Anforderungen I	Erläuterungen/Hinweise
<b>I. Anforderungen an den Träger</b>	
<b>1. Zuverlässigkeit und Leistungsfähigkeit</b>  Zuverlässigkeit und Leistungsfähigkeit sind durch die Vorlage der zur Überprüfung der Maßnahme erforderlichen Unterlagen nachzuweisen. Diese Unterlagen müssen die Umsetzung der Anforderungen nach diesem Anforderungskatalog (Standards, Verfahren und Qualitätssicherungsmaßnahmen) wiedergeben.	
<b>1.1 <u>rechtlich/wirtschaftlich</u></b>  Die wirtschaftliche Seriosität und finanzielle Leistungskraft (Bonität) müssen erwarten lassen, dass eine erfolgreiche berufliche Bildung gewährleistet ist. Hierzu sind die Rechtsform der Einrichtung anzugeben und alle Gesellschafter zu benennen. Soweit eine Eintragung in das Vereins- oder Handelsregister erfolgte, ist ein entsprechender Auszug vorzulegen.  Die Arbeitsbedingungen des Personals müssen den arbeitsrechtlichen Anforderungen entsprechen. Soweit eine Tarifbindung besteht, ist sie einzuhalten.	In Zweifelsfällen ist die Bonität durch eine Bankauskunft zu belegen.
<b>1.2 <u>Erfahrungsnachweis/Eignung der Ausbildungsstätte</u></b>  Zum Nachweis der Erfahrungen ist eine Übersicht über das aktuelle Maßnahmeangebot vorzulegen und zu kennzeichnen, welche Maßnahmen bereits durch das Arbeitsamt geprüft wurden. Träger, die sich neu etablieren oder bisher keine BA-geförderten Maßnahmen durchgeführt haben, müssen ihre Erfahrungen und Kompetenzen belegen.	

<b>Anforderungen I</b>	<b>Erläuterungen/Hinweise</b>
<p>Ist bei Maßnahmen eine nach dem BBiG, der HwO, bundes- oder landesrechtlichen Regelungen zuständige Stelle zur Prüfung der Ausbildungsstätte verpflichtet, so ist vor Beginn der Maßnahme die Bestätigung der Kammer bzw. die Anerkennung der zuständigen staatlichen Aufsichtsbehörde über die Eignung der Ausbildungsstätte vorzulegen.</p>	<p>Hierbei handelt es sich ausschließlich um Maßnahmen, die zu einem Abschluss in einem allgemein anerkannten Ausbildungsberuf führen.</p>
<p>2. Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt</p>	
<p>2.1 <u>Kooperation</u></p> <p>Bei der Planung von Maßnahmen sowie bei der Information, Beratung und Betreuung der Teilnehmer/-innen vor, während und ggf. nach der Maßnahme ist mit dem Arbeitsamt eng zusammenzuarbeiten.</p> <p>Die im Rahmen der marktnahen Betätigung gewonnenen Kenntnisse des Trägers über Beschäftigungsmöglichkeiten sollen vom Arbeitsamt bei der Arbeitsvermittlung genutzt werden.</p>	<p>Soweit ein Bildungsträger zu einer solchen Zusammenarbeit bereit ist, kann er den zur Prüfung erforderlichen Unterlagen eine entsprechende Erklärung beifügen. Die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt auf der Basis dieser Erklärung ist keine Arbeitsvermittlung. Sie soll insbesondere die Bedarfsermittlung und die Integration der Teilnehmer/-innen in den Arbeitsmarkt unterstützen.</p>
<p>2.2 <u>Vorlage der Unterlagen</u></p> <p>Die Unterlagen zur Überprüfung der Maßnahme sind grundsätzlich rechtzeitig beim zuständigen Arbeitsamt einzureichen.</p>	<p>Damit die abschließende Entscheidung über die Anerkennungsfähigkeit der Maßnahme rechtzeitig vor deren Beginn gewährleistet werden kann, sind die Unterlagen grundsätzlich mindestens 3 Monate vor Maßnahmebeginn einzureichen. Bei verspäteter Vorlage kann das Arbeitsamt eine Verschiebung des Beginntermins verlangen.</p>

<b>Anforderungen I</b>	<b>Erläuterungen/Hinweise</b>
<p>2.3 <u>Abstimmung erforderlicher Änderungen</u></p> <p>Änderungen im Maßnahmeverlauf müssen angezeigt werden und bedürfen grundsätzlich der vorherigen Zustimmung des Arbeitsamtes.</p>	<p>Änderungen können grundsätzlich nur akzeptiert werden, wenn diese notwendig sind und der Erfolg der Maßnahme hierdurch nicht beeinträchtigt wird.</p>
<p>2.4 <u>Verpflichtung zur Offenlegung</u></p> <p>Für die Prüfung einer laufenden Maßnahme ist Einsicht in die erforderlichen Unterlagen und Zugang zur Einrichtung zu gewähren. Das Arbeitsamt hat das Recht, im Verlauf der Maßnahme ohne vorherige Anmeldung die Einhaltung aller festgelegten und vereinbarten Durchführungsbedingungen zu prüfen.</p> <p>Kontrollaktivitäten sind vor Beginn, während und nach Ende der Maßnahmen vorgesehen (Dokumentenprüfung, Unterrichtsbeobachtung, Befragung der Teilnehmer/-innen).</p>	<p>Die Prüfung wird von den Prüfgruppen der Landesarbeitsämter und den für die jeweiligen Maßnahmen zuständigen Arbeitsämtern durchgeführt. Sie schließt auch die nachgehende Erfolgskontrolle der Maßnahmen ein.</p>
<p>2.5 <u>Beseitigung festgestellter Mängel</u></p> <p>Der Träger ist verpflichtet, vom Arbeitsamt festgestellte Mängel auf Verlangen innerhalb einer angemessenen Frist zu beseitigen.</p>	<p>Kommt der Träger dem Verlangen nicht nach, kann das Arbeitsamt die Anerkennung für die Weiterbildungsförderung widerrufen.</p> <p>Die Anerkennung von Maßnahmen eines Trägers, bei dem erhebliche Zweifel bestehen, dass er die Voraussetzungen nach § 86 Abs. 1 SGB III erfüllt, kann generell ausgeschlossen werden.</p>

<b>Anforderungen I</b>	<b>Erläuterungen/Hinweise</b>
<p>2.6 <u>Maßnahmekosten</u></p> <p>Maßnahmen müssen nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit geplant und durchgeführt werden.</p>	<p>Dabei ist insbesondere auf angemessene Kostensätze zu achten. Die Gesamtaufwendungen für die Teilnahme müssen im Hinblick auf die mit der Maßnahme angestrebten Ziele und auf Grund der Umstände des Einzelfalles erforderlich sein.</p>
<p>2.7 <u>Unfallversicherung</u></p> <p>Die Teilnehmer/-innen sind bei der jeweils zuständigen Berufsgenossenschaft zu melden.</p>	<p>Die Teilnehmer sind darüber zu Beginn der Maßnahme zu informieren.</p>
<p>3. Verhalten gegenüber Teilnehmer(n)/-innen und angemessene Teilnahmebedingungen</p>	
<p>3.1 <u>Vertragliche Regelungen</u></p> <p>Mit den Teilnehmern ist ein Schulungsvertrag zu schließen. Ein Muster des Vertrages ist den Trägerunterlagen beizufügen. Die vertraglichen Regelungen müssen angemessene Teilnahmebedingungen gewährleisten.</p> <p>Der Vertrag muss den Teilnehmer(n)/-innen vor Beginn der Teilnahme schriftlich vorliegen und mindestens folgende Angaben enthalten:</p>	<p>Der Vertrag soll die Teilnehmer vor unseriösen Praktiken, den Träger vor ungerechtfertigten Klagen schützen. Ist die Eintragung des Schulungsvertrages in ein Verzeichnis einer anerkennenden Stelle (z. B. Handwerksrolle) erforderlich, ist der eingetragene Vertrag möglichst vor Beginn der Maßnahme vorzulegen. Es ist das Vertragsformular der jeweils zuständigen Kammer/prüfenden Stelle bzw. der Mustervertrag des AA zu verwenden.</p>

<b>Anforderungen I</b>	<b>Erläuterungen/Hinweise</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Allgemeine Geschäftsbedingungen</li><li>- Ziel, wesentliche Inhalte und Angaben zur Art des Abschlusses</li><li>- Dauer der Maßnahme</li><li>- Kosten</li><li>- Zahlungsweise</li><li>- Rücktritts- bzw. Kündigungsmodalitäten</li></ul>	<p>Bei der Art des Abschlusses ist anzugeben, ob der Abschluss mit einer anerkannten Prüfung vor einer zuständigen Stelle oder mit trügereigenem Zertifikat erfolgt.</p> <p>Beginn und Ende der Maßnahme sowie die tägliche Schulungszeit sind auszuweisen; auf Zeiten betrieblicher Praktika ist gesondert hinzuweisen.</p> <p>Die Lehrgangskosten müssen alle anlässlich der Maßnahme-durchführung entstehenden Kosten, z. B. Kosten für Arbeitskleidung, Lernmittel, Prüfungsgebühren und -stücke, einschließen. Welche dieser Zusatzkosten in den Lehrgangskosten enthalten sind, ist anzugeben.</p> <p>Soweit die Lehrgangskosten vom Arbeitsamt nicht unmittelbar an den Träger ausgezahlt werden, ist den Teilnehmern die Zahlung der Gebühren in monatlichen Teilbeträgen zuzugestehen.</p> <p>Den Teilnehmern muss für den Fall, dass eine Förderung nach dem SGB III nicht erfolgt, ein Rücktrittsrecht eingeräumt werden. Kosten dürfen hierbei nicht entstehen. Zusätzlich ist ein allgemeines Rücktrittsrecht innerhalb von 14 Tagen nach Vertragsabschluss, längstens bis zum Beginn der Maßnahme, einzuräumen.</p> <p>Die Teilnahme an einer beruflichen Bildungsmaßnahme muss mit einer Frist von höchstens sechs Wochen, erstmals zum Ende der ersten drei Monate, sodann jeweils zum Ende der nächsten drei Monate kündbar sein. Sofern eine Maßnahme in Abschnitten, die kürzer als drei Monate sind, angeboten wird, muss eine Kündigung zum Ende eines jeden Abschnittes möglich sein. Dem Teilnehmer ist mit dem Kündigungsrecht eine vertretbare, möglichst anteilige Kostenregelung einzuräumen.</p>

<b>Anforderungen I</b>	<b>Erläuterungen/Hinweise</b>
<p>3.2 <u>Information</u></p> <p>Eine ausreichende Information der Teilnehmer/-innen vor Anmeldung bzw. Vertragsabschluss muss sichergestellt sein.</p>	<p>Über folgende Aspekte sollten die Teilnehmer informiert sein:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Angaben zum Träger</li><li>- Überblick über das Angebot</li><li>- Vertragsbedingungen</li><li>- zur Verfügung gestellte Fachliteratur</li><li>- Art des Abschlusses</li><li>- ggf. durch die Qualifizierung erworbene Berechtigungen</li><li>- Gesamtdauer/Stundenzahl</li><li>- Gesamtkosten</li><li>- Vorbildung und sonstige Zulassungsbedingungen</li><li>- vorgesehene Teilnehmerzahl</li><li>- sonstige, für den Teilnehmer wichtige Bedingungen</li></ul> <p>Diese Punkte sollten im Informationsmaterial enthalten sein, das jedem Teilnehmer vor Anmeldung bzw. Vertragsabschluss auszuhandigen ist. Eine Beratung darüber sollte nie unter Zeitdruck durchgeführt werden.</p>
<p>3.3 <u>Teilnehmerwerbung</u></p> <p>Die Teilnehmerwerbung muss seriös erfolgen.</p>	<p>Das Werbeverhalten und die Werbemethoden dürfen nicht irreführend sein. Unseriös sind auch Werbepraktiken, die die Unerfahrenheit von Interessenten ausnützen oder durch unwahre Angaben zu Vertragsabschlüssen führen. Gleiches gilt für die Teilnehmerwerbung durch beauftragte Agenten auf Erfolgs- oder Prämienbasis.</p>



Anforderungen I	Erläuterungen/Hinweise
4. Ausstattung und Standort	
<p>4.1 <u>Räumliche und technische Ausstattung</u></p> <p>Die Werkstätten und Unterrichtsräume haben dem Stand der Technik, den gesetzlichen Anforderungen sowie bezüglich ihrer Ausstattung mit Lehr- und Lernmitteln den aktuellen Anforderungen der Praxis zu entsprechen.</p>	<p>Die Prüfung der Leistungsfähigkeit des Trägers erstreckt sich insbesondere auch auf die für die Schulungsziele und -inhalte notwendige räumliche und technische Ausstattung sowie auf den Standort der Bildungseinrichtung.</p> <p>Die entsprechenden Voraussetzungen müssen grundsätzlich bei jeder Trägerüberprüfung vorliegen und maßnahmespezifisch vor Beginn jeder Maßnahme nachgewiesen und für die gesamte Dauer der Maßnahme sichergestellt werden.</p> <p>Für die nach den jeweiligen Lehrplänen zu vermittelnden Kenntnisse müssen die erforderlichen Unterrichtsräume und Werkstätten nach Zahl und Größe angemessen und die notwendigen Unterrichtsmittel, Maschinen und Geräte nach Art, Anzahl und im benötigten Zeitumfang zur Verfügung stehen. Sie sind ergonomisch zu gestalten.</p> <p>Die Ausstattung (räumlich/technisch) ist wie im Lehrplan vorgegeben und für eine erfolgreiche Maßnahmedurchführung erforderlich termingerecht vorzuhalten.</p> <p>Zu einer geeigneten räumlichen Ausstattung gehört auch, dass Sozialräume und für die sozialpädagogische Betreuung und Beratung während der Maßnahmen mindestens ein Raum für Einzelgespräche zur Verfügung stehen.</p>

Anforderungen I	Erläuterungen/Hinweise
	<p>Sanitäre Anlagen müssen in ausreichendem Umfang vorhanden sein. Der bauliche Zustand, Sauberkeit und Hygiene von Unterrichtsräumen/Werkstätten, Sozialräumen und sanitären Einrichtungen müssen eine ordnungsgemäße Maßnahmedurchführung gewährleisten.</p>
<p>4.2 <u>Standort</u></p> <p>Die Schulungsstätte sollte mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar sein.</p>	
<p>5. Personal</p>	
<p>5.1 <u>Qualifikation des Leiters und der Lehrkräfte</u></p> <p>Die Ausbildung und Berufserfahrung des Leiters und der Lehrkräfte der Einrichtung müssen eine erfolgreiche berufliche Bildung erwarten lassen.</p> <p>Die Lehrkräfte müssen fachlich und pädagogisch geeignet sein.</p>	<p>Die pädagogische Eignung kann z. B. durch die Meisterprüfung, Ausbildereignungsprüfung (AdA), pädagogische Ergänzungsstudiengänge im Bereich beruflicher Erwachsenenbildung oder vergleichbare Zusatzqualifikationen belegt werden. Zudem sollten in der Regel mindestens 2 Jahre Erfahrungen in der beruflichen Bildung, nach Möglichkeit in der Erwachsenenbildung nachgewiesen werden.</p> <p>Die Lehrkräfte müssen die erwarteten beruflichen Qualifikationen vermitteln können, in der Regel sollte ihre formale fachliche Qualifikation höher sein als die, die mit der Teilnahme an der Maßnahme angestrebt wird. Sie sollen den neuesten Stand und aktuelle Entwicklungen des Fachgebietes, das sie vertreten, kennen.</p>

<b>Anforderungen I</b>	<b>Erläuterungen/Hinweise</b>
<p>Fachkompetenz wird grundsätzlich nur anerkannt, wenn eine abgeschlossene Ausbildung, dem zu erteilenden Lehrstoff entsprechende Fachkenntnisse und einschlägige Berufserfahrung vorliegen.</p>	<p>Eine nicht ausreichende einschlägige Berufserfahrung nach abgeschlossener Ausbildung, fehlende Erfahrung in der Erwachsenenbildung sowie der fehlende Nachweis pädagogischer Qualifikation können nur akzeptiert werden, wenn die Anleitung durch eine erfahrene Lehrkraft jederzeit sichergestellt ist. Im Ausnahmefall können auch pädagogisch geeignete Lehrkräfte ohne abgeschlossene Berufsausbildung eingesetzt werden, wenn eine in der Regel sechsjährige qualifizierte, dem zu erteilenden Lehrstoff entsprechende berufliche Tätigkeit nachgewiesen wird.</p>
<p>5.2 <u>Hauptberufliche pädagogische Mitarbeiter</u></p> <p>Ein Träger, der keine hauptberuflichen, pädagogischen Mitarbeiter in seinen Maßnahmen einsetzt, bietet in der Regel keine Gewähr für eine erfolgreiche berufliche Bildung.</p> <p>Für eine reibungslose Maßnahmedurchführung ist durch eine entsprechende Vertretungsregelung im Urlaubs- oder Krankheitsfall Sorge zu tragen.</p>	<p>Im Hinblick auf das Maßnahmeziel und die Teilnehmerstruktur ist auf eine ausgewogene Relation zwischen haupt- und nebenberuflich eingesetzten Lehrkräften zu achten.</p> <p>Bei berufsbegleitenden Maßnahmen ist der Einsatz von ausschließlich nebenberuflich tätigen Lehrkräften zulässig, soweit beim Träger mindestens ein hauptamtlicher pädagogischer Mitarbeiter beschäftigt ist.</p> <p>Dem Arbeitsamt nicht schon vorab benannte Ersatzlehrkräfte sind, soweit sie über einen Zeitraum von mehr als 3 Wochen in der Maßnahme eingesetzt werden, dem Arbeitsamt unaufgefordert mitzuteilen.</p>
<p>5.3 <u>Beratungs- und Betreuungspersonal</u></p> <p>Für die Beratung und externe Maßnahmebetreuung soll auf einschlägig qualifiziertes Personal zurückgegriffen werden.</p>	<p>Am Lernort sollte zur fachlichen Beratung, Information der Teilnehmer und Lernberatung bei Schwierigkeiten ständig ein Ansprechpartner zur Verfügung stehen.</p>

<b>Anforderungen I</b>	<b>Erläuterungen/Hinweise</b>
	Für die Betreuung von Zielgruppen sollte sozialpädagogisch qualifiziertes Fachpersonal (z. B. Lehrkraft mit Zusatzqualifikation) eingesetzt werden.
<p>5.4 <u>Weiterbildung</u></p> <p>Es besteht die Verpflichtung zur kontinuierlichen fachlichen und pädagogischen Weiterbildung der Lehrkräfte.</p>	Entwicklungen in fachlicher (z. B. Anwendung neuer Technologien) und pädagogischer Hinsicht (z. B. Vermittlung von Schlüsselqualifikationen) stellen Anforderungen an das Weiterbildungspersonal, die nur durch Erweiterung der vorhandenen Qualifikationen zu bewältigen sind. Die Teilnahme der Lehrkräfte an entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen ist durch den Träger/die Einrichtung sicherzustellen. Alle pädagogischen Mitarbeiter sollten in regelmäßigen Abständen an einer Weiterbildung teilnehmen.

Anforderungen II	Erläuterungen/Hinweise
<b>II. Anforderungen an die Maßnahmen</b>	
1. Teilnehmerorientierung	
<p>1.1 <u>Zugangs- und Aufnahmevoraussetzungen/Beratung</u></p> <p>Der Träger hat die Aufgabe, Bildungsinteressierte über das in Frage kommende Angebot und die Zugangsvoraussetzungen zu informieren. Bei der Bildungsentscheidung sind die potenziellen Teilnehmer auch hinsichtlich des Vorliegens der Zugangs- und Aufnahmevoraussetzungen zu beraten.</p> <p>Die auf das Maßnahmeziel präzise abgestellten Zugangsvoraussetzungen sind verbindlich festzulegen.</p>	<p><b><i>In die Beratung sollen die Aspekte der persönlichen und fachlichen Eignung, die Lernvoraussetzungen, Interessen sowie die persönliche Situation der potenziellen Teilnehmer mit einfließen. Dies soll falsche Bildungsentscheidungen und Maßnahmeabbrüche vermeiden helfen.</i></b></p> <p>Teilnahmeinteressierte sind darauf hinzuweisen, dass sie rechtzeitig Kontakt mit dem zuständigen Arbeitsamt aufnehmen.</p> <p>In welchen Fällen eine für das Erreichen des Bildungszieles notwendige abgeschlossene Berufsausbildung oder übliche Berufserfahrung oder beides zu fordern ist, richtet sich nach dem Ziel, der Dauer und dem Inhalt der Maßnahmen. Zugangsvoraussetzungen, die durch Gesetz, Rechtsverordnung oder sonstige Rechtssetzungsakte für bestimmte Abschlüsse/Bildungsgänge festgelegt wurden, sind zu berücksichtigen.</p>

Anforderungen II	Erläuterungen/Hinweise
	<p>Bei Maßnahmen, die das Ziel haben, zu einer anderen beruflichen Tätigkeit zu befähigen und zu einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf führen, sind grundsätzlich keine formalen (beruflichen) Fachkenntnisse erforderlich. Die Zugangsvoraussetzungen sind bei diesen Maßnahmen auf die allgemeinbildenden Abschlüsse sowie eignungs- und maßnahmezielbedingte Faktoren abzustellen.</p>
<p>1.2 <u>Lernberatung</u></p> <p>Es ist sicherzustellen, dass Teilnehmer/-innen zu solchen Punkten beraten werden, die den Lernerfolg beeinträchtigen oder gefährden können.</p>	
<p>1.3 <u>Zielgruppen/sozialpädagogische Betreuung</u></p> <p>Insbesondere für die Betreuung von Zielgruppen sollte sozialpädagogisch geschultes Fachpersonal eingesetzt werden.</p>	
<p>2. <u>Maßnahmeorganisation und -durchführung</u></p>	
<p>2.1 <u>Organisation und Dokumentation der Maßnahmen</u></p>	
<p>2.1.1 <u>Bestätigung des Prüfungstermins</u></p> <p>Bei Maßnahmen, die mit einer Prüfung nach dem BBiG, der HwO, bundes- oder landesrechtlichen Regelungen enden, muss vor Maßnahmebeginn durch eine Bestätigung der zuständigen Stelle sichergestellt sein, dass die Prüfung spätestens 3 Monate nach Ende der Maßnahme beginnt.</p>	

<b>Anforderungen II</b>	<b>Erläuterungen/Hinweise</b>
<p>2.1.2 Unterrichtsstunde</p> <p>Eine Unterrichtsstunde muss - ohne Pause - mindestens 45 Minuten umfassen.</p>	<p>Bei Maßnahmen, die in Betrieben, Übungsfirmen und -werkstätten oder werkstattgebunden durchgeführt werden, umfasst die Unterrichtsstunde in der Regel 60 Minuten.</p>
<p>2.1.3 Anzahl der Teilnehmer/Gruppengröße</p> <p>Die Gruppengröße soll in der Regel 25 Teilnehmer nicht übersteigen. Höhere Teilnehmerzahlen sind im Einzelfall im Hinblick auf das Erreichen des Maßnahmezieles zu begründen.</p>	<p>Unter didaktischen Aspekten ist eine geringere Teilnehmerzahl, z. B. bei Zielgruppen oder besonderen Maßnahmearten anzustreben.</p>
<p>2.1.4 Anwesenheits-/Teilnahmekontrolle</p> <p>Die regelmäßige Teilnahme am Unterricht ist in geeigneter Weise zu dokumentieren.</p>	<p>Bei Vollzeit- bzw. Teilzeitmaßnahmen sind Fehlzeiten von SGB III-geförderten Teilnehmern dem Wohnortarbeitsamt schriftlich mitzuteilen, soweit die Fehlzeiten länger als 3 Tage dauern oder ein wichtiger Grund für das Fernbleiben nicht nachgewiesen wurde.</p> <p>Darüber hinaus ist das Arbeitsamt unverzüglich zu informieren, wenn ein Teilnehmer das Maßnahmeziel voraussichtlich, z. B. wegen häufiger Fehlzeiten, nicht erreichen kann.</p>
<p>2.1.5 Dauer</p> <p>Eine Maßnahme wird im Vollzeit-Unterricht durchgeführt, wenn die zeitliche Inanspruchnahme des Teilnehmers (einschließlich angemessener Pausenzeiten) in der Regel 35 Stunden wöchentlich umfasst.</p> <p>Eine Teilzeitmaßnahme liegt vor, wenn die zeitliche Inanspruchnahme des Teilnehmers (einschließlich angemessener Pausenzeiten) mindestens 12 und höchstens 24 Stunden wöchentlich umfasst.</p>	<p>Aus didaktischen Gründen ist bei überwiegend theoretischer Unterweisung mindestens nach einer Doppelstunde eine 15-minütige Pause vorzusehen.</p> <p>Liegen für bestimmte Lehrgänge bundeseinheitliche Rahmenlehrpläne vor, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die in den Rahmenlehrplänen empfohlene Dauer der Maßnahme und die Zahl der Unterrichtsstunden ausreichen, um eine erfolgreiche berufliche Bildung zu gewährleisten.</p>

Anforderungen II	Erläuterungen/Hinweise
<p>2.1.6 Stundenplan</p> <p>Die rechtzeitige Bekanntgabe eines für mindestens 1 Monat verbindlichen Stundenplanes an die Teilnehmer/-innen muss sichergestellt sein.</p>	
<p>2.2 <u>Maßnahmedurchführung</u></p>	
<p>2.2.1 Arbeitsmarktliche Erfordernisse</p> <p>Die Maßnahme trägt den Erfordernissen des Arbeitsmarktes Rechnung, wenn sie auf berufliche Tätigkeiten vorbereitet, für die innerhalb angemessener Zeit nach Abschluss der Maßnahme auf dem in Betracht kommenden Arbeitsmarkt voraussichtlich entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten erwartet werden.</p> <p>Ein Teil einer Maßnahme ist anerkennungsfähig, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- die dort vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten für sich bereits auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind oder</li><li>- der Teil so ergänzt werden kann, dass ein anerkannter Berufsabschluss erreicht werden kann.</li></ul> <p>Im Rahmen einer vorausschauenden Maßnahmeplanung sind die Qualifizierungserfordernisse und Beschäftigungsmöglichkeiten der Teilnehmer/-innen sowie der Qualifizierungsbedarf der Wirtschaft/Betriebe festzustellen und mit dem Arbeitsamt abzustimmen. Die Maßnahmen sind dabei so zu planen, dass sie auch künftigen Entwicklungen Rechnung tragen.</p>	<p><b><i>Dabei richtet sich die Beurteilung grundsätzlich nach den Gegebenheiten des für die Teilnehmer üblicherweise erreichbaren Arbeitsmarktes.</i></b></p> <p>Bei Maßnahmen von überregionaler Bedeutung muss das für die Anerkennung zuständige Arbeitsamt ggfs. unter Einschaltung des Landesarbeitsamtes diesen Aspekt bei der Bewertung entsprechend berücksichtigen.</p>



Anforderungen II	Erläuterungen/Hinweise
<p>2.2.2 Marktnahe Betätigung</p> <p>Für die Anerkennung einer Bildungsmaßnahme hat die marktnahe Betätigung besondere Bedeutung.</p>	<p><b>Hierzu ist erforderlich, dass die geplanten Maßnahmeinhalte den derzeitigen und absehbaren Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen, der Träger gute Kontakte zu potenziellen Beschäftigern unterhält und die Teilnehmer deshalb relativ kurzfristig in qualifikationsadäquate Beschäftigungsverhältnisse einmünden. Die Teilnehmer sind darüber hinaus bei der Suche eines qualifikationsadäquaten Arbeitsplatzes aktiv zu unterstützen.</b></p>
<p>2.2.3 Lehrplan</p> <p>Der Träger muss anhand des Lehrplanes schlüssig darlegen, welche berufliche Qualifikation in der Maßnahme vermittelt werden soll.</p>	<p><b>Dazu ist ein schriftlich ausgearbeiteter, umfassender, detaillierter, zeitlich gegliederter und aktueller Lehrplan vorzulegen.</b></p> <p><b>Der Lehrplan sollte die mit der Bildungsmaßnahme angestrebten möglichen Tätigkeitsbereiche und -ebenen erkennen lassen. Die im Lehrplan vorgesehenen Lerneinheiten sollen Angaben über die angestrebten Lernziele und/oder Lerninhalte enthalten. Auf dieser Grundlage ist zu entscheiden, ob die Maßnahmen bedarfsgerecht sowie praxisbezogen sind und die Lernbedingungen den Teilnehmervoraussetzungen bzw. -erfordernissen entsprechen.</b></p>
<p>2.2.3.1 Inhalt</p> <p>Inhalt und Dauer der Maßnahme müssen sich auf das zum Erreichen des Maßnahmezieles Notwendige beschränken.</p>	<p><b>Der tägliche Lehrbericht ist so zu führen, dass auch nachträglich von einem sachkundigen Dritten exakt festgestellt werden kann, welcher Unterrichtsstoff in den einzelnen Stunden vermittelt wurde.</b></p>

<b>Anforderungen II</b>	<b>Erläuterungen/Hinweise</b>
	<p>Sollen in einer Maßnahme zu Ausbildungszwecken produktive Arbeiten verrichtet werden, ist dies dem Arbeitsamt mitzuteilen. Sie bedürfen der vorherigen Zustimmung. Der Durchführung produktiver Arbeiten kann vom Arbeitsamt nur zugestimmt werden, wenn die Arbeiten im öffentlichen Interesse liegen und sichergestellt ist, dass damit nicht Interessen von Betrieben, die entsprechende Leistungen oder Produkte anbieten, nachteilig berührt werden und eine sachgerechte Verwertung der Leistungen oder Produkte zu erwarten ist. Das Arbeitsamt kann vom Träger eine Unbedenklichkeitsbescheinigung der zuständigen Kammer verlangen.</p>
<p>2.2.3.2 Methoden und Medien</p> <p>Die in der Maßnahme angewendeten Methoden und Medien sollen einen engen Bezug zum Maßnahmeziel haben und die Lernfähigkeit des Teilnehmers angemessen berücksichtigen.</p> <p>Es ist darzulegen, mit welchem Spektrum von Methoden die Maßnahmeziele und -inhalte vermittelt bzw. erreicht werden sollen.</p> <p>Den Teilnehmern sind geeignete Lern- und Arbeitsmittel rechtzeitig zur Verfügung zu stellen; sie sind in Unterricht und Unterweisung zu nutzen.</p>	<p>Dabei ist besonderer Wert auf den Praxisbezug sowie die Durchführung praktischer Übungen und Trainings zu legen. Ein Wechsel verschiedener Lehr- und Lernmethoden ist dann vorteilhaft, wenn das Schulungsziel oder die Situation im Unterricht (nachlassende Konzentration und Motivation) dies erfordern.</p> <p>Für bestimmte Personengruppen, die in der Lage sind, sich Wissen im Selbststudium anzueignen, kann der Einsatz moderner Technologien und von „computerunterstütztem Lernen“ eine sinnvolle Alternative oder Ergänzung zur Unterrichtserteilung in herkömmlicher Form sein.</p> <p>Wesentlich für eine gute Maßnahmegestaltung sind Methoden, die auf die zu erwerbenden Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten abgestimmt sind. Dabei ist besonderer Wert auf Handlungsorientierung zu legen.</p> <p>Zunehmende Arbeitsplatzanforderungen an soziale Kompetenzen machen die Förderung des sozialen Lernens zu einer wichtigen Aufgabe.</p>

Anforderungen II	Erläuterungen/Hinweise
<p>2.2.3.3 Lernerfolgskontrollen</p> <p>Der Träger hat regelmäßig Lernerfolgskontrollen durchzuführen und zu bewerten. Zwischen- und Abschlussprüfungen sind durchzuführen, soweit sie vorgeschrieben sind.</p>	<p><b><i>Lernerfolgskontrollen haben die Aufgabe, den Lernstand der Teilnehmer sichtbar zu machen und Hinweise auf erreichte bzw. noch nicht erreichte Lernziele zu geben.</i></b></p> <p>Zwischenprüfungen sollen sich nahtlos an den jeweiligen Maßnahmeabschnitt anschließen. Die Ergebnisse der Lernerfolgskontrollen, Zwischen- und Abschlussprüfungen sind den Teilnehmern bekannt zu geben. Die Teilnehmer sollen damit die Möglichkeit haben, anhand der korrigierten Aufgaben und der Bewertungsregeln den eigenen Lernerfolg einzuschätzen.</p>
<p>2.2.3.4 Abschlüsse</p> <p>Die Art der Maßnahme und ihre Abschlussqualifikation sind genau zu definieren.</p> <p>Den Absolventen ist eine aussagefähige Teilnahmebescheinigung auszustellen.</p>	<p>Zeugnisse/Teilnahmebescheinigungen können die Arbeitsmarktintegration der Teilnehmer verbessern. Zu jeder Bildungsmaßnahme muss daher ein aussagefähiges Zeugnis oder eine entsprechende Teilnahmebescheinigung gehören.</p> <p>Bei einer Anpassungsfortbildung müssen aus der Teilnahmebescheinigung die Inhalte der Maßnahme bzw. die von den Absolventen erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten deutlich hervorgehen.</p> <p>Die für die Durchführung der Abschlussprüfung zuständige Stelle und die zugrundeliegende Prüfungsordnung sind anzugeben.</p> <p>Die Teilnahmebescheinigung soll u. a. folgende Angaben erhalten:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Benennung der erworbenen Qualifikation(en) (insbesondere bei Bildungsmaßnahmen in Modulform);</li></ul>

Anforderungen II	Erläuterungen/Hinweise
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Angaben zu den vermittelten Inhalten und dem dafür jeweils verwendeten Umfang an Unterrichtsstunden;</li><li>- Angaben zu den durchgeführten Formen der Lernerfolgskontrolle (z. B. mündlich: Einzel- oder Gruppengespräch; schriftlich: Hausarbeit, Referat);</li></ul>
3. Praktikum	
3.1 <u>Praktikumsorganisation</u>	
3.1.1 Akquisition von Praktikumsplätzen  Den Bildungsträgern obliegt die Akquisition maßnahmeadäquater Praktikumsplätze.	<p><b>Die Auswahl der Praktikumsplätze soll sich auf Betriebe konzentrieren, bei denen ein Arbeitskräftebedarf zu erwarten ist. Ggfs. kann der Praktikumsbetrieb bei der Auswahl der Praktikanten beteiligt werden (Bewerbungsverfahren). Die Einbeziehung von Übungsfirmen, -werkstätten o. ä. Bildungseinrichtungen für Praktika ist nicht zulässig.</b></p> <p>Eigeninitiative und -aktivitäten der Teilnehmer sind in geeigneter Weise zu unterstützen.</p>
3.1.2 Nachweis der Praktikumsplätze vor Maßnahmebeginn  Die Praktikumsplätze sind vom Träger nachzuweisen.	<p>Dazu ist mit den Erhebungsunterlagen eine Liste der möglichen Praktikumsbetriebe mit der Zahl der zur Verfügung stehenden Praktikumsplätze einzureichen.</p>

Anforderungen II	Erläuterungen/Hinweise
<p>3.1.3 Einzugsbereich der Praktikumsplätze</p> <p>Betriebliche Praktika werden grundsätzlich nur im Tagespendelbereich zugelassen.</p>	<p><b><i>Sind geeignete Praktikumsplätze im Tagespendelbereich nicht vorhanden, ist darzulegen, inwieweit dennoch ein entsprechender Arbeitsmarkt für die Teilnehmer nach Abschluss der Maßnahme erwartet werden kann.</i></b></p>
<p>3.1.4 Praktikumsvertrag</p> <p>Zwischen Träger, Betrieb und Teilnehmer ist vor Beginn des Praktikums ein Praktikumsvertrag (vgl. Musterverträge des Arbeitsamtes) abzuschließen.</p>	<p>Der Vertrag hat Angaben zum Beginn und Ende des Praktikums, zu den Praktikumsinhalten, zur wöchentlichen (betriebsüblichen) Arbeitszeit und zur Ferienregelung zu enthalten.</p> <p>Außerdem ist der für die Durchführung des Praktikums verantwortliche Mitarbeiter des Betriebes anzugeben.</p>
<p>3.2 <u>Praktikumsdurchführung</u></p>	
<p>3.2.1 Praktikumsinhalt und -verlauf</p> <p>- maßnahmedäquate Durchführung</p>	<p>Die maßnahmedäquate Durchführung des Praktikums erfordert einen individuellen Bildungsplan im Praktikumsbetrieb. Das Praktikum ergänzt und vertieft die beim Bildungsträger erworbenen bzw. bereits vorhandenen Kenntnisse und Fertigkeiten durch praktische Arbeitsaufgaben. Deshalb sollen Praktika nicht mit dem Ziel durchgeführt werden, urlaubs- und krankheitsbedingte Ausfälle oder betriebliche Spitzenbelastungen mit Praktikanten abzufangen. Hierauf ist bei der Auswahl der Praktikumsplätze zu achten.</p>

Anforderungen II	Erläuterungen/Hinweise
- angemessene Praktikumsbedingungen	<b><i>Auf eine angemessene Relation zwischen der Zahl der Praktikanten, der Beschäftigten/Auszubildenden des Betriebes und der für die Anleitung während des Praktikums verantwortlichen Mitarbeiter/-innen des Betriebes ist zu achten.</i></b>
- Integration eines Praktikums in die Maßnahme	Das Praktikum sollte so in die Maßnahme eingebunden sein, dass eine Vor- und Nachbereitung möglich ist.
3.2.2 Praktikumsbetreuung/-begleitung  Das Praktikum ist vom Bildungsträger je nach Teilnehmerstruktur durchgehend zu betreuen bzw. zu begleiten.	Dies bedingt regelmäßige Kontakte des Trägers zum Praktikanten und zum Praktikumsbetrieb sowie eine kontinuierliche Überprüfung des individuellen Bildungsplanes.
	Unterrichtsinhalte des Trägers und Praktikumsinhalte im Betrieb sind regelmäßig abzugleichen und ggfs. anzupassen. Die Betreuungsaktivitäten sind vom Bildungsträger in geeigneter Form zu dokumentieren.  In der Regel sollte der Träger mindestens einmal monatlich den Praktikumsbetrieb besuchen und sich über den Verlauf beim Teilnehmer und verantwortlichen Mitarbeiter des Betriebes informieren. Bei Bedarf kann auch während des Praktikums ein überbetrieblicher gemeinsamer Begleitunterricht durchgeführt werden.

Anforderungen III	Erläuterungen/Hinweise
<b>III. Anforderungen an Erfolgsbeobachtung, -kontrolle und -bewertung</b>	
1. Erfolgsbeobachtung und -kontrolle	
1.1 <u>Mitwirkungspflicht</u>  Bei der Erfolgsbeobachtung und -kontrolle ist vom Träger in erforderlichem Umfang mitzuwirken. Das umfasst sowohl Aktivitäten während als auch nach der Maßnahme.	Die ausgewerteten Unterlagen sind für die Dauer von 2 Jahren zu Prüfzwecken aufzubewahren.
1.2 <u>Teilnehmererfahrungen</u>  In jeder nicht der Schulaufsicht unterliegenden Bildungsmaßnahme sind die Erfahrungen der Teilnehmer zu erheben und auszuwerten (entsprechend dem Erfahrungsbogen der BA).	Die Erfahrungen der Teilnehmer stellen eine wichtige Informationsquelle für die Bewertung einer Maßnahme dar. Sie sind durch Einschätzungen des Lehr- und Betreuungspersonals zu ergänzen. Die Ergebnisdokumentation der Teilnehmerbefragung ist für jede Maßnahme dem Arbeitsamt vorzulegen.
1.3 <u>Dokumentation und Auswertung</u>  Begleitende Erfolgskontrolle soll insbesondere durch die Teilnehmerbefragung, die Auswertung von Praktikumsberichten, Rückschlüsse aus der Praktikumsbetreuung sowie die Analyse der täglichen Lehrberichte erfolgen.	Sie soll Aufschluss über die Durchführungsqualität geben und es ermöglichen, festgestellte Mängel noch im Lehrgangsverlauf zu beheben sowie Anhaltspunkte für mögliche Verbesserungen zu geben.

<b>Anforderungen III</b>	<b>Erläuterungen/Hinweise</b>
2. Abschließende Erfolgsbewertung	
2.1 <u>Erfolgsdokumentation</u>  Der Abschlusserfolg und die Reintegrationsquote sind wesentliche Erfolgsindikatoren einer Bildungsmaßnahme. Aus diesem Grund sind die vorzeitigen Austritte, die Abschlussergebnisse und der Wiedereingliederungserfolg während der ersten sechs Monate nach Maßnahmeabschluss zu erfassen und anonymisiert zu dokumentieren. Der Maßnahmeerfolg ist u. a. Grundlage für die Beurteilung gleichartiger Folgemaßnahmen.	
2.2 <u>Abbruchanalyse</u>  Bei der Bewertung des Maßnahmeerfolges ist zu berücksichtigen, wie viele Teilnehmer/-innen die Maßnahme bereits vorzeitig verlassen haben und aus welchen Gründen.	Dabei sind die vorzeitigen Austritte nach Anzahl, Zeitpunkten und den genannten Gründen zu dokumentieren.



**2. BIBB: Checkliste - Qualität beruflicher Weiterbildung**

### **3. Qualitätsstandards in der Weiterbildung (Weiterbildung Hamburg e.V.)**

(Fassung vom 29. September 1997)

#### **Präambel**

Die Weiterbildung ist neben der Schule, der Berufsausbildung und der Hochschule Teil des Bildungssystems. Sie erfüllt in unserer Gesellschaft vorrangig zwei Aufgaben:

*Sie trägt zur Anpassung und Erweiterung des Bildungsniveaus im Hinblick auf die sozialen, technischen und wirtschaftlichen Entwicklungen bei.*

Sie bietet dem einzelnen die Möglichkeit zur Entfaltung der Persönlichkeit und zur Teilhabe am gesellschaftlichen, kulturellen, wirtschaftlichen, politischen und sozialen Leben.

Weiterbildung wendet sich in der Regel an Personen, die nach Abschluß einer ersten Bildungsphase und Erfahrungen außerhalb des Bildungssystems erneut in organisierte Lernprozesse eintreten.

Die im Verein Weiterbildung Hamburg e.V. zusammenarbeitenden Weiterbildungseinrichtungen und Organisationen sehen es als ihre Aufgabe an, im Rahmen des Grundgesetzes am Aufbau einer Weiterbildungsstruktur in Hamburg mitzuwirken, die den unterschiedlichen

- Lernvoraussetzungen und Lerninteressen,
- Lernzielen und Berufswünschen sowie
- sozialen und kulturellen Lebensverhältnissen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gerecht werden kann.

Sie streben die Stärkung und den Ausbau Hamburgs als Weiterbildungszentrum an durch die Förderung

- eines qualitativ hochwertigen Weiterbildungsangebots,
- einer differenzierten Struktur leistungsfähiger Weiterbildungseinrichtungen,
- eines zielgruppennahen Systems der Weiterbildungsinformation und Weiterbildungsberatung,
- einer aussagekräftigen Weiterbildungsstatistik.

Sie wissen sich einig in dem Bewußtsein, daß ein offenes und vielfältiges Weiterbildungssystem einen wichtigen Beitrag zur Erreichung des Zieles leistet, eine ständig wachsende Zahl von Menschen durch die Vermittlung weiterer beruflicher und sozialer Fähigkeiten zur Mitgestaltung und Mitverantwortung in Wirtschaft und Gesellschaft anzuregen und zu befähigen sowie Vorurteile und unbegriffene Ängste abzubauen.

Von diesen Grundsätzen ausgehend erklären sie, im Rahmen wirtschaftlicher Betriebsführung die folgenden Qualitätsstandards, die von den gewählten Gutachterausschüssen in Checklisten erstellt werden, für ihre Einrichtungen und Veranstaltungen einzuhalten und in ihren Einrichtungen öffentlich zugänglich zu machen.

## **Kriterien zur personellen und sachlichen Ausstattung**

### **Personelle Rahmenbedingungen**

1. Die Leitung bzw. die Verantwortlichen sind aufgrund ihrer Ausbildung und/oder Berufserfahrung befähigt, die Einrichtung wirtschaftlich zu führen; die pädagogische Leitung verfügt über die Kompetenz, Erwachsenenbildung zu konzipieren und zu organisieren.
2. Im pädagogischen Bereich der Bildungseinrichtung ist ausschließlich Personal beschäftigt, das über durch Ausbildung und/oder Berufserfahrung erworbene fachliche und pädagogische Kompetenz verfügt.
3. Die Zahl der angestellt beschäftigten Mitarbeiter/innen steht im pädagogischen und geschäftlichen Bereich in einem angemessenen Verhältnis zu Struktur und Umfang der Veranstaltungen.
4. Die Bildungseinrichtung sorgt dafür, daß das mit der Durchführung und/oder Organisation von Bildungsveranstaltungen befaßte Personal seine fachliche und pädagogische Kompetenz aktualisieren und erweitern kann.
5. Die Vergütung der Mitarbeiter/innen ist angemessen; sie kann sich z.B. an einschlägigen Tarifverträgen orientieren.

### **Räumliche und sachliche Ausstattung**

6. Art, Anzahl und Ausstattung der Lernräume (Unterrichtsräume, Labore, Werkstätten) stellen modernen, erwachsenenpädagogischen Kriterien entsprechendes Lehren und Lernen sicher.
7. Die Bildungseinrichtung gewährleistet gleichbleibenden medialen und technischen Ausstattungsstandard in regelmäßiger Anpassung an Wissenschaft und Praxis.
8. Lern- und Sozialräume sowie sanitäre Einrichtungen entsprechen den gesetzlichen Vorschriften.

### **Unterrichtsbezogene Kriterien**

9. Die Bildungseinrichtung stellt sicher, daß die für die Teilnahme an den Veranstaltungen erforderlichen Ausgangsqualifikationen bzw. die Lernvoraussetzungen für die potentiellen Teilnehmer/innen eindeutig erkennbar sind.
10. Sie berücksichtigt die Interessen der Kursteilnehmer/innen bei der Gestaltung und Durchführung der Veranstaltung.  
Die Kursteilnehmer/innen werden in angemessenem Umfang an der Auswertung der Veranstaltung beteiligt.

Zur Optimierung von Programmangebot und -durchführung hält sie regelmäßig Mitarbeiterbesprechungen mit den an den Veranstaltungen beteiligten Lehrkräften ab.

11. Sie legt dem Unterricht Lehr- und Lernmaterial zugrunde, das dem aktuellen Stand entspricht.
12. Sie gewährleistet, daß der zeitliche Umfang der Veranstaltung und die Unterrichtsmethoden in einem angemessenen Verhältnis zu den Lernzielen, zu den Interessen und Möglichkeiten der Teilnehmer/innen und zu den zu vermittelnden Inhalten stehen.
13. Die Bildungseinrichtung berücksichtigt bei Angeboten der beruflichen Weiterbildung aktuelle Arbeitsmarkt- und/oder berufliche Qualifikationsanforderungen und gewährleistet den Bezug zur Praxis.
14. Längerfristigen Veranstaltungen (in der Regel über 50 Unterrichtsstunden) liegen zeitlich gegliederte Lehr- und Ablaufpläne zugrunde.
15. Der Unterricht ist nach Aufbau und Form auf Methodenvielfalt ausgerichtet.
16. Die maximale Teilnehmerzahl je Veranstaltung orientiert sich an folgenden Kriterien: Thema / Inhalt, Zielsetzung, Unterrichtsmethode, vorhandene Räume sowie Geräte / -Maschinen.
17. Bei abschlussbezogenen Veranstaltungen, für die eine betriebliche Ausbildung vorgeschrieben ist, müssen Ausbildungsplätze in ausreichendem Umfang vorhanden sein.
18. Es werden regelmäßig erwachsenengerechte Lern- und Erfolgskontrollen durchgeführt. Soweit Prüfungen vorgesehen sind, besteht in zulässigem Umfang die Möglichkeit zur Wiederholung.

### **Teilnehmer(innen)bezogene Kriterien**

#### **Transparenz des Angebotes**

19. Die Bildungseinrichtung stellt für Interessenten/innen Informationen zur Verfügung, die neben dem Namen mindestens folgendes enthalten:
  - Rechtsform und Träger,
  - Zielsetzung und Arbeitsbereiche,
  - Verantwortliche oder Ansprechpartner.

Werbemaßnahmen müssen wahrheitsgemäß sein.

Sie dürfen weder irreführend noch unlauter sein und keine unerfüllbaren Erwartungen wecken.

20. Interessentinnen und Interessenten werden vor dem Vertragsabschluß informiert über:
- Ort, Zeit, nach Theorie und Praxis, Dauer,
  - Ziel und gegebenenfalls Art des Abschlusses,
  - Zahl der Unterrichtsstunden, soweit erforderlich getrennt nach Theorie und Praxis,
  - Zielgruppe(n),
  - Teilnehmer/innenzahl, falls für die Veranstaltung relevant,
  - das Lehrpersonal,
  - gegebenenfalls Prüfungsmodalitäten,
  - Unterrichtsmethode(n),
  - ausführliche Inhaltsangabe; bei abschlußbezogenen Veranstaltungen liegen Lehrgangsgliederung / Rahmenlehrplan / Ausbildungsrahmenplan zur Einsicht bereit,
  - Teilnahmevoraussetzungen (z.B. notwendige Vorkenntnisse, fachliche und persönliche Voraussetzungen),
  - vollständige Angaben über die Veranstaltungsgebühren inklusive Nebenkosten,
  - Geschäftsbedingungen / Teilnahmebedingungen,
  - Änderungsvorbehalte.

### **Beratung / Betreuung**

21. Interessenten/innen haben die Möglichkeit, sich vor Beginn einer Veranstaltung von sachkundigen Mitarbeitern/innen zu kundenfreundlichen Zeiten über Anforderungen und mögliche Anwendungen der vermittelten Qualifikationen in angemessenem Umfang beraten zu lassen.
22. Die Interessenten/innen können vor Beginn einer Veranstaltung die örtlichen Unterrichts- / Ausbildungsstätte(n) besichtigen.
23. Den Teilnehmenden wird für jede Veranstaltung ein/e verantwortliche/r Ansprechpartner/in benannt, die/der für die Besprechung lehrgangsbezogener Probleme, Kritik und Reklamationen in angemessenem Umfang zur Verfügung steht.
24. Beratung über Anschlußveranstaltungen der Weiterbildung wird angeboten.

### **Nachweise über die Teilnahme (Teilnahmebescheinigungen, Zertifikate, Zeugnisse)**

25. Teilnehmer/innen erhalten auf Wunsch einen Nachweis über die Veranstaltungsteilnahme.

Eine Teilnahmebescheinigung muß mindestens enthalten:

- Bezeichnung / Thema / Zeitraum der Veranstaltung / Unterrichtsstunden,

- Einrichtung bzw. durchführende Stelle der Veranstaltung.

Zertifikate / Zeugnisse müssen zusätzlich enthalten:

- Inhalt der Veranstaltung.

Zeugnisse müssen überdies eine Leistungsbeurteilung enthalten.

### **Allgemeine Teilnahmebedingungen**

Soweit nicht mit öffentlichen oder privaten Kostenträgern abweichende Vereinbarungen getroffen werden, gelten die folgenden Regelungen:

#### **Teilnahme**

26. Freier Zugang im Rahmen der Veranstaltungskonzeption ist gewährleistet.

#### **Anmeldung / Vertrag**

27. Vertragsabschlüsse bedürfen der schriftlichen Form.

#### **Rücktritt**

28. Bei Rücktritt vom Vertrag innerhalb angemessener Fristen, mindestens bis 6 Wochen vor Veranstaltungsbeginn, darf die Bildungseinrichtung nur eine Bearbeitungsgebühr erheben.  
Bei späterem Rücktritt kann die Bildungseinrichtung eine Entschädigung verlangen, soweit kein/e Ersatzteilnehmer/in zur Verfügung steht.

#### **Zahlungsbedingungen / Fälligkeit der Gebühr**

29. Die Kursgebühr wird mit Veranstaltungsbeginn fällig.  
Bei Veranstaltungen mit einer Dauer von mehr als 3 Monaten soll den Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben werden, die Lehrgangsgebühren in Raten zu zahlen.

#### **Kündigung**

30. Bei Veranstaltungen mit einer Dauer von mehr als 3 Monaten ist eine Kündigung mit angemessenen Fristen und zum Ende der Lehrgangsabschnitte, mindestens im halbjährlichen Abstand, möglich.  
Gesetzliche Bestimmungen zur außerordentlichen Kündigung bleiben unberührt.

#### **Datenschutz**

31. Die Bildungseinrichtung versichert, daß die automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten den gesetzlichen Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes bzw. des Hamburger Datenschutzgesetzes entspricht.

## **Besondere Qualitätsstandards für abschlussbezogene Veranstaltungen**

### **Unterrichtsdurchführung**

32. Es werden regelmäßig Mitarbeiterbesprechungen (Fachkonferenzen) mit den an der Veranstaltung beteiligten Lehrkräften durchgeführt.
33. Es werden regelmäßig Lernerfolgskontrollen mit Aussagen zum Leistungsstand der Teilnehmer/innen durchgeführt.
34. Es ist gewährleistet, daß der Lehrgang anhand des behandelten Stoffes und der Anwesenheitskontrolle jederzeit überprüft werden kann.

### **Lern- und Erfolgskontrolle**

35. Das Lehrpersonal macht Teilnehmer/innen rechtzeitig auf Lern- und Leistungsdefizite aufmerksam und schlägt flankierende Lernhilfen vor.
36. Die Bildungseinrichtung dokumentiert die Abschluß- und gegebenenfalls die Vermittlungsquoten der Teilnehmer/innen.

### **Beratung / Betreuung**

37. Unter der Voraussetzung der grundsätzlichen Finanzierbarkeit
  - organisiert die Bildungseinrichtung in angemessenem Umfang Stütz- und Fördermöglichkeiten,
  - gewährleistet sie bei Veranstaltungen für sozial benachteiligte Gruppen eine sozialpädagogische Betreuung.

#### **4. Organisatorische Modelle für den Erwerb von Zusatzqualifikationen**

##### **Brandenburg: Schulversuch "Betriebsassistent im Handwerk"**

Angesichts eines absehbaren Mangels an höher qualifiziertem Nachwuchs im Handwerk wird seit dem Schuljahr 1996/97 Auszubildenden mit Hochschulreife und seit dem Schuljahr 1999/2000 auch solchen mit Fachhochschulreife das Angebot gemacht, eine Berufsausbildung mit integrierter Fortbildung zu absolvieren. Nach der regulären Ausbildungszeit von 3 bzw. 3,5 Jahren wird die Gesellenprüfung nach § 32 HwO in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach § 25 HwO und eine Fortbildungsprüfung nach § 42 Abs. 1 HwO abgelegt.

Die Zusatzausbildung wird für alle Gewerke angeboten. Die Auszubildenden erhalten einen Ausbildungsvertrag, der ergänzende Bestimmungen auf der Basis von Kammerregelungen enthält.

Mit dem Schulversuch soll an einem Oberstufenzentrum (OSZ) erprobt werden, ob eine Berufsausbildung mit integrierter Fortbildung bei Vermittlung der Fortbildungsinhalte im OSZ durchführbar ist.

Die Auszubildenden verbleiben im ersten und dritten Ausbildungsjahren in den Fachklassen am zuständigen OSZ. Die Inhalte gem. Teil III der Meisterprüfungsordnung werden konzentriert im zweiten Ausbildungsjahr in einer speziellen Fachklasse gemeinsam für Auszubildende verschiedener Berufe vermittelt.

Die Auszubildenden mit einem Ausbildungsvertrag mit ergänzenden Regelungen besuchen in ihrem zweiten Ausbildungsjahr eine besondere Klasse, in der sie Unterricht nach folgender Stundentafel erhalten:

BWL/Marketing	
Rechnungswesen/	160 UStd.
Informatik	160 UStd.
Recht	80 UStd.
Wirtschaftsenglisch	80 UStd.

Vor dem Beginn des Schulversuchs haben die Handwerkskammern im Rahmen ihrer Regelungskompetenz nach § 41 HwO in Verbindung mit § 42 Abs. 1 HwO die notwendigen Regelungen getroffen. Dies bezieht sich insbesondere auf die Gestaltung der Ausbildungsverträge in § 11 des Musterausbildungsvertrages über die zusätzliche Ausbildung und die sich an die Gesellenprüfung anschließende Fortbildungsprüfung, der in Kammerzuständigkeit liegenden Prüfungsvorbereitung für diese Prüfung sowie den EDV-Unterricht für den Computerschein A.

Der Schulversuch wird letztmalig für die im Schuljahr 2000/20001 beginnenden Auszubildenden beginnen. Eine Verstetigung ist vorgesehen. Die ersten Durchgänge wurden von allen beteiligten als positiv bewertet.



**5. Strukturelle Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung - Gemeinsame Grundlagen und Orientierungen -**

**Arbeitsgruppe "Aus- und Weiterbildung"  
im "Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit"  
Beschluss vom 22. Oktober 1999**

Rahmenbedingungen:

Die strukturelle Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung muss sich an den gegenwärtigen und zukünftigen Veränderungen in Wirtschaft, Technik und Gesellschaft sowie an den Bildungs- und Qualifikationsinteressen der Menschen orientieren. Die Entwicklung hin zur Informationsgesellschaft, zunehmender globaler Wettbewerb und mehr Kundenorientierung erfordern die flexible Anpassung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsverfahren an die neuen Bedingungen. Gleichzeitig müssen die Möglichkeiten der Betriebe zur Teilnahme an der Berufsausbildung verbessert werden, um nicht nur dem qualitativen Bedarf der Wirtschaft, sondern auch den quantitativen Herausforderungen eines ausreichenden und auswahlfähigen Angebots an betrieblichen Lehrstellen gerecht zu werden.

Deshalb muss auch die duale Berufsausbildung stärker auf die sich rasch verändernden Geschäfts- und Produktionsprozesse ausgerichtet werden und den Einzelnen in die Lage versetzen, sich eigenständig, eigenverantwortlich und flexibel auf neue Anforderungen einstellen zu können. Dazu müssen die Strukturen der dualen Berufsausbildung noch stärker so gestaltet werden, dass Betriebe und Berufsschulen die erforderlichen Handlungsspielräume für bedarfsgerechte Berufsbildungsmaßnahmen erhalten. Auf diese Weise kann ein drohendes Auseinanderdriften von Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem vermieden werden. Dies entspricht nicht nur einem wirtschaftspolitischen Anliegen, sondern sichert gleichzeitig die Zukunftschancen der Jugendlichen.

Der wirtschaftliche Strukturwandel wird sich auch auf die Arbeitskräftenachfrage nach Umfang, Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau auswirken. Nach jüngsten Prognosen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung werden in den nächsten Jahren höhere Beschäftigungsanteile auf die Dienstleistungsbranchen entfallen, die produktionsorientierten Tätigkeiten gehen weiter zurück. Der Anteil an Arbeitsplätzen mit eher einfachen Tätigkeitsprofilen nimmt weiter deutlich auf unter 20% ab, der Anteil mit hohen Anforderungen dürfte auf über 40% ansteigen. Für gering Qualifizierte werden die Beschäftigungschancen weiter zurückgehen.

Ausgehend von diesen Rahmenbedingungen haben sich die Bündnispartner auf Ziele, Grundprinzipien und Gestaltungsmerkmale für eine mittelfristige strukturelle Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung verständigt. Sie bedürfen der regelmäßigen Überprüfung und Aktualisierung im Lichte der weiteren Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft. Fragen der beruflichen Weiterbildung und des lebensbegleitenden Lernens werden - soweit hierzu erforderlich - einbezogen.

### Ziele der Berufsausbildung:

Ausgehend von den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungsperspektiven ist eine Verständigung über die grundsätzlichen Ziele einer zukunftsgerichteten Berufsausbildung erforderlich. Die Bündnispartner sind übereinstimmend der Auffassung, dass eine moderne, umfassend und langfristig verwertbare Berufsausbildung darauf gerichtet sein muss:

- die Persönlichkeitsentwicklung junger Menschen zu befördern, um berufliche Entwicklungschancen für alle zu eröffnen,
- die Fähigkeit zum Lernen sowie die Motivation junger Menschen zu entwickeln, neue Anforderungen zu erkennen und Qualifizierungsmöglichkeiten aktiv in allen Phasen ihres Berufslebens zu nutzen,
- den Bedarf von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft an qualifizierten und vielseitig einsetzbaren jungen Fachkräften zu decken,
- den Übergang in eine Beschäftigung unmittelbar im Anschluss an die Ausbildung zu ermöglichen.

Die Kombination von Lernen und Arbeiten in der dualen Berufsausbildung ist nach Auffassung aller Beteiligten besonders geeignet, diese Ziele zu erreichen. Die Strukturen des Berufsausbildungssystems müssen deshalb so weiterentwickelt werden, dass sie den Erhalt und die Schaffung leistungsfähiger betrieblicher Ausbildungsplätze, auch in wachsenden und neuen Beschäftigungsfeldern sowie in innovativen Bereichen, befördern und Anknüpfungspunkte für berufliche Weiterbildung bieten.

Der Zugang zur dualen Berufsausbildung, die rund zwei Drittel eines Altersjahrgangs wählen, muss für alle Jugendlichen unabhängig vom Schulabschluss offen stehen. Die Verantwortlichen für das allgemeinbildende Schulwesen in den Ländern sind gefordert, die Anstrengungen verstärkt fortzusetzen, damit Schulabgängerinnen und Schulabgänger die für eine erfolgreiche Berufsausbildung nötige persönliche und fachliche Ausbildungsreife erreichen.

### **I. Grundprinzipien einer modernen dualen Berufsausbildung**

Unter Berücksichtigung der sich verändernden Rahmenbedingungen und der damit verbundenen qualifikatorischen Herausforderungen haben sich die Bündnispartner auf Grundprinzipien als tragfähige Basis für die weitere Organisation und Gestaltung der dualen Berufsausbildung verständigt, um das duale System zukunftsfest zu gestalten. Dabei ist die gemeinsame Verantwortung der Sozialpartner für die Entwicklung und Ausgestaltung der Ausbildungsberufe im Konsens unverzichtbar.

Im wesentlichen sollen folgende Eckpunkte die Grundlage der strukturellen Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung bilden:

1. **Ausbildungsberufe** müssen sich an für den Arbeitsprozess typischen Qualifikationsbündeln für fachlich zusammenhängende Tätigkeiten orientieren. Sie sind unter Wahrung des

Berufsprinzips so zu gestalten, dass neue Entwicklungen der Arbeitswelt in der Ausbildung dynamisch nachvollzogen werden können und spezifische Ausprägungen in der Ausbildung möglich sind.

2. Die Kombination von Lernen und Arbeiten ermöglicht die Herausbildung von **beruflicher Handlungsfähigkeit** (Berufsbefähigung), die auf der Grundlage umfassender Qualifikationen einen möglichst reibungslosen Übergang in das Erwerbsleben gestattet. Selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren muss dabei schon während der Ausbildung durch die Anwendung des fachlichen Wissens und Könnens und anhand konkreter beruflicher Aufgaben und Prozesse gelernt werden.
3. Berufsausbildung schafft die Voraussetzungen für **Mobilität im Beruf und am Arbeitsmarkt** durch die Vermittlung von beruflicher Handlungskompetenz sowie die Förderung der Bereitschaft und Fähigkeit zum lebensbegleitenden Weiterlernen.
4. Die neuen Herausforderungen machen es erforderlich, dass **Betrieb und Berufsschule** zum Gelingen der Berufsausbildung **inhaltlich und organisatorisch verstärkt kooperieren**.
5. Aufgrund der veränderten Anforderungen müssen die Prüfungen im dualen System weiterentwickelt werden. Sie sollen die betriebliche und berufliche Realität widerspiegeln. Dabei sind der **öffentlich-rechtliche Charakter der Abschlussprüfung**, eine unabhängige Qualitätskontrolle der Ausbildung und bundeseinheitliche Standards zu gewährleisten.
6. Die Schaffung von Ordnungsmitteln muss durch Maßnahmen zur zügigen **Implementierung in die Ausbildungspraxis vor Ort** begleitet werden.

## **II. Gestaltungsmerkmale dualer Berufsausbildung**

Die Bündnispartner haben vereinbart, die für die Durchsetzung dieser Prinzipien notwendigen Schritte gemeinsam anzugehen. Dazu haben sie sich auf Gestaltungsmerkmale der dualen Berufsausbildung verständigt und Maßnahmen benannt, die die effektive Implementierung dieser Leitlinien in den Betrieben und Berufsschulen unterstützen.

1. **Beschäftigungsfähigkeit durch neue oder modernisierte, arbeitsmarktverwertbare Ausbildungsberufe, die differenziert und flexibel gestaltet sind**
  - 1.1 Die Arbeitsorganisation orientiert sich heute vielfach an zunehmend komplexeren Prozessen und damit weniger an einer herkömmlichen Arbeitsteilung klar definierter Einzelaktionen. Diese Veränderung muss mehr als bisher in der Berufsausbildung auch auf der Ordnungsebene aufgegriffen werden. Durch zusammenfassende und in der Ausbildung ausprägbare Beschreibungen der Ausbildungsinhalte soll die Flexibilität und Dynamik von Ausbildungsordnungen verstärkt werden. Eine zu detaillierte Festlegung der in der Berufsausbildung zu vermittelnden handlungsorientierten Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten würde dies beeinträchtigen. In Handreichungen für Mitglieder von Sachverständigenausschüssen wollen die Bündnispartner dafür Modellbeispiele zur Verfügung stellen.

- 1.2 Ein modernes Berufskonzept als Gestaltungsprinzip für die Ordnung beruflicher Erstausbildung kann nicht für alle Berufe Niveau, Breite und Dauer einheitlich vorgeben. Die Ausrichtung des Berufskonzepts auf die Qualifikationsanforderungen in der Arbeitswelt erfordert eine flexible Handhabung mit dem Ziel, existierende und für den Einzelnen mit möglichst dauerhaften Beschäftigungsmöglichkeiten und mit Entwicklungsperspektiven verbundene berufliche Tätigkeiten zusammenzufassen.
- 1.3 Berufe mit eher breiten und weniger tiefen fachlichen Qualifikationen stehen berufsbildungspolitisch gleichwertig neben anderen, die mehr in die Tiefe gehende fachliche Qualifikationen erfordern, aber weniger breit angelegt sind. Ein differenziertes Spektrum staatlich anerkannter Ausbildungsberufe kann den unterschiedlichen Interessen und dem unterschiedlichen Leistungsvermögen junger Menschen entgegenkommen und gleichzeitig dem unterschiedlichen Qualifikationsbedarf der Arbeitswelt entsprechen.
- 1.4 Bei der Ordnung des betrieblichen Teils der Berufsausbildung wird an der Bundeseinheitlichkeit und Gleichwertigkeit der Inhalte der Berufsabschlüsse festgehalten; bestehender Differenzierungsbedarf in Ausbildungsberufen erfordert nicht andere Regelungsebenen, sondern eine offene Ausgestaltung der jeweiligen Ausbildungsordnung. Durch flexible Ordnungsstrukturen soll den jeweiligen Qualifikationsanforderungen vor Ort entsprochen werden.
- 1.5 Um dies zu verwirklichen:
- verpflichten sich die Bündnispartner - unter Wahrung des Konsensprinzips - zu einem straffen Neuordnungsverfahren von Ausbildungsberufen. Verfahren zur Modernisierung von Ausbildungsberufen sollen nicht länger als 12 Monate dauern, Verfahren zur Entwicklung neuer Ausbildungsberufe nicht länger als 24 Monate. Die Verantwortung für den Erlass von Ausbildungsordnungen liegt bei der Bundesregierung.
  - werden die Sozialpartner den Beginn des Verfahrens zur Entwicklung und Modernisierung von Ausbildungsberufen durch einen zügigen Abschluss des vorangehenden Meinungsbildungsprozesses beschleunigen. Dazu werden die Sozialpartner Schritte zur beschleunigten abschließenden Klärung offener Fragen vereinbaren. Zum regelmäßigen Erfahrungsaustausch über die Entwicklung des Qualifikationsbedarfs richten die Sozialpartner, soweit sie es für zweckdienlich halten, mit Unterstützung des Bundesinstituts für Berufsbildung Berufsfachgruppen mit Praktikern aus den jeweiligen Berufsgruppen ein. Als Grundlage für den Meinungsbildungsprozess der Sozialpartner fördert die Bundesregierung die Entwicklung eines Instrumentariums zur Früherkennung von neuem Qualifikationsbedarf. Die Sozialpartner werden auch die Länder über die Ergebnisse ihres Meinungsbildungsprozesses frühzeitig informieren und den Ländern vor Abfassung des Eckdatenentwurfs Gelegenheit zur Stellungnahme und Erörterung geben.
  - werden die Bündnispartner die schnelle Übernahme neuer bzw. neu geordneter Berufe in die Ausbildungspraxis durch gezielte Information und entsprechende Hilfen für die Ausbildungsbetriebe unterstützen. Deshalb soll bei der Erarbeitung von Ausbildungsordnungen jeweils geprüft werden, welche Implementierungsstrategien zur breiten Information und zur Unterstützung der Betriebe erforderlich sind.

## **2. Wahlpflichtbausteine und Zusatzqualifikationen**

- 2.1 Komplexe fachliche, fachübergreifende und personale Qualifikationsanforderungen der Betriebe wie auch die berechtigten Erwartungen junger Menschen an einen möglichst reibungslosen Übergang in das Erwerbsleben stehen nach Auffassung der Bündnispartner einer Auflösung der beruflichen Erstausbildung in schrittweise zu erwerbende und nachgewiesene Teilqualifikationen entgegen. Das würde die Transparenz beruflicher Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt erheblich einschränken und eine geringere berufliche Mobilität der jungen Fachkräfte zur Folge haben sowie den Prüfungsaufwand in nicht kalkulierbarem Maße steigern.
  - 2.2 Deshalb halten die Bündnispartner am Ziel einer anerkannten Berufsausbildung für alle Jugendlichen fest. Sie sind sich aber bewusst, dass es auch weiterhin Jugendliche und junge Erwachsene geben wird, die trotz aller Förderung dieses Ziel nicht oder nicht in einem Schritt erreichen. Deshalb haben die Bündnispartner im Zusammenhang mit ihren Leitlinien zur Weiterentwicklung der Konzepte zur Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener den Hauptausschuss des Bundesinstitutes für Berufsbildung gebeten, Empfehlungen für die Bescheinigung der in einer Berufsvorbereitung, in einer nicht beendeten Ausbildung oder in berufsbegleitender Nachqualifizierung erworbenen Qualifikationen zu erarbeiten. Diese Empfehlungen sollten Grundlage für die Bescheinigung ausbildungsbezogener Qualifizierungsbausteine sein.
  - 2.3 Die Flexibilität der Berufsausbildung kann durch Ordnungskonzepte erhöht werden, die - als Ergänzung von für den Beruf gemeinsamen Qualifikationen - unterschiedliche Kombinationen aus Wahlpflichtbausteinen ermöglichen oder eine Differenzierung der Ausbildung entsprechend dem zu wählenden Einsatzgebiet zulassen. Die IT-Berufe, die Medienberufe und auch die sich gegenwärtig in der Neuordnung befindlichen Laborberufe zeigen dazu bereits Möglichkeiten auf.
  - 2.4 Darüber hinaus sollen den Jugendlichen nach Möglichkeit Zusatzqualifikationen angeboten werden, die während oder im unmittelbaren Anschluss an eine Berufsausbildung zusätzliche vertiefte Fachkenntnisse und/oder berufsübergreifende Qualifikationen gestatten. Dazu gehören ergänzende spezifische Qualifikationen im Berufsbereich oder berufs- bzw. gewerkeübergreifende und regional differenzierte Qualifikationen, die mit dem jeweiligen Tätigkeitsbereich korrespondieren oder ihn ergänzen. Diese Qualifikationen sollen die Möglichkeiten für eine flexiblere und noch breitere Einsetzbarkeit unmittelbar nach dem Abschluss der Ausbildung erweitern. Zugleich sollten sie Brücken in die berufliche Weiterentwicklung bauen und Weiterbildungselemente einbeziehen. Sie können mit einer Prüfung abgeschlossen und ggf. auch als Teil einer Aufstiegsfortbildung angerechnet werden. Zusatzqualifikationen sind nicht Bestandteil der Abschlussprüfung einer Berufsausbildung im dualen System und werden in der Bewertung nicht berücksichtigt. Die Bundesregierung beabsichtigt, zur verstärkten Einführung von Zusatzqualifikationen eine an den Praxiserfordernissen orientierte, regional differenzierte Informationsbasis für Unternehmen und Jugendliche über Ausbildungsmöglichkeiten mit Zusatzqualifikationen zu schaffen.
- 3. Erhalt individueller Ausbildungs- und Berufschancen durch strukturelle Differenzierung - Reaktion auf unterschiedliche Leistungsvermögen**

- 3.1 Die beruflichen Anforderungen werden sich in den nächsten Jahren weiter wandeln, allerdings nicht durchgängig erhöhen. Es wird weiterhin Arbeitsplätze mit weniger komplexen Anforderungen geben, für die ausgebildet werden kann und muss. Neue, für Ausbildungsberufe tragfähige Tätigkeitsfelder müssen nach Überzeugung der Bündnispartner auch in diesem Bereich voll ausgeschöpft werden, um möglichst allen Jugendlichen einen Einstieg in eine qualifizierte Berufstätigkeit mit beruflichen Entwicklungschancen zu ermöglichen. Die Bündnispartner sehen hierin gute Möglichkeiten, auch durch die Neuordnung von Berufen Ausbildungschancen für Jugendliche mit schlechteren Startchancen zu erweitern.<sup>1</sup>
- 3.2 Die Bündnispartner sind sich einig, dass sich das Anspruchsniveau und die Verwertbarkeit einer Berufsausbildung im Beschäftigungssystem nicht an der Ausbildungsdauer bemessen, sondern vor allem an den Inhalten, die in den Ordnungsmitteln gefordert werden. Bei den Neuordnungsverfahren soll unter diesem Gesichtspunkt der im Berufsbildungsgesetz (§ 25 und § 26) und der Handwerksordnung (§ 25 und § 26) eröffnete Spielraum voll ausgeschöpft werden. Darüber ist von Fall zu Fall bei konkreten Vorhaben zur Modernisierung oder Neuentwicklung von Ausbildungsberufen unter fachlichen Gesichtspunkten und wie bisher im Konsens zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und Bundesregierung auf der Grundlage der Absprache über die Verbesserung und Straffung der Neuordnung von Ausbildungsordnungen vom 09. August 1995 zu entscheiden. Unabhängig von der Ausbildungsdauer muss gelten, dass staatlich anerkannte Ausbildungsberufe dem Qualifikationsbedarf von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft entsprechen und damit Auszubildenden die Basis für eine konkrete und möglichst dauerhafte Verwertbarkeit der beruflichen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt bieten müssen.
- 3.3 Bei der Festlegung der Ausbildungsdauer von Berufen kommt es insbesondere darauf an, wie viel Zeit zum Lernen, zur notwendigen Einübung und Wiederholung beruflicher Fähigkeiten bis zu deren sicherer Beherrschung im Arbeitsprozess durchschnittlich erforderlich ist und nicht darauf, ob stärker theoretische oder stärker praktische Ausbildungsinhalte vermittelt werden. Um im Einzelfall individuelle Über- oder Unterforderungen zu vermeiden, muss die Flexibilität der bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten zur Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungsdauer unter Berücksichtigung der konkreten Situation der Jugendlichen verstärkt genutzt werden.

#### **4. Prüfung und Zertifizierung erworbener Qualifikationen**

- 4.1 Öffentlich-rechtliche Abschlussprüfungen dienen der Feststellung der Berufsfähigkeit im erlernten Beruf. Umfassende berufliche Handlungsfähigkeit kann nur insgesamt und nicht in Teilschritten festgestellt werden. Berufsabschlüsse schaffen Transparenz auf dem Arbeitsmarkt. Nach Auffassung der Bündnispartner können Abschlussprüfungen diese wichtigen Funktionen uneingeschränkt nur dann erfüllen, wenn für sie bundeseinheitliche inhaltliche Anforderungen gelten und sie hohen Qualitätsanforderungen entsprechen.
- 4.2 Handlungsorientierte Berufsausbildung sowie komplexe und zunehmend an betrieblichen Prozessen orientierte Ausbildungsinhalte müssen nach Auffassung der Bündnispartner stärker als bisher auch in den Abschlussprüfungen ihre Entsprechung finden. Modelle,

---

<sup>1</sup> Vgl. Beschluss der AG Aus- und Weiterbildung "Leitlinien zur Weiterentwicklung der Konzepte zur Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener" vom 27.5.99.

die das berufstypische Handeln einer Fachkraft im Geschäfts- bzw. Produktionsprozess stärker in den Mittelpunkt stellen, sind zu evaluieren, um sie auf dieser Grundlage - auch unter Berücksichtigung prüfungsökonomischer Aspekte - weiterzuentwickeln und ihre Einführung in einem breiteren Berufsspektrum zu unterstützen. Dabei sollten auch die Möglichkeiten neuer Medien genutzt werden. Die Bündnispartner werden darauf hinwirken, dass Betriebe und Mitglieder von Prüfungsausschüssen auf so veränderte Prüfungsverfahren vorbereitet werden, um die neuen Anforderungen konsequent in die Prüfungspraxis umzusetzen.

- 4.3 Die Bündnispartner werden bis Ende des Jahres 2000 prüfen, ob und ggf. in welcher Weise Leistungsfeststellungen der verschiedenen Lernorte in die Abschlussprüfung einbezogen werden können.
- 4.4 Zwischenprüfungen zur Ermittlung des Ausbildungsstandes haben nach Auffassung der Bündnispartner im Hinblick auf die am Ende der Ausbildung nachzuweisende berufliche Gesamtqualifikation einer selbständig handelnden Fachkraft in ihrem bisherigen Zuschnitt an Bedeutung eingebüßt. Sie können im Rahmen des geltenden Rechts ihre Funktion als Maßstab für die Selbsteinschätzung des Auszubildenden und als Anhaltspunkt für die weitere Ausbildungsgestaltung des ausbildenden Betriebes nur wiedererlangen, wenn zum Teil noch an Fächern orientierte Aufgaben durch stärker handlungsorientierte Aufgaben ersetzt werden. Bundesregierung und Sozialpartner werden darüber hinaus prüfen, ob Zwischenprüfungen zukünftig noch notwendig sind.

## **5. Mobilität für Entwicklung im Beruf sowie flexiblen Einsatz auf dem deutschen und europäischen Arbeitsmarkt**

- 5.1 In einer beruflichen Erstausbildung erworbene Qualifikationen sollen den Einstieg in die erste Berufsphase ermöglichen. Deshalb bleibt eine breit angelegte Berufsausbildung mit der notwendigen fachlichen Spezialisierung notwendig. Sie reicht aber nicht für ein ganzes Berufsleben. Kontinuierliches, organisiertes und selbstgesteuertes Lernen im Arbeitsprozess wird die berufliche Aus- und Weiterbildung der Zukunft auf allen Qualifikationsebenen prägen. Als Voraussetzung für die Fähigkeit, berufliche Entwicklungen aktiv gestalten und bestehen zu können, wird deshalb bei der Neuordnung von Berufen dem Erwerb und Training von Schlüsselqualifikationen im Zusammenhang mit Fachinhalten besondere Aufmerksamkeit zu widmen sein.
- 5.2 Nach Auffassung der Bündnispartner muss der Auftrag an die berufliche Erstausbildung, auf lebensbegleitendes Lernen innerhalb und außerhalb des Berufslebens vorzubereiten, zu einer echten Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung auch beim Zugang zu weiteren Bildungsgängen, einschließlich der Hochschulen, führen. Dazu sind Gespräche mit den Ländern aufzunehmen.
- 5.3 Die Bündnispartner sind der Auffassung, dass im zusammenwachsenden Europa ausbildungsbezogene Aufenthalte im europäischen Ausland, beispielsweise im Rahmen von Austauschprogrammen, zweckmäßig sein können, um jungen Fachkräften frühzeitig die Möglichkeit zum Erwerb von Europakompetenz zu geben und sie dadurch besser auf berufliche Aktivitäten im internationalen Kontext vorzubereiten. Im Mittelpunkt dieser Auslandsaufenthalte sollten insbesondere solche Inhalte stehen, die für eine spätere Be-

rufstätigkeit von Bedeutung sind (z.B. auch Fremdsprachenkompetenz). Die Austauschprogramme sollen ausgeweitet und verstärkt genutzt werden. Der Bund wird hierzu in Kürze ein Konzept vorlegen. Auch Ausbildungsbetriebe sollten Auslandsaufenthalte, die dem Erreichen der Ausbildungsziele dienen, verstärkt ermöglichen. Die für die Berufsausbildung zuständigen Stellen werden dies unterstützen. Die Bundesregierung wird prüfen, ob hierzu auch Änderungen im Berufsbildungsgesetz angezeigt sind. Eine Bund-Länder-Vereinbarung "Teilnahme von Berufsschülern/Berufsschülerinnen an Austauschmaßnahmen mit dem Ausland" ist bereits abgeschlossen.

## **6. Kooperation der Lernorte**

- 6.1 Die neuen Herausforderungen an die duale Berufsausbildung machen es erforderlich, dass das Zusammenwirken von Betrieb und Berufsschule im dualen System neu gestaltet wird. Auf regionaler Ebene sollten in Zusammenarbeit von Kammern, Innungen, Fachverbänden und Schulverwaltungen sowie Betrieben und Berufsschulen weitergehende Möglichkeiten der Lernortkooperation entwickelt und erprobt werden, die den jeweiligen spezifischen Gegebenheiten entsprechen.
- 6.2 Die Berufsschule und die Ausbildungsbetriebe erfüllen in der dualen Berufsausbildung einen gemeinsamen Bildungsauftrag. Die Berufsschule soll in diesem Rahmen durch die Vermittlung beruflicher und allgemeiner Lerninhalte unter besonderer Berücksichtigung der Anforderungen der Berufsausbildung ihren Beitrag leisten. Damit erweitert sie die vorher erworbene allgemeine Bildung und trägt dazu bei, zur Erfüllung der Aufgaben im Beruf sowie zur Mitgestaltung der Arbeitswelt und Gesellschaft in sozialer und ökologischer Verantwortung zu befähigen.
- 6.3 Die Dualität der Lernorte erfordert nach Auffassung der Bündnispartner keinen permanenten zeitlichen und inhaltlichen "Gleichschritt" der Lerninhalte in Betrieb und Berufsschule. Ebenso wie durch zeitliche Blöcke die Effizienz der Lernorte gesteigert werden kann, sind Möglichkeiten zu prüfen, den Berufsschulunterricht stärker nach inhaltlichen Blöcken zu gliedern. Die betriebliche Ausbildung an konkreten beruflichen Tätigkeiten kann so durch die Vermittlung grundlegender allgemeiner und berufsbezogener Qualifikationen und von systematischen Zusammenhängen in der Berufsschule an geeigneter Stelle im Ausbildungsprozess wirksamer unterstützt werden. Zur Verbesserung der Lernangebote in Betrieb und Berufsschule sollten die Möglichkeiten selbstorganisierten, durch neue Medien unterstützten Lernens verstärkt genutzt werden.
- 6.4 Nach gemeinsamer Auffassung der Bündnispartner müssen die Berufsschulen modern ausgestattet sein, um die neuen Anforderungen an eine moderne Berufsausbildung erfüllen zu können. Länder und Kommunen sind hier gefordert, ihre darauf gerichteten Anstrengungen verstärkt fortzusetzen. Dabei sollte auch geprüft werden, welche Unterstützung hierbei Betriebe leisten können. Die Betriebe werden außerdem aufgefordert, zur Verbesserung der Kooperation der Lernorte auch durch die Bereitstellung von Praktikumsplätzen im Rahmen der Aus- und Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer beizutragen. Die Bündnispartner haben sich darauf verständigt, sich verstärkt für die Ausbildung eines ausreichenden Nachwuchses an Berufsschullehrern und Berufsschullehrerinnen einzusetzen.



- 6.5 Der Bund wird die Entwicklung regionaler Kompetenzzentren als Kooperationspartner in der dualen Berufsausbildung in Pilotprojekten fördern. Ziel ist es, den Ausbildungserfordernissen inhaltlich und zeitlich flexibler entsprechen zu können. Diese Initiativen müssen in den zu verstärkenden regionalen Berufsbildungsdialog eingebunden werden. Dabei muss auch über neue Lernmöglichkeiten und -formen beraten werden (z.B. Zusammenarbeit in Betriebsverbänden, netzgestütztes Lernen, gemeinsame Nutzung von Ausstattung).

## **Verzeichnis der bisher erschienenen Hefte in der BLK-Reihe "Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung"<sup>1)</sup>**

Stand: 18. Mai 2000

\\BLK\DAT\HOME\KROLL\TEXTE\LISTEN\BLK\_MAT.DOC

**Hinweis: Die Materialien Heft 60 und ab Heft 62 (mit Ausnahme der Hefte 64 und 67) können aus dem Internet unter folgender Internet-Adresse abgerufen ("heruntergeladen") werden: <http://www.blk-bonn.de/download.htm>**

- Heft 1:           Lehrerbildung, Bonn 1980<sup>\*)</sup>
- Heft 2:           Förderung ausländischer Kinder und Jugendlicher  
2. Auflage - Aktualisierte Fassung -, Bonn 1983\*)
- Heft 3:           Abschlüsse im Sekundarbereich II - Dokumentation -,  
Stand: 1. September 1981, Bonn 1982\*)
- Heft 4:           Modellversuche zur Entwicklung neuer Beurteilungsverfahren - Bericht über  
eine Auswertung von Helmut Skowranek und Günter Stark, Bonn 1983\*)
- Heft 5:           Modellversuche zur Entwicklung und Erprobung von Profilen und Abschlüssen  
im Sekundarbereich I und II - Bericht über eine Auswertung, Bonn 1983\*)
- Heft 6:           Ausgaben der Gebietskörperschaften für Bildung und Wissenschaft in den  
Jahren 1970 bis 1982, Bonn 1983\*)
- Heft 7:           Evaluation von Modellversuchen - Bericht über die CERI/OECD-Seminarreihe  
1977 bis 1981 - Bundesrepublik Deutschland, Österreich, Schweiz,  
Bonn 1984\*)
- Heft 8:           Modellversuche zur Förderung und Eingliederung ausländischer Kinder und  
Jugendlicher in das Bildungssystem - Bericht über eine Auswertung von  
Hartmut Esser und Michael Steindl, Bonn 1984\*)
- Heft 9:           Modellversuche im Elementarbereich - Bericht über eine Auswertung,  
Bonn 1984\*)
- Heft 10:          Modellversuche im Grundschulbereich - Bericht über eine Auswertung von  
Wolfgang Einsiedler und Reiner Ubbelohde, Bonn 1985\*)
- Heft 11:          Modellversuche zur regionalen Entwicklungsplanung  
Bericht über eine Auswertung von Rolf Derenbach, Bonn 1985\*)
- Heft 12:          Modellversuche zur Forschung in der Hochschule - Bericht über eine Aus-  
wertung von Heinz Haferkamp (unter Mitarbeit von Peter C. Borbe),

---

<sup>1)</sup> Heft 1 bis 18 und Heft 21 sind unter der Reihenbezeichnung "Materialien zur Bildungsplanung" erschienen.  
Die Veröffentlichungen können - sofern sie nicht vergriffen sind - bei der Geschäftsstelle der BLK angefordert werden.

<sup>\*)</sup> Vergriffen.

Bonn 1985\*)

- Heft 13: Modellversuche im Bereich des Sports - Bericht über eine Auswertung von Dietrich Kurz (unter Mitarbeit von Inge Berndt), Bonn 1985\*)
- Heft 14: Ausgaben der Gebietskörperschaften für Bildung und Wissenschaft in den Jahren 1970 bis 1985, Bonn 1986
- Heft 15: Künftige Perspektiven von Absolventen der beruflichen Bildung im Beschäftigungssystem, Bonn 1987\*)
- Heft 16: Gesamtkonzept für die informationstechnische Bildung, Bonn 1987; in englisch, Bonn 1989\*)
- Heft 17: Abschlüsse im Sekundarbereich II - Dokumentation -, Stand: 1. August 1987, Bonn 1988\*)
- Heft 18: Gesamtbetrachtung zu den Beschäftigungsperspektiven von Absolventen des Bildungssystems, Bonn 1989\*)
- Heft 19: Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft, 3. ergänzte Auflage 1991, Bonn 1991\*)
- Heft 20: Forschungsförderung der EG - Gesprächsunterlage für die Teilnehmer des sechsten Forschungspolitischen Gesprächs der Kommission, Bonn 1990\*)
- Heft 21: Modellversuche zur Doppelqualifikation/Integration - Bericht über eine Auswertung von Erich Dauenhauer und Adolf Kell, Bonn 1990\*)
- Heft 22: Modellversuche zur Einrichtung von Graduiertenkollegs Dokumentation der überregionalen Arbeitstagung am 27./28. November 1989 an der Universität Konstanz, Bonn 1990
- Heft 23: Langfristige Personalentwicklung im Schulbereich, Bonn 1990
- Heft 24: Weiterbildung im Hochschulbereich, Bonn 1990\*)
- Heft 25: Abschlüsse im Sekundarbereich II - Dokumentation -, Stand: 1. August 1990, Bonn 1991\*)
- Heft 26: Funktionaler Analphabetismus in der Bundesrepublik Deutschland - Sachstandsbericht von Gerhard Huck und Ulrich Schäfer - Deutsches Institut für internationale Pädagogische Forschung, Bonn 1991
- Heft 27: Erziehung zu Eigeninitiative und Unternehmensgeist Fachtagung in Potsdam 19.-21. Juni 1991, Bonn 1992 \*)
- Heft 28: Zweiter Zwischenbericht über den Stand der Umsetzung der Empfehlungen zur Studienzeiterkürzung, Stand: Ende April 1992, Bonn 1992

---

\*) Vergriffen.

- Heft 29: Modellversuche zum Förderungsbereich "Behinderte Kinder und Jugendliche" - Bericht über eine Auswertung von Johann Borchert und Karl Schuck, Bonn 1992
- Heft 30: Entwicklungen und vordringliche Maßnahmen in den Tageseinrichtungen für Kinder/Elementarbereich in den neuen Ländern, Bonn 1993<sup>\*)</sup>
- Heft 31: Entwicklung der Berufsausbildung in den neuen Ländern, Bonn 1993 \*)
- Heft 32: Ausgewählte Aufgabenschwerpunkte bei der Entwicklung eines pluralen beruflichen Weiterbildungsangebots in den neuen Ländern, Bonn 1993
- Heft 33: Wissenschaftliche Weiterbildung, insbesondere Nachqualifizierung, an den Hochschulen der neuen Länder - Weiterbildung in den Fächern Jura, Wirtschaftswissenschaften und Geisteswissenschaften an den Hochschulen der neuen Länder, Bonn 1993\*)
- Heft 34: Erster Zwischenbericht über die Umsetzung der insbesondere Frauen fördernden Maßnahmen im Zweiten Hochschulsonderprogramm (HSP II), Bonn 1992\*)
- Heft 35: Modellversuche "Neue Informations- und Kommunikationstechniken in der Beruflichen Bildung" - Bericht über eine Auswertung von Gerhard Faber und Franz-Josef Kaiser, Bonn 1993 \*)
- Heft 36: Europäische Forschungs- und Technologiepolitik - Dokumentation zweier Fachgespräche, Bonn 1993
- Heft 37: Differenzierung in der Berufsausbildung, Bonn 1993\*)
- Heft 38: Modellversuche zum Innovationstransfer in der Beruflichen Bildung in die neuen Länder - Fachtagung in Halle vom 23.-24. September 1992, Bonn 1993
- Heft 39: Zweiter Zwischenbericht über die Umsetzung der insbesondere Frauen fördernden Maßnahmen im Zweiten Hochschulsonderprogramm (HSP II) im Jahr 1992, Bonn 1994
- Heft 40: Europäische Forschungs- und Technologiepolitik - Achstes Forschungspolitisches Gespräch der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung - Dokumentation, Bonn 1994 \*)
- Heft 41: Stand und Perspektiven der Forschungsförderung in den neuen Ländern - Forschungspolitisches Gespräch der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung - Dokumentation, Bonn 1994\*)
- Heft 42: Gewalt in der Schule - Fachtagung in Glienicke bei Berlin vom 24.-26. März 1993, Bonn 1994

---

<sup>\*)</sup> Vergriffen.

- Heft 43: Prävention von Analphabetismus - Dokumentation der Fachtagung in Schwerin vom 1.-3. September 1994, Bonn 1994
- Heft 44: Medienerziehung in der Schule - Orientierungsrahmen, Bonn 1995
- Heft 45: Beschäftigungsperspektiven der Absolventen des Bildungswesens -Analysen und Projektionen bis 2010 und Folgerungen für die Bildungspolitik -, 2. Auflage, Bonn 1995\*)
- Heft 46: Abschlüsse im Sekundarbereich II - Dokumentation -, Stand: 1. August 1994, Bonn 1995\*)
- Heft 47: Gespräch der Kommission zu europarelevanten bildungspolitischen Fragen - Dokumentation -, Bonn 1995\*)
- Heft 48: Modellversuche in der Bewährung - 2. Bericht zur Umsetzung von Modellversuchen im Bildungswesen, Bonn 1995
- Heft 49: Bildungspolitisches Gespräch zum Thema "Alternative Ausbildungsmöglichkeiten für Hochschulzugangsberechtigte" - Dokumentation - Bonn 1996
- Heft 50: Ausgaben der Gebietskörperschaften für Bildung und Wissenschaft in den Jahren 1993 (Ist), 1994 und 1995 (Soll) - Ergebnisse der BLK-Bildungsfinanzumfrage -, Bonn 1996
- Heft 51: Gespräch der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung zur Vorbereitung auf berufliche Selbständigkeit durch die Hochschulen - Dokumentation -, Bonn 1996
- Heft 52: Innovative Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von lern- und leistungsschwächeren Jugendlichen in der beruflichen Bildung, Bonn 1996 \*)
- Heft 53: Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft - Fortschreibung des Berichts aus dem Jahr 1989 -, Bonn 1996\*)
- Heft 54: Perspektiven für das Studieren in der Informationsgesellschaft durch Weiterentwicklung des Fernstudiums, Bonn 1997<sup>\*)</sup>
- Heft 55: Aus- und Weiterbildung zur unternehmerischen Selbständigkeit für Absolventen des beruflichen Bildungswesens, Bonn 1997
- Heft 56: Förderung von Erfindungen und Patenten im Forschungsbereich, Bonn 1997\*)<sup>\*\*)</sup>

---

<sup>\*)</sup> Vergriffen.

<sup>\*\*)</sup> Das Heft ist im Internet als Online-Fassung abrufbar unter:  
[www.patente.bmbf.de/patent/inhalt11.htm](http://www.patente.bmbf.de/patent/inhalt11.htm)

- Heft 57: Ausgaben der Gebietskörperschaften für Bildung und Wissenschaft in den Jahren 1995 (Ist) und 1996 (Soll) mit Zeitreihen ab 1995 - auf der Basis der Bildungsfinanzumfrage der BLK und den Meldungen des Statistischen Bundesamtes -, Bonn 1997
- Heft 58: Positionen zur europäischen Berufsbildungspolitik - Gespräch der Kommission mit EU-Kommissarin Edith Cresson zu Fragen der beruflichen Bildung, Bonn 1997
- Heft 59: Modellversuche zum Förderungsbereich "Musisch-kulturelle Bildung" - Bericht über eine Auswertung von Prof. Dr. Stephan A. Kolfhaus, Wuppertal, und Prof. Dr. Gunter Otto, Hamburg, Bonn 1997
- Heft 60: Gutachten zur Vorbereitung des Programms "Steigerung der Effizienz des mathematisch-naturwissenschaftlichen Unterrichts", Bonn 1997, ISBN 3-9806109-0-X\*)
- Heft 61: Sicherung der Qualität der Forschung, Bericht der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung vom 2. Juni 1997 in der Fassung der von den Regierungschefs vom 3. Juli 1997 eingesetzten Arbeitsgruppe, Bonn 1998, ISBN 3-9806109-1-8\*)
- Heft 62: Modernisierung des dualen Systems - Problembereiche, Reformvorschläge, Konsens- und Dissenslinien -, Untersuchung von Prof. Dr. Dieter Euler, Universität Erlangen-Nürnberg, BLK, Bonn 1998, ISBN 3-9806109-2-6
- Heft 63: Multimedia im Hochschulbereich - Erster Bericht der Staatssekretärs-Arbeitsgruppe -, 2. Auflage Bonn 1998, ISBN 3-9806109-3-4
- Heft 64: Modellversuche „Neue Informations- und Kommunikationstechniken in der Beruflichen Bildung“ - Teil II, Modellversuche 1986-1995 -, Bericht über eine Auswertung von Gerhard Faber und Franz-Josef Kaiser, BLK, Bonn 1998, ISBN 3-9806109-4-2
- Heft 65: Vorbereitung von Absolventen des Schulwesens auf eine selbständige Tätigkeit - Fachtagung der BLK in Düsseldorf 25./26. März 1998 -, BLK, Bonn 1998, ISBN 3-9806109-6-9\*)
- Heft 66: Gutachten zur Vorbereitung des Programms „Systematische Einbeziehung von Medien, Informations- und Kommunikationstechnologien in Lehr- und Lernprozesse“ von Prof. Dr. Heinz Mandl, Dr. Gabi Reinmann-Rothmeier, Dr. Cornelia Gräsel, BLK, Bonn 1998, ISBN 3-9806109-7-7\*)
- Heft 67: BLK-Bildungsfinanzbericht 1996/1997  
Ausgaben der Gebietskörperschaften für Bildung und Wissenschaft in den Jahren 1996 (Soll und Ist) und 1997 (Soll) mit Eckwerten für 1998 und Zeitreihen ab 1975 auf der Datenbasis der Haushaltsansatzstatistik und den Meldungen des Statistischen Bundesamtes, BLK, Bonn 1998, ISBN 3-9806109-8-5

---

\*) Vergriffen.

- Heft 68: Frauen in Führungspositionen – Zweite Ergänzung zum BLK-Bericht „Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft“ – Gespräch der BLK über die „Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft“ (Tonbandmitschnitt) am 8. Juni 1998  
BLK, Bonn 1998, ISBN 3-9806109-9-3
- Heft 69: Bildung für eine nachhaltige Entwicklung - Orientierungsrahmen -  
BLK, Bonn 1998, ISBN 3-9806109-5-0\*)
- Heft 70: Förderung von Benachteiligten – Fachtagung der BLK zur "Kooperation der an der Förderung von Benachteiligten mitwirkenden Einrichtungen" am 25. November 1998 in Nürnberg, BLK, Bonn 1999, ISBN 3-9806547-0-2
- Heft 71: Qualitätsverbesserung in Schulen und Schulsystemen – Gutachten zum Programm von Prof. Dr. Rainer Brockmeyer,  
BLK; Bonn 1999, ISBN 3-9806547-1-0
- Heft 72: Bildung für eine nachhaltige Entwicklung – Gutachten zum Programm von Gerhard de Haan und Dorothee Harenberg, Freie Universität Berlin,  
BLK, Bonn 1999, ISBN 3-9806547-2-9\*)
- Heft 73: Kooperation der Lernorte im dualen System der Berufsbildung – Bericht über eine Auswertung von Modellversuchen von Dieter Euler, Klaus Berger u.a.,  
BLK, Bonn 1999, ISBN 3-9806547-3-7
- Heft 74: Gespräche über das Bildungs- und Beschäftigungssystem in Deutschland  
- Gespräch mit Arbeitgeberpräsident Dr. Dieter Hundt am 16. November 1998 in Bonn  
- Gespräch mit Frau Dr. Regina Görner, Mitglied des geschäftsführenden DGB-Vorstands, am 15. März 1999 in Bonn  
BLK, Bonn 1999, ISBN 3-9806547-4-5
- Heft 75: Kooperation der Lernorte in der Berufsbildung – Gutachten zum Programm von Prof. Dr. Dieter Euler, Universität Erlangen-Nürnberg, BLK, Bonn 1999, ISBN 3-9806547-5-3
- Heft 76: Multimedia im Hochschulbereich – Zweiter Bericht der BLK-Staatssekretärs-Arbeitsgruppe -, BLK, Bonn 1999, ISBN 3-9806547-6-1
- Heft 77: Kulturelle Bildung im Medienzeitalter – Gutachten zum Programm von Prof. Dr. Karl-Josef Pazzini, Universität Hamburg, BLK, Bonn 1999, ISBN 3-9806547-7-X
- Heft 78: Duales Studium – Fachtagung der BLK "Duales Studium – Erfahrungen, Erfolge, Perspektiven" am 2./3. November 1999 in Wolfsburg, BLK, Bonn 1999, ISBN 3-9806547-8-8

---

\*) Vergriffen.

- Heft 79: Vorschläge zur Verbesserung der Bildungsfinanzstatistiken für die nationale und internationale Berichterstattung, BLK, Bonn 2000, ISBN 3-9806547-9-6
- Heft 80: Verbesserung der Chancen von Frauen in Ausbildung und Beruf – Ausbildungs- und Studienwahlverhalten von Frauen -, BLK, Bonn 2000, ISBN 3-934850-01-4
- Heft 81: Globalisierung des Bildungsmarktes durch Neue Medien – Auswirkungen auf die Hochschulen – Dokumentation des Bildungspolitischen Gesprächs der BLK vom 1. Oktober 1999, BLK, Bonn 2000, ISBN 3-934850-02-2
- Heft 82-I: BLK-Bildungsfinanzbericht 1998/99, Band I – Bericht -, Ausgaben der Gebietskörperschaften für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur in den Jahren 1998 (Soll und Ist) und 1999 (Soll) sowie Zeitreihen ab 1975 auf der Datenbasis der Haushaltsansatzstatistik und der Meldungen des Statistischen Bundesamtes, BLK, Bonn 2000, ISBN 3-934850-05-7 (Band I)
- Heft 82-II: BLK-Bildungsfinanzbericht 1998/99, Band II – Materialien -, Ausgaben der Gebietskörperschaften für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur in den Jahren 1998 (Soll und Ist) und 1999 (Soll) sowie Zeitreihen ab 1975 auf der Datenbasis der Haushaltsansatzstatistik und der Meldungen des Statistischen Bundesamtes, BLK, Bonn 2000, ISBN 3-934850-06-5 (Band II)  
**(Die Einstellung ins Internet wird z. Zt. geprüft.)**
- Heft 83: Erstausbildung und Weiterbildung, Bezüge zwischen beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung – Bericht der BLK, BLK, Bonn 2000, ISBN 3-934850-04-9

**Hinweis: Die Materialien Heft 60 und ab Heft 62 (mit Ausnahme der Hefte 64 und 67) können aus dem Internet unter folgender Internet-Adresse abgerufen ("heruntergeladen") werden: <http://www.blk-bonn.de/download.htm>**

### **Bestellhinweis**

Die Schriften aus der BLK-Reihe "Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung" können - sofern sie nicht vergriffen sind - bei der Geschäftsstelle der BLK, Hermann-Ehlers-Str. 10, 53113 Bonn, Tel.: 0228/5402-0, Fax: 0228/5402-150, e-mail: [blk@blk-bonn.de](mailto:blk@blk-bonn.de), angefordert werden. Bei Bestellungen durch Privatpersonen wird um gleichzeitige Überweisung (unter Verwendung des bei Lieferung beigefügten vorbereiteten Überweisungsträgers) von 5,- DM pro Band zzgl. 4,- DM (Versandkosten) an die Bundeskasse Bonn, Konto-Nr. 11 900 505 bei der Postbank Köln (BLZ 370 100 50) mit dem Hinweis "BLK-Materialien", Kap. 0104 Titel 119 99" gebeten. Vertreter von Presse, Rundfunk und Fernsehen erhalten die Materialien unentgeltlich.